

Cuarto.—Comunicar a la Dirección Provincial de Trabajo la derogación del Convenio Provincial de Vidrio de Zaragoza, como consecuencia de la adhesión al Convenio Estatal.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, siendo las doce horas de la fecha antes indicada.

Por la parte empresarial, FIA-UGT, FITEQA-CC.OO.,

ANEXO 1

Pacto de adhesión del Convenio Provincial de Vidrio al Convenio Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias de Vidrio, Industrias de la Cerámica y para las del Comercio Exclusivistas de los mismos materiales.

Por parte empresarial:

Don Guillermo Sánchez Avellanad.
Don Javier Campos Merino.

Por la parte sindical:

FIA-UGT: Don José Luis Diarte.
FITEQA-CC.OO.: Don José Manuel Curros.

Reunidos en Zaragoza el 27 de septiembre de 2000, las partes antes relacionadas llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.—Mantener como anexo propio los acuerdos reflejados en este pacto y en el resto será de aplicación el Convenio Estatal de Vidrio y Cerámica.

Segundo.—Mantener como propias las tablas salariales provinciales vigentes a 31 de diciembre de 2000, incrementadas con el 3,4 por 100 y con efectos 1 de enero de 2000, como se refleja en el siguiente redactado:

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	Salario anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.536	2.973.841
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	5.803	2.640.278
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.596	2.546.184
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	4.848	2.206.034
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.640	2.110.999
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.292	1.952.921
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.191	1.906.815
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.040	1.838.126
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.624	1.648.997
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.531	1.606.655
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.427	1.559.138
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.388	1.002.753
XIV	Pinches y Aprend. de dieciséis años	2.388	1.002.753

Segundo.—Como quiera que, con posterioridad al citado 27 de septiembre de 2000, se ha conocido el porcentaje definitivo de incremento salarial para el año 2000 alcanzado en el Convenio nacional que ha sido del 4,4 por 100, como consecuencia del extraordinario incremento del IPC habido en España en el año 2000, en aplicación de lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula adicional tercera del Convenio Provincial de Zaragoza del Sector del Vidrio para 1999, el incremento que procede, con carácter definitivo y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000, es del 5,4 por 100 sobre las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999 y, consiguientemente, las tablas salariales definitivas y vigentes con efectos de 1 de enero de 2000 serán las siguientes:

Tablas salariales de la provincia de Zaragoza, revisión salarial año 2000 (IPC real + 0,4 por 100 + 1 por 100 mejora = 5,4 por 100)

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	S. anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.662	3.031.362
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	5.915	2.691.347
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.704	2.595.433
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	4.942	2.248.704
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.729	2.151.831
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.375	1.990.695
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.272	1.943.697
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.118	1.873.680
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.694	1.680.893
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.599	1.637.732
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.493	1.589.295
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.434	1.107.470

Estas tablas anulan y sustituyen a las reflejadas en el acuerdo segundo de fecha 27 de septiembre de 2000.

Tablas salariales de la provincia de Zaragoza, revisión salarial año 2001 (IPC previsto + 0,5 por 100 = 2,5 por 100)

Nivel	Categoría	Salario — Pesetas	S. anual — Pesetas
II	Personal titulado superior	6.829	3.107.164
III	Personal titulado medio. Jefe Administrativo 1.º	6.063	2.758.631
IV	Jefe de Personal. Encargado general	5.847	2.660.319
V	Jefe Adtvo. 2.ª Delineante Sup. Jefe Secc. Jefe Org. 2.ª	5.066	2.304.921
VI	Ofc. Adtvo. Delineante téc. Org. 1.º Encarg. Jefe taller	4.848	2.205.626
VII	Delineante. Téc. Org. 2.ª Analista 1.ª Capataz	4.485	2.040.462
VIII	Ofc. Adtvo. 2.ª Corredor. Ofc. 1.ª oficio. Analista 2.ª	4.379	1.992.290
IX	Aux. Adtvo. Aux. Org. Oficial 2.ª de oficio	4.221	1.920.522
X	Aux. Labor. Vigilante. Almac. Enfer. Cobrador. Ayudant.	3.787	1.722.915
XI	Especialista 2.ª y Peón especilista	3.689	1.678.675
XII	Personal de limpieza y Peón ordinario	3.580	1.629.027
XIII	Aspirante Admtvo. Asp. Téc. Pinches y Aprend. de diecisiete años	2.495	1.135.225

15834 **RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral dictado el 19 de julio de 2001 por don Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social, en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros como vía de solución de la huelga declarada en la empresa «Iberia, LAE, Sociedad Anónima».**

Visto el laudo arbitral dictado el día 19 de julio de 2001 por don Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social, en arbitraje obligatorio acordado por el Consejo de Ministros como vía de solución de la huelga declarada en la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» por la Sección Sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), con ocasión de las dificultades surgidas en la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía y sus tripulantes Pilotos.

Por ello, y de conformidad con lo establecido en el artículo 10, párrafo primero, en relación con el artículo 24, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 1 de agosto de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Laudo arbitral dictado en el conflicto planteado entre la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» y la Sección Sindical del SEPLA en la misma, con motivo de la negociación del VII Convenio Colectivo entre la empresa y sus tripulantes Pilotos

El Acuerdo del Consejo de Ministros, de 13 de julio de 2001, por el que se establece un arbitraje obligatorio como vía de solución de la huelga declarada en la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima», preveía el procedimiento a seguir para el nombramiento del árbitro, su cometido y el plazo en el que debía dar cumplimiento al mismo.

Respecto del procedimiento de designación del árbitro, se concedió a las partes del conflicto un plazo de veinticuatro horas para que pudieran acordar dicha designación, encomendándose ésta, transcurrido dicho plazo sin acuerdo, al Ministerio de Fomento, en un nuevo plazo de veinticuatro horas, en el que debía someterse la propuesta a las partes del conflicto, para que con anterioridad a la designación, pudiesen alegar lo que estimasen oportuno en relación con la imparcialidad del árbitro propuesto.

Transcurrido el primer plazo sin acuerdo de las partes, el Ministerio de Fomento comunicó a las mismas la propuesta de designación como árbitro de quien suscribe este laudo, y transcurrido tras ello el segundo plazo sin que se presentase alegación alguna en relación a su imparcialidad, el Ministro de Fomento, me designó, el 15 de julio de 2001, como árbitro.

Respecto del cometido arbitral, tanto el Acuerdo del Consejo de Ministros, como la designación que en cumplimiento del mismo realiza el Ministro de Fomento, indican que el árbitro «habrá de resolver en equidad cuantas cuestiones se hayan suscitado en el planteamiento y desarrollo de la huelga».

Para el cumplimiento de este cometido, por último, tanto el Acuerdo como la designación, prevén la previa audiencia de las partes y la finalización del arbitraje, con emisión del correspondiente laudo, en el plazo máximo de cuatro días a contar desde la fecha de designación del árbitro.

Se plantea, pues, un arbitraje obligatorio para resolver, en equidad, las cuestiones suscitadas en el planteamiento y desarrollo de la huelga convocada por la sección sindical del SEPLA en Iberia, con motivo de las dificultades surgidas en la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía y sus tripulantes Pilotos.

En base a todo lo anterior, al amparo de lo previsto en el artículo 10.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 9), en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional interpretativa del mismo y en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 13 de julio de 2001, y en virtud de la designación efectuada por el Ministro de Fomento, el 15 de julio de 2001, formulo el siguiente laudo arbitral:

Antecedentes

1. Con motivo de la negociación del VII Convenio Colectivo entre la compañía «Iberia, LAE, Sociedad Anónima», y sus tripulantes Pilotos, representados en dicha negociación por la sección sindical del SEPLA en la empresa, se produjo una convocatoria de huelga, mediante escrito fechado el 1 de junio de 2001. Como causas de la huelga se alegan incumplimientos de la empresa, no precisados, en materia de días libres, actividades y descansos en el colectivo de Pilotos, interpretaciones «torticeras» por parte de la misma de las cláusulas del VI Convenio Colectivo, la obstaculización de las negociaciones del VII Convenio Colectivo, el mantenimiento de los descuentos en las nóminas plasmados en la clave 104 y el fracaso de los intentos de negociación amistosos llevados a cabo.

Como objetivo de la huelga se fijan la actualización normativa de los billetes, el plan de retiros anticipados, las cuestiones económicas que venían siendo objeto de negociación, la recuperación de la producción cedida a terceros y la inclusión en el VII Convenio Colectivo de un capítulo relativo a la seguridad y salud laboral.

Las circunstancias que acompañaron al desarrollo de la huelga, a partir de la primera jornada de la misma, que tuvo lugar el 19 de junio de 2001, y en particular la situación creada por la suspensión temporal de vuelos de la compañía el día 12 de julio, llevaron al Gobierno a acordar, apreciando la concurrencia de las circunstancias previstas en el artículo 10.1 del Real Decreto-ley 17/1977, un arbitraje obligatorio para la resolución del conflicto planteado.

En aplicación de lo previsto en dicho Acuerdo, y siguiendo los trámites establecidos, el Ministerio de Fomento me designó árbitro el 15 de julio de 2001.

Iniciado así el procedimiento arbitral, la sección sindical del SEPLA procedió a la desconvocatoria de las jornadas de huelga pendientes.

2. En cumplimiento del requisito procedimental de la previa audiencia de las partes, y para mayor ilustración del árbitro, se solicitó a las mismas, una vez notificada la designación, la remisión de los antecedentes y de las argumentaciones que se considerasen oportunos.

A la vista de estos antecedentes y argumentaciones, se han mantenido reuniones tanto con la representación del SEPLA en Iberia, como con la representación de la compañía. A lo largo de estas reuniones, el árbitro ha podido recibir información detallada de la postura de las partes y precisar los puntos litigiosos concretos que el laudo debería afrontar.

3. En cuanto a éstos, es necesario aclarar, en primer lugar, que el laudo no puede, obviamente, y más teniendo en cuenta lo breve del plazo en que ha de dictarse, proceder a redactar el articulado del VII Convenio Colectivo ni afrontar todas las cuestiones implicadas en la negociación del mismo, muchas de las cuales ni siquiera habían sido abordadas por las partes. El laudo no puede sustituir totalmente la función negociadora de éstas, ni afrontar cuestiones no abordadas en la negociación, ni tampoco dar respuesta a alegaciones genéricas no debidamente concretadas. Por el contrario, debe limitarse a resolver aquellos puntos respecto de los que se ha desarrollado el fracasado proceso negociador, teniendo en cuenta la diversidad de las posturas de las partes que ha provocado el conflicto al que se pone fin.

Ningún laudo puede, en efecto, sustituir la actividad negociadora de las partes y la compleja red de concesiones recíprocas que están en la base de todo pacto colectivo. Se trata de dar una respuesta a los objetivos de la huelga y a las cuestiones concretas que en relación con ellos se han suscitado en el desarrollo de la misma y de ese procedimiento arbitral, previendo al mismo tiempo los mecanismos oportunos para que, superados estos obstáculos, y con preservación de la paz social, se complete la labor negociadora de las partes y se asegure la disponibilidad de instrumentos adecuados para la resolución de los conflictos que al hilo de la interpretación y aplicación de lo pactado previamente y de lo resuelto en el arbitraje puedan suscitarse.

Por otra parte, el desarrollo del procedimiento arbitral ha permitido comprobar un acercamiento de las posturas mantenidas por los protagonistas del conflicto, y ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar en consideración otros factores. Lo primero ha hecho que se haya tenido en cuenta la aproximación de las posturas de las partes a la hora de afrontar cada una de las materias tratadas en el laudo. Lo segundo, hace que el laudo tenga que mirar hacia el futuro de la empresa y de sus relaciones laborales, y que no pueda olvidar la complejidad de las mismas, dada la existencia de varios Convenios colectivos referidos a distintos sectores del personal de la compañía.

Por último, el laudo ha de ser consciente también del entorno económico en que la empresa debe operar. Ello determina que los beneficios económicos que en el mismo se establecen tengan en cuenta, por una parte, el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores y sus precedentes sacrificios en momentos de dificultades de la empresa. Y, por otra, que tales beneficios deben fundamentarse tanto en la consecución de beneficios de la empresa como en la mejora de la productividad de la misma que suponga una reducción de costes, ya que ello resulta básico de cara a asegurar la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de su capacidad competitiva dentro del sector del transporte aéreo.

En atención a todas estas consideraciones y a la vista de las posturas de las partes y de su evolución, he resuelto lo siguiente:

I. Vigencia

El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de cuatro años, abarcando el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2004.

Esta vigencia temporal se entiende sin perjuicio de que continúen operando, en su caso, más allá de esta última fecha, las previsiones económicas contenidas en los puntos siguientes, en los términos fijados en los mismos.

II. Retribuciones

Las mejoras retributivas que se establecen atienden la revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del laudo y están relacionadas con la evolución de los resultados ordinarios y con la instauración de medidas de incremento de la productividad.

1. Revisión salarial.

1.1 Los importes contenidos en la clave 104 a 31 de diciembre de 2000, se descontarán de los conceptos retributivos vigentes en dicha fecha, de forma que la mencionada clave se anula y desaparece a partir del 1 de enero de 2001. Los niveles resultantes experimentarán los siguientes incrementos:

Año 2001: 2,5 por 100 con revisión si la variación del IPC diciembre sobre diciembre supera dicho porcentaje, por importe de la diferencia y efectos de 1 de enero, de forma que garantice el IPC real de dicho año. Incremento adicional consolidable del 0,5 por 100.

Años 2002, 2003 y 2004: Incrementos del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, con revisión si la variación del IPC diciembre sobre diciembre supera tales porcentajes, por importe de la diferencia y con efectos de 1 de enero, de forma que garantice el IPC real de dichos años.

1.2 Pago único en el año 2001, no consolidable, de 1.012,6 millones de pesetas con reparto según propuesta del SEPLA.

2. Mejoras retributivas ligadas a resultados ordinarios y a productividad.

2.1 Se establece un sistema de participación en la mejora de resultados en la compañía, en base a la proporción entre resultados ordinarios sobre ingresos, a partir del año 2001, consolidándose hasta el 5,47 por 100 de la masa salarial del año 2000, en función de dichos resultados, durante el número de años necesario para conseguir el mencionado porcentaje. Se considerarán como resultados ordinarios los de explotación más los financieros derivados de la actividad operativa normal de la empresa. La realización de esta mejora se efectuará de la siguiente forma:

Resultados ordinarios/ingresos	Porcentaje sobre mejora de resultados	
	Todos los colectivos	Tripulantes Pilotos
<i>Año 2001</i>		
Menor de 0,866	0	0
0,866-2,900	15	3,83
Mayor de 2,900	18	4,59
<i>Año 2002</i>		
Menor de 1,221	0	0
1,221-3,120	15	3,83
Mayor de 3,120	18	4,59
<i>Año 2003</i>		
Menor de 2,0	0	0
2,0-3,251	15	3,83
Mayor de 3,251	18	4,59
<i>Año 2004</i>		
Menor de 2,5	0	0
2,5-3,751	15	3,83
Mayor de 3,751	18	4,59

El producto de aplicar a los ingresos reales obtenidos en cada año el coeficiente 0,866 para el año 2001; 1,221 para el año 2002; 2,000 para el año 2003 y 2,500 para el año 2004, da unos resultados ordinarios teóricos. La diferencia entre los resultados ordinarios reales de cada año, que incluirán el impacto de este sistema y los teóricos obtenidos según el cálculo anterior será a la que se aplique el porcentaje correspondiente de acuerdo con el cuadro expuesto. Si con las consolidaciones que procedan hasta el año 2004 no se hubiese alcanzado el límite máximo del 5,47 por 100 citado, se aplicarán en los sucesivos años los tramos y porcentajes que se recogen para el último año considerado (2004).

2.2 Se establece un sistema de participación en beneficios a partir del año 2003, según los resultados ordinarios, consolidándose hasta un máximo del 5 por 100 de la masa salarial del año 2000, destinándose a tal fin un porcentaje de los mismos conforme a la siguiente escala:

Resultados ordinarios en millones de pesetas	Porcentaje de los resultados
Hasta 10.500	0,00
De 10.500 a 12.500	0,25
De 12.500 a 14.500	0,50
De 14.500 a 16.500	1,00
De 16.500 a 18.500	1,50
Más de 18.500	2,00

Este sistema mantendrá su vigencia durante los años necesarios para consolidar el mencionado 5 por 100. Adicionalmente, en el año 2003 y si los resultados ordinarios superan en el ejercicio anterior 23.500.000.000 de pesetas, se destinará el 1 por 100 de la masa salarial del año 2000, con el mínimo de 400.000.000 de pesetas, para un pago en el mencionado año. Igualmente, en el año 2004, si se mantiene, al menos, dicho nivel de resultados ordinarios en el ejercicio anterior (2003), se efectuará el mismo pago y se consolidará en nómina.

2.3 Las cantidades resultantes de la participación en la mejora de resultados y en los beneficios de la compañía establecida en los puntos 2.1 y 2.2 se harán efectivas a los cuarenta días siguientes a la celebración de la Junta general ordinaria de accionistas que apruebe los resultados de cada uno de los años, incluyendo éstos el impacto de las correspondientes aplicaciones. Las cantidades que se consoliden significan un porcentaje sobre la masa salarial del colectivo del año a que se refiere la mejora de resultados y la consecución de beneficios. Este porcentaje será el que se aplique para la consolidación de todos y cada uno de los conceptos que se incluyen en la masa salarial, con la efectividad de 1 de enero del año siguiente. La distribución individual se efectuará en proporción al «haber regulador» de cada trabajador a fecha 1 de enero de cada año y al tiempo de permanencia en situación de activo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del correspondiente año. Se define el «haber regulador» como el constituido por los conceptos de sueldo base, antigüedad, prima por razón de viaje garantizada y gratificación complementaria del nivel de Convenio o nivel económico de referencia, en su caso.

3. Medidas de productividad.

3.1 Límite máximo de horas de vuelo (modificación del artículo 90 del VI Convenio Colectivo).

El límite máximo de horas de vuelo será el siguiente:

Período	Vuelos largos - Horas	Vuelos cortos y medios - Horas
Mes	90	82
Trimestre	255	236
Año	850	820

El límite de noventa horas/mes será aplicable a programaciones exclusivamente de largo recorrido con un límite de cuatro líneas mensuales.

A efectos de programación los tiempos de los distintos trayectos para cada tipo de avión se fijarán de acuerdo con los tiempos medios de vuelo de las estadísticas del ejercicio anterior, incluyendo el rodaje. Para aquellos trayectos de los que no se disponga de estadística, durante los seis primeros meses se aplicará el perfil de vuelo calculado según el artículo 63.

3.2 Reducción opcional de jornada (modificación del artículo 86.1 del VI Convenio Colectivo):

Párrafo primero: Los pilotos, a los quince años de servicio en vuelo en la compañía, podrán optar por no realizar más de cincuenta y nueve horas de vuelo en las flotas de corto y medio radio y sesenta y siete en las flotas de largo radio.

Párrafo sexto: Cincuenta y nueve horas en flotas de corto y medio radio o sesenta y siete horas en flotas de largo radio/media diaria de horas por flota y función = días de ocupación/mes.

Se sustituye el párrafo duodécimo por el siguiente texto:

«El disfrute de las condiciones del presente artículo se suspenderá en los casos de destacamento y destino.»

3.3 Simuladores.

A los efectos previstos en el artículo 94.d) del VI Convenio Colectivo, se debe entender que los simuladores son pruebas prácticas, cuyo objetivo es el mantenimiento de la pericia y aptitud de los tripulantes, por lo que no estarían afectados por el citado punto d) del artículo 94.

III. Cese en vuelo

Durante el primer año de vigencia de este laudo, se constituirá una mesa específica entre la compañía y la representación sindical de los tripulantes pilotos para estudiar la problemática de la edad de cese en los servicios de vuelo tras la entrada en vigor del Real Decreto 270/2000, de 25 de febrero, así como la relativa a la situación de los pilotos en situación de reserva o excedencia especial.

IV. Alojamiento

La selección, contratación y pago de los hoteles en los que se alojan los tripulantes pilotos en sus desplazamientos habituales, por motivos de servicio, estará a cargo de la compañía.

La contratación de los hoteles incluido un desayuno de tipo continental o similar siempre que el horario de servicio del hotel lo permita, se hará directamente por la compañía, a cuyo cargo correrá el abono de estos conceptos.

En la selección participará la representación sindical de los pilotos. El hotel seleccionado ha de ser como mínimo de cuatro estrellas o su equivalente en el extranjero. Las habitaciones deberán ser individuales o dobles de uso individual y con baño con el fin de garantizar un buen descanso.

Cumplidas estas condiciones, será preciso obtener el visto bueno de la representación sindical de los pilotos para el hotel seleccionado. Si no se obtiene este visto bueno, la compañía deberá ofertar al menos otros tres hoteles que cumplan las mismas condiciones referidas, debiendo la representación sindical dar el visto bueno a uno de ellos. A falta también de este visto bueno, la compañía podrá seleccionar libremente entre los hoteles afectados.

V. Contratación de pilotos en empresas del grupo

Se introduce un nuevo párrafo en el punto III del anexo 14 del VI Convenio Colectivo, desarrollo de la producción y protección de puestos de trabajo, con el siguiente texto, manteniendo el resto del artículo su redacción actual:

«La compañía Binter Canarias queda exceptuada de todo lo establecido en el párrafo anterior.»

VI. Prevención de riesgos laborales

Durante el primer año de vigencia de este laudo, se constituirá una mesa específica entre la compañía y la representación sindical de los pilotos para estudiar e incorporar a la normativa convencional que les afecta, un capítulo específico sobre prevención de riesgos laborales, en base a los siguientes planteamientos:

Creación de un servicio de prevención propio, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Impulsar un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades y disposiciones de la empresa, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los tripulantes pilotos de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

Garantizar, en todo caso, el tratamiento de los temas específicos que, en esta materia, afecten al colectivo de pilotos, entre la compañía y la representación de los mismos.

VII. Billetes

Se modifica la normativa convencional vigente sobre billetes en los siguientes términos:

1. Derechos de titulares tarjeta B-49 para quienes no tienen ningún beneficiario reconocido.

Inclusión de dos beneficiarios uno de los cuales deberá ser familiar de primero o segundo grados.

El primer beneficiario con derecho equivalente al cónyuge, y el segundo derechos equivalentes a un hijo menor de veintinueve años.

Mínimo para cambio de beneficiario de seis meses.

2. Free II: 25 trayectos para beneficiarios.

VIII. Comisión de resolución de conflictos

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 hubiese 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 2004.

La Comisión conocerá de los conflictos que se susciten en torno a la interpretación y aplicación del presente laudo y del Convenio Colectivo, en particular los referentes al capítulo de programación, respecto de los que no se haya obtenido acuerdo en la Comisión de interpretación. 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 entrará a formar parte del Convenio Colectivo*.

IX. Cláusula final

El VI Convenio Colectivo entre la empresa «Iberia LAE, Sociedad Anónima» y sus tripulantes pilotos, se mantendrá vigente en su contenido normativo, salvo en las previsiones establecidas en el presente laudo que le puedan afectar.

La Comisión negociadora del VII Convenio Colectivo procederá a simplificar y actualizar el VI Convenio Colectivo. En caso de falta de acuerdo en el citado proceso de simplificación y actualización, será competente la Comisión de resolución de conflictos para dirimir la controversia.

* En atención a la paz laboral que este laudo arbitral y su correcta aplicación deben garantizar, el árbitro considera oportuno que la Dirección de la compañía revise, en la medida en que estén relacionados con el conflicto, las decisiones de extinción de contratos de trabajo de pilotos en período de prueba que han tenido lugar durante el desarrollo del conflicto.

15835 RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario.

Visto el contenido el Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector Agrario Forestal y Pecuario, suscrito el día 26 de junio de 2001, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero), acuerdo alcanzado, de una parte, por las organizaciones empresariales ASAJA, UPA y COAG, en representación de las empresas del sector y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación Agroalimentaria de CC. OO. y FTT-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,