

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

8650 *Resolución de 29 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral dictado en arbitraje obligatorio acordado como vía de solución de la huelga declarada en la empresa Iberia LAE, SAU Operadora.*

Visto el laudo arbitral (código número 90100020032012) dictado el día 24 de mayo de 2012 por don Jaime Montalvo Correa en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros los días 27 de abril y 11 de mayo de 2012 como vía de solución de la huelga declarada en la empresa Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), con ocasión de la cesión de actividad en la compañía Iberia Express y otras cuestiones relacionadas con el proceso negociador del VIII Convenio colectivo entre la compañía y sus tripulantes pilotos.

Por ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 10, párrafo primero, en relación con el 24, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, y en el artículo 2.1.h), del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 29 de mayo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

LAUDO ARBITRAL DICTADO EN EL CONFLICTO PLANTEADO ENTRE LA EMPRESA IBERIA L.A.E., S.A.U., OPERADORA Y EL SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) Y SU SECCIÓN SINDICAL EN LA MISMA, CON MOTIVO DE LA CESIÓN DE ACTIVIDAD EN LA COMPAÑÍA IBERIA EXPRESS Y OTRAS CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PROCESO NEGOCIADOR DEL VIII CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRIPULANTES PILOTOS

Como señala el Acuerdo del Consejo de Ministros del pasado 27 de abril de 2012, «considerando que la huelga que viene desarrollándose desde el pasado 18 de diciembre de 2011 por los tripulantes pilotos de la empresa Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, con sucesivas nuevas convocatorias efectuadas los días 7 y 29 de diciembre de 2011, 13 y 31 de enero de 2012, 2 y 27 de marzo de 2012, tienen motivos comunes o similares asociados a la creación de Iberia Express o a la cesión de actividad de aviones a dicha filial de Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, a la cesión de actividad de otras compañías y a la obstrucción en la negociación del VIII Convenio colectivo entre la empresa y los Tripulantes Técnicos Pilotos y están dando lugar a que se dé el supuesto de duración prolongada de la huelga o se deriven graves consecuencias de la misma, con las consecuencias sociales y económicas que dicha situación comporta, el Gobierno, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, y con fundamento en el

artículo 10, párrafo primero, del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, según redacción derivada de la sentencia del Tribunal Constitucional número 11/1981, acordó:

«Primero.

Teniendo en cuenta las consecuencias de la huelga declarada en la empresa Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se establece un arbitraje obligatorio como medio de solución de la huelga declarada.

Segundo.

En el plazo máximo de 24 horas las partes procederán de común acuerdo a la designación un árbitro. Transcurrido el citado plazo sin que se haya logrado acuerdo al respecto, el árbitro será designado por el Ministerio de Fomento en el plazo de las 24 horas siguientes; a fin de garantizar la imparcialidad del arbitro, dicho Departamento someterá con carácter previo a las partes el nombre de la persona a designar, pudiendo aquellas en el plazo anteriormente citado realizar cuantas alegaciones estimen oportunas en relación con su imparcialidad.

Tercero.

La decisión del arbitraje habrá de resolver en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga.

Cuarto.

El árbitro dictará su decisión, previa audiencia de las partes, en el plazo de diez días a contar desde la fecha de su designación conforme a lo establecido en el presente acuerdo.

Quinto.

El presente acuerdo se notificará a la organización sindical convocante de la huelga (SEPLA) y a la empresa Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora.»

Una vez producida la notificación formal del presente acuerdo a las partes implicadas, y transcurrido el plazo reconocido en el Apartado Segundo arriba citado sin la designación por acuerdo de los mismos de un árbitro, la Ministra de Fomento por Orden de 29 de abril de 2012, resolvió «Designar a don Jaime Montalvo Correa, como árbitro en relación con la huelga declarada en la empresa Iberia, L.A.E., S.A.U., Operadora».

En todo caso, de conformidad con el mencionado Acuerdo del Consejo de Ministros, y «a fin de garantizar la imparcialidad del árbitro», se sometió con carácter previo a las partes, dentro del referido plazo, el nombre el árbitro propuesto «pudiendo aquéllas en (el mismo)... realizar cuantas alegaciones estimen oportunas en relación con su imparcialidad». A este respecto, las partes no hicieron alegación de objeción alguna, lo que ratificaron, formalmente y por escrito, en la oportuna fase de audiencia.

El mismo día 29 de abril fue notificada al árbitro que suscribe tanto el Acuerdo del Consejo de Ministros como la Orden de la Ministra, de designación.

A tenor del acuerdo de 27 de abril, el árbitro disponía de diez días «a contar desde la fecha de su designación». No obstante, convocado por el mismo el trámite de audiencia e iniciado el análisis y consideración de los numerosos documentos, informaciones y, sobre todo, celebrados sucesivos encuentros con las partes interesadas, el árbitro que suscribe, recogiendo la opinión conforme de las mismas, procedió a solicitar al Gobierno «una petición de prórroga cuando menos por el mismo plazo de diez días», lo que se acompañó con escritos de conformidad de las respectivas partes. Solicitud que fue aprobada por el consejo de Ministros del pasado 11 de mayo.

Cumplidas las formalidades de esta actuación, y dentro de los plazos establecidos, se dicta el presente laudo arbitral, con base en los siguientes

Antecedentes

Primero.

El 31 de diciembre de 2001 finalizó la vigencia del laudo arbitral dictado para la resolución del conflicto y la huelga declarada por la representación sindical de los Tripulantes Pilotos (SEPLA) en la empresa Iberia L.A.E. S.A. Antes de la finalización de dicha vigencia, el laudo fue oportunamente denunciado, como condición para el inicio de un nuevo proceso negociador.

Segundo.

El 20 de abril de 2009 la Dirección de Iberia L.A.E., S.A., y la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), suscribieron el VII Convenio colectivo entre la referida empresa y sus tripulantes pilotos («BOE» de 9 de mayo). El referido Convenio entraba en vigor –retroactivamente– el 1 de enero de 2005 y extendía su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

Como quiera que en esos momentos la compañía Iberia estaba en un importante proceso de fusión, que culminará en enero de 2011, el referido Convenio contiene algunos anexos –como el 10– con normas específicas referentes al desarrollo de la producción y mantenimiento de puestos de trabajo, que específicamente contempla los escenarios de consolidación empresarial. Regulaciones que, con características propias, aparecen en otros Convenios suscritos con otros colectivos de la empresa en este período de tiempo.

Tercero.

Denunciado el VII Convenio el 28 de octubre de 2009 y constituida la Comisión Negociadora el 24 de noviembre del mismo año, a lo largo de 2010 se mantuvieron numerosas reuniones de la misma, con planteamientos de propuesta con diferentes escenarios estratégicos de actuación de la compañía, especialmente en lo que se refiere a las operaciones de corto y medio radio.

En un principio, se puso sobre la mesa la creación de una nueva compañía de bajo coste, manteniéndose este diseño hasta principios de abril de 2010. En aquel momento se abrió un nuevo planteamiento que suponía realizar la actividad de corto y medio plazo dentro de Iberia (Ibexpress), en condiciones competitivas con las compañías de bajo coste, centrándose la negociación, desde entonces, en dicho escenario. A mediados de enero de 2011 se produjo una situación de bloqueo en la misma, sin que fuera posible alcanzar un acuerdo entre las partes.

Parece evidente que este proceso negociador resulta afectado por el nuevo escenario que presenta la fusión en enero de 2011 con British Airways, materializada a través de una nueva sociedad «Internacional Consolidated Airlines Group, S.A. (I.A.G.)», que se convirtió en propietaria de las dos aerolíneas, manteniendo ambas su identidad y las operaciones. Esta nueva sociedad se configura como la compañía Holding de British Airways e Iberia. Inicialmente posee el 100% de los derechos económicos de ambas compañías fusionadas y el 49,9% de los derechos de voto, permaneciendo el restante 50,1% en manos de los dos estructurales, de nacionalidad británica y española respectivamente, necesarios para preservar los derechos de tráfico de las dos aerolíneas.

Cuarto.

A la vista de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y para dar una solución a la grave situación de pérdidas que se estaban produciendo en el citado ámbito de actividad, la representación de Iberia retomó el proyecto de creación de un operador de corto y medio radio, gestionado por Iberia pero con autonomía de gestión y una estructura de costes adecuada, que permitiera competir en el sector y hacerlo viable. De este modo, el 5 y 6 de octubre los consejos de Iberia e IAG acordaron el lanzamiento de Iberia Express.

Quinto.

El 15 de noviembre de 2011 la Dirección de Iberia remite al SEPLA una propuesta de calendario de reuniones capaz de reencauzar la negociación colectiva que llevaba paralizada durante mucho tiempo. Asimismo entrega al SEPLA una plataforma de la Dirección para el referido proceso. Como dice el escrito que estamos mencionando «Suscritos... los Convenios colectivos de Tierra y de Tripulantes de Cabina de Pasajeros, se hace necesario continuar la negociación del Convenio colectivo de Tripulantes Pilotos en el menor plazo posible, acordando las medidas de productividad y costes... A esos efectos la empresa propone una negociación sobre los aspectos y con el contenido que a continuación se indica...».

Sexto.

Con fecha 7 y 29 de diciembre de 2011, 13 y 21 de enero de 2012 y 2 de marzo del mismo año, la sección sindical del SEPLA en Iberia convocó huelgas del colectivo de tripulantes técnicos de vuelo (pilotos), respectivamente para los días 18 y 29 de diciembre de 2011, 9 y 11 de enero de 2012, 25, 27 y 30 de enero de 2012, 13, 17, 20, 24 y 29 de febrero de 2012 y para los días 16, 19, 23, 25, 26 y 30 de marzo de 2012, 2, 4, 9, 13, 16, 20, 23 y 30 de abril de 2012 y 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21 25 y 28 de mayo de 2012. En las sucesivas convocatorias se alegan por el Sindicato convocante determinados motivos, destacadamente «la creación por parte de Iberia de una compañía Aérea low cost, denominada compañía de Corto y Medio Radio Operadora Iberia Express, S.A., a los que cederá parte del corto y medio radio, que hasta ahora realizan los Pilotos de Iberia, lo cual supondría afectar gravemente la propia actividad de dichos pilotos, su promoción y progresión y poner en riesgo el futuro de los puestos de trabajo de los mismos, y la vulneración del anexo 10 del Convenio colectivo, la programación conjunta y la Disposición Final Quinta en cuanto a la no segregación de la operación de vuelo en Iberia». Motivos a los que se añaden otros relacionados con la carencia de aviones de la actual flota y otras circunstancias cuya cesación constituye objeto de las referidas convocatorias.

Séptimo.

A la vista de tales convocatorias y de su realización efectiva, con gran incidencia en la actividad de Iberia y del Sector aéreo en su conjunto, se mantuvieron reuniones por parte de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Fomento, los días 8 y 12 de marzo de 2012, con el Consejero Delegado de Iberia Líneas Aéreas de España S.A.U., Operadora y el Presidente de la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) en Iberia, con el fin de intermediar entre las partes, ante la nueva convocatoria de huelga prevista a partir del día 16 de marzo de 2012.

Octavo.

En el marco de dichos encuentros, la sección sindical del SEPLA en Iberia decidió desconvocar la huelga prevista a partir del día 16 de mayo de 2012, aceptando ambas partes en conflicto la designación de un mediador propuesto por los Ministerios de Fomento y de Empleo y Seguridad Social con el fin de ayudar a la articulación de soluciones y a la iniciación de un proceso de consenso entre ambas partes. A tales efectos los referidos Ministerios designaron a don Manuel Pimentel Siles, con fecha 14 de marzo pasado, designación que fue aceptada por ambas representaciones.

Noveno.

Iniciado el proceso de mediación, el mediador convocó a las partes y mantuvo numerosas reuniones, «tanto bilaterales como tripartitas para tratar de encontrar vías de acuerdo para la resolución del conflicto». Con fecha 22 de marzo, «Se lee a las partes un primer borrador de reflexión y análisis tratando de explorar vías concretas de negociación,

exponiendo el marco básico con condiciones mínimas». Se presenta, por consiguiente, un «marco básico de negociación», que es valorado por las partes con importantes observaciones.

El 25 de marzo, el mediador sometió a las partes una «propuesta de acuerdo». En dicho acto «traslada su convicción de que un escenario de conflicto generará graves consecuencias tanto para la compañía, como para el colectivo de pilotos y la economía de país, y entiende que la mencionada propuesta de acuerdo dibujará una vía de trabajo, que si bien no satisface plenamente a ninguna de las posturas iniciales, si recoge un acercamiento de las mismas, abriendo una vía de diálogo que redundaría en beneficio de los intereses de todas las partes implicadas en el mismo».

No alcanzándose un acuerdo definitivo entre los negociadores, el mediador elaboró un informe que remitió a los mismos y a los Ministerios de Fomento y de Empleo y seguridad Social el 25 de marzo de 2012.

Décimo.

A la vista de las huelgas convocadas –algunas ya ejecutadas– desde finales del pasado año por la sección sindical de Iberia del SEPLA, la empresa presentó, con fecha 2 de abril de 2012, una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo Suplico, a la vista de los Hechos aportados, se solicita de la Sala «dicte sentencia por la que se declare la existencia de huelga ilícita de los paros... así como se declaren los daños y perjuicios ocasionados por las referidas huelgas ilícitas en los términos expresados en el cuerpo del presente (escrito)».

Undécimo.

Asimismo, y en vista del bloqueo de la negociación de un nuevo Convenio, el 16 de abril de 2012, la empresa, alegando causas de carácter productivo, económico y organizativo, remite a la sección sindical del SEPLA escrito comunicando el inicio del procedimiento de inaplicación de diversos contenidos del VII Convenio colectivo, con base en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, comunicando en el mismo escrito la apertura del período de consultas y convocándoles para una reunión el día siguiente, entregándose la correspondiente Memoria Explicativa en la que se enuncian, a partir de la situación del sector, los motivos que la justifican, las medidas que se proponen y los efectos que se pretenden.

Duodécimo.

A la vista de todo lo anterior, y ante el mantenimiento de la situación de desencuentro e imposibilidad de acuerdo en la negociación del VIII Convenio colectivo entre la empresa y los tripulantes técnicos pilotos, con duración prolongada de las situaciones de las huelgas, de las que se derivan graves consecuencias, el Gobierno, por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de Abril pasado, «Considerando que el conflicto descrito reúne todas las características exigidas por la normativa vigente para que se acuerde arbitraje obligatorio, tanto por su duración prolongada, como por las graves consecuencias que genera para la economía nacional en general y para el disfrute en particular de bienes constitucionalmente protegidos, y teniendo en cuenta las irreconciliables posiciones de las partes», resolvió establecer el arbitraje obligatorio en los términos y plazos expuestos en la introducción de este laudo.

Fundamentos y naturaleza jurídica

Como señala el acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril pasado, parece fuera de toda duda tanto la competencia de este máximo órgano del Gobierno como la fundamentación que justifica la adopción de una medida como es el laudo arbitral obligatorio, en vista las circunstancias concurrentes en el conflicto al que ha de dar respuesta y la duración prolongada de realización de huelgas de las que se derivan graves consecuencias con grave perjuicio para la economía nacional, de conformidad con lo que establece el artículo 10 del

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, debidamente «depurado» en su redacción a partir del juicio sobre la constitucionalidad operado por la sentencia del Tribunal Constitucional número 11/1981, de 8 de abril.

Para dicho arbitraje, por otra parte, se designa al árbitro que suscribe a través de la Orden ministerial de 29 de abril de 2012, donde se contienen los criterios precisos para definir y acreditar la imparcialidad del árbitro, ratificada por las partes intervinientes en el conflicto de base, Iberia L.A.E, S.A.U., Operadora, y la sección sindical de la citada entidad del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA).

Esta solución arbitral, sin duda excepcional en nuestro modelo de autonomía colectiva, se justifica precisamente en «la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional». Todo lo cual significa que esta afectación al interés general ha de ser necesariamente –y me atrevería a decir que prioritariamente– ponderada por el árbitro al momento de dibujar la composición de los intereses colectivos, desde luego legítimos pero, por esencia, privados. Y esa valoración implica la asunción de una enorme y difícil responsabilidad para el árbitro, que no puede limitarse a encontrar un supuesto punto de equilibrio en las soluciones que establece.

Este arbitraje obligatorio, decidido por la autoridad gubernativa competente, reúne algunas características jurídicas esenciales, además de la propia designación. En primer lugar, se trata de un arbitraje en equidad, lo que significa que el árbitro ha de suplir, de algún modo, la capacidad creadora de las normas, novatoria, que corresponde a los agentes sociales titulares de la autonomía colectiva; todo ello, como veíamos anteriormente, en un necesario marco de ponderación del interés general.

A partir de esta consideración jurídica de la acción arbitral, que ha de suplir o complementar la voluntad de los sujetos negociadores, han de valorarse adecuadamente por el árbitro numerosos, y muy diversos, elementos que forman parte de la negociación frustrada o que inciden en ella.

Sobre esta base, el árbitro que suscribe ha pretendido buscar, más allá del estricto cumplimiento del pertinente trámite de audiencia, las pretensiones y razones que, sin duda, asisten a los planteamientos de cada parte. Y este árbitro quiere reconocer la importancia del análisis y profundización en los numerosos documentos de que ha dispuesto y, particularmente, los encuentros, formales e informales, que ha tenido la oportunidad de celebrar con las partes en conflicto y con expertos y responsables de las instituciones públicas y privadas competentes en la materia. Y, desde luego, para el que suscribe, la difícil tarea de encontrar espacios de encuentro y articulación de intereses en este conflicto, se ha visto enormemente facilitada por la voluntad de prestar la máxima colaboración, a partir del reconocimiento de las razones que sustentaban las posiciones de las respectivas contrapartes.

En todo caso, a este árbitro le parece inexcusable manifestar como la dinámica de las reuniones se centraba en la búsqueda de soluciones no en la imputación de pretendidas responsabilidades. Todos somos conscientes que en nuestro actual escenario económico y de mercado, cercado por las dificultades de todo orden, las posiciones de las partes y, necesariamente, las decisiones en las que este arbitraje se concrete, aparecen enormemente condicionadas por este difícil escenario de actuación.

Por ello, es de justicia valorar, los elementos de «aproximación» que, a una solución heteronómica, como esta, han puesto sobre la mesa tanto los representantes de la sección sindical de Iberia del SEPLA, como los responsables de la compañía. A todos ellos mi reconocimiento y gratitud, pues no sería ni justo ni razonable ignorar que sus propuestas, tantas veces informales, y sus consejos han sido muy relevantes en la conformación del contenido dispositivo de este laudo obligatorio.

Y en esta tarea de construcción del entramado de la solución arbitral, me parece preciso destacar el trabajo de mediación llevado a cabo, a solicitud de la autoridad administrativa, por don Manuel Pimentel. A pesar de haberse concretado en una Propuesta de Acuerdo no alcanzado, el árbitro que suscribe encuentra en las actuaciones mediadoras, y especialmente en el informe de mediación, elementos de «encuentro» de gran importancia para la conformación de la decisión arbitral, máxime por los elementos de acuerdo que se esconden en el formal «fracaso» del mismo. Destacadamente en los

que tiene que ver con el desarrollo profesional de los pilotos de Iberia, tras la creación y puesta en marcha de Iberia Express.

En otro orden de cosas, parece oportuno tener presente que el conflicto que está en la base de estas actuaciones está directamente vinculado al proceso negociador del VIII Convenio colectivo para los Tripulantes Pilotos. En efecto, como ya señalamos en los antecedentes, el VII Convenio colectivo fue oportunamente denunciado y se abrió formalmente una nueva etapa negociadora que pretende crear un nuevo –y diferente– marco de relación.

Por fin, la naturaleza específica de este laudo, de equidad, atribuye al árbitro espacios de actuación no necesariamente extraídos del ordenamiento jurídico, lo que no puede significar que los datos jurídicos (acuerdos, conductas, y desde luego, preceptos que sirvan de referencia) no puedan –ni deban– ser tenidos en cuenta al construir la solución arbitral. De otra parte, la equidad, que no determina geométricas condiciones de equidistancia, no puede ignorar la búsqueda de puntos de más aproximación y equilibrio.

Además de las consideraciones anteriores, el presente laudo presenta la dificultad añadida de la determinación concreta de su objeto y, por ende, de su contenido.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril pasado señala en su punto tercero que «la decisión del arbitraje deberá resolver en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga». Esa formulación resulta, obviamente, de una enorme amplitud, trasladando al árbitro la identificación y selección de los puntos a decidir (regular).

Por supuesto, que en el planteamiento y desarrollo de la huelga ocupaba un espacio central la negociación del VIII Convenio colectivo. En las plataformas y documentos presentados por las partes negociadoras, en los debates, en los planteamiento de acciones, etc. Son muchos y muy diversos los aspectos que afectan al marco negociador de los Tripulantes Pilotos y la empresa. Pero, es vidente también, que este laudo no puede abordar específicamente todos y cada uno de los contenidos de la negociación pasada (VII Convenio colectivo) y las propuestas de futuro para el VIII Convenio colectivo. Por ello, el árbitro que suscribe tiene que abordar algunas cuestiones que considera centrales para el equilibrio negociador y, desde luego, para la conformación de un marco de futuro para Iberia, L.A.E., S.A.U., Operadora, y sus Tripulantes Pilotos.

Todo ello, sin perder de vista, que esta negociación sin duda de enorme relevancia para el futuro de la empresa, se completa, respecto de éste, con otros dos ámbitos funcionales negociadores, el Personal de Tierra (con su XIX Convenio colectivo, en vigor) y el de Tripulantes de Cabina de Pasajeros (con su XVI Convenio colectivo, también en vigente). Todas estas normas profesionales completan el escenario regulador en el interior de compañía, con insoslayables consecuencias.

Pero, además de este contenido central del laudo arbitral, éste tiene que abordar algunos otros temas, también esenciales «en el planteamiento y desarrollo de la huelga». Me refiero, como el fácil de entender, a la creación y desarrollo del Iberia Express, a las eventuales cláusulas de desarrollo profesional y empleo de los tripulantes pilotos, así como otras que tienen que ver con la actuación del propio laudo, y el establecimiento de mecanismos para promover la «normalidad laboral» en su ejecución y desarrollo.

En su conjunto, la actuación arbitral quiere contribuir, con el apoyo de esos sujetos centrales de esta importante entidad empresarial, que son las partes del conflicto, en la búsqueda de tres objetivos:

1. En primer lugar, en facilitar los ahorros precisos que hayan de redundar en la mejora de nuestra competitividad, particularmente en determinados segmentos de actividad (corto y medio radio).
2. En segundo lugar, en el fortalecimiento de aquellos mecanismos de gestión que potencien, día a día, la posición de Iberia en el mercado, tanto dentro como fuera del grupo.
3. En tercer lugar, y este objetivo transcurre transversalmente, en la mejora de nuestro clima de relaciones laborales. Solo desde el mejor entendimiento de la empresa y sus representantes y el colectivo esencial de alto nivel de cualificación, de los Pilotos y sus organizaciones representativas, desde su inequívoco y leal compromiso, podremos contemplar el futuro con esperanza y optimismo.

Y la firme, y complicada, búsqueda de estos objetivos han de hacerse con una perspectiva dinámica. A partir de modelos que se activan y potencian profundamente y hace adelante.

En este deseable escenario, el arbitraje debe –tiene que– recoger algunas importantes recomendaciones que tienen que ver, no poco, que la incapacidad de las partes de controlar un clima, lamentablemente muy deteriorado, de anormalidad laboral, en el que se han sucedido incomprensiones e, incluso, comportamientos que, sin duda, ninguno querría asumir en un marco distendido, y normalizado, y hablo de recomendaciones porque el árbitro que suscribe no quiere invadir espacios que van más allá de un facultad arbitral, aunque puedan condicionarlos no poco. Pero, además, porque el árbitro quiere llamar a la recuperación del protagonismo de los propios sujetos de la autonomía colectiva, capaces, desde posiciones no sencilla de generosidad, de abrir cauces a nuevas, e indispensables, dinámicas.

Disposiciones

A) Iberia Express. Desarrollo profesional y regulación.

a) Iberia Express. Como ya se vio en la enumeración de los antecedentes, la cuestión del establecimiento de Iberia Express, como unidad funcional o como entidad empresarial autónoma, ha estado presente en el proceso negociados del VIII Convenio colectivo y se ha planteado en las sucesivas situaciones de conflicto.

Del conjunto de los documentos e información recibida se desprende claramente la idea de especializar un determinado segmento de la actividad, el concurrente con las líneas low cost, a efectos de permitir su competitividad, relevante para la viabilidad de Iberia. Para los Pilotos, y sus representantes sindicales, el núcleo de su posición cobraba especial interés en el alcance de la fórmula organizativa para el empleo y el desarrollo profesional de este esencial colectivo de Iberia, apoyando sus planteamientos en compromisos existentes por los responsables de la misma, recogidos en el VII Convenio colectivo y su anexo 10.

Ahora bien, iniciada formalmente la negociación de un nuevo Convenio, el VIII, se van definiendo planteamientos no coincidentes al respecto. No habiendo sido posible alcanzar un acuerdo en la materia, no parece razonable fundamentar la decisión arbitral sustitutiva del no acuerdo en formulaciones convencionales que, con fuerte componente coyuntural, las partes, iban a sustituir o, cuando menos, a no mantener en las mismas pautas.

Con independencia de la instrumentación de la eventual actividad de los pilotos en una nueva y autónoma realidad empresarial, parece oportuno recordar que el reconocimiento como tal de la misma constituye un elemento tenido en cuenta en los otros dos Convenios colectivos de Iberia –Tierra y TCP– anteriormente suscritos. En consecuencia, cuestionarse aquí su pleno reconocimiento, además de ser poco coherente con los principios y libertades esenciales de nuestro ordenamiento, perturbaría las bases funcionales del nuevo marco de relaciones laborales para la compañía. Todo ello, sin perjuicio del establecimiento de cláusulas, como la que aquí se propone que, en términos semejantes recogen los otros dos Convenios citados. Es esa, una de las consecuencias de la articulación de la negociación colectiva en Iberia –la misma empresa y sujeto negociador en los tres casos– en tres negociaciones diferentes. Por lo cual, aunque es evidente que estas negociaciones pueden recoger condiciones diferenciales para los tres distintos marcos regulatorios, no resulta fácil de comprender que pueda afirmar, a la vez que Iberia Express existe y no existe.

En definitiva, la realidad de las líneas aéreas que concurren con Iberia, particularmente las de características y ámbitos geográficos más próximos, viene imponiendo el establecimiento y puesta en marcha de empresas o actividades que en buena medida se han de desenvolver en los espacios comerciales del low cost. En los propios medios de comunicación se hace presente en los últimos días esta imparable tendencia cuya ignorancia sería poco explicable, en opinión del árbitro que suscribe.

En conclusión, y a la vista de las consideraciones precedentes este laudo, con relación al presente punto, dispone:

«Se reconoce la facultad de los responsables correspondientes de Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, o de las entidades o grupos en que se integra, de constituir las empresas que

estime convenientes para el mejor desarrollo de su actividad y, en concreto Iberia Express como entidad empresarial con plena autonomía de gestión. Ello sin perjuicio de las consecuencias jurídicas que puedan derivarse para Iberia de la vinculación patrimonial de la entidad creada con la empresa o grupo matriz. En consecuencia, quedan sin vigencia las regulaciones anteriores, que puedan cuestionar o condicionar la facultad de Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, de constituir Iberia Express o cualquier otro tipo de entidad empresarial semejante. En dicha entidad empresarial autónoma prestarán su actividad Tripulantes Pilotos del escalafón actual de Iberia en los términos establecidos en este laudo.»

b) Ingreso, promoción y desarrollo profesional de los Tripulantes Pilotos en Iberia Operadora e Iberia Express. A partir del pleno reconocimiento de Iberia Express como entidad empresarial con plena autonomía organizativa y funcional y con condiciones de prestación de actividad propias y, en no pocos aspectos, diferenciadas, se abren alternativas en lo que se refiere a los tripulantes pilotos que hayan de operar sus vuelos.

Dichas alternativas se expresan, en términos generales, en la operación a través de una plantilla diferenciada y, sobre todo, procedente de nuevas contrataciones o, en la asignación de las nuevas actividades de Iberia Express, a partir del escalafón de los Tripulantes Pilotos de Iberia en la estructura que hoy posee dicho escalafón. Las dos opciones presentan perfiles que es preciso definir y ambas ofrecen ventajas e inconvenientes.

Parece claro que estamos hablando del ingreso y carrera profesional de los pilotos, no de sus condiciones específicas de trabajo y de organización del mismo, que se presentan ciertamente diferenciados, como no puede ser de otra forma, si tenemos en cuenta en qué ámbitos de actividad han de actuar y quiénes van a ser sus competidores. Y la información aparecida en los últimos tiempos es suficientemente expresiva.

La procedencia de los nuevos pilotos del escalafón de Iberia proporciona, no hay duda, un elemento de claro valor profesional, dada la cualificación de los pilotos de este escalafón. Favorece la estabilidad de los pilotos actualmente integrantes de Iberia, pues la nueva contratación «de fuera» supondría un incremento de la plantilla total de las dos empresas del grupo Iberia que podría generar más excedentes. Promueve, parece obvio, el desarrollo profesional de los actuales copilotos de Iberia que pueden soltarse a comandantes con más facilidad. Podría incluso, a partir de una plantilla más amplia, facilitar las políticas de operación de vuelos.

Pero esta fórmula, para incorporar todas las ventajas y eliminar sus inconvenientes, no puede constreñir la necesaria capacidad organizativa, de gestión, de la nueva empresa Iberia Express, que ha de desarrollar la mayor parte de su actividad en un segmento de mercado, precisamente caracterizado por nuevos, y con frecuencia bien distintos, criterios de gestión, con condiciones retributivas y de prestación de la actividad muy diferentes.

A nadie se le oculta que poner cortapisas que reduzcan esta necesaria capacidad de gestión de Iberia Express sería condenarla al fracaso y, con ello, perjudicar seriamente el conjunto de la compañía Iberia y su posición en el mercado y en el seno del grupo consolidado IAG.

Por consiguiente, este arbitraje pretende diseñar esta distribución de pilotos, que forman parte del escalafón de Iberia, para que operen en dos compañías diferentes con normas de gestión y condiciones de prestación, también diferentes.

Por supuesto que los criterios de selección y sus rigurosas exigencias, la promoción y los elementos que conforman el desarrollo profesional comparten, durante la vigencia de este laudo, aquéllos criterios que se derivan de una carrera profesional, que participa de muchos elementos esenciales, pero que se desenvuelven en ámbitos empresariales y de gestión diferente y autónomos.

Y seguramente son estas razones las que han llevado a otras prestigiosas compañías aéreas y grupos Consolidados de nuestro entorno, nuestros propios socios de referencia, a propiciar compañías de corto y medio rango, que compiten con frecuencia con compañías low cost o lo ejecutan ellos mismos y que, sin embargo, seleccionan, forman y encuadran a los tripulantes pilotos en escalafones unitarios y homologados.

En el marco de lo anteriormente señalado, el árbitro que suscribe establece una disposición que podría incorporarse al texto del Convenio colectivo como

«Artículo 12 bis. *Ingreso, promoción y regulación profesional de las tripulaciones de pilotos de Iberia Operadora e Iberia Express.*

1. Los pilotos de nuevo ingreso en Iberia (Iberia Operador, Iberia Express o cualquier otra filial que pudiera crearse al efecto por aquella) serán contratados por Iberia Operadora e integrados en el escalafón de Pilotos de la misma, de conformidad y en los términos que se disponga en el Convenio colectivo de Iberia Operadora. A partir de su contratación y el inicio de su actividad los pilotos pasarán a prestar el correspondiente servicio de copiloto en Iberia Express, donde desarrollarán su actividad hasta que se produzcan vacantes de copiloto en Iberia Operadora.

2. También en el marco del presente laudo la suelta de Comandantes en Iberia Express se regirá por las normas siguientes:

i. Se soltarán como Comandantes en Iberia Express los Copilotos de Iberia Operadora que acepten prestar servicios en aquella filial, sin perder por ello su adscripción al escalafón único de Pilotos de la misma. A tal efecto, se respetará el orden de antigüedad administrativa conforme al escalafón único de Iberia Operadora regulado en el Convenio colectivo vigente en cada momento.

Estos Comandantes de Iberia Express, podrán solicitar en cualquier momento el retorno a Iberia Operadora, como Copilotos de sus flotas, siendo atendida la petición en el mismo momento de existir o producirse una vacante. Los Copilotos que retornen efectivamente a Iberia Operadora, serán promovidos a Comandantes en la matriz, conforme al régimen común regulado en el Convenio colectivo de la compañía, vigente en cada momento.

En todo caso los comandantes de Iberia Express que pertenecen a Iberia Operadora se incorporan automáticamente a Iberia Operadora cuando les corresponda su suelta a Comandante de conformidad con el escalafón único administrativo de Iberia Operadora.

ii. De no existir Copilotos en Iberia Operadora que soliciten la suelta como Comandantes en Iberia Express, en las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se soltarán como Comandantes en Iberia Express los Copilotos que, a la fecha de entrada en vigor del presente laudo, pertenecen a la plantilla de la filial.

3. No obstante su integración en el escalafón único de Iberia, y teniendo presente la plena autonomía organizativa y de gestión de Iberia Express, la asignación de los Tripulantes Pilotos, ya sean copilotos ya comandantes, a la operación ésta, les sitúa bajo las normas y criterios organizativos de dicha empresa, salvo en lo dispuesto específicamente en el presente laudo. En consecuencia, y establecido lo anterior, dichos pilotos quedan sujetos al poder directivo y organizativo de Iberia Express, en el marco de la normativa general aeronáutica y laboral y a los criterios o condiciones que, con carácter específico, puedan acordar.

4. Los pilotos –tanto Comandantes como Copilotos–, que a la fecha de entrada en vigor de este laudo pertenecen a la plantilla de Iberia Express, podrán optar, por una sola vez, y en el plazo preclusivo de los treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente laudo, por:

i. Seguir perteneciendo a la plantilla de Iberia Express, en su condición actual de Copilotos o de Comandantes, sin adscripción al escalafón único de Iberia Operadora, ni posterior derecho a incorporarse a la misma, salvo a través del supuesto de nuevo ingreso regulado en el apartado 1.

ii. Incorporarse a Iberia Operadora, con la condición de Copilotos, sujetos al Convenio colectivo de esa compañía, integrándose en el escalafón único de la misma, por su respectiva antigüedad acreditada en Iberia Express, a partir del

puesto siguiente al del último Copiloto de Iberia Operadora, en la fecha del inicio de la vigencia del presente laudo. En el caso de que ejerciten esta opción, podrán seguir prestando servicios en Iberia Express, conforme a las condiciones establecidas en el Convenio colectivo de Iberia Operadora, y tendrán derecho a pasar posteriormente a prestar servicios en la matriz cuando existan vacantes, respetando para ello el orden de la antigüedad administrativa en el escalafón de Iberia Operadora.

5. A la finalización de la vigencia de este laudo, con la extensión de la ultractividad de las cláusulas del VII Convenio colectivo, si se decidiera la segregación de las plantillas de pilotos de Iberia Operadora e Iberia Express, los tripulantes pilotos, ya sean comandantes o copilotos, quedarán incorporados a la plantilla correspondiente a la actividad en la que estén operando.

No obstante lo anterior, los pilotos procedentes de Iberia Operadora podrán reincorporarse a la plantilla de ésta, retornando al puesto que tenían en el escalafón al momento de producirse su adscripción de actividad a la compañía Iberia Express.

6. Durante la vigencia de este laudo, Iberia Express habrá de limitar sus aeronaves al número equivalente al veinticinco por ciento del número total de asientos/kilómetros operados (AKO) producidos por Iberia Operadora. Asimismo, no podrá Iberia Express efectuar rutas de largo radio conforme a la definición establecida por el Convenio colectivo de Iberia Operadora.»

B) Normas relativas al contenido de la negociación colectiva. Veíamos anteriormente como la fracasada negociación de un marco colectivo, una vez vencida la vigencia de VII Convenio colectivo, constituía un elemento esencial en la situación que fundamente el presente laudo obligatorio.

En consecuencia, el dictado de normas reguladoras de las relaciones y de las condiciones laborales en este ámbito profesional ha de constituir la parte fundamental de contenido del laudo.

Como quiera, que esta resolución no puede razonablemente, extenderse a todos y cada uno de los aspectos que trata el prolijo VII Convenio colectivo, y con independencia de las formulaciones de este laudo, anteriormente ya citadas, y que pueden suponer modificaciones adicionales o supresiones al Convenio colectivo hasta ahora vigente, se van a proponer a continuación, siguiendo la ordenación numérica del citado convenio, algunos de los artículos a los esta nueva regulación afecta.

Además, se mencionarán expresamente aquellos preceptos cuyo contenido se mantiene en su literalidad, hasta la finalización de la vigencia del laudo, quedando sin vigor cualquier otro precepto del VII Convenio colectivo al que este laudo sustituye desprovistas de la retroactividad que corresponde a cláusulas convencionales ya vencidas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

En lo que hace al capítulo I del VII Convenio colectivo, «Disposiciones generales», el presente laudo comporta, como es fácil de entender, algunas modificaciones y supresiones.

1. Se modifican los dos primeros párrafos del artículo 2, Ámbito personal, que quedan redactados como sigue:

«Este Convenio afecta a todos los Pilotos de plantilla de la compañía Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., en las situaciones contempladas en el mismo, ya presten su actividad en Iberia L.A.E., S.A., Operadora, o en su participada Iberia Express.

En adelante cuando se utilice el término empresa, compañía, Operador; Iberia, para definir al empleador, siempre que no se especifique lo contrario, se referirá exclusivamente a Iberia L.A.E., S.A. Operadora, salvo los supuestos que tengan

que ver con la actividad operada por Iberia Express, en los que será esta a quien corresponda la condición de empleador.»

2. En lo que hace ámbito temporal de este laudo, procede realizar algunas consideraciones preliminares:

Estamos en momentos de escenarios enormemente cambiantes. Es obvio que todos deseamos asegurar y consolidar el futuro de nuestra operadora aérea más importante y que eso, en la opinión del árbitro que suscribe, compartida por las partes del conflicto y por cualesquiera conocedor de este mercado, pasa por la adopción de medidas, no siempre sencillas de proponer y adoptar, capaces de fortalecer la competitividad de Iberia, tanto de la operadora principal como de las empresas participadas que pueda entender conveniente crear.

Por eso, se propone un ámbito temporal de vigencia de este laudo, con las disposiciones nuevas que contiene y con la extensión en el tiempo del contenido del VII Convenio al que intenta suceder, un ámbito que conceda un marco de actuación a las partes de cierta estabilidad. Se trata, en definitiva, de dar un tiempo que permita mejorar la posición de Iberia —a través de su operadora principal o de Iberia Express— tanto con relación al conjunto del, muy difícil, mercado aeronáutico como en la distribución del espacios de actuación —y, por ende, carga de trabajo y empleo— en el seno del grupo consolidado del que, desde hace apenas un año, forma parte.

Pensar, aquí y ahora, que los términos y el alcance de la definición del ámbito temporal de este laudo van a ser determinantes del futuro de Iberia —e Iberia Express— sería de un voluntarismo ingenio. El futuro lo promoverá la propia capacidad de utilizar el nuevo marco, en el espacio temporal que el laudo establece, para acreditar capacidades, para hacer «preferible» una opción, que sin duda va a ser empresarial, de posicionamiento fortalecido de esta histórica y prestigiosa línea aérea, cuyo futuro, no hay duda, es muy importante, no sólo para el bienestar de los tripulantes pilotos, tripulantes de cabina de pasajeros y personal de tierra y para los accionistas de la compañía, sino también para el conjunto de nuestro sistema económico y nuestra sociedad.

Por todo lo anterior, y teniendo en cuenta la naturaleza de equidad de la presente actuación, he querido establecer un ámbito de vigencia temporal del laudo que aquí se dicta razonadamente amplio, hasta el final del 2014 y, lo que es también importante, extendiendo la vigencia del conjunto del VII Convenio colectivo hasta esas mismas fechas, prolongándolo más allá del momento al que llegaría a través del juego de la ultractividad, conforme al marco modificado de nuestro sistema de negociación colectiva.

De acuerdo con todo lo anterior, el artículo 3, Ámbito temporal, queda como sigue:

«La vigencia de la regulación contenida en el presente laudo surtirá efectos desde la fecha de su emisión, hasta el 31 de diciembre del 2014, fecha que se aplica también a los preceptos del VII Convenio colectivo que en este laudo se declaran vigentes. De este modo, se amplían hasta la referida fecha los eventuales efectos de la ultractividad del citado convenio, al objeto de unificar la eficacia temporal de las disposiciones del laudo con las del texto convencional que se quieren mantener en vigor.»

3. El artículo 7, Readaptación de Tripulantes Pilotos, se modifica, añadiendo, tras su párrafo segundo, la siguiente redacción:

«Como excepción a lo anterior y aunque los cambios operacionales que implica la operación para reducir las escalas a 35 minutos pueden llevar consigo un aumento de la carga de trabajo y de las responsabilidades de la tripulación, se admite asumir este aumento de trabajo sin coste alguno para la empresa durante el tiempo de permanencia en el grupo N.

Las escalas de 35 minutos permiten una mayor rotación de aviones y tripulaciones dependiendo de la ciudad de escala, si fuera posible. Para facilitar esta reducción del tiempo en las escalas, la tripulación técnica asumirá la gestión

de la documentación necesaria para el vuelo; meteorología, plan de vuelo operacional, hoja de carga y repostado de combustible. Documentación que se entregará a la llegada a la base tras su último vuelo.

También se establece la posibilidad del establecimiento de bases fuera de Madrid, sin coste adicional para la empresa, para aquellos pilotos que acepten ser adscritos a las mismas de forma voluntaria.»

4. Los artículos 1, 6 y 8 se mantienen en vigor en su redacción originaria. Por su parte, los artículos 4 y 5, por carecer de sentido en un laudo arbitral, quedan sin vigor.

CAPÍTULO II

Principios informadores

Por lo que se refiere al capítulo II del Convenio, «Principios informadores», el presente laudo supone una leve modificación de los artículos 10, párrafo primero, y 13, párrafo segundo.

1. Se modifica el párrafo primero del artículo 10, Dedicación, títulos, pericia y conocimientos, que queda redactado como sigue:

«Los Pilotos se obligan a dedicar toda su actividad profesional a la compañía, así como a cooperar con la Dirección para mantener su pericia y nivel de formación a la altura de las misiones que les corresponden por contrato individual o colectivo de trabajo, aceptando la realización de las pruebas y cursos que se establezcan, así como los controles e inspecciones que determine. Los citados cursos, pruebas, controles e inspecciones, serán impartidos por Pilotos pertenecientes al escalafón de Iberia, en activo o con pérdida de licencia, que desempeñen funciones o labores de Inspección o Instrucción dentro de la misma y posean la capacitación necesaria para impartirlos. Aquellas materias no relacionadas con la operación de vuelo podrán también ser impartidas por personal de tierra, siempre que posean la capacitación necesaria para impartir los citados cursos.»

Tras el que también se incorpora el siguiente nuevo párrafo:

«Los Pilotos que desempeñen funciones o labores de Inspección o Instrucción según el párrafo anterior, quedarán al margen de la equidad de programaciones entre pilotos enunciada en el artículo 88 y de la rigurosidad de la rotación acumulativa de incidencias del artículo 81, que se adecuarán a las necesidades técnicas y de producción de Inspección e Instrucción.»

2. En el artículo 13, Legislación vigente y reglamentos internos, párrafo segundo in fine se sustituye «... pactadas en este Convenio.», por:

«... establecidas en este laudo para los respectivos colectivos de pilotos.»

CAPÍTULO III

Definiciones

El capítulo III, «Definiciones», por su propia naturaleza, queda en vigor, salvo la modificación que continuación se detalla al artículo 22.

1. En el artículo 22, se inserta antes del párrafo inicial el siguiente texto:

«A efectos de facilitar la contratación de nuevos pilotos por parte de la compañía Iberia, que puedan operar en Iberia Operadora e Iberia Express, se establece una nueva regulación de niveles.»

Y se añaden a la relación de niveles los siguientes:

- «Nivel 9.
- Nivel 10.
- Nivel 11.»

CAPÍTULO IV

Ingreso, promoción y progresión

El capítulo IV, Ingreso, Promoción y Progresión, sin perjuicio de que merezca una reordenación que lo haga más claro y sistemático, se mantiene en vigor por este laudo con las modificaciones que a continuación se mencionan.

1. En el artículo 33, Progresión y regresión de Comandantes, en la clasificación de grupos contenida en su párrafo primero, se incorpora al inicio de la numeración:

«Grupo N: A-319, A-320, A-321 dedicados al nuevo modelo de operación de corto y medio radio adscritos a Iberia Express.»

Por su parte, al grupo 1 se le añade el texto:

«... no incluidos en la operación desarrollada por el grupo N.»

El párrafo tercero se sustituye como sigue:

«Solo se podrá integrar en flota única aviones definidos por la industria como Corto y Medio Radio o aviones definidos por la industria como Largo Radio, no pudiéndose operar flotas únicas mezcladas de los grupos N y 1, ni el Corto-Medio y Largo Radio, entendiéndose a estos efectos, como Largo Radio vuelos de más de 6 horas de tiempo de vuelo. La flota de A-330 se considerará de Largo Radio.»

Al final del párrafo cuarto se incluye lo siguiente:

«... a efectos únicamente de licencia de habilitación tipo.»

2. En el párrafo segundo del artículo 34, Asignación a flota de los Copilotos, se sustituye:

«Grupo 1» por «Grupo N».

El párrafo siete del mismo precepto se redacta del siguiente modo:

«Con independencia de la facultad contemplada en el primer párrafo de este artículo, los Copilotos tendrán derecho a progresar voluntariamente por una sola vez a los grupos 1, 2, 3 ó 4»

3. En el artículo 35, Cambio de nivel se inserta antes del primer párrafo el siguiente texto:

«A los efectos de facilitar la contratación de nuevos pilotos por parte de la compañía Iberia, contratación que no se produce desde el año 2004, así como la competitividad de la misma en un segmento en el que se ha registrado un fuerte aumento de la competencia con la entrada de nuevos operadores, se establece un nivel retributivo máximo para los copilotos de Iberia Operadora que desempeñen sus funciones en flota dedicada al grupo N. En ningún caso, este tope podrá implicar un descenso de nivel salarial ni aplicará a aquellos pilotos que se hayan incorporado a dicha flota con la finalidad de soltarse como comandante.»

Se sustituye el texto en el apartado letra a) por el siguiente:

«Haya permanecido dos años en el nivel alcanzado, excepto para promociones a los niveles 10, 1A, 1B, y 1C, en que se requiere una permanencia de 1, 3, 5 y 3 años respectivamente, en el nivel anterior.»

En el nivel 8 se permanecerá mientras que el copiloto desempeñe sus funciones en la flota dedicada al grupo N. Lo anterior no podrá implicar un descenso de nivel ni salarial ni implicará a aquellos pilotos que se hayan incorporado a dicha flota con la finalidad de soltarse como comandante.»

4. En el artículo 38, Cambio de Funciones, en su penúltimo párrafo hay que sustituir «grupo 1» por:

«Grupo N ó 1»

CAPÍTULO V

El capítulo V continuará en su aplicación a los pilotos que actualmente operen en Iberia Operadora. Respecto de los pilotos que presten su actividad en Iberia Express o que se incorporen al grupo N, la compañía negociará con la representación de los pilotos las especificidades para este colectivo de las normas del citado capítulo. En tanto no se llegue a un acuerdo, las decisiones de la dirección de la empresa deberán respetar las condiciones establecidas en la normativa laboral, aeronáutica y de seguridad.

CAPÍTULO VI

Régimen de trabajo y descanso

Al igual que en el capítulo anterior, el capítulo VI se continuará en su aplicación a los pilotos que actualmente operen en Iberia Operadora. Respecto de los pilotos que presten su actividad en Iberia Express o que se incorporen al grupo N, la compañía negociará con la representación de los pilotos las especificidades para este colectivo de las normas del citado capítulo. En tanto cuanto no se llegue a un acuerdo, las decisiones empresariales deberán respetar las condiciones establecidas en la normativa laboral, aeronáutica y de seguridad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, este laudo enmienda los siguientes artículos:

1. En el artículo 69, Serie de Servicios, se añade al final del mismo:

«..., o por dos días de descanso en base.»

2. En el párrafo tercero del artículo 85, Tiempo de Recuperación, se añade el siguiente texto:

«desde la entrada en vigor de este laudo, se congelan en su cuantía actual los días libres adicionales a los que, por el concepto de días de recuperación, tienen derecho los pilotos.»

3. En el párrafo quinto del artículo 97, Cambios de Servicios en Ejecución, añadir:

«salvo que el tripulante hubiera sido avisado con una antelación de dos horas respecto de la hora de presentación prevista.»

4. En el artículo 98, Programaciones, se incluirá un último párrafo que diga:

«En el caso de notificación del alta, procedente de una baja por enfermedad o accidente del artículo 51.1, el piloto se reincorporará a su programación mensual o si esta no existiese la compañía le podrá notificar una programación con los servicios de vuelo o de instrucción que considere conveniente mediante comunicación con al menos tres días de antelación al comienzo del primer servicio, fijando los días libres que le correspondan prorrateados del mes de incorporación.»

CAPÍTULO VII

Retribuciones

El presente capítulo, como puede entenderse, es muy relevante en el contenido de este laudo, y ello tanto por las políticas de contención y de racionalización retributivas que supone para la actual plantilla de tripulantes pilotos, como por el nuevo modelo de retribución que propone para aquellos tripulantes que vayan a operar en Iberia Express.

Por lo que se refiere a este capítulo de Retribuciones, el presente laudo establece:

Con carácter general, y lógicamente, para los pilotos que operan en Iberia Operadora los distintos conceptos que integran la tabla salarial vigente en el 2009 y recogidos en el anexo 1.A, teniendo en cuenta los resultados conjuntos muy negativos del EBIT de Iberia durante los ejercicios 2009, 2010 y 2011, que nos deben servir de referencia, no sufrirán incremento alguno en los años 2010, 2011 y 2012.

Con respecto a los Tripulantes Pilotos que operen en el grupo N (Iberia Express) se establecerá, en un artículo 102 bis su estructura salarial, la cual, aunque esencialmente coincidente con la del resto de los pilotos de Iberia, presenta importantes peculiaridades en su reconocimiento y cuantía.

Con respecto al Salario Base de los Pilotos del grupo N que operan en Iberia Express el Salario Base será, para los distintos niveles, el mismo establecido en la Tabla Salarial del VII Convenio colectivo, correspondiente al 2009, para el resto de los tripulantes: es decir, 1.127,09 euros, para los niveles distintos del 1 al 8, a los que se añaden los nuevos niveles creados el 9 y el 10, también con la misma cuantía, un salario base de 773,50 euros para el nuevo nivel 11.

Para los años 2013 y 2014 se procederá al incremento salarial que corresponda, a tenor del EBIT de Iberia de los ejercicios precedentes de referencia, en los términos establecidos en el cuadro que sigue:

EBIT año precedente — Miles de euros	% Incremento salarial
Menos de 0,00	0,00
De 0,00 a 40.000,00	0,20
De 40.000,00 a 75.126,51	0,57
De 75.126,51 a 99.167,00	0,94
De 99.167,00 a 150.000,00	1,31
Más de 150.000,00	1,50

Dichos incrementos se producirán también, lógicamente y en los mismos términos, para los pilotos de los nuevos niveles y para los que operen en el grupo N.

Con relación a la prima de Responsabilidad del Comandante, del anexo 1.B, se aplicarán las mismas reglas de revisión e incremento relativas a la tabla salarial anteriormente mencionada, a partir de las cuantías establecidas en el 2009, en relación a los comandantes de los grupos 1 y 2.

Los pilotos que ejerzan su labor de comandante en los aviones del grupo N percibirán la prima correspondiente al grupo 1 reducida en 700 euros.

Respecto de la prima de Copiloto del anexo 1.C, se estará asimismo a los criterios mencionados anteriormente. Idéntica solución respecto a la prima de Productividad, que quedan congeladas en las cuantías del 2009. Esta prima de Copiloto en la valores del 2009 estaba en 155,39 euros (que, curiosamente en este caso, se multiplica por 14 pagas dando un valor anual de 2.175,46 euros). La referida prima de Copiloto no se percibirá en los nuevo niveles 10 y 11, operando en el grupo N. En lo que se refiere a la prima de Productividad para los Comandantes, el referente del 2009 la fija en 850,51 euros (por 15 pagas al año 12.757,65 euros), para un Copiloto, incluidos los nuevos niveles, excepto el 10 y el 11, 600,38 euros al mes (por 15 pagas al año 995,70 euros).

Para el nuevo nivel 10, la prima de Productividad para el 2012 será de 273,12 euros mensuales (por 15 pagas al año 4.096,80). El nuevo nivel 11 no percibirá esta prima.

El anexo 1.E recoge una gratificación complementaria, que se abonará en 15 pagas a aquellos pilotos con la experiencia y pericia para la ejecución de las horas de vuelo realizadas sobre territorio extranjero. Se entenderá, en cualquier caso, que posee la experiencia y pericia suficiente cualquier piloto a partir del nivel 8.

Su cuantía se mantiene, en los sucesivos años de vigencia de este laudo, en los términos fijados para el año 2009; es decir, 2.676,14 euros para el nivel 1D, y 363,12 euros para el nivel 8, de acuerdo con la tabla recogida en el VII Convenio colectivo.

En el anexo 1.F se recogen los Fondos Social y Mutual, regulados en el artículo 138 del VII Convenio colectivo, a los que tienen derecho los pilotos a partir del nivel 8 en adelante, atendiendo al periodo de permanencia en la empresa.

Las cuantías de dichas aportaciones en sus diferentes niveles se congelarán durante la vigencia de este laudo. Para aquellos tripulantes pilotos que presten su actividad en Iberia Express o en el grupo N la empresa hará efectivo el Fondo Social en los mismos porcentajes establecidos en el convenio para los pilotos de Iberia Operadora. Con relación al Fondo Mutual, la aportación de la empresa se corresponderá, en porcentaje y cuantía, a la realizada por el piloto, con un límite del 1,5% en el caso de los segundos, y un 2,5% en el de los comandantes.

Las referidas bases no se incrementarán en el futuro por la consolidación de trienios.

Este laudo aborda, también, la retribución «para la consecución de objetivos fijados por la dirección de la empresa», establecido en el acta de Comisión Negociadora aneja al VII Convenio colectivo de Pilotos. Como quiera que la referida partida pretenda retribuir comportamientos de especial diligencia, que redunden en la satisfacción de objetivos de la empresa, su cuantía y revisión estará, lógicamente, condicionada a tal consecución; en concreto, aquí se establecen con referencia a objetivos de puntualidad del servicio a la que pueden contribuir los comandantes pilotos.

En consecuencia, las cuantías recogidas en el cuadro correspondiente del VII Convenio colectivo se revisarán de acuerdo con los siguientes criterios: partiendo de las bases establecidas para los diferentes niveles de actividad de los tripulantes pilotos en el VII Convenio colectivo –a las que se añaden una base para el nivel 9 de 200 euros, para el 10 de 140 euros y para el 11 de 115 euros–, éstas se multiplicarán cada año por un porcentaje que bonifique la referida puntualidad. Así, entre el 95 y 100% de puntualidad, el 120%, entre el 90 y el 94,99%, el 110%, entre el 85 y el 89,99%, el 100%, entre el 80 y el 84,99%, el 80%, no percibiéndose nada por esta prima si la puntualidad es inferior al 80%.

1. En el artículo 104, Premio de antigüedad, se añade:

«durante la vigencia del vigente laudo se congela el premio de antigüedad tanto en su progresión como en sus cuantías resultantes. No obstante lo anterior, los pilotos actualmente integrados en la plantilla Iberia Operadora mantendrán sus derechos ad personam en los términos expresados.

Parece que sería aconsejable redefinir este concepto retributivo que, en cuanto que puede estar retribuyendo mayor experiencia, puede presentar duplicidades con la escala de niveles reconocidos en otros preceptos.»

En cualquier caso, y como puede verse el presente laudo recoge importantes recortes y pautas de moderación salariales que son, en muy buena medida, resultado de la, generosa y comprensiva, disponibilidad de las partes interesadas, particularmente de los Pilotos y sus representantes a los cuales este árbitro quiere manifestar su reconocimiento. Todo ello significa que el coste de los Pilotos que se incorporan a Iberia, y que van a operar durante algunos años en Iberia Express, entran con salarios absolutamente competitivos respecto de los percibidos por Tripulantes de otras compañías que actúan en el mismo segmento. A efectos ejemplificativos y, claro está, dependiendo de la carga de trabajo, horas de vuelo, dietas, etc. Un Copiloto que se incorpora a Iberia en el nivel Inicial, el 11 recibirá, por todos los conceptos, retribuciones que oscilarán entre los 28 y 38 mil euros anuales, cuantía anual, que se ve incrementada en el nivel 10 (durante dos

años) en unos 10 mil euros anuales más, y en los niveles 9 (otros dos años) en casi 20 mil euros anuales (esto es entre 60 y 70 mil euros), con un topaje salarial para los Copilotos que operen en Iberia Express, que se puede extender hasta 14 años de antigüedad en la empresa, de 78.408 euros, anuales.

Como es fácil de entender, las retribuciones de los Tripulantes Pilotos, tanto Comandantes como Segundos, que operan en, o van a operar, en Iberia Operadora sufren, también algunos significativos recortes, según se desprende de los criterios establecidos en el texto anterior.

Por los servicios técnicos correspondientes de la compañía se elaborarán los cuadros y tablas retributivos resultantes de acuerdo con los establecido en este laudo.

CAPÍTULO VIII

Atenciones sociales

CAPÍTULO IX

Seguridad Social complementaria y Fondo Social de Vuelo

CAPÍTULO X

Transportes

CAPÍTULO XI

Billetes gratuitos y con descuentos

Los capítulos VIII, IX, X y XI se mantienen en vigor durante la vigencia de este laudo respecto a los pilotos que actualmente operan en Iberia Operadora. Respecto de los pilotos que presten su actividad en Iberia Express o que se incorporen al grupo N, sólo les será de aplicación en estas materias aquellos puntos expresamente establecidos en las disposiciones y términos en que aparezcan contemplados.

CAPÍTULO XII

Prevención laboral

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Los capítulos XII y XIII estarán en vigor para todos los tripulantes pilotos, ya operen en Iberia Operadora o Iberia Express, durante el tiempo de vigencia de este laudo.

C) Comisión de Resolución de Conflictos. Siguiendo el modelo establecido en el laudo dictado, en el mismo marco, el 19 de julio de 2001, se propone el siguiente texto:

«Se crea una Comisión para la resolución de los conflictos. Estará compuesta por cinco miembros, todos con voz y voto: dos designados por la empresa, dos designados por los representantes sindicales de los tripulantes pilotos y uno designado por mutuo acuerdo de las partes.

El miembro de la Comisión designado por las partes habrá de ser ajeno a la empresa y gozar de reconocido prestigio e independencia.

Si transcurridos dos meses desde la fecha del laudo no se hubiere producido la designación a que se refiere el párrafo anterior, el miembro de la Comisión será designado por el árbitro de este conflicto.

El mandato de todos los miembros de la Comisión y el funcionamiento de la misma, terminará el 31 de diciembre de 2014.

La Comisión conocerá de los conflictos que se susciten en torno a la interpretación y aplicación del presente laudo. Ante esta falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar que se eleve el conflicto a la Comisión de resolución de conflictos.

La Comisión resolverá, en un plazo máximo de treinta días, los asuntos sometidos a su consideración.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría, tendrán fuerza vinculante para ambas partes, serán inmediatamente ejecutivos y entrarán a formar parte del contenido de este laudo.»

Recomendaciones

I. Durante el, excesivamente prolongado, proceso de desacuerdo, con grave alteración de la deseable normalidad de las relaciones laborales entre Iberia L.A.E., S.A.U., Operadora, y sus Tripulantes Pilotos, se han producido actuaciones y conductas que merecen, en cualquier caso, una clara y firme censura.

No obstante, dichas conductas, injustificables a pesar del clima, tan inadecuado como condicionante, en el que tienen lugar, pudieran estar condicionadas por la convicción subjetiva de interpretaciones e, incluso, incumplimientos de acuerdos y disposiciones convencionales que se entendían vigentes por las contrapartes.

Ello, en un ordenamiento jurídico, como el nuestro, con reglas y criterios concretos de funcionamiento establecidos, no puede servir de justificación o pretexto para determinadas actuaciones.

Sin embargo, una abierta ponderación de la situación podría permitir una aplicación, atenuada en la valoración de la gravedad, desde potestad sancionadora de la empresa, rebajando en un grado las sanciones procedentes, impuestas o en tramitación.

Es esto lo que, en la búsqueda de nuevos y necesarios espacios de entendimiento como condición del futuro, respetuosamente recomienda –solicita– el árbitro que suscribe.

II. El conflicto colectivo que desemboca en el presente laudo obligatorio, produjo, como hemos visto, algunas situaciones de anormalidad en las relaciones laborales en la empresa, con graves e importantes repercusiones económicas y sociales. Ello a un determinado planteamiento de acciones, de acuerdo con nuestro ordenamiento, que pretenden proteger los derechos y derivar responsabilidades, laborales y patrimoniales, de los eventuales responsables de actuaciones no ajustadas a derecho.

Como es obvio, una resolución arbitral no puede impedir, ni menos anular, las referidas acciones. Sin embargo, de nuevo en la idea de recuperación de un positivo marco de entendimiento, capaz de articular el futuro, este árbitro recomienda –y solicita– de las partes que desistan de acciones pendientes, ejecutadas o en vías de planteamiento, que en su esencia están muy vinculadas a conflictos, que precisamente, se pretenden resolver en este laudo, en términos equilibrados para las partes y, obviamente, correctos desde el punto de vista jurídico.

En particular se solicita el desistimiento por parte de Iberia a la demanda de conflicto colectivo presentada ante la Audiencia Nacional, el pasado 2 de marzo, aún pendiente de resolución, así como la no presentación por el SEPLA de otra demanda por supuestos incumplimientos del VII Convenio colectivo y sus anexos.

Sería muy conveniente, en opinión del que suscribe y sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, dar por saneadas las acciones colectivas, como vía de fortalecer la solución que al conflicto de base, supone esta actuación arbitral.

Y toda esta recomendación adquiere mayor relevancia, en cuanto vinculada a un sistema de Administración de este laudo y solución a eventuales conflictos colectivos que, con preferencia de la convocatoria de derecho de huelga durante la vigencia de este laudo por el SEPLA, se propone a continuación.

III. Por último, el árbitro que suscribe, recomienda –solamente puede recomendar– al SEPLA, en cuanto organización representativa de los pilotos, que durante la vigencia del mismo busque en los procedimientos negociales y de resolución «pacífica» de conflictos que más adelante se establecen, la solución de aquéllos que pudieran

plantearse durante este complicado período de tiempo, postergando cualquier solución en el, sin duda legítimo, ejercicio del derecho de huelga, cuya facultad de convocatoria puede ser transferida a tales procedimientos de paz social. Y esta recomendación, cobra especial énfasis en referencia a la satisfacción por ambas partes de las recomendaciones anteriores.

Este árbitro no tiene duda de que el establecimiento de cauces de entendimiento y normalidad laboral van a condicionar decisivamente el futuro de Iberia.

Es este el laudo arbitral que dicto y firmo en Madrid a 24 de mayo de 2012.—Jaime Montalvo Correa.