

16831

RESOLUCION de 23 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del laudo dictado en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros para la solución de la huelga que ejercita el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) en la Compañía Iberia, LAE, S. A. («Iberia»), desde el 18 de junio de 1984.

Visto el laudo arbitral dictado por don Juan Ignacio Moltó García, Director general del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros para la solución de la huelga que ejercita el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) en la Compañía Iberia, LAE, S. A. («Iberia»), desde el 18 de junio de 1984, y que dictado el día 22 de julio de dicho año se recibió en este Centro directivo el día 23 del mismo mes y año.

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10, párrafo primero en relación con el artículo 24, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y el artículo 2.º D, del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a las partes.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

LAUDO ARBITRAL

Dictado por don Juan Ignacio Moltó García, Director general del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros para la solución de la huelga que ejercita el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) en la Compañía Iberia, LAE, S. A. («Iberia»), desde el 18 de junio de 1984.

Por acuerdo adoptado en reunión de Consejo de Ministros de 18 de julio de 1984, en que haciendo uso de la facultad concedida en el párrafo 1.º del artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, se estableció un arbitraje obligatorio como vía de solución a la huelga declarada en la Compañía «Iberia» por el SEPLA y desarrollada, a partir del 18 de junio de 1984, por los tripulantes-pilotos de la Compañía afiliados al Sindicato, nombrando un árbitro para dictar un laudo que decida, en equidad, todas las cuestiones planteadas en la declaración y desarrollo de la huelga.

Visto el acuerdo del Consejo de Ministros de referencia y oídos el Comité de Huelga y la representación de la Compañía y teniendo en cuenta que la situación de huelga se sitúa, básica y sucintamente, en torno a unos

HECHOS

1. Con fecha 26 de mayo de 1982 entre la Compañía «Iberia» y representantes del SEPLA se firmó y ratificó el Convenio Colectivo por el que debían regirse las relaciones laborales, entre la Empresa y todos los Pilotos de la plantilla de «Iberia», con contrato indefinido; con ámbito temporal de dos años que se extendió del 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983, con cláusula de revisión para el período 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983, respecto al régimen de descanso y al régimen económico. Con fecha 17 de mayo de 1983 ambas representaciones llegaron y adoptaron los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo para 1983, dentro de los que destaca, por su significación en orden a la solución de la huelga, que con este laudo se pretende el acuerdo primero; en el que, literalmente, se conviene en que «la Compañía «Iberia» contratará 34 pilotos de plantilla, de conformidad con el régimen de contratación establecido en el vigente Convenio Colectivo para los fijos de plantilla, de los cuales 25 se contratarán a lo largo de 1983 y nueve para empezar a volar en flota el 1 de abril de 1984».

2. La Empresa, en septiembre de 1983, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del propio Convenio Colectivo y el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, denunció, en forma, el Convenio. No obstante lo cual no se constituyó formalmente la Comisión negociadora del nuevo Convenio, en el plazo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En octubre de 1983 la Empresa anuncia un plan de viabilidad ante la declarada situación económica de la Empresa, exigiendo todos los colectivos de trabajadores de la Compañía la negociación del llamado «Plan de personal», a cuyo efecto se convoca una huelga para los días 21, 25 y 30 de noviembre de 1983, y en cuya convocatoria participa la representación sindical del colectivo de Pilotos, desistiendo, sin embargo, de ella antes de la fecha de su inicio.

4. A partir de 1 de enero de 1984 el Convenio Colectivo de los tripulantes Pilotos entra en la situación de prórroga, man-

teniéndose en vigor su contenido normativo y perdiendo vigencia sus cláusulas obligacionales en los términos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Con fecha 11 de febrero de 1984 la Sección Sindical del SEPLA en «Iberia» inicia ante la Dirección General de Trabajo la tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo para que se declare la obligación de la Empresa de proceder a la contratación de los 34 Pilotos en los términos previstos en el acuerdo ya referido de 17 de mayo de 1983. La Sección Sindical del SEPLA, con fecha 18 de junio de 1984, desistió ante la Jurisdicción laboral de esta pretensión, con reserva de acción, incluyéndola como objetivo reivindicativo en su escrito de ampliación de declaración de la huelga de fecha 20 de junio de 1984.

6. Con fecha 29 de mayo de 1984 la Empresa comunica a los trabajadores y a la autoridad laboral competente la iniciación del trámite previo de consulta a la presentación de un expediente de modificación de condiciones de trabajo y de un expediente de regulación de empleo.

Ambos expedientes cubren el período preceptivo de consulta y son formalizados con fecha 4 de julio de 1984 ante las respectivas Direcciones Generales de Trabajo y de Empleo, encontrándose en la actualidad en fase de instrucción administrativa y pendientes de resolución.

7. Con fecha 8 de junio de 1984 el SEPLA comunica a la Empresa y a la Dirección General de Trabajo una declaración de huelga indefinida, en los términos previstos en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, estableciendo como objetivos específicos del ejercicio del derecho de huelga, la retirada de los «expedientes de regulación de empleo que ha presentado «Iberia» a sus tripulantes Pilotos», así como «la designación por la citada Compañía de las personas que han de representarla en la respectiva Comisión negociadora para la aprobación del Convenio Colectivo entre la Empresa y sus tripulantes Pilotos y el inicio de las citadas negociaciones» y fijando como fecha y hora de comienzo de la huelga el día 18 de junio a las cero horas.

Durante el período de preaviso a la fecha de inicio de la huelga la Empresa adopta determinadas medidas disciplinarias, lo que provoca que con fecha 20 de junio los «Delegados sindicales» del SEPLA presenten un escrito a la Dirección General de Trabajo de ampliación de los objetivos de la huelga, extendiéndolos a la «retirada de las sanciones impuestas a los Comandantes Pilotos» y al cumplimiento por parte de «Iberia» de lo convenido en el Convenio Colectivo de 1982 y acuerdo de revisión salarial para 1983, presentando ante la misma autoridad laboral con fecha 11 de julio de 1984 un nuevo escrito de ampliación de los objetivos de la declaración inicial de la huelga, extendiéndolo a la «retirada de todos los despedidos y sanciones impuestas a los tripulantes Pilotos por la Compañía «Iberia»».

8. En el momento en que se redacta este laudo y de la información recibida por las partes, la situación en materia disciplinaria relacionada con la huelga es la siguiente:

1) Por supuestas faltas anteriores al 18 de junio de 1984:

- Tres trabajadores despedidos.
- Cinco trabajadores suspendidos de empleo y sueldo por sesenta días.
- Un trabajador suspendido de empleo y sueldo por treinta días.
- Ocho trabajadores suspendidos de empleo y sueldo por dieciséis días.

2) Por supuestas faltas posteriores al 18 de junio de 1984:

- Siete trabajadores despedidos.

Además, existen abiertos y en tramitación expedientes contradictorios a 13 «Delegados sindicales» del SEPLA y 15 expedientes disciplinarios a otros tripulantes Pilotos.

9. Con fecha 2 de julio se constituyó formalmente la Comisión negociadora del Convenio Colectivo que debe regir a partir de 1 de enero de 1984, explicitándose en el acta de esa reunión la «plataforma» o posición negociadora de la representación del SEPLA. Con fecha 4 de julio se vuelve a reunir la Comisión negociadora explicitándose en el acta de aquella reunión que «la representación del SEPLA ostenta el doble carácter de representantes de los Pilotos en la Comisión negociadora y de miembros del Comité de Huelga». Las negociaciones se inician a las doce horas y se rompen a las trece treinta horas, tras la manifestación de la representación de la Empresa de «que mientras no haya desconvocatoria de la huelga no se continuarán las negociaciones en curso», según expresión literal del acta de esa reunión.

10. Con fecha 15 y con fecha 18 de junio de 1984 se alcanza un acuerdo con la representación de los trabajadores del colectivo de los Auxiliares de Vuelo y con la representación de los trabajadores del colectivo de los Oficiales Técnicos de a Bordo, en términos similares, cuando no idénticos, a los propuestos por «Iberia» al colectivo de tripulantes Pilotos. Con fecha 18 de junio de 1984 se firmó asimismo el Convenio Colectivo de «Iberia» para su personal de Tierra.

11. La situación económica de la Empresa es manifiesta y notoriamente crítica sin que aquí resulte preciso entrar a describirla ni a valorarla, en la medida en que los partes en conflicto asumen sin titubeos esa realidad. Si parece necesario subrayar que la representación sindical califica esta situación como coyuntural.

LAS CUESTIONES OBJETO DE ARBITRAJE

1. El tenor literal del Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de julio de 1984 en el que se establece que este laudo deberá resolver «en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga», obliga al árbitro a fijar con precisión esas cuestiones con carácter previo a indagar sus soluciones procurando no olvidar ninguna.

2. Es claro que las cuestiones que se recogen explícitamente en la declaración de la huelga de 8 de junio de 1984 han de ser, forzosamente, objeto de pronunciamiento arbitral y por tanto, la cuestión de la retirada o no de los expedientes de Regulación de Empleo y la cuestión de la constitución de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Asimismo han de ser forzosamente objeto de decisión arbitral las cuestiones incluidas en las sucesivas ampliaciones a la declaración inicial de la huelga y, por tanto, las cuestiones relativas a los supuestos incumplimientos del Convenio Colectivo de 1982-1983 y, desde luego, las cuestiones relativas a las medidas de sanciones y despido adoptadas por la Empresa, puesto que si bien no aparecen con claridad en la génesis de la huelga, se han suscitado, inequívocamente, durante su desarrollo.

3. La efectiva constitución de la Comisión negociadora el 2 de julio de 1984 produce, inexorablemente, la desaparición de esta cuestión en el ámbito del arbitraje, pero la ruptura el 4 de julio de 1984 de las negociaciones suscita aún más ampliamente el objeto arbitral, puesto que obliga al árbitro a decidir sobre las condiciones de trabajo que deben regir a partir de 1 de enero de 1984, cuestión fundamental a resolver como medio de solución a la huelga declarada, tal y como ambas partes han manifestado en su audiencia.

Pero esta cuestión de arbitraje debe precisarse en aquellos aspectos normativos objeto de la negociación fallida. Estos aspectos son, sin duda, los incluidos específicamente por las partes en sus «plataformas» respectivas y que, por otra parte, coinciden con los planteamientos de los expedientes de regulación de empleo y de modificación de condiciones de trabajo.

4. Fijadas las cuestiones objeto del arbitraje, antes de decidir sobre ellas, hay que hacer algunas

CONSIDERACIONES

1. Las decisiones de este laudo han de ser tomadas «en equidad», precisión que mueve a considerar que se libera al árbitro de tomar sus decisiones en el marco de una juridicidad de estricto derecho positivo, no pareciendo ocioso resaltar aquí que el arbitraje supone, sobre todo, decidir, entre dos alternativas contrapuestas, la que, a juicio del árbitro, es más equitativa.

De otra parte, este arbitraje no es un arbitraje voluntario; no son las partes las que le han dicho a un tercero cuál de entre ellas tiene razón. Es un arbitraje obligatorio, por demás excepcional, impuesto por el Gobierno, de acuerdo a nuestro derecho constitucional, para que un tercero distinto de las partes decida cuál es la solución más razonable y objetiva a las cuestiones que motivan la huelga, lo que, evidentemente, permite al árbitro no pronunciarse valorativamente sobre las conductas seguidas por los protagonistas del conflicto, e incluso, tal vez extremadamente, el no intentar fundamentar expresamente sus decisiones.

En definitiva, lo que se le pide al árbitro no es que decida, según su criterio, qué parte tiene la razón, sino que dictamine cuál es, a su juicio, la solución más razonable a cada cuestión planteada.

2. En este contexto de decisión, la primera cuestión objeto de arbitraje que conviene analizar es la relativa a la retirada o no de los expedientes de regulación de empleo y de modificación de condiciones de trabajo pendientes de resolución. Pocas dudas se pueden suscitar sobre que la solución a esta cuestión es el desistimiento por la Empresa de su solicitud, puesto que si, como parece, éstas obedecían a una falta de acuerdo sobre las condiciones de trabajo que se derivaban del llamado «Plan de personal» para el colectivo de Pilotos, en la medida en que este laudo ha de pronunciarse forzosamente sobre esta cuestión, no puede parecer razonable insistir en la resolución de unos expedientes administrativos cuando las causas que los desencadenaron desaparecen. Con esta solución queda removida la causa originaria y principal que motivó la declaración de la huelga.

3. Derivada la cuestión de la constitución de la Comisión negociadora, la siguiente cuestión objeto de arbitraje que hay que considerar es la relativa al cumplimiento del Convenio Colectivo 1982-83. La representación sindical ha expuesto en su audiencia una larga y puntual serie de posibles incumplimientos del Convenio Colectivo 1982-83. El examen de estos posibles incumplimientos ha llevado al ánimo del árbitro que o bien se trata de cuestiones relativas al funcionamiento cotidiano de la aplicación de las reglas del Convenio sobre las que sólo cabe para el árbitro declarar expresamente la obligación de la Empresa de cumplirlas, por demás ociosa, o bien se trata de cuestiones susceptibles de interpretación diversa jurídicamente, cuyo pronunciamiento excede del objeto del arbitraje, o bien, finalmente, se trata de cuestiones vinculadas a aspectos sobre los que este laudo ha de pronunciarse por formar parte de las llamadas «plataformas» y habrá de ser allí donde se resuelva.

Hay, sin embargo, en este apartado un tema específico, insoslayable, y que hay que afrontar: La cuestión de la contratación de 31 Pilotos prevista en los acuerdos de 17 de mayo de 1983. No es tiempo aquí de indagar reflexivamente sobre si este acuerdo tiene naturaleza normativa u obligacional para argüir,

si la conclusión es la última, que esta obligación perdió su eficacia el 31 de diciembre de 1983. Este camino nos deslizaría hacia análisis estrictamente jurídicos con conclusiones tan dudosas como contrario es este método a la naturaleza del laudo. Hay otras razones a considerar: Fácilmente puede entenderse que las circunstancias objetivas y subjetivas existentes en mayo de 1983 no son hoy las mismas circunstancias objetivas ni, probablemente, subjetivas; que la Empresa no está hoy (aunque, quizá, tampoco entonces) en una situación económica que justifique razonablemente una ampliación de plantilla y, finalmente, hay otra razón no desdeñable cual es que los otros colectivos de la Empresa han aceptado considerables sacrificios de empleo. Sin embargo, tras examinar los antecedentes, la solución de no obligar a la Empresa a la inmediata contratación de 34 nuevos Pilotos, que entendemos razonable, no puede llegar al extremo de admitir el plan de regulación de empleo solicitado por la Empresa en orden a extinciones y suspensiones rotativas y temporales de los contratos de trabajo de algunos Pilotos hoy en plantilla fija. Contrariamente parece razonable la conclusión de que la Empresa debe quedar obligada a mantener el empleo de su actual plantilla de tripulantes Pilotos, debiendo cubrir cualquier baja que en la misma se produzca precisamente de entre los Pilotos seleccionados en ejecución de la convocatoria de 25 de junio de 1983 y que tienen una razonable expectativa de derecho.

4. Estamos ya ante la intrincada cuestión de las medidas de sanción y despido. Una primera aproximación al problema revela, de entrada, la heterogeneidad de las medidas tomadas o en trance de adoptarse por la Empresa; fácilmente se aprecia que las conductas que la Empresa considera como faltas son diversas, no siempre de ámbito laboral estricto, aunque se hayan seguido en ese ámbito, pero siempre aparecen directa o indirectamente relacionadas con la huelga, bien sea antes de su inicio o durante su desarrollo. Difícilmente, pues, se puede dar un tratamiento homogéneo y global al problema.

La representación sindical se ha mostrado vehementemente en este asunto. De alguna manera han autoexcluido esta cuestión del ámbito del arbitraje en la medida en que han expresado una decisión firme y unitaria de no desconvocar la huelga si las sanciones y despidos no eran anulados en este laudo, cualquiera que fuese su pronunciamiento en los otros temas. De hecho así ha ocurrido, la huelga continúa, con lo que, inevitablemente, se percibe que el sindicato no considera el arbitraje como el instrumento operativo final que ponga fin a la huelga, sino como una fase más en el ya largo conflicto, en el que ha venido sucesiva y reiteradamente transformando objetivos al punto que este laudo puede ser el próximo. En este contexto, el enjuiciamiento reflexivo previo a la decisión se desliza, inexorablemente, hacia condicionantes de oportunidad o conveniencia por el peso de las excepcionales circunstancias de gravedad de los efectos de la huelga en todos los órdenes; deslizamiento que, a toda costa, debe evitarse, pues la decisión dejaría de ser, a todas luces, una cuestión de decisión en equidad.

Desde otra óptica, no es ocioso recordar ahora que el derecho de huelga es un derecho individual que se ejercita colectivamente por los trabajadores, bien directamente, bien mediante sus organizaciones representativas, como es el caso. Las medidas disciplinarias que se han impuesto no tienen carácter colectivo o, al menos, no revisten esa apariencia. En todos los casos se contempla conductas individuales y no actos colectivos. Si intentásemos subsumir el conjunto de decisiones tomadas en el marco de una estrategia planificada por la Empresa dirigida al debilitamiento de los huelguistas, por más de torpe, nuevamente esa valoración colocaría el juicio de la decisión extramuros de la naturaleza en equidad que debe tener este arbitraje.

Rechazada la posibilidad de un análisis colectivo y unitario de la cuestión como posibilidad arbitral, hay que plantearse la posibilidad de entrar a analizar cada caso de despido o de sanción individualmente. Apenas es necesario destacar la imposibilidad de seguir este camino que situaría la decisión de este laudo en un umbral temporal que lo haría ineficaz, toda vez que el Sindicato ha decidido, legítimamente, mantener la huelga. De otra parte, los contenciosos individuales deben seguir un proceso que nuestra Constitución garantiza: extraer de ese cauce y de las garantías jurídicas procesales estos litigios sobrepasa indudablemente el alcance del arbitraje encomendado.

Pero estas consideraciones no deben llevar a la conclusión de que el árbitro deba permanecer inmóvil en esta compleja cuestión y mucho menos a que se entienda por ello que las decisiones empresariales son correctas. Por el contrario, parece razonable que se establezcan algunas cautelas y ciertas recomendaciones. La cuestión de las sanciones y los despidos deben tener el tratamiento procesal individual que se prevé en la Ley de Procedimiento Laboral. Esto no nos parece dudoso, y de hecho los afectados ya han emprendido ese camino, pero en los casos de despido la estricta aplicación de nuestro derecho positivo no puede llegar al punto de que si la jurisdicción declarase la improcedencia de todos o de algún despido habría de parecer poco equitativo que la Empresa pudiera ejercer libremente el derecho de opción a que le faculta el número 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, claro está en los supuestos no incluidos en el número 3 de este mismo artículo. Quiere decirse que la Empresa deberá readmitir forzosamente a los trabajadores despedidos cuando la Jurisdicción Laboral declare la improcedencia de la decisión adoptada por la Empresa.

Cabe, finalmente, plantearse alguna recomendación referida a la solución de esta cuestión de arbitraje. La inevitable norma

lidad laboral que debe seguir a la notificación de este laudo y para no continuar en el periodo de tiempo inmediato enjuiciando asuntos que deben quedar cerrados definitivamente con la decisión arbitral parece razonable una recomendación a la Empresa para que sobresea y archive los procedimientos de sanción que tiene abiertos en la actualidad y pendientes de decisión.

5. Queda, finalmente, la cuestión de fijar las condiciones de trabajo por las que deben regirse las partes. En definitiva, la sustantividad del conflicto.

En esta cuestión, las partes, en sus respectivas audiencias se han mostrado notablemente firmes y han argumentado de manera pormenorizada. La representación sindical ha insistido especialmente en dos aspectos: la consideración de la interdependencia de las cláusulas del Convenio como un todo orgánico y la alegación de imposibilidad de que un laudo, siquiera citado en equidad, pueda restringir o reducir condiciones preexistentes. El primer aspecto lleva a la representación sindical a considerar que no es posible imponer una alteración parcial del Convenio y que, siendo todo negociable, las condiciones preexistentes no pueden ser rebajadas en su globalidad dentro del equilibrio del Convenio. El segundo aspecto, nuevamente, pretende introducir un criterio de análisis jurídico estricto alejado de la naturaleza de este arbitraje. La convergencia de estos argumentos, si se aceptasen, harían innecesaria la decisión arbitral en cuanto que sólo parece vislumbrarse la solución de declarar prorrogado el Convenio. Resulta inevitable recordar que si bien en la propia Audiencia la representación sindical expuso su disponibilidad para aceptar sacrificios ante la reconocida situación económica de la Empresa, sus alegaciones concretas no parecen concordar con ello.

Se han aducido también razones de seguridad en vuelo. No corresponde a este arbitraje pronunciarse sobre ese aspecto, que parece propio más de las autoridades aeronáuticas que de una decisión arbitral en equidad.

Por su parte, la representación de la Empresa ha defendido su «plataforma» argumentando la necesidad de las medidas que contempla, por la situación económica que atraviesa la Compañía, la globalidad de esas medidas respecto de otros colectivos de trabajadores de vuelo e incluso de tierra, y otros argumentos que no son relevantes aquí.

Fijada la esencia de las posiciones de las partes parece razonable admitir la afirmación sindical de que el Convenio es un todo orgánico, y ese razonamiento nos conduce a considerar que la decisión arbitral no debe adoptarse con criterios de mediación, aceptando unos puntos a una parte y otros puntos a otra, a la búsqueda de un equilibrio que facilite una aceptación favorable de la decisión por las dos partes. Por el contrario, parece lógico que la decisión debe optar por la que parezca más razonable de entre las dos posiciones alternativas globales.

Los argumentos favorables a la posición respectiva de cada parte son consistentes y en una primera valoración resulta difícil inclinarse por una u otra alternativa. Sin embargo, hay algunos elementos, cuya incidencia, considerada objetivamente debe pesar de manera determinante e inclinar definitivamente el sentido de la decisión. La «plataforma» de la Empresa ha sido aceptada por el resto de colectivos de personal de vuelo de «Iberia»; es cierto que la profesión de Piloto coloca a este trabajador en una situación especial no comparable en muchos aspectos con la del resto de los trabajadores a bordo, y ello repercute notoriamente en aspectos psicológicos que dan a este colectivo de profesionales una unidad fuertemente glutinada. Pero no parece razonable que lo que es un trabajo en equipo tenga criterios diferentes para la organización del funcionamiento y utilización de las tripulaciones.

En consecuencia, si razonablemente, como se ha concluido, este arbitraje debe optar, en esta cuestión, por la alternativa global que asimismo se estime más razonable, no resulta difícil entender que la decisión debe inclinarse de manera irremediable en favor de la Empresa cuando se tiene en cuenta el factor adyacente de la aceptación de la alternativa empresarial por parte de otros colectivos de trabajadores de «Iberia», que son mayoría, y que ha supuesto, para ellos también, importantes sacrificios.

Vistos y examinados por mí, el árbitro nombrado, los antecedentes enumerados, analizadas y ponderadas las circunstancias concurrentes, vengo en dictar la siguiente

DECISION ARBITRAL OBLIGATORIA

Primero.—La Empresa «Iberia, LAE, S. A.», deberá desistir con carácter inmediato del expediente de modificación de condiciones de trabajo presentado ante la Dirección General de Trabajo y del expediente de regulación de empleo presentado ante la Dirección General de Empleo, retirando ambas solicitudes.

Segundo.—La Empresa «Iberia, LAE, S. A.», mantendrá la plantilla fija de tripulantes Pilotos que ocupa en la fecha de dictarse este Laudo al menos hasta el 31 de diciembre de 1985. Cualquiera baja que en la plantilla actualmente ocupada se produzca en ese periodo deberá ser cubierta, y preferentemente, por los Pilotos candidatos y seleccionados por la Compañía en ejecución de la convocatoria de 25 de junio de 1983.

Esta decisión arbitral sustituye el contenido obligacional del primero de los acuerdos adoptados el 17 de mayo de 1983 para

la revisión del Convenio Colectivo 1982-1983 de los tripulantes Pilotos de «Iberia, LAE, S. A.».

Tercero.—Las sanciones impuestas y los despidos efectuados por la Empresa «Iberia, LAE, S. A.» a tripulantes Pilotos en el periodo que media entre el 29 de mayo de 1984 y la fecha de este Laudo deberán resolverse en la vía jurisdiccional que le es propia.

La Empresa procederá a readmitir al trabajador cuyo despido sea declarado improcedente en la vía jurisdiccional, sin ejercer en ningún caso el derecho de opción por indemnización sustitutoria a que se refiere el número 1 del artículo 58 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Se recomienda que la Empresa deje sin efecto y archive los expedientes disciplinarios que está practicando a tripulantes Pilotos y sobre los que aún no ha recaído decisión.

Cuarto.—Durante la vigencia de este Laudo, las condiciones de trabajo entre «Iberia, LAE, S. A.», y sus tripulantes Pilotos se ajustarán a las siguientes normas:

1.ª Con efectos al 1 de enero de 1984 las retribuciones se incrementarán en base a un incremento del 3,5 por 100 sobre la masa salarial de 1983, incluidos los llamados «deslizamientos».

Se excluye del cómputo de la masa salarial el régimen económico de dietas, gastos de bolsillo y gratificaciones por destacamento.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística al 30 de septiembre de 1984, respecto del 31 de diciembre de 1983, sea superior al 6,5 por 100, se efectuará un aumento de los conceptos económicos recogidos en esta norma de hasta 0,5 por 100, con carácter retroactivo de 1 de enero de 1984.

En el caso de no llevarse a efecto la revisión anterior, o ella fuera parcial, si el índice (IPC) en 31 de diciembre de 1984 respecto al 31 de diciembre de 1983 fuera superior al 8 por 100, se producirá un aumento de los conceptos económicos de esta norma hasta el tope máximo del 0,5 por 100 en su conjunto, incluida la posible revisión del párrafo anterior, con efectos retroactivos desde 1 de enero de 1984.

Las retribuciones vigentes en 31 de diciembre de 1984 se revisarán, previo acuerdo de las partes, a partir de 1 de enero de 1985.

2.ª Con efectividad al 1 de julio de 1984 las actuales tablas de dietas y «gastos de bolsillo» se reestructuran de acuerdo con los siguientes criterios:

- Aumento de la dieta nacional en un 3 por 100.
- Congelación dieta extranjera.
- Reducción 10 por 100 gastos de bolsillo nacionales.
- Reducción 10 por 100 gastos de bolsillo extranjero.
- Adecuación selectiva por países de las dietas en el extranjero, en los siguientes términos:

- Argentina, del 125 al 95 por 100.
- Venezuela, del 125 al 112 por 100.
- Brasil, del 125 al 112 por 100.
- República Dominicana, del 125 al 112 por 100.
- Costa Rica, del 125 al 112 por 100.
- Dinamarca, del 125 al 112 por 100.
- Finlandia, del 125 al 112 por 100.
- Arabia Saudí, del 100 al 125 por 100.
- Kuwait, del 100 al 125 por 100.
- Emiratos Arabes Unidos, del 100 al 125 por 100.
- Egipto, del 100 al 125 por 100.

Esta adecuación de países tiene incidencia en dietas extranjeras, gastos de bolsillo, residencias y destinos extranjeros.

— Congelación de destacamentos, residencias y destinos extranjeros.

— Reducción de las gratificaciones de destacamentos, residencias y destinos nacionales en un 10 por 100.

3.ª La Empresa, con carácter discrecional, en el momento en que lo considere necesario, facilitará un refrigerio o comida para su consumo a bordo.

La composición del refrigerio o comida y las horas y líneas en que se facilite serán determinadas por la Empresa.

Para el previo conocimiento de los tripulantes interesados, estas circunstancias serán comunicadas de acuerdo con las condiciones y características de su programación.

Como criterio mandatorio para las programaciones, se establece el siguiente:

— Se facilitará refrigerio a aquellas tripulaciones que, encontrándose en servicio de vuelo antes de las catorce horas, continúen en el mismo después de las quince horas. Igualmente a las que, estando en servicio de vuelo antes de las veintidós horas, continúen en el mismo después de las veintitrés horas.

— No se facilitará refrigerio cuando exista una escala de una hora quince minutos o superior entre las trece y las dieciséis horas y las veintinueve y las veinticuatro horas.

— No obstante lo anterior, dispondrá comidas a bordo en aquellas líneas cuyas especiales características lo aconsejen.

Cualesquiera comidas y bebidas que soliciten los tripulantes a los distintos «catering» y demás proveedores para su propio

consumo, o para el de otro tripulante, deberán ser directa e inmediatamente abonadas por el tripulante peticionario; igualmente abonará cualquier gasto adicional motivado por su petición.

Con objeto de no establecer discriminaciones con el pasaje, a los tripulantes en vuelos de situación se les facilitará, con cargo a la Compañía, el mismo tipo de comidas que el de los pasajeros, según clase ocupada.

4.ª Con efectividad de 1 de enero de 1985, el cómputo de los tiempos de vuelo, en función del perfil de vuelo (horas baremo) se calculará para todas las flotas, previa actualización de velocidades en las flotas que proceda, con el 80 por 100 de la carga de pago y el 50 por 100 de componentes de viento.

5.ª Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, el límite máximo de horas de vuelos contadas calzo a calzo será el siguiente:

	Vuelos largos	Vuelos cortos y medios
Horas mes	85	82
Horas trimestre	240	231

A estos efectos, la flota «A-300» se equipará a «B-747» y «DC-10».

6.ª En los meses de junio y septiembre se podrán programar solamente nueve días libres, con un mínimo de treinta y dos días libres en los correspondientes trimestres naturales, compensándose los dos días libres no programados en dichos meses a lo largo del año natural.

7.ª En aquellos supuestos en que hubieran de realizarse líneas fuera de normas, no obstante las modificaciones establecidas en este Laudo referentes a las condiciones de trabajo, éstas tendrán los siguientes descansos adicionales:

— Líneas que superen en menos de una hora los límites máximos de horas de actividad diaria: devengarán un día de descanso adicional.

— Líneas que superen en un máximo de dos horas y media los límites máximos de horas de actividad diaria: devengarán dos días de descanso adicional.

— Líneas que superen en un día los límites de serie de servicio: devengarán un día de descanso adicional.

— Líneas que superen en dos días los límites de series de servicio: devengarán dos días de descanso adicional.

8.ª Las líneas de Oriente Medio y África, realizadas con flotas de corto y medio radio de acción, podrán programarse con una duración de seis días. En ejecución podrá ampliarse ese número hasta un máximo de siete días.

Después de dicha programación en el límite de serie de servicio, el período de descanso tras el regreso a base, será de treinta y seis horas debiendo incluir dos noches, siendo considerado como noche el espacio comprendido entre las veintitrés y las siete horas locales.

9.ª Se configurarán destacamentos extranjeros siempre que haya necesidades de realizar líneas fuera de normas que tendrán como límite catorce horas quince minutos de actividad aérea con independencia de la hora de salida y el número de etapas a realizar, respetando en todo caso, el número máximo de aterrizajes establecidos en el artículo 89 del Convenio Colectivo.

10. En los vuelos transatlánticos o de duración similar, la tripulación operativa estará compuesta por tres miembros debidamente calificados. No obstante, en este tipo de servicio, y con independencia de sus actividades aéreas programadas y de la normativa específica en materia de tripulaciones reforzadas y/o dobladas, la tripulación operativa estará compuesta por cuatro miembros debidamente calificados en aquellos casos en que la duración del vuelo sea superior a nueve horas, de las cuales, al menos ocho horas de vuelo sean nocturnas, entendiéndose como horas nocturnas las comprendidas entre las veintiuna horas y las siete horas locales del lugar donde se inicia la actividad.

A tales efectos cuando dentro del período de nocturnidad considerado, los servicios realizados comprendan como mínimo cuatro horas nocturnas, se considerarán como tales las siguientes hasta su finalización (sin repercusión a efectos retributivos).

11. En la concesión de billetes gratuitos a los pilotos y con efectos a la fecha de este Laudo quedan suprimidas todo tipo de reservas durante los períodos que a continuación se determinan:

- 25 de junio a 5 de septiembre, ambos inclusive.
- 20 de diciembre a 9 de enero, ambos inclusive.
- Siete días antes del lunes de Pascua hasta dos días después.

Esta restricciones no serán de aplicación en la utilización de billetes gratuitos por:

- Fallecimiento de padres, hijos u hermanos.
- Matrimonio.
- Casos en que el trabajador deba pasar fuera de su residencia las fiestas de Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo por necesidades de servicio.

12. Con efectos de 18 de junio de 1984 queda implantada una tasa de emisión en la utilización de billetes gratuitos, por segmento, en función de las siguientes distancias:

Clase turista:	Pesetas/ segmento
Corto recorrido (red nacional, excepto península/ Canarias)	150
Península/Canarias	300
Medio recorrido (red europea y España/Africa del Norte)	600
Largo recorrido (resto red)	900

Clase preferente:

Incremento del 10 por 100 sobre las cuantías anteriores.

Clase primera:

Incremento del 20 por 100 sobre las tasas en clase turista.

En las indicadas tasas de emisión quedan incluidos los impuestos, pero no las tasas de aeropuertos.

13. Cuando se encuentre completa la clase turista y existan plazas libres en clase preferente o primera, la Compañía se compromete a que, mediante el trasvase de pasajeros de pago a clase superiores (excepto gran clase), se posibilite el viaje de empleados o sus beneficiarios.

Quinto.—En lo no previsto en esta decisión arbitral obligatoria serán de aplicación las cláusulas del Convenio Colectivo suscrito entre Iberia, LAE, S. A., y la representación sindical de sus tripulantes Pilotos con fecha 26 de mayo de 1982, así como las de sus anexos y acuerdos de revisión.

Sexto.—El incumplimiento por cualquiera de las partes de la presente decisión arbitral obligatoria, por constituir dicho incumplimiento un acto ilícito de acuerdo con la legislación vigente, dará lugar a la aplicación de las medidas correspondientes.

Séptimo.—Este Laudo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1985, sus decisiones son vinculantes para las partes y contra él no cabe recurso.

Así, según mi leal saber y entender, esforzada pero serenamente, sin sujeción a forma ni a otro mandato que el recibido, resuelvo en los términos expuestos las cuestiones sometidas a mi criterio en equidad, firmando el presente Laudo arbitral, del que se entregará un ejemplar a cada parte y otro al Gobierno de la Nación.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16832

RESOLUCION de 30 de abril de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.002 de 1979, promovido por «Savin, S. A.», contra las resoluciones de este Registro de 17 de mayo de 1978 y 21 de junio de 1979.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.002/79, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Savin, Sociedad Anónima, contra las resoluciones de este Registro de 17 de mayo de 1978 y de 21 de junio de 1979, se ha dictado con fecha 14 de febrero de 1984, por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando este recurso debemos de confirmar y confirmamos los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de mayo de 1978 ("Boletín Oficial de la Propiedad Industrial" de 1 de octubre) y de 21 de junio de 1979 ("Boletín Oficial de la Propiedad Industrial" de 16 de octubre), este confirmatorio del anterior en reposición, actos que confirmamos y mantenemos por conformarse al ordenamiento jurídico en cuanto conceden a don Jaime Casanovas Casanovas la marca 748.587 "Casa Vieja" para los productos de la clase 33 que se especifican; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S. muchos años. Madrid, 30 de abril de 1984.—El Director general, Julio Dellcádo Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.