

En Madrid, a 4 de noviembre de 2013, Rafael Martínez de la Gándara, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, actuando como árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la reunión de su Comisión Permanente de fecha 10 de octubre de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, para la resolución de las discrepancias sobre el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo promovido por la empresa
(Expediente nº 22/2013), ha dictado el siguiente **LAUDO ARBITRAL**:

ANTECEDENTES

- 1- La empresa [redacted] (en lo sucesivo [redacted] o simplemente la empresa) solicita la inaplicación de las condiciones previstas en el *III Convenio Colectivo de la Empresa [redacted], S.A., y sus trabajadores pilotos*, publicado en BB.OO.E. de [redacted] y de [redacted], en base a la existencia de causas económicas y productivas, todo ello en los términos señalados en su escrito de petición presentado en el registro de la CCNCC en fecha 3.10.13.
- 2- Dicha sociedad tiene como actividad principal el transporte aéreo de pasajeros, concentrado exclusivamente en lo que se denomina aviación regional europea, esto es, en vuelos que operan dentro del territorio nacional, europeo y norte de África.
- 3- Según los datos facilitados por la peticionaria, la plantilla global de la empresa está formada por un total de 1.650 trabajadores, de los que 429 pertenecen al colectivo de Pilotos, que se distribuyen en los centros de trabajo radicados en País Vasco, Andalucía, Navarra y Comunidad Valenciana. En la fecha de registrarse el Expediente la cifra facilitada es de 401 pilotos en activo.
- 4- La empresa comunicó a la representación de los trabajadores (Comité de empresa y Sección sindical del [redacted]) su voluntad de llevar a cabo la inaplicación de condiciones de trabajo del referido Convenio colectivo, que permanece vigente en régimen de ultraactividad al amparo de la cláusula contenida en su artículo 1.3, según lo resuelto por Sentencia [redacted] de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de fecha [redacted], procediendo de este modo a iniciar el procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Sección Segunda del Capítulo V del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.
- 5- El preceptivo período de consultas se ha desarrollado tras la constitución de la correspondiente Comisión negociadora, integrada por la representación empresarial y por integrantes del Comité de empresa y del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (en adelante SEPLA). Dicho período se inició formalmente el día 21.8.13 y finalizó el día 4.9.13, sin que finalmente se alcanzara un acuerdo entre las partes. El mismo resultado se ha producido en el seno de la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo, integrado por las mismas personas y que se reunió el día 11.9.13, así como finalmente en el intento de mediación llevado a cabo ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), que tuvo lugar el día 25.9.13.
- 6- El día 3.10.13 tiene entrada en la CCNCC el escrito de la empresa solicitando la inaplicación de condiciones del reiterado III Convenio colectivo de pilotos, al que se adjunta la siguiente documentación, formándose el Expediente de referencia 22/2013:
 - Poder de representación y escritura de constitución de la sociedad.
 - Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.

- Actas de las reuniones del período de consultas y de la mantenida en el seno de la Comisión Paritaria, sin acuerdo.
- Acta del intento de mediación ante el SIMA, sin acuerdo.
- Listado de trabajadores afectados.
- Cuentas auditadas (de la propia empresa y consolidadas del Grupo S.A.) de los ejercicios 2011 y 2012.
- Balance de situación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias provisionales a fecha 30.6.13 firmados por el Director Financiero de la compañía (en fecha posterior se presentaron ambos documentos cerrados a 30.9.13).
- Declaraciones mensuales del IVA de enero de 2012 a junio de 2013.
- Copia del III Convenio Colectivo de la Empresa y sus trabajadores pilotos.
- Justificante acreditativo de haber entregado la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la CCNCC y demás documentación.
- Relación pormenorizada de los conceptos salariales que se pretenden inaplicar.
- Cuantificación del ahorro pretendido con la propuesta solicitada.
- Tablas salariales de los años 2011, 2012 y 2013.

7- La solicitud de inaplicación de condiciones convencionales planteada por la empresa, que se corresponde con la propuesta realizada por sus representantes en la reunión de la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo celebrada el día 11.9.13, se resume en el siguiente cuadro:

Artículos y disposiciones afectadas por la inaplicación	Encuadre art. 82.3 ET
Art. 2.2: Dedicación, títulos, pericia y conocimientos	Letra D)
Art. 4.2. en relación con el 5.8: Progresión de niveles por permanencia	Letra D)
Art. 7.10: Incapacidad Temporal	Letra G)
Art. 11.2: Comidas a bordo y respeto horario	Letra D)
Art. 11.4: Comidas durante los cursos	Letra D)
Art. 12.3: Uniformidad	Letra D)
Art. 14.8: Posicionamiento	Letras B) y D)
Art. 16.19: Dietas	Letra D)
Anexo A: TABLAS SALARIALES: reducción 26,5% CP y 21% FO (Dietas y Plus Transporte no se reducen)	Letra D)
Anexo B: HORAS BAREMO	Letra D)

- 8- Con fecha 4.10.13, la CCNCC comunicó a la representación de los trabajadores el inicio del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el *III Convenio colectivo de ... y sus trabajadores pilotos*, instándole a que efectuara las alegaciones que estimara oportunas. En atención a lo anterior, ha tenido entrada en la CCNCC un escrito presentado por la representación de SEPLA acompañado de diversa documentación, incluido un informe económico de una consultora externa.
- 9- La CCNCC acordó en la reunión de su Comisión Permanente de 10.10.13 designar a quien suscribe árbitro para resolver la discrepancia sobre el procedimiento de inaplicación del mencionado Convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.
- 10-A instancias de este árbitro se ha celebrado una reunión con las partes para tratar acerca del desarrollo del período de consultas, del proceso de debate y negociación así como sobre los contenidos abordados. Todo ello con el fin de permitir a ambas partes una más directa exposición de las cuestiones clave y de contar este árbitro con un conocimiento detallado de sus posiciones finales. A dicha reunión, celebrada en las dependencias de la CCNCC el día 29.10.13, han asistido los representantes de la

sociedad así como de la Sección Sindical del SEPLA, que habían formado parte de la comisión negociadora. A su término se levantó la correspondiente acta que ha quedado incorporada al Expediente de referencia.

11- Por los Servicios Técnicos de la CCNCC se ha elaborado el correspondiente Informe que obra igualmente incorporado al Expediente y que se ha tenido en consideración.

FUNDAMENTOS

PRIMERO.- Legitimación de las partes

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción establecida por el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, dispone lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:.....”.

Más adelante, en el penúltimo párrafo del citado artículo 82.3 E.T. se dice:

“Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos...”

Analizada la documentación obrante en el Expediente de referencia, no ofrece dudas la legitimación de la empresa, ni tampoco la de la representación del SEPLA, única opción sindical representativa del colectivo de pilotos, para ser partes en el procedimiento de inaplicación regulado en dicho precepto legal y desarrollado en el Real Decreto 1362/2012.

Aunque resulte una obviedad pensar que este tipo de iniciativa partirá siempre del lado empresarial, lo cierto es que el precepto contempla una doble legitimación para solicitar la actuación de la CCNCC, la de *“cualquiera de las partes”* (*“empresas y representantes legales de los trabajadores”*) en la expresión utilizada por el art. 18 del R.D. 1362/2012) que en el presente caso se cumple.

SEGUNDO.- Alcance de la decisión arbitral

Una vez determinada la legitimación, resulta oportuno hacer algunas consideraciones previas sobre el alcance de la decisión arbitral que corresponde adoptar, encomendada en el presente caso a la figura del árbitro designado por la CCNCC.

El artículo 24 del R.D. 1362/2012, de reiterada cita, posibilita al árbitro para, una vez designado, requerir la comparecencia de las partes o solicitarles documentación complementaria, como así se ha hecho. Seguidamente, el mencionado precepto establece cuál es el objeto del laudo, que deberá ser motivado, partiendo en primer lugar de un pronunciamiento sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción invocadas por la parte solicitante para justificar la inaplicación convencional

(resolución de un conflicto jurídico) y, en segundo término, sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo propuesta (bien aceptándola en sus propios términos o en un distinto grado de intensidad) así como sobre su duración, lo cual nos sitúa ante la figura tradicionalmente conocida como conflicto económico o de intereses. A la resolución de ambas cuestiones (jurídica y de equidad) se dedican sucesivos ordinales de este apartado.

Por el contrario, no pueden formar parte del bloque de discrepancias a resolver aquellas otras cuestiones que, pese a su relevancia para las partes, sean ajenas a la esencia misma del procedimiento de inaplicación convencional o simplemente no sean objeto de la solicitud realizada por la peticionaria. En el presente caso nos referimos en concreto a la concurrencia de un nuevo expediente de regulación de empleo suspensivo instado por la empresa (ERTE) y a la pretensión expresada por la representación de los trabajadores en su primer escrito de alegaciones en el sentido de que una de las discrepancias existentes y sobre la cual *“debe pronunciarse”* la CCNCC es la relativa al *“mantenimiento y aplicación”* de la citada medida suspensiva (cuestión que por lo demás la empresa no ha formulado en ningún momento) o bien sobre su *“retirada por la empresa ... y no aplicación simultánea con la inaplicación”*.

Resuelta incuestionable y perfectamente legítimo el derecho e interés de la representación sindical de minimizar o incluso de neutralizar los efectos de un expediente suspensivo puesto en marcha recientemente, y por tanto es comprensible que ello haya formado parte de todas las propuestas que SEPLA ha ido haciendo en el período de consultas hasta su formulación por escrito en el intento de mediación en el SIMA. Pero dicho esto, lo que no podemos compartir es el argumento de que por el hecho de haberse expresado esa posición en el curso del período de consultas, de forma reiterada y patente, reclamando la retirada del expediente suspensivo, ello signifique que este árbitro haya de realizar un pronunciamiento al respecto a través del presente laudo, toda vez que se trata de algo que, insistimos, no forma parte del convenio colectivo cuya inaplicación se discute, ni ha sido planteado por la peticionaria de la inaplicación y tampoco puede ser decidido por este árbitro. Cuestión muy diferente, y esto también importa destacarlo, es la valoración que merezca, a la hora de graduar la intensidad de la inaplicación convencional, el alcance de unas medidas como las derivadas del reiterado expediente suspensivo, según se razonará en su momento.

No obstante lo anterior, antes de valorar la concurrencia de la causa y, en su caso, el grado de inaplicación de condiciones convencionales, procede determinar si en el curso de las distintas fases del procedimiento de inaplicación se han cumplido todas las exigencias legales recogidas en el artículo 82.3 E.T. y en el R.D. 1362/2012. En concreto, se trata de determinar con carácter previo, para poder hacer un pronunciamiento sobre dichas discrepancias, si se han producido o no irregularidades en el proceso negociador (inicio y desarrollo del periodo de consultas y fases posteriores) y por tanto si se han respetado las exigencias del artículo 41.4 E.T., al que expresamente remite el artículo 82.3 del mismo texto legal.

Ello resulta obligado a tenor de dichos preceptos legales y, más aun y fundamentalmente, a la luz de la interpretación que de los mismos ha hecho la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) en su Sentencia 128/2013, de 19 de junio, que enjuició la resolución de la CCNCC recaída en un procedimiento de inaplicación instado precisamente por la misma empresa . (Expte. 4/2013) y que llevó a la declaración de nulidad de la decisión adoptada por dicho órgano en fecha 5.4.13, tras haber sido impugnada por la vía del conflicto colectivo por la otra parte (SEPLA). A dicha finalidad se dedica el siguiente apartado.

TERCERO.- Período de consultas

Las negociaciones del período de consultas se han desarrollado en una Comisión negociadora constituida formalmente el día 21.8.13, de la que han formado parte la representación de la empresa y la del sindicato SEPLA, ambas asistidas por sus respectivos asesores legales, y que ha celebrado cuatro reuniones hasta 4.9.13.

El período de consultas, fase inicial del proceso negociador de un procedimiento de inaplicación de condiciones, se constituye, en palabras de la propia Sentencia de la Audiencia Nacional, antes citada, como auténtica *“manifestación específica de la negociación colectiva que debe versar, necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y de atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados”*.

Dos son los aspectos relevantes a tener en cuenta en relación con dicho periodo de consultas: por un lado, conocer el alcance de la información solicitada y proporcionada por la empresa a la representación de los trabajadores; y, por otro, determinar si en el desarrollo en sí del proceso las partes se han sujetado a la obligación de negociar de buena fe.

Del examen de la documentación obrante en el Expte. 22/2013, cabe afirmar que la empresa ha facilitado la documentación pertinente, conforme a la normativa de referencia, más la aportada de forma complementaria en reuniones posteriores, que debe considerarse acorde y suficiente para los fines de la negociación. Ciertamente, de la lectura de las primeras actas del período de consultas se desprende un reproche de la representación sindical hacia la empresa por ausencia de cierta documentación, que realmente se reduce a que ésta no haya entregado el contrato de franquicia de Iberia cuya aportación no resulta determinante para valorar las causas alegadas o la adecuación de las medidas propuestas. No hay que olvidar que sobre ello ya tuvo ocasión de pronunciarse la Audiencia Nacional en su Sentencia antes mencionada, en la que con cita a otras sentencias de la misma Sala de lo Social se sostiene que no cabe imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que se acredite su relevancia. Otro tanto cabría decir del denominado informe de auditoría Bombardier que, como se expuso por la representación empresarial, en realidad es un documento encargado por esta sociedad a la consultora Seabury, pero que ni fue encargado ni es propiedad de la compañía .

Por lo que se refiere a la fase de negociación propiamente dicha, consta por la documentación analizada (fundamentalmente las actas del periodo de consultas y reuniones posteriores) que se han celebrado cuatro reuniones, que en la primera de ellas, convocada por la solicitante y aplazada a petición de la otra parte, se estableció un calendario, que la formulación o planteamiento inicial de la empresa ha experimentado movimientos (reducción del grado de inaplicación), y que se han acreditado propuestas y contrapropuestas, aunque finalmente el acercamiento no haya sido el suficiente para lograr un acuerdo. Así, al margen de retirar la propuesta de inaplicación respecto de varios artículos (cuya escasa viabilidad, es cierto, la empresa podía dar por descontada), desde una posición inicial de inaplicación de tablas salariales con reducción del 35% y del 25% para Primeros y Segundos Pilotos, respectivamente, se pasó de forma sucesiva a un 32% y 22,5%, más tarde a un 28,5% y 22,5%, y finalmente a un 26,5% y 21%, también respectivamente. A ello se añadiría la inclusión de una referencia temporal máxima (31.12.06) que en la formulación inicial no aparecía.

Es cierto que todo esto ha ocurrido fundamentalmente entre la última reunión (Acta de 4.9.13) del periodo de consultas, que ni consta ni cabe afirmar se cerrara de manera unilateral, y la fase de la Comisión Paritaria, que está constituida por las mismas personas al tratarse de un convenio franja de empresa, y no de sector, lo que aún favoreció una mayor aproximación.

Con respecto a la otra acusación de la representación de los trabajadores sobre la concurrencia de mala fe por parte de la empresa por el hecho de haber instado el presente procedimiento de inaplicación al tiempo de haber empezado a ser efectivo un expediente de regulación de empleo (ERTE), tampoco cabe entender que por ello se haya vulnerado el derecho a la negociación colectiva, toda vez que se trata de medidas no excluyentes y que pueden funcionar de forma complementaria. El recurso al instrumento del ERTE, como “medida para favorecer la flexibilidad interna” (Ley 3/2012, de 6 de julio, Exposición de Motivos, IV) opera de forma independiente y por lo tanto, tal y como ya se ha razonado más arriba, en sentido estricto no puede decirse que forme parte del proceso negociador en un procedimiento de inaplicación de convenio colectivo aun cuando ambas medidas coincidan y desplieguen sus efectos sobre un mismo colectivo y en un ámbito temporal común. Todo ello con independencia de que el primero (ERTE) se encuentre en estos momentos pendiente de resolución judicial tras haber sido impugnado ante la jurisdicción social por dos sindicatos. En este sentido, no entiende este árbitro que se haya vulnerado el derecho a la negociación colectiva, que por lo demás se manifestó en el curso del proceso, siquiera fuera formalmente, en la 31ª reunión de negociación del IV Convenio colectivo de pilotos que tuvo lugar el día 29.8.13.

Por último, en cuanto a lo planteado en el escrito entregado en mano a este árbitro por la representación del SEPLA en el curso de la reunión mantenida con ambas partes el día 29.10.13, lo único que cabe decir es que en él se refieren hechos acontecidos con posterioridad a haberse cerrado el período de consultas e incluso a haberse presentado ante la CCNCC la solicitud formal de inaplicación. El hecho de que por la Dirección de Operaciones se convocara a los pilotos a reuniones informativas a celebrar en fechas posteriores a la conclusión del período de consultas no puede representar un ataque a la limpieza del proceso por falta de buena fe en una negociación que ya se había agotado sin dar frutos.

En definitiva, a juicio de este Árbitro, y coincidiendo en este punto con el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, en el presente caso ha quedado suficientemente satisfecha la exigencia legal de negociar de buena fe.

CUARTO.- Concurrencia de causas económicas y de producción

A) Causa económica

De conformidad con el artículo 82.3 E.T., “*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior*”.

A este respecto, el examen de la documentación aportada por la empresa y la lectura del exhaustivo informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC no ofrecen dudas acerca de la concurrencia de la causa económica invocada, esto es, de una situación económica negativa, que además se muestra persistente, y que se constata tanto desde el punto de vista de los “resultados” como de la “disminución persistente del nivel de ingresos”. En este sentido, los datos presentados indican que:

- En 2011, la empresa tuvo un crecimiento del volumen de ventas del 10%, que se convierte en un descenso cercano al 15% en 2012. Paralelamente, en 2012 la facturación ha descendido un 24% en el cuarto trimestre y un 30% en el tercero con respecto a los mismos períodos del año anterior. Y en los dos primeros trimestres de 2013, la caída es del -42% y -14%, respectivamente (según declaraciones del IVA).

- En cuanto a los resultados de los últimos ejercicios, se ha pasado de un resultado de explotación positivo en 2010 a unas pérdidas continuadas en los años posteriores. Las cifras siguientes son suficientemente elocuentes:

	2010	2011	2012	2013 (*)
Resultados de Explotación	2.866	- 11.999	- 50.057	- 28.418
Resultado neto	18.263	- 10.839	- 29.146	- 16.550

(*) Datos a 30 septiembre (cuentas provisionales)

Las cifras se expresan en miles de euros

- En cuanto a los resultados del grupo empresarial al que pertenece la sociedad () se ha pasado de una situación de beneficios en 2010 a entrar en pérdidas en 2011 y 2012.

En otro orden de cosas, el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC pone también de relieve otras consideraciones acerca de la situación de la compañía. Así, son destacables los datos y comentarios acerca de las siguientes magnitudes:

- Endeudamiento: se ha modificado sustancialmente la estructura o reparto entre financiación propia y ajena, con un pronunciado aumento del endeudamiento a corto plazo y una reducción de la financiación propia. Se produce un progresivo deterioro de las ratios de endeudamiento.
- Liquidez: la sociedad se encuentra en una delicada posición. La ratio de liquidez ha descendido de 2,3 en 2010 a 1,9 en 2011 y se sitúa en valores cercanos a 1, aproximándose a zonas de alto riesgo para hacer frente a las deudas a corto plazo y generando serios problemas de Tesorería.
- Gastos de Personal: el comportamiento de los gastos de personal no se aleja del de la cifra de negocios de la empresa. Así, estos gastos crecieron un 4,3% en 2011, en línea con el incremento de las ventas producido ese año y se redujeron un 13% al año siguiente. En cualquier caso, la cuenta de gastos de personal (incluidos salarios, indemnizaciones, Seguridad Social a cargo de empresa, etc) sigue una senda de reducción de su peso sobre la cifra de negocios en los últimos años, cayendo desde el 21,1% de 2010 (último ejercicio con resultados positivos) al 20,2% en 2011, al 20,6% en 2012 y al 19,2% en los tres primeros trimestres de 2013. No parece pues que la negativa situación económica actual de la compañía grave fundamentalmente sobre esta partida.

B) Causa Productiva

Dispone asimismo el artículo 82.3 E.T.: *“Se entiende que concurren causas... productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

Apenas hay alusión a esta causa tanto en el escrito de alegaciones de los trabajadores como en el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, probablemente por partir de la existencia de la causa económica.

Aunque pudiera parecer innecesario abordar el estudio de esta causa, en la medida en que ya ha quedado acreditada la concurrencia de las causas económicas, sí resulta obligado para este árbitro determinar si aquí se presentan las causas de producción y, para ser más precisos, si éstas han quedado debidamente acreditadas y si existe una relación lógica y suficiente entre su concurrencia y las medidas propuestas.

La respuesta ha de ser afirmativa en cuanto a la primera parte de la cuestión en la medida en que es evidente, a la vista de los datos aportados, que se han producido hechos que implican cambios en la demanda (en este caso sería mejor decir en la oferta) de los productos o servicios que la empresa ofrece, es decir, *“pretende colocar en el mercado”*.

Dichos datos revelan que la eliminación de diversas rutas, por deficitarias, representa una disminución del -18,4% en el número de asientos por kilómetro ofertado (AKO's) entre 2012 y 2013, y que las previsiones de la compañía elevan esta disminución de AKO's a un -10% adicional en 2014. Todo ello como resultado de la minoración del número de rotaciones, que bajan de un total de 48 a principios de 2012 (enero) hasta las 30 del mismo mes de 2013, situándose la media en el año en curso en 29 rotaciones: 28 regulares y una de *wet lease* (alquiler de avión con tripulación). Las previsiones de la compañía apuntan a que en 2014 y 2015 estas cifras se mantengan.

Más interrogantes plantea la segunda vertiente de la cuestión, toda vez que no es claro que una situación como la descrita (un menor volumen de rotaciones supone un menor número de aviones y esto significa necesariamente un menor número de pilotos) pueda ser paliada únicamente a base de soluciones coyunturales como la solicitada inaplicación convencional. El denominado juicio de razonabilidad de la medida de inaplicación vendrá dado por el hecho de que ésta contribuya a mejorar la posición de la empresa, bien a través de una más adecuada organización de sus recursos o bien dando una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. En este sentido, aun sin negar la concurrencia de las causas productivas (a la postre íntimamente ligadas aquí a las económicas por tratarse de la supresión de líneas que son deficitarias), expresamos nuestras reservas sobre la idoneidad de las medidas propuestas para su superación.

QUINTO.- Valoración de la pretensión de la inaplicación solicitada

A tenor del artículo 24.4 R.D. 1362/2012, apreciada la concurrencia de las causas, *“el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados”*.

Como ya se ha apuntado en su momento a propósito del alcance de la presente decisión arbitral (Fundamento Segundo), lo establecido por la norma transcrita en el párrafo anterior supone, una vez acreditada la concurrencia de causas económicas y productivas (resolución del conflicto jurídico), la necesidad de valorar si la medida de inaplicación solicitada y su duración son las adecuadas para responder a la situación económica y de producción que presenta la empresa y si tales causas han de conducir a la aceptación de las soluciones propuestas o debe ser otro el grado de inaplicación. Ello obliga al árbitro a *“examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa”*, en expresión de la Sentencia de la Audiencia Nacional cuya línea argumental han hecho suya diversos pronunciamientos arbitrales de la CCNCC (Expte. 10/2013, 16/2013 y 20/2013). En definitiva, constatada la causa, no se trata de hacer una aplicación mecánica de las medidas solicitadas sino de valorar la situación y adoptar una decisión acudiendo a criterios objetivos de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad.

Dado que en el presente caso confluyen, por un lado, un amplio elenco de condiciones cuya inaplicación se solicita y, por otro, un diferente grado de inaplicación entre unas y otras, procede realizar el examen de cada una por separado, lo que se hará a continuación siguiendo para ello el orden de la solicitud presentada, según ha quedado reflejado en el cuadro resumen del antecedente nº 7:

1) Artículo 2.2. Dedicación, títulos, pericia y conocimientos

La empresa solicita la inaplicación de este artículo del Convenio que establece que la compañía asume el coste de las cuotas de colegiación obligatoria de los pilotos al COPAC, hasta un máximo de 130 euros anuales.

El E.T., a diferencia de lo que hace en el artículo 41 mediante el uso de la expresión “*entre otras*”, establece en su artículo 82.3 una lista cerrada de materias sobre las que puede versar la pretensión de inaplicación convencional. En concreto, la letra d) de su segundo párrafo contempla como posible objeto de inaplicación el “*Sistema de remuneración y cuantía salarial*”. Se impone por tanto determinar con carácter previo si el pago de cuotas colegiales del COPAC responde a este calificativo *salarial* que usa la letra d) del precepto comentado. De la lectura del artículo 26 E.T. se desprende una clara y a la vez clásica distinción entre el concepto “salario” definido en el párrafo 1 (retribución del trabajo efectivo o de los tiempos de descanso computables como de trabajo) y las percepciones extrasalariales del párrafo 2 (en el ámbito del contrato, las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral).

En este sentido, parece muy claro que los gastos de colegiación obligatoria de los pilotos, que corren a cargo de la empresa hasta un determinado importe en virtud de lo pactado en el convenio, no tienen naturaleza salarial y por lo tanto no pueden tener encaje en el procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 E.T.

2) Art. 4.2. en relación con el 5.8.: Progresión de niveles por permanencia

La empresa solicita la inaplicación del artículo 4.2, que establece el sistema de clasificación de los pilotos y regula a efectos económicos los niveles o escalones retributivos, ocupándose el artículo 5.8 de determinar la permanencia mínima en cada uno de esos niveles para que se produzca la progresión económica.

Se impone nuevamente aquí determinar con carácter previo si estos dos preceptos, cuya inaplicación se solicita de forma conjunta, constituyen una parte del *Sistema de remuneración y/o cuantía salarial* de los que habla la letra d) del art. 82.3 E.T.

En principio, la rúbrica de ambos artículos y su ubicación sistemática en el Capítulo IV del Convenio (“*Clasificación profesional*”) parecen apuntar a que estamos ante conceptos no salariales sino vinculados al derecho de promoción profesional del artículo 4.2.b) E.T.

No obstante, analizando detenidamente los preceptos en cuestión, lo cierto es que no se trata de un verdadero sistema de clasificación profesional, pues no es esto lo que se desprende de la literalidad del artículo 4.2, que comienza diciendo: “*Todo el personal técnico de vuelo pertenecerá a la misma categoría y grupo profesional, que será la de pilotos*”. Es decir, no hay ni grupos ni categorías profesionales, sino simplemente dos especialidades, primeros y segundos pilotos. Igualmente expresivo resulta el siguiente párrafo del mismo artículo 4.2, que dice: “*A efectos económicos se considera nivel a cada uno de los escalones retributivos que un piloto puede alcanzar dentro de su especialidad*”.

No hay por tanto referencia alguna a las funciones definitorias del contenido de la prestación, cuestión nuclear de los sistemas de clasificación a tenor del artículo 22.4 E.T.

En consecuencia, de lo que tratan los dos preceptos convencionales (arts. 4.2 y 5.8) es de aspectos puramente económicos, y por ende del sistema de remuneración, por cambios de nivel retributivo producidos por el paso del tiempo, tal y como ocurre, salvando todas las distancias, con el clásico complemento de antigüedad, que no existe en este Convenio.

Es en este sentido en el que a juicio de este árbitro sí podría entenderse que se trata de factores o elementos del *Sistema de remuneración*, susceptibles de inaplicación.

Por lo demás, no cabe compartir la argumentación del escrito de los representantes del SEPLA en el sentido de que aquí no puede operar el descuelgue porque el sistema de clasificación *“tiene por objetivo esencial evitar situaciones de discriminación directa o indirecta entre los trabajadores”*. A nuestro juicio esta construcción resulta totalmente forzada. Lo que el artículo 22.3 E.T. dice es que *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*. Pero según se ha apuntado más arriba, en el presente caso no hay definición de grupos ni de categorías profesionales, y por ello mismo tampoco se pueden echar en falta esos *“criterios y sistemas”* que eviten la discriminación por razón del sexo de las personas. De este modo el descuelgue no vulnera aquí el derecho fundamental a la igualdad.

3) Art. 7.10.: Incapacidad Temporal

La empresa solicita la inaplicación de este artículo, donde se establece el sistema de complementos de las prestaciones por incapacidad temporal.

El artículo 82.3, letra g) E.T. considera como posible objeto de inaplicación las *“Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”*. El complemento, esto es, la mejora económica del importe de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social en las situaciones de Incapacidad Temporal (I.T.), muy común en toda la negociación colectiva, se corresponde plenamente con el concepto de *“mejora voluntaria”* y entra por tanto en el marco de una posible inaplicación.

A efectos de valorar, con arreglo a criterios de proporcionalidad, el alcance de la inaplicación de este artículo, y aunque se hubiera contado con información más detallada sobre la base de datos concretos (niveles de absentismo, índices de incidencia o volumen de gastos por complementos de I.T. en años precedentes), lo cierto es que por definición resulta imposible cuantificar, salvo en forma estimativa, el gasto en concepto de complemento económico de futuras situaciones de I.T.

Por ello se debe dar acogida a la solicitud de inaplicación planteada sin especial modulación.

4) Art. 11.2: Comidas a bordo y respeto horario

El precepto en cuestión regula el derecho a servicios de comida a bordo en determinadas franjas horarias.

En este caso, lo que la empresa plantea no es una inaplicación sino la sustitución del texto vigente del referido artículo por una nueva redacción, reflejada en el escrito de solicitud, que vincularía de otro modo el derecho a este tipo de servicios con el percibo de dietas, entendidas como fórmula normal de compensación de los gastos de manutención, evitando así su solapamiento.

En cualquier caso, también aquí se impone determinar si el pago de comidas a bordo por la empresa responde a la idea de concepto *salarial* conforme a la letra d) del artículo 82.3 E.T., invocado por la solicitante. Nuestra respuesta debe ser negativa pues se trata de un intento de acomodar el derecho de los pilotos al servicio de comidas a bordo con el percibo de dietas por gastos de manutención, conceptos ambos que claramente son de naturaleza extrasalarial y que por tanto tampoco tienen encaje en un procedimiento de inaplicación.

Esta línea argumental, apuntada en el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, es la seguida de manera uniforme por varios Laudos arbitrales dictados en el seno de la misma con ocasión de anteriores procedimientos de inaplicación.

5) Art. 11.4: Comidas durante los cursos

Nuevamente aquí se trata de un concepto de naturaleza claramente no salarial, vinculado a los gastos de manutención de los pilotos, en este caso con ocasión de la asistencia a cursos, teóricos o de simulador, materia sobre la que tampoco cabe la inaplicación convencional según se ha razonado en el número anterior.

6) Art. 12.3.: Uniformidad

La solicitud de inaplicación se refiere al sistema de puntos para la adquisición de prendas de la uniformidad de los pilotos, acordado con ocasión de firmarse la prórroga del III Convenio colectivo (BOE dr). Se trata de prendas (ropa, calzado y otros complementos) cuyo uso, como se encarga de advertir la rúbrica del Capítulo XII del Convenio ("*Uniformidad e Imagen*"), está vinculado a la imagen de la Compañía y responde a normas establecidas por ésta. En este sentido, es claro que se trata de unos gastos de carácter no salarial (no lo son los gastos de adquisición de la ropa de trabajo ni los de su limpieza o mantenimiento) sobre los que tampoco cabe el procedimiento de inaplicación.

7) Art. 14.8.: Posicionamiento

La empresa plantea la inaplicación del segundo párrafo de este artículo del Convenio, al amparo de las letras *b)* y *d)* del artículo 82.3 E.T.

El precepto en cuestión define la noción de *Posicionamiento* y establece que a partir del sexto mensual inclusive, el 50% del tiempo realizado tendrá la consideración de las horas baremo y por tanto se le aplicará esta regulación a efectos de su remuneración.

A nuestro juicio se trata de una medida de impacto moderado, que entra dentro del *Sistema de remuneración*, y que es susceptible de inaplicación.

8) Art. 16.19.: Dietas

La empresa plantea la inaplicación de algunos fragmentos de este artículo, donde se establece la regulación de las dietas, concretamente para ajustar más la definición de la dieta internacional y por ello las reglas sobre devengo de la misma.

Por las razones que ya se han expresado en los números 4) y 5) de este apartado, no cabe hacer mayores consideraciones sobre un concepto de naturaleza no salarial como es el de las *dietas*, cuya inaplicación no cabe a través de este procedimiento.

9) Anexo A: TABLAS SALARIALES

La empresa plantea la inaplicación convencional del Anexo A formulándola en términos de aplicar una reducción de las tablas salariales de un 26,5% para Primeros Pilotos y de un 21% para Segundos Pilotos, excluyendo *Dietas* y *Plus Transporte*.

Se trata de la medida de inaplicación de mayor impacto de las planteadas al afectar necesariamente a todos los integrantes del colectivo pilotos y cuantificarse por la empresa el ahorro anual, sólo por este concepto, en más de 8,9 millones de euros (M €).

La adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de una medida de este calado debe articularse, a juicio de este árbitro, sobre tres ejes: i) el peso porcentual de la masa salarial de los pilotos sobre la masa salarial total de la plantilla; ii) el nivel de esfuerzo exigible al colectivo de pilotos en relación con el soportado por el resto de la plantilla, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas medidas puestas en marcha por la empresa (tanto los pactos de inaplicación o descuelgue acordados a principios de 2013 con TMAs y TCPs, como la reducción de retribuciones de los directivos o, fundamentalmente, las estimaciones de ahorro por aplicación del expediente suspensivo en curso); y iii) la distribución del esfuerzo dentro de este colectivo entre Primeros y Segundos Pilotos.

Para la combinación de estos tres factores y tomando siempre como base los datos reflejados en la documentación obrante en el Expediente, partimos de que la masa salarial de los pilotos representa un 48% de la masa salarial total de . . . , en razón de la cifra de gastos de personal de las cuentas auditadas de 2012 (dato no controvertido). Si el esfuerzo que en conjunto realizan el resto de colectivos (no pilotos) se estima por la empresa en unos 7,9M €, el de los pilotos se debería situar en unos 7,26M €.

A partir de aquí, la cuantificación de la reducción en tablas salariales, para ser razonable y proporcionada, debe tener en cuenta la estimación de los efectos derivados de la aplicación al colectivo pilotos del ERTL _ que en proyección anual puede cifrarse en unos 2,65 M€ para una ejecución media del 80% del total de días de suspensión previstos (108 días/año con un máximo de 9 días/mes).

En cuanto a la distribución entre Primeros y Segundos Pilotos, la adecuación requiere una aplicación no sólo proporcional sino con criterios de progresividad habida cuenta de las diferencias existentes entre las retribuciones medias de ambos colectivos o especialidades. Tales diferencias no son sólo teóricas (según tablas salariales) sino reales dada la composición de la plantilla y el diferente peso de los distintos niveles retributivos: mientras la mayoría de los Segundos pilotos (casi un 75%) se concentra en los tres niveles retributivos inferiores, en los Primeros Pilotos ocurre lo contrario, lo que abre aún más la brecha.

Por todo ello, con el fin de garantizar un equilibrio razonable y proporcional entre el esfuerzo asumido por el resto de la plantilla y el exigible al colectivo de pilotos, así como de lograr un reparto lo más equitativo posible dentro de éste, se considera que el porcentaje de reducción a aplicar en las tablas salariales del Anexo A del Convenio ha de ser del 14% para los Primeros Pilotos y del 7% para los Segundos Pilotos, lo que aproximadamente representará un ahorro total cercano a los 4M € (3,31M € y 0,62M €, respectivamente), a añadir al resultante de las restantes medidas.

10) Anexo B: HORAS BAREMO

La empresa plantea por último la inaplicación del Anexo B mediante la sustitución del denominado Tiempo Baremo por el tiempo comercial.

Se trata de una regulación enormemente compleja que, en síntesis, supone la conversión del llamado Tiempo Bloque (tiempo real invertido en un vuelo) en Horas Baremo, lo que se hace aplicando sobre el primero una fórmula que toma en consideración parámetros como distancia de la ruta, velocidad de referencia, etc., cuyo resultado final es el Tiempo Baremo. El Convenio contempla en su Anexo A un complemento por este concepto a partir de 65 Horas Baremo y otro superior a partir de las 80 Horas Baremo.

A la postre, lo que todo este complejo sistema significa, y así lo han reconocido ambas partes, es que al tiempo comercial se le añade un 30% para el cálculo del complemento por Horas Baremo. De ahí la oferta lanzada por la parte sindical (aplicar un tiempo estándar previamente acordado y multiplicarlo por un coeficiente de 1,2) y la contraoferta de la parte empresarial (aplicar tiempo comercial más un 10%), ambas puestas sobre la mesa en la reunión de la Comisión Paritaria de 11.9.13.

Ante la falta de acuerdo, la empresa plantea la inaplicación del Anexo B en el sentido de que *“el tiempo baremo sea igual que el tiempo comercial publicado”*, siendo así que éste es determinado libremente por cada compañía aérea.

Del examen de las alegaciones aportadas por la empresa no se desprenden datos objetivos que acrediten la necesidad actual de descuelgue de esta cláusula convencional. Aunque la representación empresarial expresó la conexión de esta propuesta con la concurrencia de las causas productivas (desaparición o cierre de determinadas rutas), lo cierto es que no existen datos que permitan vincular el incremento de las Horas Baremo con la bajada de la producción inherente al menor número de rutas.

De hecho, la evolución de las cantidades satisfechas en los últimos tres años por Horas Baremo parece contradecir la urgente necesidad de atajar el posible desfase antes aludido. Así, de los 7,53M € pagados por este concepto en 2011, se ha bajado a 3,5M € en 2012 y a 0,385M € entre enero y julio de 2013 (menos de 0,7M € en proyección anual).

A lo anterior se añade el hecho de que por mor de la reducción de las tablas salariales del Anexo A ya se produce una minoración del valor de los complementos de su artículo A-2 (Retribuciones Variables): Tiempo Baremo > 65 Horas y Tiempo Baremo > 80 Horas.

SEXTO.- Duración temporal del período de inaplicación

El último de los aspectos a analizar en la presente decisión arbitral es el alcance temporal de la inaplicación de condiciones del convenio colectivo de referencia.

El artículo 24.4 R.D. 1362/2012 establece que *“el árbitro se pronunciará sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo”*.

La inaplicación del convenio, por definición, es temporal, provisional y transitoria. Dos son las limitaciones a tener en cuenta a este respecto: la primera, de estricta legalidad, se contiene en el artículo 82.3 E.T., que impide que la duración de la inaplicación acordada (y es obvio entender que también la establecida por laudo) *“no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”*.

Como observa el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, y ya se ha indicado más arriba, el *III Convenio Colectivo de la Empresa* , y sus *trabajadores pilotos* mantiene su vigencia en régimen de ultraactividad indefinida en virtud de lo establecido en su artículo 1.3, cuestión sobre la que ya se ha pronunciado la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) en Sentencia

En este sentido, en pura teoría la inaplicación podría extenderse hasta la aprobación de un futuro convenio colectivo de pilotos de . Pero es aquí cuando a nuestro juicio entra en juego una segunda limitación, derivada de la excepcionalidad y naturaleza coyuntural de la medida, basada en una situación negativa o una evolución desfavorable de la empresa, actual o prevista, pero que no está pensada para resolver situaciones de dificultad por causas estructurales o permanentes. Y para valorar esa limitación han de ser tenidos en cuenta los criterios que han llevado a determinar el grado de intensidad de la

inaplicación convencional. Concretamente los dos siguientes: primero, el reparto equitativo y proporcional del esfuerzo entre los diferentes colectivos que integran la plantilla de la empresa; y segundo, la repercusión de las restantes medidas adoptadas por la compañía (ERTE cuyos efectos suspensivos alcanzan hasta finales de 2015).

La empresa solicita la inaplicación de la medida hasta 31.12.16. Ciertamente, al comienzo del procedimiento y durante los primeros compases del período de consultas no expresó ningún horizonte temporal, pero en una de las reuniones posteriores sí concretó esa fecha, que finalmente es la planteada en su solicitud.

A juicio de este árbitro, el período de inaplicación propuesto por la empresa resulta excesivamente amplio, puesto que no contempla los indudables efectos que habrán de derivarse de otras medidas de flexibilidad interna adoptadas de forma simultánea, como es la regulación temporal de empleo y, por ello mismo, tampoco la perspectiva de una evolución favorable de la situación económica. Por otro lado, no cabe desconocer que similares medidas de inaplicación convencional han sido acordadas con otros colectivos (TMAs y TCPs) con un referente temporal inferior. Por todo ello, se considera más razonable y ajustado al principio de proporcionalidad acompasar el período de efectividad de dichas medidas suspensivas y el de inaplicación convencional, y por tanto limitar éste hasta el día 31 de diciembre de 2015.

PARTE DISPOSITIVA

En atención a todo lo expuesto, el Árbitro designado en el presente procedimiento ha dictado el presente **LAUDO**:

Primero.-

Declarar que concurre la existencia de causas económicas y productivas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y que en consecuencia está justificada la adopción de medidas de inaplicación de las condiciones salariales y de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social establecidas en el **III Convenio colectivo de la empresa y sus trabajadores pilotos** en los términos siguientes:

1. Se estima la inaplicación del artículo 4.2., en relación con el artículo 5.8.
2. Se estima la inaplicación del artículo 7.10.
3. Se estima la inaplicación del artículo 14.8.
4. Se estima la inaplicación del Anexo A del Convenio, en el sentido de que las tablas salariales (retribuciones fijas y variables) se reduzcan en un porcentaje del 14% para Primeros Pilotos y del 7% para Segundos Pilotos. Quedan expresamente excluidos de esta reducción los conceptos *Dietas y Plus Transporte*.

La duración de las medidas de inaplicación abarcará desde la fecha del presente Laudo **hasta el día 31.12.15**.

5. Se desestima la inaplicación de los restantes artículos del III Convenio colectivo mencionados en la solicitud formulada por la empresa ante la CCNCC, así como la del Anexo B.

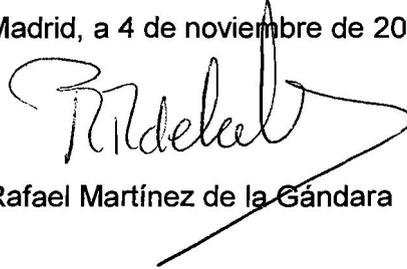
Segundo.-

Comunicar el presente Laudo a la CCNCC a los efectos de su notificación a las partes y posterior traslado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Tercero.-

Advertir a las partes que el presente Laudo arbitral, de carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y que sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los medios establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, al que remite el artículo 82.3 del mismo texto legal.

Dado en Madrid, a 4 de noviembre de 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rafael Martínez de la Gándara', with a long horizontal stroke extending to the right.

Fdo.: Rafael Martínez de la Gándara