

cioso-administrativo número 1394/1978, promovido por don José Muñoz González, sobre acuerdo declarando al recurrente en situación de excedencia voluntaria, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por don José Muñoz González, contra la resolución de ocho de julio de mil novecientos setenta y ocho que desestimó recurso de alzada interpuesto contra la anterior de dos de noviembre de mil novecientos setenta y siete, que le declaró en situación de excedencia voluntaria, debemos declarar y declaramos que dichos acuerdos son ajustados a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

Madrid, 8 de enero de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

6286

RESOLUCION de 11 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 941, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Yalat», modelo «Yalcorzo (M) P.A.C.», para clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A., Yalat», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Yalat», modelo «Yalcorzo (M) P.A.C.», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente.

Primero.—Homologar la bota de seguridad, marca «Yalat», modelo «Yalcorzo (M) P.A.C.», para clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A., Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo—Homologación 941 de 11-I-1982—. Bota de seguridad-clase III grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid 11 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

6287

RESOLUCION de 11 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dicta Laudo Arbitral de la Empresa «British Airways».

Visto el Laudo dictado en arbitraje voluntario referente a la Empresa «British Airways», de esta misma fecha, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y 2.º, apartado f), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Revisto de Convenios de esta Dirección General con notificación a las partes.
Segundo.—Remitir el texto original de dicho Laudo Arbitral al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 11 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Visto el expediente de conflicto colectivo planteado por los representantes del Comité de Empresa de «British Airways», sucursal España, tendente a lograr un acuerdo de aumento salarial y de no conseguirse sea dictado un laudo arbitral que recaería en la persona de don Fernando Somoza Albaronedo, Director general de Trabajo. Habida cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

1.º En la demanda se expone que el conflicto que afecta a la totalidad del personal de la sucursal en España de la «British Airways», cuyo planteamiento fue acordado por el Comité de Empresa en 13 de enero de 1982, se originó como consecuencia de la actitud adoptada por la Dirección de considerar conge-

lados los salarios en la cuantía fijada en la última revisión del anterior Convenio, cuya duración prevista era hasta el 31 de diciembre de 1981. Tal posición derivó de la petición del 11 por 100 de aumento más revisión semestral dentro del marco del Acuerdo Nacional de Empleo, que pretendían los empleados; y esto en base a la situación saneada de la sucursal española de la Empresa. La postura de la Dirección es consecuencia de las instrucciones cursadas por la central inglesa que, en base a la situación deficitaria de la explotación en el conjunto mundial, acordó tal congelación, cualquiera que fuese el país de radicación del Centro de trabajo.

2.º Celebrada la reunión del día 22 de enero último con intento conciliatorio, con asistencia de ambas partes, no se produjo acuerdo, por el contrario se mantuvieron las posiciones respectivas que quedan expuestas, salvo la cuantía del aumento que fue rebajada desde el 11 por 100 que era el punto de partida, hasta el 10 por 100. Se acordó por unanimidad hacer uso de la previsión que contempla el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, en su artículo 24, de someter el conflicto a un arbitraje, designando como árbitro a don Fernando Somoza Albaronedo, Director general de Trabajo, quien aceptó, en el mismo acto. Asimismo acordaron hacer aportación al expediente dentro de un plazo que expiraba el 27 de enero siguiente, de la documentación oportuna así como de las conclusiones a que llegasen. También hubo, renuncia expresa a la utilización de la vía de conciliación previa ante el IMAC, aun en el supuesto de que ésta fuera necesaria. Por último, el árbitro anunció el dictado de laudo para dentro de los cinco días siguientes desde que quede ultimada la presentación de documentación por ambas partes.

3.º Practicada la documentación oportuna, de la misma resulta como sigue: La Dirección de la Compañía invoca el dato de la pérdida que tuvo la Empresa en el año fiscal 1981 que ascendió a un total de veintiséis mil millones de pesetas, lo que determinó trazar un plan de supervivencia entre cuyas medidas figura la congelación salarial y la reducción de empleados. El personal acató tales medidas en varios países, entre otros el Reino Unido. Respecto a la situación de la sucursal en España, se llevó a cabo la reducción de personal, como es conocido, desde 132 a 105 trabajadores. Frente a la postura del personal, basada en que en España no se produjeron pérdidas, y no procede aplicar aquí medidas justificadas en otros lugares, alega la Dirección que las pérdidas y ganancias se estiman globalmente. Así, los ingresos obtenidos durante el año, en España, alcanzaron 1.602.000.000 de pesetas frente a unos gastos de 930.000.000 millones, y el sobrante fue remitido a la central, que es quien atiende otros gastos aparte los típicos de la explotación en España, por ejemplo compra y reposición de aeronaves, amortización, sueldos del personal de vuelo, etc. Estos datos deben apreciarse en el conjunto de la explotación de la Compañía en los diferentes países en donde trabaja y que en 31 de marzo de 1981, fecha de cierre del ejercicio fiscal, arrojó una pérdida equivalente a 26.000.000 de pesetas. Termina en sus alegaciones la dirección aduciendo que cualquier empleado en España con jornada completa percibe un total retributivo entre 1.200.000 pesetas y 2.700.000 pesetas.

4.º Como justificación de lo anterior la Dirección aporta un extracto de la cuenta de Pérdidas y Ganancias en España en el ejercicio 1981 figurando como ingresos brutos 1.600.000.000 y 929.000.000 de gastos, cifras ambas redondeadas.

5.º En sus conclusiones escritas, la Comisión Ejecutiva del Sindicato Federal del Transporte Aéreo (UGT) manifiesta que del 11 por 100 pretendido en un principio rebajaron los trabajadores hasta un 10, el incremento de la tabla a cuya mejora aspiran. Que frente a esto no puede prosperar el punto de vista de la Dirección relativo a la congelación, basándola en una política laboral de carácter trasnacional. Que en la explotación de los servicios comprendidos dentro de la sucursal de la Empresa en España, hubo superávit en los ejercicios 1980 y 1981 y el cuadro de facturación de pasajeros arroja un crecimiento del 18,7 por 100 sólo en venta de pasajeros, a lo que hay que añadir la facturación en ventas por carga, que debe ser considerado como ganancia neta. Sin embargo, si los resultados en uno otro ejercicios fueron a la zaga de los planes de la Empresa, ello fue motivado por el cambio del aeropuerto terminal en Londres y también por el cambio de la peseta. Los gastos de personal en España se contuvieron en 1981 respecto al año anterior, debido en parte a la reducción de la plantilla la cual pasó de 136 empleados a 106 y que se refleja en la correlación entre dichos gastos y los gastos totales de la explotación en nuestro país, cifrada la parte de personal en un 23,9 por 100 del total. Considera el Comité de Empresa recurrente que ni la política de contratación del sector público ni la contención del gasto de igual naturaleza en las Empresas Públicas, inspiradas por la política gubernamental inglesa puede estimarse fundamentalmente en el plano económico, pues responde a una concepción política determinada; lo contrario pugna con la autonomía laboral dentro de cada país. Por último igualmente manifiesta que a las primeras negociaciones la Dirección estaba dispuesta a aumentar un 7 u 8 por 100, postura de la que se retractó cuando recibió las instrucciones de su central.

6.º Para mejor proveer se acordó dar traslado a cada una de las partes del escrito de alegaciones presentado por la otra a fin de poder contraalegar, y se señaló para evacuar un plazo de cinco días con interrupción del que inicialmente se fijara para dictar el laudo. En estos nuevos escritos, la Dirección de la Empresa reitera punto por punto lo expuesto en su anterior