



**UNIVERSIDAD DE LEÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO**

**EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL  
DE LA MINERÍA DEL CARBÓN**

**Memoria que para optar al grado de  
Doctor en Derecho presenta:**

**SUSANA RODRIGUEZ ESCANCIANO**

**León**

**EL REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LA MINERIA  
DEL CARBON**

Tesis dirigida por el Prof. Dr. D. Germán Barreiro González,  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la  
Universidad de León, y por el Prof. Dr. D. Juan José Fernández  
Domínguez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social de la Universidad de León

Presentada por la Licenciada Susana Rodríguez Escanciano  
para optar al título de Doctor en Derecho

La autora expresa su más sincero agradecimiento al profesor D. Germán Barreiro González, por su constante dirección y magisterio, así como al profesor D. Juan José Fernández Domínguez (codirector de la presente tesis), por su continua ayuda y asesoramiento. Igualmente agradece a los miembros del Tribunal encargado de juzgarla (el día 25 de marzo de 1996), formado por los profesores D. Manuel Alonso Olea, D. Alfredo Montoya Melgar, D. Antonio Vicente Sempere Navarro, D. Jesús Martínez Girón y D. Javier Garate Castro, sus valiosas sugerencias y colaboración.



# INDICE

<b>ABREVIATURAS MAS UTILIZADAS.....</b>	<b>11</b>
---	-----------

<b>INTRODUCCION. FUENTES (Apunte).....</b>	<b>15</b>
--	-----------

## **CAPITULO I: LA EXPLOTACION CARBONIFERA COMO EMPRESA**

1.- LA MINA: CONCEPTO .....	21
2.- TIPOS DE EXPLOTACIONES MINERAS .....	26
3.- EL EMPRESARIO MINERO .....	29
4.- ESTRUCTURA EMPRESARIAL .....	32
4.1.- Empresas multinacionales .....	32
4.2.- Grupos de empresas.....	34
4.3.- Cotos mineros.....	38
4.4.- Cooperativas de trabajadores.....	41
4.5.- El pozo como centro de trabajo.....	43
4.6.- Descentralización productiva .....	43

## **CAPITULO II: EL INGRESO AL TRABAJO**

1.- CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN UNA EXPLOTACION DE CARBON....	55
1.1.- Trabajadores menores de edad .....	56
1.2.- Breve alusión a los trabajadores extranjeros .....	62
1.3.- Especial referencia a la mujer minera .....	64
1.3.1.- Consideraciones previas. El principio de igualdad.....	64
1.3.2.- Tesis jurisprudencial.....	68
1.3.3.- El Decreto de 26 de julio de 1957 .....	76
1.3.4.- Valor de la disposición recogida en la Carta Social Europea y otros textos internacionales.....	80
2.- INGRESO PREFERENTE DE LOS FAMILIARES DE LOS MINEROS .....	84
3.- PERIODO DE PRUEBA.....	86
4.- ESPECIALIDADES EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACION.....	91
5.- FOMENTO DE EMPLEO.....	95

## CAPITULO III: CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

<b>I.- TIEMPO DE TRABAJO .....</b>	<b>107</b>
1.- JORNADA LABORAL .....	107
1.1.- Normativa minera: evolución histórica.....	108
1.2.- Régimen vigente .....	114
1.3.- Jornada ordinaria .....	115
1.3.1.- Jornada de exterior.....	115
1.3.2.- Jornada de interior.....	118
1.3.3.- Descanso dentro de la jornada .....	121
1.4.- Jornadas especiales en el interior de las minas.....	123
1.5.- Movilidad de los trabajadores de interior a exterior y de exterior a interior: su influencia sobre la jornada.....	126
2.- HORARIO DE TRABAJO .....	127
3.- TRABAJO A TURNOS.....	128
4.- TRABAJO NOCTURNO .....	129
5.- HORAS EXTRAORDINARIAS .....	131
6.- HORAS RECUPERABLES POR FUERZA MAYOR .....	138
7.- CALENDARIO LABORAL.....	140
8.- VACACIONES.....	141
9.- DESCANSO SEMANAL .....	154
9.1.- Antecedentes.....	154
9.2.- El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.....	156
10.- DIAS FESTIVOS.....	159
11.- PERMISOS RETRIBUIDOS.....	162
11.1.- Su regulación en la OLMC.....	162
11.2.- Permisos con relevante incidencia en el sector minero .....	164
11.3.- Días de disfrute.....	171
11.4.- Retribución .....	171
12.- EXCEDENCIAS.....	173
12.1.- Consideraciones previas .....	173
12.2.- Excedencia voluntaria.....	176
12.2.1.- Requisitos.....	177
12.2.2.- Efectos.....	178
12.3.- Excedencias forzosas .....	182
<b>II.- REGIMEN RETRIBUTIVO.....</b>	<b>187</b>
1.-CONCEPTO.....	187
2.- MODALIDADES SALARIALES.....	189
2.1.- Valoración de puestos de trabajo.....	189
2.1.1.- Salarios por unidad de tiempo.....	191
2.1.2.- Salarios por unidad de obra.....	192
2.1.3.- Salarios mixtos.....	199
2.2.- Salarios en dinero y salarios en especie.....	203
3.- ESTRUCTURA SALARIAL.....	203

3.1.- Salario base.....	205
3.2.- Gratificaciones extraordinarias.....	207
3.3.- Complementos salariales.....	210
3.3.1.- Condiciones personales del minero .....	211
A) Antigüedad .....	211
B) Complemento personal genérico .....	214
3.3.2.- Complementos por trabajo realizado.....	215
A) Prima de asistencia o asiduidad.....	215
B) Penosidad, toxicidad y peligrosidad .....	219
C) Pluses para ciertas categorías de trabajadores .....	220
D) Plus de nocturnidad .....	223
E) Horas extraordinarias.....	224
F) Complementos de disponibilidad horaria.....	225
G) Otros complementos de puesto de trabajo.....	226
3.3.3.- Complementos fundados en la situación y resultados de la explotación.....	227
3.4.- Percepciones extrasalariales.....	228
3.4.1.- Indemnizaciones o suplidos de gastos sufragados por el propio minero.....	228
A) Desgaste de útiles o herramientas.....	228
B) Adquisición de prendas de trabajo.....	229
C) Adquisición de elementos de aseo personal .....	233
D) Dietas.....	234
E) Plus distancia o transporte .....	235
3.4.2.- Prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social.....	236
A) Economatos .....	238
B) Comedores.....	241
C) Otras medidas asistenciales .....	243
4.- IMPOSIBILIDAD MOMENTANEA DE LA PRESTACION A EFECTOS SALARIALES .....	250
5.- REQUISITOS DEL PAGO .....	251
6.- CLAUSULAS DE INCREMENTO Y REVISION SALARIAL ATRASOS Y DIFERENCIAS SALARIALES DERIVADAS DE LA EFICACIA RETROACTIVA DE UN CONVENIO .....	253
7.- COMPENSACION Y ABSORCION.....	254
8.- ESPECIAL REFERENCIA AL SUMINISTRO DE CARBON .....	255
8.1.- Naturaleza jurídica.....	255
8.2.- Beneficiarios.....	259
8.2.1.- Cabeza de familia .....	260
8.2.2.- Subsidiados y pensionistas .....	261
8.2.3.- Sujetos excluidos .....	266
8.3.- Lugar de entrega.....	267
8.4.- Cuantía.....	268
8.5.- Posibilidad de sustitución.....	269
8.6.- Sanciones.....	271

<b>III.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL .....</b>	<b>273</b>
1.- CLASIFICACION PROFESIONAL .....	273
1.1.- Plantillas y escalafones .....	273
1.2.- Determinación del sistema de clasificación profesional.....	275
1.2.1.- Consideraciones previas.....	275
1.2.2.- Previsiones legales .....	277
1.3.- Atribución al trabajador de una categoría concreta .....	290
1.4.- Ascensos .....	292
<b>IV.- ALGUNAS VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL .....</b>	<b>301</b>
1.- PODER DE DIRECCION .....	301
2.- PODER DISCIPLINARIO .....	303
2.1.- Titularidad de la potestad sancionadora .....	305
2.2.- Faltas.....	306
2.3.- Sanciones .....	313
2.4.- Prescripción .....	316
2.5.- Procedimiento disciplinario.....	317
2.6.- Potestad premial.....	319
3.- CAMBIO DE LUGAR EN LA PRESTACION .....	320
3.1.- A instancia del propio trabajador.....	320
3.2.- De carácter unilateral por parte del empresario.....	322
3.2.1.- Incluidos dentro del poder de dirección.....	323
3.2.2.- Extramuros del poder de dirección .....	324
3.3.- Como medida disciplinaria.....	331
3.4.- Otras circunstancias motivadoras de la movilidad .....	332
4.- MOVILIDAD FUNCIONAL .....	332
4.1.- Solicitud del propio trabajador .....	333
4.2.- Mutuo acuerdo.....	334
4.3.- Por conveniencia de la empresa.....	334
4.3.1.- Destino de interior a exterior .....	337
4.3.2.- Destino de exterior a interior .....	338
4.4.- Disminución de la capacidad.....	339
4.5.- La enfermedad profesional como causa de movilidad laboral .....	342
4.5.1.- Consideraciones generales .....	342
4.5.2.- Especial referencia a la silicosis.....	344
A) Trabajadores afectados .....	344
B) Puestos exentos de riesgo.....	348
C) Condiciones de trabajo en el nuevo puesto. Especial atención a los conceptos retributivos.....	350
5.- ANOMALIAS EN LA CLASIFICACION.....	355
5.1.- Trabajos de categoría superior.....	355
5.2.- Trabajos de categoría inferior.....	358
6.- SUSPENSIONES DEL CONTRATO .....	360
7.- EXTINCION DE LA RELACION LABORAL .....	375



<b>V.- SEGURIDAD E HIGIENE .....</b>	<b>385</b>
1.- PELIGROSIDAD INTRINSECA DE LA ACTIVIDAD EXTRACTIVA Y SUS CONSECUENCIAS ECONOMICAS .....	385
2.- ANALISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE CONFLUYEN EN LA PRODUCCION DE ACCIDENTES EN LA MINA.....	392
3.- PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS .....	402
3.1.- Formación.....	403
3.1.1.- Introducción.....	403
3.1.2.- Normativa sectorial.....	406
3.1.3.- Minas-Escuela y cursos de formación .....	411
3.1.4.- Relación directa entre formación y seguridad .....	416
3.2.- Reconocimientos médicos.....	423
3.3.- Otras medidas preventivas.....	428
3.3.1.- Preferencia por la contratación indefinida.....	428
3.3.2.- Ambiente de trabajo.....	431
3.3.3.- Tiempo de trabajo.....	433
3.3.4.- Poder disciplinario.....	435
3.3.5.- Ropa de trabajo.....	436
3.4.- Organos competentes en materia de seguridad e higiene.....	439
3.4.1.- Organos de carácter administrativo .....	439
3.4.2.- Organos especializados internos de las empresas mineras.....	448
A) Comité de Seguridad e Higiene: constitución y funcionamiento .....	449
B) Delegados mineros de Seguridad.....	453
a.- Condiciones de elegibilidad.....	453
b.- Derechos y obligaciones inherentes a su cargo .....	455
C) Disposiciones comunes.....	457
D) Brigadas de Salvamento .....	457
4.- MARCO NORMATIVO .....	459
4.1.- Repercusiones de la legislación comunitaria en materia de salud y seguridad ocupacional en las industrias extractivas.....	459
4.2.- Normativa nacional .....	467
4.2.1.- Antecedentes.....	467
4.2.2.- Disposiciones vigentes.....	471
A) Introducción.....	471
B) La materia de seguridad e higiene en el Estatuto Minero.....	473
C) El Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.....	476
D) Instrucciones Técnicas Complementarias .....	477
E) Disposiciones Internas de Seguridad .....	479
F) Incidencia de la negociación colectiva.....	481

#### **CAPITULO IV: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

1.- NEGOCIACION COLECTIVA.....	489
1.1.- Introducción.....	489

1.2.- Unidades negociables .....	493
1.3.- Partes negociadoras .....	503
1.4.- Comisión Paritaria .....	506
1.5.- Cláusulas sobre el alcance y la estructura de la negociación colectiva .....	511
1.6.- Valoración crítica: situación actual de la Ordenanza.....	514
<b>2.- DERECHOS COLECTIVOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.....</b>	<b>519</b>
2.1.- Consideraciones previas .....	520
2.2.- Representación unitaria .....	524
2.2.1.- Organización .....	524
2.2.2.- Funciones .....	528
2.2.3.- Garantías. Especial referencia al crédito horario .....	529
2.3.- Libertad sindical .....	533
2.4.- Representación y acción sindical en la empresa. La cuota sindical.....	534
2.5.- Regulación convencional del derecho de reunión .....	537
2.6.- Especial referencia a la huelga y cierre legal.....	539

## **CAPITULO V: RECONVERSION MINERA**

1.- INTRODUCCION .....	545
2.- TENDENCIAS DE PRODUCCION Y NECESIDAD DE RECONVERSION ..	548
3.- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN EN LA ACTUALIDAD AL SECTOR MINERO.....	553
4.- NORMATIVA ESPECIFICA DE REORDENACION.....	562
5.- PLAN ENERGETICO NACIONAL .....	573
6.- VIAS DE SOLUCION A LOS PROBLEMAS DEL SECTOR .....	575
6.1.- Medidas generales .....	575
6.2.- Implicaciones laborales y de Seguridad Social .....	584

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>593</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>607</b>
--------------------------	------------

<b>ANEXO.....</b>	<b>681</b>
-------------------	------------

## ABREVIATURAS MAS UTILIZADAS

AA:	"Revista Actualidad Administrativa"
AA.VV.:	Varios Autores
AEPEMA:	Asociación Empresarial provincial de Minas de Antracita de León
AL:	"Revista Actualidad Laboral"
BOE:	Boletín Oficial del Estado
BOP:	Boletín Oficial de la Provincia
CC:	Código Civil
CCom:	Código de Comercio
CC.OO:	Comisiones Obreras
CDT:	"Cuadernos de Derecho del Trabajo"
CE:	Constitución Española
CEC:	Centro de Estudios Constitucionales
CECA:	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEE:	Comunidad Económica Europea
CGPJ:	Consejo General del Poder Judicial
CP:	Código Penal
DA:	"Revista Documentación Administrativa"
DIS:	Disposiciones Internas de Seguridad
DJ:	Real Decreto 2001/1983, de 21 de julio, sobre jornada y descansos
DL:	"Revista Documentación Laboral"
DLRT:	Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo
DOCE:	Diario Oficial de la Unión Europea
DOG:	Diario Oficial de Galicia
DOS:	Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salaeio
D-R.D.:	Decreto-Real Decreto
EM:	Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero
ET:	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
ET 1980:	Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo
IEAL:	Instituto de Estudios de la Administración Local
IELSS:	Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social
IEP:	Instituto de Estudios Políticos
INEM:	Instituto Nacional de Empleo
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSALUD:	Instituto Nacional de la Salud
INSERSO:	Instituto Nacional de Servicios Sociales
IPC:	Indice de Precios al Consumo
ITCs:	Instrucciones Técnicas Complementarias
JO:	Journal Officiel
LBRL:	Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, 7/1985, de 7 de abril
LCT:	Ley de Contrato de Trabajo (libro I, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944; libro II, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944)
LETT:	Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

LIS:	Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del orden social
LGSS:	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Decreto 2065/1974 de 30 de mayo
LJCA:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, de 27 de diciembre de 1956
LOLS:	Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto
LOPJ:	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LOTIC:	Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional
LP:	Ley de Presupuestos
LPL:	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
LPRL:	Ley 13/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRL:	Ley 26/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales
LRN:	Ley de Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de octubre de 1942
LSS:	Texto articulado de la Ley 193/1963 de 28 de diciembre sobre Bases de la Seguridad Social. Decreto 907/1966, de 21 de abril
MTSS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial
OMH:	Ordenanza de Trabajo para la industria hullera, aprobada por Orden de 18 de mayo de 1964
OLMC:	Ordenanza de Trabajo para la Minería. Carbón Mineral, aprobada por Orden de 29 de enero de 1973
OOS:	Orden de 22 de noviembre de 1973 para desarrollo del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario
PEE:	Revista Papeles de Economía Española"
PEN:	Plan Energético Nacional
PIB:	Producto Interior Bruto
RAP:	"Revista de Administración Pública"
RDJE:	Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo
RDP:	"Revista de Derecho Público"
REDA:	"Revista Española de Derecho Administrativo"
REDT:	"Revista Española de Derecho del Trabajo"
RGNBSM:	Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobado por Real Decreto 863/1985, de 2 de abril
RISS:	"Revista Internacional de la Seguridad Social"
RIT:	"Revista Internacional del Trabajo"
RL:	"Revista Relaciones Laborales"
RT:	"Revista de Trabajo"
RTL:	"Revista Técnico Laboral"
RTSS:	"Revista de Trabajo y Seguridad Social"
RTSS(CEF):	"Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros"
Res.:	Resolución
RAS:	"Revista de Política Social"
RSS:	"Revista de Seguridad Social"
SAN:	Sentencia de la Audiencia Nacional
SCT:	Sentencia Tribunal Central de Trabajo

SMAC:	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas
STCo.:	Sentencia Tribunal Constitucional
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo (cuando no medie otra indicación será de la Sala de lo Social)
STSJ:	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TCECA:	Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TL:	"Revista de Temas Laborales"
TRLGSS:	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
Trib.Soc.:	"Revista Tribuna Social"
UE:	Unión Europea
UGT:	Unión General de Trabajadores
UNED:	Universidad Nacional de Educación a Distancia



## **INTRODUCCION. FUENTES (Apunte)**

Las prestaciones remuneradas de servicios en el Sector minero ocupan con plena legitimidad un lugar propio y singular de la realidad social disciplinada por el Derecho Trabajo. La reflexión sobre el contenido jurídico laboral de la relación minera (cuyo análisis constituye la esencia de la presente investigación) exige, previamente, unas consideraciones por más que sucintas de carácter general que, a modo de principio y fundamento, sirvan de hilo conductor del estudio efectuado. Procede así delimitar, dentro de los problemas presentes en el régimen jurídico-laboral de los asalariados mineros, y con la brevedad que exigen unas páginas introductorias, las razones fundamentales que, en concreto, han llevado a establecer como trabajo de investigación para optar al título de doctor en Derecho el estudio de las peculiaridades de la relación individual y colectiva de trabajo en el Sector carbón, a saber:

En primer lugar, una peculiar sensibilidad hacia los problemas de la región en cuya Universidad se elabora la investigación, que en el caso de las explotaciones mineras adquieren en la provincia de León una relevancia de primer orden para el empleo tanto por el valor de su producción como por el interés estratégico de sus reservas.

La crisis que está padeciendo el sector, cuyas razones se asientan básicamente en los cambios sustanciales en las condiciones de producción que ha supuesto la creación del mercado único europeo; circunstancia ésta que impone a las empresas mineras unos procesos de adaptación que implican un importante esfuerzo inversor adicional y generan efectos negativos sobre el empleo.

-- Si bien los problemas sociales y económicos de los trabajadores mineros han sido ampliamente tratados por expertos de otras disciplinas, es notoria la escasez (aunque no faltan valiosas excepciones) de aportaciones científicas, monográficas y detalladas entre los investigadores del Derecho del Trabajo, haciendo conveniente, por tanto, efectuar una indagación de conjunto sobre los problemas jurídicos singulares presentes en las relaciones laborales en la minería.

-- Pero en especial, la razón última y de fondo radica en las singulares condiciones de penosidad, peligrosidad y aislamiento (escasa luminosidad, niveles excesivos de grisú, calor elevado, atmósfera húmeda...) que indisolublemente acompañan al desarrollo de la prestación laboral en el interior de las galerías y que precisamente por ello conllevan la necesidad de dotar al contrato de trabajo minero de importantes especialidades respecto a la relación laboral común (entendida como la figura típica y más frecuentemente utilizada en el ámbito del Derecho del Trabajo).

Con todo, partiendo de que las relaciones laborales en la minería vienen sometidas a la disciplina general de trabajo asalariado que rige en cualesquier sector económico, fácilmente se comprenderá que la pretensión de este trabajo no supone agotar el análisis de dicha producción normativa, ni mucho menos la profusa elaboración científica y jurisprudencial que se ha vertido sobre la misma. Se procederá, en consecuencia, a la utilización selectiva de dichos materiales, procurando en lo posible que el discurso no se convierta en una estéril revisitación de categorías, disposiciones y conceptos sectorialmente indiferenciados que poco o nada pueden aportar a la problemática específica del trabajo minero. Así, fiel al designio de parar la atención ante los aspectos característicos de la relación laboral minera, el criterio metodológico a seguir consistirá en tratar los aspectos verdaderamente relevantes y peculiares de esta relación laboral, consultando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Central de Trabajo y de los Tribunales Superiores de Justicia, así como el oportuno trato que dispensan los convenios colectivos. De lo anterior expuesto cabe colegir fácilmente el diverso contenido de los capítulos en que se estructura el análisis, cuya extensión variará, en consecuencia y proporción, a las cuestiones específicas que para el sector de la minería del carbón presentan.

Por lo demás, el fin perseguido no es sino modificar la imagen generalizada de que la minería española está normalmente asociada con la producción de accidentes, con problemas laborales o sociales, con un impacto negativo sobre el paisaje, con un elevado deterioro del medio ambiente, etc.; y considerar, por contra, que se trata de una actividad creadora de riqueza, máxime en un país tradicionalmente minero. No obstante lo cual, la extraordinaria envergadura cuantitativa y cualitativa que los problemas relacionados con el trabajo minero presentan en España difícilmente pudieran hallar continente, sin merma del mínimo rigor científico que exige su tratamiento, en los límites de la presente tesis doctoral, pues para ello habría que ponderar factores extranormativos, entre ellos, la práctica del laboreo de los filones de carbón.

Dejando al margen los principales motivos de elección del tema objeto de análisis, y centrandó en este momento la atención en las fuentes reguladoras esta actividad laboral, conviene reiterar, como punto de partida, que si bien la labor voluntariamente desarrollada por el minero a cambio de una retribución, constituye el objeto de una obligación laboral, y por ello los mineros han merecido desde un principio la consideración legal de trabajadores,



su inclusión en el ámbito normativo del Derecho del Trabajo se realiza, no obstante, salvando una serie de particularidades impuestas por la evidente especialidad derivada de la naturaleza del trabajo; habida cuenta éste presenta características peculiares y propias, derivadas básicamente del marco y modo en que se desarrolla, pues la actividad se presta en condiciones de esfuerzo, penosidad, peligrosidad y aislamiento superiores a otros sectores productivos, precisando, al tiempo, la posesión de aptitudes físicas concretas, de una particular cualificación que no está al alcance de todos y que debe ser constantemente mantenida a través de la oportuna formación.

Sea como fuere, la relevancia causal de estas especialidades es tal que proporciona apoyo suficiente para considerar que el trabajo minero constituye legalmente una relación laboral que, sin merecer el calificativo legal de especial, posee indudables rasgos peculiares<sup>1</sup>, pudiendo incluirse dentro del concepto relación laboral "común con peculiaridades"<sup>2</sup>. En consecuencia, para adecuar la legislación general a las especiales características del sector carbonífero, se dictaron una serie de normas respecto de las cuales se va a proporcionar en este momento mera noticia de su existencia por cuanto su análisis en profundidad se va a efectuar en los diferentes capítulos que integran la presente investigación. Así, en primer lugar -y por este orden- se promulgaron las siguientes Reglamentaciones y Ordenanzas:

-- Reglamentación del Trabajo en las Minas de Carbón, aprobada por Orden de 6 de junio de 1942.

-- Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946.

---

<sup>1</sup> ' Conviene aclarar, no obstante, que existe un grado de relatividad en la distinción entre contrato común de trabajo y contratos de trabajo especiales, pues las normas aplicables a los contratos comunes de trabajo son, por un lado, las de la legislación común y, por otro, las normas de la regulación colectiva propias de cada rama profesional, de cada tipo de actividad, razón por la cual, y si se repara en la legislación aplicable en cada caso, sólo cabe concluir que todos los contratos de trabajo son especiales, negándose con ello la existencia de un contrato común de trabajo diferenciable de los especiales. BAYON CHACON, G.: "Con tratos especiales de trabajo. Concepto ", AA.VV: *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1965, págs. 9-10.

Sucedo, en efecto, que todos los contratos de trabajo son especiales si se atiende al objeto de la prestación del trabajo o, lo que es lo mismo, al tipo de trabajo, pues es tal la variedad de este último que nada impide afirmar que cada contrato de trabajo sea especial por su objeto, en relación con los demás, esto es, que todos son especiales. ALONSO OLEA, M.: "Ambito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1977, pág. 49.

No obstante lo anterior, es de todo punto necesario buscar unos rasgos comunes compartidos por los distintos tipos de relaciones de trabajo (estructura mínima), a los cuales se añaden otros que los modalizan, de forma tal que resulte posible encontrar en una determinada relación de trabajo una característica diferencial que la distinga de las demás relaciones laborales especiales, es decir, una "especialidad especial ", que destacaría de la "especialidad común.. BAYON CHACON, G.: "Con tratos especiales de trabajo. Concepto", cit., pág. 49.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 16a edición, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 498; CAVAS MARTINEZ, F.: "Diversificación versus uniformidad en el Derecho español del Trabajo", *REDT*, núm. 63, 1994, págs. 75 y ss.

-- Ordenanza de Trabajo para la industria hullera (OMH), aprobada por Orden de 18 de mayo de 1964. Su regulación se extendió a los subsectores "antracitas" (Orden de 21 de agosto de 1964), "lignitos" (Orden de 21 de agosto de 1964) y "aglomerados" (Orden de 30 de abril de 1965).

-- Ordenanza de Trabajo para la Minería. Carbón Mineral (OLMC), aprobada por Orden de 29 de enero de 1973.

Conviene aclarar (de entrada y sin perjuicio de las explicaciones que posteriormente se efectuarán) que la Ordenanza citada en último lugar, pese a haber perdido vigencia a partir del 31 de diciembre de 1995 es objeto de un detallado estudio y de constantes referencias en los capítulos sucesivos. La razón de ello radica, en primer lugar, en que dada la ausencia de cobertura convencional general en el sector se intentan paliar los posibles vacíos acudiendo, como práctica de empresa, a la regulación de la OLMC (que abarca cualquier aspecto de la relación laboral minera pensable); y, lo que aún es más importante, porque es muy frecuente que los convenios colectivos del sector acojan o remitan a la regulación de la OLMC, asumiéndola y señalando su vigencia expresa en puntos concretos, supuestos éstos en los que la OLMC así asumida pasa a regir como y en cuanto convenida<sup>3</sup>.

En segundo lugar, tanto la Ley 6/1977, de 4 de enero, de Fomento de la Minería (disposición adicional primera), como la Ley 54/1980, de 5 de noviembre, de Modificación de la Ley de Minas (disposición adicional única), otorgaron el plazo de un año al Gobierno para promulgar un Estatuto Minero. Ambos mandatos fueron incumplidos en plazo, pero en 1983, el Gobierno, haciendo uso de su potestad reglamentaria<sup>4</sup> -ex art. 97 CE-, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del sector minero y a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, promulgó el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero.

---

<sup>3</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Actualización de la decimotercera edición, Madrid (Universidad Complutense), 1994, pág. 120.

De otro lado, una nueva perspectiva abre el acuerdo del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el día 28 de diciembre de 1995, en virtud del cual se clasifican las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuya vigencia había sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995 por la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 en dos grupos: a) Grupo 1º. Aquellas cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado (o prorrogado); b) Grupo 2º. Aquellas otras cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado. En concreto y por lo que se refiere a la OLMC, se encuentra ubicada dentro del apartado E) del Grupo 1º que integra supuestos en los cuales "por no haber alcanzado las partes acuerdo y, en atención a ello, haber decidido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por mayoría de sus miembros, sustanciar los vacíos de cobertura mediante arbitraje.

<sup>4</sup> A tenor del propio preámbulo del EM se optó "por el procedimiento reglamentario básicamente por dos razones: la primera, la celeridad y sencillez de su tramitación, que permite una rápida puesta en práctica del contenido de la norma, y la segunda, por entender que una norma de este rango permite abordar los temas fundamentales sobre los que el Gobierno ha de actuar en las cuestiones laborales del sector minero, valorando especialmente las peculiaridades que en el mismo se presentan....".

La regulación que se contiene en este cuerpo normativo pretende establecer un régimen jurídico mínimo y uniforme en las relaciones laborales del conjunto del sector minero, centrándose fundamentalmente en los siguientes aspectos: garantías de la contratación; tiempo de trabajo (siendo su regulación adoptada en la actualidad por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo); régimen retributivo; formación profesional (adaptando los criterios generales a las especialidades del sector y valorando significativamente la reconversión profesional y seguridad en el trabajo); Seguridad Social (reiterando lo ya establecido en las normas reguladoras del Régimen Especial de la Minería del Carbón y haciendo extensiva la reducción de la edad de jubilación, por el sistema de coeficientes, al conjunto de la minería); y, por último, prevención de riesgos laborales (señalando la participación de los trabajadores en tal labor a través de órganos especializados y las medidas tendentes a la mejora del hábitat minero). De relevante interés es su disposición transitoria 2ª, último párrafo, que mantuvo vigente la OLMC (lo que demuestra una vez más la importancia de esta norma) en sus propios términos, sin otras modificaciones que las expresamente introducidas por el régimen jurídico en aquél establecido.

No se puede olvidar, por último, la acusada importancia de la negociación colectiva del sector<sup>5</sup>, máxime a partir de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en virtud de la cual el pacto colectivo se convierte en una vía normativa preferente, en "un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas" (Exposición de Motivos).

En fin, no se puede ocultar que este trabajo no agota, ni tampoco lo pretende, una problemática que por su esencia es difícilmente abarcable al verse flanqueada por múltiples variables (técnicas, económicas, sociales, laborales...); antes al contrario, el propósito último no es sino incidir, modestamente sin duda, en aquellas manifestaciones más peculiares de la relación laboral minera desde un punto de vista jurídico, y tratar de poner de relieve alguna de las claves más trascendentales, que alumbran dicha relación.

---

<sup>5</sup> El propio Estatuto Minero determina que sus contenidos no deben entrar en colisión con el terreno propio de la negociación colectiva, para no limitar o entorpecer la libertad de los interlocutores sociales.



# CAPÍTULO 1. LA EXPLOTACION CARBONIFERA COMO EMPRESA

## 1.- LA MINA: CONCEPTO

Intentar responder a la pregunta sobre lo que una mina sea ha ocupado buena parte de la literatura sobre Derecho minero, coincidiendo la mayoría de los autores (con unos y otros matices) en aludir bien a la delimitación geográfica donde se encuentran los minerales bien a los minerales mismos<sup>6</sup>. Estas acepciones se encuentran muy próximas a la noción académica, según la cual las minas son criaderos de minerales de útil explotación, por más que también admita una acepción de mina basada en la técnica minera empleada para extraer los minerales<sup>7</sup>. En concreto la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, ya en su primer artículo, identifica como objeto de regulación el régimen jurídico de investigación y aprovechamiento de los yacimientos minerales y demás recursos geológicos; parece apropiado emplear, sin embargo, el criterio de utilidad económica<sup>8</sup>, el de explotación rentable, para definir qué deba entenderse por mina y las instalaciones que posibilitan su aprovechamiento<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> QUINTANALOPEZ, T.: "Mina", *Enciclopedia Jurídica Básica*, Vol. III, 1ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 4291-4292.

<sup>7</sup> La necesidad de una determinada forma de explotación ya aparecía en la Ley de Minas de 19 de julio de 1944 como requisito para la delimitación del campo de aplicación de la misma, adoptando un criterio mixto. ENTRENA CUESTA, R.: "Naturaleza y régimen jurídico de las rocas", *RAP*, núm. 30, 1959, págs. 38 y ss.

<sup>8</sup> ARCENEGUI FERNANDEZ, I.: *El dominio minero. Régimen jurídico-administrativo de las minas, los hidrocarburos y los minerales radioactivos*, Madrid (Cívitas), 1979, pág. 24, quien considera como mina a "todo yacimiento mineral o recurso geológico del que pueda extraerse una utilidad económica mediante su explotación por técnicas mineras".

<sup>9</sup> MARTIN RETORTILLO, C.: "Los frutos de las minas", *Anuario de Derecho Civil*, Tomo V, fascículo III, Madrid, 1952, pág. 1021, quien propuso una definición más completa de mina, a la que reconoció integrada por tres elementos, de orden físico, económico y jurídico: a) el yacimiento donde se acumulan y se manifiestan las sustancias minerales; b) las instalaciones y trabajos realizados para el descubrimiento, captación y extracción de dichas sustancias minerales; c) la titularidad para poder efectuar tal explotación conforme a una técnica depurada, que se conoce como concesión

No obstante las precedentes consideraciones, para que la idea de mina adquiriera significado como tal en el ordenamiento jurídico español, requiere además su operatividad material, esto es, una empresa en funcionamiento cuyo objeto sea el laboreo del mineral o el uso del recurso<sup>10</sup>. La determinación y habitual localización del trabajo posibilita la realización del mismo en un espacio físico determinado, de manera tal que el empresario controla -o puede controlar- el medio o lugar donde el trabajo se ejecuta<sup>11</sup>, en este caso, la excavación dedicada a la extracción de carbón.

La importancia de la industria de extracción de recursos minerales ha sido destacada desde la antigüedad, y puede ser explicada con referencia a varias razones<sup>12</sup>, entre ellas:

1.- La conexión de estos recursos con la guerra y el comercio ha obligado al poder público a procurar su abastecimiento regular para así poder hacer frente a las necesidades de esta actividad.

2.- Han constituido una saneada fuente de ingresos fiscales, bien mediante los cánones cobrados a los titulares de explotaciones mineras, bien indirectamente como medio de creación de riqueza privada imponible.

3.- A partir del siglo XIX, con la Revolución Industrial, se ha puesto de manifiesto la importancia que para los Estados tiene el asegurarse las materias primas necesarias para el desarrollo de una industria nacional, al punto de convertirse en una de las causas fundamentales del colonialismo e imperialismo.

---

administrativa

<sup>10</sup> DE ASIS ROIG, A.E.: *Legislación de minas e hidrocarburos*, Madrid (Tecnos), 1987, págs. 19 y 20.

<sup>11</sup> A LONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, págs. 210-211.

<sup>12</sup> DE ASIS ROIG, A.E.: *Legislación de Minas e Hidrocarburos*, cit., pág. 14.

4.- Tras la crisis del petróleo, la comunidad internacional se concienció del carácter limitado de los yacimientos petrolíferos, la posibilidad de su agotamiento y, por lo tanto, la necesidad de optimizar su utilización en provecho de la humanidad en general.

La mina<sup>13</sup>, entendida como realidad empresarial<sup>14</sup>, aparece así como una unidad organizada y, simultáneamente, organizadora de un conjunto de medios materiales y humanos, dirigida por el empresario y tendente a la consecución de un fin<sup>15</sup> -concretamente,

<sup>13</sup> Hasta el Derecho romano no aparecen reguladas las sociedades entre individuos, que no sólo pretendían el cumplimiento de un fin común, sino que también concertaban sus voluntades para conseguirlo, sin perder los componentes su carácter individual, pudiendo destacarse la existencia de una singular asociación cuya adaptación a la minería era adecuada: *societas unius rei* o para una operación determinada, que si bien se aplicó preferentemente en el ámbito agrario, no fue ignorada por los mineros romanos, en especial para los yacimientos de reducido tamaño. La invasión por pueblos al margen del Derecho escrito produce en la península Ibérica un vacío legal y la primacía del Derecho consuetudinario, por lo que hay que esperar a Las Partidas de Alfonso X El Sabio para encontrar desarrollada esta materia, retomando al modelo romano y llamando a la sociedad "compañía". Se podía constituir compañía sobre las actividades lícitas (Ley II) como comprar, vender, cambiar, arrendar y otras semejantes en las que se debe incluir, sin duda, la explotación de minas. Ahora bien, las compañías mineras que empezaron a desarrollarse y apoyadas en Las Partidas agotaron en las centurias siguientes las posibilidades que éstas les ofrecían, por lo que reclamaron una regulación especial. Las Pragmáticas de Felipe II intentaron satisfacer estas exigencias, atribuyendo los derechos mineros al descubridor que, en base a tales privilegios, formaba compañía para la explotación, tráfico y comercialización de sustancias minerales comprometiendo su hacienda, su experiencia o ambas cosas. A medida que el comercio y la industria se fueron desarrollando se hicieron toda clase de combinaciones asociativas y así fueron apareciendo las sociedades mercantiles, reguladas formalmente en España por primera vez en las Ordenanzas de Bilbao de 1737. Muchas de las disposiciones establecidas en dichas Ordenanzas pasaron posteriormente al CCom de 1829, que instauró un sistema de carácter liberal origen de innumerables abusos, los cuales intentaron paliarse con la Ley de 28 de enero de 1848, que implantó para las Sociedades Anónimas una necesaria autorización administrativa previa. Hallándose en vigor esta Ley, fue decretada por Las Cortes -y sancionada por Isabel II- el 6 de julio de 1859, la Ley de Sociedades Mineras, antecedente remoto del "Estatuto de la Empresa Minera", que con tanta insistencia solicitan hoy en día el sector. Por su parte, el art. 117 CCom, que declara la libertad de creación de Asociaciones que tuvieran por objeto cualquier empresa industrial o de comercio, mencionando expresamente las Sociedades de minas, y el art. 123 del mismo cuerpo legal, al enumerar las distintas especies de Compañías mercantiles, atendiendo a la índole de sus operaciones, se refieren también de manera específica a las Compañías de minas. A partir de la promulgación del CCom las sociedades mineras que existían optaron por el sistema de sociedades por acciones o anónimas. Como último hito a destacar aparece la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas (arts. 89-93), en la cual se indica que para reconocer derechos mineros a favor de sociedades, habrán de estar constituidas y domiciliadas en España, y su capital deberá ser, al menos, en un 51% propiedad de españoles. DEL VALLE MENENDEZ, A.: "Introducción al desarrollo histórico del Derecho minero español", *Industria Minera*, núm. 238, 1984, págs. 21-22.

<sup>14</sup> La idea moderna de empresa se diferencia de la artesanía, más que por su dimensión, por el grado de utilización, e inclusive dosificación de las modernas técnicas. Ahora bien, esta idea es tan compleja que su definición jurídica ha constituido uno de los problemas doctrinales más discutidos, habida cuenta de la dificultad que supone separar su esencia institucional, del alcance social que a la misma corresponde. Las empresas son el primer factor dinámico de la economía de un país y constituyen, al apar, un medio de distribución que influye indirectamente en la vida privativa de sus habitantes. DELUCAS ORTUETA, R.: *La dirección y la estructura de la empresa: organización y funciones*, 3ª edición, Madrid (Index), 1977, págs. 9 y 109 y bibliografía allí citada; AUBERT-KRIER, J.: *Gestión de la empresa. Estructura y organización*, 2ª edición refundida, Barcelona (Ariel), 1980.

<sup>15</sup> "La naturaleza de la empresa abarca dos aspectos bien próximos entre sí: el económico y el sociológico. Desde el primer punto de vista la empresa es una entidad en la que el valor rentabilidad tiene la significación primordial de condicionar las medidas que una reforma, cualquiera que sea, pueda sugerir. Desde un prisma sociológico la empresa es un integración de objetivos comunes, una comunidad, en suma, en la que coinciden los esfuerzos de un conjunto de personas que utilizan los medios a su alcance para la consecución de un fin". ALONSO GARCIA, M.: *La democracia industrial y las transformaciones de la empresa*, Madrid (Ateneo), 1961, pág. 33.

la obtención de carbón para su comercialización en el mercado, adquiriéndose, además, un beneficio empresarial<sup>16</sup>. La consunción de la antecitada finalidad cuenta en esta actividad, sin embargo, con la peculiaridad de su duración necesariamente limitada en el tiempo, extinguiéndose la organización al desaparecer la causa que motivó su existencia, es decir, en el momento en que se agota el filón de carbón.

Un análisis del conjunto del sector permite detectar una estructura industrial sectorial muy mediatizada, compuesta por un reducido número de industrias de gran dimensión<sup>17</sup>, al menos atendiendo al número de trabajadores que en ellas prestan sus servicios<sup>18</sup> (hasta 50 trabajadores la empresa se considerará pequeña, entre 50 y 500 se estaría ante una empresa mediana, y a partir de esta última cifra se tratará de una gran empresa), aunque ello signifique marginar otros parámetros susceptibles de ser utilizados<sup>19</sup>, cuales pudieran ser la cifra del capital social, el volumen de negocio, el número de centros de trabajo adscritos a la empresa o la extensión territorial de la misma<sup>20</sup>.

Los problemas de gestión de la pequeña empresa minera presentan unas características peculiares que justifican una atención y tratamiento específicos, entre los que se pueden

---

<sup>16</sup> ADOMEIT, K.: "El empresario en Derecho del Trabajo", *RL*, núm. 2, 1988, págs. 101-107.

<sup>17</sup> Por ejemplo, de un muestreo de 164 empresas mineras sólo dieciséis superan el número de quinientos trabajadores ocupados en las mismas, frente a las 55 que cuentan con una plantilla inferior a veinticinco trabajadores. DIEZ VIEJO NUEVO, C.: "La pequeña y mediana industria minera", *Industria Minera*, núm. 193, 1979, pág. 25. Ilustrativos resultaron los datos ofrecidos por CIFUENTES GONZALEZ, J.: "La Minería leonesa del Carbón ante el Mercado Único Europeo", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa*, León (Universidad de León), 1993, pág. 137, en los cuales se detalla una necesaria diferenciación entre hulla y antracita, de forma que, por lo que se refiere a la primera el 86% de la ocupación laboral se concentraba en la provincia de León en tan solo tres explotaciones de más de quinientos trabajadores, localizadas en las cuencas de Laciñana, Sabero (hoy desaparecida) y Ciñera-Matallana; por contra, en el caso de la antracita cerca del 73% de las explotaciones no llegan a cincuenta trabajadores.

<sup>18</sup> FITA ORTEGA, F.: "La diversificación de la normativa laboral en función de la dimensión de la empresa: algunas consideraciones en torno al criterio del número de trabajadores (I)", *TS*, núm. 60, 1995, págs. 25-33.

<sup>19</sup> GARCIA NINET, J.L., *et alri*: "La dimensión de la empresa en la normativa laboral", *TS*, núm. 60, 1995, págs. 9-24.

<sup>20</sup> No obstante lo arriba señalado, se llega a la conclusión de que la experiencia de otras disciplinas jurídicas y no jurídicas, y muy especialmente la evolución del Derecho comunitario, muestra la necesidad de realizar "una aproximación multicriterio al tema de la dimensión de la empresa, de forma que, lejos de instaurar un criterio como único, se tenga una batería de criterios cuantitativos (ocupacionales, económicos) y cualitativos (independencia o no de la empresa) que, en su conjunción, pongan de manifiesto los distintos aspectos que pueden existir en la medición de la dimensión de la empresa". DELREY GUANTER, S.: *La dimensión de la empresa en la Reforma de la legislación laboral de 1994*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 91.



destacar<sup>21</sup>: a) existencia de vínculos con grupos de empresas (también mineras) o bancos, que, directa o indirectamente, les facilitan instrumentos de financiación a medio y largo plazo; b) no disponer de la "masa financiera crítica" para poder recurrir a los mercados de valores; c) excesivo empleo de la renovación automática de los créditos a corto plazo (como financiación del inmovilizado a largo plazo), obtenidos en algunos casos como fuente de "capital circulante"; d) escasa utilización de líneas de crédito oficial, que en sus objetivos ofrece condiciones adecuadas a la pequeña empresa; e) muy poco uso del "crédito leasing"; f) defectuosas relaciones comerciales con las grandes empresas, que con carácter general adquieren gran parte de su producción; g) escasa asistencia técnica dirigida a la solución de problemas específicos del sector y ofrecida por los organismos estatales a los que corresponde; h) deficiente información de los procesos tecnológicos, tendencias de mercado, etc.; i) baja formación empresarial de sus dirigentes, que se refleja en un soporte de datos de la explotación y contables escaso y poco representativo; etc.

Estas pequeñas empresas deberían ser objeto de un trato no basado tanto en un criterio proteccionista, sino en una línea clara de promoción, estímulos y desarrollo; esto es, no en "ayudas" sino en "apoyos" que hagan posible su adaptación y evolución a la coyuntura de mercado y avances tecnológicos<sup>22</sup>. La política en favor de la pequeña explotación minera debería incluir de este modo los siguientes cuatro aspectos fundamentales<sup>23</sup>: establecer canales de información y asistencia técnica, así como disponer desde la Administración de un órgano especializado de promoción dedicado a las mismas; impulsar la formación empresarial mediante la organización de cursos especializados (subvencionándolos) por subsectores o sustancias; estimular a las grandes empresas para que mantengan relaciones de cooperación con las pequeñas empresas mineras proveedoras; crear ciertos estímulos que faciliten las reuniones de empresarios de las distintas sustancias o materias primas, a fin de facilitar información técnica, productividad y mercado.

---

<sup>21</sup> DIEZ VIEJONUEVO, C.: "La pequeña y mediana industria minera", cit., págs. 23 y 24.

<sup>22</sup> DIEZ VIEJONUEVO, C.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 25.

<sup>23</sup> *Ibídem*, pág. 25.

## 2.- TIPOS DE EXPLOTACIONES MINERAS

Dentro de las industrias extractivas se puede diferenciar, según los distintos métodos de extracción, una doble modalidad básica: a cielo abierto y subterráneas. En ambos casos la actividad minera se encuentra asociada a una intervención del trabajador sobre su entorno, lo cual, evidentemente, supone riesgos derivados de un trabajo que cada día implica una conquista a un medio hostil, siendo los accidentes una trágica noticia, no por periódica menos dura e inadmisible. Esta actividad presenta, por lo demás, claras particularidades en comparación con otras industrias, radicando la principal de ellas en su condición de actividad viva, dado que la mina evoluciona de forma continua y, por tanto, las condiciones de la misma varían permanentemente.

En las galerías subterráneas se trata de cavar la superficie del suelo para llegar a una capa, un filón o una masa<sup>24</sup>; será preciso arrancar al mismo tiempo que el mineral<sup>25</sup> una gran parte del estéril del recubrimiento (capas poco inclinadas) o del techo y del muro (filón inclinado) o, expresado de una manera más general, el estéril cualquiera que sea su emplazamiento, pues la mineralización suele ser irregular<sup>26</sup>, haciendo preciso, por tanto, arrancar y cargar por separado estas dos clases de productos, pues el transporte hasta la escombrera (estéril) o hasta

---

<sup>24</sup> En las minas subterráneas se han utilizado tradicionalmente sistemas de laboreo por cámaras y pilares, que si bien siguen siendo eficaces, no se prestan a una utilización en gran escala de técnicas mecanizadas modernas de extracción de carbón y transporte subterráneo. El laboreo por cámaras y pilares posee, no obstante, ventajas muy concretas con respecto a las técnicas más mecanizadas del laboreo por tajos largos, pues en las primeras las brigadas de producción suelen ser más reducidas, con lo cual la ausencia de un trabajador clave o el fallo de un solo equipo mecánico es menos probable que repercuta en detrimento de los niveles totales de producción. Por contra, un acontecimiento similar en un frente de tajo largo, donde la producción se concentra en menos frentes de ataque con brigadas más numerosas y maquinaria y personal más especializados, es mucho más grave. OIT (COMISION DEL CARBON): *Planificación, formación y readaptación de la mano de obra en las minas de carbón a la luz de los cambios tecnológicos (Informe II)*, 12ª reunión, Ginebra (OIT), 1988, pág. 7.

<sup>25</sup> Pues resulta imposible aislar los recursos naturales de origen mineral del resto de recursos o elementos que componen el orden natural, teniendo en cuenta, por tanto, las conexiones existentes entre la explotación de minerales y el resto de elementos de la naturaleza. En efecto, es difícil imaginar la explotación de una mina que no necesite agua para consumir sus procesos de lavado; del mismo modo la propia localización de la explotación plantea problemas comúnmente con la riqueza forestal. BUSTO POSADA, V.M.: *Aportación de la Ley de Minas al Derecho Minero Español*, Madrid (UNED), s/f, págs. 77 y ss.; CLIFF, T.: *Industria y paisaje*, Madrid (IEAL), 1979, págs. 195 y ss.

<sup>26</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas, Métodos, energía y servicios del exterior*, (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966, pág. 12.

el lavadero (mineral) se realiza franqueando los escalones sucesivos de la cantera gracias a las rampas de unión, de pendiente conveniente, preparadas al efecto<sup>27</sup>.

Las actividades extractivas a cielo abierto, en segundo lugar, se caracterizan por constituir excavaciones realizadas en la superficie del terreno con el fin de extraer y beneficiar el mineral, implicando la necesidad de mover cantidades variables de estéril según la profundidad del depósito. Se incluyen dentro de ellas todas las técnicas utilizadas para extraer carbón mediante la utilización de excavadoras con "cuchara de arrastre" o el empleo de palas y volquetes. Este tipo de minería presenta dos peculiaridades: su fuerte impacto ambiental y su menor capacidad para crear empleo, siendo este aspecto responsable fundamental del ostensible abaratamiento en la extracción<sup>28</sup> junto con su gran productividad y mecanización, que revierten asimismo en unos costes sensiblemente inferiores y hacen que su explotación se encuentre en continuo incremento<sup>29</sup>. Es así habitual que numerosas empresas posean explotaciones de interior y a cielo abierto simultáneamente, siendo estas últimas las que financian las primeras, permitiendo, por lo general, una cierta rentabilidad a la empresa<sup>30</sup>.

Aunque la seguridad en las explotaciones mineras a cielo abierto está condicionada por los denominados factores de riesgo comunes a toda explotación de carbón, entre los que se puede destacar el manejo de equipos y máquinas, su energía de accionamiento, desprendimientos del terreno, productos explosivos, etc., no cabe duda que en ellas los índices de siniestralidad registrados están muy alejados de las peligrosas galerías subterráneas, afectadas éstas por factores adicionales como explosiones de grisú, incendios, caída de objetos, etc.

---

<sup>27</sup> Sobre los útiles de la explotación a cielo abierto, VIDAL, V.: *Explotación de Minas, Métodos, energía y servicios del exterior*, cit., p.ágs. 11-54.

<sup>28</sup> RODRIGUEZ LAGO, J.: "Análisis económico y financiero de la explotación de la Minería del carbón", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa, Presente y Futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, León (Universidad de León), 1992, p.ág. 28.

<sup>29</sup> AA.VV.: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, Junta de Castilla y León (Cámara Oficial de Comercio e Industria de León), 1987, p.ág. 182.

<sup>30</sup> *Ibídem*, p.ágs. 182-183.

A los anteriores elementos diferenciales se debe añadir la necesidad de tratamiento del carbón antes de expedirlo en la mina, de forma que generalmente los carbones de poca calidad se extraen mediante operaciones a cielo abierto, que por razones económicas siguen un método más parecido a las actividades de construcción que a la minería; los yacimientos de carbón de alta calidad se explotan, sin embargo y con carácter general, en la mayoría de las ocasiones bajo tierra, siguiendo un sistema de producción más complejo y con gran intensidad de mano de obra. Es de significar, no obstante, la tendencia presente en muchos países de explotar, empero, a cielo abierto yacimientos de carbón de alta calidad, para lo cual se requiere un número menor de trabajadores y que además no necesitan las calificaciones específicas necesarias para el laboreo bajo tierra, influyendo como factor decisivo sobre el empleo y la planificación de la mano de obra, que se intensifica conforme la minería a cielo abierto se vaya imponiendo<sup>31</sup>.

No puede olvidarse tampoco que dentro de la minería subterránea no todos los mineros realizan tareas en el interior de la excavación sino que algunos desarrollarán sus labores en superficie, variando acusadamente el número de éstos últimos en función de la explotación de la que se trate, pues no existen dos minas cuyas operaciones en superficie sean idénticas. Así, no pueden dejar de reflejarse dos circunstancias: a medida que se vayan generalizando los sistemas automatizados de lavado y tratamiento del carbón y que se uniformice el desarrollo de sistemas modernos de transporte superficial y de servicios de taller es probable que el número de trabajadores en superficie disminuya; en cambio, en la medida en que se trate una mayor proporción de carbón para mejorar su comerciabilidad, las necesidades de mano de obra en las plantas de preparación tenderán a aumentar<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> OIT (COMISION DEL CARBON): *Planificación, formación y readaptación de la mano de obra en las minas de carbón, a la luz de los cambios tecnológicos*, cit., pág. 8.

<sup>32</sup> OIT (COMISION DEL CARBON): *Planificación, formación y readaptación de la mano de obra en las minas de carbón, a la luz de los cambios tecnológicos*, cit., pág. 18.

### 3.- EL EMPRESARIO MINERO

El titular de la explotación minera es, al igual que en cualquier otra relación jurídico-laboral, la persona física o jurídica que recibe la prestación de trabajo, en este caso de trabajo en las explotaciones mineras. El empresario minero es en la mayoría de los casos una persona privada pero no cabe desconocer que puede ser también un ente de naturaleza pública (pues no se alberga duda alguna respecto que estos entes se encuentran incluidos dentro de la dicción amplia del art. 1.2 ET); es éste el supuesto en concreto de empresas integradas en el *holding* de la Agencia Industrial del Estado (por ejemplo, HUNOSA), que no forman parte del concepto de Administración Pública y se rigen íntegramente por el Derecho Privado, tanto en sus relaciones internas como en sus relaciones con terceros<sup>33</sup>.

Ante cualquier tipo de explotación carbonífera, y especialmente en aquéllas que requieran obras subterráneas, una vez reconocido el terreno de la concesión se hace preciso que el titular de la excavación disponga de una serie de métodos o sistemas de trabajo que permitan extraer del yacimiento la mayor cantidad de mineral con la máxima economía de medios, procurando al mismo tiempo la seguridad del personal y la conservación de las labores durante el tiempo preciso<sup>34</sup>. La elección de estos sistemas no puede ser nunca fruto de la casualidad ni del capricho, sino que ha de tener presentes las circunstancias particulares de los yacimientos, coordinándolas entre sí de modo que satisfagan las condiciones de economía en los trabajos. El espesor o "potencia" de las capas y su disposición (más o menos inclinadas u horizontales) figuran en primer término dentro de dichas circunstancias, pero no menos determinante es, en segundo lugar, la solidez de las rocas que encierran el criadero, sus inflexiones y accidentes, el desprendimiento de gases, el volumen de escombros y multitud de variables de prolija enumeración; por último, a la hora de elegir uno u otro sistema de explotación será preciso comparar el precio más o menos elevado de la mano de obra y el

---

<sup>33</sup> MARTIN VALVERDE, A.; RODRIGUEZ SAÑUDO GUTERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 216.

<sup>34</sup> SEN RODRIGUEZ, L.C.: *La Minería leonesa del carbón, 1764-1959. Una Historia Económica*, León (Universidad de León), 1993, pág. 28.

valor de los elementos necesarios para la extracción con el costo o valor del mineral al pie de la explotación, "a bocamina"<sup>35</sup>.

La apertura de una mina supone así, más en detalle, la toma en consideración de los factores siguientes que permitan calcular la rentabilidad de la operación prevista<sup>36</sup>: cubicación del mineral, precio de extracción, capital a invertir, interés con que se ha de remunerar el capital y precio de coste (incluidas las cargas del capital). Si no se trata de abrir una mina sino de adoptar una decisión relativa a una explotación existente han de ponderarse datos relativos a los aspectos siguientes: modernización y desarrollo (o, por el contrario, disminución de producción) y estudio de los efectos de la medida prevista sobre el mercado, sobre el capital y sobre el precio de coste; informaciones éstas que conducirán igualmente a un cálculo de rentabilidad y, entre las soluciones previstas, a la adopción de aquella más beneficiosa desde el punto de vista de las respectivas rentabilidades<sup>37</sup>.

En otro orden de cosas, se debe considerar que no resulta infrecuente que el empresario asigne una tarea común a una pluralidad de trabajadores previamente vinculados al empresario mediante singulares contratos de trabajo, tarea que llevarán a efecto mediante la dirección de uno de los integrantes del propio grupo (art. 10.1 ET<sup>38</sup>). La realidad objetiva muestra en estos supuestos cómo una pluralidad de trabajadores realizan una prestación combinada, cooperante en la realización del trabajo, en la cual cada uno de los componentes del equipo (picadores, entibadores, barrenistas, artilleros...) ha de realizar su tarea específica en forma simultánea, coetánea e interdependiente a la de los demás, pues el resultado a lograr

---

<sup>35</sup> SEN RODRIGUEZ, L.C.: *Loc. ult. cit.*, pág. 28.

<sup>36</sup> Para un detallado estudio de los pasos en la estimación de reservas de mineral explotable, PLA ORTIZ DE URBINA, F.: "Definición de Minería, Mineral y Mina", *Industria Minera*, núm. 297, 1990, pág. 31, quien adopta como punto de partida a los geológicos y mineralógicos para aplicarles técnicas de interpolación (geometría, geoestadística...) y llegar a un modelo de inventario del mineral; a este modelo se le adicionan criterios económicos (previsión de precios, costes mineros, rendimiento, costes postmineros...) y se obtiene un modelo económico; sobre este último modelo se aplican los criterios de optimización económica (ley de corte, ratio límite, criterios corporativos...), dando como resultado las reservas explotables.

<sup>37</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, cit., págs. 62-63.

<sup>38</sup> Sobre el contrato de grupo son fundamentales los estudios de ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos y Contrato de grupo*, Madrid (IEP), 1955; RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "El trabajo en común", *Cuadernos de Política Social*, núm. 45, 1960, págs. 57-127; BLASCO SEGURA, B.: "Trabajo en común y contrato de grupo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo III, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1985, págs. 53 y ss.

no puede obtenerse sino con el esfuerzo armonizado de los integrantes del grupo<sup>39</sup>. Al móvil empresarial de la utilidad del presente sistema se adecúa el interés o incentivación de los mineros integrantes del equipo, pues lo más común es que se respete la retribución individual correspondiente a estos trabajadores con la adición de una prima de producción colectiva. Sólo resta aclarar que constituido el grupo, aceptado el trabajo en común, y señalada la retribución correspondiente a aquel esfuerzo, la mecánica funcional va a implicar la interdependencia de las prestaciones (no de los contratos) para la obtención del logro empeñado, pues el titular de la explotación minera conserva íntegras, respecto de cada uno de los miembros, sus potestades y deberes, siendo sus efectos, por tanto, más de orden técnico-productivo y económico que jurídico.

Cabe aprovechar esta oportunidad y contexto para significar las estrechas conexiones entre empresas mineras y centrales térmicas, como se pone de relieve en la Orden de 20 de diciembre de 1994, relativa al sistema de retribución del coste de las empresas eléctricas por la adquisición de carbón nacional en el marco de la aplicación al sector carbonero español de la Decisión 3632/93/CECA, de 28 de diciembre. De esta forma, a las empresas eléctricas, incorporadas al Sistema Integrado de Facturación de Energía Eléctrica (SIFE) y explotadoras de centrales térmicas de carbón les serán reconocidos, en concepto de combustible, los importes correspondientes a los suministros de carbón de las empresas mineras a las referidas empresas eléctricas en las condiciones y con los límites siguientes:

1.- El coste de adquisición de estos suministros estará constituido por dos componentes perfectamente diferenciados. El primero será el correspondiente al precio libremente pactado entre las partes, teniendo en cuenta las condiciones existentes en el mercado internacional; el segundo componente se encuentra configurado por la denominada ayuda al funcionamiento de las empresas mineras, justificada en base a la garantía de suministro que otorga una seguridad de aprovisionamiento y, en algunos casos, por razones sociales y regionales.

---

<sup>39</sup> BLASCO SEGURA, B.: "Trabajo en común y contrato de grupo", cit., págs. 70-71.

2.- Este segundo componente, en el caso de suministros provenientes de explotaciones por laboreo subterráneo, alcanzará la cuantía que corresponda a la diferencia existente entre el calculado con la fórmula vigente (recogida en el anexo de la antecitada Orden) y el precio libremente pactado. En el caso de suministros procedentes de explotaciones por laboreo a cielo abierto la cuantía de la ayuda se reducirá en aplicación de los correctores que correspondan a las fórmulas vigentes reseñadas igualmente en la Orden.

3.- El reconocimiento del coste relativo al segundo componente tendrá lugar únicamente por la adquisición de carbones garantizados, procedentes de empresas mineras que hayan cumplido unas condiciones a partir de las cuales y mediante un plan estratégico acordado con la empresa eléctrica y autorizado por la Dirección General de Minas, demuestren su viabilidad técnica y económica. Deberán ser además suministros entregados en base a planes y contratos visados por la Administración que puedan asegurar la regularidad de las entregas y la adecuación de sus calidades a las instalaciones térmicas existentes. El efecto del visado administrativo en cuanto al reconocimiento del coste relativo al segundo componente tendrá una duración máxima hasta el 31 de diciembre de 1997.

## **4.- ESTRUCTURA EMPRESARIAL**

### **4.1.- Empresas multinacionales**

Enlazando con lo *supra* expuesto conviene poner de relieve cómo la presencia de inversiones extranjeras en diversas regiones del mundo (Méjico, Venezuela, Vietnam, Australia<sup>40</sup>...) es un hecho de obligada referencia y que la rápida expansión de las empresas multinacionales denota, además y en cierto modo, la tendencia creciente hacia la mundialización del sector de la energía, resultando muy probable que las empresas multinacionales sigan aumentando aún más su presencia en la industria del carbón<sup>41</sup>. La

---

<sup>40</sup> Entre las compañías extranjeras que han invertido en las minas de carbón de Australia cabe citar empresas de Francia, Alemania, Italia y España. Todas ellas, en calidad de clientes, están tratando de adquirir partes del capital de su abastecedor. OIT (CONSEJO DE ADMINISTRACION): *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 240ª reunión, Ginebra (Boletín Oficial OIT, Serie A, núm. 1), 1978, págs. 55-63.

<sup>41</sup> Tal y como demuestra el siguiente ejemplo: en Méjico, tras la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y la consiguiente modificación de la legislación sobre minería, las compañías extranjeras pueden ser propietarias de la totalidad de la empresa.



experiencia de la internacionalización empresarial se fundamenta, como cabe fácilmente colegir, en el propósito de aprovechar el sistema de división internacional del trabajo, obteniendo materias primas de interés (en este caso carbón), mano de obra barata, facilidades fiscales y arancelarias, eventuales facilidades crediticias, etc.; todo en aras a la obtención de mayores beneficios<sup>42</sup>.

Habida cuenta las relaciones laborales inciden de forma decisiva en la toma de decisiones y en la productividad, es importante determinar en qué nivel se adoptan las decisiones (si en la sede de la empresa minera internacional o en el plano de sus filiales en los países) para hacer notar que en general las decisiones en materia de relaciones laborales se encuentran descentralizadas, o lo que es igual, que los encargados de la gestión en los países gozan de cierto grado de autonomía para adoptar decisiones de orden social o laboral y de mano de obra, ajustándose a las costumbres y prácticas del país de que se trate. Ahora bien, esto no significa que la dirección de la sede se desentienda de los distintos cambios introducidos en el plano local, pues, de hecho, a la dirección central le conviene mantener una buena imagen pública. Así pues, el problema que se plantea a las empresas multinacionales mineras es la continua búsqueda de un equilibrio entre las medidas para idear una política común internacional y el respeto a las diferencias locales. Aunque las decisiones ordinarias en materia de relaciones de trabajo tienden a descentralizarse, las decisiones sobre cuestiones comerciales, importantes en materia de inversión y producción, tienden a centralizarse en la sede de la empresa. Como estas decisiones pueden repercutir considerablemente en los intereses esenciales de los mineros, en particular en la seguridad en el empleo, los sindicatos locales desean que se les mantenga informados sobre los procesos previos a la toma de decisiones y sean consultados al respecto, mostrándose tanto la administración central como la local reacias a acceder a tales peticiones. Esta circunstancia que puede traer como consecuencia que los sindicatos que actúan en el plano de la empresa filial de carbón no tengan ninguna influencia real en tales decisiones, en una dificultad objetiva cabe añadir el hecho de que los sindicatos no dispongan de información adecuada acerca de las cuestiones relacionadas con el grado de centralización o descentralización de las empresas multinacionales, ni de sus planes a largo, mediano o corto plazo. Cabe significar a este

---

<sup>42</sup> MONTROYA MELGAR, A.: "Empresas multinacionales y relaciones de trabajo", *REDT*, núm. 16, 1993, pág. 486, y la bibliografía allí citada.

respecto la realización de esfuerzos<sup>43</sup> en los últimos tiempos ordenados a la adopción, al menos en algunas regiones del mundo, de nuevos reglamentos relativos a la información y la consulta en las empresas multinacionales<sup>44</sup> (a nivel europeo, por ejemplo, la Comisión de la Unión Europea ha aprobado la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994<sup>45</sup>, cuyo objetivo último es establecer un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>46</sup>).

#### 4.2.- Grupos de empresas

El fenómeno de la agrupación empresarial<sup>47</sup> (principalmente sociedades con personalidad jurídica independiente, sometidas a una única dirección y dotadas de unidad económica entre ellas<sup>48</sup>) está adquiriendo también en el ámbito funcional minero una gran relevancia, dada la concurrencia de diversos factores, que van desde los técnicos y fiscales a los financieros y comerciales, y que se justifican fundamentalmente por la necesidad de dotar a la empresa y a las sociedades que la componen de un superior margen de flexibilidad<sup>49</sup>. La necesidad de alcanzar una dimensión competitiva afecta y seguirá afectando al sector minero,

<sup>43</sup> CRUZ VILLALON, J.: "La información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria", *RL*, núm. 14, 1994, págs. 9-34 y La abundante bibliografía citada.

<sup>44</sup> OIT (COMISION DEL CARBON): *La productividad y sus repercusiones en el empleo y las relaciones laborales de la industria minera del carbón*, Informe II, 13ª reunión, Ginebra (OIT), 1995, págs. 45-47.

<sup>45</sup> DOCE, de 30 de septiembre de 1994.

<sup>46</sup> DE MIGUEL LORENZO, A.: "La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria", *REDT*, núm. 73, 1995, págs. 785-801.

<sup>47</sup> Fenómeno típico de la economía contemporánea, caracterizado por su generalidad y universalidad. CHAMPAUD, C.L.: *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, París (Sirey), 1962, pág. 5.

<sup>48</sup> Entre otros, CAMPS RUIZ, L.M.: *La problemática jurídico-laboral de los Grupos de Sociedades*, Madrid (MTSS), 1986 y "Tratamiento laboral de los grupos de sociedades (I)", *AL*, núm. 34, 1990, pág. 406 y ss; BUENO MAGANO, O.: "Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo", *REDT*, núm. 6, 1981, págs. 171 y ss; ; EMBID IRUJO, J.M.: "Caracterización jurídica del grupo de sociedades y su significado en Derecho del Trabajo", *RL*, tomo II, 1985, págs. 575 y ss; MONEREO PEREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 21, 1985, págs. 83 y ss; PLA RODRIGUEZ, A.: "Los grupos de empresas", *REDT*, núm. 6, 1987, pág. 187 y ss; GALIANA MORENO, J.M.: "El trabajo prestado a grupos de empresas", AA.VV.: *VI Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Santiago de Compostela (Xunta de Galicia), 1992, págs. 108 y ss; AA.VV.: *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, (A. BAYLOS y L. COLLADO editores), Madrid (Trotta), 1994; MARTINEZ BARROSO, M.R.: "Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 62, 1993, págs. 915-950.

<sup>49</sup> VAZQUEZ MATEO, F.: "Grupo de empresas y derecho individual del trabajo. Introducción al Derecho del Trabajo de la Concentración", *DL*, núm. 94, 1985, págs. 147 y ss.

en un fenómeno que se acelera por la adhesión de España como miembro de pleno derecho a la Unión Europea (efectiva desde el 1 de enero de 1986), que despertó grandes expectativas en relación con un acusado movimiento de concentración empresarial a efectos de acomodar la dimensión de las empresas de tamaño comparativamente menor que el de sus competidores europeos a las exigencias de mercado, para así poder concurrir en igualdad de condiciones. Punto de partida fundamental en la estrategia de concentración empresarial minera es la necesidad de reducir los costes de extracción como principio elemental de una buena gestión, así como el interés por obtener créditos más fácilmente o el deseo de progresar técnicamente (a lo que responde la confusión de los capitales para el aprovechamiento óptimo de los mismos -aptitudes personales, equipos...-, haciendo más viable la investigación, dado lo elevado de las inversiones que exige<sup>50</sup>).

Surge así, en toda su gama, la variable tipología que revisten los grupos de empresas, pudiendo aparecer tanto grupos "por subordinación o jerárquicos"<sup>51</sup> (en los cuales la dirección única se logra mediante la atribución del poder directivo del grupo a la empresa dominante -mina matriz- en virtud de participaciones suficientes o de un contrato de dominación), como "grupos por coordinación"<sup>52</sup> (donde todas las empresas mineras coligadas colaboran en igual plano a la consecución de la unidad de dirección<sup>53</sup>). Con todo, el mayor o menor grado de uniformidad entre los estatutos de los mineros de las distintas sociedades integrantes del grupo dependerá de factores tales como su génesis (pues mientras la formación del mismo por

---

<sup>50</sup> LAGO GIL, R.: *La fusión de sociedades mercantiles. Fase preliminar, proyecto de fusión e informes*, Madrid (Cívitas), 1992, pág. 70.

<sup>51</sup> DUQUE DOMINGUEZ, J.F.: "Concepto y significado institucional de los grupos de empresas", AA.VV.: *Homenaje a Roca Sastre*, vol. III, Madrid (Junta de Decanos de los Colegios Notariales), 1977, págs. 531 y ss.

<sup>52</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *cit.*, pág. 89.

<sup>53</sup> Así, y por ejemplo, el grupo empresarial comandado por Victorino Alonso ha pasado a controlar casi una decena de sociedades mineras con una producción superior a los 3.500.000 toneladas de producción, a saber: MSP (2.200 trabajadores y un cupo anual de 1.650.000 toneladas) y Coto Minero del Sil (alrededor de 1.300 productores y un cupo anual de 1.250.000 toneladas de carbón, que agrupa además a las antiguas empresas de Victoriano González, Antracitas del Bierzo, Antracitas de Marrón y Combustibles de Fabero y Cofasa); Carlenor (320 trabajadores y 250.000 toneladas, integrando las explotaciones de Ventana, Carboniay Lexomosa, constituyendo quizás la empresa más problemática del grupo empresarial); Agupación carbonera del Norte (50.000 toneladas de cupo); Grupo El Porvenir (30.000 toneladas de cupo mineral al año); Hullas de Barruelo (140.000 toneladas anuales); Minas de Rormaleo (200 empleados y un cupo total de 164.200 toneladas); Antracitas de Brañuelas y Mina Emilio (288 trabajadores y cuyo total es de 150.000 toneladas de carbón con un aumento en los últimos meses de 62.000 toneladas). Datos tomados del periódico leonés *La Crónica 16 de León* (28 de septiembre de 1995).

vía de filialización tiende a favorecer la aproximación de los estatutos, la constitución por incorporación de sociedades externas presenta una influencia de signo contrario) y la estrategia de personal y de negociación colectiva del mismo (pues el grupo puede funcionar en cuanto tal como una unidad de negociación o como base de convenios plurales de empresa<sup>54</sup>).

Especiales problemas se plantean cuando los trabajadores de una sociedad integrada en un grupo de empresas minero prestan sus servicios a lo largo del tiempo en varias sociedades del mismo, en un trabajo indiferenciado que puede ser, a su vez, simultáneo, alternativo o sucesivo<sup>55</sup>. En el primer supuesto, serán las sociedades del grupo quienes asumirán las cargas y responsabilidades derivadas de la condición de empresario, y no sólo aquélla con la que se formalizó el contrato de trabajo. El fenómeno de utilización sucesiva de los servicios del trabajador por diversas empresas del grupo (que es más habitual que el anterior en el sector minero) puede articularse a través de una doble vía: a) la suspensión por mutuo acuerdo del contrato de trabajo inicial y suscripción en paralelo de otro (nuevo y autónomo) con otra empresa del grupo, computándose siempre el tiempo trabajado al servicio del grupo, con independencia de que el trabajador haya estado formalmente adscrito a una empresa u otra<sup>56</sup>; b) la extinción consensuada de la relación inicial acompañada de la suscripción de un contrato nuevo con otra empresa del grupo, que salvo pacto expreso en tal sentido daría lugar a la pérdida de los derechos de antigüedad<sup>57</sup>.

Posibilidad a tener en cuenta además es que cualquier práctica que lleve aparejado el cambio de lugar de trabajo con origen en la voluntad unilateral del empresario minero en el

---

<sup>54</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: *La problemática jurídico-laboral de los grupos*, cit., págs. 111-123.

<sup>55</sup> Un supuesto habitual de "empresario aparente" (entendido como empresario que aparenta serlo y no lo es, pero que, a pesar de ello, debe figurar en el pleito como litisconsorte necesario del empresario verdadero) ocurre cuando en el pleito se deba probar que la empresa a que aparentemente pertenecía el trabajador estaba, en realidad, laboralmente integrada en un grupo de empresas. MARTINEZ GIRON, J.: *El empresario aparente*, Madrid (Cívitas), 1992, págs. 39-52.

<sup>56</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: "Antigüedad", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), Tomo V, 1985, pág. 369.

<sup>57</sup> PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeas: el caso español", *DL*, núm. 33, 1991, págs. 46-47; MARTINEZ MORENO, C.: "La circulación de trabajadores entre las empresas de un mismo grupo y los derechos de antigüedad", *REDT*, núm. 51, 1992, págs. 71-88.

seno de una agrupación empresarial ofrece significativas muestras de la existencia de una realidad económica de concentración, jurídicamente ignorada, en la que se producen situaciones problemáticas con la concurrencia de potestades empresariales típicas de toda organización productiva. Esta circunstancia hace preciso proyectar lo que de tuituvo tenga el ordenamiento laboral (en este caso ET y especialidades de la normativa sectorial minera relativa a la movilidad geográfica que posteriormente será objeto de atención), bien desde la óptica de la igualdad, bien -y en todo caso- desde la perspectiva del aseguramiento de los derechos de la parte más desprotegida, en favor de los trabajadores de estas macroempresas, trabajadores indiferenciados que, por ello, no deben sufrir un diferente y desigual trato<sup>58</sup>. En conclusión, la situación jurídica del trabajador ocupado en el sector del carbón se encuentra frecuentemente en función de la empresa de grupo en su complejidad, de manera que los cambios de orden económico, técnico-productivos y de organización, tan importantes a efectos laborales como frecuentes en la práctica minera (principalmente derivados del agotamiento o debilitamiento de los filones de carbón que obligan a cerrar y abrir nuevos pozos, o disminuir la plantilla en unos y simultáneamente incrementarla en otros), han de atender al conjunto empresarial que forma el grupo y no aisladamente respecto a cada una de las unidades que componen la empresa<sup>59</sup>; con todo -y no precisamente lo menos relevante- no cabe duda acerca del acusado deterioro que supone para la seguridad e higiene en el trabajo la movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades, pues el minero necesita tiempo para tener un perfecto conocimiento de los entresijos de su concreto puesto de trabajo.

Resta señalar que, como es de todos conocido, el art. 44.1 ET contempla la subrogación del empresario cesionario en la posición del empresario cedente no sólo cuando el cambio de titularidad afecte a la totalidad de la empresa, sino también cuando el mismo opere sobre un centro de trabajo o sobre una unidad productiva autónoma de aquélla. Cabe sostener así una posible cesión parcial de la empresa minera a una sociedad filial de la misma siempre que, naturalmente, se ajuste a los requisitos exigidos al efecto por el ordenamiento. Producida la cesión, y en consecuencia, la condición de empresario pasa a ser ostentada por la sociedad

---

<sup>58</sup> SANTIAGO REDONDO, K.: "Consideraciones en tomo a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores", *RL*, 1991, Tomo II, págs. 464-471.

<sup>59</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *cit.*, pág. 119.

filial, sin perjuicio -desde luego- de las responsabilidades que a la sociedad transmitente incumben en virtud de lo dispuesto en el antecitado precepto<sup>60</sup>.

Es de destacar, por último, la cada vez más frecuente práctica en las relaciones económico-comerciales que sirven para fomar y constituir los grupos de sociedades mineros, de la adquisición no de la empresa propiamente dicha, sino de un paquete de acciones o participaciones de su sociedad titular que resulta suficiente para asegurarse su control. En estos supuestos el interrogante relativo a si resulta o no de aplicación el régimen previsto en el art. 44 ET (que contempla, ciertamente, la adquisición de la empresa pero no la adquisición o la toma de control de la sociedad titular de la misma) ha de ser resuelta no de forma generalizada sino atendiendo a las circunstancias concretas presentes en cada caso<sup>61</sup>.

### 4.3.- Cotos mineros

Desde un punto de vista microeconómico, en la Comunidad Autónoma Castellano-leonesa, sin duda ámbito principal en producción de carbón, la minería cuenta con un acusado carácter minifundista<sup>62</sup>, que presenta en su configuración disparidades enormemente significativas respecto a la estructura sectorial productiva existente en los países de la Unión Europea<sup>63</sup>. En tanto en este último ámbito el número de explotaciones se ha reducido drásticamente, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, por contra, la expansión de la producción que tuvo lugar hasta 1985 se vio acompañada de un proceso de apertura a nuevas explotaciones, muchas de ellas en situación de clara marginalidad. Esta situación hizo aconsejable (si se pretendía afrontar los años venideros con mayor seguridad y firmeza) apostar desde el punto de vista geológico por la creación de cotos mineros, traducible en la fusión o concentración de unas empresas (por lo general, de tamaño pequeño) que (una vez

---

<sup>60</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, cit., pág. 86-91.

<sup>61</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: *Loc. ult. cit.*, pág. 91-93.

<sup>62</sup> Tomando como dato el año 1991, Castilla-León contaba con 105 explotaciones mineras de carbón, de las cuales 94 se localizan en la provincia de León y las 11 restantes en Palencia. CIFUENTES GONZALEZ, J.: "La Minería leonesa del Carbón ante el Mercado Único Europeo", cit., 1993, pág. 136.

<sup>63</sup> En efecto, Castilla y León, con una producción muy similar a la de Bélgica, posee un número veinte veces superior de explotaciones; multiplicándose el número de las mismas con respecto a Francia y por cuatro las existentes en Alemania, aunque su producción no supere la mitad de la francesa y sea tan solo una octava parte de la alemana. CIFUENTES GONZALEZ, J.: "La Minería leonesa del Carbón ante el Mercado Único Europeo", cit., pág. 136-137.

fusionadas) podrán alcanzar dimensiones suficientes como para poder beneficiarse de las economías de escala<sup>64</sup>, evitando así los conflictos de intereses que pudiesen surgir entre los distintos órganos de administración en los grupos de empresas<sup>65</sup>.

Es habitual en el sector minero tanto el fenómeno de la fusión por absorción (en el cual la sociedad absorbente adopta como factor determinante el deseo de crecer y mejorar su posición en el mercado al aumentar sus propios recursos y, a su vez, eliminar a algunos de sus competidores<sup>66</sup>) cuanto de fusión mediante la constitución de una sociedad nueva (supuesto al que en este momento se está haciendo referencia y que tiene lugar cuando las entidades jurídicas interesadas cuentan con un tamaño y un nivel económico similar y se mueven llevadas por el deseo común de adquirir una posición más fuerte en el mercado a través de la unión de sus fuerzas económicas, dejando de ser concurrentes para, en adelante, pasar a luchar frente a terceros que, a su vez, devendrán en competidores<sup>67</sup>).

Las empresas mineras presentan así pertenencias de explotaciones sitas en unos límites, a partir de los cuales empieza otra empresa con distintas pertenencias, encadenándose de este modo hasta cinco o seis empresas. Puede suceder que una empresa con una explotación en plena producción se vea obligada a abandonarla porque llegó al límite de sus concesiones, quedando esta preparación, bien pendiente para que el empresario colindante efectúe otra preparación alternativa con el objeto de empezar la extracción por la otra parte (con los gastos que ello conlleva), bien dejando el carbón dentro de la mina para siempre, cuando en un principio sería muy rentable extraerlo.

---

<sup>64</sup> RODRIGUEZ LAGO, J.: "Análisis económico y financiero de la empresa leonesa de la Minería Leonesa del Carbón", cit., págs. 24-25.

<sup>65</sup> POLO, A.: "Reflexiones sobre la reforma del Ordenamiento jurídico mercantil", AA.VV.: *Estudios de Derecho Mercantil en homenaje a R. Uría*, Madrid (Cívitas), 1978, pág. 608; EMBID IRUJO, J.M.: *Grupos de sociedades y accionistas. La tutela de la minoría en situaciones de dependencia y grupo*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1987, págs. 154 y ss.

<sup>66</sup> ZAVALA RODRIGUEZ, C.J.: *Fusión y escisión de sociedades*, Buenos Aires (Depalma), 1976, pág. 30; HUSSON, B.: *La prise de contrôle d'entreprises (Motivations, conséquences et freins). Un analyse des contextes français et américain*, 2ª edición, París (PUF), 1990, págs. 21 y ss.

<sup>67</sup> LAGO GIL, R.: *La fusión de sociedades mercantiles*, cit., pág. 86.

Efectuadas las anteriores consideraciones, merece la pena así centrar la atención, por más que de forma somera, en el análisis de los cotos mineros<sup>68</sup>, correctamente ordenados, en los que se diese un pozo vertical para cortar todas las capas que están sin explotar con una sola dirección de empresa y con el consiguiente ahorro que esto presentaría. Su regulación se encuentra en la actualidad en los arts. 108 a 111 de la Ley de Minas y en los arts. 134 a 137 del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería. La Ley de Minas entiende por tales la agrupación de intereses de titulares de derechos de explotación, incluso adjudicatarios de reservas, en diversas zonas de un mismo yacimiento o de varios de éstos, situados de forma tal que permitan la utilización conjunta de todos o parte de los servicios necesarios para su aprovechamiento; parece, no obstante, que este concepto de coto minero obedece a los de formación voluntaria, es decir, a aquellos constituidos por el Ministerio de Industria y Energía u órgano autonómico que hubiere asumido la competencia, a solicitud de los titulares de derechos mineros interesados precisamente en la formación de un coto con el objeto de poder utilizar de forma conjunta los servicios de desagüe, ventilación, transporte, establecimientos de beneficio del mineral o, en su caso, con el objeto de constituir una entidad de explotación para obtener un mejor rendimiento de los aprovechamientos, simplificar o reducir las instalaciones o facilitar la salida de los productos.

Al lado de esta constitución voluntaria, la legislación de Minas también prevé la constitución de cotos mineros de forma obligatoria cuando el Gobierno, después de seguir el procedimiento que detalla el art. 136.2 del Reglamento<sup>69</sup>, imponga a los titulares legales de aprovechamientos de recursos la obligación de formar un coto minero. Una serie de circunstancias habilitan para esta imposición, a saber: si el aprovechamiento de dichos recursos es declarado de interés nacional; cuando la falta de unidad de sistema en

---

<sup>68</sup> QUINTANA LOPEZ, T.: "Coto minero", *Enciclopedia Jurídica Básica*, Vol. II, 1ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 1794-1795.

<sup>69</sup> "La propuesta de formación de cotos obligatorios se formulará ante la Dirección General de Minas, bien por los servicios dependientes de la misma, bien por otros organismos que tengan relación con asuntos mineros o por titulares de derechos mineros que pretendan formar un coto de aprovechamiento más ventajoso. En los primeros casos se acompañará a la propuesta un proyecto justificativo de la conveniencia de la formación del coto, con expresión de los auxilios que al mismo puedan otorgarse. Si se trata de titulares, a los documentos señalados deberá acompañarse el que justifique los medios económicos de que dispondrá al efecto la nueva entidad".



aprovechamientos colindantes o próximos de diferentes titulares pueda afectar a la seguridad de los trabajos, a la integridad de la superficie, a la continuidad del recurso y a la protección del medio ambiente; o, por último, en el caso de que la constitución del coto suponga un aprovechamiento más favorable de los recursos. Cabe añadir al respecto que de la resolución por la cual se impone la formación de un coto se derivan importantes consecuencias, entre otras cabe destacar que los interesados están obligados a proceder en el plazo de seis meses a partir del acuerdo de constitución a la formación de un consorcio de aprovechamiento del recurso, que se regirá por los Estatutos aprobados por los titulares de derechos mineros y se encargará de la administración y dirección de la empresa; la falta de cumplimiento de tales obligaciones por los titulares de las explotaciones conllevará la imposición de multas de hasta cien mil pesetas a los causantes de la demora; transcurrido un nuevo plazo impuesto para la constitución del consorcio, y si éste no se hubiese efectuado, el Ministerio de Industria y Energía (u órgano administrativo competente) incoará el expediente de caducidad de las autorizaciones y concesiones cuyos titulares hubieren incurrido en desobediencia<sup>70</sup>.

#### **4.4.- Cooperativas de trabajadores**

La crisis que afecta a España, país de industrialización tardía si se compara con las economías del norte de Europa, conlleva, entre otras muchas consecuencias, la creación de cooperativas de trabajadores como derivación de la necesaria reorganización de la estructura productiva<sup>71</sup>. Esta es la razón por la cual este tipo de sociedades se van a ver condicionadas en su localización geográfica y en su implantación sectorial por aquellas industrias y actividades en situación crítica, circunstancia ésta presente, sin duda, en el sector carbón. En tales

---

<sup>70</sup> El art. 108 de la Ley de Minas concede a estos cotos los beneficios fiscales previstos en la Ley de 4 de enero de 1977, de Fomento de la Minería.

<sup>71</sup> En países como Argentina, Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Colombia, Chile, Filipinas, India, Indonesia, Malasia, Méjico, Níger, Perú, Venezuela y Zimbabue abundan las explotaciones mineras pequeñas, de carácter casi marginal que con frecuencia tienen un grave escasez o carecen de personal profesional, de recursos económicos, de personal de gestión cualificado y de medios de formación. Estas explotaciones suelen hacer un uso intensivo de mano de obra, y en ocasiones miles de personas realizan en ellas trabajos que en las minas modernas se confían a las máquinas. Como consecuencia de esta escasa mecanización, del bajo nivel tecnológico y de que apenas se planifica el desarrollo de las actividades, a menudo los ingresos obtenidos de la producción son marginales y las condiciones para la seguridad y la salud de los trabajadores muy deficientes. Muchas veces se administran en forma de cooperativas, y se asignan secciones de las capas de carbón o de las vetas minerales a pequeños grupos de trabajadores que son también responsables de las operaciones de extracción, transporte y tratamiento, así como de su propia seguridad y salud. OIT: *Seguridad y salud en las minas*, 81ª reunión, Informe V (1), Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 1994, pág. 7.

supuestos los trabajadores se ven forzados a tener que financiar su propio puesto de trabajo frente a la opción de quedarse sin empleo<sup>72</sup>, de forma tal que las Cooperativas de Trabajo Asociado (cuyo régimen jurídico tiene cabida en la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas<sup>73</sup>) nacen en muchos casos -y tal es el ejemplo en presencia- como sociedades compuestas por colectivos de trabajadores que, aportando su trabajo personal, desarrollan una actividad dentro del conjunto de empresas existentes<sup>74</sup>.

Supuesto claro es aquel en el cual un empresario minero encuentra que el dinero invertido en su empresa tiene escasa, nula o negativa rentabilidad, y propone a los mineros asalariados quedarse con ella, debiendo abonar éstos en contrapartida la diferencia entre el valor patrimonial de la empresa en ese momento y las indemnizaciones que pudieran corresponderles en caso de despido<sup>75</sup>.

Cabe destacar, por último, que uno de los elementos negativos en el funcionamiento de las sociedades cooperativas en el sector es la escasa formación profesional y la tendencia a reducir costes, fundamentalmente de mano de obra, mediante la aplicación de salarios más bajos de los mínimos de la zona, sector y puesto de actividad, forzando a sus socios a realizar un mayor número de horas de trabajo que sus competidores<sup>76</sup>, con la consiguiente incidencia negativa sobre la seguridad e higiene en el trabajo, máxime en un sector dotado de tan elevados índices de peligrosidad.

---

<sup>72</sup> Sobre las relaciones laborales en el seno de las Sociedades Anónimas Laborales, SALABER PARRAMON, R.: *Las Sociedades Laborales en el marco del desarrollo económico y social español*, Madrid (MTSS), 1987, págs. 145-153.

<sup>73</sup> VALDES DAL-RE, F.: *Las Cooperativas de Producción*, Madrid (Montecorvo), 1975, principalmente págs. 23-282.

<sup>74</sup> Así, y como regla general, los socios de las Cooperativas de trabajo asociado deben ser trabajadores de la empresa y los trabajadores deben ser socios de la misma. FERNANDEZ FERNANDEZ, J.: *Empresa Cooperativa y Economía social*, Barcelona (PPU), 1992, pág. 197.

<sup>75</sup> Otra vía para su constitución -aunque inaplicable al sector minero, dada la ingente problemática y costes que ocasionaría la apertura de una mina, tal y como anteriormente se apuntó- es la promoción de empleos para desempleados registrados en las oficinas del INEM que, mediante la posibilidad de acceder a créditos privilegiados en cuanto a plazos e intereses subvencionados por el Estado, encuentran vía de solución a su situación de parados. Lo que sí se produce con cierta frecuencia, es el aprovechamiento de las excavaciones mineras abandonadas para otro tipo de actividades, tales como pudiera ser la plantación de champiñón o para destinales al vertido de sustancias sólidas peligrosas, aprovechamientos éstos de escasa relevancia laboral habida cuenta su escasa incidencia en la creación de puestos de trabajo.

<sup>76</sup> BARRERACEREZAL, J.J.: *Gestión empresarial de la cooperativa de trabajo asociado*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 14-15.

#### 4.5.- El pozo como centro de trabajo

Por la propia naturaleza de la explotación carbonífera, basada fundamentalmente en la ubicación del carbón en puntos geográficos concretos y perfectamente localizados, la empresa minera, como unidad económica de producción<sup>77</sup>, se articula normalmente en una variedad de centros de trabajo o "pozos"<sup>78</sup> (art. 1.5 ET), con la finalidad de obtener una mayor racionalidad y mejores rendimientos económicos. Sin entrar a analizar en esta sede los problemas propios de este centro de trabajo, que desbordaría los límites del presente estudio, sí conviene dejar claro que los pozos en cuanto centros de trabajo son unidades técnico-productivas con organización específica<sup>79</sup>, donde tiene lugar de modo efectivo y directo la prestación de trabajo y donde la relación laboral alcanza su pleno significado<sup>80</sup>.

#### 4.6.- Descentralización productiva

También en el sector minero se percibe la incidencia de la extensión y generalización de uno de los fenómenos más significativos en las transformaciones experimentadas en los últimos tiempos sobre el funcionamiento de las empresas en las sociedades industrializadas, la descentralización o externacionalización de la actividad productiva, en virtud del cual una empresa (llamada empresa principal) decide no realizar directamente ciertas actividades, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales (llamadas

---

<sup>77</sup> Como unidad en la que permanecen factores técnicos, organizativos y patrimoniales. ALBIOL MONTESINOS, I.: *Aspectos laborales en la transmisión de empresa*, Madrid (IELSS), 1984, pág. 16.

<sup>78</sup> A modo de ejemplo, la empresa Minero Siderúrgica de Ponferrada (MSP), asentada en el valle de Laciañades de 1918, opera con dos centros productivos: cinco pozos asentados en Villablino (Lumaho, Carrasconte, Paulina, María y Calderón) y la mina La Camocha, ubicada en las proximidades de Gijón, si bien es preciso apuntar una reciente reestructuración organizativa de la empresa que ha incidido en la gestión de la MSP.

<sup>79</sup> MIÑAMBRES PUIG, C.: *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Madrid (MTSS), 1985; SALAFRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: "El concepto de centro de trabajo (Problemas interpretativos del art. 1.5 ETT)", *AL*, 1985, Tomo I, pág. 1652 y "El centro de trabajo: configuración legal", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo I, Madrid (Edersa), 1990, pág. 234; CAMPS RUIZ, L.M.: *Régimen Laboral de la transmisión de empresas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993, págs. 4044.

<sup>80</sup> El concepto de centro de trabajo es así básico a tal punto que cuando la empresa consta de varios centros y el trabajador no ha sido asignado claramente a uno de ellos, la localización de la prestación de servicios en un lugar específico dentro del conjunto de instalaciones por medio de las que éste desarrolla su actividad nada dice respecto a la situación laboral del trabajador que se deriva, sin duda, de su inserción en una unidad organizada. MIÑAMBRES PUIG, C.: *El centro de trabajo, cit.*, págs. 188-189.

empresas auxiliares) con las que establece a tal efecto contratos de variado tipo<sup>81</sup>. Así, las empresas mineras pueden optar por realizar por sí mismas el objeto de lo que constituye su actividad empresarial, o bien encargar a otra la ejecución de determinadas tareas, pudiendo incluso derivarse -eventualmente-, de esta contrata originaria otras contratas posteriores (subcontratas).

La presencia de contratas o subcontratas en una empresa minera se encuentra exclusivamente justificada por necesidades técnicas de apoyo que reclaman alta especialización o para la preparación de campos de trabajo que también requieren mano de obra cualificada pero lo que no puede admitirse es el considerable incremento de la contratación de pequeñas empresas con el único objetivo de encargarse de la explotación íntegra de un pozo o macizo de carbón<sup>82</sup>. Se constata, en consecuencia, un submundo dentro del sector que funciona en condiciones laborales más precarias, pues los trabajadores de las subcontratas están peor remunerados que los que pertenecen a la plantilla de la explotación, son en su mayoría temporales y carentes de experiencia e incluso trabajan más de treinta y cinco horas semanales; todo esto sin olvidar que las ajustadas condiciones de los contratos provocan un escaso margen de ganancias (cuando no pérdidas) de las subcontratas (pues perciben una cantidad por tonelada extraída cuatro veces inferior a la recibida por la empresa principal) que invita a los contratistas a escatimar gastos en materia de seguridad<sup>83</sup>. Por ello sería necesaria una regulación completa de este fenómeno descentralizador de la actividad extractiva dentro de la Ley de Minas, a la par que deberían llevarse a efecto rigurosos controles

---

<sup>81</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Interposición y trabajo en contratas a través de la jurisprudencia", AA.VV.: *Estudios en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, 1980, pág. 69; MARTÍN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO) Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1988, pág. 213; MARIUCCI, L.: *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milán, 1989, pág. 187; CRUZ VILLALÓN, I.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas", *RL*, núm. 2, 1992, pág. 114.

<sup>82</sup> Concretamente el plan de viabilidad de la empresa MSP (1994-1997), además de haber supuesto el paso de 2.547 trabajadores en 1994 a los 2.160 a finales de 1995, contempla la explotación de varios macizos marginales en zona de montaña que están siendo beneficiados por varias contratas que emplean a unas 200 personas. Igualmente en la MSP viene operando desde hace años una contrata de 70 mineros polacos en la Capa I del grupo La Mirada y otra de casi 30 trabajadores en mantenimiento y apoyo a los talleres eléctricos y mecánicos. *La Crónica 16 de León*, lunes, 30 de octubre de 1995, pág. 10.

<sup>83</sup> No faltan supuestos de hecho que ponen de relieve "la acumulación de la contrata, al haberse acreditado (según sostiene, con valor de tópico, la reiteradísima jurisprudencia sobre el tema) que el contratista era, en realidad, una empresa aparente, sin estructura ni entidad propia, sin bienes, patrimonio ni verdadera organización patronal". MARTÍNEZ GIRON, J.: *El empresario aparente*, cit., págs. 34-39.

de las condiciones laborales, técnicas y de seguridad con las que se trabaja en las subcontratas.

La atribución de responsabilidades a la empresa minera principal en el caso de contratas (la general del art. 42 ET<sup>84</sup>) trae causa, sin duda, en la voluntad del legislador de evitar un uso fraudulento de la descentralización productiva en todos los sectores de la producción<sup>85</sup>, partiendo de la premisa que estos mecanismos de derivación productiva son negativos en sí mismos para el empleo asalariado y deben imponerse duras condiciones que retraigan a las empresas de su uso<sup>86</sup>.

El art. 1 EM se ocupa del tema al establecer en el párrafo 2º que sus previsiones serán de aplicación a "las empresas que desarrollan las labores descritas en el párrafo anterior (esto es, empresas dedicadas a labores de explotación y aprovechamiento de los yacimientos mineros y demás recursos geológicos, incluidas en el ámbito de la Ley de Minas, así como labores mineras de investigación), bien sea en forma directa o como contratista, subcontratista o compañías auxiliares...". Salvo notables excepciones<sup>87</sup>, los convenios del sector guardan un importante silencio sobre tal materia.

El supuesto de hecho del art. 42 ET hace referencia, en primer lugar, a propias contratas o subcontratas, pues en otro caso no resultaría aplicable este régimen jurídico sino el

---

<sup>84</sup> La doctrina ha señalado la incorrecta ubicación sistemática del precepto en una sección relativa a las "garantías por cambio de empresario" y dentro de un capítulo referente a la "modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo". MARTINEZ CALCERRADA, L.: "Latitudinalidad de la empresa y cambio de la misma", AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo*, Madrid (IES), 1980, págs. 134-135. A ello debe añadirse la obligación empresarial, impuesta por la Ley 2/1991, de 7 de enero, de facilitar trimestralmente información a los representantes de los trabajadores acerca de las subcontratas realizadas, actualmente refundida en el art. 64.1.1º ET.

<sup>85</sup> MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: Criterios jurisprudenciales", AA.VV.: *La Reforma del mercado de Trabajo* (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1993, págs. 417-435; AA.VV.: *Jornadas sobre "contratas y subcontratas: prevención y responsabilidad ante el riesgo laboral"*, Madrid (Museo de las Artes y Oficios), 1992.

<sup>86</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas", *cit.*, pág. 117.

<sup>87</sup> Convenio para la Minería Figaredo (disposición adicional 13ª), en el cual se establece que "de acuerdo con la normativa interna sobre contratación de prestación de servicios y a fin de mantener debidamente informada a la Representación sindical en la Empresa de todos los contratos que se establezcan, a estos efectos, con otras empresas, participarán como vocales en la Comisión de Adjudicación dos miembros designados por el Comité de Empresa".

de la cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET). Por contrata (o subcontrata) ha de entenderse (en todos los sectores de producción y, por ende, también en el minero) la relación contractual por la cual el empresario contratista (empresa auxiliar) se compromete a la realización de una obra o servicio determinado y el empresario contratante o comitente (empresario principal) adquiere la recíproca obligación de pagar un precio cierto<sup>88</sup>. Esta primera descentralización es susceptible de continuación a través de una cadena en la cual el contratista puede aparecer como principal, subcontratando una parcela de su actividad productiva y dando origen a un encadenamiento de responsabilidades que afecta a todos los empresarios incluidos en el proceso de descentralizaciones respecto de los eslabones inferiores de cada uno de ellos<sup>89</sup>.

Se requiere, en segundo término, la identidad entre el objeto de la contrata y la actividad propia de la empresa principal, que en este caso se ha de dedicar a la extracción del carbón. La expresión legal es ambigua, por lo que es difícil ofrecer una interpretación pacífica de lo que resulta "propia actividad". Así, mientras un sector doctrinal<sup>90</sup> exige la plena igualdad de actividades entre la empresa principal y la auxiliar (llevando esta interpretación a una completa inaplicabilidad del art. 42 ET), otro grupo de autores se centra en la idea de sustituibilidad<sup>91</sup>, no faltando tampoco quienes consideran como "propia actividad" lo que constituye el núcleo central de la actividad económica de la empresa (diferenciando entre lo que son actividades que coadyuven directamente a la elaboración del producto o servicio finalmente ofrecido por la empresa principal y aquellas otras que tienen un carácter marginal

---

<sup>88</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1995, pág. 711.

<sup>89</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, Jurisprudencia y Comentario*, 4ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 204; GARCIA MURCIA, J.: "El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los trabajadores", *RPS*, núm. 130, 1981, págs. 42-43; MARTIN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", cit., pág. 263; SALA FRANCO, T.: "La descentralización del trabajo", en DURAN LOPEZ, F.; MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T.: *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, 1987, pág. 219; ALARCON CARACUEL, M. Y GONZALEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, 4ª edición, Madrid (Tecnos), 1991, págs. 140-141; RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "La regulación protectora del trabajo en las contratas", *RPS*, núm. 93, 1972, págs. 45 y 62-63.

<sup>90</sup> PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1990, pág. 31; en el mismo sentido MARTINEZ CALCERRADA, L.: "La titularidad de la empresa y cambio de la misma", cit., pág. 140.

<sup>91</sup> RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "La regulación protectora del trabajo en las contratas", cit., pág. 37; y MARTINEZ EMPERADOR, R.: *El Estatuto de los Trabajadores y la responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios*, Madrid (IES), 1980, pág. 6.

o externo al objeto central de dicha empresa)<sup>92</sup>; sostener esta última tesis llevaría a entender, por tanto, que la actividad minera "tiene por objeto principal la extracción de mineral que va precedida o seguida de una serie de actividades complementarias sin las cuales no es posible la realización de tal actividad principal que constituye, en consecuencia, la última fase o la más importante de todas las que integran la actividad minera; estas otras actividades complementarias puede realizarlas la propia empresa minera o contratarlas con otra empresa pero no por ello dejan de ser propias de la actividad de la minería"<sup>93</sup>.

Frecuentes en el sector minero, aunque quedan fuera del art. 42 ET, son aquellos supuestos relativos a obras o servicios desprovistos de finalidad productiva y desconectados de las actividades accesorias normales de la empresa minera, singularmente las actividades de reparación o restauración de las explotaciones (movimiento de tierra, su carga y transporte, la construcción de vertederos, cunetas, caminos, etc.)<sup>94</sup>; actividades propias de contratos civiles y mercantiles (esto es, privados), a utilizar dentro de los contratos de empresa<sup>95</sup>.

Tres tipos de contrataciones se excluyen del principio de la responsabilidad solidaria impuesto por el art. 42 ET: las obras de infraestructura de construcción o reparación de las explotaciones, así como los de instalación y puesta en funcionamiento de maquinaria e instrumentos de producción ; las contrataciones efectuadas por empresas de servicios dedicadas a la mera promoción de un determinado negocio, pero que en el momento de realización de la actividad productiva en sí desplacen su ejecución a otras empresas; y las actividades complementarias que no forman parte del ciclo productivo de la empresa, entendido éste como el complejo de operaciones que normal e íntegramente resulten necesarias para obtener el resultado<sup>96</sup>, esto es, el beneficio del mineral.

---

<sup>92</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrataciones y subcontratas", cit., págs. 130-131.

<sup>93</sup> STCT de 5 de octubre de 1988 (Ar. 6109), que añade: "en el caso que nos ocupa la empresa contratista se ocupa de los servicios de mantenimiento de la maquinaria del recurrente, actividad que reputamos complementaria y por tanto propia (a diferencia, por ejemplo, de un servicio de comedores) de la actividad minera por lo que entendemos ha existido infracción del art. 42 ET que resultaría de imposible aplicación en cuanto a la responsabilidad solidaria que impone si la expresión actividad propias se interpretara en el sentido restringido que propone el recurrente...".

<sup>94</sup> STSJ Castilla-León/Valadolid, de 2 de junio de 1992 (Ar. 3154).

<sup>95</sup> LUJAN ALCARAZ, J.: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, Madrid (MTSS), 1994, especialmente págs. 565-575.

<sup>96</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrataciones y subcontratas", cit.,

A la vista de todas las dificultades existentes para delimitar con precisión los contornos prácticos del condicionante que supone la referencia a la "propia actividad", habría que acudir finalmente a ciertos elementos indiciarios, a saber: el lugar de la prestación de servicios (cuando las actividades de una y otra empresa se realizan en un mismo lugar posiblemente correspondan a la actividad de la empresa principal), su frecuencia (cuando las actividades se contraten de forma habitual probablemente giren dentro de la actividad de la empresa principal -aunque no viceversa, pues una contrata ocasional no tiene por qué ser ajena al ciclo productivo de la misma-), la propiedad de los útiles de trabajo o de las materias primas empleados por los trabajadores de la empresa auxiliar para ejecutar la contrata, los antecedentes de gestión directa o el objetivo social de la empresa principal unido a la comparación de lo que es común en otras empresas del sector<sup>97</sup>.

La responsabilidad del empresario o del contratista principal dedicado a la extracción de carbón sólo surge si no solicita certificación negativa de descubiertos a la entidad gestora de la Seguridad Social; de tal forma que si se certifica lo contrario -o no se certifica nada en el plazo de treinta días- en principio no surge responsabilidad alguna<sup>98</sup>. Ahora bien, la doctrina se plantea cuál ha de ser la responsabilidad de la que queda exonerada la empresa principal cuando obtiene certificado negativo o transcurre el plazo de treinta días sin respuesta, defendiéndose tres posiciones fundamentales:

1.- Responsabilidad administrativa de la empresa principal, derivada de la presencia de un deber implícito en el art. 42.1 ET por el que se prohíbe celebrar contratas con empresas insolventes o morosas<sup>99</sup>.

---

pág. 131.

<sup>97</sup> CRUZ VILLALON, J.: *Loc. ult. cit.*, pág. 133-135.

<sup>98</sup> MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: criterios jurisprudenciales", cit., págs. 30-31; MARTINEZ CALCERRADA, L.: "Latitudinalidad de la empresa y el cambio de la misma", cit., pág. 141; ALARCON CARACUEL, M. Y GONZALEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, cit., pág. 129; ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los trabajadores*, cit., pág. 205, matien en esta tesis. Algún autor aislado, sin embargo, opta por una interpretación literal del precepto, y, por tanto, restrictiva, admitiendo la posible exoneración sólo en el caso de no liberación en plazo de certificación de descubiertos. SALA FRANCO, T., *et alri*: *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 263-264.

<sup>99</sup> MARTIN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", cit., págs. 32-33.



2.- Responsabilidad subsidiaria respecto al pago de los descubiertos de cotización a la Seguridad Social previos a la celebración de la contrata<sup>100</sup>.

3.- Responsabilidad de las obligaciones de la empresa auxiliar referidas a la Seguridad Social surgidas durante el período de vigencia de la contrata, en unos casos con exoneración exclusivamente de la responsabilidad solidaria recogida en el art. 42 ET, pero manteniéndose la responsabilidad subsidiaria establecida en los arts. 104 y 127.1 TRLGSS<sup>101</sup>.

Ante tales planteamientos cabe sostener como tesis más segura la que afirma que el comitente queda exonerado de responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones referidas en materia de Seguridad Social, permaneciendo inalteradas la responsabilidad subsidiaria en este mismo ámbito derivada del TRLGSS y, desde luego, la responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones de naturaleza salarial.

El legislador tampoco especifica el momento en el cual debe solicitarse la correspondiente certificación administrativa, pudiéndose entender que resulta preciso efectuar dicha solicitud antes de perfeccionar la contrata, aunque no falta quien entienda que no es preciso esperar a la recepción del certificado negativo de descubiertos para su celebración<sup>102</sup>. El cómputo del plazo, por otra parte, además de tener carácter administrativo<sup>103</sup> (y no civil) debería efectuarse desde el momento de entrada de la petición en el organismo oficial<sup>104</sup> por el empresario principal minero. En lo que hace al contenido de la certificación, y para el

---

<sup>100</sup> GARCIA MURCIA, J.: "El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores", cit., pág. 37; ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., págs. 205-206; ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 398-399; ALONSO OLEA, M. y CASASBAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 104-106.

<sup>101</sup> MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: criterios jurisprudenciales", cit., pág. 26; ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, cit., pág. 129; SALAFRANCO, T., *et alii Derecho del Trabajo*, cit., págs. 261-263; CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad por contratas y subcontratas", cit., pág. 159.

<sup>102</sup> GARCIA MURCIA, J.: "El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores", cit., pág. 33.

<sup>103</sup> MARTIN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", cit., pág. 249.

<sup>104</sup> MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: criterios jurisprudenciales", cit., pág. 18.

supuesto de que existan descubiertos, no puede pasar de la simple indicación de su existencia<sup>105</sup>.

Las consecuencias jurídicas anejas a las infracciones del art. 42.1 ET consisten en una responsabilidad solidaria del empresario principal tanto respecto de las obligaciones de naturaleza salarial como de Seguridad Social, comprendiendo a aquéllos mineros que están dedicados a la ejecución o realización de las obras o servicios objeto de la contrata y no a otros empleados en distintas tareas<sup>106</sup>. La responsabilidad solidaria en lo que afecta a las deudas salariales comprende la totalidad de las percepciones económicas de los mineros por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo o los períodos de descanso computables como de trabajo (art. 26.1 ET), no extendiéndose a las percepciones extrasalariales (art. 26.2 ET<sup>107</sup>), ni a la indemnización por despido<sup>108</sup>, aunque sí a los salarios de tramitación<sup>109</sup>.

El juego conjunto de los principios de automaticidad de las prestaciones y responsabilidad subsidiaria de la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de los incumplimientos de las obligaciones de los empresarios en materia de Seguridad Social ofrece un cuadro relativamente completo que asegura al trabajador el disfrute de las prestaciones de Seguridad Social en la inmensa mayoría de los supuestos de incumplimiento empresarial<sup>110</sup>. Lo que pretende el legislador a través del art. 42 ET no sólo es tutelar la posición jurídica del trabajador sino también proteger los intereses de la propia Seguridad Social, al establecer una responsabilidad solidaria respecto a las deudas de la Seguridad Social, entendiéndose

---

<sup>105</sup> Puesto que en caso contrario se rompería la reserva mínima que debe rodear una actividad empresarial frente a terceros que todavía no tienen un interés actual en el conocimiento de tales datos. MARTINEZ EMPERADOR, R.: *Loc. ult. cit.*, pág. 17.

<sup>106</sup> MARTIN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", *cit.*, pág. 256.

<sup>107</sup> Por lo que respecta a las dietas, SSTCT de 28 de noviembre de 1985 (Ar. 6553), 19 de julio de 1988 (Ar. 4943), 5 de abril de 1989 (Ar. 2596). Por lo que respecta a los pluses de transportes y distancia, SSTCT de 25 de marzo de 1985 (Ar. 2086) y 5 de abril de 1989 (Ar. 2596).

<sup>108</sup> Por todas, STCT de 5 de marzo de 1986 (Ar. 1448).

<sup>109</sup> SST de 9 de abril de 1984 (Ar. 2057), 27 de octubre de 1986 (Ar. 5906) y 22 de enero de 1988 (Ar. 37); SSTCT de 31 de octubre de 1983 (Ar. 9033) y 14 de octubre de 1986 (Ar. 9479).

<sup>110</sup> ALARCON CARACUEL, M. y GONZALEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, *cit.*, págs. 124 y ss.

comprendidas tanto las relativas a descubiertos por cuotas impagadas como a prestaciones de las que hubiera sido declarado responsable el contratista por falta de afiliación, alta o cotización.

Dicha responsabilidad, tanto salarial como en materia de Seguridad Social, tiene como límite la imposibilidad de exceder "de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo" (art. 42.2 ET); tampoco puede sobrepasar, en segundo lugar, el período de vigencia de la propia contrata (sin alcanzar lapsos temporales anteriores o posteriores), si bien -y como excepción- el plazo (de prescripción y no de caducidad<sup>111</sup>) para ejercitar las acciones judiciales tendentes a exigir la responsabilidad será de un año a contar desde la terminación del encargo<sup>112</sup> (siempre teniendo en cuenta que no debe haber prescrito el derecho por el transcurso del plazo legal establecido en cada caso, operando pues con carácter de máximo<sup>113</sup>).

Sobre la empresa principal minera pesará igualmente una responsabilidad solidaria en materia de seguridad e higiene cuando los servicios de los trabajadores en la empresa auxiliar se ejecutan en sus locales y la infracción se haya producido en dicho centro de trabajo (art. 42.2 LPRL<sup>114</sup>). Así se contempla también en el Convenio núm. 135 OIT<sup>115</sup> y en la Directiva 89/391 CEE, de 12 de junio, sobre seguridad y salud de los trabajadores<sup>116</sup>. Se trata, pues, de

---

<sup>111</sup> MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: criterios jurisprudenciales", cit., pág. 44. En el mismo sentido, CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas" cit., pág. 156; y ALONSO OLEA, M. y CASASBAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 105.

<sup>112</sup> STCT de 3 de junio de 1985 (Ar. 3685).

<sup>113</sup> SALA FRANCO, T. *et alri*: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 263. Puede añadirse igualmente que el plazo de un año es el mismo que el ET determina para las acciones derivadas del contrato de trabajo, siendo inferior al plazo con que cuentan las acciones en materia de Seguridad Social.

<sup>114</sup> FERNANDEZ MARCOS, L.: "El contenido de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Puntos críticos", *AL*, núm. 48, 1995, págs. 836-837; SALCEDO BELTRAN, M.C.: "La responsabilidad en materia de seguridad e higiene en las contratas y subcontratas de obras y servicios", *Comunicación presentada a las XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Málaga, 1995.

<sup>115</sup> De 22 de junio de 1981, ratificado por España del 26 de julio de 1985 (BOE 11 noviembre de 1985) En su art. 17 establece que "siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente convenio".

<sup>116</sup> DOCE de 29 de junio de 1989 (Serie L, 183), estableciendo en su art. 6.4 que "cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones

una ampliación o extensión excepcional del deber típico de seguridad e higiene, en lo que se configura como norma de naturaleza sancionatoria que impone una interpretación restrictiva del precepto (tanto de su contenido total como de todos y cada uno de los elementos que lo configuran), pudiéndose afirmar que los riesgos del trabajador contratista son, además de los inherentes a su actividad, los creados por la empresa principal, tanto por sus propias instalaciones como por las decisiones y omisiones que les afecten<sup>117</sup>.

El párrafo final del art. 42 ET exonera de responsabilidad al comitente por los actos del contratista en dos supuestos: cuando se trata de la construcción o reparación que puede encargar un cabeza de familia respecto de su vivienda (exclusión también efectuada en el TRLGSS, con algún matiz, puesto que sólo alude a reparaciones y a exención de responsabilidad de carácter subsidiario) y cuando la empresa contrata la realización de una obra o industria al margen de su actividad productiva. Se discute, entonces, si se produciría una derogación parcial del art. 127.1.2 TRLGSS, para llegar a una conclusión negativa, en virtud del principio de especialidad<sup>118</sup>, debiéndose mantener, por tanto, una responsabilidad de tipo subsidiario respecto de la contrata de obras o servicios que no pertenezcan a la propia actividad de la empresa principal<sup>119</sup>, supuesto de frecuente presencia en el sector.

Por otro lado, aunque relacionado con lo anterior, un extremo sobre el que cabe reflexionar es el relativo a que la realización de actividades y trabajos de especial peligrosidad para la seguridad o la salud de los trabajadores desaconseja la utilización de fórmulas de puesta a disposición; razón por la cual, en principio, habría de excluirse la intermediación de

---

relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos o a sus representantes".

<sup>117</sup>FERNANDEZ MARCOS, L.: "Responsabilidad del empresario principal respecto de contratistas y subcontratistas en materia de seguridad e higiene en el trabajo (el art. 40 de la Ley 8/88)", *AL*, núm. 1, 1992, pág. 10; BORNACHEA FERNANDEZ, I.: "La responsabilidad solidaria de la empresa principal y de contratistas y subcontratistas, en materia de seguridad e higiene", *RL*, 1986, Tomo II, págs. 833 y ss.; DIEZ GARCIA DE LA BORBOLLA, L.: "Responsabilidad de la empresa principal en el caso de contratación o subcontratación de obras o servicios en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Consideraciones sobre el Proyecto de Ley de prevención de Riesgos Laborales", *AL*, núm. 30, 1995, especialmente págs. 522-532; BLASCO PELLICER, A. y MORRO LOPEZ, J.J.: "Puntos críticos en tomo al recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo", *TS*, núm. 60, 1995, págs. 3440.

<sup>118</sup>MARTIN VALVERDE, A.: "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios" cit., pág. 271.

<sup>119</sup>CRUZ VILLALON, J.: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas", cit., pág. 143.

empresas de trabajo temporal en el sector carbón<sup>120</sup> (art. 8 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de trabajo Temporal, en previsión normativa que no hace sino ajustarse a la recomendación contenida al efecto en el art. 5.1 de la Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio de 1991<sup>121</sup>), que puede considerarse un supuesto típico de remisión *ex novo* a la potestad reglamentaria del Gobierno, en tanto conforma un precepto abierto, a desarrollar por completo a través de Real Decreto, sin que establezca pauta alguna o condicionante particular sobre el listado concreto de puestos que por su peligrosidad deban ser excluidos reglamentariamente<sup>122</sup>. El Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, no efectúa tampoco aclaración alguna al respecto<sup>123</sup>, y su solución acaso deba esperar a la concreción reglamentaria de la LPRL<sup>124</sup>. Sólo a título ilustrativo se puede recordar que en algunos países de la Unión Europea<sup>125</sup> esta prohibición afecta sobre todo a los sectores de transportes y construcción, dada la elevada peligrosidad general, razón de más para incluir al sector de la minería del carbón, más cuando la Directiva introduce, sin embargo, interesantes pautas interpretativas<sup>126</sup> conforme a las cuales, por ejemplo, se considera que la prohibición debe afectar "en particular para determinados trabajos que sean

---

<sup>120</sup> La protección de la seguridad y salud laborales es una de las finalidades de las legislaciones que regulan las empresas de trabajo temporal, por cuanto este tipo de temporalidad se considera un factor adicional de riesgo. RODRIGUEZPIÑERO ROYO, M.: *Cesión de trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal*, Madrid (MTSS), 1992, págs. 208 y ss.

<sup>121</sup> DOCE, de 18 de octubre. Sobre esta Directiva, RODRIGUEZPIÑERO ROYO, M. C.: "La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo: un hito en la evolución del derecho español del trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994, págs. 344-345; VALDES DAL-RE, F.: "Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso Garía*, Madrid (Marcial Pons), 1995, págs. 87-88.

<sup>122</sup> CRUZ VILLALON, J.: "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", AA.VV.: *La Reforma Laboral del 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M), Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 88.

<sup>123</sup> En lo que se refiere a temas relativos de salud o seguridad se limita a recoger la necesidad de que tanto en el contrato de puesta a disposición como en el contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador figuren los riesgos profesionales del puesto de trabajo (arts. 14 y 15). Tal interpretación supondría, en teoría, que "ni la propia Ley hubiera podido aplicarse de no establecerse aquella y por consiguiente, tampoco hubieran debido iniciarse las actividades, de las ETT". GARCIA FERNANDEZ, M.: "La contratación de trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal (I y II)", *AL*, núms. 1 y 2, 1996, pág. 23.

<sup>124</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición (y II)", *RL*, núm. 7, 1995, pág. 2.

<sup>125</sup> RODRIGUEZPIÑERO ROYO, M. C.: "Las empresas de trabajo temporal en la Comunidad Europea", *AL*, 1993, Tomo I, págs. 265-305.

<sup>126</sup> Vid., RODRIGUEZPIÑERO ROYO, M. C.: *Las empresas de trabajo temporal en España*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994, pág. 86.

objeto de un control médico especial definido por la legislación nacional"<sup>127</sup>, tal y como sucede en el sector objeto del presente estudio como después se verá.

---

<sup>127</sup> El segundo condicionante comunitario determina que para todas las actividades peligrosas no comprendidas en la prohibición el legislador nacional ha de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores inviduos en el campo de la aplicación del artículo 1 de la Directiva se beneficien "de un control médico especial adecuado".

## **CAPÍTULO 2. EL INGRESO AL TRABAJO**

### **1.- CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN UNA EXPLOTACION DE CARBON**

La más cualificada doctrina iuslaboralista española suele abordar el "ingreso al trabajo" tomando como punto básico de referencia la posición jurídico-subjetiva del trabajador, para desde ella analizar su capacidad contractual, sus obligaciones y derechos en el contrato de trabajo, así como los propios del empresario. Sobre la distinción entre capacidad para contratar como trabajador y capacidad para trabajar en una actividad concreta<sup>128</sup>, cabe afirmar que la capacidad contractual del trabajador minero se integra - lógicamente- en la segunda categoría, pues el interrogante básico a resolver se refiere a quién tiene aptitud suficiente para poder celebrar válidamente (por sí mismo o complementando su capacidad con la intervención de otra persona) un contrato de trabajo para desarrollar una actividad laboral en este ámbito funcional.

En el ordenamiento jurídico-laboral, y con una finalidad claramente tuitiva, se ha diseñado un sistema de prohibiciones legales para el trabajo en atención a la edad y al sexo que constituyen históricamente una de las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal en la esfera laboral. Resulta obligado así el estudio de los arts. 6 (para la edad), 17.1 y 2 (para el sexo) ET y el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijaron los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores, sin olvidar en ningún caso la incidencia de la

---

<sup>128</sup> Acuñada por BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen 1, 12ª edición revisada y puesta al día por VALDES DALRE, F., Madrid (Marcial Pons), 1978-1979, págs. 142-243, y posteriormente utilizada por muchos otros autores, así, por ejemplo, BORRAJODACRUZ, E.: "La capacità astipulare contratti di lavoro nel diritto spagnolo", *Rivista di Lavoro*, núms. 3-4, 1960, págs. 326-362.

normativa sectorial, pues "la realidad no nos muestra sino un conjunto de capacidades específicas"<sup>129</sup>.

### 1.1.- Trabajadores menores de edad

La característica esencial más notoria durante el período de la Revolución industrial fue el abuso del trabajo infantil, en condiciones tales de dureza que hoy resultan casi incomprensibles<sup>130</sup>; y ello tanto porque en el libre juego de la oferta y de la demanda esta mano de obra resultaba más barata<sup>131</sup> cuanto por la circunstancia de que la nueva maquinaria requería en muchas ocasiones una actividad de simple vigilancia, a la que podían ser destinados seres más "débiles", aunque atentos y diligentes. A causa de esta sobre-explotación se llegó a una primera conclusión, cual fue la necesidad de diseñar una legislación laboral que tutelase a niños y menores, y posteriormente establecer un régimen especial de trabajo por razones físicas, psicológicas y, en general, escolares<sup>132</sup> que propiciase la realización de estudios cada vez más avanzados<sup>133</sup>.

<sup>129</sup>BAYONCHACON, G.: "Los problemas de personalidad en la Ley de Bases de Seguridad Social", *RPS*, núm. 61, 1964, pág. 20.

<sup>130</sup> Las jornadas de trabajo, de hasta ocho y dieciséis horas, monótonamente repetidas, son extremadas para cualquier edad, pero aplicadas (como lo fueron) a niños de hasta ocho o nueve años en talleres y minas, constituyeron uno de los episodios más tristes y lamentables de la historia de la economía. ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª edición, Madrid (Cívitas), 1994, pág. 301. Las objeciones al trabajo de los niños en las fábricas se centraron en lo que se percibía como dos clases de perjuicio: físico y moral; en las mejores condiciones, los cuerpos de los niños sufrirían por las largas horas de trabajo -en ocasiones nocturno- en las calurosas y polvorientas industrias; en las peores, a causa de los abusos y malos tratos físicos y corporales; asimismo, eran frecuentes los daños morales, resultado de la carencia de cualquier educación y de una prematura familiaridad con los modales de los adultos. CUNNINGHAM, H.: *Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid (MTSS), 1994, pág. 85.

<sup>131</sup> Se usó y abusó de medida menuda del trabajo infantil, tal y como demuestra la documentación histórica recogida en los Informes de las Comisiones oficiales británicas, concretamente el Informe ASHLEY sobre "el trabajo en las minas, en especial el infantil en las de carbón" de 1842. ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit. pág. 411.

<sup>132</sup> Tradicionalmente se ha entendido que las razones que justifican la especial regulación del trabajo de los menores son un compendio de motivaciones fisiológicas (el organismo del menor no puede ser sometido a trabajos excesivamente fatigosos que puedan comprometer la normalidad de su desarrollo) y de carácter cultural (las obligaciones más inmediatas del menor son las que vienen determinadas por la necesidad de alcanzar cierto grado de instrucción y cultura); se ha señalado, igualmente, que la actividad desempeñada por un menor no es compatible con determinados trabajos en industrias cuya peligrosidad aconseja que los jóvenes permanezcan al margen de las mismas; e incluso se han argumentado circunstancias de carácter moral (pues existen ciertas industrias que, aún estando permitidas con carácter general, pueden ser inapropiadas para la moralidad de estos trabajadores). De acuerdo con la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor (art. 2), cuantas medidas de adopten al amparo de la presente Ley deberán tener carácter educativo. Esta Ley (exposición de motivos) refleja una concepción de las personas menores de edad como sujetos activos, participativos y creativos, con capacidad de modificar su propio medio personal y social; de participar en la búsqueda y satisfacción de sus necesidades y en la satisfacción de las necesidades de los demás. GULLON BALLESTEROS, A.: "Sobre la Ley 1/1996, de Protección Jurídica del Menor", *La Ley*, núm. 3970, 8 de febrero de 1996,



Sobre esta realidad parece necesario establecer dos observaciones, de entrada, relativas a las propias fuentes que regulan la edad laboral en el sector:

1.- La edad del trabajador debe de ser observada como una cuestión de límites: absoluto y relativo. Como límite absoluto se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años (art. 6.1 ET)<sup>134</sup> y como límite relativo, los menores de dieciocho años no podrán realizar horas extraordinarias (art. 6.3 ET) ni trabajar durante el período nocturno (art. 6.2 ET)<sup>135</sup>. Todas estas limitaciones juegan plenamente en el trabajo de exterior de la explotación, a excepción de tareas propias de excavación que, como después se indicará, sólo pueden ser desarrolladas por mayores de dieciocho años.

2.- No faltan, de otro lado, prohibiciones adicionales relativas a determinados trabajos por razón de su carácter nocivo o perjudicial para la propia naturaleza del trabajador, las cuales se encuentran contenidas fundamentalmente en el Decreto de 26 de julio de 1957. El ámbito de aplicación de estas limitaciones se extiende, entre otros supuestos, a trabajos que se realicen en el interior de la mina y a tareas de excavación.

Tampoco se puede perder de vista que las prohibiciones de trabajo establecidas en el antecitado Decreto respecto a los menores se han de considerar en vigor<sup>136</sup> mientras el Gobierno no haga nuevo uso de la facultad prohibitoria que le confiere el art. 6.2 ET (renovada por el art. 27.2 LPRL), teniendo en cuenta además que sus limitaciones resultan acordes con el tenor del Convenio núm. 138 OIT, relativo a la edad mínima de admisión al

---

págs. 1-4.

<sup>133</sup> BORRAJODACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 34.

<sup>134</sup> Esta norma general cuenta con una excepción en relación con los trabajos de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos, quienes deben ser autorizados por la Administración laboral, cuyo permiso deberá constar por escrito y para actos determinados "siempre que no suponga un peligro para la salud física ni para su formación profesional y humana" (art. 6.4 ET y art. 2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de artistas). Entre otros, ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, págs. 38-39.

<sup>135</sup> Cfr. Convenio núm. 90 OIT, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, que expresamente considera como empresas industriales a las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, entendiéndose por período nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

<sup>136</sup> Antes del ET se aplicaba a mujeres y menores, hoy sólo a éstos. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 122.

empleo<sup>137</sup>. Conviene detenerse, pues, en el contenido sustantivo del antecitado Decreto y destacar *a priori* que se refleja una prohibición general para que los varones menores de dieciocho años presten servicios retribuidos en las actividades e industrias comprendidas en la relación primera unida al presente Decreto (art. 1) -en el Grupo III de dicha relación se recogen, en concreto, una serie de actividades prohibidas para las industrias de extracción-, a saber:

1.- La excavación, por el carácter de penosidad que tiene este trabajo y el elevado peligro de accidentes que conlleva.

2.- Los trabajos en minas, canteras y hornagueros, incluyendo el corte y extracción de mineral, la preparación mecánica, pulverización y tamizado en seco de minerales y productos de minas y canteras, la instalación de material, el servicio de aparatos de extracción, torniquete, ascensores y planos inclinados..., el servicio de bombas y ventiladores en el interior, el transporte de mineral en las galerías y los trabajos de entibación. Los motivos que fundamentan o que sirven de justificación a tales prohibiciones no son sino las condiciones especiales de trabajo y el peligro notorio de accidentes, tal y como reseña el propio Decreto<sup>138</sup>.

Aparte de las prohibiciones mencionadas, en el ET (art. 6) aparece otra de gran interés, y de carácter implícito dentro de su fórmula genérica de trabajos "nocivos... tanto para su

---

<sup>137</sup> Ratificado por España el 13 de abril de 1977, en el cual se reseña que: "la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no podrá ser inferior a dieciocho años" (art. 3.1). Este Convenio modifica el Convenio núm. 123, del 965, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, conforme al cual la edad mínima para trabajar en una mina (entendida como toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personal en trabajos subterráneos -art. 1-) es la de dieciséis años. Incidió, a su vez, sobre el Convenio núm. 59, de 1937, por el que se fijó la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales en quince años. El Convenio 123 revisa, de otro lado, el Convenio núm. 5, por el que se fijó la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales en catorce años.

De las antecitadas normas internacionales se colige una evolución en la protección de los menores al incrementar progresivamente la edad mínima de incorporación del menor a trabajos en minas, canteras y actividades de extracción.

<sup>138</sup> En esta misma línea restrictiva también prohíbe a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres de menores de veintiuno el trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación segunda que acompaña al presente Decreto (art. 2); en concreto, en la relación segunda se reiteran las mismas prohibiciones que en la relación primera.

salud (la del menor) como para su formación personal y humana", cual es la del trabajo subterráneo como insalubre o penoso; se trata de una prohibición general más amplia que las de los trabajos específicos de este tipo contenidas en las relaciones del Decreto de 26 de julio de 1957<sup>139</sup>. Para este mismo tipo de trabajo, el mayor de dieciocho años y el menor de veintiuno ha de ser objeto de un reconocimiento médico especial, previo y periódico (cada seis meses), tal y como especifica la Orden de 19 de enero de 1973, por la que se regula el examen médico de aptitud a menores de veintiún años para empleo en trabajos subterráneos en minas y canteras<sup>140</sup>. Estas exploraciones facultativas correrán a cargo de la empresa y tendrán carácter obligatorio para el trabajador, debiendo abonar aquélla, si procede, los gastos de desplazamiento y dietas, así como la totalidad del salario que por tal causa dejara de percibir<sup>141</sup>.

No obstante lo anterior, lo cierto es que no fueron pocos los menores que ingresaron en las explotaciones mineras, sobre todo en la década de los cuarenta, a penas cumplidos los catorce años<sup>142</sup> con la aquiescencia del ingeniero. Esta admisión irregular chocaba no sólo con el propio ambiente de trabajo (pues la minería es una de las actividades económicas más peligrosas por los efectos perjudiciales que para la salud de los mineros puede acarrear y los múltiples riesgos inherentes a un medio de trabajo tan característico) sino también con la legalidad vigente (pues hasta la fecha oficialmente no se permite el ingreso en las minas con anterioridad al cumplimiento de dieciocho años).

---

<sup>139</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 123.

<sup>140</sup> Norma que se promulgó como consecuencia de la ratificación por España de numerosos Convenios de la OIT relativos a reconocimientos médicos de menores, entre ellos el Convenio núm. 124, de 1965, sobre el examen médico de los menores en el trabajo subterráneo. Según el art. 2 de este Convenio para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de veintiún años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año. Se podrán adoptar además otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre dieciocho y veintiún años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y tras consultar a las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que tales medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo anterior.

<sup>141</sup> En el art. 4 se añade la obligación empresarial de tener a disposición de la Inspección de Trabajo, de los representantes de los trabajadores y del entonces Comité de Seguridad e Higiene la documentación relativa a los trabajadores a que hace referencia la presente Orden, en la que deberán constar los siguientes datos:

- Fecha de nacimiento.
- Naturaleza del trabajo que realiza.
- Certificado de aptitud del trabajador para dicho trabajo.

<sup>142</sup> Sobre la incorporación de adolescentes, DIAZ ALONSO, M.: *Turón*, Oviedo, 1981, pág. 21.

La Orden de 28 de enero de 1958, por la que se interpretó "el trabajo subterráneo y el contrato de aprendizaje", aunque reconoció la vigencia de la prohibición de trabajo subterráneo para los menores de dieciocho años (establecida por el art. 2 del Decreto de 26 de julio de 1957), determinó la posibilidad de que las empresas mineras pudieran concertar contratos de aprendizaje como profesionales de la minería con los varones mayores de dieciséis años, siempre que en la prestación de la actividad se atuviesen a las siguientes limitaciones:

a) Las empresas debían velar por la formación profesional de los mineros jóvenes, hermanando los estudios teóricos con la práctica de la realización de las labores mineras.

b) Aquella formación atendería no sólo a la adquisición de los conocimientos y práctica propias del oficio, sino también a la enseñanza de las medidas específicas de seguridad en el trabajo propias de las actividades mineras, y de especial modo a la adquisición de los hábitos de utilización de los medios preventivos de higiene y seguridad convenientes en estas tareas.

c) Los trabajos prácticos de desarrollo de las actividades profesionales en el interior de las minas no podrían exceder de veinticuatro horas de duración en el curso de cada semana, dentro de los límites señalados como máximo para cada jornada de trabajo. La razón de esta limitación de la jornada en el interior de la mina estribaba en evitar el cansancio excesivo que produce el trabajo realizado en ambientes poco aireados, lo que no sólo ocasionaba un agotamiento del menor sino también una pérdida de reflejos haciendo que aumentase el peligro de accidentes<sup>143</sup>.

d) El resto, hasta completar el total de la jornada reglamentaria, se dedicaría a la formación profesional y a la práctica de actividades laborales en el exterior.

e) Las retribuciones mínimas no podrían ser inferiores a las reglamentariamente establecidas conforme a su edad y circunstancias<sup>144</sup>.

---

<sup>143</sup> STCT de 6 de mayo de 1977 (Ar. 2556).

<sup>144</sup> STCT de 12 de diciembre de 1973 (Ar. 5131), considerando en el supuesto de autos que el contrato suscrito entre las

Estas restricciones encuentran un fácil acuerdo con la configuración que históricamente acompaña al contrato de aprendizaje, entendido como un contrato de enseñanza, en cuyo desarrollo la finalidad puramente formativa prevalecería sobre los aspectos laborales, situando en un segundo plano todo lo relativo al trabajo del aprendiz y no siendo la remuneración de dicho trabajo, desde luego, el elemento esencial del contrato<sup>145</sup>. La generalizada crisis de empleo que afecta a la economía desde la promulgación del ET marca, sin embargo, una transformación radical respecto a los objetivos básicamente formativos perseguidos por este tipo de contratos, que pasan a ser fundamentalmente los de fomentar el empleo, primando antes la contratación del trabajador joven o inexperto que su formación efectiva<sup>146</sup>, por más que se retome la vieja denominación histórica de "contrato de aprendizaje"<sup>147</sup>.

En suma, la prohibición general de todo trabajo subterráneo (entendiendo por tal todo aquél que se verificase en minas y canteras) establecida en los arts. 173.1 y 174 LCT, a los menores de dieciséis años, fue elevada por el Decreto de 26 de julio de 1957 a menores de dieciocho, debiendo entenderse, por lo demás, que "la igualdad de trato en la ley por razón de

---

partes en litigio no tuvo el carácter de aprendizaje, "aunque en el mismo se con venga la preparación del actor y el impartir enseñanzas al mismo para capacitarlo en la profesión de picador inicial mente y, por fin, de barrenista, lo que supone una naturaleza diferente del contrato de Aprendizaje".

<sup>145</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: "El contrato de aprendizaje", AA.VV.: *Reforma del mercado de trabajo*, Madrid (La Ley), 1994, pág. 61.

<sup>146</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: "Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas", *Aspectos de la contratación laboral*, Madrid (Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial), 1992, pág. 161 y "Formación y empleo: los contratos formativos y su reforma", *RL*, 1992, Tomo II, págs. 75 y ss.

<sup>147</sup> Introducido por el art. 32 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación; arts. 7 a 14 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial y la Orden de 19 de septiembre de 1994 por la que se regulan determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje (cuya regulación actual se ubica en el art. 11.2 ET). Entre otros, PEREZ PEREZ, M.: "El nuevo contrato de aprendizaje. Flexibilidad, fomento, abaratamiento", *DL*, núm. 42, 1994, págs. 35-63; ALBIOL MONTESNOS, I.: "Consideraciones generales sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", *TS*, núm. 40, 1994, págs. 11-22; CAVAS MARTINEZ, F.: "Nuevo Régimen Jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y de aprendizaje", *RTSS (CEF)*, núm. 133, 1994, págs. 45-92; SALA FRANCO, T.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valencia (CISS), 1994, págs. 76-93; LOPEZ GANDIA, J.: "El contrato de aprendizaje y el contrato en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, 1994, págs. 129-148; ARRUE MENDIZABAL, M.: "Sobre la duración y la extinción de los contratos de prácticas y aprendizaje", *RIL*, núm. 60, volumen XVI, 1994, págs. 317-322; CALVENTE MENENDEZ, J.: "La formación teórica en el contrato de aprendizaje: obligaciones empresariales. Efectos en caso de incumplimiento. Diferencias con el anterior contrato para la formación", *RTSS (CEF)*, núm. 142, 1995, págs. 247-264; BALLESTER PASTOR, M.A.: "La formación teórica en el contrato de aprendizaje", *AL*, núm. 2, 1995, págs. 31-55; ANDINO AXPE, L.F.: "Los nuevos contratos temporales", *AL*, núm. 31, 1995, pág. 551.

la edad del trabajador no queda afectada por el establecimiento normativo de una edad mínima de admisión al trabajo... ni por el señalamiento legal de trabajos u ocupaciones vedadas a trabajadores menores de dieciocho años en consideración a la tutela de su salud y formación"<sup>148</sup>.

## 1.2.- Breve alusión a los trabajadores extranjeros

A pesar de que el trabajo prestado por los extranjeros no es privativo del sector objeto de análisis, sí presenta entidad suficiente como para hacer necesaria una somera referencia al mismo, aunque sólo sea por los múltiples sujetos sin nacionalidad española<sup>149</sup> que han sido contratados en el sector carbonífero<sup>150</sup>. Admitiendo, como primer dato, que los movimientos migratorios son tan antiguos como la propia humanidad, en realidad a lo que se está haciendo referencia en este momento es a un fenómeno particular de trasvase de mano de obra que alcanza proporciones significativas a partir de la Revolución industrial<sup>151</sup>, pudiendo hablar de una generalización de los movimientos internacionales de mano de obra<sup>152</sup>. El fenómeno migratorio, tal y como hoy se plantea, es consecuencia de un sistema económico capitalista,

<sup>148</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo", *DL*, núm. 8, 1983, pág. 22; en el mismo sentido, RODRIGUEZPIÑERO ROYO, M.: "La edad como impedimento para la entrada al trabajo ¿cuándo está justificada?", *REDT*, núm. 38, 1989, págs. 325-330.

<sup>149</sup> El concepto de trabajo extranjero en el ordenamiento español seaquila a partir de una "excepción cualitativa" carente de nacionalidad española", si bien requiere la presencia de un hecho positivo, cual la realización de una actividad laboral. RAMOS QUINTANA, M.: *El trabajo de los extranjeros en España*, Madrid (Tecnos), 1989, págs. 21-30; CARDONA TORRES, J.: *Régimen Jurídico Laboral de los extranjeros en España*, Barcelona (Bosch), 1985, págs. 81-87.

El núcleo central del régimen jurídico de los extranjeros en España gira en torno al art. 13 CE, si bien el art. 35.1 CE sólo reconoce el derecho al trabajo de los españoles, de lo que se deduce que por razón de la nacionalidad existe una regulación restrictiva de la capacidad de contratar de los trabajadores extranjeros (art. 7 c) ET), rigiendo esta materia la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y obligaciones de los extranjeros en España y el Real Decreto 155/1996, de 2 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Ejecución de la Ley Orgánica 7/1985. ESPINAR VICENTE, J. M<sup>a</sup>.: *La extranjería en el sistema español de derecho internacional privado*, Granada (TAT), 1987; MIGUEL CALATAYUD, J. A.: *Estudios sobre extranjería*, Barcelona (Bosch), 1987. FERRER PEÑA, R. M<sup>a</sup>.: *Los derechos de los extranjeros en España*, Madrid (Tecnos), 1989. ESTRADA CARRILLO, V.: *Extranjería. Comentarios a la Ley Orgánica y Reglamento de extranjería*, Madrid (Trivium), 1993; REDONDO HERMIDA, G.: "Comentarios laborales a la Ley de extranjería", *AL*, 1986, Tomo I, págs. 777-789.

<sup>150</sup> Sobre la incorporación de extranjeros a la minería del carbón, ROJO, A.: "Africanos y paquistaníes en las minas de carbón leonesas: Los negros en un trabajo de negros", *León. Órgano del Instituto de Estudios Leoneses*, núms. 318-319-320, 1981, págs. 53 y ss.

<sup>151</sup> ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., págs. 264-328 y la bibliografía allí citada.

<sup>152</sup> FERNANDEZ ROZAS, J.C. y SANCHEZ LORENZO, S.: *Curso de Derecho Internacional Privado*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1993, pág. 55.

en el que los Estados desarrollados o industrializados se convierten en países inmigratorios, mientras que los países subdesarrollados han pasado a engrosar el catálogo de las soberanías exportadoras de mano de obra. España es un país que tradicionalmente se ha caracterizado por exportar más mano de obra que importa; en la actualidad sin embargo, no deja de recibir trabajadores extranjeros procedentes, en su mayoría, de países norteafricanos y latinoamericanos<sup>153</sup>, muchos de los cuales son contratados para desempeñar su actividad en el sector minero, ello debido a la repulsa de la mano de obra nacional respecto de un sector dotado de elevadas dosis de peligrosidad y penosidad que tiende a buscar un sustituto de otro país para este tipo de trabajos.

Al igual que sucede en la generalidad de los sectores productivos, para que un extranjero pueda trabajar en zonas mineras dentro del territorio español se requieren las dos autorizaciones siguientes<sup>154</sup>: permiso de residencia concedido por los Gobernadores Civiles o la Dirección General de la Policía y permiso de trabajo concedido por el Ministerio de Trabajo (Direcciones provinciales o Dirección General del Instituto Español de Emigración). Sensiblemente distinta es la situación de los nacionales de los países de la Unión Europea -y de sus familiares-, pues el art. 3 TCEE reconoce el principio de libre circulación de personas, incluyendo la libre circulación de trabajadores asalariados (arts. 48 a 51 TCEE<sup>155</sup>); la igualdad de acceso al empleo se regula en el Reglamento 1612/1968, de 15 de octubre<sup>156</sup>.

---

<sup>153</sup> A lo que se debe agregar también la procedencia de mano de obra de los países del Este. CHESNAIS, J.-C.: *Europa escenario de la inmigración del Este*, Barcelona (Fundación Paulino Torras Doménch), 1991.

<sup>154</sup> Entre otros, LOPEZ GANDIA, J.: "El acceso al empleo de los extranjeros en España", *RL*, núm. 10, 1986, págs. 95-108; REDONDO HERMIDA, A.G.: "El contrato de trabajo de extranjeros sin permiso", *AL*, 1985, Tomo I, págs. 1265-1274; MOYA ESCUDERO, M.; TRINIDAD GARCIA, M.L. y CARRASCOSA GONZALEZ, J.: *Régimen Jurídico del Permiso de trabajo de los extranjeros en España: Una lectura a través de nuestra jurisprudencia (1980/1992)*, Granada (Comares), 1993; MOYA ESCUDERO, M.: "La capacidad del trabajador extranjero en derecho internacional privado español", *REDT*, núm. 10, 1982, págs. 223 y ss.; APRELL LASAGABASTER, C.: *Régimen administrativo de los extranjeros en España*, Madrid (Marcial Pons), 1994, págs. 53-54.

<sup>155</sup> Fundamentalmente el art. 48.2 al establecer que "la libertad de circulación supondrá la abolición de toda discriminación en razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, en lo que concierne al empleo, la remuneración y las demás condiciones de trabajo".

<sup>156</sup> Los aspectos incluidos dentro de la igualdad de trato están desarrollados en diversas Directivas, como por ejemplo, la Directiva 68/360/CEE, de 15 de octubre de 1968, sobre la libertad de desplazamiento y de residencia o la Directiva 72/194/CEE, de 18 de mayo de 1972, relativa al derecho de permanencia de los trabajadores en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo.

La normativa comunitaria sobre entrada, residencia, permanencia y orden público tiene su reflejo en el Real Decreto 766/1992, de 26 de junio, que regula, entre otros temas, la concesión de tarjetas de residencia a los trabajadores

Resta aclarar, en último lugar, que no subsiste la excepción del permiso de trabajo para los súbditos hispanoamericanos (amplio contingente demandante de empleo en las cuencas mineras asturianas y leonesas) que establecía la Ley 118/1969, de 30 de diciembre, pues la antecitada disposición normativa fue derogada por la Ley 7/1985, de 1 de julio, de forma tal que éstos necesitan proveerse de permiso de trabajo al igual que los demás extranjeros. La cuestión no carece de controversia, sin embargo, en casos de doble nacionalidad siempre que medie Tratado Internacional suscrito por España<sup>157</sup>.

### 1.3.- Especial referencia a la mujer minera

#### 1.3.1.- Consideraciones previas. El principio de igualdad

Durante un largo período de la historia legislativa española, el Derecho del Trabajo vino a mantener un esquema tuitivo y protector de la mujer<sup>158</sup>, aceptando "un modelo cultural que asigna a la mujer una posición de base dentro de la unidad social por excelencia, cual es

---

comunitarios y sus familiares.

<sup>157</sup> Existen determinados Convenios de doble nacionalidad, donde se introduce el principio de equiparación de los nacionales de esos países a los españoles. Tal es el caso del art. 7 del Convenio de doble nacionalidad entre España y Chile, art. 7 del Convenio entre España y Perú o art. 8 del Convenio de doble nacionalidad entre España y Ecuador. El ámbito personal de estos Convenios aparece limitado, pues hace referencia a chilenos, peruanos y ecuatorianos no acogidos al sistema de doble nacionalidad instaurado en el Convenio, pues los beneficiarios del mismo gozarían de nacionalidad española y no requerirían un régimen especial o privilegiado de extranjería.

Pueden sostenerse, portanto, dos interpretaciones al respecto: una de carácter amplio, que supondría entender que estos extranjeros no precisarían de ningún tipo de permiso para poder entrar, residir, trabajar, comerciar e invertir en nuestro país; la otra de carácter estricto, entendiendo que para poder trabajar en España se requiere la obtención del permiso de trabajo y de residencia, a pesar de lo dispuesto en los correspondientes preceptos de los Convenios citados, en virtud de una interpretación conjunta, al determinarse convencionalmente que "el ejercicio de tales derechos queda sometido a la legislación del país en que tales derechos se ejercitan". ALVAREZ RODRIGUEZ, A.: *Nacionalidad y emigración*, Madrid (La Ley), 1990, págs. 129-144. Esta posición restrictiva se sustentó por los Ministerios implicados, llevando, incluso, a la emisión de una Circular de 1 de julio de 1988, sobre criterios de declaración de cuestiones surgidas en aplicación de las normas de extranjeros, realizada por el Grupo Técnico compuesto por personal de la Dirección General de Policía y Dirección General del Instituto Español de Emigración.

<sup>158</sup> SUAREZ GONZALEZ, F.: "Contrato de trabajo de las mujeres", AA.VV.: *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid (Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo), 1965, págs. 21-34, argumentó que "el contrato de trabajo de las mujeres no es un contrato especial, y que su especialidad no radica en la causa de las obligaciones establecidas. Se trata de un contrato de trabajo común, que presenta en razón de los sujetos algunas peculiaridades que se manifiestan en especiales condiciones de capacidad y en especiales prohibiciones en la prestación". Sobre esta idea incide BOU VIDAL, M.: *El contrato de trabajo de las mujeres*, Barcelona (Bosch), 1962. Ambos toman como base el estudio efectuado por BAYON CHACON, G. y PEREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen II, 8ª edición, Madrid (Marcial Pons), 1969-1970, pág. 644.



la familia"<sup>159</sup>; aparecen, pues, con todo vigor unas actitudes ideológicas y unas pautas sociales que sumen a la mujer en una situación social y laboral de clara inferioridad en relación al hombre<sup>160</sup>.

Sin perjuicio de las precisiones que se formularán a lo largo de las páginas siguientes, algunas de aquellas normas tuitivas han ido perdiendo su razón de ser, bien a causa de los avances tecnológicos, bien del propio sentir del cuerpo social, que ha ido evolucionando como consecuencia de amplios movimientos liberalizadores en favor de una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral<sup>161</sup>. En el momento actual es suficientemente conocido que el principio de igualdad y no discriminación se recoge tanto a nivel

<sup>159</sup> BORRAJODACRUZ, E.: "Lano discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español del Trabajo", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasiléñas de Derecho del trabajo*, Madrid (MTSS), 1985, pág. 696.

<sup>160</sup> A principios de siglo, una de las primeras manifestaciones del intervencionismo estatal fue la protección de los grupos sociales considerados más débiles (menores y mujeres); así vieron la luz la Ley de 13 de marzo de 1900, que regulaba las condiciones de trabajo de mujeres y niños; la Ley de 27 de febrero de 1912, relativa a la puesta a disposición de las mujeres en establecimientos no fabriles de una sola planta; la Ley de 11 de julio de 1912, prohibitiva del trabajo nocturno de la mujer, el Real Decreto-Ley de 21 de junio de 1926, sobre protección de familias numerosas; o Real Decreto-Ley de 23 de marzo de 1929, de creación de un seguro de maternidad. NUÑEZ PEREZ, M.G.: *Trabajadores en la Segunda República. Un estudio sobre la actividad económica extradoméstica (1931-1936)*, Madrid (MTSS), 1989.

La legislación franquista mantenía y elevaba a principios fundamentales del Estado iguales planteamientos proteccionistas. De esta forma, y en 1938, el Fuero del Trabajo colocó al Derecho Laboral en la misma orientación tuitiva al concretar expresamente en su Declaración II, punto 1: "En especial, prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y los niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica". Con esta idea como directriz se eximió a la mujer de realizar ciertos trabajos, se recargó el incremento por horas extraordinarias realizadas por féminas, se restringieron las jornadas superiores a cierto número de horas diarias y semanales, se limitó la capacidad de la mujer casada para contratar su propio trabajo y administrar su salario y, además, se previeron, en una primera etapa, excedencias forzosas por razón de matrimonio con derecho a la percepción de una dote (unida a la facultad de reingreso sólo si accedía a la condición de cabeza de familia por viudez o incapacidad del marido). Posteriormente, a partir de los años sesenta se permitió el derecho de la mujer trabajadora a optar entre continuar trabajando en la empresa, quedar en situación de excedencia voluntaria (entre uno y cinco años) o rescindir su contrato con derecho a percibir una dote o indemnización, de lo que se infiere un claro incentivo a abandonar el trabajo en caso de enlace matrimonial.

Estas últimas previsiones han sido expresamente repudiadas por el Tribunal Constitucional. Así, resolviendo diversos recursos de amparo planteados por trabajadoras de la Compañía Telefónica Nacional de España, el máximo intérprete de la Constitución Española ha declarado que la excedencia forzosa por matrimonio de la trabajadora constituye una discriminación prohibida por razón de sexo, al no establecerse iguales consecuencias para los hombres en idéntica situación. Pueden citarse, entre otras, SSTCo 7/1983, de 14 de febrero; 8/1983, de 18 de febrero; 13/1983 y 15/1983, de 23 de febrero; 86/1993 de 26 de octubre... Incluso la STCo 70/1993, de 1 de marzo, que declara inconstitucional por discriminación a la excedencia voluntaria por matrimonio, pues aunque no se fuerza a la mujer a colocarse en dicha situación, "al estar condicionada en cuanto a su duración al hecho de que la mujer adquiera la condición de cabeza de familia, ha de considerarse contraria en sí misma al art. 14 C.E., pues, bajo una apariencia de ofrecer una ventaja a la mujer, de hecho busca y consigue excluir a aquélla del mercado de trabajo durante el tiempo que dura su matrimonio..." ALONSO LEEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo XI, Madrid (Cívitas), 1994, págs. 222-225. Los pronunciamientos del Tribunal Constitucional concernientes a este tema se encuentran recopilados en PUYOL MONTERO, F.J. y DE LORENZO SERRANO, M.F.: *La mujer en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (1989-1993)*, Madrid (Arias Montano S.A.), 1993.

<sup>161</sup> CARRATALA TERUEL, J.L.: "¿Proteccionismo o discriminación por razón de sexo? El trabajo de las mujeres en las minas", *TS*, núm. 26, 1993, pág. 49.

constitucional como a nivel de la legislación laboral ordinaria<sup>162</sup>. Así pues, en el art. 14 de la CE (y en otros preceptos del mismo texto -arts. 9.2 y 35-), se reconoce la igualdad de todos ante la ley "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". De este modo, la igualdad se erige en "valor superior" del ordenamiento (art. 1.1 CE), esto es, "se constituye como un criterio que es, a su vez, presupuesto justificativo y caracterizador del entero ordenamiento jurídico, como una norma general de máximo grado que concierne al ordenamiento jurídico en su totalidad e informa y se aplica a todos los sectores del ordenamiento"<sup>163</sup>, siendo su consecuencia más inmediata la paridad en el goce de derechos de todos los ciudadanos y la erradicación de cualquier tipo de discriminaciones, no sólo las que son producto de la propia actuación de los poderes públicos en sus reglas y actos sino también

---

<sup>162</sup> Sobre el principio de igualdad, entre otros, ALONSO GARCIA, M.: "El principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española", *RAP*, núm. 100, 1983, págs. 21-92; ALONSO OLEA, M.: "Discriminaciones laborales, y jurisprudencia constitucional", *REDT*, núm. 16, 1983, págs. 603-614 y "Sobre la acción afirmativa en cuanto a las condiciones de trabajo de la mujer", *REDT*, núm. 30, 1987, págs. 293-296; AZNAR LOPEZ, M.: "La interdicción constitucional de la discriminación por razón de sexo y el sistema constitucional", *DA*, núm. 204, 1985, págs. 135-178; BORRAJODACRUZ, E.: "La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español de trabajo", *DL*, núm. 7, 1983, págs. 31-50; GARCIA COBOS, S.: "El principio de no discriminación por razón de sexo en las condiciones de trabajo", *REDT*, núm. 73, 1995, págs. 731-740; GUAGLIONE, L.: "Mujeres, trabajo y discriminaciones por sexo", *RL*, núms. 15-16, 1991, págs. 141-159; IGLESIAS CABERO, M.: "El principio de igualdad y la discriminación en la doctrina del TS y del TCT", *AL*, núm. 18, 1988, págs. 993-1006; LANDA ZAPRAIN, J.P.: "Presente y futuro de la regulación comunitaria sobre la igualdad de trato por razón de sexo", *REDT*, núm. 55, 1992; LASARTE, C.: "La equiparación entre hombre y mujer en la Constitución", *La Ley*, 11 de abril de 1983; LAURENT, A.: "El principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en la Seguridad Social y límites del mismo", *RSS*, núm. 33, 1987; MARTINEZ ABASCAL, V.A.: "La discriminación salarial por razón de sexo", *RL*, núm. 22, 1989, págs. 8-23. MARTINEZ EMPERADOR, F.: "El principio de igualdad en las relaciones laborales", AA.VV.: *Jornadas sobre Cuestiones Actuales de Enjuiciamiento Laboral*, Madrid (IELSS), 1983, págs. 241-274; M ONTOYA MELGAR, A.: "El derecho a la no discriminación en el ET", *DL*, núm. 7, 1983, págs. 9-30 y "Discriminación por razón de sexo (cuatro Sentencias del Tribunal Constitucional)", *DL*, núm. 45, 1995, págs. 14-28; ORTIZ LALLANA, M.C.: "Igualdad de trato por razón de sexo: Un estudio especial (I y II)", *AL*, núms. 13 y 14, 1988, págs. 669-686 y 725-744; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo", *DL*, núm. 8, 1983, págs. 7-28; PEREZ DEL RO, T.: *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1984 y *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid (Instituto del mujer), 1993; RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "Discriminación por razón de sexo y embarazo de la trabajadora", *RL*, núm. 1, 1991, págs. 1-8; "Discriminación de la mujer y tutela antidiscriminatoria", *RL*, núm. 3, 1992, págs. 1-7 y "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", *RL*, núm. 22, 1995, págs. 1-12; RODRIGUEZ PIÑERO, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986; SAEZ LARA, C.: "Las discriminaciones indirectas en el trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, 1995, págs. 67-80; VALDES DELA VEGA, B.: "Sobre las discriminaciones por razón de sexo", *REDT*, núm. 35, 1988, págs. 421-427; CATALINI, P.: *Equaglianza di opportunità e lavoro femminile. Profili di Diritto italiano e comparato alla luce della legge N. 125/1991*, Italia (Jovene Editore Napoli), 1992; HEEHAN, E.: "Women's rights in the European community", AA.VV.: *Women and Social Policies in Europe*, England (Edward Elgar), 1993; SÈGURET, M.C.: "¿Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 102, núm. 3, 1983, págs. 405-422.

<sup>163</sup> RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "No discriminación en las relaciones laborales", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983, pág. 328.

aquella practicada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa<sup>164</sup>. El ET, por su parte, ha incorporado en varios preceptos el principio de igualdad, básicamente en el art. 4.2 c) y en el art. 17.1.

En suma, de lo anteriormente señalado se infiere *a priori* que permanece definitivamente fuera de la ley cualquier tipo de condición o práctica discriminatoria para la trabajadora, sea salarial, ocupacional o de participación en la fuerza laboral (en la que se ubicaría la discriminación en el acceso al empleo u ocupación<sup>165</sup>). Se exige, por tanto, la eliminación de las normas supuestamente protectoras del colectivo femenino<sup>166</sup> que en realidad suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo, en cuanto reproducen y perpetúan los mismos valores sociales que han relegado a la mujer a una posición de marginación en el mundo laboral.

Siguiendo esta línea argumental se puede añadir la idea de que el principio de igualdad, proyectado sobre las relaciones laborales, impide habilitar a la mujer exclusivamente para trabajos exentos de responsabilidad o riesgo, relegándola (con un carácter de subsidiariedad respecto del empleo masculino) a trabajos meramente burocráticos o administrativos, ventas en comercio, restaurantes, hostelería o limpieza<sup>167</sup>, pues en los momentos actuales no existe prestación que *a priori* esté reservada para uno u otro sexo.

Ahora bien, no toda diferencia de trato entre varones y féminas merece ser tachada de inconstitucional por discriminatoria. La discriminación, como reiteradamente reseña el Tribunal Constitucional<sup>168</sup>, se define como toda diferencia de trato arbitraria o carente de

---

<sup>164</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *Igualdad y discriminación*, cit., págs. 107-108.

<sup>165</sup> TSUGHIGANE, R. y DODGE, N.: *Economic Discrimination Against Women in the United States*, 2ª edición, Massachusetts (Lexington Books, D.C. Heath and Company), 1975.

<sup>166</sup> Cuyo fundamento se puede encontrar en una serie de factores de distinto origen que tradicionalmente han sido la causa del fuerte desajuste existente en la composición por sexo en la oferta efectiva de trabajo, a saber: socio-familiares, culturales y económico-coyunturales. PEINADO LOPEZ, A.: *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, Madrid (MTSS), 1988, págs. 19-24, y la abundante bibliografía allí citada.

<sup>167</sup> Algo que, sin embargo, se reproduce tal y como demuestran los datos empíricos recopilados por PEINADO LOPEZ, A.: *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, cit., págs. 89-135, demostrando la escasa participación femenina en la industria.

<sup>168</sup> Por todas, SSTCo de 22/81, de 2 de julio y 42/81, de 22 de diciembre.

justificación objetiva y razonable. Por tanto, resultan plenamente acordes con el tenor constitucional las normas que contienen medidas específicas de protección de la mujer en razón de su maternidad, comprendiendo las fases de embarazo, parto, puerperio y lactancia<sup>169</sup>, al igual que las disposiciones de carácter favorable para la mujer que deberán adoptarse y mantenerse transitoriamente, en un Estado que se autoproclama social y democrático de derecho, con el propósito de remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real de oportunidades en el mercado de trabajo<sup>170</sup>.

### 1.3.2.- Tesis jurisprudencial

Prolongado e inacabado ha sido y es el debate sobre la licitud o invalidez de adoptar medidas que prohibiesen los trabajos subterráneos en la minería a las personas pertenecientes al sexo femenino, que se contenían expresamente hasta en tres preceptos diversos, a saber: el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se aprobó el Reglamento de trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres; el Convenio número 45 OIT, de 21 de junio de 1935, por el que se prohíbe el empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas sea cual fuere su edad<sup>171</sup>; y la Carta Social Europea de 1961 (art. 8.4 b)<sup>172</sup>, que

---

<sup>169</sup> Se incluyen tanto las diferencias normativas favorables a la madre trabajadora (permisos por maternidad), como las aparentemente perjudiciales que, basadas en motivos de seguridad e higiene, prohíben a la mujer la realización de determinados trabajos, por el riesgo específico que para la maternidad comportan. FERNANDEZ MARCOS, L.: "El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de seguridad e higiene", *AL*, núm. 1, 1990, pág. 6. Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, en su Parte III (art. 11.2 d)-ratificada por España mediante Instrumento de 16 de diciembre de 1983-, dispone la "protección ... a la mujer durante el embarazo en los ... trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales". Así lo entiende también la Directiva 76/207, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DOCE L-39, de 14 de febrero), en la cual su art. 2.3 establece literalmente que: "La presente Directiva no obstaculiza las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad". Sobre esta Directiva comunitaria, DURAN LOPEZ, I.: "La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 398-430.

En ello insiste también la jurisprudencia del TJCE en Sentencias de 12 de julio de 1984 (Asunto Hofmann) y de 15 de mayo de 1986 (Asunto Johnston), recordadas por el TCo en la Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre, a la que posteriormente se aludirá.

<sup>170</sup> Tendentes a descargar a la mujer de sus responsabilidades familiares haciéndolas compatibles con el desarrollo de una actividad profesional (por ejemplo, complementos por guardería), pero orientadas también a estimular su contratación y promover su formación profesional. BALLESTER PASTOR, M.A.: "Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo", *RL*, núms. 3-4, 1993, págs. 45-55.

<sup>171</sup> La fecha de su entrada en vigor es el 30 de mayo de 1937, ratificado por España el 12 de junio de 1958.

reproduce idéntica prohibición<sup>173</sup>. Se enfrentan de este modo dos posiciones claramente delimitadas: de un lado, aquellos que entienden necesario proteger a la mujer y en su virtud mantener la prohibición de acceso al interior de la mina; y de otro, quienes valorando por encima de todo el principio de igualdad sostienen que sólo los obstáculos determinados por la propia incapacidad física de la mujer o la preservación de su salud en momentos claramente delimitados cuales significativamente son los de embarazo, parto, puerperio y lactancia podrían justificar un trato diferente.

La mina se convirtió en zona de acceso restringido a los hombres con la excusa, intencionadamente paternalista, de preservar así a la mujer de las amarguras de un trabajo especialmente penoso y arriesgado. En estos términos se presentó un litigio ante la Magistratura número 3 de Oviedo, en el cual las demandantes hicieron constar que tras cumplimentar la oportuna solicitud de ingreso en la empresa Hulleras del Norte S.A. para cubrir alguna de las novecientas plazas vacantes de Ayudantes mineros y ser declaradas aptas para el desempeño de la categoría indicada por los servicios médicos de empresa y por el Instituto Nacional de Silicosis<sup>174</sup>, se les denegó el acceso a alguna de ellas siendo ocupadas todas las plazas por varones.

La Sentencia<sup>175</sup> resolvió la *litis* planteada desestimando la demanda sobre la base de las siguientes consideraciones: 1) La derogación -por discriminatorio- del art. 1 a) del Decreto de 26 de julio de 1957, pues prohíbe a las mujeres, en general, cualquiera que fuese su edad,

---

<sup>172</sup> Hecha en Turín el 18 de octubre de 1961. Entró en vigor el 26 de febrero de 1965 y para España el 5 de junio de 1980.

<sup>173</sup> Estos Tratados Internacionales sirvieron de apoyo para la argumentación de la vigencia del anormo reglamentario en diversos pronunciamientos jurisdiccionales, tales como en STS de 6 de julio de 1982 (Ar. 5830), STCT de 22 de febrero de 1987 (Ar. 3705) y STSJ/Madrid de 11 de julio de 1990 (Ar. 810).

<sup>174</sup> Distinto hubiera sido, como efectivamente consta en la STCT de 2 de septiembre de 1988 (Ar. 5425), que se hubiese producido un rechazo por los servicios médicos de la empresa de la solicitud de acceso a la plaza de ayudante minero, pues, como declara el Tribunal, "si en la correspondiente convocatoria de ingreso figuran establecidos unos requisitos de admisión -entre los que cuenta, como básico, el del reconocimiento médico- y unos pormenorizados criterios de selección, específicamente referidos a las condiciones de salud de los trabajadores solicitantes, es obvio que la no superación de alguna de tales exigencias, previamente establecidas y adecuadamente comprobadas en su in concurrencia, reviste plena legitimidad al acto empresarial de denegación del ingreso pretendido".

<sup>175</sup> Sentencia 874/1986, de 10 de octubre, de la Magistratura núm. 3 de Oviedo. Su texto se reproduce la sección "Jurisprudencia" de RL, 1987, Tomo I, págs. 561-568.

la realización de trabajos de excavación, así como los desarrollados en minas, canteras y subterráneos. 2) Descarta la vigencia del Convenio número 45 OIT, ratificado con anterioridad a la promulgación de la CE, aduciendo su inconstitucionalidad sobrevenida, circunstancia cuya apreciación entiende el órgano jurisdiccional que puede llevar a cabo por sí mismo, sin necesidad de instar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional al respecto. 3) Ahora bien, pese a carecer de un valor normativo directo, la Carta Social Europea crea un compromiso internacional por el que el Estado español adquiere la obligación de prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos, impidiendo desconocer, además, que en virtud del efecto constitutivo del art. 10.2 CE<sup>176</sup>, el art. 8 de la Carta Social Europea queda incorporado a la definición constitucional de la extensión y límites del principio de igualdad ante la ley.

Las actoras plantearon recurso de suplicación contra este pronunciamiento judicial ante el Tribunal Central de Trabajo que fue desestimado<sup>177</sup>. El Tribunal llega a la conclusión de que las anteriores disposiciones normativas no contrarían el art. 14 CE, pues la prohibición carecía de sentido o fundamento discriminatorio; surgiendo, por contra, como medida especial de protección del sexo femenino ante la existencia de elementos diferenciales relevantes entre los sexos que pueden justificar un trato desigual, con lo que en modo alguno pueden merecer aquélla tacha; esta interpretación resulta así adecuada al art. 5 del Convenio 111 OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>178</sup>, a la par que se muestra acorde con la doctrina del Tribunal Supremo<sup>179</sup>.

---

<sup>176</sup> Este efecto consiste en convertir los Tratados y Convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por España en instrumento de interpretación auténtica de la CE y, aún más, en normas de rango constitucional, porque con sus disposiciones completan el sentido de las previsiones de aquel texto sobre derechos fundamentales y libertades públicas. Contrariamente a esta argumentación, SEMPERENAVARRO, A.V.: "Discriminación y trabajo femenino en la minería", *RL*, 1987, Tomo I, pág. 115, entiende que "si bien el concepto de trato igual o de derecho a la no discriminación ha de obtenerse utilizando, entre otras, la vía instaurada por el art. 10.2, ello en ningún caso abre un portillo por donde se pueda burlar la eficacia de las propias normas constitucionales; allí donde el precepto posea un sentido inequívoco no cabrán interpretaciones correctoras que oscuren la verdadera voluntad del constituyente".

<sup>177</sup> STCT de 20 de febrero de 1987 (Ar. 3705).

<sup>178</sup> Entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue ratificado por España el 26 de octubre de 1967. El precepto aludido dispone textualmente que "las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias".

<sup>179</sup> STS de 6 de julio de 1982 (Ar. 5830). El TCT afirmó literalmente lo siguiente: "Puesto que, conforme al art. 10.2 de la Constitución, interpretado el art. 14 conforme a los tratados antes reseñados, no resulta discriminatoria la prohibición de referencia, asumida también por el resto de los países europeos de nuestro entorno y que, según el art. 5 del Convenio 111 de la O.I.T. no adquiere tal carácter porque las medidas especiales de protección o asistencia como las que nos ocupa, previstas en otros convenios o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, no se

En idéntico sentido se encuentra otro pronunciamiento del TSJ de Madrid<sup>180</sup> en un litigio de iguales planteamientos y características, de ahí la innecesariedad de transcribir su contenido. Si acaso conviene matizar que contra esta última Sentencia se interpuso Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional por presunta vulneración del art. 14 CE, con la súplica de que se declare el derecho de la recurrente a ocupar la plaza de Ayudante minero, para la que superó todas las pruebas, en igualdad de condiciones que rigen para el personal masculino que también las superaron, sin que su condición de mujer y la circunstancia de tener que realizar el trabajo en el interior de la mina justifiquen la negativa de la empresa a otorgarle la plaza para la que fue seleccionada.

La actora aduce en la demanda que el Decreto de 26 de julio de 1957 se encuentra derogado por la CE, habida cuenta que la Norma Fundamental proscribía las disposiciones denominadas protectoras de la mujer, que parten de forma abstracta y genérica de la debilidad psicosomática de la misma frente al varón, sin que exista razón alguna que permita, fundada y genéricamente, decir que una y otro tienen distinta aptitud para el trabajo de interior en las minas. Esta misma fuerza derogatoria alcanza al Convenio núm. 45 de la OIT y al art. 8.4 b) de la Carta Social Europea, en virtud de la primacía de la norma constitucional sobre los Tratados de cualquier tipo, con excepción del Derecho comunitario.

El Ministerio Fiscal en su escrito de alegaciones llega a idénticas conclusiones que la parte demandante, precisando que el art. 14 CE consagra el principio de igualdad de los españoles y establece en lista abierta la interdicción de la discriminación en función del sexo; clara expresión de la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad social y

---

considerarán discriminatorias, y según también lo declara en igual sentido la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1982 (Ar. 5830), lo que hace que no pueda entenderse derogado el art. 1 del Decreto de 26 de julio de 1957, por la disposición final 2ª del Estatuto de los Trabajadores, en relación con su art. 17.1, ni tampoco los tratados referenciados, dado el carácter absoluto del mandato que contiene el art. 96 de nuestra Constitución en su número 1, y del procedimiento para la modificación, derogación o suspensión de los mismos que establece, que no se ha ejercitado, así como tampoco el del art. 95 respecto a la Carta Social Europea, cuyo mandato ejecutivo ya estaba cumplido con anterioridad y, que no resulta contradicho, por la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ni por la Directiva 76/207, cuyo art. 2.1 proclama la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo ya que "... la prohibición a la que nos referimos no es discriminatoria, conforme a lo anteriormente razonado, dada la finalidad de su establecimiento, según los criterios interpretativos que regulan el art. 3.1 del Código Civil...".

<sup>180</sup> STSJ/Madrid de 11 de julio de 1989 (Ar. 810).

política de la mujer, desarrollado para las relaciones laborales en el art. 17.1 ET. De esta forma, la normativa preconstitucional es contraria a la CE, lo mismo que los Tratados internacionales aducidos, claramente obsoletos en relación al momento actual, debiendo tener en cuenta, por contra, normas internacionales posteriores sobre eliminación de toda forma de discriminación.

La representación de la empresa, por su parte, indica, en primer término, la existencia de defectos en la acción ejercitada por la actora, pues si la demanda fuera de condena tendrían que haber sido demandados los otros trabajadores que accedieron en la convocatoria, así como la falta de prueba del mejor derecho de la actora para ocupar el puesto de trabajo solicitado con relación a los otros trabajadores admitidos, resultando intrascendente a los efectos personales de la demandante los razonamientos de las sentencias sobre la aplicación de los preceptos denunciados como contrarios al derecho de igualdad del art. 14 CE. Concluye su argumentación manteniendo que la prohibición contenida en los preceptos invocados por la recurrente se ha de calificar, en consecuencia, como un logro social de la mujer trabajadora, impidiendo o prohibiendo que sea empleada en trabajos peligrosos, penosos o insalubres.

Como dato de interés cabe destacar que en su escrito de alegaciones la solicitante de amparo añade que, si bien es cierto que la prohibición de trabajar en el interior de la mina de las mujeres y de los menores fue una conquista social, en tiempos actuales han cambiado las circunstancias ambientales de la minería y también la capacitación profesional de la mujer; además, reuniendo en el presente caso la recurrente todas las condiciones necesarias, y al no justificarse las razones objetivas y la proporcionalidad de la prohibición aludida, se debe tachar a la misma de discriminatoria.

El Tribunal Constitucional<sup>181</sup> reconoció a la recurrente su derecho a no ser discriminada por su condición de mujer y anuló las Sentencias de instancia y de suplicación, atribuyendo el derecho a ocupar la plaza de Ayudante minero en la empresa HUNOSA en

---

<sup>181</sup> STCo 229/1992, de 14 de diciembre. Recurso de Amparo núm. 2.281/1989.



igualdad con los varones que superaron al mismo tiempo que ella las correspondientes pruebas de acceso.

Profundizando en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, se pueden describir -a título ilustrativo- algunas de las argumentaciones que se recogen en el mismo:

Rechaza, en primer lugar, la alegación de falta de legitimación de la actora, pues ni la demanda plantea una cuestión abstracta de inconstitucionalidad, ni resulta irrelevante en modo alguno para la resolución de este recurso de amparo determinar si la aplicación a la recurrente de la prohibición del trabajo de la mujer en el interior de las minas ha violado el derecho a no ser discriminada por razón de sexo del art. 14 CE.

Considera, asimismo, que "a diferencia del principio genérico de igualdad que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, la prohibición de discriminación entre los sexos implica un juicio de irrazonabilidad de diferenciación establecido ya *ex Constitutione* que impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción entre los sexos sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los varones y las mujeres también en materia de empleo. No obstante el carácter bidireccional de la regla de parificación entre los sexos, no cabe desconocer que han sido las mujeres el grupo víctima de tratos discriminatorios, por lo que la interdicción de la discriminación implica también, en conexión además con el art. 9.2 CE, la posibilidad de medidas que traten de asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de 'un derecho desigual igualatorio', es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer. Se justifica así constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a

través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer".

Aclara, en tercer lugar, que el antecitado mandato de no discriminación por razón de sexo, consecuente con el principio de igualdad de derecho entre hombres y mujeres, exige, desde luego, eliminar aquellas normas jurídicas que, con la salvedad del embarazo y la maternidad (a los que se refiere el art. 2.3 de la Directiva 76/207, de 9 de febrero, y que son factores básicos al introducir distinciones de trato para la protección del sexo femenino), aunque históricamente respondieran a una finalidad tuitiva de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo. Por ello, aunque esta prohibición obedeciera a razones históricas que pudieron justificarla, éstas no constituyen en la actualidad fundamento suficiente para justificar su mantenimiento.

Estima, por último, que no es ocioso recordar al respecto que el propio Gobierno parece haber sido consciente de la falta de fundamento actual de la antecitada prohibición al haber denunciado, por Instrumento de 6 de mayo de 1991, el art. 8.4.b) de la Carta Social Europea relacionado con la prohibición del empleo femenino en trabajos subterráneos de minería, que ha dejado de tener efectos para España a partir del día 5 de junio de 1991.

Todo lo señalado pone de manifiesto que esta Sentencia del Tribunal Constitucional tiene importancia por la doctrina general que sienta; sin embargo, las normas positivas que declara inconstitucionales no estaban ya en vigor, señaladamente el Decreto de 26 de julio de 1957, por aplicación directa del art. 14 CE y por la implícita desaparición de prohibiciones al trabajo de las mujeres en el ET<sup>182</sup>.

No obstante lo anterior, varias han sido las posiciones doctrinales discordantes con la conclusión a la que llega el Tribunal Constitucional. Se le ha reprochado así, en primer lugar,

---

<sup>182</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1995, págs. 680-681.

que lejos de avanzar en el tema de la discriminación por razón de sexo lo que se ha producido es, si no retroceso, sí un contraproducente exceso, en el sentido de que todas las Convenciones Internacionales han destacado que es precisamente en el trabajo en el interior de las minas en el que se ha de dar una consideración y trato especial a la mujer, quedando su protección justificada<sup>183</sup>. En los aspectos formales se ha reprochado al pronunciamiento del máximo intérprete constitucional el paso que efectúa sin tránsito ni matiz desde la generalidad de los argumentos que utiliza a una conclusión<sup>184</sup> de carácter particular<sup>185</sup>. Ha sido criticada, por último, la elusión de la polémica discusión sobre la constitucionalidad de una norma internacional ratificada por España con posterioridad a la entrada en vigor de la CE, uniendo a ello el dato de que en el momento de dictarse la Sentencia de instancia y de suplicación el art. 8.4 b) de la Carta Social Europea no había sido objeto de declaración oficial de inconveniencia; es más, incluso, el propio pronunciamiento del Tribunal Constitucional utiliza la expresión "el antecitado precepto ha dejado de tener efectos para España a partir del 5 de junio de 1991", de lo que se puede deducir que con anterioridad a la denuncia era plenamente eficaz.

---

<sup>183</sup> Posición sostenida por ALONSO OLEA, M. en el *IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, tal y como lo refleja LOPEZ CUMBRE, L.: "Crónica del IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", *REDT*, núm. 60, 1993, pág. 653.

<sup>184</sup> "Del art. 14 de la Constitución, y de su versión laboral del art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, se desprende la derogación tácita del Decreto de 26 de julio de 1957, en la medida en que era impeditivo del acceso de la mujer a determinados y numerosos empleos...". JIMENEZ JIMENEZ, A.V. y RICO RECONDO, M.L.: "Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre. La mujer, minera de interior; o sobre un supuesto avance del derecho de no discriminación por razón de sexo", en ALONSO OLEA, M. (dir): *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo X, Madrid (Cívitas), 1992, pág. 671.

<sup>185</sup> La sentencia impugnada, como se ha visto, alude a la existencia de "limitaciones determinadas al trabajo de la mujer que, no pueden merecer la tacha de discriminatorias... en otros ordenamientos jurídicos parangonables o equiparables al nuestro". En efecto, una ojeada rápida a estos ordenamientos demuestra que por ejemplo: En Alemania persisten las prohibiciones de ocupación de las mujeres en "determinados trabajos especialmente duros o peligrosos para la salud", entre ellos y en primer lugar citados los trabajos en las minas. En Italia, "no pueden decirse que las normas que prohíben a la mujer trabajos especialmente penosos, hayan sido derogadas"; al principio de la igualdad en el trabajo entre hombre y mujer y la consiguiente prohibición de discriminación respecto de ésta, no impide que "existan algunas derogaciones específicas para tal prohibición... de un lado para las tareas especialmente penosas". En Portugal: se prohíbe a la mujer ocupar "ciertos trabajos susceptibles de implicar riesgos efectivos o potenciales para la función genética". Lo evidente por tanto, es que al menos en estos ordenamientos, no se parte de la noción cruda y simple de la desaparición de toda prohibición en cuanto a los trabajos femeninos penosos, ejemplo característico de los cuales es el minero de interior. JIMENEZ JIMENEZ, A.V. y RICO RECONDO, M.L.: *Loc. ult. cit.*, págs. 673-674.

Entrando en un análisis más jurídico positivo no estará de más pasar revista a las más importantes cuestiones que, salvo mejor criterio, permitan dar una respuesta contundente a los problemas planteados por la legislación vigente.

### 1.3.3.- El Decreto de 26 de julio de 1957

Conviene reiterar que la prohibición del trabajo de la mujer en las minas surgió históricamente como respuesta a la sobreexplotación de la mano de obra femenina, pues su escaso poder reivindicativo, la consideración sexista de que el trabajo de la mujer no era tan necesario para la economía familiar como el del varón, y la falta de un sistema de previsión social empujaron a la mujer al mercado de trabajo en condiciones mucho peores que las de los hombres. En estos primeros momentos de la industrialización resultaba necesaria la protección de este colectivo, obviamente desprotegido por el juego de la autonomía individual, y esta especial atención se llevó a efecto mediante la promulgación de normas estatales de carácter marcadamente paternalista, donde prevalecían las ideas de "secundariedad" del trabajo de la mujer y su inmanente debilidad y menor fortaleza física, por su condición real o potencial de madre. En estas circunstancias surgen normas como las que prohibían el trabajo nocturno de la mujer<sup>186</sup> o como la que ahora es objeto de análisis<sup>187</sup>, que pretendían desplazar la mano de obra femenina a trabajos más saludables<sup>188</sup>; no se puede

---

<sup>186</sup> Decreto Ley de 15 de agosto de 1927 (su Reglamento es de 6 de septiembre de 1927 y fue adaptado por el Decreto de 24 de julio de 1947); el origen de esa norma se encuentra en la ratificación de los Convenios promovidos en la materia por la OIT (Convenio número 4, de 1919, ratificado en 1932 y revisado por el Convenio núm. 89, de 9 de julio de 1948, así como otros Convenios sobre trabajo nocturno según ramas profesionales -en concreto, el Convenio núm 89, ratificado por Instrumento de 12 de junio de 1958, sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, en el que se prohibió el empleo de las mujeres, sin distinción de su edad, en cualquier empresa industrial, incluyendo minas, canteras e industrias de extracción. Este Convenio núm. 89 OIT fue denunciado por España el 27 de diciembre de 1992, con efecto desde el 27 de febrero de 1992.

El antecitado Decreto-Ley de 1927 se entendió tácitamente derogado desde la entrada en vigor de la CE, por constituir una discriminación por razón de sexo; pero, por si quedaba alguna duda, fue derogado expresamente por el Decreto 2001/83, de 28 de julio, que reguló la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, actualmente sustituido por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

<sup>187</sup> Verdaderamente, derivaba "de `perjuicios, tradicionales e incomprensiones acerca del contenido de la mujer en la sociedad', apareciendo como carentes de fundamento científico en nuestra época si es que en alguna lo tuvieron. Lo que ha variado es la concepción social acerca del amujer y de su trabajo, y, por consiguiente, el sentido de las normas en cuanto a éste. Lo que hasta un pasado no remoto se tenía por norma protectora de la mujer, se tiene hoy por norma discriminatoria contra ésta". ALONSO OLEA, M.: "El trabajo de la mujer en el Derecho español", *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 73, curso académico 1994-95, Madrid, 1995, pág. 169.

<sup>188</sup> BALLESTER PASTOR, M.A.: "La Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, o la ilicitud

perder de vista, sin embargo, el desfase que sobre esta concepción produce la evolución social acontecida desde el momento en que aquellas normas se gestaron<sup>189</sup>.

Pese a haber sido expresamente derogado el Decreto de 26 de julio de 1957 (que fijó los trabajos proscritos para las mujeres y menores, utilizando para ello una compleja estructura<sup>190</sup>, y por lo que en este momento interesa prohibió, en general, a las mujeres, cualquiera que fuese su edad, trabajar en las actividades e industrias reseñadas en la relación primera anexa al mismo<sup>191</sup>) por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se considera de interés poner de manifiesto una serie de consideraciones doctrinales vertidas, en su justa medida, con anterioridad a la pérdida de vigencia del Decreto. Ahora bien, es necesario reiterar de entrada que, hasta el momento en que el Gobierno apruebe un nuevo listado de trabajos prohibidos (a los que se refiere el art. 6.2 ET y art. 27.2 LPRL), conservan plena vigencia todas las actividades prohibidas a trabajadores menores de edad, hombres o mujeres<sup>192</sup> (careciendo de sentido mantener la diferenciación entre varones menores de dieciocho años y mujeres menores de veintiuno -como establecía el Decreto-).

La doctrina, tal y como anteriormente se apuntó, no fue pacífica al determinar la permanencia o no de los trabajos prohibidos a las mujeres en el antecitado Decreto con anterioridad a su derogación expresa:

Una primera posición sostenía, en síntesis, que "hay que entender derogadas todas las reglas sobre las prohibiciones por razón de la penosidad o peligrosidad del trabajo que para el

---

del organismo protectora de la mujer en el trabajo, establecido con carácter genérico. El trabajo en las minas.", *TS*, núm. 27, 1993, pág. 48.

<sup>189</sup> Así lo entiende la propia STCo 229/1992, de 14 de diciembre.

<sup>190</sup> Se prohibieron a las mujeres los trabajos comprendidos en dos largas relaciones anejas al Decreto; las relaciones tenían tres columnas, la primera de las cuales reseñaba la "actividad prohibida", la segunda "el motivo de la prohibición" y la tercera, "en su caso, las condiciones particulares de la prohibición".

<sup>191</sup> Concretamente en el Grupo III de dicha relación se recogió como prohibición expresa la actividad desarrollada en industrias de extracción comprensiva de una serie de tareas que coinciden íntegramente con las anteriormente señaladas para los menores.

<sup>192</sup> Disposición derogatoria única, apartado b), LPRL.

colectivo femenino establecía el Decreto 26 de julio de 1957, disposición de extremada importancia en nuestro derecho positivo"<sup>193</sup>.

Una segunda tesis de carácter más moderado entendió, en materia de contratación, que "la paridad de trato parece imponerse. Sin embargo, esto no puede ser entendido como una necesaria eliminación, aunque mirados ahora con un prisma de excepcionalidad, de prohibiciones de ciertos trabajos en función del sexo, que, sin embargo, necesitarán ahora una medida a nivel legislativo"<sup>194</sup>; más matizadamente, pero en esta misma línea, se reseña también "la necesidad de que el Decreto de 26 de julio de 1957, sea depurado con arreglo a los criterios técnicos y médicos imperantes en el estado actual de la ciencia, dejando como prohibidos a la mujer trabajadora sólo aquellos trabajos que puedan perjudicar su específica condición de mujer"<sup>195</sup>.

En tercer lugar, no han faltado plumas que defendieron, por contra y sin ambages, la plena vigencia del Decreto de 26 de julio de 1957, respecto del que no se apreció

---

<sup>193</sup> ALONSO OLEA, M.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentario breve*, Madrid (Cívitas), 1980, pág. 73. Se reproduce en ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G. *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentario y jurisprudencia*, 4ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 104 y ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 122.

Similares términos emplea MEJICA GARCIA, J.M.: "Reflexiones sobre el principio de no discriminación por razón de sexo: el derecho de la mujer al trabajo en el interior de las minas", *La Ley*, 1986, Tomo II, pág. 1199; SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Discriminación y trabajo femenino en la minería", *RL*, 1987, Tomo I, en especial págs. 109 y 118; PEREZ DEL RIO, M.T.: "Principio de no discriminación y acción positiva: Comentario a la Parte III del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1988-1990", *DL*, núm. 25, 1988, págs. 55 y ss; CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "Normas Internacionales y Norma Constitucional. A propósito del trabajo de la mujer en las minas", *REDT*, núm. 63, 1994, pág. 159.

<sup>194</sup> RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "Exclusiones, reservas y preferencias en el empleo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales*, (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983, pág. 469. BORRAJO DACRUZ, E.: "La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español del Trabajo", *DL*, núm. 7, 1983, pág. 39, quien señala al respecto cómo "se cuestiona la legalidad de ciertas prohibiciones del Decreto de 26 de julio de 1957 sobre la materia".

Por su parte, SALA FRANCO, T., *et alii*: *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1992, pág. 379, entendieron que "posiblemente quede derogado el Decreto de 1957 en relación con las mujeres". Cambian la redacción, sin embargo, en la edición siguiente de 1993, pág. 329, utilizando la expresión "podría entenderse derogado...", mientras en la 8ª y 9ª ediciones, de 1994 y 1995, págs. 268 y 310 respectivamente, aluden exclusivamente a "se plantean dudas acerca de la constitucionalidad de este Decreto desde el aspecto de no discriminación en el empleo por razón de sexo". A la par, DIEGUEZ CUERVO, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Cívitas), 1991, pág. 326, sostiene que "... más que de disposiciones derogadas, debe hablarse al respecto de disposiciones incompatibles, en el sentido de serlo las doscientas cincuenta y pico prohibiciones del citado Decreto con el principio de libertad del trabajo, del que la CE, art. 35.1, recoge en su aspecto sancionador la libre elección de profesión u oficio'...".

<sup>195</sup> FERNANDEZ MARCOS, L.: "El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de Seguridad e Higiene", *AL*, núm 1, 1990, pág. 6.

incompatibilidad con el principio de no discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo que preconizan los arts. 14 y 35 de la CE y el art. 4.2.c) y 17 ET<sup>196</sup>. Esta opinión ha sido matizada en cierta medida por sus propios defensores tras la aludida Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre<sup>197</sup>.

La valoración conjunta de los postulados anteriores condujo a considerar más correcto, y según se indicó al principio, entender que las prohibiciones contenidas en el Decreto de 26 de julio de 1957 referidas a las mujeres eran absolutamente inaceptables por discriminatorias, a la luz del principio de igualdad consagrado al más alto nivel en los arts. 14 y 35.1 CE y, en su versión laboral, en los arts. 4.2 c) y 17.1 ET, pues carecían de fundamento técnico y médico, al no venir a proteger la condición biológica específicamente femenina, que hace alusión tanto a la situación de embarazo y postparto como a la fase previa del período de fecundidad o capacidad de procreación<sup>198</sup>. Sea como fuere, en la actualidad esta polémica carece de sentido al haber sido zanjada -con acierto- por el legislador (LPRL) que ha procedido a la derogación expresa del Decreto de 26 de julio de 1957 por lo que hace a las mujeres.

---

<sup>196</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 13ª edición, 1992, Madrid (Tecnos), pág. 503.

<sup>197</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 516, entiende que "las interpretaciones más recientes del principio de igualdad laboral por razón de sexo apuntan como discriminatorias las prohibiciones de realizar trabajos tenidos tradicionalmente por peligrosos o penosos para la mujer; prohibiciones que venían legitimadas tanto por normas internacionales (Convenios de la OIT núms. 45, 89 y 111, al igual que el art. 8.4 b) Carta Social Europea) como internas (art. 10.3 LRL, D. 26 de julio de 1957). El Trib. Const. 14-1292 declara que la prohibición de trabajar la mujer en el interior de las minas, y en general todas aquellas no fundadas en exigencias del embarazo o la maternidad, son inconstitucionales, de modo que los órganos judiciales deben entender derogadas las normas -entre ellas, las incluidas en el Decreto de 26 de julio de 1957- que las contengan" (Idea introducida ya en la 14ª edición de su manual, de 1993, pág. 597).

<sup>198</sup> Los efectos nocivos de determinados trabajos inciden en distinto grado cuantitativa y/o cualitativamente según se refieran al varón o a la mujer que se encuentra en estado de embarazo o puerperio, tal como reconoce la Directiva 92/1985, de 19 de octubre, (DOCE, 28 de noviembre 1992) sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que se encuentra aluz o se encuentra en período de lactancia. En este instrumento normativo se considera que la trabajadora en tales situaciones no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que menoscavan la seguridad o la salud. En el Anexo I se recoge un listado no exhaustivo de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo peligrosos, encontrándose dentro de estas últimas los trabajos de minería subterráneos. La trabajadora tampoco se podrá ver obligada (art. 6), en ningún caso, a exponerse a las condiciones de trabajo que señala el Anexo II, dentro de las cuales se encuentran ubicación también los trabajos de minería subterráneos.

### **1.3.4.- Valor de la disposición recogida en la Carta Social Europea y otros textos internacionales**

Partiendo, como primer hito, del Convenio número 45 de la OIT, relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, conviene recordar que en su art. 2 se prohíbe tajantemente el empleo de una persona de sexo femenino, cualquiera que sea su edad, en los trabajos subterráneos de las minas, exceptuando sólo las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual; las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales; aquéllas que, durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional; y a cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter físico.

Este Convenio, al haber sido objeto de ratificación por el Estado español con anterioridad a la entrada en vigor de la CE, se ve afectado sin limitación alguna en su plano interno por la fuerza derogatoria del texto constitucional, sin perjuicio de la responsabilidad en la que se hubiera podido incurrir en el ámbito de las relaciones internacionales, al no haberse procedido a la correspondiente denuncia.

Atendiendo, en segundo lugar, a la Carta Social Europea, es preciso tener en cuenta que el contenido de la misma implícitamente reconoce la creación de meros compromisos u obligaciones, lo que supone la imposibilidad de aplicar directamente sus normas y haciendo necesario, por tanto, la adopción de medidas nacionales para la aplicación de la Carta en el derecho interno, pues una formulación tan genérica implica la necesidad de emanar disposiciones internas que permitan la ejecución de la Carta en el ámbito nacional<sup>199</sup>.

Cuestión distinta es la posición que ocupa en el sistema de fuentes, dejando claro, de principio, que el art. 95. 1 CE establece su carácter infraconstitucional; razón por la cual

---

<sup>199</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "La Carta Social Europea", *RPS*, núm. 118, 1978, págs. 28-30; GIMENEZ CHORNET, E.: "Los Convenios de la OIT ratificados por España", *REDT*, núm. 40, 1989, págs. 565 y ss. Más explícitamente, la entrada en vigor internacional del Tratado y su publicación en el BOE son condiciones necesarias, pero no suficientes, para la aplicación directa de las disposiciones convencionales, dependiendo de si requieren o no ulterior desarrollo legal o reglamentario. REMIRO BROTONS, A.: *Derecho Internacional Público*, vol. 2, "Derecho de los Tratados", Madrid (Tecnos), 1987, pág. 273,



cabría calificar a la Carta Social Europea como de naturaleza contraria a la CE, pese a que su fecha de ratificación no permita sostener su derogación *ea ipsa*<sup>200</sup>. Si se parte de esta premisa y se entiende, por tanto, que el art. 14 CE es lo suficientemente explícito como para colisionar con el art. 8.4 b) de la Carta Social, lo procedente hubiese sido que en el momento de su ratificación se hubieran formulado las oportunas reservas, circunstancia que no se produjo.

La norma en cuestión, como ya se ha argumentado, al incluir una prohibición de trabajo contraria al principio constitucional de no discriminación por razón de sexo, permite acudir a la efectividad del control previo de constitucionalidad que también prevé el art. 95.1 CE. Incluso una vez que ya forma parte del ordenamiento interno ha de estar sometida a controles de constitucionalidad propios, esto es, al recurso de inconstitucionalidad, que se debe extender también a los Tratados internacionales, tal y como establece el art. 27 LOTC<sup>201</sup>, pudiendo generar problemas de distinta índole la declaración de inconstitucionalidad de un Tratado realizada en un momento posterior a que España manifestase su consentimiento en obligarse, sin que quepa obviar el hecho de que el "valor supremo de la Constitución en el conjunto de nuestro ordenamiento jurídico exige su aplicación, aunque de ello se deriven consecuencias formal y materialmente perturbadoras"<sup>202</sup>. Por su parte, la Convención de Viena sobre derecho de los Tratados confirma esta conclusión cuando establece en su art. 46 que "un Estado no podrá invocar las disposiciones de su Derecho interno como justificación del incumplimiento de un Tratado, a no ser que se haya producido una violación manifiesta de una norma fundamental de su derecho interno".

La propia CE (art. 96.1) establece, sin embargo, que las disposiciones de los Tratados internacionales "sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional", no previendo la normativa internacional en ningún momento la derogación de una norma

---

<sup>200</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Discriminación y trabajo femenino en la minería", cit., pág. 116.

<sup>201</sup> GONZALEZCAMPOS, J.D., SANCHEZ RODRIGUEZ, L.I. y ANDRRES SAENZ DESANTA MARIA, M.P.: *Curso de Derecho Internacional Público*, 5ª edición, Madrid (Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense), 1992, págs. 240 y ss.

<sup>202</sup> SANCHEZ RODRIGUEZ, L.I.: *El proceso de celebración de los Tratados internacionales*, Madrid (International Law Association), 1984, pág. 88.

supraestatal, sino simplemente su nulidad, terminación y suspensión en la aplicación<sup>203</sup>. Desde este punto de vista, ni la Carta Social Europea, ni siquiera el Convenio núm. 45 de la OIT, podrían considerarse derogados<sup>204</sup>.

Ahora bien, sin apartarse de las reglas que al respecto reseña la propia normativa internacional, se hubiera podido justificar una suspensión en la aplicación del art. 8.4 b) de la Carta con anterioridad a su denuncia. De hecho, la preocupación internacional referida al trabajo de las mujeres ha cambiado por un doble cúmulo de problemas, que en cierto sentido se han sucedido en el tiempo en orden de protagonismo; por un lado, la preocupación de proteger a las mujeres "contra condiciones de trabajo especialmente duras, especialmente en caso de maternidad"; por otro, la "de asegurar la igualdad de derechos y de trato de las mujeres con los hombres"<sup>205</sup>. Así, con independencia del art. 14 CE, el carácter discriminatorio de la prohibición de trabajo femenino en la minería es causa también de una normativa igualmente internacional cual es la constituida por la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, ratificada con posterioridad a la Carta Social Europea. En la misma línea se encuentra la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, cuyo art. 3.1 establece que "la aplicación del principio de igualdad de trato"<sup>206</sup> supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional"; su art. 3.2 c) determina igualmente la obligación de que los Estados miembros procedan a revisar

---

<sup>203</sup> Parte V, arts. 42 y ss. del Convenio sobre el Derecho de los Tratados de 1969. DE LA VILLA GIL, L.E., GARCIA BECEDAS, G. y GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de estudios Ramón Areces), 1991, pág. 94, quienes determinan que "la vigencia de un tratado depende, finalmente, de lo que hemos denominado vigencia objetiva, esto es, de que no sea impugnada su validez, decretada su terminación o suspensión, o se produzca la denuncia del mismo".

<sup>204</sup> RODRIGUEZ ZAPATA, J.: "Los tratados internacionales y los controles de la constitucionalidad", *REDA*, núm. 30, 1981, págs. 471-503.

<sup>205</sup> VALTICOS, N.: *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 1977, pág. 410.

<sup>206</sup> Tal aplicación ha de significar, de acuerdo con el art. 3.2. de la Directiva tanto la derogación de "disposiciones legales, reglamentarias y administrativas", que resulten discriminatorias, como la anulación o modificación de cláusulas de convenios colectivos, contratos individuales de trabajo, reglamentos internos de empresa o estatutos de profesiones independientes y, en fin, la revisión de disposiciones, sean legales, reglamentarias, administrativas o convencionales, que hayan resultado sobrevenidamente discriminatorias. MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Derecho Social Europeo*, Madrid (Tecnos), 1994, pág. 59.

aquellas disposiciones convencionales contrarias al principio de igualdad de trato cuando el deseo de protección que las inspiró se basa en un principio sin razón de ser; por último, su art. 5.1 prevé que "la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones sin discriminación por razón de sexo".

Ambas normas podrían haber sido utilizadas para desplazar efectivamente la regulación efectuada por la Carta Social Europea en virtud del principio de norma más favorable<sup>207</sup>; solución avalada incluso por lo dispuesto en el art. 32 de la propia Carta Social Europea al establecer que: "las disposiciones de la presente Carta no afectarán a las disposiciones de Derecho interno ni a las de los Tratados, Convenios o Acuerdos bilaterales o multilaterales que estén vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se concediere un trato más favorable a las personas protegidas". Por tal razón se ha entendido, en suma, que "las normas internacionales restrictivas del derecho al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas han sido derogadas por las propias reglas internacionales"<sup>208</sup>.

Finalmente, el problema de la vigencia de la Carta Social Europea ha sido resuelto siguiendo uno de los mecanismos previstos por el propio Derecho internacional, cual su denuncia<sup>209</sup>. Según el art. 96.2 CE "para la denuncia de los tratados y convenios internacionales se utilizará el mismo procedimiento previsto para su aprobación en el art. 94", trámites procedimentales éstos que se concretan expresamente en el art. 37 de la propia Carta<sup>210</sup>. Al denunciar el aludido precepto de la Carta Social Europea, el Gobierno español

<sup>207</sup> CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "Normas internacionales y norma constitucional. A propósito del trabajo de la mujer en las minas", *REDT*, núm. 63, 1994, págs. 170-171.

<sup>208</sup> MEJICA GARCIA, J.M.: "Reflexiones sobre el principio de no discriminación por razón de sexo: el derecho de la mujer al trabajo en el interior de las minas", cit., quien aclara que "seguirá únicamente en vigor la restricción del art. 8.4 b) de la Carta Social Europea en cuanto a los extranjeros que residan legalmente o trabajen regularmente en España, siempre cuando la obligación contraída por España respecto a otro Estado parte en dicha Carta no se haya visto alterada por el hecho de ser ese otro Estado igualmente parte signatario de la Convención de las Naciones Unidas de 1979".

<sup>209</sup> Anuncio 6 de mayo de 1991 (BOE de 10 de mayo de 1991).

<sup>210</sup> "Ninguna Parte Contratante podrá denunciar la presente Carta hasta que haya transcurrido un período de cinco años desde la fecha en que la Carta entró en vigor para dicha Parte ni antes de que haya transcurrido cualquier otro período ulterior de dos años y, en uno y otro caso, lo notificará con una antelación de seis meses al Secretario General, quien informará al respecto a las restantes partes Contratantes y al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Tal

parece haber tomado conciencia sobre la falta de fundamento actual de la prohibición de trabajo subterráneo a las mujeres, siendo verdaderamente lamentable no ya la dilatada tardanza en denunciar el aludido texto internacional, sino que se hubiera ratificado, pese a que contenía vulneraciones claras de un texto constitucional que en el momento de la ratificación ya estaba en vigor.

## 2.- INGRESO PREFERENTE DE LOS FAMILIARES DE LOS MINEROS

Carácter discriminatorio tendrá, en principio, la decisión de conceder preferencias en el empleo (o establecer reservas de puestos de trabajo) para familiares de trabajadores mineros en activo o ya retirados -incluso fallecidos- de la empresa, según se deduce de lo dispuesto en el último inciso del art. 17.1 ET<sup>211</sup>. No obstante lo anterior, y a tenor del art. 18.2 OLMC, "las Empresas en su Reglamento de Régimen Interior determinarán la preferencia que para el ingreso pueda otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya lo sean en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas"<sup>212</sup>.

Tras la lectura de este precepto de la OLMC, y pese a su derogación, procede aclarar, como primera idea, que los Reglamentos de Régimen Interior no se encuentran incluidos actualmente dentro del catálogo de fuentes laborales recogidas en el art. 3 ET -como no podía ser menos-, pues la disposición final 3. 5ª ET 1980 derogó, expresamente, el Decreto de 12 de enero de 1961 que los regulaba. De ambos datos se infiere, y así lo ha entendido la doctrina<sup>213</sup> y lo corrobora la jurisprudencia, que no pueden elaborarse nuevos Reglamentos, si bien los existentes continuarían en vigor como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por

---

denuncia no afectará a la validez de la Carta con respecto a las demás Partes contratantes siempre que el número de éstas no sea en momento alguno inferior a cinco".

<sup>211</sup> Que prohíbe toda discriminación tanto adversa como favorable, al tiempo de celebración del contrato o durante la ejecución de éste, entre otros motivos, por razón de "vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa".

<sup>212</sup> Cuyo precedente se encuentra en el art. 30.2 OMH.

<sup>213</sup> Entre otros, ALARCON CARACUEL, M.R.: "El valor jurídico del Reglamento de Régimen Interior", *RPS*, núm. 133, págs. 257-261; SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Las fuentes del Derecho del Trabajo", AA.VV.: *La obra científica de Manuel Alonso Olea*, Murcia (Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia), 1983, págs. 67-116; CAMPS RUIZ, L.M.: "Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior", *AL*, 1989, Tomo I, en especial, págs. 93-94.

convenio colectivo, de forma análoga a lo que sucedía con las Ordenanzas<sup>214</sup>. Ahora bien, no se puede olvidar tampoco que las decisiones empresariales que comporten discriminación por los motivos señalados deben ser consideradas nulas y constitutivas de infracción administrativa muy grave (art. 96.12 ET)<sup>215</sup>, al igual que habrá que considerar nula la cláusula discriminatoria de un hipotético Reglamento de Régimen Interior que se mantenga actualmente en vigor.

Aunque se prohíbe conceder preferencia alguna al familiar de un minero al servicio del empresario<sup>216</sup>, "no parece que esto pueda obstaculizar el hecho ni la práctica (tan comunes el uno y la otra, como mecanismos de empleo) de que el empresario tenga conocimiento de aspirantes a ocupar puestos de trabajo vacantes a través de sus propios trabajadores, incluyendo entre aquéllos los a éstos ligados por razones de parentesco ni, menos, que haya de abrirse un concurso público para ocupar toda plaza vacante; tales prácticas no constituyen *per se* la discriminación favorable que el precepto prohíbe; sí, en cambio, la reserva de vacantes para familiares de empleados de plantilla o jubilados"<sup>217</sup>.

El art. 17.2 ET recoge un límite infranqueable a la autonomía colectiva, al establecer que los convenios colectivos no podrán fijar exclusiones, reservas y preferencias para ser

---

<sup>214</sup>SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Los Reglamentos de Régimen Interior y el Estatuto de los Trabajadores", *DL*, núm. 6, 1982; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. *et alri*: *Prontuario de Derecho Laboral*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 120.

<sup>215</sup>SSTCT de 23 de septiembre y 20 de noviembre de 1985 (Ar. 5334 y 6333) y 12 de enero de 1987 (Ar. 2008) Aunque no son específicas del sector minero, en esta última por ejemplo, se determina que la cláusula del Convenio por la que se reserva a partes iguales para la provisión de plazas de trabajadores eventuales en favor de huérfanos e hijos de empleados de la propia compañía "se enfrenta abiertamente con el principio de igualdad de todos los españoles ante la ley, consagrado en el art. 14 de la Constitución que censura cualquier manifestación de signo discriminatorio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, principio constitucional que encuentra su adecuado desarrollo, en lo que a las relaciones laborales concierne, en los arts. 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores...".

<sup>216</sup>Cabe destacar que el art. 16.3 a) del Reglamento 1612/1968, de 15 de octubre, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, dispone que la preferencia de empleo de los nacionales de Estados comunitarios sobre los trabajadores de países no comunitarios para ocupar puesto de trabajo en el territorio de la Unión Europea, preferencia que cede, entre otros supuestos, "ante la existencia de vínculos familiares entre el empresario y el trabajador solicitado, o entre éste y un trabajador regulamente empleado como mínimo durante un año en la empresa"; se puede entender que el fundamento de esta previsión se conecta probablemente con una medida de reagrupación familiar.

<sup>217</sup>ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 103.

contratado libremente<sup>218</sup>. Las cláusulas de preferencia en el empleo por vínculos de parentesco con trabajadores de la empresa, establecidas frecuentemente<sup>219</sup> (aunque, ciertamente, cada vez menos) en la negociación colectiva<sup>220</sup> se deben considerar nulas, habida cuenta su incompatibilidad con el principio de no discriminación<sup>221</sup>. Algunas de estas estipulaciones convencionales del sector tienen un carácter más matizado, pues establecen una elección preferente por la empresa respecto de los hijos de los trabajadores o pensionistas para cubrir los nuevos puestos de trabajo que se creen, pero en igualdad de aptitudes y méritos con otros solicitantes<sup>222</sup>, o siempre que a juicio de la empresa reúnan las condiciones más adecuadas para los trabajos a realizar<sup>223</sup>.

### 3.- PERIODO DE PRUEBA

La posibilidad de concertar una relación laboral con un tiempo inicial que proporcione a las partes la posibilidad de extinguir unilateralmente la relación existente entre ambas (porque, visto su desarrollo efectivo, se juzgue dañosa<sup>224</sup>) tiene acusada importancia - numérica y cualitativa- en el ámbito funcional minero, pues el empresario va a poder

<sup>218</sup> RODRIGUEZPIÑERO, M.: "Exclusiones, Reservas y Preferencias en el empleo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983, págs. 454-471.

<sup>219</sup> Incluso llegó a "canonizarse", pero "la LET ha querido reaccionar frente a esa tendencia corporativista, y racionalizando de nuevo aquí las decisiones empresariales, declara nulas y sin efectos esas previsiones... El art. 40.4 de la LET establece una relativa excepción al no reconocimiento de vínculo de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y es la preferencia para el traslado, si trabaja en la misma empresa, si uno de los cónyuges fuera trasladado. La excepción nos viene a confirmar que en esta circunstancia, el supuesto que intenta vedarse es la preferencia para ingresar en favor de los familiares de los actuales trabajadores". RODRIGUEZPIÑERO, M.: "No discriminación en las relaciones laborales", cit., págs. 372-373.

<sup>220</sup> GARCIA MURCIA, J.: "Las preferencias de empleo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasilianas de Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1985, págs. 765-767 y 773-774. Sobre la ilegalidad de este tipo de preferencias, que entran de lleno en el art. 17.1 ET, VALDESDAL-RE, F.: "Servicios públicos de empleo y contratación laboral", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, cit., págs. 241.

<sup>221</sup> Convenio para la empresa minera Jove, el cual, dentro del capítulo dedicado a otras disposiciones y en el punto segundo, establece que "teniendo en cuenta las circunstancias, la Empresa estudiará preferentemente las solicitudes de empleo de los hijos de trabajadores fallecidos en accidente o de pensionistas de la propia empresa".

<sup>222</sup> Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 22); Convenios para la empresa SAMCA (en sus centros de trabajo Mina "Sierra de Arcos" y "Alcañisá") (art. 22 y 24).

<sup>223</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 20).

<sup>224</sup> RODRIGUEZPIÑERO, M.: "Naturaleza jurídica del período de prueba", AA.VV.: *Estudios en Homaje a Jordana de Pozas*, Tomo III, Volumen 3<sup>a</sup>, Madrid (IEP), 1961, págs. 69.

comprobar si las condiciones genéricas y específicas (dotadas de enorme dureza y para las que se requiere una adecuada preparación física) en que el minero ha de desarrollar su tarea le satisfacen y, en contrapartida, el trabajador va a poder constatar la aptitud técnica de los facultativos en los que el empresario delega su poder de dirección e, incluso, por derivación, si el nivel de seguridad de la mina es el adecuado. Se explica así la posibilidad de entender el período de prueba como una institución teóricamente establecida en atención a las conveniencias de ambas partes del contrato de trabajo, pero en la práctica exclusivamente satisfactoria para los intereses del empresario, en la medida en que el minero tendría garantizada en todo momento la libertad de resolución del vínculo contractual que le une con el titular de la explotación empresarial<sup>225</sup>. Cuestión íntimamente vinculada con la precedente es la nulidad de todo pacto que establezca un período probatorio cuando el trabajador haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa minera bajo cualquier modalidad de contratación<sup>226</sup>, pues se vulneraría la finalidad básica de la prueba, el deber de experimento<sup>227</sup>.

Amplia atención le prestó la OLMC (arts. 18. 4 y 5, junto al art. 19)<sup>228</sup> al período de prueba, dato a partir del cual se podía inferir, en primer lugar, un régimen de provisionalidad del ingreso mientras no transcurra el período probatorio, si bien no cabe olvidar la exigencia presente en el ET (aunque nada establecía la Ordenanza) de la necesaria constancia escrita precedente o simultánea al comienzo de la ejecución del contrato del pacto de prueba, como

---

<sup>225</sup> DURAN LOPEZ, F.: "El período de prueba", *RL*, núm 12, 1988, pág. 90.

<sup>226</sup> En este sentido, cabe recordar que los arts. 11.1 f) y 11.2 h) ET que prohíben constituir un nuevo período de prueba si al término de un contrato de trabajo en prácticas o aprendizaje el trabajador se incorpora sin solución de continuidad a la empresa.

<sup>227</sup> Una larga polémica sobre la naturaleza y el encaje dogmático de esta figura ha enfrentado a los autores, pues son muchas las posiciones que tratan de dar solución a la cuestión (contrato sometido, bien a condición resolutoria, bien a condición suspensiva; precontrato de trabajo; lapso de provisionalidad del vínculo...) quizá lo más acorde con la redacción del art. 14 ET y su ubicación sistemática, sea entender que el contrato de trabajo con período de prueba es un contrato sometido a condición resolutoria potestativa tal y como lo ha apuntado la jurisprudencia IGLESIAS CABERO, M.: "Tratamiento jurisprudencial del período de prueba en el contrato de trabajo", *AL*, 1987, Tomo I, pág. 130.

<sup>228</sup> Esta regulación tiene su antecedente los arts. 30 y 31 de la OMH, con la única variación de la duración máxima. La OMH coincide, a su vez, con el precedente de 1946, diferenciándose exclusivamente en un párrafo que contenía la Ordenanza de 1946 y desaparece en las posteriores, en él se establecía que "no les será exigido el período de prueba, en tanto subsistan las actuales normas sobre militarización, a aquellos trabajadores que a petición propia hayan sido autorizados para trasladarse de una empresa a otra. A las solicitudes de petición de cambio de empresa, y con objeto de que queden exentos de nuevo reconocimiento los trabajadores deberán forzosamente acompañar certificado de aptitud expedido por el Médico de la Empresa a la que hayan de pasar trasladados".

requisito *ad solemnitatem*, de forma tal que su falta implicaría la inexistencia del período de prueba y que el contrato se reputase celebrado sin condición resolutoria implícita<sup>229</sup>.

Según el art. 28 OLMC, su duración sería variable en función de la índole del trabajo que se haya de realizar, no pudiendo exceder, en cada caso, de la fijada en la siguiente escala<sup>230</sup>: Personal técnico y de vigilancia: tres meses; Personal administrativo: dos meses; Personal obrero de oficio, peones y resto de personal: quince días. En virtud de la nueva redacción que la Ley 11/1994, de 19 de mayo, otorga al art. 14 ET, se concede un papel protagonista a la negociación colectiva en cuanto a la determinación de los límites de la concreta duración del período probatorio, lo que no deja de ser una vuelta a los orígenes de este instituto jurídico, cuyas primeras manifestaciones se encuentran en normas sectoriales o incluso en simples prácticas contractuales<sup>231</sup>. No obstante lo anterior y previamente a la promulgación de la Ley 11/1994, la jurisprudencia se había manifestado en múltiples ocasiones sobre la prevalencia del ET respecto de lo establecido en tales normas sectoriales, de forma que los plazos fijados en las Ordenanzas, aún siendo inferiores a los del anterior art. 14 ET, no resultaban vinculantes para la autonomía individual que, a falta de convenio en esta materia, debía regirse únicamente por las duraciones máximas establecidas en el ET<sup>232</sup>. Con la actual redacción del art. 14 ET la problemática planteada es menor, dado que la posibilidad de fijación de las duraciones de los períodos de prueba se deja única y exclusivamente a los convenios colectivos. En consecuencia, al perder vigencia la OLMC y a falta de previsión convencional al respecto cobrará relevancia el espacio temporal determinado por el ET<sup>233</sup> previsto como norma subsidiaria -en defecto de norma convencional

---

<sup>229</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 204.

<sup>230</sup> La OMH (art. 30) así como la de 1946 (art. 22) coincidieron en establecer los siguientes plazos máximos: Personal técnico (excepto Vigilantes): seis meses; Personal de Vigilancia: tres meses; Personal de servicios auxiliares: un mes; Personal obrero de oficio: quince días; Peones especialistas y peones: siete días.

<sup>231</sup> MARTIN VALVERDE, A.: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid (Montecorvo), 1976, págs. 47-74; PASCUAL ALLEN, C.: "Forma, Período de prueba y Duración del contrato de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 73.

<sup>232</sup> BALLESTER PASTOR, M.A.: *El período de prueba*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 23.

<sup>233</sup> Que se diversifica en función de dos únicas categorías: trabajadores cualificados y demás trabajadores (seis meses como máximo para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores, salvo que se trate de empresas de menos de veinticinco trabajadores, en cuyo caso el plazo máximo para estos últimos será de tres meses). Con anterioridad a esta reforma, el tiempo de duración del período de prueba se contemplaba en el ET, en atención al grupo profesional en



*ad hoc*- . Sea cual fuere la normativa aplicable y habida cuenta la ausencia de determinación en el ordenamiento laboral, el cómputo se efectuará de acuerdo con las normas previstas en el art. 5 CC, es decir, los meses se computarán de fecha a fecha y los días serán naturales<sup>234</sup>.

El último párrafo del art. 18 OLMC preveía que "durante este período (mientras esté transcurriendo el período de prueba y no después de finalizado el mismo) tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba, cesando entre ellos toda relación laboral y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna" (a no ser que haya sido expresamente pactada)<sup>235</sup>. Esta previsión está de acuerdo en lo fundamental con el tenor literal del último inciso del art. 14.2 ET, de forma que se produce una situación normativa de libertad de resolución del vínculo contractual, sin necesidad de establecer para ello previsión expresa<sup>236</sup>.

El primer párrafo del art. 19 OLMC aclaró a efectos económicos que la percepción de la remuneración por el trabajador durante el período de prueba correspondía a la categoría con que efectuó su ingreso en la empresa. Este apartado coincide también (en cierta medida, pues sólo se refiere a aspectos monetarios) con la previsión estatutaria, de más amplia redacción,

---

que se insertase el trabajador. A tal fin, para los técnicos titulados se preveía una duración del período de prueba de seis meses, para los trabajadores no cualificados de quince días, y para los demás trabajadores, que no estuvieren comprendidos en ninguno de los grupos anteriores, de tres meses (de tal forma que la duración del período de prueba para los trabajadores no cualificados se veía ampliado, pudiendo los convenios salvar esta situación acortando en lo posible la duración de los períodos de prueba). Esta duración "máxima" significó que si bien, podían disponerse plazos inferiores, no se podrían establecer, sin embargo, ni por contrato individual de trabajo, ni por convenio colectivo, períodos de prueba de duración superior a la que señala el ET, y a que de lo contrario serían nulos. En esta misma línea, si por normativa sectorial (Ordenanzas Laborales) se hubiese fijado una mayor duración del período de prueba, esta cláusula hubiese resultado nula de pleno derecho. BARREIRO GONZALEZ, G.: "El período de prueba", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983, págs. 48-55.

<sup>234</sup> MARTIN VALVERDE, A.: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, cit., pág. 257.

<sup>235</sup> La STCT de 26 de febrero de 1975 (Ar 1087) señala a "que la resolución del contrato de trabajo se llevó a cabo cuando transcurrió el período de prueba, sin que el plazo hubiera finalizado, siendo una facultad que aquel precepto confiere a las partes intervinientes en el contrato, sin que el ejercicio de ella de lugar a indemnización alguna, conforme se dice en el último párrafo..."

<sup>236</sup> Existirá un motivo de resolución pero es indiferente para el Derecho, "que no lo eleva al plano de causa indagable influyente para el acto resolutorio, salvo que la indagación quiera mostrar la presencia de una discriminación de las prohibidas por la Constitución, art. 14, y ET, art. 17.1, en cuyo caso es admisible y, si en efecto probada, anula la resolución"; así lo señala ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 204.

"durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe..." (art. 14.2 ET<sup>237</sup>).

Prosiguió la OLMC determinando que "una vez transcurrido el plazo referido, si existiese conformidad entre las partes, el trabajador pasará a ostentar la consideración de fijo o de plantilla, salvo que el contrato se hubiera celebrado por tiempo cierto para obra o servicio determinado<sup>238</sup>, en cuyo caso se estará a lo expresamente convenido por las partes"; tras la promulgación del ET se debe entender que transcurrido el período de prueba sin desistimiento de ninguna de las dos partes el contrato tendrá plena eficacia (art. 14.3 ET). A lo anterior habría que añadir que según la OLMC "el tiempo invertido en la prueba se computará a todos los efectos", previsión más acertada que la utilizada por el ET, pues este último se centra sólo en el cómputo respecto de la antigüedad del trabajador en la empresa, si bien doctrinalmente ya se había entendido que la misma debía ser objeto de interpretación *lata* y no estricta<sup>239</sup>.

Antes de dar por terminado este apartado conviene señalar que a pesar del tenor literal del art. 19 OLMC (según el cual el período de prueba "es potestativo para las empresas que podrán renunciar total o parcialmente al mismo si lo estiman pertinente"), es preciso entender que la posibilidad de establecer o no un período de prueba es de carácter voluntario, lo que significa que tan sólo va a existir cuando expresamente lo hagan constar (por escrito) las partes de la relación profesional, no pudiendo venir directamente establecida, en consecuencia, por ningún tipo de norma<sup>240</sup>. Resta por precisar la constante aplicación del art. 14 ET en su último inciso, el cual termina reseñando que las situaciones de incapacidad temporal (de gran incidencia en el sector minero, dadas las especiales condiciones de dureza

---

<sup>237</sup> Con anterioridad a la reforma introducida por la Ley 11/1994 se utilizaba también la expresión "categoría profesional", hoy desaparecida.

<sup>238</sup> El período de prueba, pese a ser característico de los contratos de duración indefinida o larga, no se debe descartar en los contratos de duración determinada o corta admitidos por la legalidad vigente, aunque pudiera ocurrir que el contrato consuma a prueba gran parte de su duración o la duración del contrato se confunda con la de la prueba. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 208.

<sup>239</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: "El período de prueba", cit., pág. 64; MARTIN VALVERDE, A.: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, cit., pág. 236, quien ha señalado igualmente que se entenderá en cuenta siempre el período de prueba en todos los aspectos en que puede contar el período de servicios.

<sup>240</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Resolución del vínculo laboral y período de prueba", *REDT*, núm. 6, 1981, pág. 249.

en que el trabajo se presta), maternidad, adopción y acogimiento que afecten a un trabajador durante el transcurso del período probatorio interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes; el legislador, sin embargo, guarda silencio respecto a la ausencia de pacto, debiendo entenderse que la solución habría de ser conincidente, esto es, el período de prueba se interrumpirá hasta que el trabajador esté recuperado y de alta<sup>241</sup>.

Cabe señalar para concluir que son escasísimas las normas convencionales en el ámbito funcional de la minería del carbón que hacen referencia al período probatorio<sup>242</sup>; y las que se detienen en ello reflejan sólo una variación respecto de los plazos máximos que se establecen estatutariamente<sup>243</sup> o en la OLMC<sup>244</sup>.

#### 4.- ESPECIALIDADES EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACION

Tras acoger expresamente el art. 2.1 EM una presunción de indefinición del contrato en el sector carbón (debido a que la contratación temporal en un sector como el estudiado puede acarrear un elevado riesgo de siniestralidad laboral<sup>245</sup>, acrecentando el que conlleva *per se* la actividad minera), las únicas especialidades, dotadas además de un carácter meramente formal, que el art. 2 EM atribuye al contrato de trabajo minero en relación con la contratación laboral ordinaria (a la que se remite en lo restante) son las siguientes:

---

<sup>241</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 205.

<sup>242</sup> Si bien y como excepción, una regulación pormenorizada del mismo se recoge en el Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 42).

<sup>243</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha, 1992 (art. 5), efectuando una remisión al art. 14 ET a excepción de la duración del período de prueba para el personal no cualificado técnicamente, que será de 15 días como máximo.

<sup>244</sup> Así sucedía con el Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 16), que determinaba un ingreso provisional en la empresa en tanto no transcurriese el siguiente período de prueba: seis meses para el personal técnico titulado, tres meses para el personal técnico no titulado, dos meses para el personal administrativo, quince días para el personal obrero de oficio y para el resto del personal. Además y durante el período de prueba, tanto el productor como la empresa podrían desistirse de la prueba o proceder a su cese, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a exigir indemnización. En ambos casos el trabajador percibiría durante este período la remuneración correspondiente a la categoría con que efectuó su ingreso. Transcurrido el período de prueba, el trabajador se mantendría en la modalidad de contrato que hubiese firmado, quedando sujetas las partes a lo estipulado en el mismo.

<sup>245</sup> Preocupantes son los datos estadísticos que demuestran que los mineros sufren accidentes al menos una vez al año. Cfr. *Diario de León*, viernes, 17 de noviembre de 1995. Especial Minería/III.

1.- Control médico preventivo en los momentos de ingreso y extinción de la relación laboral minera (2.2 EM). La salud de los trabajadores<sup>246</sup> constituye una de las manifestaciones más importantes del sistema social<sup>247</sup>, por lo que resulta pertinente efectuar una estimación del estado físico de los trabajadores lo más completa posible que defina la capacidad e incapacidad física y mental con vistas a adaptar al trabajador a su puesto de trabajo y, al mismo tiempo, a prevenir cualquier deterioro en su salud que se pueda relacionar con la actividad profesional<sup>248</sup>. El reconocimiento médico previo es tan importante como el examen de las cualificaciones profesionales para un minero que solicita trabajo<sup>249</sup>, debiendo estar, al final de dicho reconocimiento, en situación de determinar las siguientes circunstancias<sup>250</sup> (pues en caso contrario podría dar ocasión a una selección desarcertada o a una protección inadecuada del minero):

a) si el trabajador padece cualquier enfermedad peligrosa para sus compañeros (una enfermedad infecciosa o que pueda poner en peligro a otros trabajadores, causando accidentes, por ejemplo).

---

<sup>246</sup>Vid., APARCIOTOVAR, J.: *La Seguridad Social y la protección de la Salud*, Madrid (Cívitas), 1989, especialmente págs. 21-66.

<sup>247</sup> Riguroso es el estudio sobre el derecho a asistencia sanitaria realizado por ALONSO OLEA, M.: *Las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social*, Madrid (Cívitas), 1994.

<sup>248</sup> Concluyente resulta la STCT de 2 de septiembre de 1988 (Ar. 5425), conforme a la cual "si en la correspondiente convocatoria de ingreso figuran establecidos unos requisitos de admisión -entre los que cuenta, como básico, el del reconocimiento médico- y unos pormenorizados criterios de selección, específicamente referidos a las condiciones de salud de los trabajadores solicitantes, es obvio que la no superación de alguna de tales exigencias, previamente establecidas y adecuadamente comprobadas en su inconcurrencia, reviste de plena legitimidad al acto empresarial de denegación del ingreso pretendido".

<sup>249</sup> En la STCT de 21 de mayo de 1987 (Ar. 10771) el aspirante a ingresar en la Empresa Nacional Hulleras del Norte S.A. (para desempeñar funciones de ayudante minero, en virtud de la convocatoria que para cubrir 573 puestos había ofrecido la referida empresa) fue reconocido por los tres especialistas que prestaban servicio en el centro médico empresarial, declarándolo no apto para desempeñar la categoría propuesta porque en los estudios radiográficos practicados fueron apreciadas diversas alteraciones de la columna vertebral. Se rechazaron por el Magistrado de instancia pruebas médicas en contrario practicadas por otros especialistas, en las que se llegaba a la conclusión que el demandante estaba en condiciones de realizar toda clase de trabajos aunque requiriesen esfuerzos físicos. El TCT entiende que el órgano juzgador de instancia obró adecuadamente al otorgar preferencia al dictamen emitido por los médicos del centro empresarial, presumiblemente los más capacitados para determinar si los aspirantes reúnan las condiciones establecidas para acceder a trabajar en las minas, tesis ciertamente avalada "por una reiterada doctrina de este Tribunal que, en supuestos como el presente, de dictámenes médicos contradictorios, reconoce que el Magistrado de instancia puede escoger el que estime más acertado".

<sup>250</sup> CATILNA, P.: "Reconocimiento médico de los trabajadores", A.A.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Volumen 3, Madrid (MTSS), 1989, págs. 2082-2083.

b) si el trabajo solicitado u ofrecido entraña cualquier riesgo para su salud.

c) si existen algunos trabajos especiales que no se le deban asignar o puestos para los que esté mejor dotado.

De las anteriores afirmaciones no cabe sino deducir la profunda imbricación del examen médico con la materia relativa a la seguridad e higiene, principalmente a efectos de prevención, por lo que parece más adecuado proceder a efectuar un tratamiento más profundo del mismo en el capítulo dedicado a la salud laboral, al que se efectúa una remisión en este momento.

2.- Formalización del contrato por escrito (art. 2.3 EM). A pesar del principio general de libertad de forma que reconoce como eficaz jurídicamente cualquier modo de obligarse que las partes hayan considerado idóneo<sup>251</sup> (art. 8.1 ET), el art. 2.3 EM requiere que el contrato de trabajo minero se formalice por escrito. Esta previsión puede ser encuadrada dentro de la declaración genérica conforme a la cual "deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal..." (art. 8.2 ET), cuyo alcance debe interpretarse referido a cualquier tipo de normas, tanto leyes como reglamentos, según consolidada opinión jurisprudencial<sup>252</sup>.

Procede entender así que la exigencia es de carácter meramente declarativo o *ad probationem*, de forma tal que su incumplimiento en modo alguno determinará la falta de validez o ineficacia del contrato minero, pues de otro modo se debería de haber determinado expresamente<sup>253</sup>. Ahora bien, la ausencia de forma escrita en el contrato de trabajo minero

---

<sup>251</sup> Suficientemente expresivas son declaraciones como la siguiente: "bastan manifestaciones de voluntad, esto es, signos no inequívocos, o serie de signos acostumbrados o no, aunque no medie lenguaje, reveladores de la voluntad mutua de obligarse". ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 197. En el mismo sentido, RAYONSUAREZ, E.: "Forma del contrato", *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo III, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1985, pág.15; APARICIOTOVAR, J.: "La forma en el contrato de trabajo", REDT, núm. 1, 1980, pág. 131-139; RAMOS MORCILLO, M.J.: "La forma en el contrato de trabajo: colisión entre el principio de la autonomía privada y el formalismo heterónimo", *RTL*, núm. 62, 1994, págs. 833-863; RODRIGUEZ-PINERO ROYO, M.C.: *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 222-226.

<sup>252</sup> RAYONSUAREZ, E.: "La forma del contrato de trabajo", cit., pág. 16-18.

<sup>253</sup> Tan sólo en el caso del contrato de embarco ladicción literal de la Ordenanza Laboral del sector estableció el carácter constitutivo o *ad solennitatem* de la forma escrita.

llevará consigo la consecuencia de una presunción de indefinición y de haber sido concertado a tiempo completo<sup>254</sup>, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Rara vez incide la negociación colectiva sobre este punto y sólo alguna cláusula aislada contempla ciertas formalidades, no tanto en relación directa con la necesidad de constancia escrita del contrato, cuanto referida a que una vez admitido el trabajador por la empresa, éste puede solicitar un certificado que deberá extender el representante de aquélla en el que consten los datos de identificación a la Seguridad Social que figuren en el Libro de Matrícula, reflejando además su categoría profesional<sup>255</sup>.

3.- Atribución a los representantes de los trabajadores de la facultad de vigilancia y control sobre el cumplimiento de todo lo dispuesto en el precepto (art. 2.4. EM). Se atribuye expresamente a los representantes de los trabajadores una facultad de vigilancia y control del cumplimiento de las especialidades que han sido anteriormente mencionadas; se les confiere así no sólo una facultad de información<sup>256</sup>, sino un derecho activo de comprobación, inspección y fiscalización de los aspectos específicos que refleja el art. 2 EM.

Algún convenio colectivo del sector recuerda que compete a la dirección de la empresa determinar sus necesidades de personal y su concreta cualificación, debiendo

---

<sup>254</sup> PASCUAL ALLEN, C.: "Forma, período de prueba y duración del contrato de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, cit., págs. 67-68.

<sup>255</sup> Convenio para la empresa Minas La Esquina (centro de trabajo "Aún Hay Caso")

<sup>256</sup> Conviene recordar la facultad genérica recogida en el art. 64.1.6 ET, dentro de las numerosas y variadas competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores, en virtud de la cual el comité de empresa debe conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se celebren en la empresa, facultad dotada de un carácter meramente informativo y no de control. Es necesario proceder a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban concertarse por escrito, así como se les deben notificar las prórrogas y denuncias correspondientes, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviesen lugar, tal y como señala el art. 64.1.2 ET. Por todos, PEREZ AMOROS, F.: *Derechos de información sobre empleo y contratación*, Barcelona (Bosch), 1993.

El empresario debe informar a los representantes de los trabajadores sobre la evolución del sector económico al que pertenece, así como de la producción y ventas y de la evolución probable de empleo (art. 64.1.1 ET), al igual que de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados. SEMPERE NAVARRO, A.V.: "La preparación del contrato de trabajo", *DL*, núm. 34, 1991, págs. 18-22.

informar a los órganos representativos de los trabajadores "con anterioridad a las nuevas contrataciones así como de las bajas una vez producidas"<sup>257</sup>.

## 5.- FOMENTO DEL EMPLEO

La crisis económica, de perfiles muy incisivos en el sector minero, ha producido en España a partir de 1974 un espectacular crecimiento de las cifras de paro<sup>258</sup>, acompañado de un ritmo acelerado de destrucción de empleo<sup>259</sup> sin precedentes, al que se une una prolongación de la duración del desempleo<sup>260</sup>, circunstancias todas ellas de las que se hace eco la negociación colectiva sectorial<sup>261</sup>, habida cuenta la acuciante necesidad de poner en práctica una política dirigida a la colocación y al fomento del empleo en el sector con el objetivo de incrementar de modo directo "la capacidad ocupacional del sistema productivo, actuando sobre la oferta de empleo" a través de distintos procedimientos<sup>262</sup>.

El sector minero se hace eco de aquellas actividades<sup>263</sup> con una directa incidencia laboral que apuntan de forma inmediata a convertir en activo a quien era desempleado, a

<sup>257</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 33).

<sup>258</sup> Cfr. estadísticas sobre oferta de empleo según categorías en GARCIA GARCIA, M.: "Análisis de la situación actual de la formación minera", AA.VV.: *La Seguridad minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Junta de Andalucía-Consejería de Economía y Hacienda), 1993, pág. 135.

<sup>259</sup> De una plantilla de 45.000 trabajadores en 1989, se ha pasado a 27.000 a finales de 1994, lo que supone una reducción de casi el 40% de los empleos que existían cuando comenzó la reordenación. HAUSMANN TARRA, G.: "El carbón, una propuesta para el debate", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995, pág. 27.

<sup>260</sup> DESDENTADO BONETE, A.: "Crisis y protección del desempleo. La evolución del sistema español", *RL*, núm. 12, 1985, págs. 11-30.

<sup>261</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 3ª), conforme al cual "las representaciones económica y sociales firmantes del presente Convenio, hacen manifestación expresa de su profunda preocupación por la actual problemática del carbón, y por las repercusiones sociales que la disminución del empleo en el sector pueda llegar a producir en la economía de la zona. Por ello y dentro del marco anteriormente descrito, empresas y trabajadores expresan su intencionalidad de adoptar en cada momento aquellas medidas que permitan propiciar soluciones tendentes a procurar mantener o incrementar, en la medida de lo posible, y siempre que ello fueran necesario, las actuales plantillas del sector".

<sup>262</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centralista ante la crisis económica*, Madrid (IELSS) 1985, pág. 36.

<sup>263</sup> Cabe agrupar las técnicas utilizadas por los poderes públicos en las tres siguientes (RIVERO LAMAS, J.: "Técnicas modernas de garantía del empleo", AA.VV.: *Flexibilidad laboral en España*, Zaragoza -Instituto de Relaciones Laborales-, 1993, pág. 123):

- Técnicas tendentes a la creación directa y al fomento del empleo.
- Técnicas que reparan en el reparto del trabajo.

hacer posible la subsistencia de puestos de trabajo en otras condiciones o al mantenimiento, en parte, de puestos de trabajo ya existentes en las empresas. Mención especial merecen en este momento aquéllas cuyo objetivo es el fomento del empleo dentro la negociación colectiva, entre las que se pueden desatacar:

1.- Favorecimiento de la jubilación anticipada. En una situación socioeconómica como la actual, caracterizada por un elevado nivel de desempleo, la jubilación del minero (trabajador asalariado y por cuenta ajena) no se puede contemplar sólo como un supuesto de extinción del contrato de trabajo o como el hecho causante de las prestaciones de vejez en el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del carbón, sino que la jubilación tiene hoy, además, un importante papel como factor de incidencia en el mercado de trabajo. La salida de un minero de su puesto de trabajo significa un aumento automático del empleo disponible y, por tanto, la posibilidad de contratar a aquellas personas que se encuentran en condiciones de prestar sus servicios y están dispuestas a ello<sup>264</sup>. La jubilación se convierte así en un instrumento adicional de reparto del trabajo existente<sup>265</sup>, al reducir la oferta de trabajo y contribuir, por tanto, a una disminución de los desequilibrios del mercado laboral en las economías<sup>266</sup>.

Cuando se habla de jubilación anticipada se hace referencia a la posibilidad de que el minero pueda cesar en su actividad laboral con derecho a la percepción de la pensión correspondiente con anterioridad a la edad fijada y sin que dicho cese sea debido a

---

- Técnicas consistentes en la flexibilización de la oferta y de la contratación laborales.

Es preciso añadir que la política de empleo no se agota en los tres mecanismos anteriores, sino que se extiende a la puesta en práctica de una política económica adecuada para la consecución de tales finalidades, así como una eficaz política de colocación, junto a la relación directa con toda política de creación y fomento del empleo que tiene la materia relativa a la formación profesional y las modalidades de contratación. MARTIN VALVERDE, A.: "La política de empleo: Caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo", *DL*, núm. 9, 1983, págs. 68-71.

<sup>264</sup> GARCIA MURCIA, J.: "El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador", *REDT*, núm. 19, 1984, pág. 431.

<sup>265</sup> ALONSO OLEA, M.: "El trabajo como bien escaso", AA.VV.: *Las relaciones laborales y el sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros), 1983, pág. 22.

<sup>266</sup> HOLZMANN, R.: "Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo", *RSS*, núm. 33, 1987, págs. 7-28.



invalidez<sup>267</sup>. No se pueden olvidar las bonificaciones reductoras en el sector minero de la edad mínima pensionable (variables en función de la dureza del trabajo<sup>268</sup>) en razón al tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales del sector carbón<sup>269</sup> que dan un valor más artificial al tiempo de trabajo efectivo en la actividad minera.

El art. 22 EM hace referencia expresa a la reducción a los sesenta y cuatro años para "aquellos trabajadores de Empresas que, en los términos previstos en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto (en la actualidad, Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio) y normas concordantes, se obliguen mediante Convenio Colectivo a la simultánea contratación de otros trabajadores que sustituyan a los primeros". Este Real Decreto (de aplicación al sector minero como de la afirmación anterior se deduce) contempla la posibilidad de rebajar la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años siempre que, en virtud de un convenio colectivo o acuerdo con los trabajadores afectados, el empresario proceda a una simultánea sustitución por otro trabajador desempleado, bajo cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto a tiempo parcial o eventual por razones de producción; el contrato deberá de tener una duración mínima de un año (art. 3.2) y si durante la vigencia del mismo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo máximo de 15 días, so pena de abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado (art. 4).

El EM prevé además que "cuando así proceda, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior y en las normas del régimen especial de la minería del carbón, los coeficientes

---

<sup>267</sup>GONZALEZ ORTEGA, S.: "La anticipación de la edad de jubilación", *RSS*, núm. 36, 1987, págs. 7-32; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", *RL*, 1992, Tomo I, págs. 39-46; ALVAREZ ALCOLEA, M.: "Jubilación anticipada y variación de las bases de cotización", *RSS*, núm. 2, 1979, págs. 119-130.

<sup>268</sup> Del 50%, para Picador, Barrenista y sus Ayudantes, al 5%, para los trabajos ordinarios de exterior. La bonificación sólo se aplica al tiempo efectivamente trabajado en cada categoría, sin otras deducciones sino las que procedan de baja médica o ausencia con derecho a retribuciones, y se aplican aunque el trabajador no esté de alta o en situación asimilada. Es numerosísima la doctrina jurisprudencial recogida por ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 496-497.

<sup>269</sup> Este beneficio, previsto en el Decreto 298/1973, de 8 de febrero, por el que se regula el Régimen Especial de la Minería del Carbón (y confirmado por el EM) tiene su desarrollo en el art. 21 de la Orden de 3 de abril de 1973, para aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973.

reductores de la edad de jubilación operarán a partir de la edad de sesenta y cuatro años, que se verá rebajada en el período equivalente al que resultó de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado el coeficiente que corresponda", dicción que corrobora la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación a los supuestos de jubilación anticipada.

Por lo que respecta a la regulación convencional cabe señalar que es cuantitativamente abundante y permite localizar la utilización de diversas fórmulas parcialmente coincidentes y normalmente repetitivas de las disposiciones legales aludidas, así:

1.- La mayor parte de los convenios analizados permiten que los trabajadores que alcancen la edad de sesenta y cuatro años durante la vigencia de la norma convencional, con o sin aplicación de los pertinentes coeficientes reductores, se puedan acoger a la jubilación anticipada<sup>270</sup>. Alguna disposición convencional admite, sin embargo, el acceso a la jubilación anticipada de todo el personal mayor de cincuenta y ocho años, físicos o bonificados<sup>271</sup>, tratándoles técnicamente como supuestos de prejubilación.

---

<sup>270</sup> Convenio provincial de León, 1994 (art. 29); Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 3ª); Convenio provincial de Palencia (art. 34); Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 28); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 33); Convenio para la empresa minera Jove (otras disposiciones 3.5); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 37). El Convenio para la empresa Anticistas de Gijón (art. 17) se limita a contemplar el compromiso de ambas partes para "hacer conjuntamente las gestiones oportunas que permitan establecer condiciones jurídicas, económicas o asistenciales necesarias para conseguir la reducción de la edad de jubilación ordinaria a los 64 años".

<sup>271</sup> Convenio para el pozo La Camocha, 1990 (disposición final última). El Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (anexo dedicado al régimen de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas -párrafos 3.2 y 3.3-) dispone las condiciones precisas:

"- Dos años de empleo.

- Cumplidos los 60 años, pueden acogerse al régimen de prejubilaciones establecido en la O.M. de 9 de abril de 1986, para las empresas en crisis no sujetas a planes de reconversión. Al igual que en el caso anterior, también la Empresa complementará las prestaciones de situación equivalente a percepción de jubilación anticipada, actualizando anualmente..

Los trabajadores con edades bonificadas comprendidas entre 55 años y 58 años, que tengan bonificación insuficiente tienen las mismas condiciones que los que han superado los 58 años, con la diferencia de que una vez cumplido los dos años de empleo y hasta poder acogerse a la O.M. de 9 de abril de 1986, aplicables solamente a partir de los 60 años, habrán de acogerse a lo dispuesto en el R.D. 3/1989, de 31 de marzo, percibiendo las cantidades que se mencionan en el apartado 3.1.

En ambos supuestos de prejubilación contemplados en este epígrafe los trabajadores afectados conservarán el derecho a la pensión de viudedad, orfandad y demás beneficios que la ley les otorgue.

No obstante lo anterior, para el año 92 sólo tendrán acceso a las condiciones descritas aquellos trabajadores que al menos tengan 57 años o más de edad resultante".

2.- Determinadas cláusulas convencionales reseñan expresamente la necesidad de que el trabajador muestre su conformidad o voluntariedad<sup>272</sup> con tal medida.

3.- Se condiciona la posibilidad de jubilación anticipada a que se sustituya al jubilado por otro trabajador, precisando determinadas cláusulas que "el nuevo personal contratado... podrá ser de cualquier categoría y destinado al puesto de trabajo que la empresa estime conveniente, y no necesariamente al puesto de trabajo que viniera ocupando el trabajador que se jubile"<sup>273</sup>. Términos similares se emplean en alguna otra para dejar libertad a la empresa a la hora de cubrir los puestos de trabajo vacantes por nuevo personal mediante un "contrato indefinido o temporal...", si la ley lo permitiera"<sup>274</sup>. En directa relación con lo dicho, se recuerda (a través de una fórmula más genérica) que el contrato se ha de adaptar a "cualquiera de las modalidades que la normativa vigente sobre jubilación anticipada permita, en el momento de producirse ésta"<sup>275</sup>, exigiendo solamente en algunas ocasiones que el trabajador contratado se encuentre en situación de desempleo<sup>276</sup>.

5.- En esta misma línea flexibilizadora, se contempla la posibilidad de que la empresa proceda a la sustitución con "el trabajador eventual más antiguo de la plantilla, en cuyo caso y en su sustitución se efectuará una nueva contratación eventual"<sup>277</sup>.

6.- Previsión ciertamente original es la referida a la preferencia en las nuevas admisiones de los trabajadores que ingresaron en la empresa en virtud de un contrato temporal por sustitución de jubilados anticipados a los sesenta y cuatro años, siempre que no

---

<sup>272</sup> Por ejemplo, el Convenio provincial de León, 1994 (art. 29); Convenio provincial de Palencia (art. 34); Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 33); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 54); Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 28); Convenio para la empresa Anticistas de Marrón (art. 36); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 37); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 27); Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 20); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 11).

<sup>273</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional tercera).

<sup>274</sup> Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 11).

<sup>275</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 3ª).

<sup>276</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 33).

<sup>277</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 34).

hubiesen sido baja en la empresa por voluntad propia, motivos profesionales o disciplinarios<sup>278</sup>.

7.- En algún caso, se exige que "el puesto de trabajo que venga ocupando el trabajador que voluntariamente quiera extinguir su contrato sea un puesto amortizable"<sup>279</sup>.

8.- Igualmente se suele establecer como deber empresarial la obligación de facilitar en un plazo determinado la documentación necesaria a los trabajadores sobre su posible jubilación anticipada<sup>280</sup>, así como la entrega de una cantidad proporcional a los meses que le faltasen al trabajador minero hasta cumplir la edad reglamentaria de jubilación (también bonificada) por parte de la empresa<sup>281</sup>.

9.- No faltan previsiones convencionales exigiendo un plazo de preaviso mínimo de treinta días naturales respecto a la fecha de cumplimiento de los sesenta y cuatro años<sup>282</sup>, e incluso se llega a señalar lo pertinente de un estudio por la dirección de la empresa y el comité de empresa de las jubilaciones anticipadas, confiriendo a la organización productiva una facultad de denegación si las mismas causaran desequilibrio a los planes de la empresa<sup>283</sup>.

10.- En algún caso se recuerda que la jubilación anticipada exige para su operatividad la obtención por el trabajador del 100% de los derechos pasivos<sup>284</sup>.

---

<sup>278</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasca-Leonesa, 1992 (art. 42).

<sup>279</sup> Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 37).

<sup>280</sup> Convenio provincial de León, 1994 (art. 29), estableciéndolo en dos meses.

<sup>281</sup> Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 37), que concreta la cuantía en un millón noventa mil pesetas por los doce meses que le restarían hasta cumplir los 65, prorrateando dicha cantidad si le quedara menos de un año hasta cumplir los 65 con bonificación.

<sup>282</sup> Convenio para la empresa MIBSSA, 1993 (art. 27).

<sup>283</sup> Convenio para la empresa Minas Eschua (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 20).

<sup>284</sup> Convenio provincial de León, 1994 (art. 29); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 36).

11.- Con carácter ciertamente excepcional se recogen detalladamente posibles prejubilaciones o anticipaciones de la edad de jubilación como supuestos especiales, de acuerdo con las edades que se pacten en convenio colectivo (disposición adicional 10ª ET)<sup>285</sup>; no se trata propiamente, sin embargo, de una medida de fomento de empleo, pues no se prevé la ocupación de la plaza dejada vacante por el trabajador prejubilado por una nueva contratación, sino que tiene como objetivo paliar, en cierta medida, la crisis que afecta a las empresas integrantes del sector minero.

---

<sup>285</sup> Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa HUNOSA (anexo dedicado al régimen de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, punto 3.1), dispone que: "los trabajadores que tienen 5 o más años de bonificación pueden acogerse al régimen de prejubilación, y teniendo 55 o más edad bonificada, tengan 47 o más de edad física. Para ellos el mecanismo de prejubilación es el siguiente:

1.- Dos años de prestaciones de desempleo, durante los cuales percibirán:

A. Del INEM:

A.1. Prestaciones, (24 meses) en la cuantía siguiente:

Durante los 6 primeros meses, el 80% del promedio a las bases por "SPO, II" las que haya cotizado el trabajador por contingencia de empleo durante los seis meses precedentes a la situación legal de desempleo. Esta proporción se reduce al 70% en los seis meses siguientes y al 60% en los 12 restantes. El importe así calculado no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias) ni superior al 170%, 195% o 220% de dicho importe en función del número de hijos a cargo del trabajador (sin hijos, con uno o con dos o más respectivamente).

A.2. Cotización a la Seguridad Social en función de las bases normalizadas de cotización vigentes en la fecha de su situación legal de desempleo. Dichas bases se actualizarán anualmente.

B. De la Empresa:

Añadido a los pagos del INEM, el complemento garantiza, en todo caso, al trabajador, la percepción de la prestación garantizada.

2.- Tres años acogido a lo dispuesto en el Real Decreto 3/1989, de 31 de marzo, durante los cuales percibirán:

A. Del INEM

A.1. Subsidio por importe del 75% del salario mínimo interprofesional (12 mensualidades), vigente en cada momento.

A.2. Cotización a la Seguridad Social sobre el salario mínimo interprofesional (14 mensualidades), vigente en cada momento.

Al finalizar los dos años de desempleo, el trabajador tiene un plazo de 90 días para firmar el Convenio Especial con la Tesorería de la Seguridad Social, que le permita completar la cotización a la Seguridad Social.

B. De la Empresa:

B.1. Retribución: Se complementan las aportaciones del INEM hasta alcanzar la prestación garantizada en el apartado 2, actualizado anualmente en la proporción al 5% a partir del 1 de enero de cada año.

B.2. Contribución a la Seguridad Social. En virtud del Convenio especial se complementarán las cotizaciones del INEM.

Cumplidos los 52 años, y hasta cumplir los 60, el trabajador se acoge al régimen normal previsto para la situación de desempleo de larga duración, durante el cual percibe el INEM un subsidio en función del salario mínimo interprofesional y una cotización a la Seguridad Social en las mismas condiciones. Como complemento seguirá percibiendo hasta la garantía recogida en el apartado 2 actualizado en la forma ya indicada y, en virtud del Convenio Especial, se seguirá completando la cotización a la Seguridad Social.

Al cumplir los 60 años, el INEM suspende el subsidio, pero el trabajador habrá cumplido y a la edad bonificada de 65 años, con lo cual estará en la situación de jubilación".

12.- También se recoge expresamente el compromiso empresarial, como consecuencia de las jubilaciones forzosas, de contratar con carácter fijo a idéntico número de trabajadores que los que resulten jubilados, extensible al caso de que los que se jubilen lo hagan a petición propia como consecuencia de haber alcanzado la edad de jubilación<sup>286</sup>.

13.- En fin, son múltiples las remisiones que se efectúan al Real Decreto-Ley 1194/1985<sup>287</sup>, al art. 22 del EM<sup>288</sup>, e incluso al Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto<sup>289</sup> (en la actualidad derogado); o con carácter más genérico, a la normativa aplicable sobre la materia<sup>290</sup>.

2.- Supresión o reducción de la realización de horas extraordinarias. La negociación colectiva del sector coincide en la conveniencia de extinguir las horas extraordinarias<sup>291</sup> como

---

<sup>286</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 54).

<sup>287</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 3ª); Convenio provincial de Palencia (art. 34); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa, 1992 (art. 45); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 33); Convenio para la empresa Minas de Figaredo (art. 4), disponiendo que su aplicación sea compatible con las necesidades de la sociedad, con el Plan de Empleo y con el tratamiento de la minería perteneciente al sector público en la Comunidad Autónoma por la Administración española y las decisiones y código de ayudas comunitarias.

<sup>288</sup> Convenio provincial de León (art. 29); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa, 1992 (art. 45); y Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aúñ Hay Casó) (art. 20).

<sup>289</sup> Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 33); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 54); Convenio para la Compañía minera Jove (otras disposiciones 3.5); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 10), aludiendo al "supuesto en que el Gobierno modifique el Real Decreto-Ley 14/81..."; Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aúñ Hay Casó) (art. 20).

<sup>290</sup> Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 36).

<sup>291</sup> La limitación y el control de las horas extra fue objeto de una regulación más rigurosa a partir del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, por lo que así los miembros de las organizaciones firmantes se obligaron a la supresión de las horas extraordinarias habituales, a realizar aquellas que viniesen exigidas por situaciones de extraordinaria necesidad y a mantener las que fuesen requeridas por exceso de pedidos, ausencias imprevistas, períodos punta de la producción o circunstancias estructurales que derivan de las circunstancias de la actividad de que se trate.

Se flexibilizaron en virtud del Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, los límites máximos diario y mensual señalados en el ET, cifrando en ochenta el número máximo de horas extraordinarias a realizar durante un año (art. 35.2 ET), no computando las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (muy comunes en el sector), así como tampoco las que hayan sido compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización (previsión esta última introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo). Estas reglas se completan con la autorización al Gobierno para que proceda a la limitación o incluso supresión temporal de estas horas por razones de política de empleo (art. 35.2 *in fine* ET).

El último paso en este *iter* normativo se produce en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que suprime el incremento mínimo del 75% del valor de la hora extraordinaria en relación con la ordinaria debido a la convicción de que un elevado precio de la hora extraordinaria incrementa el incentivo que para los trabajadores supone conseguir unos mayores ingresos por un tiempo adicional de trabajo, y no se desincentiva -como contrapunto- a las empresas que las proponen. Se deja libertad de pacto en convenio colectivo (o contrato individual de trabajo, en su defecto) para compensar la hora extraordinaria en la cuantía que se establezca, que como mínimo ha de ser el valor de la hora ordinaria o atribuir al trabajador tiempos equivalentes de descanso retribuido.

fórmula para crear nuevos puestos de trabajo<sup>292</sup> (a excepción -lógicamente- de las debidas a fuerza mayor<sup>293</sup> y circunstancias estructurales derivadas de la naturaleza de la explotación<sup>294</sup> - exigidas por ausencias imprevistas, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y

---

<sup>292</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art.47); Convenio provincial de León (art.23); Convenio para la empresa Antracitas de Gilón (art.8); Convenio para la empresa Figaredo (art.22). El Convenio para la empresa SAMCA (en su centro de trabajo Sierra de Arcos) (art.21) añade los siguientes criterios: supresión de horas extraordinarias habituales, realización de las horas estructurales que veng an exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, y mantenimiento de las horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

<sup>293</sup> Convenio para la empresa minera Jove (art.8).

<sup>294</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art.18). El Convenio provincial de Palencia (art.15) detalla las circunstancias en que se pueden realizar las estructurales: realización por los trabajadores que deban de cumplir partes o documentos relativos a su trabajo al finalizar su jornada, reparaciones y revisiones cuyas o realización signifique una parada de la producción o preparación de labor, realización por maquinistas de extracción o tracción, las debidas a averías o comprobación de puesta en marcha de las instalaciones, así como las efectuadas por conductores en viajes de larga duración que no permitan su sustitución. En esta misma línea se encuentran el Convenio para la empresa MSP (art.38); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art.25), que respecto a las estructurales aclara que sólo podrán realizarse aquellas cuya supresión no conlleva la creación de puestos de trabajo; y Convenio para el pozo La Camocha (art.6).

urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas<sup>295</sup>-). Esta materia será analizada con mayor profundidad, no obstante, en el capítulo dedicado al tiempo de trabajo.

3.- Prohibición de pluriempleo o fomento de la dedicación exclusiva. Técnica de política de empleo tendente a repartir el trabajo existente<sup>296</sup> que no se recoge en los convenios, pues como consecuencia obligada de la especial dureza en las condiciones de desarrollo del trabajo minero, es prácticamente nula la incidencia de la pluriactividad (salvo en puestos administrativos o de dirección, lógicamente).

4.- Reducciones de la jornada de trabajo. De forma sucesiva se han ido materializando reducciones de este tipo en el sector, si bien también se remite su análisis más en detalle al capítulo dedicado al tiempo de trabajo.

---

<sup>295</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 37).

<sup>296</sup> La práctica del pluriempleo, ante la situación de escasez generalizada de empleo existente, encierra una idea de insolidaridad por ser y pretender la acumulación de puestos de trabajo en una misma persona. Efectivamente, el empleo es un bien escaso en la sociedad española y ha sido reconocido por todas las fuerzas sociales la necesidad de proceder a una redistribución del existente, limitando en la medida lo posible el pluriempleo. SALA FRANCO, T.: *El régimen jurídico del pluriempleo en el ordenamiento español*, Madrid (IELSS), 1985, pág. 11.



## **CAPÍTULO 3. EL CONTENIDO DEL CONTRATO**



# I.- TIEMPO DE TRABAJO

## 1.- JORNADA LABORAL

La duración y distribución de la jornada de trabajo<sup>297</sup> en esta relación laboral sectorial presenta múltiples repercusiones de interés y trascendencia desde distintos puntos de vista<sup>298</sup>; así, y entre otros: desde el punto de vista económico, incide no sólo en el aspecto cuantitativo (que se trabaje más o menos) sino también en el cualitativo (carbón con superior o inferior índice de escombros o de gases); incide en el aspecto social, familiar y humano; afecta igualmente a la retribución, a la frecuencia de la producción de accidentes principalmente a causa de la fatiga, a los hábitos de la vida, el ocio, etc.

Destacada su importancia objetiva no se puede dejar de señalar que son precisamente los aspectos relacionados con el parámetro temporal los que dotan de cierta especificidad al contrato de trabajo minero, pues el mantenimiento de la seguridad en la explotación de carbón impondrá la existencia de una serie de limitaciones inderogables al constituir, entre otros factores, un elemento de importancia a la hora de evitar accidentes en el proceso extractivo, pues resultaría demasiado peligroso alargar el tiempo de ejecución de las tareas mineras al aumentar la fatiga de los trabajadores a medida que se prolonga la jornada.

---

<sup>297</sup> En realidad, "lo que el trabajador debe no es realmente tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un cierto tiempo, (por lo que) se supone que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real y, en tal sentido, la jornada es una primera aproximación para la medición de la prestación que el trabajador debe". ALONSO OLEA, M.: "Jornada de trabajo y temas conexos" *RPS*, núm. 141, 1984, pág. 77.

<sup>298</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "La regulación del tiempo de trabajo en el ET", AA.VV: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991, pág. 17.

En lo que a su limitación hace, se debe distinguir entre las normas que ordenan tales restricciones por razones de seguridad (destinadas fundamentalmente a los trabajadores de interior) y otras, fundadas en la tradicional y progresiva limitación de jornada común al resto de los sectores productivos<sup>299</sup> (con un último hito en la reforma introducida por la Ley 11/1994<sup>300</sup>, en virtud de la cual se mantiene la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta horas semanales de actividad efectiva, si bien tal límite será de promedio en cómputo anual, así como el tiempo diario de nueve horas y el descanso de doce entre jornadas).

### 1.1.- Normativa minera: evolución histórica

Habida cuenta la presencia de especiales condiciones de dureza y aislamiento en las que se presta el trabajo de extracción de carbón, sobre todo en el interior de las minas, es lógico dotar a la jornada de trabajo en la minería de una regulación especial. Distintos hitos son de apuntar en este *iter* legislativo<sup>301</sup>:

1.- La Ley de 24 de julio de 1873, reguladora de la jornada de trabajo de menores en fábricas, talleres, fundiciones y minas. En ella se estableció que la jornada sería de cinco horas para los trabajadores de 10 a 13 años (varones) o 14 años (mujeres) y de ocho horas para los varones de 13 a 15 años y las mujeres entre 14 y 16 años; igualmente se prohibió el trabajo nocturno a los menores de 15 años (varones) y de 17 años (mujeres) en establecimientos con motores hidráulicos o de vapor.

2.- La Real Orden del Ministerio de Hacienda de 11 de marzo de 1902 estableció una jornada diaria -novedad en su día- de ocho horas para los obreros que trabajasen en propiedades, minas, fábricas y demás establecimientos del Estado dependientes del Ministerio

---

<sup>299</sup> CABRERA BAZAN, J.: "Tiempo y trabajo", *RPS*, núm. 121, 1979, págs. 79 y ss.; GARCIA NINET, J.I.: "Jornada", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982, págs. 17-50.

<sup>300</sup> Dentro de sus objetivos se encuentra la adaptación del ordenamiento español a la Directiva del Consejo de la Unión Europea 93/104, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos en la ordenación del tiempo de trabajo. Sobre esta norma comunitaria, PRADOS DE REYES, F.J.: "El tiempo de trabajo en la normativa comunitaria", *DL*, núm. 43, 1994, págs. 129-145.

<sup>301</sup> GARCIA NINET, J.I.: "Jornada", cit., pág. 39.

de Hacienda (sin distinción de edad ni sexo); preveía asimismo el pago de las horas que excediesen de tal jornada como extraordinarias (aunque el abono se hiciera a prorrata y sin recargo alguno), distinguiendo entre aquellas horas propiamente extraordinarias, realizadas para aumentar la producción, y otras efectuadas para evitar o reparar daños o siniestros.

3.- La Ley de 27 de diciembre de 1910 reguló, con carácter general, la jornada en las minas, tomando como parámetros justificativos de la peculiaridad, entre otros, los siguientes: el efecto perjudicial que las jornadas prolongadas en trabajos de interior suponían en la producción de enfermedades profesionales (principalmente la silicosis); la peligrosidad del puesto de trabajo, causa directa de un elevado número de accidentes laborales; la gran cantidad de menores que desempeñaban su trabajo en labores subterráneas, retribuidos con salarios bajísimos; o la serie de huelgas que se sucedieron en nuestro país a principios de siglo (como punto de partida se encuentra la huelga de Vizcaya del mes de julio de 1910, en la cual se exigió una jornada laboral de nueve horas).

Esta Ley y su Reglamento de desarrollo, de 29 de febrero de 1912, prohibieron el trabajo en el interior de las mujeres (cualquiera que fuera su edad) y de los menores de 16 años, manteniendo en vigor la Ley de 13 de marzo de 1900. El ámbito de cobertura de la misma se extendió a los trabajadores ocupados en trabajos mineros con la excepción de los empleados y funcionarios de las explotaciones. La jornada de interior se redujo a nueve horas diarias, la del exterior en una media anual de nueve horas y media diarias, no pudiendo exceder de diez en cómputo anual. Los obreros no podrían trabajar, por lo demás, más de seis horas en actividades que, aún siendo necesarias, se desarrollaran en condiciones insalubres, tales como aquéllas donde la temperatura dentro de la explotación subterránea fuera igual o mayor de 33 grados centígrados o aquellas otras en las cuales tuvieran sus extremidades inferiores en agua o fango; de todos modos sólo se trabajaría en caso de estricta necesidad cuando el peligro fuese inminente y la temperatura superase los cuarenta grados centígrados.

Para computar la jornada en el interior se fijó como parámetro la entrada de los primeros mineros en el pozo, socavón o galería (sin descontar la duración del trayecto hasta el punto concreto de trabajo) y la llegada de los primeros mineros a la bocamina. Las salidas de

la mina para desayunar, comer u otro objeto correrían a cargo del propio obrero y no computarían a efectos de jornada; sí se tendrían en cuenta, sin embargo, las interrupciones en el trabajo independientes de la voluntad del trabajador debidas a necesidades imprevisibles en el desarrollo de la prestación laboral.

En cuanto al trabajo en el exterior de la mina, la jornada comenzaría en la señal de entrada (cualquiera que fuera la forma en que se diere) y se prolongaría hasta la terminación de la labor en el puesto de trabajo, sin computar los descansos intermedios e incluyendo las interrupciones por causa de laboreo.

Esta Ley -como se ve pionera de la legislación actual- preveía, además, una serie de supuestos en los cuales la jornada de trabajo resultaba de posible prolongación, ya por pactos al efecto entre empresarios y trabajadores, ya por razón de urgencia, avería o relacionados con los trabajos de puesta en marcha y cierre.

La jornada de ocho horas se disfrutaba en muchas minas de propiedad del Estado, pero aún no se había extendido a las minas privadas, a causa de la Primera Guerra Mundial y de la situación por la que atravesaba el sector minero. Por Real Orden de 10 de octubre de 1919 se estableció, sin embargo, que dada la universalidad de la jornada de ocho horas, ésta se aplicaría a partir del 1 de enero de 1920 para los trabajos al aire libre y la de siete horas para los subterráneos (computándose tales horas según los sistemas establecidos en el art. 6 de la Ley de 1910, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran establecerse mediante pactos)<sup>302</sup>.

4.- El Decreto de 1 de julio de 1931 (cuyo capítulo III aparece titulado: "minas, salinas y canteras" -arts. 30 a 46-) distinguía, en su art. 31, entre labores subterráneas y labores en zona abierta<sup>303</sup>; el art. 33 disponía, por su parte, que en los trabajos subterráneos la jornada

---

<sup>302</sup> GARCIA NINET, J.L.: "Elementos para el estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931", *RT*, núm. 52, 1975, págs. 109-110.

<sup>303</sup> Dentro de las labores subterráneas se refería a los trabajos de investigación, preparación para el arranque y arranque de sustancias minerales, toda labor de excavación, los transportes en el interior de las minas, trabajos de extracción, de desagüe, de seguridad e higiene ... y, en general, todas las operaciones relacionadas exclusiva, directa, inmediata e imprescindiblemente con los trabajos subterráneos. En cuanto, las labores en zona abierta se hacía mención a los trabajos

ordinaria no podría exceder de siete horas al día, que se computaría desde la entrada de los primeros obreros en el pozo, sin descontar el tiempo invertido en recorrer el trayecto desde el punto donde aquéllos hubiesen de trabajar, hasta la llegada a la bocamina de los primeros que saliesen, sin incluir los descansos destinados a comidas o reposo periódico de los obreros, pero sí el tiempo perdido por las interrupciones del trabajo independientes de la voluntad del obrero debidas a necesidades del laboreo. El art. 34 regulaba la jornada máxima en trabajos de exterior, que no podría exceder de ocho horas, computándose desde la lista o señal de entrada cualquiera que fuera la forma en que se diere, hasta la terminación del trabajo en el tajo, descontando los descansos intermedios pero no el tiempo perdido por las interrupciones que impusiesen las necesidades del laboreo. El art. 36 posibilitó el aumento de la jornada en el caso de peligro inminente para las personas o la propiedad o si hubieran ocurrido accidentes a cuyo remedio fuera preciso acudir inmediatamente, e igualmente en aquellas explotaciones en que por sus condiciones geográficas no se pudiera trabajar más de seis meses al año o por razones técnicas fuese imposible continuar la explotación de una mina manteniendo la jornada máxima legal. El art. 39 estableció, por último, una reducción de la jornada a seis horas si la temperatura era igual o mayor de 33 grados centígrados o los trabajadores hubieran de mantener sus extremidades inferiores sumergidas en agua o fango; además, en aquellos lugares en que la temperatura excediese de 42 grados centígrados, sólo se podría trabajar en los casos de peligro inminente o necesidad imprescindible, según establecía el art. 40.

5.- La Orden de 28 de agosto de 1931 dispuso que a partir del día 1 de septiembre la jornada de trabajo en las labores subterráneas de las explotaciones mineras carboníferas sería de siete horas. Tal decisión fue fruto de una Conferencia Nacional Minera en la que estuvieron representados todos los elementos patronales y obreros del país interesados directamente en esta industria, amén de expertos de diversos Departamentos ministeriales, a fin de examinar si las circunstancias de orden técnico y económico permitían la implantación rigurosa de la jornada máxima de trabajo establecida por el Decreto de 1 de julio de 1931. La Ley de 9 de septiembre de 1931 declaró Ley de la República el Decreto de 1 de julio de 1931.

6.- El Decreto de 18 de junio de 1936 establecía en su art. 1 que la jornada ordinaria fijada por el art. 32 del Decreto anterior quedaría reducida en las explotaciones mineras de carbón a una jornada semanal de cuarenta horas para los trabajos subterráneos definidos en el grupo primero del art. 31 de la misma disposición. En el art. 2 disponía que la jornada máxima fijada en el art. 34 del Decreto de 1 de julio de 1931 para las labores a que hacía referencia el apartado segundo de su art. 31 quedaría reducida a cuarenta y cuatro horas semanales. El art. 3 establecía a continuación que sus disposiciones entrarían en vigor a partir del 1 de julio y que las reducciones de jornadas establecidas en el Decreto no implicarían en ningún caso reducción en los salarios vigentes en ese momento (art. 4).

7.- La evolución legislativa posterior hizo tabla rasa de las conquistas anteriores a 1936, pues durante dos décadas se arbitraron toda suerte de medidas tendentes lograr que los mineros trabajasen durante diez y doce horas diarias. Estas largas jornadas (justificadas por las necesidades impuestas por una economía de guerra) coadyuvaron decididamente al incremento de la mortandad laboral<sup>304</sup>, así:

a) Por Decreto de 20 de diciembre de 1936 se estableció la jornada laboral en cuarenta y dos horas, debido a la necesidad de reducir al mínimo las importaciones ("para atender al fin patriótico de una mayor producción de carbón que exigen las necesidades nacionales"), autorizándose a las Compañías mineras a poder establecer incluso una hora diaria más de trabajo (con un recargo del 30% en su retribución).

b) El antecitado Decreto fue aclarado por la Orden de 9 de febrero de 1937, en virtud de la cual se matizó que las cuarenta y dos horas semanales se referían sólo a los trabajos de interior, manteniéndose las cuarenta y ocho horas para las labores exteriores.

La hora suplementaria antecitada, denominada de Prestación Personal a Favor del Estado, no se extinguió hasta la promulgación del Decreto de 16 de abril de 1940. Con todo, tal diseño legal del horario se compensó pronto con otras disposiciones que restituyeron la

---

<sup>304</sup>GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid (Fundación Primero de Mayo), 1990, págs. 4445.



jornada a ocho horas. En efecto, en agosto de 1940, la Jefatura de la Comisión de Movilización de Industrias Civiles de la VII Región Militar incrementó en una hora la jornada de trabajo, aunque con un recargo del 40%. Posteriormente, en febrero de 1944, la Dirección General de Minas y Combustibles, con autorización del Director General de Trabajo, aprobaba con carácter eventual la ampliación de la jornada laboral, tanto para el exterior como para el interior, a nueve horas diarias.

Aunque la novena hora quedó suprimida a partir del 1 de junio de 1944, el Ministerio de Trabajo volvió a permitir la por Orden de 21 de septiembre de 1945. En esta norma se estableció además el incremento de la jornada en seis horas extraordinarias semanales distribuidas entre los días laborables con carácter transitorio, subsistiendo en tanto persistieran las circunstancias que exigían su imposición, entre las cuales se destacaba la grave situación creada a la industria por las obligadas restricciones en el consumo de energía eléctrica, de forma tal que el incremento de los cupos de combustible con destino al suministro de centrales térmicas se ofrecía como única posibilidad inmediata para conseguir un aumento en la producción de energía eléctrica. Ello exigía una intensificación de la producción hullera y, por tanto, mayor esfuerzo de los trabajadores en ella ocupados.

La mencionada ampliación suscitó tal rechazo entre los mineros carentes de los recursos energéticos necesarios que impulsó los conatos de resistencia laboral más firmes desde la terminación de la Guerra Civil. Se hizo necesario por ello la presencia del Ministro del Trabajo en las cuencas mineras para explicar las razones de la ampliación de la jornada y poner calma al clima de descontento<sup>305</sup>.

8.- Por Orden de 24 de diciembre de 1945 se procedió a suprimir la antecitada prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo al desaparecer, al menos temporalmente y en gran parte, las circunstancias que motivaron la Orden de 21 de septiembre.

---

<sup>305</sup> A la larga jornada cabría añadir las horas extraordinarias que debía cumplir el trabajador, so pena de recibir la correspondiente sanción. En efecto, no era infrecuente la realización mensual de más de cien horas extraordinarias, toda vez que, de hecho, la semana laboral no terminaba hasta que se deshallasen los metros previstos por la dirección. Estas horas extraordinarias se abonaban, en un principio, con un 25% de aumento; desde la Orden de 21 de agosto de 1941, con el 30% y, a partir la Circular de 3 de junio de 1942 (ratificada con la Reglamentación de 1946 -art. 56-), con el 40%. GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, cit., págs. 444-5.

9.- Por último, la Reglamentación Nacional de Trabajo en las minas de carbón, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946, estableció en su art. 50 una duración de la jornada de ocho horas en el exterior y de siete en el interior en circunstancias normales, regulación que se vio ratificada en la OMH.

## 1.2.- Régimen vigente

El régimen jurídico aplicable en la actualidad al sector de la Minería del Carbón se integra básicamente por la regulación incorporada en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (cuya sección tercera del capítulo III se dedica a regular la jornada de trabajo en el interior de las minas: tiempo de trabajo, jornada máxima, limitaciones de los tiempos de exposición, descansos y horas extraordinarias -arts. 25 a 28-). Se trata de una norma que responde a la habilitación concedida al Gobierno (por el art. 34.7 ET<sup>306</sup>) para establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y descansos, con el objetivo implícito de subsanar carencias propias de la generalidad de la Ley en aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran (como sucede en el ámbito minero)<sup>307</sup>.

Cabe apuntar que el RDJE adopta -y acierta- en su integridad lo dispuesto con anterioridad en los arts. 3 a 9 EM y sustituye en bloque al Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, sobre la regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (que dedicaba la sección tercera del capítulo II a regular la limitación de jornada en el trabajo de interior en minas)<sup>308</sup>, cuya vigencia ya había expirado, pues la Ley 11/1994 (disposición final

<sup>306</sup> Los otros pasajes de la redacción del vigente ET que sirven de habilitación específica a la potestad reglamentaria son: el art. 36.1 (que especifica la habilitación anterior para el supuesto especial del trabajo nocturno, añadiéndole una autorización para establecer garantías adicionales a las indicadas en la ley en vista a la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad) y el art. 37.1 (que insiste en lo mismo a propósito del descanso semanal, especificando además una autorización expresa para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas). MARTIN VALVERDE, A.: "El Reglamento sobre jornadas especiales de trabajo de 1995", *RL*, núm. 22, 1995, págs. 17-18.

<sup>307</sup> Las prescripciones generales de la normativa laboral en materia de jornada no pueden aplicarse en numerosos sectores y actividades; tal pretensión impediría el funcionamiento de numerosas empresas y paralizaría la vida económica. SUAREZ FERNANDEZ, A.: "Comentario del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo", *La Ley*, núm. 3892, 19 de octubre de 1995, pág. 1.

<sup>308</sup> Con anterioridad a la promulgación del Real Decreto 1561/1995 se planteaba alguna duda respecto a si cabía entender que el EM derogaba en bloque el régimen jurídico del Real Decreto 2001/1983, tesis compartida por la mayor

3ª) le concedió un plazo de vigencia de un año, sin perjuicio de su adecuación a las previsiones del ET por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas.

Resulta conveniente aclarar que, con anterioridad a la promulgación del RDJE, de la disposición final 2ª (último párrafo) EM se deducía que la OLMC (que dedicó el capítulo V a la regulación de la jornada -arts. 54 a 62-, horas extraordinarias, vacaciones, excedencias y permisos -arts. 62-82-) subsistiría en aquello que el propio EM no hubiera modificado y en lo no sustituido por convenio colectivo. Convenía anticipar, en este sentido, que tanto en lo que se refería a la jornada ordinaria de interior como en lo que afectaba a los supuestos de reducciones de jornada por condiciones especiales de trabajo, la regulación efectuada por la OLMC (arts. 54, 55 y 62) se encontraba plenamente sustituida por el régimen jurídico del EM. En la actualidad tal afirmación deviene innecesaria pues, según se ha señalado, los aspectos relativos al tiempo de trabajo no se regulan ya por el EM sino por el RDJE, que asume por entero su contenido y resulta plenamente aplicable al sector minero, salvo la notable excepción de los trabajos de interior en las minas de Almadén, que se regirán por lo previsto en su convenio colectivo específico (disposición adicional RDJE).

### **1.3.- Jornada ordinaria**

#### **1.3.1.- Jornada de exterior**

La regulación de carácter general recogida en el ET resulta plenamente aplicable a aquellos trabajadores ocupados en explotaciones carboníferas que desarrollen sus actividades en el exterior de las mismas. La jornada de trabajo, entendida como el tiempo que cada día (cada semana o cada año) ha de dedicar el minero a la ejecución del contrato (es decir, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual<sup>309</sup>, invertido dentro de la explotación carbonífera) se

---

parte de los autores (entre otros, ALONSO OLEA, M.: "Jornada de trabajo y temas conexos", cit., pág. 82 y GARATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela de la salud laboral", *AL*, núm. 15, 1988, pág. 797) o, en contra, considerar que las disposiciones del EM eran complementarias y sólo "en algún caso vienen a modificar el contenido del RDJ", tal y como se sostenía, por ejemplo, en SALA FRANCO, T. *et alrri. Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994, pág. 455.

<sup>309</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 245. Una definición parcialmente coincidente con la anterior es la que entiende por tal el tiempo diario dedicado a la actividad laboral, MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del trabajo*, 16ª edición, Madrid

rige por el art. 34.1 ET, conforme al cual "la duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"<sup>310</sup>, salvo que otra cosa se prevea en convenio colectivo<sup>311</sup>. Como es obvio, no computan para la jornada máxima los excesos de horas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes (art. 35.3 ET)<sup>312</sup>; previsión ésta recogida de manera expresa en el art. 64 OLMC<sup>313</sup> (que adoptó la expresión "atender una reparación o servicio urgente"<sup>314</sup>) y en algunas cláusulas convencionales<sup>315</sup>.

Tal habilitación a la autonomía colectiva ha llevado en bastantes supuestos<sup>316</sup> a proceder a una relativa reducción<sup>317</sup>, mejorando de este modo vía convencional el mínimo

(Tecnos), 1995, pág. 337. Se puede considerar así que la jornada es "el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empresario su actividad profesional a cambio del salario que percibe de éste...de forma que la jornada de trabajo que comienza siendo objeto de regulación contractual pasa a ser objeto de regulación normativa (jornada máxima)". ALARCON CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (Tecnos), 1988, págs. 75 y ss.

<sup>310</sup> Precepto que toma como base de cómputo la semana, siguiendo así la tendencia de las normas internacionales, entre otras, de la Carta Social Europea (art. 2.1).

<sup>311</sup> Por citar sólo un ejemplo, el Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 14) prevé "como media para el conjunto de trabajadores de la empresa 36,75 semanas de trabajo de lunes a sábado (ambos inclusive) y 15,25 semanas de descanso, incluidas vacaciones, que se distribuirán teniendo en cuenta: a) cuatro semanas seguidas en el período de 13 semanas durante julio, agosto y septiembre. b) las restantes semanas durante el resto del año, tendrán una distribución regular (3 semanas de trabajo efectivo y una de descanso)".

<sup>312</sup> Si se hace un cómputo anual, éste no puede ser superior al producto de multiplicar por 40 el número de semanas hábiles de un año (deducido el tiempo de vacaciones y fiestas laborales).

<sup>313</sup> Conforme al cual "aquellos trabajadores que una vez cumplida su jornada legal y habiéndose ausentado del lugar de trabajo fuesen reclamados por la empresa para atender una reparación o servicio urgente, percibirán como retribución mínima el importe de una jornada, si la duración de aquél fuese superior a dos horas, y a la de media jornada, si no alcanzara aquél tiempo".

<sup>314</sup> STCT de 27 de mayo de 1974 (Ar. 2563), conforme a la cual es necesario que se trabaje atendiendo a una "reparación o servicio" para tener derecho a la retribución suplementaria.

<sup>315</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 13 c); y Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9).

El Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 33) dispone que el tiempo trabajado fuera de la jornada laboral en virtud de un llamamiento efectuado por la empresa computará de la siguiente forma:

- Si no supera el 25% de la jornada normal se computará como media jornada.
- Si supera el 25% se computará como una jornada.
- Las cantidades a abonar serán proporcionales al tiempo trabajado.
- Estas jornadas o medias jornadas se descansarán forzosamente a conveniencia del trabajador, previo aviso, dentro de los treinta días siguientes al momento en que se efectuaron.

<sup>316</sup> Como excepciones, manteniendo el plazo estatutario, Convenio provincial de León (art. 7); Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 6); Convenio para la empresa MSP (art. 11); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20); Convenio para la empresa HUNOSA (capítulo IV); Convenio para el pozo La Camocha (art.

fijado por la norma estatal, añadiéndole un plus o complemento más beneficioso para el trabajador<sup>318</sup>. Por lo demás, y si bien el art. 34.3 ET prevé como tope, en principio, para las horas de trabajo ordinario al día la cantidad de nueve, los convenios sectoriales también suelen proceder a reducir tal límite máximo<sup>319</sup>.

Ahora bien, pese a que el ET posibilita que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pacte una jornada diaria superior a las nueve horas de trabajo ordinario efectivo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que ha de ser de doce horas, los convenios colectivos del sector no se hacen eco de tal posibilidad, sin perjuicio de que algunos de ellos refieran una cuantía indemnizatoria para aquellos supuestos -excepcionales en todo caso- en que se haya de comenzar un relevo sin haber transcurrido doce horas desde el abandono del relevo anterior<sup>320</sup>, como compensación al esfuerzo adicional que ello supone.

Un punto que quizá merezca ser subrayado, y así lo ha declarado la doctrina legal, es el referido a que la jornada más dilatada de exterior resulta de aplicación a todos los trabajadores que habitualmente presten sus servicios en el exterior<sup>321</sup>. Algo distinto sucede

3); Convenio para la empresa minera Jove (art. 5); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 4); Convenio para la empresa UMESSA (art. 6); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (Mina Elvira) (art. 5); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 10); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 40).

<sup>317</sup> En treinta y nueve horas la fijan el Convenio provincial de Palencia (art. 14); Convenio provincial de Asturias (art. 6); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 13) -que exceptuó de este mejoramiento al personal destinado a una nueva explotación puesta en funcionamiento por la empresa-; Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 5); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (art. 14); Convenio para la empresa Lignitos (art. 11).

<sup>318</sup> GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid (MTSS), 1987, pág. 173.

<sup>319</sup> Convenio provincial de León (art. 7); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 45); Convenio para la empresa HUNOSA (capítulo IV); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 3); Convenio para la empresa La Camocha (art. 3); Convenios para la empresa SAMCA (en sus centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierrade Arco y Alcorisa) (arts. 17, 19 y 4, respectivamente); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 4); Convenio para la empresa Figaredo (art. 6); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 10); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 14); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo "Mina Elvira") (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 9); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 14).

<sup>320</sup> Convenios para las empresas Minas de Ventana (art. 25) y Hullera Vasco-Leonesa (art. 34).

<sup>321</sup> Entre otras, SSTCT de 7 de junio y 6 de noviembre de 1973 (Ar. 2546 y 4338), 2 de mayo de 1974 (Ar. 2039) y 8 de octubre de 1977 (Ar. 5251); todas coinciden en no considerar como extraordinaria la octava hora trabajada, sin entender

con los trabajadores de interior destinados ocasionalmente y por razones organizativas a realizar trabajos en el exterior, como después se verá.

### 1.3.2.- Jornada de interior

Habida cuenta la importancia del factor humano en la seguridad de las minas no es de extrañar que, como propia medida de seguridad en el proceso de extracción del carbón y de protección de los trabajadores contra la fatiga derivada de su prestación laboral, se proceda a limitar el tiempo de actividad de los mineros. Se trata de normas de seguridad que se convierten en normas sobre condiciones de trabajo<sup>322</sup> fijando mínimos mejorables por la negociación colectiva<sup>323</sup>, no obstante lo cual no falta alguna previsión convencional aislada en la que la fijación de la jornada llega a sobrepasar el máximo previsto en el RDJE (y anteriormente en el EM)<sup>324</sup>, circunstancia ésta que supone vulnerar la legalidad vigente, pues el convenio colectivo ha de respetar necesariamente la regulación legal, que actúa así como mínimo de derecho necesario susceptible de regulación *in melius* vía convencional y contractual.

Para analizar el régimen de la jornada en el interior de las minas resulta oportuno acudir a la normativa sectorial (art. 25.1 RDJE), en la que aparece un régimen especial adaptado a las necesidades exigidas por este singular medio en el que se desarrolla la actividad laboral. De su análisis se observa, como datos básicos, que la duración de la jornada

---

que el hecho de haber efectuado durante tres meses a partir de la reincorporación una jornada de siete horas constituya una condición más beneficiosa incorporada al contrato de trabajo, pues lo que no es más que una inicial tolerancia interrumpida al trascurir un corto período de tiempo, puede ser interpretada como reflejo de consentimiento implícito de la empresa con el objeto de alterar el régimen legal de trabajo en este aspecto.

<sup>322</sup>FERNANDEZ MARCOS, L.: *La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid (MTSS), 1975, págs. 168-170; "Jornada de trabajo versus seguridad e higiene en la Propuesta de Directiva de 3 de agosto de 1990", *REDT*, núm. 51, 1992, pág. 43 y "Condiciones de trabajo y condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Dos acepciones de un mismo término", *AL*, núm. 20, 1988, págs. 1121 y ss.; MILLAN VILLANUEVA, A.J.: "Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención", *RL*, núm. 1, 1986, págs. 55 y ss.; GARATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela de la salud laboral", *AL*, núm. 15, 1988, pág. 797.

<sup>323</sup>MARTIN VALVERDE, A.: "Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo", AA.VV.: *Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1993, págs. 57 y ss.; MONTOYA MELGAR, A.: "El Estado y la Autonomía colectiva", *AL*, núm. 22, 1989, págs. 284-285; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: *Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, cit., págs. 173 y ss.

<sup>324</sup> Así, por ejemplo, en el Convenio para la empresa ENCASUR (art. 8) se concreta la jornada semanal en treinta y ocho horas y tres minutos de trabajo efectivo.

será con carácter general de treinta y cinco horas<sup>325</sup> de trabajo efectivo semanal<sup>326</sup>, menor, por tanto, a la contenida en el art. 34.1 ET<sup>327</sup>.

El RDJE posibilita, además, que por convenio colectivo<sup>328</sup> se establezca otro sistema de cómputo alternativo a las treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, de forma que se podría distribuir irregularmente la jornada en cómputo anual, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal para permitir de este modo adecuar los ritmos de trabajo a los intereses de las partes, contribuyendo a mejorar la productividad y competitividad de la empresa minera en el mercado<sup>329</sup>. Cabe afirmar, en consecuencia y en cierta medida a modo de crítica, que el papel del tiempo de trabajo se va reduciendo a la función (también importante) de determinación del trabajo debido, perdiendo el papel añadido

---

<sup>325</sup> Ya el EM vino a establecer la jornada máxima en treinta y cinco horas semanales a partir del 1 de enero de 1986 en los trabajos de interior, rebajando así en tres horas el número previsto con carácter especial en el Real Decreto 2001/1983, de 21 de julio, sobre jornada y descansos, en la actualidad derogado. GARCIA NINET, J.I.: "Ordenación del tiempo de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores. Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo*, Tomo I, volumen 2º, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1994, pág. 49.

<sup>326</sup> IGLESIAS CABERO, M.: "Cómputo de la jornada efectiva de trabajo", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991, págs. 289 a 323, señalando algunos supuestos específicos de exclusión de cómputo como tiempo efectivo de trabajo tales como: votación para el egreso de personal y miembros del comité de empresa, que se computa a efectos de jornada considerado como trabajo efectivo y se remunera con el salario correspondiente (art. 71 ET).

<sup>327</sup> Como mero dato de referencia cabe destacar que la disposición transitoria 1ª EM preveía un sistema gradual de implantación de la nueva duración de la jornada máxima, en lo que afectaba a los años 1984, 1985 y 1986. Se establecía así que el 1 de enero de 1984 la jornada máxima semanal fuese de treinta y siete horas, el 1 de enero de 1985 de treinta y seis horas y el mismo día y mes de 1986 quedase definitivamente implantada la jornada de treinta y cinco horas semanales. La puesta en práctica de las jornadas máximas indicadas que originara reducción de los tiempos de trabajo podría efectuarse mediante el disfrute de días completos de descanso suplementario equivalentes, como mínimo, a la cuantificación de los tiempos de exceso de la jornada en vigor sobre la legal. La reducción de la jornada prevista para 1984 se efectuaría mediante este procedimiento, salvo pacto en contrario.

Ahora bien, en aras a otorgar una cierta flexibilidad a esta disposición transitoria se permitía que el calendario de implantación de la jornada expuesto pudiera ser objeto de modificación en la negociación colectiva, respetando, en todo caso, el límite temporal del 1 de enero de 1986.

Finalmente se establecía una declaración adicional conforme a la cual la puesta en práctica de las referidas jornadas máximas no sería considerada como hecho determinante para la revisión de los sistemas de remuneración con incentivos establecidos con anterioridad, para no perjudicar así a los trabajadores en sus derechos económicos.

<sup>328</sup> Conviene aclarar que la proximidad al ámbito propio de la empresa de una materia como el tiempo de trabajo aconseja que sea precisamente el acuerdo empresarial el instrumento para ordenar expresamente su distribución y no un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, resultando particularmente desaconsejables los convenios colectivos sectoriales o interprofesionales. GARCIA BLASCO, J.: "Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos", AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral, Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 308.

<sup>329</sup> MERINO SENOULLA, H.: "La jornada de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 276.

y originario de protección de la salud del trabajador<sup>330</sup>. La negociación colectiva sectorial ha ignorado hasta el momento la alternativa ofrecida<sup>331</sup> -salvo excepciones<sup>332</sup> que ya se producían algunas al amparo de la normativa anterior<sup>333</sup>-.

Problemas especiales plantea la aplicación de este régimen en aquellas factorías en que existe una amplia distancia entre la entrada en el recinto laboral y el concreto puesto de trabajo<sup>334</sup>. El RDJE (art. 25.1 *in fine*) deja claro, sin embargo -y según regla clásica<sup>335</sup>- que el cómputo se efectuará desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a la bocamina de los primeros que salgan, sin descontar el tiempo de trayecto hasta y desde el punto en que se haya de trabajar<sup>336</sup>, sistema distinto al dispuesto en

---

<sup>330</sup> ALFONSOMELLADO, C.L. y GARCIAORTEGA, J.: *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994, págs. 33-36.

<sup>331</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de Asturias (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 6); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 20); Convenio para la empresa MSP (art. 11); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20); Convenio para el pozo minero La Camocha (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 5); Convenio para la empresa minera Jove (art. 5); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 4); Convenio para la empresa UMESA (art. 6).

Como máximo sellega apreciar más en detalle el ajobadadaria, concretamente en:

- 1) Siete horas: Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 9); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 14); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6).
- 2) Siete horas y ocho minutos: Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo mina Sierra de Arcos) (art. 19).
- 3) Siete horas y diez minutos: Convenio provincial de Palencia (art. 14); Convenio para la empresa HUNOSA (capítulo IV); Convenio para la empresa Figaredo (art. 6); Convenio para el pozo La Camocha (art. 4); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 4); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 4); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 3); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Alconisa) (art. 4).
- 4) Siete horas y quince minutos: Convenio provincial de León (art. 7); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 13); Convenio para la empresa Coto minero del Sil (art. 10).

<sup>332</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 13), que, tal y como anteriormente se señaló, prevé que efectivamente se trabajen 214 días al año, estructurados en tres semanas sucesivas de trabajo y una de descanso, excepto en el período de vacacional que comprenderá cuatro semanas consecutivas de asueto. El Convenio para la empresa Lignotok (art. 13) determina como jornada máxima ordinaria "1.792 horas efectivas de trabajo al año".

<sup>333</sup> Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 45).

<sup>334</sup> El Convenio para la provincial de León (art. 7) determina que "cuando los obreros del interior de la mina realicen a pie el recorrido desde la bocamina o pozo, hasta el lugar de trabajo o viceversa, el tiempo invertido se computará a razón de un cuarto de hora por cada kilómetro, pudiendo las empresas emplear los medios de locomoción que juzguen precisos para abreviar dicho tiempo".

<sup>335</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 343, señalando su origen en el art. 33 de la derogada Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

<sup>336</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores, Texto, Comentarios y jurisprudencia*, 4ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 163.



el art. 34.5 ET<sup>337</sup>, según el cual sólo computa el tiempo en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo<sup>338</sup>.

Por lo demás, el RDJE (al igual que con anterioridad hacía el EM) admite que el sistema tradicional de cómputo en él establecido sea sustituido por otro distinto y alternativo en virtud de la negociación colectiva, en previsión que sustituirá y desplazará, por tanto, la regulación estatal. La mayor parte de los convenios colectivos del sector minero no hacen referencia alguna a esta posibilidad, de lo cual se infiere la plena aplicación del sistema reglamentario, por más que de forma vaga y esporádica empleen expresiones como "la jornada diaria comienza y termina en la bocamina"<sup>339</sup>, o se acoja el criterio general y no específico para el sector, según el cual "jornada diaria comienza y termina para el trabajador en el sitio donde preste su trabajo"<sup>340</sup>.

### 1.3.3.- Descanso dentro de la jornada

El art. 25 RDJE<sup>341</sup> efectúa una remisión al art. 34.4 ET en lo referente al cómputo del descanso intermedio en jornadas continuadas<sup>342</sup>, o lo que es igual, a lo que normalmente se

---

<sup>337</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 249.

<sup>338</sup> STCT de 31 de marzo de 1982 (Ar. 2128), en la cual se resuelve la controversia respecto a lo que ha de considerarse jornada laboral efectiva frente a la retención de los demandantes para que se considere su jornada de ese momento en que se recoge una chapa que hace las veces de ficha, y que se termina cuando, una vez concluida su labor, devuelven tal chapa en el mismo lugar en que se les entregó, el Tribunal matiza, en primer lugar, que después de haber tomado la chapa los mineros se dirigen al ascensor "skip" que los conduce al interior de la mina y que, como es lógico, la evolución de la misma --que tiene el lugar al finalizar el trabajo-- se efectúa después de haber utilizado el "skip" para salir a la superficie. La empresa, por contra, sostiene que la jornada comienza en el momento en que el operario monta en el ascensor para ir a trabajar y concluye cuando desciende del mismo después de haber realizado su trabajo. El Tribunal estima que el criterio empresarial es el correcto de acuerdo con el ET, al exigir éste que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo; y concluye asimismo que si la antes citada disposición estatutaria se llevara a sus últimas consecuencias llevaría a soluciones mucho más rigurosas que las aplicadas por la empresa, pues es evidente que puesto de trabajo no equivale a centro de trabajo, sino que es el lugar exacto en que el operario realiza su labor.

<sup>339</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 6); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6).

<sup>340</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9).

<sup>341</sup> El art. 62.2 OLMC concedía antes veinteminutos para efectuar la comida al personal obrero de interior, de los cuales diez minutos eran por cuenta de la empresa y la otra mitad del trabajador.

<sup>342</sup> Con la actual versión del art. 34 ET la definición de "jornada partida" no consta expresamente, pero sí una referencia a la jornada continuada diaria, por lo que si éstas se contraponen a la partida es lógico pensar que cabe hablar de una u otra. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *et alri: Prontuario de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 255-256.

conoce como "pausa por bocadillo", entendiendo que en los supuestos de jornada diaria continuada superior a seis horas se establecerá un período de descanso obligatorio no inferior a quince minutos, que sólo se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o así se establezca<sup>343</sup>.

La negociación colectiva en el sector muestra al respecto cómo con carácter habitual se establece una mejora del período temporal de descanso<sup>344</sup> (ampliándolo a veinte<sup>345</sup>, venticinco<sup>346</sup>, o incluso treinta minutos<sup>347</sup>) y que las variantes en cuanto a su distribución pasan desde la asunción por la empresa<sup>348</sup> de la obligación de remunerar todo el tiempo de

En general, SALAFRANCO, T.: "La jornada partida", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991, págs. 129 y ss.

<sup>343</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 13ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1993, pág. 259, para quienes: "situación pintoresca es el descanso de quince minutos que es un descanso de derecho necesario en la jornada continuada pero que se pague o no como tiempo de trabajo depende de lo pactado: si hay pacto se paga; no, si no lo hay". VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "Pausas intra-jornada" y "Descansos inter-jornadas", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 273, quien entiende que "al tratarse de una jornada continuada ocasiona un mayor cansancio acumulado al trabajador que esta pausa intenta aliviar... tiempo destinado a tomar un breve almuerzo que reponga al trabajador y le repare para un correcto rendimiento durante el resto de la jornada".

La STCT de 7 de mayo de 1986 (Ar. 3918), y en punto a la absorción de los descansos por bocadillo, tras la entrada en vigor de la jornada reducida en el EM, entiende que tales descansos sólo se mantendrán si existe un nuevo pacto expreso que así lo establezca. La STCT de 20 de mayo de 1987 (Ar. 11664) rechaza igualmente la petición del comité de empresa para que de los quince minutos de descanso, siete sean a cargo de la empresa y ocho a cargo de los trabajadores. En este sentido estima que en la intención de las partes negociadoras del convenio gravitaba el sentir del EM conforme al cual, una vez conseguidas las treinta y cinco horas de jornada efectiva, sólo es posible computar como tiempo de trabajo efectivo el descanso intermedio disfrutado durante la jornada cuando mediara pacto expreso al respecto. Con terminología distinta pero llegando a la misma conclusión, STCT de 30 de junio de 1983 (Ar. 6318).

<sup>344</sup> STCT de 11 de julio de 1985 (Ar. 5089) aclara que la razón o causa por la que el tiempo de descanso por bocadillo se conceptúe de trabajo efectivo no puede radicar en que se trabaje durante el mismo, porque entonces no existiría la ficción legal, sino en que siendo tiempo de inactividad, de descanso, se integre, no obstante, dentro de la jornada y no como causa que corra a cargo del trabajador.

<sup>345</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de Asturias (art. 6); Convenio provincial de Palencia (art. 14); Convenio para la empresa HUNOSA (capítulo IV); Convenio para la empresa Anticistas de Gillón, 1993 (art. 5); Convenio para la empresa minera Jove (art. 5); Convenio para la empresa UMESA (art. 6); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9); Convenio para la empresa INCOMSA (art. 4); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 4); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 3); Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo "Alcoñisa") (art. 4); Convenio para la empresa Lignitos (art. 11).

<sup>346</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa MSP (art. 11).

<sup>347</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 20); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 14).

<sup>348</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (capítulo IV); Convenio para la empresa minera Jove (art. 5); Convenio para la empresa UMESA (art. 6); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9); Convenio para la empresa Mina de Teruel (Mina Elvina) (art. 5); Convenios para la empresa SAMCA (centros de trabajo Lavadero "La Val" y Sierra de Arcos) (arts. 17 y 19, respectivamente); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 5); Convenio para la

descanso, a la distribución equitativa<sup>349</sup> -o en otros porcentajes variables<sup>350</sup>- entre los sujetos parte en el contrato.

A no ser en los trabajos de exterior apenas si se considera en los convenios la posibilidad de que los trabajadores con edad inferior a dieciocho años tengan un descanso con una duración mínima de treinta minutos por cada jornada diaria continuada que exceda de cuatro horas y media (art. 34.4.2 ET); la razón es obvia: los menores de dieciocho años no pueden realizar trabajos en el interior.

#### **1.4.- Jornadas especiales en el interior de las minas**

Especialmente aconsejable en el sector es establecer limitaciones adicionales a la duración de la jornada con el fin de reforzar la protección de la salud y seguridad de los mineros de interior en aquellos casos en que la prolongación temporal por encima de ciertos límites lleve aparejados determinados niveles de penosidad en la prestación del trabajo (trabajo enormemente duro incluso en condiciones normales) que bien pudieran implicar un riesgo adicional para aquéllos. Estas limitaciones temporales tienen el claro propósito de combatir la monetización de la salud y evitar, con ello, los deterioros fisiológicos que una exposición prolongada en tales circunstancias podría ocasionar al minero.

En esta línea se puede destacar, en primer lugar, que los arts. 34 y 35 del Real Decreto 2001/1983 fijaban en seis horas diarias el tiempo de trabajo para las actividades en que concurrían circunstancias de especial penosidad debidas a la temperatura, humedad o posición forzada del cuerpo; y en cinco horas diarias para aquéllas en que el personal tuviera que realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada (en otro caso, si

---

empresa INCOMISA (art. 6).

<sup>349</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 6); Convenio provincial de Palencia (art. 14); Convenio para la empresa Hijos de Balmoro García (art. 20); Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 5); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 13); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 4); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 4); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 3); Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo Alcoisa) (art. 4); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 14).

<sup>350</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 10), en el cual diez minutos corren a cargo del trabajador y quince a cargo de la empresa; o Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6), donde 20 minutos corren por cuenta de la empresa y 10 a cargo del minero.

tal situación se produjera posteriormente, a partir de ese momento se computarían por una hora cada cuarenta minutos transcurridos). El EM deroga y sustituye esta normativa<sup>351</sup> y subdivide en tres grupos (de primero, segundo y tercer grado) la duración de la jornada en circunstancias especiales. El RDJE asume, por último, íntegramente el contenido sustantivo del EM, en una previsión que se debe considerar de derecho mínimo necesario:

1.- Jornada especial de primer grado. La jornada de trabajo subterránea se verá reducida -ex art. 25.2 RDJE- a seis horas diarias cuando concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar<sup>352</sup>.

2.- Jornada especial de segundo grado. Conforme al art. 25.3 RDJE<sup>353</sup>, si la jornada del trabajador transcurre realizando las labores de interior completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta no se prolongará por encima de cinco horas.

Ahora bien, si tal situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada, la duración de ésta no excederá de seis horas. Esta matización viene a sustituir la regla que contenía el art. 55. 2 OLMC -y mantenía el Real Decreto 2001/1983-, según la cual se entendía que cuarenta minutos de trabajo mojado equivaldría a una hora de actividad en circunstancias normales.

La expresión "completamente mojado" debe ser interpretada no en un sentido rigurosamente literal (esto es, haciendo preciso que el trabajador esté completamente empapado en humedad al cien por cien de su cuerpo) sino como referencia a una situación que hace el trabajo, por razón de su contacto con el agua o fango, especialmente penoso con relación a las circunstancias que normalmente rigen en el trabajo minero<sup>354</sup>.

---

<sup>351</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 249.

<sup>352</sup> Tenor literal que reitera el Convenio provincial de León (art. 7).

<sup>353</sup> Reiterado en el Convenio provincial de León (art. 8).

<sup>354</sup> STCT de 29 de noviembre de 1973 (Ar.4857), en la cual se admitió la inclusión dentro de este segundo supuesto de

El sistema de trabajo en régimen de incentivos (habitual en el ámbito minero sobre todo para determinadas categorías de trabajadores) deberá ponderar adecuadamente esta circunstancia de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales (regla orientada a evitar que el trabajador retribuido mediante incentivo se vea perjudicado en su remuneración y adoptada casi literalmente del art. 55.2 OLMC, a su vez proveniente del art. 57.1 OMH).

3.- Jornada especial de tercer grado. El art. 25.3 del RDJE determina que cuando las mencionadas circunstancias de temperatura y humedad, u otras igualmente penosas o peligrosas, se presenten de forma extrema y continuada o concurren de forma simultánea (por ejemplo, agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc.), la Administración de Minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, siempre que en el seno del comité de seguridad e higiene no se hubiere llegado a un acuerdo previo al respecto<sup>355</sup>. Esta regulación es básicamente una transcripción *mutatis mutandis* del art. 55.3 OLMC.

---

reducción de jornada a la realización por el demandante de la tarea de inyectar agua a presión para impregnar los tajos de humedad a los efectos de prevenir enfermedades profesionales, mojado por las salpicaduras de agua, en grado que hace su trabajo más gravoso del normal en el trabajo minero.

<sup>355</sup> Previsiones adoptadas expresamente por el Convenio provincial de León (art. 8). El Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 38) establece, por su parte, un ajetado de cuatro horas en aquellos supuestos en que el minero se dedica a "esparir nieve"; en el caso de permanecer todo el ajetado dedicado a tal tarea, se respetarán las horas que hubiera estado en el ajetado en la parte proporcional para cubrir la jornada normal.

### **1.5.- Movilidad de los trabajadores de interior a exterior y de exterior a interior: su influencia sobre la jornada**

Resulta habitual que las minas de carbón titularidad de un mismo empresario consten de explotaciones a cielo abierto y subterráneas territorialmente próximas, haciendo posible, por tanto, el destino ocasional de trabajadores subterráneos a cometidos de exterior e, igualmente, de trabajadores externos a labores interiores, como proyección de las facultades organizativas del empresario<sup>356</sup> que permiten la adaptación progresiva de la prestación debida por el minero a las diversas exigencias ocasionales que surjan en la empresa.

En atención a tal dato, el art. 26 RDJE establece, en primer lugar, que aquel trabajador que no preste sus servicios habitualmente en el interior de la mina, cuando pase a desarrollar labores subterráneas acomodará su jornada diaria a la de interior<sup>357</sup> (más reducida). La razón podría encontrarse en la conveniencia de que los trabajadores se adentren conjuntamente en el pozo para desempeñar su actividad laboral, todo ello sin olvidar que los trabajos de interior, por las especiales circunstancias de aislamiento en que se desarrollan, se deben realizar en una jornada más reducida.

El antecitado precepto añade además que si por razones organizativas un trabajador de interior fuese ocasionalmente destinado a realizar trabajos en el exterior habrán de ser respetadas la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior<sup>358</sup>, considerando tales condiciones laborales como derechos adquiridos y evitando así que el trabajador se vea perjudicado en cierta medida. No deja de sorprender, por tanto, que en este segundo supuesto se exijan dos requisitos de necesaria confluencia simultánea: causa justificativa (razones organizativas) y limitación temporal de la duración de tal movilidad (destino ocasional) y, por

---

<sup>356</sup> El poder directivo legitima al empresario a especificar las prestaciones debidas, dentro de las posibles, conforme a la cualificación profesional del trabajador; adar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo y a controlar el desarrollo de la actividad productiva SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *et alii*: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 225.

<sup>357</sup> Previsión que reitera el Convenio provincial de León (art. 9).

<sup>358</sup> Régimen expresamente adoptado por el Convenio provincial de León (art. 9).

contra, en el cambio de exterior a interior no se establezca ningún condicionante, máxime teniendo en cuenta la acusada peligrosidad de la prestación laboral minera en el interior.

## 2.- HORARIO DE TRABAJO

No se recogen en el EM previsiones de ningún tipo respecto a la determinación de los momentos precisos en que cada día el minero ha de entrar y salir de su trabajo según la jornada. Quedó reducida la normativa específica del sector a lo reseñado en los arts. 54.1.2 y 57 OLMC, conforme a los cuales compete a la dirección de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, la distribución de las horas de trabajo. Se debe destacar, sin embargo, que en las explotaciones carboníferas se utiliza un horario rígido, sobre todo si del interior de la explotación se trata (aunque también en el exterior<sup>359</sup>), pues los trabajadores descienden y abandonan conjuntamente el pozo minero mediante un elevador conocido vulgarmente con el nombre de "jaula" y descansan durante los mismos intervalos de tiempo<sup>360</sup>. Razón más que suficiente para que cualquier intento de flexibilidad horaria decaiga por su propio peso.

---

<sup>359</sup> P es un horario flexible (entendido como aquel sistema en el cual es el trabajador quien elige el momento de entrada y abandono de supuesto de trabajo siempre con respeto a ciertos límites preestablecidos y respetando la duración de la jornada) en las explotaciones carboníferas ocasionaría una serie de inconvenientes para la empresa, entre otros: dificultaría la organización del sistema extractivo al no estar presentes los trabajadores al mismo tiempo salvo en el período en que consiste el tronco común; en segundo lugar se crearía un sentimiento de discriminación en algunos trabajadores si este sistema de trabajo sólo se aplica a ciertas secciones, categorías... de la empresa; se producirían mayores costes para establecer mecanismos de control del cumplimiento de la jornada semanal o mensual establecida contractualmente; o, y al mismo tiempo, el trabajador minero sufriría algún perjuicio, aunque de escasa entidad, como la pérdida de ciertos créditos horarios informales que obtendría para hacer frente a asuntos inaplazables y ordinarios. BORRAJODACRUZ, E.: "Horario flexible", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982, pág. 128.

<sup>360</sup> Idea ésta corroborada en ciertos convenios colectivos en los que se recogen expresamente las concretas horas de entrada y salida a la mina. Así, por ejemplo, en el Convenio para la empresa Anticistas de Gillón, 1993 (art. 5); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel, 1994 (art. 6.2); Convenio para la empresa Minas Teruel (Mina Elvina) (art. 5); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6).

### 3.- TRABAJO A TURNOS

Elemento característico del sistema de extracción minero es el funcionamiento de la explotación bajo un sistema de turnos<sup>361</sup>, de forma tal que los días de labor los trabajadores prestan sus servicios sucesivamente, y así cuando finaliza la jornada de un determinado grupo de trabajadores la inician los miembros de otro equipo, sección o unidad, conllevando para el minero, por tanto, la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

El EM no recoge ninguna previsión al respecto, pero sí la OLMC, en cuyo art. 57 se hacía referencia a la terminación de los turnos y relevos y en el art. 58 se atribuía al empresario la facultad para distribuir al personal en los distintos relevos. Los convenios colectivos asumen así la tarea de regular tan importante materia<sup>362</sup> en un sector que como regla general adopta este sistema de explotación, pues el desarrollo del trabajo en un proceso productivo continuo no es sino correlato lógico de motivos tanto de carácter técnico como estrictamente económicos (así la necesidad de amortizar el costo de las instalaciones, maquinaria y demás capital fijo de la empresa o la necesidad de expandir la producción con carácter continuado o en períodos estacionales -invierno, por ejemplo, estación en la que el consumo del carbón es más elevado-), a la par que un justificado afán de lucro de las empresas que buscan el mayor posible beneficio<sup>363</sup>.

---

<sup>361</sup> "No hay máquina ni instalación, ni en general inversión, que resulte cara si se le puede hacer funcionar día tras día las veinticuatro horas del día hasta su completo desgaste o amortización. Los turnos de trabajo son, mirado el problema desde el personal, el sistema más adecuado para cumplir con esta finalidad". ALONSO OLEA, M.: *El trabajo como bien en la reforma del mercado*, 1ª edición, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1995, pág. 40.

<sup>362</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de Palencia (art. 35); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 25); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa, 1992 (art. 27); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 8.v); Convenio para la empresa minera Jove (art. 12.b); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 4); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 6.2); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón, 1993 (art. 5).

<sup>363</sup> MONTROYA MELGAR, A.: "La jornada de trabajo", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 142. ALARCON CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, cit., pág. 141, considerando que se trata de un sistema de organización productiva cuya finalidad es obtener el máximo rendimiento del capital instalado, para lo cual el empresario dispone de un plantillado de personas lo suficientemente amplia como para mantener en funcionamiento la empresa durante un tiempo muy superior a la jornada normal de trabajo.



En la negociación colectiva se insiste en poner de relieve cómo su ordenación se enmarca dentro del poder directivo empresarial, incluyendo la posibilidad de instaurar desde el momento de inicio de la actividad el régimen de turnos sin necesidad de conformidad de los representantes de los trabajadores, ni, a falta de ésta, cualquier tipo de autorización administrativa alguna<sup>364</sup>; distinto trato merecen, por supuesto, los casos tanto de introducción del sistema en una mina que ya se hallaba en explotación, como el cambio en alguno de sus elementos fundamentales (circunstancias extrañas pero no del todo imposibles en el sector minero), pues en la medida en que se encontrarían en juego intereses esenciales de los mineros involucrados en el proceso, ambas decisiones empresariales serían constitutivas de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo<sup>365</sup>, no sólo por el cambio de horario implícito sino también porque supondría alterar en cierto modo el régimen de vida del trabajador.

#### **4.- TRABAJO NOCTURNO**

Según se ha dicho la división del día de trabajo continuo en tres turnos (mañana, tarde y noche) es la fórmula típica de los procesos extractivos; ello conduce a la necesidad de que determinados mineros (aunque sea en menor cuantía que en el resto de los turnos, pues se dedican principalmente a tareas de mantenimiento) deben desarrollar su prestación laboral en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. A regular estos supuestos en el ámbito minero se dedicaron los arts. 58 a 61 OLMC (el EM guarda silencio al respecto), previsiones sectoriales a las que habrá que acudir (en la medida en que han sido asumidas por la negociación colectiva) para integrar la regulación general del ET en aquellos aspectos que no sean derecho necesario.

Para compensar los perjuicios que el trabajo nocturno pueda ocasionar al minero a tal turno destinado ha de otorgarse el derecho a una retribución específica o descansos compensatorios, no en vano el trabajador va a desarrollar su actividad laboral (penosa de por

---

<sup>364</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de Palencia (art. 35), o Convenio para al empresa ENCASUR (art. 8.5).

<sup>365</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R.: "La modificación de convenios colectivos supiaempresariales por acuerdos de empresa: el supuesto del art. 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", *La Ley*, núm. 3779, 15 de mayo de 1995, págs. 17-18.

sí) a horas en que lo natural es dormir y así sus hábitos serían completamente distintos al resto de la sociedad (necesitaría descansar durante el período diurno en el que normalmente las dificultades son mayores para hacerlo -principalmente por los ruidos, lo que causaría, entre otros factores, perjuicios fisiológicos al poder descansar menos horas-, por no aludir a los problemas de entendimiento con la familia del trabajador -pues prácticamente le sería imposible atender en la forma debida las necesidades familiares-); circunstancias todas ellas que pueden agravar el ya elevado índice de siniestralidad ordinario en la realización de este trabajo específico.

A pesar de haber desaparecido de la regulación general estatutaria el incremento mínimo del 25% sobre el salario base<sup>366</sup>, la negociación colectiva del sector continúa con la tradición que arrancaba de la OLMC (art. 59.1<sup>367</sup>) de incrementar cuanto menos<sup>368</sup> en un 25% el valor de una hora ordinaria<sup>369</sup>, aunque no faltan supuestos en que se opta por establecer una cantidad fija en función de la categoría de que se trate<sup>370</sup>; cuestiones retributivas todas estas sobre las que se incidirá en el capítulo dedicado a los salarios.

El art. 58 OLMC establece al efecto que para evitar el esfuerzo constante durante todas la noches (por el deterioro fisiológico que ocasionaría al minero) la empresa procederá a cambiar los turnos como máximo cada cuatro semanas, salvo en los casos probados de

---

<sup>366</sup> MURCIA CLAVERIA, A.: "Trabajo nocturno, trabajo atómicos y ritmo de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 303, considerando que "desde el punto de vista cualitativo la reforma de remunerar el trabajo nocturno ha dejado de ser la esencia de la regulación de la jornada nocturna porque ello también ha dejado de ser el fundamento jurídico de dicha institución, dando paso al único que puede justificarla intervención jurídico-laboral en esta materia: velar por la salud del trabajador nocturno, así como prevenir los mayores riesgos que para la seguridad en el trabajo del trabajador nocturno comporta la prestación laboral desempeñada en un horario tan peculiar y específico como el nocturno".

<sup>367</sup> Que atribuye una bonificación del 25% del apercibimiento básico mínimo por día efectivo de trabajo. Complejas reglas se establecen en este mismo precepto de la Ordenanza en el sentido de que "no tendrán derecho a esta bonificación quienes inicien el trabajo antes de las diez de la noche, salvo que el turno o relevo comprenda más de dos horas desde las diez de la noche para los días de seis días laborales, y más de tres horas para los días de cinco días laborales, ni quienes entren al trabajo una hora antes de las seis de la mañana en las empresas en que la semana sea de seis días laborales, o de dos horas antes de las seis de la mañana para las semanas de cinco días laborales". Reglas sustituidas por la negociación colectiva debiendo tener en cuenta, en todo caso que, de conformidad con el art. 27 RDJE, el descanso semanal será de dos días naturales por lo que las semanas no podrán ser de seis días, sino de cinco.

<sup>368</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 21).

<sup>369</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 30); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 22); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 16); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 26).

<sup>370</sup> Por ejemplo, el Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 34); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (tabla anexa núm. 3).

absoluta imposibilidad, debiendo mediar el mismo período entre dos turnos de noche<sup>371</sup>. No obstante lo anterior, se debe entender como regla general de derecho necesario la previsión del art. 34.3 ET, en virtud de la cual ningún trabajador prestará servicios en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. El trabajador puede aceptar, por tanto, desempeñar su prestación durante el período nocturno manifestando su intención de hacerlo así de cualquier modo (oral o escrito), a no ser que una norma específica o convenio colectivo exijan una forma concreta<sup>372</sup>, tal y como sucede en el sector minero, en que el art. 61 OLMC requiere la constancia por escrito.

Conforme al art. 60 OLMC, cuando un trabajador se encuentre prestando servicios en turnos de día y de noche y hallándose en relevo diurno fuera necesario destinarlo provisionalmente a trabajo nocturno para sustituir a un compañero tendrá derecho a percibir el plus de nocturnidad por las jornadas trabajadas con carácter provisional durante la noche, circunstancia que corrobora el carácter de complemento de puesto de trabajo -en denominación consolidada a pesar de la derogación del DOS- de la antecitada partida salarial, tal y como se analizará con profundidad en el capítulo dedicado al régimen retributivo minero.

## 5.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Dos objetivos fundamentales pone de manifiesto la escasa regulación del RDJE (únicamente dedica su art. 28 -antiguo art. 9 EM-) acerca de las horas extraordinarias (entendidas como aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo<sup>373</sup> en las minas de carbón<sup>374</sup>), a saber:

---

<sup>371</sup> En el mismo sentido se manifiesta el Convenio provincial de Palencia (art. 35).

<sup>372</sup> FERNANDEZGONZALEZ, V.: "El trabajo a turnos", AA.VV.: Comentarios a las Leyes laborales. *El Estatuto de los Trabajadores*, (dir E. BORRAJO) Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982, pág. 278, quien entiende que podría revocarse esta adscripción voluntaria si no se hubiera prestado de modo indefinido o estuviera condicionada al mantenimiento de ciertas condiciones laborales y éstas fueran modificadas.

<sup>373</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: "El concepto de hora extraordinaria", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág 378.

<sup>374</sup> STCT de 7 de mayo de 1975 (Ar. 2278), en la cual no se calificó como extraordinarios los cuarenta y cinco minutos diarios de prolongación de la jornada de los vigilantes porque en ese tiempo se realizaron simplemente trabajos de vigilancia, estimando el órgano juzgador que se habían de retribuir prorata y no como trabajo extraordinario. En igual

1.- Evitar en lo posible su realización<sup>375</sup> como medida de fomento de empleo<sup>376</sup>, precisamente en un sector sometido a una profunda crisis acompañada de una ingente reducción del número de trabajadores en él ocupados, teniendo en cuenta además la ausencia de cotización adicional por horas extraordinarias, al encontrarse incluidas en las llamadas bases normalizadas (art. 57.4 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por la que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social<sup>377</sup>, que deroga el art. 3 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre

---

sentido discutible, STCT de 9 de febrero de 1977 (Ar. 691).

Por otra parte, la STCT de 4 de mayo de 1987 (Ar. 9137) tampoco calificó como extraordinarias, es tavez de una manera acertada, las horas de asistencia al lugar de trabajo por un trabajador con categoría de Facultativo Auxiliar en base a su propia iniciativa, no realizando ocupación alguna en el pozo, sino limitándose a comprobar cómo se realizaban los trabajos. La razón de tal pronunciamiento estaba en la imposibilidad de entender razonablemente que cualquier exceso en el tiempo de presencia y actividad por propia voluntad del trabajador constituya hora extraordinaria, salvo que se acredite la voluntad, aunque sea implícita, de la empresa para la prolongación de la jornada. ROA RICO, L.F.: "El nuevo régimen jurídico de las horas extraordinarias", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores. Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo*, (dir. E. BORRAJO), cit., pág. 116.

<sup>375</sup> Con pleno acierto se ha señalado que "en cuanto a la forma de limitar las horas extraordinarias, como quiera que una prohibición drástica -apartada de suscita hondos y complejos problemas jurídicos de muy alto nivel y de difícil solución- sería probablemente contraproducente, dejaría de tener en cuenta los casos en que las horas extras son verdaderamente necesarias y forzaría quizá aun sistema pesado y poco práctico de inspección; en vista de todo esto, la vía transitable por la que ya se ha avanzado es la de encarcelarlas no a través de aumentos salariales, sino de cargas adicionales, fiscales o de seguridad social; es una vía aparece que eficaz, y sobre la que se podría seguir insistiendo, reforzándola in duso". ALONSO OLEA, M.: *El trabajo como bien es caso y la reforma de su mercado*, cit., pág. 44.

<sup>376</sup> Objetivo coherente con la limitación del incremento mínimo del 75% del valor de la hora extraordinaria en relación con la ordinaria, con los fines declarados de llevar a cabo, en primer lugar, una ordenación del salario que consiga trasladar a la negociación colectiva la determinación de su cuantía y estructura; y, en segundo término, responder a la convicción de que un elevado precio de la hora extraordinaria fijado por ley incrementa el incentivo que para los trabajadores supone su realización sin llegar a desincentivar en igual medida, salvo a precios impensablemente elevados, a las empresas que las proponen. CAVAS MARNEZ, F.: "La reforma del mercado de trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 7, 1994, pág. 35; GARCIA BLASCO, J.: "Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos", cit., pág. 312. En contra, ROARICO, L.F.: "El pago en dinero de las horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL) 1991, pág. 435; GARCIA LOZANO, A.: "El cálculo de las horas extraordinarias en la Ley y en la jurisprudencia", *AL*, Tomo I, 1987, págs. 1009 y ss.; CONDE MARTIN DE HIJAS, V.: "Retribución de las horas extraordinarias: normas generales y sectoriales, un caso práctico", *AL*, Tomo II, 1985, págs. 2291; GONZALEZ ORTEGA, S.: "La retribución de las horas extraordinarias: la problemática del módulo para el cálculo de su valor", *RPS*, núm 26, 1980, pág. 275, quien establece expresamente que la retribución superior de las horas extraordinarias "responde también a un principio de justicia retributiva y a una limitación práctica y real de las horas efectivas de trabajo".

<sup>377</sup> Las bases de cotización para las contingencias amparadas por la acción protectora del Régimen Especial, excluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, deben ser normalizadas anualmente, por la Dirección General correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siempre en referencia a años naturales. Las bases de cotización aplicables a cada categoría o especialidad profesional se determinan dentro del ámbito territorial de las siguientes zonas:

- 1.- Zona Asturias - Asturias.
- 2.- Zona Noroeste: León, Palencia, Valladolid, Zamora, La Coruña, Pontevedra, Orense y Lugo.
- 3.- Zona Sur: Córdoba, Ciudad Real, Sevilla, Badajoz, Huelva, Cádiz, Málaga, Granada, Jaén y Almería.
- 4.- Zona Centro-Levante: Restantes provincias de España.

La normalización de la base de cotización en cada uno de los ámbitos territoriales se efectúa anualmente, por categorías y especialidades profesionales, mediante la totalización de los importes correspondientes a las bases de

actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón y el art. 5 de la Orden de 3 de abril de 1973, para la aplicación y desarrollo del Decreto 298/1973). Este objetivo tendente a paliar -o al menos a reducir- el desempleo existente en el sector, se mantiene de forma constante en la negociación colectiva, fundamentalmente cuando se establece la eliminación de las horas extras con la excepción conjunta de las necesarias por fuerza mayor y las estructurales<sup>378</sup>, o bien -más radicalmente- con la sola excepción de las primeras<sup>379</sup>.

2.- Reducir en cierta medida el elevado índice de siniestralidad laboral, que aumentaría con la superior jornada que suponen las horas extraordinarias, pues el minero acusaría intensamente un estado fatigoso en el desarrollo de una actividad por sí misma dura y peligrosa.

---

cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debidamente ponderados, que han venido aplicándose en el ejercicio anterior. El importe de las bases así totalizadas será dividido por la suma de los días a los que esas bases correspondan, y el cociente (base diaria) será redondeado por exceso a cinco o cero (art. 57.2 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social). La base normalizada así obtenida, fijada en importe diario, será la que daba aplicarse para determinar la cotización por contingencias comunes del año natural siguiente al período totalizado para determinarlas. Viene sucediendo que al finalizar cada año se dicta la normativa correspondiente en la que se establecen las bases de cotización normalizadas que han de ser de aplicación en el año que expira (concretamente, para 1993, el Real Decreto 2222/1993, de 17 de diciembre; para 1994, el Real Decreto 2365/1994, de 9 de diciembre; y para 1995, la Orden de 6 de octubre de 1995). Tal circunstancia ocasiona que a su vez deba dictarse la correspondiente norma que establezca los plazos de ingreso de las diferencias ocasionadas entre la cotización efectivamente realizada en el año transcurrido y la que corresponde según las bases normalizadas, a cuyo efecto se autoriza a la Secretaría General de la Seguridad Social para que dicte la resolución procedente (respectivamente, para las diferencias de cotización en los años 1993 y 1994, las Resoluciones de la Secretaría General de la Seguridad Social de 22 de diciembre de 1993 y de 29 de diciembre de 1994). YANNI BAEZA, J.: "Aspectos diferenciadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón", *TS*, núm. 58, 1995, págs. 18-19.

<sup>378</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 15); Convenio provincial de León (art. 15); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 47); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 18); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 22); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 32); Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 37); Convenio para la empresa HUNOSA (que remite al art. 38 del Convenio firmado en 1992); Convenio para el pozo La Camocha (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 8); Convenio para la empresa minera Jove (art. 8); Convenio para la empresa UMESA (art. 8); Convenio para la empresa Minas Esucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 14); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 10); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 15); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 25); Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo Sierra de Arcos) (art. 21); Convenio para la empresa Lignitos (art. 19).

<sup>379</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 12); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina El vi ra) (art. 10).

En esta línea restrictiva, el RDJE establece que la realización de horas extraordinarias sólo podrá producirse en base a alguno de los siguientes supuestos (recogidos expresamente en ciertas cláusulas convencionales con el mismo tenor literal<sup>380</sup>):

a) Reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (supuestos de habitual concurrencia en el sector carbón). La razón de esta exclusión se puede encontrar en la idea de que no se pretende con este tipo de horas lograr un mayor beneficio empresarial a través de un incremento de la actividad, sino tan solo, y no es poco, proteger vidas humanas o su integridad física, salvaguardar las estructuras de la empresa o sus medios o materias primas, bien evitando la presencia de daños, bien reparando los producidos, propiciando la más rápida recuperación si estos daños ya se hubieran materializado<sup>381</sup>.

b) Riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas.

c) Circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad minera en los términos que en convenio colectivo se definan. Ciertamente es que la razón de ser de esta remisión a la negociación colectiva debe ser reconducida a las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad dentro del específico ámbito de aplicación de la norma convencional. Algunos convenios colectivos determinan así una serie de hipótesis de marcado carácter estructural en las cuales se considera pertinente la realización de horas extras, como, por ejemplo, las que afectan a "trabajadores que al finalizar su jornada deban cumplimentar partes o documentos relativos a su trabajo; las necesarias en reparaciones y revisiones, cuya no realización signifique una merma en la producción o preparación de labor; las realizadas por maquinistas de extracción o tracción; las efectuadas por motivo de averías o comprobación de puesta en marcha de las instalaciones; así como las realizadas por conductores en viajes de larga duración que no permitan sustitución"<sup>382</sup>; o bien, con similares términos, "las realizadas por trabajadores que al finalizar su jornada deben cumplimentar

---

<sup>380</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa Hijos de Baldo mereo García (art. 18).

<sup>381</sup> GARCIA NINET, J.I.: "Ordenación del tiempo de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), pág. 71.

<sup>382</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 15); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 32).

partes o documentos relativos a su trabajo; las debidas a cambios de turno y períodos puntas de producción; las necesarias para revisión y reparación de las instalaciones; las necesarias para atender siniestros y daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; al igual que para atender averías o comprobación y puesta en marcha de las instalaciones"<sup>383</sup>.

En lo referente al recargo en la retribución de las horas extras, y sin perjuicio del análisis que se efectuará en el capítulo dedicado a los salarios, es conveniente desatacar en este momento que al desaparecer del ET el incremento porcentual imperativo (75% del valor de la hora ordinaria) que en una línea creciente había sido previsto por la legislación anterior, son los convenios colectivos los competentes para establecer el régimen de compensación de las horas extras, los cuales suelen acoger como criterios básicos alguno de los siguientes:

-- Un importe fijo<sup>384</sup>, variable por categorías<sup>385</sup>, o distinto para trabajadores de interior o exterior<sup>386</sup>.

-- La compensación con descanso en igual cuantía<sup>387</sup> o superior (por ejemplo: por hora realizada se atribuirá un descanso de hora y tres cuartos<sup>388</sup>, o por cada cinco horas extraordinarias se tendrá derecho al disfrute de un día laboral<sup>389</sup>).

El mantenimiento del incremento del 75%, sobre todo en los convenios firmados con anterioridad a la promulgación de la Ley 11/1994<sup>390</sup>.

---

<sup>383</sup> Convenio para el pozo La Camocha (art. 6).

<sup>384</sup> Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina El Vira) (art. 10).

<sup>385</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 24); Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 14).

<sup>386</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 8).

<sup>387</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 32); Convenio para la empresa Lignitos (art. 19); Convenio para la empresa Lignotok (art. 15), el cual confiere también un apñimadecuántíafija.

<sup>388</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 10).

<sup>389</sup> Convenio para la empresa INCIOMISA (art. 17).

<sup>390</sup> Convenio provincial de León (art. 15); Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo Mina Sierra de Arcos) (art. 21); Convenio para la empresa Aragón Minerio (art. 25); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 16).

De conformidad con lo expuesto, y tras la supresión apuntada del incremento mínimo del 75% del valor de la hora extraordinaria en relación con el de la ordinaria<sup>391</sup>, la OLMC aparecía claramente superada<sup>392</sup>; así, y a mayor abundamiento, el módulo base de cálculo del valor de las horas realizadas por encima de la duración de la jornada ordinaria reseñado por la OLMC es el siguiente: un recargo del 30% para las dos primeras horas extraordinarias y del 40% para las que excedan de las dos primeras (art. 63.2 OLMC), distinguiendo tres supuestos fundamentales para calcular el módulo salarial ordinario, en función del concreto sistema retributivo aplicado a los mineros (art. 63.1 OLMC):

a) Si el trabajador es remunerado por unidad de tiempo la base de cálculo será el resultado de dividir la percepción básica mínima fijada para un día efectivo de trabajo por el número de horas que constituyan su jornada normal.

---

<sup>391</sup> Al no precisar en qué consiste el valor de la hora ordinaria, ha de considerarse adecuada, de acuerdo con una interpretación teleológica y acorde con la realidad social que pretende conseguir el encarecimiento del valor de la hora extraordinaria, la opinión conforme a la cual el salario se entiende en sentido general, pues si hubiera querido excluir algún concepto salarial así se habría hecho. De esta forma, al no fijar cuál sea el salario correspondiente a cada hora ordinaria, se concreta en una estructura normativa abstracta y móvil, por lo que el concepto salario sería el que de hecho se abonase en cada concreta relación contractual (siguiendo además el principio de jerarquía normativa, en virtud del cual un Reglamento no puede contradecir sencillamente lo dispuesto en una Ley). CONDE MARTIN DE HUIJAS, V.: "Retribución de las horas extraordinarias: normas generales y sectoriales, un caso práctico", *AL*, 1985, Tomo II, págs. 2289 y ss.

Con anterioridad a la reforma introducida por la Ley 11/1994 otra opinión doctrinal y jurisprudencial consideraba aplicable lo dispuesto en el entonces art. 6 DOS y su Orden de desarrollo, en los cuales se determinaban los módulos que habían de integrar el dividendo y el divisor, consistentes en dividir el salario base más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y vencimiento periódico superior al mes referidos a una semana normal de trabajo por el número de horas de trabajo de dicha semana, salvo pacto individual o colectivo o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de trabajo en contrario con una importancia marginal en base a la entonces disposición transitoria 2ª ET que han de respetar lo establecido en normas de derecho necesario; de forma tal que el trabajo por unidad de obra en el que no se tiene en cuenta para nada el factor tiempo - y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán invariablemente tanto en el supuesto de jornada normal como de horas extraordinarias. Se basaron para ello en la declaración expresa de vigencia del DOS por la disposición final 4ª ET 1980 (hoy derogada), en el sentido de que si se permitiese pactar módulos que excluyesen determinadas partidas salariales establecidas en el DOS se burlaría el objetivo del anexo de desincentivar la realización de horas extraordinarias.

Esta segunda opinión era sostenida, entre otros, por GONZALEZ ORTEGA, S.: "La retribución de las horas extraordinarias: La problemática del módulo para el cálculo de su valor", *RPS*, núm. 126, 1980, pág. 271 y ss.; PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, T.: "La retribución de las horas extraordinarias", *RL*, núm. 2, 1985, pág. 217 y ss.; GARCIA LOZANO, A.: "El cálculo de las horas extraordinarias en la Ley y en la jurisprudencia", *AL*, 1987, Tomo I, págs. 1009 y ss.; ROARICO, L.F.: "El pago en dinero de las horas extraordinarias", *AA. VV.: Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 435 y ss. Posición avalada por algunas sentencias, entre muchas: SSTCT de 19 de septiembre de 1977 (Ar. 4238), 19 de julio de 1979 (Ar. 4913), 30 de noviembre de 1982 (Ar. 6880), 6 de septiembre y 6 de noviembre de 1984 (Ar. 8446 y 6805).

<sup>392</sup> Que fue de aplicación con anterioridad a la entrada en vigor del ET, tal y como ponen de manifiesto las SSTCT de 29 de octubre y 26 de noviembre de 1980 (Ar. 5518 y 6293).



b) Si el trabajador es remunerado por unidad de obra, destajo o tarea, se tomará como base el cociente que resulte de dividir el producto de su trabajo por el número de horas que constituyen su jornada legal ordinaria; sólo si el producto resultante es inferior al establecido para su categoría y clase habrá que atender al salario-hora fijado de acuerdo con la regla primera. En el trabajo a destajo o tarea nunca se podrá obtener el salario hora por debajo de la percepción básica mínima fijada en la Ordenanza. Los trabajadores remunerados por unidad de obra percibirán durante las horas extraordinarias que realicen no sólo los incrementos correspondientes a las mismas, determinados conforme a la presente regla, sino también los premios establecidos para los destajos o tareas, o cualquier otra forma de remuneración con incentivo durante esas mismas horas extraordinarias.

c) En el supuesto de remuneración mixta, constituida por la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo y prima o incentivo, la base se obtendrá dividiendo la cantidad obtenida de la suma de ambos conceptos por el número de horas de la jornada legal.

Un dato importante a considerar, tras este paréntesis, es la necesidad de que en el sector se respete el límite infranqueable de ochenta horas extraordinarias como máximo al año (art. 35.2 ET)<sup>393</sup>, si bien dentro de ellas no computarán las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes a las que cabría añadir las que respondan a un aumento momentáneo y ocasional de trabajo o a una urgencia verdaderamente imprevista de éste<sup>394</sup> (horas realizadas en situaciones de emergencia que, como se anticipó, resultan habituales en el sector, dada la peligrosidad intrínseca en que se desarrolla la actividad minera). Lo anterior no debe hacer olvidar, sin embargo, el carácter voluntario que también para el trabajador minero tiene la prestación laboral dentro de las horas extraordinarias (art. 35.4 ET)<sup>395</sup>, con una excepción: que se haya pactado en contrato individual de trabajo o en

---

<sup>393</sup> FERNANDEZ LOPEZ, A.: "Límites personales y materiales en la prestación de horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 479, observando una línea de tendencia a la reducción de las horas extraordinarias por razones de índole humanitaria, económica, fisiológica, política, jurídica, etc. En igual sentido, GARCIA MURCIA, J.: "Nuevo tratamiento de las horas extraordinarias", *RL*, núm. 9, 1986, págs. 30 y ss.

<sup>394</sup> "Su necesidad es tan evidente que no merece la pena que sea discutida". ALONSO OLEA, M.: *El trabajo como bien escaso y la reforma del mercado*, cit., pág. 43.

<sup>395</sup> La iniciativa de trabajar en horas extras corresponde al empresario y su aceptación libre y voluntaria al trabajador, por lo que el trabajador, podrá negarse a realizarlas sin que tal negativa constituya indisciplina o desobediencia. PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "Voluntariedad y obligatoriedad en la prestación de horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios*

convenio colectivo<sup>396</sup>, pues dejar a la voluntad de cada trabajador singular empleado en las grandes organizaciones extractivas la decisión de realizar horas extraordinarias puede resultar absolutamente disfuncional, no en vano para poder hacer viable la prolongación de la jornada es preciso que trabajen todos los miembros del equipo o la mayoría.

Para comprobar las horas extraordinarias efectivamente realizadas por el minero se debe proceder a un registro diario de las mismas, totalizándose en el período fijado para el abono de las retribuciones y entregando copia del resumen al trabajador en el recibo de salarios correspondiente<sup>397</sup>.

## 6.- HORAS RECUPERABLES POR FUERZA MAYOR

Decisiva es la incidencia que en el sector minero presenta la imposibilidad de que el trabajador cumpla con su prestación laboral debido a razones de fuerza mayor (por ejemplo, circunstancias climatológicas que impiden el acceso a la explotación del carbón, avería en maquinaria que impide el desarrollo del trabajo, incendio, inundación, etc.<sup>398</sup>). Ante la indeterminación de lo que por tal concepto se deba entender han surgido diversas interpretaciones doctrinales, básicamente dos<sup>399</sup>: las que toman en consideración el concepto que proporciona el art. 1005 CC (acontecimiento imprevisible o que si hubiera podido

---

*sobrela jornadadetrabajo*, cit., págs. 418-419.

<sup>396</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Voluntariedad y obligatoriedad en al prestación de horas extraordinarias", *RL*, 1988, Tomo I, pág. 22.

<sup>397</sup> Ante las enormes dificultades probatorias que para el trabajador supone demostrar que ha efectuado un número determinado de horas extraordinarias frente a la negativa del empresario podrá servirse de todo tipo de pruebas: testificales, documentales, de confesión, etc., valoradas según el principio de apreciación conjunta de la prueba. Ahora bien, aunque no se documenten las horas extraordinarias se deben y su pago es liberatorio. ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores, Texto, comentarios, jurisprudencia*, cit., pág. 167.

<sup>398</sup> En alguna disposición convencional se exceptúan expresamente las huelgas legales (y sean de carácter general, sectorial de la minería del carbón o tengan su origen en la propia empresa) y las faltas por accidentes mortales. Convenio provincial de León (art. 34).

<sup>399</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1993, págs. 79-104; CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", *REDT*, núm. 51, 1992, pág. 56; LOPEZ GANDIA, J.: "Las horas recuperatorias por fuerza mayor", *RL*, núm. 1, 1988, págs. 39-41.

preverse fuera inevitable<sup>400</sup>), y aquellas otras que atienden a un concepto más amplio de fuerza mayor, asimilándolo al caso fortuito.

El punto de partida para el análisis de este problema ha de situarse en el art. 5 del Real Decreto 2001/1983, declarado posteriormente nulo por el Tribunal Supremo<sup>401</sup> al considerar que suponía un exceso del Reglamento respecto a lo dispuesto en las disposiciones legales y, además, porque los supuestos de horas recuperatorias serían asimilables a suspensiones, si bien, dejando expresamente "a salvo lo que se disponga en convenio". El régimen jurídico del antecitado art. 5 DJ podía sintetizarse en el siguiente: era obligatoria la recuperación de las horas perdidas por casusa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz, o falta de materias primas no imputables al empresario, a razón de una hora como máximo en los días siguientes y abono como horas ordinarias; en compensación establecida (con carácter supletorio, a falta de pacto individual o colectivo) en beneficio del empresario para el cual era potestativa, pero que una vez se hubiera decidido por ella pasaría a ser obligatoria para los trabajadores afectados.

Obvio es señalar que producido un supuesto de imposibilidad en la prestación del trabajo por fuerza mayor, el empresario continuará, sin embargo, en la obligación de proceder al pago del salario y, con fundamento en el carácter sinalagmático de las prestaciones que se intercambian en virtud del contrato de trabajo, podría pedir en un tiempo posterior la realización del trabajo pendiente<sup>402</sup>. Por acuerdo entre la empresa y el comité cabría establecer así el horario semanal que correspondiese a tal objetivo de recuperación<sup>403</sup>.

---

<sup>400</sup> Definición que coincide con la recogida en el art. 76 de la derogada LCT, en la cual se enumeraba, a título ejemplificativo, los siguientes supuestos: "incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sedición y, en general, cu alquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que previsto no hayan podido evitar".

<sup>401</sup> STS, Cont-Adm tivo, de 31 de enero de 1990 (Ar. 547).

<sup>402</sup> CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", cit., pág. 67.

<sup>403</sup> Por ejemplo, el Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 6). En alguna disposición convencional se determina que cuando los días de trabajo perdidos a causa de fuerza mayor fueran consecutivos se recuperará sólo el primero, siendo necesario además que la causa se presentase antes de empezar la jornada. Convenio provincial de León (art. 34).

Tal y como se analizará en el capítulo dedicado a estudiar el régimen retributivo, la negociación colectiva del sector carbón se encarga de actuar la posibilidad que dejó abierta el Tribunal Supremo, y así de manera uniforme establece que cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador no se pudiese comenzar o fuese preciso suspender la ejecución de una labor, los trabajadores se encuentran obligados a permanecer a la expectativa de manera transitoria hasta que puedan iniciar la prestación de servicios o reanudar el trabajo, o hasta que se comunique la imposibilidad de hacerlo, abonando tal tiempo de inactividad a razón de la percepción básica mínima<sup>404</sup>. De esta forma, la recuperación no tendría lugar si el trabajador permanecía en su puesto, sin efectuar el trabajo habitual y a la espera de que desapareciera la causa que lo obstaculizara, pues la puesta a disposición del trabajador computaría entonces como de trabajo efectivo; igual solución resultaría aceptable cuando el trabajador, interrumpida su función habitual, fuera ocupado en una distinta<sup>405</sup>.

## 7.- CALENDARIO LABORAL

De singular relevancia para el trabajador minero, que desempeña un trabajo fatigoso en exceso, resulta la constancia por escrito y detallada de la distribución de sus días de trabajo -y consiguientemente los de ausencia: vacaciones, descanso semanal, fiestas- a lo largo del año, teniendo en cuenta las jornadas máximas legales o las inferiores pactadas, así como su distribución igual o desigual por semanas y días. El calendario exige de suyo normalmente un horario -horas de entrada y salida del trabajo-, "pues sin éste no hay modo de llegar a aquél"<sup>406</sup>, limitándose la negociación colectiva del sector -y además de forma aislada, pese a

---

<sup>404</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9). En esta misma línea, se encuentra el Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 13 c), añadiendo la no obligación de pago para aquellos trabajadores que hubieran abandonado la mina o no hubieran permanecido en sus puestos de trabajo; las interrupciones que obedezcan a fuerza mayor, sin exceder de treinta minutos durante la jornada no serán computables, sin embargo, para la retribución: 1) si personados los trabajadores en el centro de trabajo y cambiados para bajar a los tajos no lo pudieran llevar a cabo y la empresa les ordenara volver a casa, en cuyo caso se les abonará en horas ordinarias el tiempo que hay an permanecido; 2) cuando por diversas causas el personal se viese obligado a salir de la mina caminando, supuesto en el cual el tiempo empleado será abonado por la empresa en concepto de horas ordinarias.

<sup>405</sup> CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", cit., págs. 53-69.

<sup>406</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., págs. 163. Con semejante dicción literal, si bien con más detalle, GARCIA NINET, J.I.: "Jornada", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 83, estimando que "no sólo el mero y simple horario diario de los distintos trabajadores y secciones en que se

la reseñada importancia de la materia- a efectuar una mera referencia a la obligación empresarial de exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral, sin entrar a establecer precisiones adicionales al respecto<sup>407</sup>.

En la actualidad (y a partir de la redacción legal que se incorpora al vigente art. 34.6 ET en virtud del Decreto-Ley 1/86, de 14 de marzo<sup>408</sup>) no es preciso el visado de la Autoridad Laboral<sup>409</sup>. Una vez realizado se debe mantener inmutable a lo largo de su vigencia para cada concreta explotación carbonífera; ahora bien, si se modifica sustancialmente alguna circunstancia en la mina será preciso proceder a la correlativa variación del calendario, siguiendo para ello idéntico procedimiento al previsto para su elaboración. Se debe apuntar, en fin, la posibilidad de impugnación del calendario aprobado ante el orden jurisdiccional social (art.9.5 LOPJ y 1 y 3 LPL); la legitimación a tal efecto dependerá de los sujetos que han intervenido en su confección<sup>410</sup>.

## 8.- VACACIONES

Partiendo de la especial dureza en que los mineros desarrollan su trabajo, deviene necesario dispongan de ciertos períodos de descanso que les permitan abandonar la peligrosidad de sus actividades laborales con un objetivo fundamentalmente reparador; o,

---

pueda estructurarse en una empresa, sino mucho más ampliamente la distribución anual, día a día, muchas veces, de los días de trabajo del año natural, con indicación de todos sus días festivos (tanto nacionales como locales y de empresa o sector, recuperables o no), de los descansos semanales, de los posibles puentes, de los días destinados a las vacaciones, de régimen de trabajo partido o continuado con los posibles turnos, si los hubiere". PENDAS DIAZ, B.: "El calendario laboral", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, cit., pág. 663, define, por su parte, el calendario laboral como "un documento anual elaborado por la empresa, con o sin la representación de los trabajadores, que comprende obligatoriamente un contenido legal mínimo de los tiempos de trabajo y de descanso, sin perjuicio de otro complementario, de carácter facultativo, sobre materias afines".

<sup>407</sup> Convenio provincial de León (art. 10); Convenio para la empresa Anticistas de Gillón (art. 5.8 y Anexo D); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 7); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 13).

<sup>408</sup> GARCIA BLASCO, J.: "Horario de trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical", *RL*, núm. 4, 1990, pág. 9; ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 163.

<sup>409</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 410.

<sup>410</sup> Si ha sido elaborado unilateralmente por la empresa tendrían legitimación los trabajadores así como el comité de empresa o delegados de personal; si en la elaboración han intervenido los representantes de los trabajadores éstos carecen de legitimación, salvo que existiera un vicio invalidante del consentimiento o cuando se trate de interpretar las cláusulas del pacto aprobatorio. PENDAS DIAZ, B.: "El calendario laboral", cit., págs. 673 a 675.

mejor aún, facilitar su recuperación física y psicológica así como posibilitar su descanso, esparcimiento y ocio<sup>411</sup>. Se puede entender, en consecuencia, que el derecho de los mineros a vacaciones se configura como una interrupción de la prestación laboral con una periodicidad anual en base a un derecho subjetivo individual de todo trabajador (sin distinción alguna por circunstancias familiares o contractuales), de carácter retribuido, irrenunciable en sus mínimos legales (no alterables *in peius* por convenio colectivo o acuerdo individual) y no compensable económicamente<sup>412</sup>.

La normativa que dispone las reglas fundamentales conforme a las cuales se reconoce y disciplina el régimen jurídico de este derecho en el sector minero, además de la general<sup>413</sup>, se encuentra específicamente contenida en los convenios colectivos del sector y en los arts. 66 y siguientes de la OLMC (pues el EM no entra a regular el tema), en lo que no hayan sido sustituidos por convenio colectivo (pues normalmente los adoptan) o por los respectivos contratos de trabajo.

---

<sup>411</sup> Las anteriores circunstancias determinaron que los legisladores de todos los países y organismos internacionales adoptaran (aunque de forma tardía en el tiempo, ya que no es hasta los primeros años del siglo XX cuando se empiezan a manifestar las condiciones jurídicas, económicas y sociales para el reconocimiento de este derecho) una regulación tendente a establecer el principio de vacaciones pagadas para todos los trabajadores. MATIA PRIM, J.: "Las vacaciones anuales", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, el Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), TOMO VII, 1982, págs. 386-396.

<sup>412</sup> DELA VILLAGIL, L.E.: "Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas", *RPS*, núm. 144, 1984, pág. 86, definiendo la vacación anual retribuida como "el derecho a un período anual y limitado de descanso, concedido al trabajador por su empleador, durante el cual se interrumpe la obligación de trabajo del primero, permaneciendo inalterado, pese a ello, en lo demás, el contenido de la relación laboral". Similares términos utilizan, entre otros, IGLESIAS CABERO, M.: "Las vacaciones anuales", *DL*, número monográfico, octubre, 1987, págs. 95-119 o CHARRO BAENA, P.: *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, Madrid (MTSS), 1993, págs. 194 y 195.

<sup>413</sup> Dentro de las disposiciones que podrían incluirse entre las generales pueden destacarse:

- Art. 120 TCEE y Recomendación del Consejo de la CEE de 22 de julio de 1975; Directiva comunitaria 93/104, de 23 de noviembre (DOCE de 13 de diciembre de 1993) sobre determinados aspectos del tiempo de trabajo. (Vid., al respecto, AGUT GARCIA, C. y VICENTE PALACIO, M.A.: "Normativa comunitaria en materia de vacaciones anuales", *TS*, núm. 38, págs. 1994, 107-110).

- Art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948; art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966.

- Art. 2 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961.

- Convenio número 132, de 24 de junio de 1971 (al que se debe unir los Convenios núm. 101, de 26 de junio de 1952 y núm. 146, de 26 de octubre de 1976, respecto a las vacaciones pagadas en la agricultura y a la gente del mar, respectivamente).

- Arts. 40.2 CE y 38 ET.

El régimen jurídico de las vacaciones anuales retribuidas dentro de la minería del carbón se puede sistematizar así mostrando una especial atención a aspectos relacionados con la duración, fijación y retribución.

1.- Duración. Frente a la regulación general contenida en art. 38.1 ET, conforme a la cual el período de vacaciones se extiende a treinta días naturales al año como mínimo (espacio temporal susceptible de mejora por convenio colectivo o contrato individual, manteniendo, en este último caso, la duración superior como condición más beneficiosa<sup>414</sup>), la OLMC en su art. 66 concretó en veintitrés días laborables el período de descanso, considerando como tales a estos efectos "todos los días del año excepto domingos y fiestas oficiales y religiosas equiparadas a domingo, según establece la Ley de descanso dominical"; precisión esta última que se debe considerar superada y referida a lo dispuesto en los arts. 37.1 y 2 ET, de posterior análisis.

Cabe destacar al respecto que el art. 66 OLMC concedía el derecho al descanso a todos los trabajadores sin distinción de puesto o categoría, previsión ciertamente novedosa si se tiene en cuenta que precedentes próximos a esta norma sí establecían ciertas diferencias<sup>415</sup>. Los convenios colectivos<sup>416</sup> del sector tampoco reflejan divergencias sustanciales en cuanto al período de vacaciones en función de categorías, lugar concreto de trabajo o antigüedad y, sin embargo, son precisamente los llamados a servir de instrumento idóneo para elevar la duración del número de días de vacaciones, pudiendo observar dentro de ellos diversas

---

<sup>414</sup> GARCIA ORTEGA, J.: "Nacimiento, duración y disfrute del derecho a vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994, pág. 17.

<sup>415</sup> Así, al título meramente ejemplificativo, la Reglamentación de Trabajo en las minas de carbón aprobada por Orden de 6 de junio de 1942 atribuía siete días laborables al personal obrero y subalterno (extendiéndose para los menores de veintidós años al período de tiempo que éstos permaneciesen en los campamentos o cursillos del Frente de Juventudes, veinte y cinco días al personal administrativo y al no titulado, según llevase más o menos de cinco años al servicio de la empresa y veinte días como mínimo al personal titulado cualesquiera que fuesen sus años de servicio. Tal regulación coincidía parcialmente con lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las minas de carbón aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946, que se limitó a añadir tres días más de disfrute a los siete atribuidos al personal obrero y subalterno, pero sólo para los obreros del interior, los cuales se ampliaron con posterioridad a quince y diez días por el Decreto de 12 de noviembre de 1954 (interpretado por Orden de 24 de febrero de 1958, que considera aplicable esta ampliación a las vacaciones que se hubieran de disfrutar desde el 1 de enero de 1958). La OMH no contenía referencia alguna al período de vacaciones de los menores de veintidós años y amplió a quince días laborales el tiempo de vacaciones del personal obrero de exterior y de servicios auxiliares, y a veinte días al personal obrero de interior, pero respeta el resto de las previsiones. Las vacaciones que se disfrutasen en el año 1964 serían, no obstante, de doce y diecisiete días laborables para el personal de exterior e interior respectivamente.

<sup>416</sup> BALLESTER PASTOR, I. y YANINI BAEZA, J.: "El derecho a las vacaciones anuales en la negociación colectiva Año 1992-1993", *TS*, núm. 38, 1994, págs. 63-82.

coordinadas operativas, pues mientras algunos mantienen los treinta días naturales establecidos en el ET<sup>417</sup>, otros optan por establecer el módulo en días laborables (oscilando entre ventiuño<sup>418</sup>, ventidós<sup>419</sup>, ventitrés<sup>420</sup>, venticinco<sup>421</sup> o hasta ventiséis<sup>422</sup>).

Dato a destacar es que la OLMC se refería, además, a la necesidad de una mejora del número de días de disfrute de vacaciones para así incentivar el trabajo, de manera tal que "los trabajadores que en los doce meses anteriores al comienzo del disfrute de vacaciones hubiesen asistido al trabajo, como mínimo doscientos quince días, dentro de los cuales se computarán los de baja por accidente laboral, en las empresas en que la semana sea de cinco días laborables, y doscientos sesenta días, en las que la semana sea de seis días laborables, tendrán derecho a dos días más de vacación". Sobre la interpretación de este precepto se puede hacer referencia por su interés histórico al pronunciamiento de dos Resoluciones de la Dirección General de Trabajo: la primera, de 7 de julio de 1973, estableció textualmente que "... deberá interpretarse en el sentido de computar como días de asistencia al trabajo, a los efectos del disfrute de los dos días más de vacaciones, el correspondiente a la duración de la vacación anual de carácter general, así como el tiempo de asistencia a los actos a que fueran reglamentariamente convocados los trabajadores con cargo electivo sindical, de conformidad con la dispuesto en el Decreto 1878/1971, de 23 de julio...", la segunda, de 1 de julio de 1974, se limita a reiterar lo antes dicho con sus mismos términos.

---

<sup>417</sup> Convenio provincial de León (art. 12); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27); Convenio para la empresa Antracitas de Gaizarro (art. 31); Convenio para la empresa Antracitas del Marrón (art. 11); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 4); Convenio para la empresa Coto minero del Sil (art. 12).

<sup>418</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 5); y Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 21), entre otros. En el mismo sentido se manifestaban los sucesivos Convenios para la extinta empresa Hulleras de Sabero, por ejemplo, el firmado en 1988 (art. 21).

<sup>419</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 7); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 6); Convenio para la empresa Lignotok (art. 16); Convenio para la empresa Lignitos (art. 22); Convenio para la empresa Martín Aznar (art. 17).

<sup>420</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 11); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 7); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 16).

<sup>421</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 7); Convenio para la empresa MSP (art. 40); Convenio para el pozo La Camocha (art. 7); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 27); Convenio para la empresa Figaredo (art. 9); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 6); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 7).

<sup>422</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 16); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 8); Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 21).



Algunas previsiones convencionales (aunque otras no contengan un pronunciamiento expreso<sup>423</sup>) establecen el premio de un día o dos adicionales de asueto en favor de ciertos mineros en función del número de días trabajados en los doce meses anteriores (entre los ciento cincuenta y los doscientos sesenta<sup>424</sup>), o exigen que no se hubiera faltado al trabajo más de treinta días (excluidos los de baja por accidente laboral y vacaciones) o no se tuvieran diez o más faltas sin justificar<sup>425</sup>, llegando incluso a establecer un incremento de diez días laborables más en compensación de descansos trabajados<sup>426</sup>.

Habitual resulta la cobertura de un año entero de servicios en la misma empresa<sup>427</sup> para el disfrute "completo" de las vacaciones anuales retribuidas<sup>428</sup>; carácter anual que se resalta igualmente en algún pronunciamiento judicial<sup>429</sup>. Ahora bien, tales previsiones no traen aparejada como consecuencia que los trabajadores cuyo contrato sea de duración inferior al año no tengan derecho a vacaciones<sup>430</sup>, de forma tal que al personal que por haber

---

<sup>423</sup> Esto sucede, entre otros, en el Convenio provincial de Asturias (art. 7); y en los convenios de ámbito empresarial, como por ejemplo, para la MSP (art. 40), Figaredo (art. 9), La Camocha (art. 7), Hijos de Baldomero García (art. 21), y HUNOSA (art. 27).

<sup>424</sup> Convenio provincial de León (art. 8); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 16); Convenio para la empresa Coto minero del Sil (art. 12); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 11); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 7); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 17).

<sup>425</sup> Convenio para la empresa Minas Esucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 16).

<sup>426</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 9).

<sup>427</sup> ALONSO OLEA, M.: "Jurisprudencia sobre el descanso anual", *REDT*, núm. 6, 1981, pág. 222, considerando que "hasta que se cumple el año de servicios no se completa el derecho al disfrute de las vacaciones... y deben disfrutarse dentro del año siguiente al completado para su devengo".

<sup>428</sup> Así parecen exigirlo diversas disposiciones normativas, entre ellas: el art. 38 ET, que expresamente habla de "vacaciones anuales retribuidas"; la Directiva 93/104, de 23 de noviembre; el art. 3.1 del Convenio núm. 132 OIT que se refiere a "vacaciones anuales pagadas"; "permiso anual retribuido" fue la expresión que utilizó el art. 35.1 LCT; el art. 37 LRL, conforme al cual todo trabajador tenía derecho "cada año a un período...". MARTIN VALVERDE, A.: "Las líneas de evolución del derecho a vacaciones", *RPS*, núm. 83, 1969, págs. 74 y 75, defiende, por su parte, la interpretación de la "anualidad" como plazo dentro del cual se puede y se debe ejercitar el derecho a vacaciones y no como requisito (año como período de espera que debe transcurrir para poder actualizar ese derecho); SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas" (I), *RPS*, núm. 130, 1981, págs. 7 y ss.

<sup>429</sup> STCT de 18 de abril de 1975 (Ar. 1930), significando claramente el carácter anual de las vacaciones y estableciendo que "son a la vez anuales y no compensables, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se han disfrutado. Deben, pues, ser solicitadas oportunamente, dentro de cada anualidad...". STCT de 2 de julio de 1975 (Ar. 3546), estableciendo la imposibilidad de acumular períodos anteriores a la imposibilidad de disfrute de la última anualidad vencida y no satisfecha.

<sup>430</sup> STCT de 27 de febrero de 1973 (Ar. 932), acogiendo la idea de que el trabajador "que en tiempo hábil no tuviese completado un año efectivo de servicio, disfrutará de un número de días de vacación proporcional al tiempo de sus

ingresado o cesado en el transcurso del año no hubiera cubierto el tiempo exigido para el disfrute pleno de las vacaciones le corresponderá en ese mismo año la parte proporcional en función de la cantidad de semanas o meses trabajados<sup>431</sup>.

Este criterio de proporcionalidad (acogido expresamente por la OLMC -art. 66<sup>432</sup>- y numerosas disposiciones convencionales<sup>433</sup>) entre el tiempo de trabajo efectivo y la duración de las vacaciones se puede excepcionar en determinadas circunstancias no dependientes de la voluntad del minero que hubieren motivado en el transcurso del año natural ciertas interrupciones temporales en la prestación de servicios, en particular en los supuestos de enfermedad o accidente<sup>434</sup> (de mayor importancia en el ámbito extractivo por la peligrosidad intrínseca del trabajo en el mismo) que no reducen en modo alguno la duración del descanso por considerarse período asimilado al de servicios<sup>435</sup>. Además "podrán ser disfrutadas las vacaciones fuera del período hábil que se señala por aquellos trabajadores que hubiesen permanecido de baja por accidente o enfermedad y por cuya razón no hubieran podido

---

servicios..., acreditado en autos que los actores vienen prestando servicios desde hace años en la empresa... a dicha patronal incumbió aprobar los días en que los actores han dejado de prestar trabajo efectivo...".

<sup>431</sup> Así, el derogado art. 27.1 LRL y el art. 4 del Convenio núm. 132 OIT.

<sup>432</sup> "El trabajador que en el tiempo hábil a que se refiere este artículo no tuviese completado un año efectivo de servicio disfrutará de un número de días de vacación proporcional al tiempo de servicios prestados". Idéntica disposición se estableció anteriormente en el último párrafo del art. 73 OMH.

<sup>433</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 7); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 27); Convenio provincial de Palencia (art. 16); Convenio para la empresa Minas Teruel (Mina Elvira) (art. 6); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 17); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 7).

<sup>434</sup> Art. 5.4 del Convenio, núm. 132 OIT, conforme al cual "en las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios". Aunque el ET guarda silencio acerca de los criterios generales en los cuales se precisen qué ausencias o interrupciones del trabajo son asimilables a días de servicios efectivos, es claro que las ausencias deben ser independientes de la voluntad del titular del derecho a vacaciones y haberse mantenido el vínculo contractual y sus efectos. La equiparación del período en que los trabajadores se ausenten del trabajo a la prestación efectiva de servicios queda supeditada a no alcanzar una duración tal que se convierta en irrazonable, dejándose a la voluntad de las partes libertad para la determinación de dichas ausencias, siempre para ampliar y no restringir los supuestos generadores de vacaciones. CHARRO BAENA, P.: *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, cit., págs. 417 a 420.

Como mero apunte histórico cabe destacar que la Ordenanza laboral de 1946 expresamente recogía la imposibilidad de descontar de las vacaciones anuales retribuidas las licencias y permisos que las empresas concedieran a sus trabajadores, por revisión de aparecida de la nominativa posterior.

<sup>435</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Régimen Jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas", cit., págs. 136-146.

hacerlo dentro del período señalado", tal y como dispone el art. 66 OLMC<sup>436</sup>. La regulación convencional en este punto concreto presenta sesgos muy variados: mientras algunos convenios guardan absoluto silencio en otros se detectan cláusulas conforme a las cuales el tiempo en que el minero se encuentre en situación de incapacidad temporal equivale a tiempo efectivo de trabajo a efectos de disfrute de vacaciones<sup>437</sup>.

2.- Fijación. Los días concretos para el disfrute de las vacaciones se fijarán por acuerdo entre empresario y minero, de conformidad con lo en su caso establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones (art. 38.2 ET); tal es así que los convenios son considerados como los instrumentos más idóneos para la determinación y exclusión del momento concreto en que deban tener lugar las vacaciones. La actitud mantenida por los interlocutores sociales en la negociación (normalmente de empresa o ámbito inferior<sup>438</sup>), a pesar de esporádicos silencios<sup>439</sup>, se ciñe a señalar una serie de meses concretos dentro de los cuales se ha de proceder al disfrute del período de descanso, período coincidente normalmente con el estival<sup>440</sup>. La OLMC (que a su vez retoma lo previsto en la OMH) preveía como lapso temporal hábil para el disfrute de vacaciones el comprendido entre

---

<sup>436</sup> Idéntica previsión y se estableció en el art. 77.2 OMH.

<sup>437</sup> Así en los sucesivos Convenios provinciales asturianos a partir de 1988; Convenio para la empresa Minas de la Ventana a partir de 1991; Convenio para la empresa Figaredo a partir de 1988; Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 16); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 31); Convenio para la empresa MSP (art. 10); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 9); Convenio para la Compañía Minera Jove (art. 6); Convenio para la empresa Lignitos (art. 22).

<sup>438</sup> Pues al ser necesario que las fechas concretas de vacaciones se fijen en cada empresa difícilmente van a encontrar convenios colectivos de ámbito supra-empresarial que lo hagan. GARCIA NINET, J.I. y LLEO CASANOVAS, B.: "La fijación del período vacacional: El calendario de vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994, págs. 24-25.

<sup>439</sup> Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 8); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 11); Convenio para la provincial de Palencia (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 7).

<sup>440</sup> Así, por ejemplo: 1) en julio y agosto. Convenio provincial de Asturias (art. 7); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 31); Convenio para la empresa MSP (art. 40); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 21); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 27); Convenio para el pozo La Camocha (art. 7); Convenio para la empresa Figaredo (art. 9); Convenio para la Compañía Minera Jove (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 7); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5); y Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 6). 2) desde el 1 de junio al 30 de septiembre. Convenio provincial de León (art. 8); y Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 21). 3) desde el 1 de junio al 31 de octubre. Convenio para Minas de Ventana (art. 27); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 16). 4) desde el 15 de julio al 30 de septiembre. Convenio para la empresa Minas La Escucha (centro de trabajo Aín Hay Casó) (art. 16).

el 1 de mayo y el treinta y uno de octubre, al cual se remite expresamente alguna disposición convencional<sup>441</sup>.

Partiendo de lo dispuesto en la OLMC se admite la posibilidad -repetida, pese a las importantes variaciones acaecidas, en una muestra del escaso esfuerzo negociador así como de la imprecisión técnica existente- de que "los trabajadores que por cualquier causa desearan disfrutar sus vacaciones fuera del período señalado, habrán de solicitarlo a la Dirección de la empresa, indicando la época en que les interesa vacar; la Dirección de acuerdo con el Jurado, podrá acceder a lo solicitado"<sup>442</sup>, o se acoge expresamente la máxima flexibilidad posible al admitir el disfrute de los días de asueto en época distinta de la señalada, condicionando esta hipótesis únicamente a la oportuna y previa solicitud del operario<sup>443</sup>.

A pesar de haber desaparecido en la redacción actual del ET las preferencias y criterios legales relativos al disfrute de vacaciones, nada obsta para que se puedan establecer parámetros convencionales a tener en cuenta para determinar el concreto período de disfrute de las vacaciones; algún convenio colectivo<sup>444</sup> recoge así de forma expresa la facultad empresarial de excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de la organización extractiva (supuesto encuadrable dentro del art. 38.2 ET anterior a la Reforma introducida por la Ley 11/1994).

---

<sup>441</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 5).

<sup>442</sup> Esta disposición es una transcripción de lo reseñado en el art. 74 OMH, que añadía también la obligación de exposición con una antelación de un mes en los tablones de anuncios del cuadro de disfrute de vacaciones para que el trabajador solicitara el cambio de turno, si lo estimara pertinente ante la dirección de la empresa, que, de acuerdo con el Jurado, procurará en lo posible atender a las peticiones de los trabajadores.

Con anterioridad, la Ordenanza del sector, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946 (art. 57), recogía únicamente la posibilidad de "disfrutar las vacaciones fuera de plazo a aquellos trabajadores que así lo pidieran expresamente a la empresa y ésta accediera a ello".

<sup>443</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 21); Convenio para la empresa MSP (art. 40); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 21); Convenio para el Pozo minero La Camocha (art. 4); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 27); Convenio para la Mina Figaredo (art. 9); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 16).

<sup>444</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 5). Por su parte, el Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5) reseña la posible fijación del disfrute de hasta un máximo de diez días durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo, por coincidir con los mayores dificultades climatológicas para el transporte y acceso al mina.

Cabe destacar también la ausencia de previsiones en los convenios respecto al posible fraccionamiento del período de vacaciones en varios subperíodos<sup>445</sup>, circunstancia quizá debida a la necesidad de que los espacios destinados al descanso de los mineros sean dilatados en el tiempo con el fin de que se cumpla el objetivo reparador que merece la especial dureza de la labor minera, a pesar de que esporádicamente se admita el posible fraccionamiento de tal período siempre que medie acuerdo entre minero y empresario<sup>446</sup>.

Dejando aparte lo anterior, si existiera discrepancia entre las partes en cuanto a la fecha del disfrute, será la jurisdicción laboral quien la fije, siguiendo los trámites de un proceso sumario y preferente<sup>447</sup> (arts. 125 y 126 LPL), a través de una decisión judicial irrecurrible<sup>448</sup>. De ello se infiere que se han sustraído las competencias sobre este punto atribuidas a la Administración laboral por la OLMC; nada impide, sin embargo, que en los convenios colectivos se establezcan vías alternativas de solución con carácter previo a la intervención del juez de lo social y, sin embargo, no se detectan previsiones en los convenios del sector minero en tal sentido; sin perjuicio de lo cual, la decisión unilateral del minero de tomar vacaciones en unas fechas concretas sin llegar al pertinente acuerdo con la contraparte ni -en su defecto- contar con la fijación establecida por el juez de lo social, constituye causa de despido de acuerdo con lo previsto en el art. 54.1 y 2 b) ET.

---

<sup>445</sup>MATEOS BEATO, A.: "Descanso semanal y vacaciones", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, cit., págs. 338-339. Con anterioridad a la Ley 11/1994 se permitía que por acuerdo entre el trabajador y el empresario se disfrutaran las vacaciones divididas en dos períodos, partiendo de lo dispuesto en el art. 8.1 del Convenio núm. 132 OIT, según el cual "el fraccionamiento de las vacaciones podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente". El fraccionamiento según establecía el ET, se limitaba a dos períodos, teniendo uno de los mismos al menos una duración no inferior a quince días ininterrumpidos. SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas (II)", *RPS*, núm. 131, 1981, pág. 9, quien estimó que resultaría aconsejable cierta división del descanso debido a determinados intereses de carácter personal, turismo, etc. si se requiere dicha división salvaguardando su finalidad reparadora.

<sup>446</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 7); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 9); Convenio para la empresa la Carbonífera del Ebro (art. 5); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 6).

<sup>447</sup> ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUG, C.: *Derecho Procesal del Trabajo*, 8ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 229-230; BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª edición, Madrid (Trotta), 1995, págs. 351-354; MONTERO AROCA, J.; IGLESAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J.M. y SAMPEDRO CORRAL, M.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Madrid (Cívitas), 1993, págs. 773-778; CEVA SEBASTIA, J.: *Análisis Práctico del Proceso Laboral*, 2ª edición, Alicante (Colegio Oficial de Graduados Sociales), 1993, págs. 152-153; MOLINER TAMBORERO, G.: "El proceso por vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994, págs. 51-62.

<sup>448</sup> En el mismo sentido que el art. 38.2.2º ET se oponía el art. 35.1 *in fine* LCT.

Cada empresa minera ha de confeccionar su calendario de vacaciones, teniendo presente la exigencia de que el trabajador debe conocer con certeza las fechas concretas de su disfrute con dos meses de antelación a su inicio (art. 38.3 ET). La OMH establecía al respecto la obligación que pesa sobre el empresario, de acuerdo con el Jurado (léase representación unitaria), de confeccionar el cuadro de vacaciones, el cual se expondría con la antelación de un mes en los tablones de anuncios tanto para el conocimiento del personal como para que, a partir del mismo, se solicitase el cambio de turno. Esta disposición desapareció, sin embargo, con la OLMC de 1973, por más que algunos convenios colectivos se encarguen de establecer previsiones concretas respecto del momento en que ha de hacerse pública la fecha del disfrute de dicho descanso<sup>449</sup>.

No faltan previsiones puntuales a este respecto acogidas vía convencional, como las que establecen, por ejemplo, que "el inicio de las vacaciones no coincidirá con sábado, domingo o festivo"<sup>450</sup>; que "si pudiendo disfrutarlas en el período normal no lo hiciera pierde el derecho a las mismas; la empresa someterá al comité los casos de reincidencia"<sup>451</sup>; que "la empresa entregará un justificante de las vacaciones"<sup>452</sup>; que "tres sábados del mes de agosto serán de vacaciones para todo el personal cualquiera que sea la fecha de disfrute de los otros veintidós"<sup>453</sup>, etc.

---

<sup>449</sup> Se utilizan expresiones tales como: "suficiente antelación" (Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa -art. 16-); "en el mes de mayo" (Convenio para el pozo La Camocha -art. 7-); o "antes del 31 de mayo de cada año" (Convenio para la empresa UMESA -art. 7-).

<sup>450</sup> Convenio provincial de León (art. 8).

<sup>451</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 3).

<sup>452</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27). En otros convenios se utilizan expresiones similares, tales como: "en el momento de comenzar el disfrute se dará al trabajador justificante de hallarse en tal situación" (Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa -art. 16-); o "el día anterior al comienzo las empresas confeccionarán por duplicado un justificante que se firmará por ambas partes, quedándose cada una de ellas con un ejemplar" (Convenio provincial de León, 1994 -art. 8-, Convenio para las empresas Antracitas del Bierzo -art. 8- y Antracitas de Marrón -art. 11-).

<sup>453</sup> Convenio para la Mina Figaredo (art. 9). Por su parte, el Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5), prevé, contrariamente, que los sábados del mes de agosto serán de vacaciones para todo el personal, excepto para los que las disfruten en el mes de julio, en cuyo caso, serán de vacaciones los sábados de dicho mes.

3.- Retribución. En la OLMC se establecía que "la liquidación de las vacaciones... deberá ser satisfecha antes del comienzo de las mismas"<sup>454</sup>; previsión cuya finalidad permite que el trabajador haga frente a una serie de gastos adicionales derivados de su disfrute; puede tratarse, sin embargo, de un peligroso anticipo, pues el minero al reincorporarse al laboreo debe esperar a que transcurra el período de trabajo habitual para devengar su correspondiente remuneración. Por convenio se introducen una serie de matizaciones referidas al posible abono al inicio de las vacaciones de una cantidad a cuenta a deducir de las devengadas para aquellos trabajadores que lo soliciten<sup>455</sup>.

La cuantía concreta a abonar al minero durante el período de vacaciones ha de ser semejante a la que se percibiese habitualmente; es decir, el empresario ha de continuar retribuyendo al trabajador en una cantidad que le permita mantener el nivel de vida de que disponía<sup>456</sup>. No se apartó de ello la OLMC que, siguiendo en este punto a la OMH<sup>457</sup>, optó por el criterio del "promedio" que el minero hubiera percibido en los días de trabajo efectivo comprendidos en los tres meses anteriores a su disfrute para determinar la cuantía de la retribución, módulo que se concreta en la doctrina judicial en el promedio del valor hora durante los tres meses anteriores<sup>458</sup>. Los distintos convenios acogen en su mayor parte la fórmula reseñada en la OLMC, anteriormente reflejada<sup>459</sup> (sin perjuicio de la existencia de

---

<sup>454</sup> Al igual que ya se establecía en el art. 75 OMH, acorde, por lo demás, con el art. 7.2 del Convenio núm. 132 OIT.

<sup>455</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 7); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel, 1994 (art. 7); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 7); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 6).

<sup>456</sup> El art. 7.2 del Convenio núm. 132 OIT precisa que la remuneración ha de ser por lo menos "la normal o media calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado". El ordenamiento español carece de concreción, sin embargo, por lo que han de interpretarse los términos "retribución normal", considerando doctrinalmente incluidos todos los conceptos retributivos que el trabajador venga percibiendo en jornada ordinaria (con exclusión las horas extraordinarias, dietas, etc). ALVAREZ DE LA ROSA, M.: "La retribución de las vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994, págs. 36-40; ARROYO GONZALEZ, M.: "La retribución en el período de vacaciones: criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 26, 1991, págs. 325 y ss.

<sup>457</sup> El art. 58 de la Ordenanza de 1946 establecía que "a efectos de liquidación de las vacaciones retribuidas del personal que trabaje a destajo, se tomará como salario el promedio de lo obtenido por el trabajador durante los tres meses anteriores venidos al período de disfrute de vacaciones que establece la presente Reglamentación, integrándose en él los mismos conceptos que se consideren a efectos de accidentes".

<sup>458</sup> STCT de 22 de noviembre de 1977 (Ar. 5784).

<sup>459</sup> Convenio provincial de León (art. 8); Convenio provincial de Asturias (art. 7); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 7); Convenio para la Compañía Minera Jove (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón

alguna excepción que atienda al promedio de los dos últimos meses<sup>460</sup> o al salario del convenio incluidos pluses<sup>461</sup>). Por convenio se establecen igualmente algunos complementos como, por ejemplo, "del 15% cuando el trabajador solicite el disfrute en los meses de diciembre, enero y febrero y del 5% si sólo disfruta parte en dicho lapso de tiempo sobre el importe devengado en el mismo"<sup>462</sup>, o el devengado "al finalizar el año de vigencia cada productor que haya obtenido diez o más permisos de asiduidad percibirá una bonificación equivalente al importe de cinco días de vacaciones calculadas al promedio de los días de trabajo efectivo del último trimestre"<sup>463</sup>.

La propia finalidad reparadora de las vacaciones anuales remuneradas inspira la prohibición de compensar monetariamente<sup>464</sup> el no disfrute del permiso<sup>465</sup>. En este sentido, se manifestó el art. 67 de la OLMC<sup>466</sup> (y en su aplicación la doctrina legal<sup>467</sup>), que rompió con una tradición de compensación de las vacaciones en metálico dentro de las minas del carbón aprobada por sucesivas disposiciones anuales del Ministerio de Trabajo, inauguradas con el Decreto de 21 de septiembre de 1942<sup>468</sup> y justificadas por necesidades derivadas de una

---

(art. 7); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 5); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 11); Convenio para la empresa UMESA (art. 7); Convenio para la empresa Coto minero del Sil (art. 10); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 6).

<sup>460</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 9).

<sup>461</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 5). El Convenio para la empresa Lignotodk (art. 16) atiende al salario base, antigüedad y plus convenio.

<sup>462</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 27).

<sup>463</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 16).

<sup>464</sup> GARCIA-PERROTE ESCARTN, I: "Las garantías del derecho a vacaciones (disfrute efectivo, indisponibilidad, prohibición de compensación en metálico, no acumulación y otras)", *TS*, núm. 38, 1994, págs. 41-50.

<sup>465</sup> Art. 38 ET, art. 12 del Convenio núm. 132 OIT y art. 7.2 de la Directiva 94/104, de 23 de noviembre, si bien excepcionan los supuestos de conclusión de la relación laboral.

<sup>466</sup> Y con anterioridad la OMH.

<sup>467</sup> SSTCT de 3 de octubre de 1973 (Ar. 3595) y 2 de julio de 1975 (Ar. 3545), que prohíben expresamente su compensación en metálico, en virtud de lo dispuesto en el art. 35.4 LCT, inspirado, a su vez, en la propia finalidad de las vacaciones, que no es otra sino el descanso y efectivo disfrute por el trabajador durante el período reglamentariamente establecido. STCT de 16 de enero de 1976 (Ar. 169), indica, por su parte, que de ningún modo el art. 66.1 OLMC quiere sugerir una compensación en metálico de las vacaciones a los trabajadores que durante todo el año hayan estado afectados de enfermedad (léase actualmente incapacidad temporal).

<sup>468</sup> Decreto seguido por el de 29 de septiembre de 1943; Decreto de 29 de septiembre de 1944; Decreto de 26 de julio de 1945; Decreto de 14 de noviembre de 1947; Decreto de 29 de diciembre de 1948; Decreto de 16 de diciembre de 1949;



economía de guerra. En tales disposiciones se consideró requisito indispensable que los trabajadores prestasen a tal compensación su asentimiento y que las empresas les concediesen siempre los salarios correspondientes a los jornales de los días que hubieran debido descansar incrementados en un 40%; no se possibilitó, por otra parte, la renuncia al disfrute de vacaciones a los obreros que por su salud las hubiesen necesitado (a juicio del servicio médico del correspondiente Montepío en aquellos momentos). El Ministerio de Trabajo debía adoptar además las medidas oportunas para el cumplimiento de dichos Decretos y debía resolver cuantas incidencias se presentasen; la medida, en efecto, tenía un carácter "excepcional, restringido y discrecional", pero la reiteración durante dos décadas confirió virtualidad reguladora a una disposición en principio eventual<sup>469</sup>.

En el caso de que el trabajador dejara de prestar sus servicios en la mina antes de haber disfrutado el descanso anual se contemplaba la posibilidad de que percibiera la parte proporcional de remuneración que le correspondiera de acuerdo con el tiempo trabajado<sup>470</sup> (art. 69 OLMC, conforme al cual: "al dejar de pertenecer a la empresa por la causa que fuese, se abonará a todo trabajador, el importe proporcional de vacación que le corresponda"<sup>471</sup>; en caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes más

---

Decreto de 1 de diciembre de 1950; Decreto de 16 de noviembre de 1951; Decreto de 14 de noviembre de 1952; Decreto de 4 de diciembre de 1953; Decreto de 12 de noviembre de 1954; Decreto de 23 de diciembre de 1955; Decreto de 30 de noviembre de 1956; Decreto de 6 de diciembre de 1957; Decreto de 24 de febrero de 1958 en el cual se aclara que, debido a las dudas surgidas respecto al aumento de los días de vacaciones recogido en el Decreto de 12 de noviembre de 1954, ha de interpretarse con carácter general que el antecitado aumento iba referido a las vacaciones que hubieran de ser abonadas como compensación en metálico desde el 1 de enero de 1955, en virtud de lo dispuesto por Orden de 20 de diciembre de 1954-; Decreto de 28 de noviembre de 1958; Decreto de 11 de febrero de 1960; Decreto de 12 de enero de 1961 y Decreto de 1 de marzo de 1962.

<sup>469</sup> BAYLOS CARROZA, A.: "La compensación en metálico de las vacaciones. Notas para el estudio del régimen laboral de las industrias mineras del carbón", *Revista del Combustible*, núm. 51-52, octubre-noviembre, 1949.

<sup>470</sup> En el Real Decreto 2199/1995, de 28 de diciembre, se fija el salario mínimo interprofesional para 1996, el cual, en su art. 4.1 *in fine*, dispone textualmente "en lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo (trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días), dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el art. 1, la parte proporcional de éste, correspondiente a las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el art. 38 ET y demás normas de aplicación".

<sup>471</sup> STCT de 3 de octubre de 1973 (Ar. 3595), al establecer que ésta es la única posibilidad de compensar en metálico las vacaciones cuando la relación laboral minera ha cesado, de acuerdo con doctrina reiterada del Tribunal Supremo.

próximos"<sup>472</sup>). Son escasos, por lo demás, los convenios que se refieren a este tema y los que lo hacen no establecen previsiones adicionales dignas de mención<sup>473</sup>.

## **9.- DESCANSO SEMANAL**

### **9.1.- Antecedentes**

En su análisis se puede destacar, en primer lugar, que las normas dedicadas a disciplinar el descanso semanal en el sector minero tienen como objeto esencial la protección del trabajador, esto es, la salvaguarda de su integridad física, al desarrollar la actividad laboral con elevadas dosis de peligrosidad e insalubridad, sin olvidar, no obstante, la necesidad de reconocer al colectivo minero un tiempo mínimo indispensable para desarrollar su personalidad dentro del ambiente familiar y en colectividad. La implantación del descanso dominical se introdujo en el ordenamiento jurídico español por Ley de 3 de marzo de 1904; posteriormente se promulgaron el Decreto-Ley de 8 de junio de 1925 y su Reglamento de desarrollo, de 17 de diciembre de 1926, dictado con el fin de adaptar las disposiciones de la citada Ley de 1904 a las declaraciones del Convenio núm. 14 OIT (que fecha de 1921). En virtud del art. 5 de esta Ley se exceptuaron del descanso dominical los trabajos eventualmente perentorios que fuera necesario realizar por inminencia del daño que se produciría en caso contrario, así como los que no fueran susceptibles de interrupción, por razones que determinaran grave perjuicio al interés público, admitiendo en su art. 7 que se pudiese llegar incluso a la suspensión, por dichas causas extraordinarias y en atención a consideraciones económicas apropiadas, del descanso semanal que, en compensación, fijaba la misma disposición legal.

Las necesidades de la industria minera de la época forzaron la aplicación de los preceptos legales citados a las explotaciones carboníferas, pues de su producción dependía la continuidad de otras industrias e incluso de servicios generales imprescindibles. Una vez más los principios éticos y religiosos se subordinaban al principal objetivo político del sistema: aumentar la producción mediante un régimen disciplinario. Por estas razones, y en virtud de

---

<sup>472</sup> Si gue en este punto también a la OMH.

<sup>473</sup> Convenio para la Mina Figaredo (art. 29).

la Orden de 17 de abril de 1940, se determinó que quedaban temporalmente exceptuados del descanso dominical los trabajos que se realizaran en las minas de carbón de Asturias, León y Palencia (que integran la mayor parte de las existentes en el país), tanto en la extracción o arranque, como en las demás faenas de limpieza, transportes, etc. Incluso se suprimían, con veladas amenazas, aquellas celebraciones religiosas más significativas o las festividades más profundamente enraizadas en la tradición minera. Podía considerarse igualmente en suspenso, y mientras durase esta excepción, la obligación de dar al personal ocupado en domingo otro día de descanso en la semana, siempre que la empresa, previa solicitud de la entonces Oficina Local de Contratación, demostrara la inexistencia de obreros cualificados en paro dentro de la profesión y especialidad; ahora bien, nunca podía exceder la jornada de trabajo en domingo de ocho horas, que habían de ser consideradas en todo caso como extraordinarias.

La Orden de 7 de junio de 1940, por la que se deroga la Orden de 17 de abril de este mismo año, dispuso la autorización circunstancial del trabajo en domingo en las minas de carbón, si bien para ello las empresas debían notificarlo a la Inspección Provincial del Trabajo y cumplir lo dispuesto en el Decreto-Ley de 8 de junio de 1925, sobre el establecimiento de turno para el descanso semanal de los obreros; era necesario, además, que éstos disfrutaran en domingo y dentro de la jornada de trabajo de una hora para el cumplimiento de sus deberes religiosos. Cuando, por imposibilidad total de establecer turnos, un obrero trabajase los siete días de la semana, sin que se le pudiera otorgar el día de descanso dentro de la semana siguiente, las horas de la jornada del domingo se considerarían como extraordinarias y se pagarían con el recargo del 40% previsto por el Decreto de 1 de julio de 1931.

Una vez desaparecidas las circunstancias que impusieron la necesidad de permitir transitoriamente el trabajo dominical en las minas de carbón, devino imprescindible su restablecimiento que tuvo lugar por la Orden de 16 de enero de 1946. En plena Guerra Civil, el Fuero del Trabajo de 1938 asumió para el Estado la ineludible responsabilidad de mantener el descanso en domingo "como sagrada condición en la prestación del trabajo" (Declaración II, 2). Tras la finalización de la contienda se promulgó la Ley de 13 de julio de 1940, sobre descanso dominical (desarrollada reglamentariamente por el Decreto de 25 de enero de 1941), que prohibió "en domingo y en las fiestas oficiales de carácter religioso, todo trabajo material

que suponga empleo de la actividad humana mediante el ejercicio de las facultades físicas, así como el trabajo intelectual por cuenta ajena, sin más excepciones que las expresadas en esta Ley" (art. 1). Con posterioridad, la LRL, de 8 de abril de 1976, amplió en medio día el descanso semanal, sin distinción por sectores productivos, norma que fue privada expresamente de vigor por la disposición derogatoria anexa del Real Decreto 2001/1983, actualmente sustituido por el RDJE

### **9.2.- El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo**

El art. 37.1 ET en su último inciso contempla que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, puede fijar regímenes de descanso alternativos para actividades concretas. Haciéndose eco de tal posibilidad, el art. 27 RDJE (y a la vista del art. 8 EM<sup>474</sup>) establece una previsión especial en virtud de la cual se concede un descanso semanal de dos días a los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneos, así como a aquellos trabajadores de exterior cuya actividad sólo se pueda producir simultáneamente a la de los primeros<sup>475</sup>.

La especialidad aludida, que supone un beneficio superior en medio día al establecido con carácter general en el art. 37.1 ET, encuentra su fundamento, una vez más, en la particular dureza del trabajo subterráneo en el sector minero, que hace aconsejable períodos de descanso superiores a los de otros sectores. A tal fundamento primero se debe unir igualmente una firme tendencia actual a no reducir la jornada sino a aumentar los días de descanso semanal,

---

<sup>474</sup> Puede mencionarse así la reglamentación de un régimen de implantación paulatina del meritado segundo día de descanso en la disposición transitoria 2ª EM, conforme a la cual "la implantación del régimen de descanso semanal previsto en el art. 8 se efectuará de forma gradual, de modo que a partir del 1 de enero de 1984, y para el conjunto de dicho año, se disfrute de un tercio de los segundos días de descanso establecidos en tal precepto, continuándose al mismo ritmo de implantación de un tercio más de descanso por años en 1985 y 1986. En todo caso, deberán respetarse los descansos mínimos previstos en el art. 37.1 ET. A efectos de aplicar las reglas contenidas en el párrafo anterior, a los descansos previstos en el mismo para 1984 se adicionarán aquellos que pudieran venir disfrutando con anterioridad por convenio o pacto, sin que de la suma de ambos pueda resultar, para 1984, más de dos tercios del total de descansos anuales, salvo en aquellas empresas que por aplicación del párrafo segundo de la disposición transitoria primera se superase este porcentaje".

<sup>475</sup> Especialidad reseñada por MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RIOS SALMERON, B: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 1995, pág. 181, si bien referida al art. 8 EM.

por considerar que favorece más al trabajador poder disponer del tiempo de recreo de manera acumulada, facilitando sus desplazamientos, mayores distracciones, etc<sup>476</sup>.

El párrafo 2º del art. 27 RDJE permite que por vía de convenio se pueda adaptar el régimen jurídico de descanso expuesto a las concretas necesidades extractivas de las empresas en virtud de las "características técnicas" de las mismas<sup>477</sup>. Los convenios pueden establecer así que el descanso semanal se disfrute de forma ininterrumpida, se fraccione de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas<sup>478</sup>, aisladamente o acumulado a otros descansos, o que adopte cualquiera de las formas previstas en el art. 37.1 ET, en remisión referida a la posibilidad de acumular el descanso por períodos de hasta catorce días por mera decisión unilateral del empresario, pues nada se dice acerca de la necesidad de acuerdo individual o colectivo al respecto, aunque lo lógico sería su constancia en el marco global del calendario anual<sup>479</sup>.

Un análisis de la práctica convencional sectorial ofrece las siguientes variantes, a saber:

---

<sup>476</sup> Es necesario efectuar una referencia a la reciente Directiva comunitaria 93/104, de 23 de noviembre (DOCE, 13 de diciembre de 1993), en cargada de regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pues dedica su art. 5 a tratar el descanso semanal, estableciendo la necesidad de que los trabajadores disfruten, por cada siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, a las que hay que añadir las once horas de descanso diario (establecidas en su art. 3); el período mínimo de descanso incluye además, y en principio, el domingo; si lo justifican condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de veinticuatro horas.

<sup>477</sup> No cabe duda de la mayor adaptabilidad de la negociación colectiva, en comparación con la norma legal, a las diversas y cambiantes circunstancias que rodean la prestación de trabajo. GONZALEZ ORTEGA, J.: "La reforma de la Negociación Colectiva", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, (Coord. ALARCON CARACUEL, M.), Madrid (Madrid Pons), 1994, pág. 335.

<sup>478</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 14).

<sup>479</sup> ALARCON CARACUEL, M.R.: "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994, pág. 66; "Duración del contrato, jornada y salario", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 178. En similares términos SAGARDOY BENGOCHEA, JA., et al.: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 273, entendiendo que esta acumulación podrá establecerla el empresario unilateralmente si al inicio de la actividad se trata, mientras que se deberá estar a lo dispuesto en convenio colectivo aplicable; si es posterior para su variación, habrá que estar a las reglas del art. 41 ET sobre modificación del horario, por cuanto como tal vendrá incorporado al preceptivo calendario laboral que el empresario debe elaborar anualmente.

1.- Es habitual que se prevea como segundo día de descanso el coincidente con el sábado, bien de forma expresa<sup>480</sup>, bien indirectamente al fijar la jornada semanal en cinco días, de lunes a viernes<sup>481</sup>.

2.- En otras ocasiones se limita a concretar numéricamente los segundos días de descanso en período anual (entre cuarenta y ocho<sup>482</sup> o cincuenta<sup>483</sup>).

3.- Con frecuencia se establece la posibilidad de destinar al personal durante tales días a realizar labores necesarias para la "conservación y mantenimiento de las instalaciones"<sup>484</sup>, derivadas de "circunstancias de la producción o rendimiento"<sup>485</sup>, motivadas por "causas tecnológicas, económicas o productivas"<sup>486</sup>, causadas "por necesidades de la producción, averías..."<sup>487</sup>, etc., mediando siempre acuerdo previo con los representantes unitarios.

4.- No faltan tampoco previsiones en orden a determinar la concreta retribución de estos segundos días, ajustándose siempre, aunque con variantes distintas<sup>488</sup>, a la regla de

---

<sup>480</sup> Convenio provincial de León (art. 7); Convenio provincial de Asturias (art. 6); Convenio provincial de Palencia (art. 14); Convenio para el pozo La Camocha (art. 6); Convenio para la mina Fígaredo (art. 7); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20); Convenio para la empresa HUNOSA (que promuega el contenido del art. 26 del Convenio firmado en 1992); Convenio de la empresa Antracitas del Bierzo (art. 7); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 20); Convenio para la empresa Minera Jove (art. 5); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 3).

<sup>481</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 13); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 9); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 6); Convenio para La Compañía General Minera de Teruel (art. 13); Convenio para la empresa UMESA (art. 6); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 10).

<sup>482</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 12).

<sup>483</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (disposición adicional 2ª).

<sup>484</sup> Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 10); Convenio provincial de León (art. 7), conforme al cual "las empresas, que por causas tecnológicas o productivas así lo requieran, podrán realizar trabajos en sábado, destinando a sus trabajadores, mediante acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Las empresas que carezcan de representantes de los trabajadores pactarán directamente con las centrales sindicales". Convenios anteriores establecían la posible distribución empresarial, previo informe de los representantes de los trabajadores, de los mencionados segundos días, estableciendo incluso turnos rotativos para su disfrute y creando al efecto el empleo necesario para su cobertura; previsión que desapareció a partir del Convenio firmado en 1987.

<sup>485</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20).

<sup>486</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 4).

<sup>487</sup> Convenio para la extinta empresa Antracitas del Bierzo (art. 7).

<sup>488</sup> Entre otros, Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (art. 15); Convenio para la empresa Lignotock (art. 22); Convenio para el pozo La Camocha (art. 4), que establece la remuneración en función "de la asistencia real de cada trabajador, sin perjuicio de que el disfrute de los descansos afecte a la totalidad de los trabajadores

proporcionalidad con los días de trabajo. Conviene aclarar que, en la práctica, la retribución del descanso semanal viene incluida en el salario semanal o mensual, debiéndose abonar también, en los supuestos de suspensión del contrato o de un despido, la retribución correspondiente a los días efectivamente trabajados y la parte proporcional correspondiente a los días de descanso<sup>489</sup>.

## 10.- DIAS FESTIVOS

Conforme al art. 37.2 ET (norma de carácter necesario) todos los trabajadores disfrutarán de catorce días festivos retribuidos, inhábiles y no recuperables (de los cuales dos

---

y su abono se efectuará a promedio". El Convenio para la empresa MSP (art. 12) dispone que "serán abonados a cada trabajador, en proporción al tiempo que trabaje en el mes correspondiente a razón de sus ingresos ordinarios del mismo mes, no computándose al efecto la prima de producción, prima de asistencia, Decreto exceso 600 Kg y premio interior". El Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 7) reseña "la retribución a promedio de los días efectivamente trabajados, es decir, cada mes se abonarán los días efectivamente trabajados y los segundos días de descanso que se disfrutan en ese mes a promedio de los trabajados; las ausencias no retribuidas por la empresa llevan implícitas la pérdida de la parte proporcional al segundo día de descanso y los pecios de los destajos quedan como se señala en el Acta Final de la Comisión de Destajos que se incluye como Anexo IV" (en realidad, Anexo V).

El Convenio para la empresa minera Jove (art. 5) dispone que "los sábados de descanso serán retribuidos de tal forma que los trabajadores percibirán todos los haberes de un día normal de trabajo, entendiéndose a promedio, y ello de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\text{Retribución de día de descanso} = \frac{\text{PDT} \times \text{DT}}{\text{DTM}}$$

PDT = promedio de los días trabajados.

DT = días trabajados en el mes.

DTM = días reales de trabajo en el mes.

A los efectos de retribución, todos los sábados del año serán de descanso, con independencia de que sean festivos o no."

Por su parte, el Convenio para la Mina Figaredo (art. 7), establece que "el disfrute de descanso afecta a todos los trabajadores con independencia de su asistencia; sin embargo, la retribución de los mismos estará en función de la asistencia individual. Su cuantía será la siguiente: por cada día de descanso se percibirá el importe de un día, calculado al promedio del propio mes, en función de la asistencia individual, multiplicado dicho promedio por la relación entre los días remunerados, por asistencia al trabajo, vacaciones y permisos retribuidos, entre los días totales de trabajo de dicho mes; en el promedio mencionado se computarán los abonos por desgaste de herramientas y vestuario; no existirá liquidación al final del año." Es a partir del Convenio firmado en 1992 cuando se añade que "el período de disfrute comprende el día o días de dos meses diferentes sin interrupción, el indicado promedio se efectuará computando los dos meses naturales anteriores al primer día de disfrute. En el Anexo III se concretan las claves para el abono del sábado de descanso".

<sup>489</sup> RAYONS UAREZ, E.: "Descanso semanal. Fiestas y permisos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982, pág. 314. De lo dispuesto en el antecitado precepto se puede extraer la consecuencia de que la retribución será la que corresponda a un día y medio normal de trabajo, siempre que se hubieran trabajado todos los días de la semana; en caso contrario será la parte proporcional a los salarios devengados, por lo que las faltas de asistencia injustificadas al trabajo -constitutivas de incumplimiento contractual-, aparte de acarrear la pérdida del salario correspondiente al día y horas no trabajadas, implica la carencia de la retribución del descanso semanal de forma proporcional.

serán locales). Esta previsión general resulta plenamente aplicable al sector del carbón, siendo misión de los convenios que lo estimen oportuno concretar las festividades de carácter local<sup>490</sup>. Nada impide, por otra parte, la existencia de acuerdos entre empresas y trabajadores para establecer días adicionales de descanso retribuido<sup>491</sup>, tal y como ocurre habitualmente con el día 4 de diciembre<sup>492</sup> (festividad de Santa Bárbara, patrona de la minería).

Es preciso hacer constar que en algunas empresas mineras se prestan servicios sin interrupción alguna durante todos los días del año, por lo que un determinado número de trabajadores deberán acudir a la explotación también los días festivos, dado lo desaconsejable que resulta contratar mineros a tiempo parcial para cubrir a los trabajadores habituales en sus descansos -los denominados correturnos-, fundamentalmente por la destreza y preparación necesarias para llevar a cabo la mayor parte de las tareas en la mina, así como el desconocimiento del "tajo" y los consiguientes peligros que se ocasionarían para la seguridad del productor. Los convenios colectivos deben asumir el protagonismo necesario en su ordenación que se centra fundamentalmente en determinar la retribución de los trabajos desempeñados en domingos y festivos empleando a este respecto fórmulas ciertamente originales, en todo caso, heterogéneas:

1.- Ante todo se desprende el carácter excepcional o extraordinario de estas tareas, que denotan ciertas expresiones utilizadas tales como "el personal obrero de mantenimiento que tenga que trabajar en domingo o festivo, en reparaciones urgentes, o que, por su carácter, no puedan realizarse en día laborable..."<sup>493</sup>; "el número de personas destinadas en domingo,

---

<sup>490</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 36); Convenio para la empresa MSP (art. 5); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 20); Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 46); Convenio para la empresa Compañía Minera Jove (otras disposiciones número 3.6).

<sup>491</sup> RAYON SUAREZ, E.: "Descanso, Fiestas y Permisos", op. cit., pág. 318.

<sup>492</sup> Sirvan de muestra el Convenio para la empresa HUNOSA (que proroga el contenido del art. 51 del Convenio firmado en 1992); Convenio para la empresa Figaredo (art. 29); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 30); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 15); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 8); Convenio para la Mina Escucha (centro de trabajo Aún hay caso) (art. 36); Convenio para la empresa minera Jove (otras disposiciones número 3.4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 7); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 14).

<sup>493</sup> Convenio para el pozo La Camocha (art. 5); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 19); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 35, que remite al art. 33).



festivo o día de descanso será el mínimo necesario a juicio de los mandos"<sup>494</sup>; o cuando se alude simple y concluyentemente a "circunstancias excepcionales"<sup>495</sup>, "trabajos de guardia de mina o reparaciones urgentes"<sup>496</sup>, o incluso, "en casos de fuerza mayor o extrema necesidad"<sup>497</sup>.

2.- Con frecuencia se establece que la jornada en estos días será de cinco horas, que si superadas llevará a que el resto se abone como horas extraordinarias<sup>498</sup>.

3.- Expresamente se suele aludir al carácter rotativo de estos trabajos<sup>499</sup>, en pronunciamientos extensivos al descanso compensatorio con el que deben de contar los operarios que desarrollen trabajos en días de descanso; el módulo temporal dentro del cual se ha de disfrutar dicho descanso oscila entre el mes siguiente<sup>500</sup> y la semana sucesiva<sup>501</sup> o precedente a los festivos<sup>502</sup>.

4.- En algunos convenios se excluye de las bonificaciones anteriores a "los trabajadores que comenzando su labor la víspera, la prolongen después de las cero horas del domingo, festivo o día de descanso, e igualmente quienes comiencen su jornada correspondiente al día siguiente antes de las venticuatro horas del domingo, festivo o día de

---

<sup>494</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (que promoga el contenido del Convenio firmado en 1992 -art. 40-).

<sup>495</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 26).

<sup>496</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 13).

<sup>497</sup> Convenio para la empresa Mina Jove (art. 12).

<sup>498</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 9); Convenio para la empresa minera Jove (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 6); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 18); Convenio para la empresa HUNOSA (que promoga el contenido del Convenio firmado en 1992 -art. 40-); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 10); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 14); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 14).

<sup>499</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 9); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 18); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 23); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 6); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 13); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 15).

<sup>500</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 9).

<sup>501</sup> El Convenio para la empresa HUNOSA (que promoga el contenido del Convenio firmado en 1992 -art. 40-); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 14); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 15).

<sup>502</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 6).

descanso; en razón a su especial función y jornada, quedan siempre y en todo caso excluidos de estas bonificaciones los Artilleros, Ayudantes de Artilleros y el personal destinado a la inyección de agua"<sup>503</sup>.

## 11.- PERMISOS RETRIBUIDOS

### 11.1.- Su regulación en la OLMC

Como es lógico, el minero puede encontrarse en una situación transitoria en la cual, afectado por alguna de las causas previstas en el ordenamiento o por acuerdo -individual o colectivo- de las partes, quede liberado de la obligación de realizar su prestación, manteniendo, sin embargo, el derecho a percibir la retribución<sup>504</sup>. La regulación de OLMC<sup>505</sup> (arts. 78 y 79) añadía un supuesto de permiso no previsto en el listado del art. 37.3 ET que responde a las especiales características del sector, cual es, aquél que se concede "por el tiempo necesario para reconocimiento médico del Seguro de Enfermedades Profesionales, percibiendo como retribución el promedio del ingreso normal del trabajador cuando no corra a cargo de la Seguridad Social". Tales previsiones sectoriales hubieron de entenderse superadas, sin embargo, por cuanto:

1.- No se exigía justificación alguna del minero para su obtención (sí para la concreta hipótesis de las ausencias que obedeciesen al ejercicio de funciones sindicales o mutualistas representativas), pues textualmente se disponía que "el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes...". En la actualidad, sin embargo, es necesaria la concurrencia -cuando

---

<sup>503</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (que proroga el contenido del Convenio firmado en 1992 -art. 40-); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 14).

<sup>504</sup> RAYONSUAREZ, E.: *Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral*, Madrid (MTSS), 1975, pág. 57. Las notas que concurren a la hora de delimitar la figura son, básicamente, la permanencia de la retribución (por lo que temporalmente quiebra la sinagmaticidad de las prestaciones del trabajador y del empresario, debido, precisamente, al carácter protector que el ordenamiento laboral dispensa al trabajador) y la transitoriedad del acto. La tipificación legal de estas licencias se encuentra ubicada en el art. 37.3 ET, en el cual se determina los requisitos o exigencias que condicionan el derecho reconocido al trabajador, a saber, el "aviso previo y la justificación".

<sup>505</sup> Y a la OMH, en su art. 85, atribuía una licencia de siete días retribuidos, independientemente de las vacaciones obligatorias.

fuese posible- de los condicionantes lógicos de previo aviso y justificación, tal y como se desprende del tenor del art. 37.3 ET. En efecto, el aviso previo, encuentra apoyatura en su carácter necesario para el buen funcionamiento de la empresa, pues a través de tal notificación el empresario podrá tomar las medidas pertinentes para evitar la alteración del normal funcionamiento del proceso extractivo, o, al menos, para que tal modificación revista la menor entidad y repercusión negativa posible; el parámetro a considerar a la hora de determinar cuál haya de ser la antelación con la que se debe comunicar la ausencia vendrá determinado por el supuesto concreto de que se trate, si bien, y en base a las exigencias del principio de buena fe, no cabe esperar hasta el momento inmediatamente anterior a su disfrute<sup>506</sup>. De otro lado, la justificación constituye el instrumento para poder verificar la corrección en las actuaciones llevadas a cabo por el trabajador.

2.- Se amplió a tres días los casos de fallecimiento de los parientes próximos a que se refería el art 67 LCT (padre o abuelo, hijo o nieto, cónyuge o hermano), si bien lo restringía a un día (y ahí está la razón de su posible ilegalidad, precisamente en que su duración es menor a la prevista con carácter de mínimo de derecho necesario en el ET) en los de enfermedad grave de las mismas personas de la familia o alumbramiento de esposa. Cabe considerar además, en el primer supuesto señalado, que si el familiar fallecido residiera fuera de la provincia en que presta servicios el trabajador, el permiso podría ampliarse a dos días más, debiendo pasar a la empresa aviso telefónico o telegráfico que anunciase el retraso en la incorporación al trabajo, retribuyéndose de acuerdo con el salario simplificado<sup>507</sup>, módulo salarial en la actualidad carente de operatividad.

3.- Se recogía la concesión del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, pero se exigía el requerimiento previo de la autoridad competente (requisito no exigido -obviamente- por la regulación general), abonándose en este supuesto la percepción básica mínima de la Ordenanza por día efectivo de trabajo, sistema de retribución actualmente desfasado.

---

<sup>506</sup> RAYON SUAREZ, E.: "Des cans o semanal, Fiestas y Permisos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, cit., págs. 323 a 325.

<sup>507</sup> Introducido *ex novo*, pues la OMH no lo incorporaba.

4.- Igualmente se hubo de entender superada la regulación referida a "las ausencias que obedezcan al ejercicio de funciones sindicales representativas o mutualistas, cuando el trabajador hubiera sido reglamentariamente convocado, dando aviso a la empresa con la posible antelación, justificando con posterioridad la utilización del permiso a dicho fin". Se establecía, por lo demás, el abono de tales días según el promedio de los ingresos normales, encontrándose obligado el empresario a cuidar de hacer compatible el ejercicio de aquellas funciones con el desempeño normal del trabajo, evitando producir trastornos al trabajador, que no podría ser destinado a relevos en los cuales mediara como mínimo doce horas entre la entrada y salida al trabajo.

5.- Por último, el art. 79 OLMC contemplaba un permiso por matrimonio de diez días naturales (que el propio ET eleva a quince), exigiendo que el enlace se pusiera en conocimiento de la empresa y por escrito con una antelación mínima de siete días. Durante tal período se abonaría el salario en la misma forma que la establecida para las vacaciones (promedio que hubiera percibido en los días de trabajo efectivo comprendidos en los tres meses anteriores), matizando, incluso, que su disfrute resultaba incompatible con la baja por enfermedad o accidente.

### **11.2.- Permisos con relevante incidencia en el sector minero**

Antes de entrar a analizar los supuestos concretos, merece la pena hacer alusión al hecho de que los convenios colectivos del sector se encuentran lejos de una regulación uniforme sobre el tratamiento de esta figura, pues junto a los que omiten cualquier tipo de pronunciamiento sobre el tema<sup>508</sup>, existen otros que se remiten directamente al ET<sup>509</sup> o a la legislación vigente<sup>510</sup>, sin que falten aquéllos que haciendo el esfuerzo negociador necesario

---

<sup>508</sup> Convenio provincial de León; Convenio provincial de Asturias; Convenio para la empresa Antracitas de Marrón; Convenio para la empresa HUNOSA; Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro; Convenio para la empresa Coto minero del Sil; Convenio para la empresa Antracitas de Gillón; Convenio para la empresa Lignitos.

<sup>509</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 17); Convenio para la empresa minera Jove (art. 11); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 25); Convenio para la empresa Minas de Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 8).

<sup>510</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 9); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 12); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 9); Convenio para la empresa Minas Esucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 9).

mejoren la variedad de supuestos ocasionados por el posible descanso y su diferente ámbito de extensión temporal (aunque en este afán no falten algunos que contienen cláusulas de más que dudosa ilegalidad, al empeorar el régimen estatutario<sup>511</sup>).

Centrando el análisis en los convenios que pueden aportar algo al respecto cabe significar cómo es tónica constante la ampliación tanto de los tiempos previstos en el art. 37.3 ET como de los supuestos que proporcionan el derecho a permiso. Así, por ejemplo, el matrimonio de padres, hijos<sup>512</sup> o el matrimonio de hermanos de uno u otro cónyuge<sup>513</sup>; el sepelio de tíos consanguíneos y políticos coincidente con el día del sepelio<sup>514</sup>; la renovación del carnet de conducir<sup>515</sup> o la equiparación de intervención quirúrgica respecto de enfermedad grave<sup>516</sup>. Pero, sin duda, el mayor interés en la materia lo proporciona el análisis de las circunstancias que determinan la concesión de permisos<sup>517</sup> más habituales y característicos en el sector minero, a saber: reconocimiento médico, luto minero y licencia por estudios.

---

<sup>511</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 31) que prevé a sólo un día en caso de enfermedad grave de parientes cuando el ET concede dos. El Convenio para la empresa Minera Jove (art. 11) reconoce el derecho de todo trabajador a disfrutar de un permiso de tres días laborables (mejorando incluso la previsión estatutaria) por nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad o accidente grave de parientes hasta "primer grado por consanguinidad", cuando el ET lo concede hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 12) reconoce la posibilidad de que el trabajador se ausente por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, pero lo condiciona al requerimiento de la autoridad competente.

<sup>512</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 22); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 17); Convenio provincial de Palencia (art. 17); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiizarro (art. 30); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 22); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 12); Convenio para el pozo minero La Camocha (art. 8); Convenio para la empresa Fígaredo (art. 10).

<sup>513</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 17).

<sup>514</sup> Convenio para la empresa ENCASUR, 1993 (art. 14).

<sup>515</sup> El Convenio para la empresa ENCASUR, 1993 (art. 14), prevé así expresamente que "los trabajadores que ostentan la titularidad del permiso oficial de conducir de la clase C, tendrán derecho a permiso para acudir a realizar las pruebas o exámenes necesarios para la renovación de dicho permiso de conducir. Los gastos y gestiones administrativas necesarias para la renovación serán a cargo y por cuenta de la empresa, para lo cual los trabajadores interesados deberán dar aviso a la empresa con una antelación de dos meses. Estos permisos serán retribuidos con la percepción fija total del presente convenio más la antigüedad. Las ausencias motivadas por comparecencia a exámenes psicotécnicos reglamentarios no determinarán la pérdida de las primas de asistencia".

<sup>516</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 14).

<sup>517</sup> Por su interés, sobre el art. 37.3 d) ET 1980 vid. el riguroso estudio realizado por ALONSO OLEA, M.: *Tiempo para votar y quién lo haya depagar*, Madrid (Cívitas), 1992.

1.- Reconocimiento médico. Los convenios se hacen eco de lo importante que resulta un correcto control de las condiciones fisiológicas del trabajador en un sector de la actividad con elevadas dosis de peligro tanto de accidentes de trabajo como de enfermedades profesionales. En respuesta al mismo se concede un permiso "por el tiempo indispensable para reconocimiento médico a petición de la empresa"<sup>518</sup>. Se trata de una licencia retribuida del tiempo empleado en la realización de los oportunos reconocimientos médicos (efectuados conforme con lo previsto en el art. 28 EM<sup>519</sup>, como después se analizará) a través de los cuales poder realizar una estimación lo más completa posible del estado de salud del trabajador que defina su capacidad física y mental, permitiendo la adaptación del puesto de trabajo a su condición fisiológica y, al mismo tiempo, la prevención de cualquier deterioro en su salud.

Los convenios utilizan expresiones diversas, unas de carácter más explícito ("el tiempo empleado en dichos reconocimientos tendrá la consideración de permiso retribuido"<sup>520</sup> o "se considera como motivo de ausencia retribuida el tiempo indispensable para reconocimientos médicos obligatorios que no sean a petición del interesado"<sup>521</sup>), otras ajustadas al tenor de la OLMC (esto es, "el tiempo necesario para reconocimiento médico"<sup>522</sup>, teniendo en cuenta que "el tiempo de reconocimiento y los gastos de traslado -para efectuar el mismo- serán de cuenta de la empresa"<sup>523</sup>) u otras diversas que, si bien menos explícitas, permiten extraer la misma consecuencia: el carácter retribuido del permiso (tales como "el

---

<sup>518</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 22).

<sup>519</sup> Debe anticiparse que este precepto recoge, como una de las manifestaciones de la medicina preventiva laboral en las explotaciones mineras, la necesidad de llevar a efecto reconocimientos médico-laborales de ingreso, periódicos y especiales para trabajadores con marcados riesgos, dirigidos a la valoración del estado de salud de los trabajadores y de su capacidad laboral y al diagnóstico del estado psicofísico de los mismos en cuanto pueda ser determinante de una especial predisposición o vulnerabilidad ante los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; del resultado de estos reconocimientos, a los que deberán someterse obligatoriamente los trabajadores, quedará constancia en la documentación correspondiente; tal documentación deberá conservarse por las empresas, entregando copia de los mismos a los trabajadores.

<sup>520</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo II).

<sup>521</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 17).

<sup>522</sup> Entre otros, Convenios para el pozo La Camocha (art. 8) y para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 31).

<sup>523</sup> Convenio para la empresa Minera Jove (art. 11); Convenio provincial de León (art. 14).

reconocimiento médico tendrá lugar dentro de la jornada laboral<sup>524</sup>, o "el día dedicado a tal reconocimiento se abonará a promedio"<sup>525</sup>).

2.- Luto minero. Una de las tradiciones mineras más arraigadas, a duras penas contenida durante los primeros lustros del régimen franquista, consiste en paralizar los trabajos cada vez que se produce un accidente mortal en la mina<sup>526</sup>. No hace falta insistir en que tal actitud se oponía frontalmente a los intereses del Gobierno interesado en impedir la paralización de la actividad laboral, como bien muestran un importante número de acuerdos, resoluciones y decretos a través de los cuales se intentó erradicar -o al menos restringir- tal costumbre, dado el considerable perjuicio que con dichos paros se ocasionaba a la economía nacional y la necesidad de mantener la disciplina en el trabajo.

Se puede hacer referencia así a la Orden de 20 de marzo de 1954, por la que se crea la Caja de Auxilio por accidente en la industria minera de Asturias, que permitió una cierta representación obrera en el sepelio<sup>527</sup>, designada por la empresa, teniendo en cuenta normalmente que la misma se integrara por los más allegados a la víctima por razones de amistad, vecindad, trabajo o parentesco; al tiempo se autorizaba la paralización exclusivamente del taller o explotación en el cual hubiera ocurrido el siniestro<sup>528</sup>. El porcentaje de representación admitido se desbordó, sin embargo, por el sentimiento de solidaridad de los mineros hacia los fallecidos en accidente, razón por la cual se imponía como sanción a la falta de asistencia al trabajo, so pretexto de accidente, una multa de ocho

---

<sup>524</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 24); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 28). El Convenio para la MSP (art. 41) prevé, por su parte, que "el otro reconocimiento médico, aparte del obligatorio, tendrá lugar fuera de las horas de trabajo", de lo que se infiere que el reconocimiento obligatorio ha de efectuarse dentro del a jornada laboral.

<sup>525</sup> Convenio para la mina Figaredo (disposición adicional 2ª).

<sup>526</sup> MARTIN ANGULO, F.: *Las huelgas mineras bajo el franquismo*, Madrid (Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), 1977.

<sup>527</sup> Quince representantes cuando la plantilla de la empresa es superior a cuatrocientos obreros, diez cuando la plantilla oscile entre cien y cuatrocientos y seis cuando aquella no rebase el número de cien (art. 7 de la Orden de 20 de marzo de 1954).

<sup>528</sup> A menos que la autoridad competente juzgara indispensable la inmediata reanudación de la labor por razones de orden técnico, sin perjuicio de que la empresa pudiera destinar a otros trabajos a los obreros afectados por la paralización, los cuales, no obstante, asistirían en el día del sepelio, a los actos de enterramiento del compañero fallecido (art. 6 de la Orden de 20 de marzo de 1954).

días de retribución (art. 9) y se determinó que si estas ausencias se producían los familiares del siniestrado perderían las ayudas económicas establecidas (art. 10). Esta última medida actuó, sin duda, como el más firme soporte a la hora de mantener la disciplina laboral, pues se reprimía la solidaridad colectiva por no perjudicar económicamente a los allegados.

Con posterioridad, la Orden de 31 de marzo de 1971 (no derogada formalmente y no incompatible a estos efectos directamente con ningún precepto del ET o de las Leyes de Seguridad Social<sup>529</sup>), por la que se regula la Caja de Auxilios por accidentes en la Industria Minera de Asturias, dedica sus arts. 6 a 11 al establecimiento de los días de permiso a conceder en los supuestos de accidente de trabajo mortal en función del número de fallecidos. Así:

1.- A tenor de lo dispuesto en el art. 6 de dicha Orden, si el suceso provocara la muerte de uno o dos operarios se considerará ausencia justificada del trabajo el día del entierro de aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla del mismo pozo y habitualmente tomen lámpara o ficha en la lampistería o listería en que lo hacían los accidentados. No se encuentran comprendidos en esta previsión los trabajadores ocupados en ventilación, desagüe, extracción y servicio de caña de pozos, compresores y lampistería, así como los que pertenezcan a aquellos servicios excepcionales que por razones de urgencia (tanto desde el punto de vista de seguridad como de funcionamiento) no puedan paralizarse sin peligro o perjuicio para las explotaciones<sup>530</sup>. Igualmente quedan exceptuados los trabajadores de los servicios indispensables, fundamentalmente de maniobra y extracción del pozo en el que ocurrió el accidente cuando éste se encuentre intercomunicado por servicios comunes con otros pozos, al igual que si el siniestro ocurre en el lavadero, transporte y otros servicios del exterior cuya paralización total perturbara la actividad de otras unidades<sup>531</sup>.

---

<sup>529</sup> STS, Cont-Admto, de 7 de abril de 1989 (Ar. 2825), considerando además que: "desde luego ninguno de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores o de la normativa de la Seguridad Social da pie para concluir que estas ausencias debidas a causas tan razonable y atendible como es la expresión de pesar o desolidaridad entre quienes están sometidos a riesgos compartidos por todos, deban ser equiparadas a la cesación del trabajo meramente voluntaria e inexcusable... Es impensable que pueda ser sancionado un trabajador que falta al trabajo por asistir al entierro de un compañero muerto en trágicas circunstancias, sabiendo que quedan a salvo los servicios mínimos..."

<sup>530</sup> La decisión a este respecto corresponde únicamente al Director facultativo de la Unidad, quien procurará organizar el trabajo de tal manera que puedan asistir al sepelio el mayor número de trabajadores (art. 6 de la Orden de 31 de marzo de 1971).

<sup>531</sup> El Director Facultativo designará a un grupo de personal (que podrá alcanzar el límite de un 5% de la plantilla adscrita a esos servicios, incluyendo a aquellos trabajadores que por razones familiares o de trabajo tuvieran un mayor



Se considerará causa justificada de ausencia con derecho a retribución la de los vocales del jurado (léase representantes unitarios) que asistan al sepelio de los trabajadores fallecidos en el accidente a que la presente Orden se refiere.

2.- Si un mismo accidente mortal afectara a tres trabajadores (art. 9), la dispensa de asistencia se extenderá a todas las labores y servicios del grupo minero de la empresa en que ocurrió el accidente. Se mantiene, no obstante, la obligación de que acudan a sus puestos los mismos trabajadores a los que anteriormente se hizo mención<sup>532</sup>.

3.- En fin, si el mismo accidente mortal afectara a más de tres trabajadores (art. 10), el Delegado Provincial de Trabajo (léase Director Provincial, u órgano autonómico que haya asumido competencias) determinará lo procedente tanto en lo que se refiere a la dispensa de asistencia como a la representación en el sepelio de los trabajadores de la empresa y aún de otras empresas enclavadas en la misma zona en que ocurrió el accidente.

Carece de vigencia en la actualidad la previsión referida a que la falta de asistencia al trabajo por causa de accidente mortal no autorizada en virtud de las normas antecitadas podía ser objeto de sanción por la empresa, sin apertura de expediente, con multa de uno a ocho días de la retribución que por todos conceptos devenga el trabajador, cuyo importe sería ingresado por la empresa en la Caja de Auxilio por Accidentes en la Industria Minera de Asturias (art. 11), pues hoy se prohíben expresamente las multas de haber.

Las escasas previsiones convencionales referidas al supuesto de permisos por accidente mortal en pozo minero recogen la suspensión de la actividad laboral en el grupo en que haya tenido lugar el accidente hasta el momento del sepelio<sup>533</sup>, excepto aquellos trabajos

---

contacto humano con el fallecido) para que en representación del mismo asista al sepelio (art. 6 de la Orden de 31 de marzo de 1971).

<sup>532</sup> La empresa de acuerdo con su Jurado (léase comité de empresa), determinará los vocales que asistirán; de no haber Jurado asistirán los Enlaces Sindicales (delegados sindicales). En uno y otro caso estos representantes percibirán de su empresa el promedio de su retribución, corriendo a cargo de aquélla los gastos de traslado (art. 9 de la Orden de 31 de marzo de 1971).

<sup>533</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 30), en el que se determina que el resto del día será computado y abonado como de trabajo efectivo.

necesarios para el salvamento o rescate de la víctima, los que requieran atención continua y aquellos que con su interrupción paralicen otros grupos o servicios debidos a la interdependencia entre ambos<sup>534</sup>. Si el accidente hubiese tenido lugar en otra explotación de carbón, algunos admiten que sólo acudan al sepelio tres representantes<sup>535</sup>, mientras otros permiten que en tal día la duración de los relevos será de cinco horas y se organizarán de modo que todos los productores puedan asistir a los funerales y al sepelio<sup>536</sup>; no faltando tampoco ocasionales cláusulas que extienden la protección, admitiendo indirectamente esta modalidad de permiso al no considerar como faltas al trabajo las debidas a lutos mineros<sup>537</sup>.

3.- Permisos por razón de estudios. Al respecto se establece en algunos convenios la necesidad de cumplir dos requisitos<sup>538</sup>: solicitud con antelación suficiente para que el empresario pueda adoptar las medidas necesarias para el buen desarrollo de la actividad y una duración que se ajuste a límites razonables<sup>539</sup>.

---

<sup>534</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 57).

<sup>535</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 30), señalando además que entre los representantes "la Caja de Auxilio les abonará el desplazamiento y la empresa el salario a razón del promedio real de ingresos; si los delegados forman parte del propio Comité de empresa, sus horas de ausencia quedarán al margen del cupo reconocido para el ejercicio de funciones sindicales".

<sup>536</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa, 1992 (art. 55), que aplica este mismo régimen a los supuestos de accidente fuera *in itinere*.

<sup>537</sup> Convenio para la empresa INCOMISA (art. 10), previsión que aparece en el Convenio para esta misma empresa de 1995 (art. 12). Dato de estas cosas que toda la minería española secundó las jornadas de paro en señal de duelo por los 14 trabajadores fallecidos en el Pozo San Nicolás, de HUNOSA, fruto del segundo accidente más grave de la minería española tras el que causó la muerte a 30 mineros en Barberá (Barcelona) hace ahora 20 años.

<sup>538</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: "Promoción profesional en la empresa, AL, núm. 7, 1994, pág. 104.

<sup>539</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 11), en el cual además de facilitarles un horario de trabajo adecuado, se les abonará el salario a promedio los días que tengan examen, previo justificante de la asistencia al mismo; en la comisión paritaria se prepararán unas normas donde consten las condiciones para el disfrute de estos permisos. El Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 7ª), por su parte, prevé el carácter de retribuido, previa justificación del mismo, del permiso de siete días al año concedido a los trabajadores, para someterse a exámenes destinados a obtener títulos oficiales expedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia u organismo que le sustituya. Por último, el Convenio para la empresa Antacitas de Gillón (art. 15) constituye una muestra del confusiónismo existente, al utilizar la expresión "excedencia", disponiendo textualmente que "la empresa facilitará a sus productores la posibilidad de realizar estudios oficiales mediante la concesión de excedencias: estos productores, podrán incorporarse al trabajo en sus períodos vacacionales, siempre que los mismos almacenen una aduación consecutiva mínima de un mes y en fechas coincidentes con las vacaciones del personal en plantilla".

### 11.3.- Días de disfrute

Según se ha anticipado, resulta habitual que los convenios procedan a aumentar el número de días previsto en la normativa general para las diferentes situaciones por las que se otorgan permisos retribuidos. Si bien la regulación presenta un casuismo al que no se puede descender, sí procede hacer una referencia, aunque sea somera, a las más significativas, como, por ejemplo, la concesión de "cinco días en los supuestos de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge"<sup>540</sup>; "tres días en los supuestos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, ampliándose en dos días más si se necesitase desplazar"<sup>541</sup>; o "dos días por traslado de domicilio habitual"<sup>542</sup>.

### 11.4.- Retribución

La OLMC utilizó diferentes módulos retributivos<sup>543</sup> en función de la causa concreta motivadora del permiso. Se atendió así a la "percepción básica mínima por día efectivo de trabajo" para los supuestos de ausencia por fallecimiento o enfermedad grave de parientes y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; se adoptó, en cambio, el "promedio del ingreso normal del trabajador" en las hipótesis de realización de reconocimientos médicos y aquellas que obedezcan al ejercicio de funciones sindicales o representativas; o se estableció, por último, el abono "de la misma forma que se indica para la vacación anual retribuida"<sup>544</sup> (esto es, el promedio de los tres meses anteriores a la fecha del disfrute) en el caso de que el trabajador contraiga matrimonio.

---

<sup>540</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 17); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 22); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 17).

<sup>541</sup> Convenio para la empresa Anticistas de Gaiñero (art. 30); Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 22); Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 31); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 12); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 19).

<sup>542</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 22).

<sup>543</sup> Hasido la doctrina alegada que ha tenido que pronunciarse sobre la delimitación del alcance de la retribución de las ausencias retribuidas, entendiéndose incluidos, en general, tanto el salario base como los complementos salariales. QINTANLLANAVARRO, B.: "Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos (II)", *AL*, núm. 4, 1991, pág. 70.

<sup>544</sup> Esta normativa es innovadora, en parte, respecto a la Ordenanza laboral anterior, pues en 1964 se utilizaba la base

La negociación colectiva sectorial muestra nuevamente una variedad ciertamente alarmante, pues frente a convenios que acogen la misma fórmula prevista para el pago de las vacaciones para abonar no sólo el permiso por matrimonio<sup>545</sup> sino otra serie de ausencias<sup>546</sup>; otros acuden al promedio personal<sup>547</sup>, al promedio del ingreso normal del trabajador<sup>548</sup> (en general o teniendo como base un día normal de trabajo<sup>549</sup> -a veces excluyendo incluso la prima de asistencia<sup>550</sup>-), al salario real del mes anterior<sup>551</sup> o un porcentaje del mismo<sup>552</sup>, al salario base<sup>553</sup>, al "salario íntegro"<sup>554</sup> o la "percepción fija total más antigüedad"<sup>555</sup>.

---

"salario simplificado" para retribuir los supuestos de ausencia del trabajador por fallecimiento, enfermedad grave de parientes próximos o alumbramiento de esposa, así como para el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público hecho a requerimiento previo de la autoridad competente; se atendía al "promedio de los ingresos normales" en los supuestos de ausencias que obedezcan al ejercicio de funciones sindicales o mutualistas representativas y al tiempo dedicado a reconocimientos médicos del Seguro de Enfermedades Profesionales; sin embargo, el módulo utilizado respecto al trabajador que ha contraído nupcias coincide, pues "se abonará de la misma forma que la vacación anual retribuida".

<sup>545</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 17); Convenio para la empresa MSP (art. 41); y Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13).

<sup>546</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 12), que utiliza este módulo para la retribución de todos los permisos que recoge el precepto en sus causas y plazos ordinarios y de prórroga obligatoria.

<sup>547</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 24); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 17); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 5); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 22); Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 31); Convenio para la empresa Figaredo (art. 10).

<sup>548</sup> El Convenio para la empresa MSP (art. 41), lo utiliza para remunerar las ausencias por el tiempo necesario para la realización de reconocimientos médicos a cargo del Seguro de Enfermedades Profesionales, cuando no corra a cargo de la Seguridad Social; al igual que por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal, pero si es destajista se atenderá al art. 106 OLMC (como posteriormente se verá).

<sup>549</sup> Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 10); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13), que lo adopta en los supuestos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad y traslado de domicilio habitual.

<sup>550</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 41).

<sup>551</sup> Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 30); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 23).

<sup>552</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 17).

<sup>553</sup> Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 30).

<sup>554</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 10).

<sup>555</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 12).

## 12.- EXCEDENCIAS

### 12.1.- Consideraciones previas

La OLMC (arts. 70-77) ofreció una pormenorizada regulación de la excedencia laboral en el ámbito minero, siguiendo la constante de la generalidad de Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, las cuales contribuyeron a su generalización y fueron el núcleo fundamental de su regulación legal, por más que cada una de ellas utilizara criterios diversos tanto en los supuestos de hecho que servían de base a su calificación como en su concreto régimen jurídico. Con la promulgación del ET 1980 se mantuvieron en vigor, aunque fuera con carácter dispositivo (en tanto no se produjera la sustitución por convenio colectivo - entonces disposición transitoria 2ª ET-), las disposiciones sectoriales en lo que no se opusieran a lo en él previsto, actuando en toda su extensión el principio de norma más favorable. Los convenios colectivos hicieron dejación de la posibilidad que la ley les ofrecía y, ante la crisis existente, prefirieron centrarse en temas retributivos y de ocupación, relegando a un segundo plano los demás aspectos, al punto que las escasas cláusulas que se ocupan de regular las excedencias cuando no constituyen fiel copia de lo previsto en el ET, presentan graves faltas de rigor técnico, que llegan incluso a contravenir lo dispuesto en la normativa general<sup>556</sup>.

Se hace preciso poner de relieve, con carácter previo al análisis de la materia, que si bien en la actualidad la OLMC (arts. 76 y 77) carece de cualquier operatividad, sirvió para introducir (siguiendo precedentes anteriores<sup>557</sup>) una causa que generaba una posibilidad de

---

<sup>556</sup> Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 20), que contraría lo dispuesto en el art. 46.2 ET.

<sup>557</sup> Las modificaciones introducidas en la OLMC de 1973 respecto a la de 1964 son las siguientes: no aparecía la posibilidad de rescindir el contrato; la dote contaba con el tope máximo de veinte mensualidades y, además, se condicionaba la ocupación de la primera vacante que se produjera en su categoría a que la mujer no contase con más de 55 años. En esta misma línea y con anterioridad, la Ordenanza de 1946 establecía en su art. 60 que "el personal femenino, a excepción del titulado que, a partir de la publicación del presente Reglamento, contraiga matrimonio quedará automáticamente en situación de excedencia forzosa, pero tendrá derecho a percibir una dote equivalente a tantas mensualidades de su sueldo base como años de servicios haya prestado en la empresa, con un tope máximo de veinte mensualidades. También tendrá derecho a reingresar en caso de incapacidad o fallecimiento del marido, ocupando la primera vacante que se produzca en su categoría, siempre y cuando la interesada tenga menos de 55 años, cuando haga uso del derecho que se le reconoce, no computándose el tiempo que permaneció en situación de excedencia forzosa".

excedencia no contemplada -como es lógico- por el ET ni como supuesto de suspensión ni como propia causa de excedencia: el matrimonio de la mujer minera. En este caso se facilitaba al personal femenino que contrajera matrimonio una triple opción<sup>558</sup>: continuar en la empresa, pasar a la situación de excedencia voluntaria o rescindir el contrato, percibiendo en este último supuesto una dote equivalente a tantas mensualidades de su salario como años de servicios hubiera prestado en la empresa. La excedente voluntaria conservaría el derecho al reingreso en caso de incapacidad o fallecimiento del marido o cuando fuese víctima de abandono de familia, ocupando la primera vacante que se produjese en su categoría, sin que computara a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia por causa de matrimonio. Con la entrada en vigor de la CE -art. 14-, y su correlato en el ET -art. 17-, se prohíbe toda discriminación por razón de estado civil y, por tanto, habría que considerar nulas y sin vigor todas las disposiciones reguladoras de la excedencia por matrimonio que conculcaran el principio de no discriminación, según ocurre en el supuesto *supra* descrito<sup>559</sup>.

Partiendo del art. 46 ET la excedencia podrá ser forzosa o voluntaria<sup>560</sup>. Configurada la primera como una causa de suspensión<sup>561</sup> en el art. 45.1.k), susceptible de integrar en su

<sup>558</sup> STCT de 14 de octubre de 1974 (Ar. 4035), conforme a la cual "al encontrarse la actora en situación de i.l.t. (hoy incapacidad temporal) por enfermedad y no habiéndose extinguido, por tanto, el contrato de trabajo, al haber contraído matrimonio, manifestando su voluntad de resolver la relación laboral mediante el percibo de la dote, no hizo, en definitiva, otra cosa que usar del derecho de opción..."

<sup>559</sup> Ahora bien, la consideración del origen directamente constitucional del principio de igualdad prohíbe cualquier discriminación antes y sin necesidad de concreción legislativa, según se ha argumentado por el Tribunal Constitucional. La solicitud de amparo ante el Tribunal Constitucional denunciando la discriminación por razón de sexo constituye un *petitum* frecuente, del que el alto Tribunal viene ocupándose casi desde su creación; así, respecto del supuesto concreto de discriminación arriba indicado, se pueden señalar, entre otras, STCo 7/1983, de 14 de febrero; STCo 8/1983, de 18 de febrero; STCo 13/1983, de 23 de febrero; STCo 15/1983, de 23 de febrero; STCo 86/1983, de 26 de octubre; STCo 34/1984, de 15 de mayo; STCo 58/1984, de 9 de mayo; STCo 15/1985, de 5 de febrero; STCo 148/1990, de 1 de octubre; STCo 235/1992, de 14 de diciembre; STCo 59/1993, de 15 de febrero; STCo 70/1993, de 1 de marzo... Se determinó, en consecuencia, una modificación en las tesis globalmente sustentadas en una serie de resoluciones del TCT conforme a las cuales se venía manteniendo que el origen de la nulidad de estas normas derivaba del art. 17 del ET. STCT de 10 de abril de 1984 (Ar. 3415), en la cual se señala que: "lo cierto es que en la consecuencia que en el vínculo laboral produjo el matrimonio de la demandante fue el pase de la misma a una situación de excedencia forzosa, manteniéndose el contrato existente entre las partes en suspenso, y, consiguientemente como una expectativa a lo que en el futuro pudiera acontecer respecto del reingreso de la actora si se dieran los condicionamientos del anto noma, ya que el derecho a reingresar sin haber adquirido la condición de cabeza de familia no se reproduce en virtud del principio de no discriminación que consagra el art. 17 ET... sino por imperio del art. 14 CE, que sanciona la igualdad de los españoles, prohibiendo cualquier diferenciación por razón de las distintas circunstancias que menciona..., de suerte que es a partir de la vigencia de ésta cuando se puede ejercitar el derecho y..., cuando empieza a regir el plazo de prescripción..."

<sup>560</sup> Los criterios argumentados por la doctrina para diferenciar los dos supuestos de excedencia han sido varios: voluntariedad (el trabajador la solicita) o no (le viene impuesta) del operario ante el hecho causante; obligatoriedad o discrecionalidad de concesión por parte del empresario; diversidad de causas que originan una u otra modalidad (ya que en las hipótesis de excedencia forzosa los supuestos de hecho vienen expresamente reseñados en la Ley); pero, quizá, las

regulación a otra causa de suspensión cual es la que nace del "ejercicio de cargo público representativo" (art. 45.1.f) o del desempeño de funciones sindicales (art. 9.1.b LOLS)<sup>562</sup>. Al margen de estos dos tipos de excedencias el art. 46.3 ET se refiere también a la excedencia por cuidado de hijos, que no presenta ningún elemento singular en el sector<sup>563</sup>.

---

pautas de distinción pueden ser correctamente sistematizadas en la medida siguiente (tal y como dispone PEDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcional*, Madrid (Montecorvo), 1983, pág. 229):

a) Excedencias forzosas: los hechos causantes se encuentran preestablecidos en la Ley; el empresario va a poder imponerla en ciertos casos; debe solicitarse con alegación de causa; computa la antigüedad de su vigencia; en ella existe reserva de puesto de trabajo.

b) Excedencias voluntarias: los hechos causantes no se encuentran preestablecidos; el empresario nunca puede imponerla; puede solicitarse sin alegar causa alguna; no computa la antigüedad de su vigencia en ningún caso; simplemente se cuenta con una referencia en el reingreso.

<sup>561</sup> De esta forma, se podría plantear la cuestión de por qué el ET denomina suspensión a unos supuestos y excedencia a otros, debido a que "se recoge la excedencia dentro de la sección tercera del capítulo III del título I en la regulación correspondiente a la suspensión del contrato, pero no es claro si existe identidad o no entre ambas vicisitudes de la relación laboral". CRUZ VILLALON, J.: "La doctrina jurisprudencial en materia de excedencia voluntaria", *RPS*, núm. 145, 1985, pág. 216.

<sup>562</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1995, pág. 932.

<sup>563</sup> Únicamente ocupan de ella el Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 10) y el Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina El Vía (art. 9), limitándose a repetirlo dispuesto en el art. 46.3 ET.

En este sentido se puede señalar, como meros datos de interés, una serie de normas programáticas dedicadas a la protección de la familia y de los hijos, entre ellas, CE (arts. 20.4, 39.1.2,3 y 4), Declaración de Derechos Humanos de San Francisco de 1948 (arts. 16.3 y 25.2), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10), Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (art. 23.1) y Carta Social Europea.

Con la redacción otorgada al art. 46.3 ET por Ley 3/1989 se disiparon las dudas interpretativas anteriormente existentes respecto a la naturaleza de este tipo de excedencia; de forma tal que el primer bloque temporal (esto es, el primer año de disfrute de la misma a favor del padre o de la madre) gozaba del régimen dispensado a la excedencia forzosa; el segundo período, por contra (que tendría el tope máximo que resta hasta que el hijo cumpla tres años, una vez deducido el año de duración del primer tramo), se regiría por las normas generales de la excedencia voluntaria, salvo disposición convencional más favorable. GONZALEZ VELASCO, J.: "La excedencia para atender al cuidado de los hijos, y la Ley 3/1989, de 3 de marzo", *AL*, núm. 21, 1989, pág. 274.

Posteriormente la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación de permiso parental y por maternidad, modifica el art. 46.3 ET, pues el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo computará a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, transcurrido dicho período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. GARCIA NINET, J.I.: "La nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores. La regulación del permiso parental y por maternidad", *TS*, núm. 52, 1995, págs. 5-8; QUINTANILLA NAVARRO, B.: "La excedencia para cuidado de hijos a partir de la Ley 4/1995", *RL*, núm. 20, 1995, págs. 9-23; DILLA CATALA, M.J.: "La nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos (la Ley 4/95 de 23 de marzo)", *AL*, núm. 40, 1995, págs. 689-701.

## 12.2.- Excedencia voluntaria

A tenor de la regulación contenida en la OLMC (arts. 70, 71, 72 y 74 -este último de aplicación igualmente para la forzosa-) se podría deducir que a la excedencia voluntaria se accedía por concesión del empresario titular de la explotación de carbón, que potestativamente decidía la posibilidad de su disfrute por el trabajador<sup>564</sup>; fácilmente se puede constatar cómo es otro el espíritu y tenor de lo establecido en el art. 46.2 ET, que configura la excedencia voluntaria como un derecho subjetivo del trabajador, en el que el empresario no va a poder interferir si se cumplen los requisitos legales. Pese a lo dicho, ya el art. 71 OLMC delimitaba la facultad empresarial en ciertos supuestos (cuando mediaran causas graves y justificadas de orden familiar, estudios debidamente acreditados para la obtención de un título oficial o profesional y otros análogos) en los cuales su concesión se convertía en obligatoria, si bien, por una sola vez y por tiempo no superior a un año, en previsión que nuevamente se vio superada por lo dispuesto en el art. 46. 2 ET, en el cual -y salvo previsión convencional en contrario- se establece un período mínimo de dos años y máximo de cinco. Obligatoria era igualmente su concesión cuando concurrieran determinadas circunstancias objetivas (que el número de excedentes no superase un porcentaje prefijado (art. 72 OLMC<sup>565</sup>, objeto de modificación convencional<sup>566</sup>, y en segundo lugar, que no se utilizara para prestar servicios en otra empresa -art. 74 OLMC-).

---

<sup>564</sup> En tal sentido el art. 70 OLMC disponía textualmente que: "las empresas podrán conceder al personal que tenga cinco años de antigüedad en la misma, y que los solicite con un mes de anticipación, el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, transcurrido el cual, si no solicita el reintegro con un mes de anticipación, perderá el excedente todos los derechos y será baja en la empresa".

<sup>565</sup> En cualquier caso, y a petición del trabajador, se autorizará la excedencia durante seis meses y por una sola vez, siempre que no concurren ninguna de las dos condiciones siguientes:

a) que se encuentre en igual situación el 4% (anteriormente el 2%) del personal de la empresa.

b) que se encuentre en igual situación el 2% de los trabajadores que integran el grupo profesional del solicitante.

Si la empresa tuviera varios grupos o agrupaciones o contara con servicios centrales, el cálculo del porcentaje se hará, tanto en el caso del apartado a) como en el del apartado b), referido al personal de cada uno de estos grupos mineros, agrupaciones o servicios centrales.

<sup>566</sup> Así, el Convenio para la empresa UMESA (art. 10) condiciona la posibilidad de que el empresario se niegue a la concesión de la excedencia a que las peticiones excedan de un 10% en el grupo profesional y "en el supuesto de no poderse computar el tanto por ciento antes mencionado, siempre deberá admitirse al menos una propuesta".



### 12.2.1.- Requisitos

La OLMC (art. 70) exigía que el trabajador contase con una antigüedad mínima en la explotación superior a cinco años para poder acceder a la situación de excedencia voluntaria, entendiéndose que era preciso acreditar ciertos lazos de unión entre el trabajador y la empresa que posibilitara una hipotética futura reincorporación. Esta exigencia contradice lo dispuesto en el ET, conforme al cual basta acreditar "al menos" un año de antigüedad en la empresa; la existencia de una previsión como la anterior no supone (como de una lectura rápida se podría derivar) que el parámetro temporal pueda ser considerado como una exigencia mínima susceptible de incremento por convenio, antes al contrario, sólo va a poder ser mejorado en beneficio del trabajador<sup>567</sup>, debiendo considerarse contrarias a la ley aquellas previsiones convencionales<sup>568</sup> o los contratos que exijan períodos de antigüedad más elevados, al igual que hay que considerar nula, por tanto, la exigencia de cinco años de antigüedad recogida en la OLMC. De esta forma, y en el supuesto de inexistencia de previsiones incorporadas a convenio o contrato que resulten más beneficiosas para el trabajador, resulta de directa aplicación el régimen general del ET<sup>569</sup>.

La OLMC (art. 70) requería, en segundo lugar, la solicitud del trabajador con un mes de anticipación; esta solicitud se debe entender como una comunicación formal del minero sobre su voluntad de ejercitar el derecho, pues conforme al tenor del art. 46.2 ET se infiere la obligación empresarial de concederla. La exigencia del referido plazo se pudo considerar válida, en opinión de algunos autores<sup>570</sup>, pues serviría para evitar que en la empresa se produjeran innecesarias perturbaciones en los servicios que cubría el solicitante. No es

---

<sup>567</sup> El Convenio para la empresa HUNOSA (art. 56, que proroga el contenido del Convenio firmado en 1992) dispone textualmente que: "el trabajador que como consecuencia del anómata de incompatibilidad deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa".

<sup>568</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 10), exigiendo la necesidad de que el trabajador lleve trabajando dos años en la empresa para tener derecho a excedencia voluntaria.

<sup>569</sup> MATIA PRIM, J.: "Descanso semanal y anual. Ppermisos", AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1977, pág. 348.

<sup>570</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcionaria*, cit., págs. 270 y 272.

necesario, sin embargo, que en la petición del trabajador se especifique causa justificativa alguna, frente a la exigencia contenida en el art. 71 OLMC, y que aún mantienen algunas normas convencionales del sector<sup>571</sup>, calificables como nulas y carentes de vigor por contrariar la norma estatutaria.

### 12.2.2.- Efectos

Como causa de suspensión que es lleva aparejada la interrupción de las prestaciones recíprocas fundamentales de las dos partes del contrato: el minero no desempeña actividad laboral alguna y el empresario no está obligado, por tanto, al abono de la correspondiente remuneración<sup>572</sup>.

Del art. 75 OLMC<sup>573</sup> parecía deducirse, en segundo lugar, que la excedencia voluntaria posibilitaría la celebración de contratos de interinidad, garantizando, de este modo, una cierta reserva de plaza<sup>574</sup>, deducción que seía corroborada por el tratamiento conjunto que a los dos tipos de excedencia (voluntaria y forzosa) proporcionaba el art. 74 OLMC. En caso de entender, por contra, que no existe tal reserva, sería difícil conjugar la contratación de interinos a no ser que se admitiera un contrato de interinidad sometido a condición resolutoria, entendiéndose que aquél se extinguiría cuando el excedente voluntario decidiera la reincorporación a la empresa una vez finalizado el período de excedencia<sup>575</sup>.

---

<sup>571</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 10), disponiendo, por ejemplo, que: "los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan la categoría de fijos en plantilla podrán solicitar con carácter preferente y sin limitación de número, excedencias voluntarias, en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge, padre o hijos, justificándolo debidamente con el tiempo necesario".

<sup>572</sup> Expresamente lo recoge así el Convenio para la empresa UMESA (art. 10), conforme al cual "durante el período de excedencia no se percibirá sueldo alguno y quedará congelada la antigüedad".

<sup>573</sup> "Si la plaza del excedente fuera ocupada por trabajador de nuevo ingreso, éste tendrá siempre la consideración de interino y cesará automáticamente en la Empresa, sin derecho a indemnización, cuando se reincorpore el excedente a quien reemplazó; pero se consolidará en el puesto escalafonal que le corresponda en la Empresa si aquél, por cualquier circunstancia, no se reincorpora a su puesto de trabajo dentro del plazo señalado. El productor que supla a un excedente tendrá preferencia absoluta de colocación en puesto para el que esté capacitado".

<sup>574</sup> El art. 46.5 ET no establece una reserva de puesto de trabajo para este tipo de excedencias sino una mera preferencia "al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa"; de esta forma, no se deberían contratar trabajadores interinos en sustitución de excedentes voluntarios por que no hay reserva de puesto, pero esto no impide que al reservarse pueda pactar como mejora convencional.

<sup>575</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: *La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad*,

Cabe así apuntar dos posibles interpretaciones del art. 75 OLMC (adoptado por numerosos convenios colectivos con carácter suplementario): bien admitir una reserva tácita de plaza a favor del trabajador excedente, bien estimar, por contra, que no existe tal reserva, pues sería necesario para ello que constase de forma expresa. De acuerdo con esta segunda posibilidad el minero contaría únicamente con una preferencia a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa, de forma tal que sobre él pesaría la prueba sobre la existencia de dicha plaza vacante y sobre la empresa acreditar lo contrario (esto es, la cobertura de todas las plazas de igual o similar categoría a la del excedente)<sup>576</sup>. Cabría plantear, además, la posibilidad de que no existan vacantes en la categoría del minero que solicita el reingreso pero sí en otra inferior, en cuyo caso parece más aconsejable conceder la facultad de opción al trabajador, no considerando admisible, en cambio, que la empresa pueda imponerlas; en todo caso parecería oportuno tener en cuenta la necesidad de una cierta formación con el fin de que el trabajador pudiera conocer las tareas a desempeñar en su nuevo puesto de trabajo y así evitar accidentes; ahora bien, nunca sería admisible una reserva del mismo puesto que con anterioridad ocupaba el minero en la empresa<sup>577</sup>. Si el minero excedente ha solicitado el reingreso, pero no se ha conseguido por inexistencia de vacante, se mantiene una expectativa de reincorporación hasta que dicha vacante se produzca; si la vacante existiera, y pese a ello el empresario se negara el reingreso solicitado, debe proceder a la pertinente indemnización de los perjuicios causados, cifrados en los salarios dejados de percibir hasta el momento<sup>578</sup>; por más que tal tesis no deje de ser

---

Madrid (Cívitas), 1986, págs 114 y ss.

<sup>576</sup> STSJ/Asturias de 10 de septiembre de 1991 (Ar. 4845), referida a la solicitud de reingreso de un trabajador con la categoría de Ingeniero de Minas en la empresa HUNOSA, disponiendo que "desde el momento en que un excedente, transcurrido el tiempo mínimo de excedencia, solicita el reingreso, el empresario, si bien no está obligado a concedérselo hasta no transcurrido el tiempo límite de la excedencia, tampoco puede actuar imprevisionadamente faltando a la buena fe, de forma que reiteradamente admita al mismo puesto hasta saturar la plantilla, y una vez rebasado el tiempo de la excedencia alegar que no existe ni previsiblemente existirá vacante, haciendo ilusorio el derecho reconocido en el art. 46.5 ET, que ha de ser rectamente interpretado en tal sentido, y como hace la jurisprudencia del Tribunal Supremo".

<sup>577</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcionarial*, cit., págs. 329 a 335.

<sup>578</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcionarial*, cit., pág. 336; CRUZ VILLALON, I.: "La doctrina jurisprudencial en materia de excedencia voluntaria", *RPS*, núm. 145, 1985, pág. 234; VIDA SORIA, J.: "Suspensión del contrato de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IX, Vol. 1º, 1983, pág. 120; ALARCON CARACUEL, M.: "¿Equivalencia de despido o readmisión del trabajador tras la excedencia forzosa?", *RPS*, núm. 132, 1981, pág. 248, quien entiende, en este sentido, que considerar como despido o readmisión del trabajador tras su excedencia conduce a una solución claramente perjudicial para éste y aunque, en realidad, se refiere a un supuesto de excedencia forzosa, deberían aplicarse también tales consideraciones a la voluntaria.

controvertida, pues no faltan pronunciamientos tanto en la doctrina<sup>579</sup> como en la jurisprudencia<sup>580</sup> conforme a los cuales se entiende que la negativa empresarial equivale a despido<sup>581</sup>.

Conforme al párrafo 2º del art. 74 OLMC el período de excedencia voluntaria no computaría a los efectos de antigüedad, posibilidad de ascensos, etc. No obstante lo cual, el tiempo de permanencia en situación de excedencia podría ser tenido en cuenta cuando así se estableciera por convenio, circunstancia que no acontece en ninguno de los convenios analizados del sector carbón.

Es claro que la excedencia voluntaria no puede ser considerada -lógicamente- como un derecho absoluto, sino sometido a límites<sup>582</sup>, pues se mantienen vigentes los deberes vinculados al principio de buena fe para el trabajador (art. 5 a) y d) ET) y el deber de respeto y consideración debida a su dignidad (art. 4.2 e) ET) para el empresario. De este modo se prohíbe la realización de trabajos que supongan concurrencia desleal con la empresa<sup>583</sup>, por contrarios al deber de fidelidad -que persiste- del trabajador<sup>584</sup>; y ello sin perjuicio de poner

---

<sup>579</sup> MONTOYAMELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 437. En el mismo sentido, PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 936; y SALA FRANCO, T., et alri: *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 590, equiparando sólo al despido el supuesto de que la negativa empresarial al reintegro sea "clara y conducente".

<sup>580</sup> STCT de 30 de diciembre de 1982 (Ar. 7913), sobre un supuesto de oposición empresarial a la readmisión, no negándose la existencia de vacante "...lo que lleva a que la conducta de la empresa recurrida haya de ser valorada como despido que, al haberse producido en forma verbal, ha de ser calificado de nulo, con las consecuencias prevenidas en el art. 55. de la citada Ley...".

<sup>581</sup> Con manifiesto distinto, STSJ de 10 de septiembre de 1991 (Ar. 4845), estimando que la acción del art. 46.5 ET sólo da lugar a la indemnización de daños y perjuicios de conformidad con los art. 1.100 y 1.106 CC. En tales daños y perjuicios vienen inducidos tanto el daño emergente como el lucro cesante y han de ser probados por el que los reclama, no bastando para ello con acreditar los salarios que le correspondían por el trabajo a prestar en la empresa que le debería haber readmitido.

<sup>582</sup> RUANO ALBERTOS, S.: *La excedencia voluntaria no causal en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Colex), 1995, págs. 55-58.

<sup>583</sup> Sería conveniente llevar a cabo un estudio pomenorizado de cada supuesto y no utilizar en un sentido amplio el concepto de competencia desleal. MUÑOZ CAMPOS, J.: "Jurisprudencia y excedencias laborales: ideas a debate", *AL*, núm. 31, 1985, pág. 1533.

<sup>584</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: "Excedencia voluntaria y prohibición de concurrir. Comentarios a la STS de 3 de octubre de 1990", *La Ley*, 1991/1, pág. 571.

de relieve las críticas vertidas<sup>585</sup> a la desmesurada amplitud con que identifica la OLMC el concepto de concurrencia, pues su art. 74 dispuso que se prohíbe la utilización del período excedente "para prestar servicios en otra empresa minera, salvo autorización expresa por escrito de aquella que concedió la excedencia".

3.- Duración. Se debe considerar admisible, como más beneficioso para el trabajador, el límite mínimo de tres meses de duración establecido en el art. 70 OLMC y acogido expresamente en algunos convenios<sup>586</sup>, frente a la previsión de dos años contenida en el ET, pues la duración mínima responde, sin duda, a razones organizativas, considerando que la excedencia supone una modificación en el curso normal de la relación de trabajo que produce habitualmente costes de adaptación y efectos negativos en la organización productiva<sup>587</sup>, pero sobre cuya disponibilidad por el empresario en favor del trabajador no admite reparo alguno. Habría que entender derogadas, por contra, aquellas disposiciones conforme a las cuales se establecen plazos menos favorables para el minero, al acortar el máximo de duración permitido por el ET (cinco años), así las referidas a un "tiempo no superior a un año" (arts. 70 y 71 OLMC) o "durante seis meses" (art. 72 OLMC), expresamente acogidas en algunos convenios del sector<sup>588</sup>.

En otro orden de cosas, la OLMC limitó a una única vez la posibilidad de obtener la excedencia en los supuestos contemplados en los arts. 71 y 72. Se trata nuevamente de una norma que establecía un límite no previsto en la ley en perjuicio de los derechos del minero; razón por la cual que es preciso considerarla nula, en tanto el ET señala únicamente que será

---

<sup>585</sup> Se ha entendido improcedente la prohibición de concurrencia en materia de excedencia voluntaria, pues al no existir ni obligación principal ni acceso a entre trabajador y empresario, no hay vínculo alguno entre las partes, salvo un tenue derecho al reingreso; el contrato de trabajo no es que esté suspendido, es que no existe; por consiguiente, el trabajador puede realizar cualquier actividad sin preocuparse de si es o no competitiva, ya que ninguna relación le une con el empresario. CASTÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: *Prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid (MTSS), 1977, pág. 170.

<sup>586</sup> Entre otros, Convenio para la empresa UMESA (art. 10) y para la empresa Minas La Eschucha (centro de Trabajo Aún Hay Caso) (art. 19)

<sup>587</sup> PEREZ ALONSO, M.A.: *La excedencia laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 25.

<sup>588</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 10), que limita la duración de la excedencia a un máximo de un año.

perciso el transcurso de al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia para que el trabajador pueda disfrutar -y no que se le conceda- una nueva.

El art. 70 OLMC, y siguiéndolo también algún convenio, determinó la obligatoria solicitud de reingreso con un mes de antelación a la finalización de la situación de excedencia<sup>589</sup>, de tal forma que si el trabajador no procediera al mismo, perdería "todos sus derechos" y sería "baja automáticamente en la empresa"<sup>590</sup>. Al no aparecer estos plazos de preaviso en el ET nuevamente se deben considerar inaplicables<sup>591</sup>, pudiendo considerar suficiente la solicitud expresa<sup>592</sup> de reingreso con anterioridad al vencimiento de su plazo de duración<sup>593</sup>.

### 12.3.- Excedencias forzosas

De su regulación se ocupó fundamentalmente en el art. 73 OLMC<sup>594</sup> (por el que en realidad se pone nombre a un supuesto de suspensión del contrato<sup>595</sup>), estableciendo, además, algunas matizaciones adicionales los art. 74 y 75, a los que ya anteriormente se ha hecho alusión. Dos son las situaciones legalmente especificadas que determinan el nacimiento de la

<sup>589</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 10), en el que se exige también la solicitud de reingreso en la empresa "con una antelación superior a 30 días cuando el tiempo de excedencia supere los 6 meses, y de 15 días en los demás casos".

<sup>590</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 10).

<sup>591</sup> VIDA SORIA, J.: "Suspensión del contrato de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 114.

<sup>592</sup> MARIN CORREA, J.: "El reingreso desde la excedencia voluntaria. Ordenación de solicitudes", *AL*, núm. 45, 1989, pág. 2.647.

<sup>593</sup> STCT de 30 de diciembre de de 1982 (Ar. 7913). En el supuesto de autos la empresa no admitió el reingreso del recurrente, alegando que no lo había solicitado con la antelación exigida por el art. 70 de la OLMC y siendo admitida al posición por el Magistrado *a quo*. El Tribunal que conoce el recurso estima, sin embargo, que sólo ha de considerarse condicionado "el derecho que ostenta el trabajador excedente a reingresar en la empresa a que exista vacante en ella de igual o similar categoría a la suya-cuestión ésta que no se ha debatido ni siquiera alegado en instancia-habiendo dejado de tener eficacia la exigencia del preaviso por parte del operario de su intención de hacerlo, consignada en diversas Ordenanzas laborales, bastando que lo haga sin solución de continuidad entre la fecha en que ha de terminar la expresa causa de suspensión del contrato y aquella en que demuestre su voluntad de reanudar su vigencia...".

<sup>594</sup> "La concesión de la excedencia será forzosa u obligatoria cuando se haga a petición de autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el período que el trabajador desempeñe el cargo que se le confiere. En este caso, a efectos de eficiencia que no impliquen desembolso económico para la Empresa, se considerará al excedente como presente en el trabajo mientras dure el desempeño del cargo". Como mera referencia histórica cabe apuntar que la OMH limitaba la duración al plazo máximo de cinco años.

<sup>595</sup> VIDA SORIA, J.: "Suspensión del contrato de trabajo", cit., pág. 104.

situación de excedencia forzosa (por más que sea preciso tener en cuenta la posibilidad de que por convenio se establezcan precisiones al respecto):

1.- Excedencia por ejercicio de cargo público representativo. Su fundamento se encuentra en facilitar el acceso del minero al desempeño de un cargo en la función pública, proporcionando así los medios necesarios en orden a que su situación laboral no se vea afectada de modo irreversible<sup>596</sup>. El desempeño del cargo público<sup>597</sup> ha de imposibilitar así de forma efectiva la asistencia a la explotación<sup>598</sup>, haciendo realmente incompatible el desempeño del cargo público con el cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de su contrato.

Los requisitos necesarios para poder acceder a este subtipo de excedencia forzosa se reducen considerablemente respecto a la excedencia voluntaria. No se exige así acreditar antigüedad ninguna en la empresa minera, pero sí la necesaria comunicación al empresario de la voluntad de cesar temporalmente en la prestación laboral, y ello, nuevamente, con la finalidad de evitar perjuicios.

En atención a sus efectos, se debe reiterar, en primer lugar, la interrupción de la ejecución de las prestaciones principales por ambas partes (deber de prestar trabajo y deber de abonar salario), tal y como señaló expresamente el art. 74.1 OLMC; y, en segundo término, que, a diferencia de lo que ocurre con la excedencia voluntaria, el tiempo durante el cual el minero se encuentra en situación de excedencia forzosa computa a efectos de antigüedad<sup>599</sup>.

Pero la diferencia más significativa con la excedencia voluntaria es sin duda la reserva de puesto prevista en favor del minero excedente forzoso que, reiterando lo previsto en el art.

---

<sup>596</sup> PEDRAJ AS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcional*, cit., pág. 349.

<sup>597</sup> Se ha de entender el concepto de cargo público en sentido amplio, esto es, incluyendo tanto lo que se refiere a la participación en las instituciones políticas locales, provinciales, de las Comunidades Autónomas, del Estado o de los Organismos Internacionales en los que España está presente.

<sup>598</sup> Convenios para las empresas Compañía General Mineral de Teruel (art. 10) y Minas La Escucha (en su Centro de Trabajo Aún Hay Caso) (art. 19).

<sup>599</sup> Convenio para la empresa Minas La Escucha (centro de Trabajo Aún Hay Caso) (art. 19) y Convenio para la Compañía General Mineral de Teruel (art. 10).

46.1 ET, contemplan y matizan algunos convenios del sector<sup>600</sup>, tal y como de forma implícita ya reconocía el art. 75 OLMC, conforme al cual se reseñó la condición de interino del trabajador contratado para ocupar la plaza del excedente<sup>601</sup>. Conviene aclarar, no obstante, que la reserva no se hace en favor del concreto puesto en el que el minero viniera desempeñando sus funciones antes de pasar a adquirir la situación de excedente, sino que los términos del derecho a la reincorporación se cumplirán si se respeta la categoría profesional del minero y no le supone un perjuicio; en definitiva, si se mantienen todos sus derechos adquiridos<sup>602</sup>.

De acuerdo con el art. 73 OLMC, y como no podía ser de otra forma, la duración de la situación de excedencia se prolonga durante todo el tiempo en que se desempeñe el cargo público. El art. 48.3 ET establece además el plazo de un mes (treinta días naturales) para que el trabajador solicite el reingreso, una vez que ha cesado en el cargo (art. 46.1 ET), al que también alude algún convenio<sup>603</sup>, condicionando, por tanto, el derecho al reingreso inmediato a su solicitud en tal plazo<sup>604</sup>. Si el minero solicitase su reincorporación en plazo y el empresario no procediese a la misma puntualmente puede exigir la reparación de los perjuicios que el retraso en su incorporación hubiera podido ocasionarle, siempre - lógicamente- que aquéllos sean imputables al empresario y se pruebe su existencia<sup>605</sup>. Por contra, la no solicitud en plazo del retorno ha sido interpretada doctrinalmente, bien como un supuesto de inasistencia injustificada al trabajo (constitutiva, por tanto, de un incumplimiento contractual grave), que faculta al empresario para proceder al despido, bien como extinción *ipso iure* del contrato, sin que el empresario tenga que manifestar expresamente su voluntad

---

<sup>600</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 10) y Convenio para la empresa Minas La Escucha (centro de trabajo AÚN HAY CASO) (art. 19).

<sup>601</sup> Al establecer que "si la plaza del excedente fuera ocupada por trabajador de nuevo ingreso, éste tendrá siempre la consideración de interino, y cesará automáticamente en la empresa, sin derecho a indemnización, cuando se reincorpore el excedente a quien le reemplazó".

<sup>602</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: *La excedencia laboral y funcional*, cit., pág. 365.

<sup>603</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 10) y para la empresa Minas La Escucha (centro de trabajo AÚN HAY CASO) (art. 19).

<sup>604</sup> MUÑOZ CAMPOS, J.: "Jurisprudencia y excedencias laborales: Ideas a debate", *AL*, núm. 31, 1985, pág. 1558.

<sup>605</sup> STS de 7 de marzo de 1990 (Ar. 775).



extintiva. Esta segunda posición parece ser la que mantuvo la OLMC, al señalar en su art. 75 que el interino (contratado para sustituir a un trabajador excedente) se consolidaría en el puesto que le corresponda dentro del escalafón si el minero excedente no se reincorporase, por cualquier circunstancia, a su puesto de trabajo en plazo.

2.- Excedencia por ejercicio de funciones sindicales. De significativa importancia para el sector, aunque sin especialidad relevante, es el desempeño de cargos sindicales, electivos o no, de ámbito provincial, interprovincial, de Comunidad Autónoma o nacional (e incluso, por qué no, internacional<sup>606</sup>), pues el minero ha sido por tradición un trabajador sindicalmente beligerante. La OLMC (art. 73) equiparó este tipo de excedencia a la destinada al desempeño de un cargo público, realizando un tratamiento conjunto de ambas, por lo que cabe efectuar una remisión al epígrafe anterior.

---

<sup>606</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., *et alri: Prontuario de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 346.



## II.- REGIMEN RETRIBUTIVO

### 1.- CONCEPTO

Como ocurre en toda relación de trabajo, para el empresario de este sector la causa del contrato reside en la adquisición de la utilidad patrimonial que se deriva de la actividad prestada por el trabajador; para el minero en el derecho a percibir una retribución proporcional al esfuerzo realizado<sup>607</sup>. El salario se concreta así, también en el sector carbón, en uno de los presupuestos básicos para que una relación jurídica de intercambio de servicios por precio se pueda calificar como "laboral" y quedar sujeta al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, siendo la retribución el elemento esencial de la relación cambiaria nacida del contrato de trabajo<sup>608</sup>.

---

<sup>607</sup> STSJ/Asturias de 12 de septiembre de 1991 (Ar.4859), estimando que el art.4.2 a) en relación con el 30 ET, reconoce como uno de los derechos básicos del trabajador, el de tener ocupación efectiva, estableciendo el segundo precepto, la correlativa obligación empresarial de proporcionársela, con la consecuencia necesaria -caso de no efectuarlo por causas a la empresa imputables-, de conservar el trabajador, como una indemnización por tal incumplimiento, su derecho al salario. En consecuencia, "en el supuesto de autos ... no puede estimarse... que la ausencia tuviera su causa en la alegada falta de aviso de la reapertura de las instalaciones por parte de la empresa, sino por contra, en la propia decisión voluntaria de los trabajadores, que pese a la ausencia de comunicación al Comité de Empresa y colocación del correspondiente anuncio en el Tablón del Pozo, formalidades ambas absolutamente irrelevantes a este respecto, tuvieron conocimiento de la reapertura de las instalaciones, por los medios de publicidad del mismo adoptados por la empresa, que se mostraron absolutamente eficaces a este respecto como lo demuestra el hecho de que hubieran acudido al centro de trabajo a la hora de apertura, la totalidad del primer relevo, o al menos la mayor parte de los trabajadores del mismo, según se consigna con valor de hecho probado en la fundamentación jurídica de la sentencia, y siendo ello claro que la no prestación de los servicios cuya retribución o indemnización se postula, no puede estimarse en modo alguno se hubiera debido a impedimentos imputables a la empresa...".

<sup>608</sup> En general, GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "Ordenación del salario", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral* (dir. VALDESDALRE, F.), Valladolid (Lex Nova), 1994, págs. 219-229; MARTINEZ EMPERADOR, R.: "La Nueva Regulación del Salario", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Volumen 1º, Madrid (Edersa), 1994, págs. 7-43.

Sabido es que la industria minera ha movilizado efectivos muy importantes y los gastos de mano de obra han sido en ella elemento fundamental al punto que la OLMC dedicó todo el capítulo VI (arts. 98 a 119) a regular la materia relativa a las retribuciones. Esta amplitud de tratamiento contrasta, sin embargo, con la parquedad de su regulación en el EM, habida cuenta éste sólo dedica el art. 10 a la regulación del régimen retributivo (y además lo hace exclusivamente para sustituir los arts. 105 y 106 de la Ordenanza, como después se verá).

Conviene significar, a modo de anticipo, que realmente son los convenios colectivos el instrumento jurídico adecuado para regular las condiciones salariales en el sector más si se tiene en cuenta que, en paralelo a la reducción de la intervención administrativa que resulta de la derogación de numerosas normas reglamentarias sobre el salario, han visto reforzado su papel de fuente reguladora de esta materia<sup>609</sup>. Los convenios del sector incluyen así tablas salariales, actualizadas periódicamente cada uno o dos años, llegando al extremo de que en ocasiones la renovación de un convenio se limita a ser una mera revisión al alza de las tarifas salariales en vigor, normalmente con efectos retroactivos desde el primer día del año en que se aprueban los nuevos salarios, lo que imprime a estos temas una dinamicidad extraordinaria que los distingue de otras condiciones contractuales mucho más estables (clasificación profesional, organización del trabajo, salud laboral...). Ahora bien, no se puede dejar de criticar el escaso esfuerzo sistemático-estructural de los interlocutores sociales en el campo retributivo, pues muchos convenios regulan los conceptos salariales o retributivos junto a otros contenidos convencionales ajenos a la materia, sin ofrecer, tampoco un cierto orden en la enumeración (prolija, sin duda) de los complementos salariales, tal y como más matizadamente se analizará en el examen de cada partida retributiva. Cabe destacar, en consecuencia, que al ser la materia salarial, ante todo, cuestión propia a tratar por la negociación colectiva, la responsabilidad sobre los defectos o anomalías que se detecten se imputará, básicamente, a los agentes sociales<sup>610</sup>.

Conviene recordar, igualmente de principio, que por salario se debe entender todo lo que el trabajador obtenga del empresario como contraprestación directa o inmediata por los

---

<sup>609</sup> COLINA ROBLEDO, A.: *El Salario*, Valencia (CISS), 1995, pág. 19.

<sup>610</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L.: "La Reforma del salario", *TS*, núm. 43, 1994, pág. 32.

servicios prestados en su explotación de carbón, incluyendo tanto la retribución correspondiente a tiempo de trabajo efectivo como la de aquellos períodos de inactividad o descanso que, según el ordenamiento, se deben computar como de trabajo (según se deduce de concepto legal, aplicable a todos los sectores productivos y establecido en el art. 26 ET<sup>611</sup>). En tal sentido se debe entender la expresión utilizada en el art. 98.2 OLMC ("están comprendidas las retribuciones de los domingos y días festivos") integrándola con todas las ausencias en que el trabajador conserva su derecho a percibir su remuneración (vacaciones, permisos...).

Cabe añadir, por último, como dato relevante en el sector minero que las cargas sociales de los salarios y sueldos son muy elevadas, fundamentalmente a causa de las especiales condiciones de trabajo en la mina: vales de carbón y vivienda (o abono de renta) garantizados por el empresario, índices de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales superiores a otras industrias, y edad de retiro anticipada.

## **2.- MODALIDADES SALARIALES**

### **2.1.- Valoración de puestos de trabajo**

En la empresa minera no tiene por qué existir un único sistema salarial<sup>612</sup> para todos los trabajadores, sino que, por el contrario, pueden coexistir sistemas diferentes según el tipo de actividad a desarrollar o según los criterios que trabajador y empresario hayan estimado oportuno a la hora de contratar<sup>613</sup>. Una de las principales cuestiones a ponderar en la

---

<sup>611</sup> Concepto que a su vez se toma, con algunos leves retoques, del que ya estableciera el Decreto 2370/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario (hoy derogado). Vid., al respecto, MARTINEZ EMPERADOR, R.: "Régimen jurídico del salario", AA.VV.: *Comentarios a las leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VI, Madrid (Edersa), 1982, págs. 52-60.

<sup>612</sup> Conviene aclarar que, dependiendo del módulo utilizado para su fijación (tiempo o resultado), se distingue entre salarios por unidad de tiempo, salarios por unidad de obra o mixtos; en atención al bien que se utilice como medio de pago, se puede hablar de salarios en dinero y salarios en especie; en fin, otros sistemas posibles de retribuir al trabajador son la participación en beneficios y las comisiones. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, págs. 298-304.

<sup>613</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, Bilbao (Ediciones Deusto), 1992, págs. 77 y 78.

configuración de los sistemas salariales en la minería es la de determinar los criterios a tener en cuenta para su establecimiento.

Cada vez son más numerosos los convenios colectivos que acuden a métodos que toman en cuenta la valoración del puesto de trabajo, a fin de hacer posible una adecuada organización, determinar la cuantía de la labor exigible cuando se labore a rendimiento normal y obtener los respectivos precios unitarios<sup>614</sup>. La valoración de puestos de trabajo constituye, además, una herramienta utilizada por las empresas mineras con diversos fines, entre los que destaca la posibilidad de fijar una política retributiva que resulte internamente coherente y equitativa, en la que se establezcan estructuras salariales justas, entendiendo por tales la que logran asegurar una remuneración coincidente para puestos en la mina de igual o similar valor, y compensando de forma adecuada los mayores esfuerzos y dificultades que algunos puestos imponen en comparación con otros.

En relación con lo anterior, cabe destacar que ya el art. 104 OLMC establecía que los trabajadores mineros deberían someterse a controles empresariales respecto a las tareas que desempeñasen e, igualmente, sobre todos los trabajadores (destajistas o no) pesaba la obligación de aceptar cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que las empresas pudieran estudiar e implantar los nuevos sistemas de remuneración del trabajo (la OLMC añadía una previsión por lo demás obvia -pero de difícil concreción- como

---

<sup>614</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 5), que añade: "A petición del Comité de Centro o del Comité Intercentro, se realizarán nuevos estudios de cronometración en aquellos puestos de trabajo indicados por los mismos y se examinarán los puestos que éstos crean conveniente en aquellos trabajos en que el personal está a rendimiento estimado, creándose en cada caso una comisión mixta nombrada respectivamente, por el Comité y la Empresa. En caso de disconformidad, podrá recurrirse a un arbitraje realizado por expertos en la materia, previa aceptación por ambas partes de los mismos. Los resultados de los estudios de dicha comisión se darán a conocer respectivamente al Comité de Centro interesado y al Comité Intercentro".

En términos similares, el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 5) establecía la posibilidad de proceder a la creación, comprobación o revisión en su caso de los valores punto por iniciativa de la empresa o a petición del comité por las siguientes causas: por mejora de los métodos de trabajo o modificación de las instalaciones; por introducción de nuevos sistemas de racionalización; por error en los cronometrajes; o si un equipo de un taller o sección superase la actividad media de 80 de una manera habitual y durante un período no inferior a dos semanas. Igualmente se procedería a la revisión si la actividad obtenida por el equipo, de una manera habitual durante un período no inferior a dos semanas fuese menor de 60 siempre que la baja en la actividad no sea imputable a los trabajadores. En estos casos la empresa lo pondrá en conocimiento del comité, a los efectos de intervención de la comisión mixta.

resulta la necesidad de que durante tales cronometrajes el personal debía mantener el rendimiento y esfuerzo normal en la labor correspondiente).

### 2.1.1.- Salarios por unidad de tiempo

Las unidades temporales<sup>615</sup> más comúnmente utilizadas en el sector minero son el día (jornal) y el mes (sueldo), dependiendo de la categoría profesional que ostente el trabajador<sup>616</sup>. El jornal fijo se limitará a aquellos casos en los que el minero no influya directamente sobre el rendimiento (por ejemplo, frenistas, maquinistas, y, en ciertas circunstancias, enganchadores), o en los que sea imposible calcular de antemano el rendimiento (por ejemplo, en labores de conservación de las minas, en el rescate por hundimientos y trabajos análogos).

A lo anterior únicamente conviene añadir en este momento que ciertas cláusulas convencionales aluden expresamente a las retribuciones con las que va a contar el personal que realice su labor bajo la modalidad de unidad de tiempo: normalmente, el salario base, un complemento fijo y un complemento de calificación variable en función de su eficiencia personal<sup>617</sup>.

---

<sup>615</sup> Por descontado que cuando se habla de salarios por unidad de tiempo se está aludiendo a un sistema de determinación de la retribución y a dicho sistema no le afecta para nada lo relativo al tiempo de pago del salario. HERNANDEZMARTIN, D: "Salarios por unidad de tiempo: los sueldos", AA.VV.: *Diecisés lecciones sob resalarios y sus clases*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1971, pág. 78.

<sup>616</sup> Así, son normalmente retribuidos mensualmente en interior los Grupos I (Personal técnico titulado) y II (Personal técnico no titulado); y en exterior los Grupos IV (Personal técnico titulado), V (Personal técnico no titulado), VIII (Personal de administración y de economato) y IX (Personal de servicios auxiliares). Por contra, la retribución es normalmente diaria para el Grupo III (Personal obrero) de interior y Grupo VI (Personal obrero) de exterior. Esta divergencia en el módulo temporal utilizado se mantiene por vía convencional in fine del Anexo I de la OLMC.

<sup>617</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Langreo 1993 (art. 7). Concretamente, el Convenio para la empresa INCOMSA (art. 7) gradúa este complemento de eficiencia personal en tres escalones, señalados de menor a mayor con las letras A, B y C, siendo posible en todo momento sustituir este complemento por un incentivo individual o colectivo con el fin de evaluar y retribuir más justamente el trabajo realizado. En el art. 6 de este mismo convenio se precisa que "el complemento variable de los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de unidad de tiempo, recibirá la denominación de complemento de calificación de personal a jornal".

### 2.1.2.- Salarios por unidad de obra

El rendimiento, considerado "un modo más preciso de determinar la obligación de trabajar y, en consecuencia, su recíproca de retribuir"<sup>618</sup>, es el sistema generalizado de retribución en este ámbito funcional, debido principalmente a la convicción cada vez más extendida de la necesidad de incrementar la productividad en un sector afectado por una profunda crisis. Es más, conviene reiterar en esta sede que uno de los ámbitos productivos en que más extendida se encuentra la remuneración a destajo (forma más pura de los salarios por rendimiento) en todos los países<sup>619</sup> es precisamente el de la minería<sup>620</sup>, principalmente por lo que se refiere a las labores normales de arranque, avance y profundización<sup>621</sup>.

Lo anterior se justifica fácilmente por el carácter peculiar de los trabajos en la mina que hacen que resulte imposible ejercer una vigilancia continua y directa, y los mineros se encuentren la mayor parte del tiempo aislados de sus supervisores. Por ello, al implantar en una mina el sistema de destajo la empresa persigue, de un lado, incentivar a los trabajadores para conseguir un aumento de la producción, y, de otro, eliminar la necesidad de establecer un control directo de los trabajadores, suprimiendo los consiguientes gastos adicionales derivados de implantar un -costosísimo, casi individual- sistema de vigilancia directa. Sobre esta idea de base conviene precisar que el incremento del rendimiento en el trabajo obtenido en virtud de los salarios con incentivo no sólo beneficia a los mineros sino también a las empresas y a los consumidores<sup>622</sup>. Así, entre las ventajas para el personal, se pueden apuntar:

---

<sup>618</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: "Salario y rendimiento: una revisión del tema", *AL*, 1987, Tomo II, pág. 1577.

<sup>619</sup> Así, por ejemplo, en 1909 en las minas de Langreo, los picadores trabajaban a destajo mientras otros trabajadores más cualificados trabajaban a tiempo. ROMEU, F.: *Las clases trabajadoras en España*, Madrid (Tecnos), 1970, pág. 57. En Italia, también en 1909, son retribuidos a jornal los entibadores, carpinteros, maquinistas, dinamiteros, guardianes y vigilantes y, por contra, el destajo es más frecuente en los trabajos de extracción y transporte de mineral, como son los de picador, carretilleros, paleadores, etc. UFFICIO DEL LAVORO: *Il lavoro nelle miniere*, Roma (Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio), 1909.

<sup>620</sup> MARVA: *El trabajo en las minas*, Madrid (zyx), 1970, pág. 104 y FOHLEN: "Nacimiento de una civilización industrial", AA.VV.: *Historia General del Trabajo*, (dir. PARIAS, L.H.), Barcelona (Grijalbo), 1965, Tomo III, pág. 60, apud RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA Y CAMOLLAN, J.: *El Salario a Rendimiento*, Sevilla (Universidad), 1975, pág. 31, nota 59.

<sup>621</sup> FRITZSCHE, C.H.: *Tratado de laboreo de minas* (versión de CASTELLS, J.), Tomo I, 2ª edición, Barcelona (Labor), 1961, pág. 87.

<sup>622</sup> BANCENS, A. y LASHERAS, J.M.: *Organización industrial*, Volumen II, 1ª edición, 1972, San Sebastián (Donostia), págs. 403-404.



los mayores ingresos obtenidos; el desarrollo del trabajo con la moral más elevada, pues conocen su rendimiento y el de sus compañeros y saben que obtienen los ingresos que les corresponden en justicia; por último, el sentimiento de seguridad en el empleo porque el incremento de la productividad conseguida al aumentar su rendimiento lleva a la empresa a conseguir una marcha más próspera, lo que permite mantener constantemente el equipo y los puestos de trabajo. Como beneficios para la empresa se pueden apuntar, primero, que obtiene inmediatamente una reducción de los costos de extracción, pues aún en el hipotético caso de que los mineros se quedaran con todos los beneficios obtenidos a resultas del aumento de su rendimiento, por el sólo hecho de incrementar la producción con los mismos elementos de trabajo y gastos generales, se reducirá evidentemente el costo extractivo, y, en segundo lugar, se seleccionan los buenos operarios que, al obtener ingresos proporcionados a su rendimiento, no cambiarán de empresa y, en todo caso, sí lo harán los trabajadores menos eficientes, a quienes no les interesan los salarios con incentivos por el superior esfuerzo que suponen. Por último, las ventajas para los consumidores se centran en la obtención de carbón a menor precio, pues -en buena distribución- los beneficios obtenidos mediante salarios con incentivo se deben repartir entre los trabajadores y la empresa, a lo que acompañará una reducción del precio del combustible extraído.

La valoración del rendimiento depende en la minería en forma más acentuada que en otras industrias, de la medición o suma de lo que realmente ha producido el obrero. La clase de destajo se debe elegir, en consecuencia, según aquel factor que más acertadamente caracteriza el resultado de los trabajos y más fácilmente permita su valoración<sup>623</sup>. Así, en el avance de galerías y en la profundización de pozos se usa generalmente el destajo por metros de longitud; en el arranque y en las entibaciones se acude al destajo por metros cuadrados o al destajo por vagones (que consiste en calcular la retribución según la cantidad de vagones extraídos llenos de mineral por metros cúbicos, siendo medido el trabajo según la magnitud del vacío producido); en la recuperación de entibaciones se usa también el destajo por número de piezas, contando, por ejemplo, el número de estemples quitados o de cuadros móviles trasladados. El destajo tiene, a menudo, un carácter mixto atendiéndose al trabajo efectuado por dos o más referencias, como ocurre, en el caso de destajo mixto por metros y vagones,

---

<sup>623</sup> FRITZSCHE, C.H.: *Tratado del laboreo de minas*, cit., págs. 87-88.

predominante en avances de galerías de explotación, pues en estas labores tiene la misma importancia el avance -metros- que la extracción -vagones-.

Continuando con los tipos de destajos habitualmente utilizados en la extracción de carbón, y según la cantidad o el conjunto de personas comprendidas en el destajo correspondiente (destajistas) se acude también al "destajo de compañeros", en el cual no se tiene en cuenta el rendimiento de cada minero que se incorpora al grupo, antes bien la suma total obtenida por la cuadrilla es repartida a partes iguales entre sus miembros de acuerdo con el número de relevos de cada uno; esta fórmula fue generalmente empleada en épocas precedentes a la actual y daba buenos resultados mientras los grupos no rebasaran cierto volumen, los diferentes compañeros se conocieran y no hubiera frecuentes cambios en la cuadrilla de un servicio. Con el desarrollo creciente de las grandes explotaciones y ante la necesidad -muchas veces inevitable- de intercambiar personal, el destajo de pequeños grupos, y fundamentalmente el individual, ha adquirido cada vez mayor relevancia, a lo que contribuye claramente que el devengo se reparte en estos casos según el rendimiento obtenido por cada obrero<sup>624</sup>.

Entrando en el análisis jurídico-positivo de este régimen retributivo conviene significar que el art. 10.2 EM sólo hace referencia al destino ocasional por razones organizativas de los trabajadores que habitualmente sean remunerados por el sistema de incentivos directos (picadores, entibadores, barrenistas y ayudantes de barrenistas) a puestos en los que no se aplique tal sistema, teniendo derecho en tal caso -y salvo que por convenio colectivo estuviere establecido un sistema alternativo- a percibir el promedio de ingresos obtenidos en el último mes natural en que hubieren trabajado en régimen de incentivos como mínimo quince días; precepto que, por otra parte, sólo supone una transcripción (con idéntico contenido) del art. 106 OLMC<sup>625</sup>.

---

<sup>624</sup> FRITZSCHE, C.H.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 88.

<sup>625</sup> Mayores problemas de interpretación planteaba el art. 122 de la precedente OMH de 1964, cuyo tenor literal no era tan preciso, pues en ella se utilizaba la expresión: "... computándose para el cálculo del promedio todos los devengos obtenidos durante el citado mes en el trabajo de procedencia". A su amparo se podían sostener dos interpretaciones divergentes: la empresa entendía que eran computables todos los devengos del mes derivados de trabajos a destajo y a jornada normal, por contra el trabajador estimaba que sólo serían computables los que procedieran propiamente del destajo.

El TCT se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre este precepto, interpretando, en primer lugar, que los quince días dedicados al trabajo a destajo han de ser "completos", de acuerdo con la jornada laboral que el trabajador deba cumplir<sup>626</sup>; en segundo término, que es necesario acreditar la condición de destajista<sup>627</sup> en el caso concreto<sup>628</sup>, sin perjuicio de entender que no existe obstáculo alguno para que se pueda adoptar otro régimen distinto por vía convencional<sup>629</sup>, dada la primacía que con acierto el EM otorga en este punto concreto a la negociación colectiva.

La mayor parte de los convenios colectivos mantienen, sin embargo y de forma expresa la antecitada garantía de promedio<sup>630</sup>, aunque no falta alguna previsión convencional

La doctrina del TCT mantuvo tesis contradictorias, inclinándose por la primera postura, señalada en el párrafo anterior, las SSTCT de 19 de febrero y 5 de noviembre de 1973 (Ar. 762 y 4320, respectivamente). A partir de la promulgación de la OLMC, aunque no aplicable todavía a los supuestos de autos, cambia la tendencia del juzgador, pasando a entender que no deben resultar lesionados los intereses de los destajistas y se debe entender exclusivamente al promedio de los destajos verificados dentro de la mensualidad en que se ha completado el período mínimo de 15 días. SSTCT de 3 de diciembre de 1973 (Ar. 5152), y 16 de enero, 6 de abril y 13 de mayo de 1974 (Ar. 136, 1760 y 2286, respectivamente).

<sup>626</sup> SSTCT de 2 de marzo de 1976 (Ar. 1176), 24 de marzo y 26 de mayo de 1977 (Ar. 1785 y 2967, respectivamente), 6 de febrero de 1978 (Ar. 697), 12 de junio y 14 de noviembre de 1979 (Ar. 3975 y 6390)

<sup>627</sup> STCT de 7 de mayo de 1979 (Ar. 2883), 2 de febrero de 1980 y 11 de octubre de 1980 (Ar. 550 y 4952, respectivamente).

STCT de 26 de octubre de 1984 (Ar. 8067) considera, por su parte, que "el actor viene prestando sus servicios a la empresa demandada con la categoría de estemplero y que dicha categoría no está regulada en la Ordenanza Laboral sino que fue creada por la empresa hacia el año 1970, definiéndole 'aquel que realiza labor de posteo con estemples metálicos', es evidente que carece de fundamento su pretensión de que se le abone el salario a destajo, por aplicación del art. 106 de la citada Ordenanza, que se refiere a los trabajadores que entengan la categoría de picador, entibador, barrenista o ayudante de barrenista, ya que el art. 107 de la misma dispone que 'los demás trabajadores cuya retribución tenga el carácter de remuneración con incentivo, no tendrán derecho al promedio cuando la empresa dispusiese el cese de los trabajos o se hubiese concludido la obra contratada', habiéndose cumplido por la empresa lo dispuesto en el antes citado precepto, y a que se le abona al actor los salarios de acuerdo con el trabajo que realiza...".

<sup>628</sup> STSJ/Asturias, de 26 de febrero de 1991 (Ar. 1240), al entender que el Picador está dotado de la condición de destajista habitual en abstracto, circunstancia que no es cierta cuando no se trabaja bajo tal forma de retribución como frecuentemente ocurre.

<sup>629</sup> STCT de 22 de junio de 1984 (Ar. 5948), estimando que "efectivamente, el art. 106 de la Ordenanza establece, para el caso de cambio de destajo a actividad a tiempo, la garantía del promedio individual obtenido en el mes más inmediato en que tenga por lo menos quince días de destajo, lo que se reitera en el art. 10 de Estatuto del Minero de 21 de diciembre de 1983, pero la empresa demandada, en estos casos ha venido aplicando a los picadores el régimen que los arts. 115 y 116 establecen para los Artilleros, Postadores y Mineros de primera, garantizándoles el promedio general de los Picadores, sin duda como se reconoce en el informe de la Autoridad Laboral, para evitar las discriminaciones a que podría dar lugar las notables diferencias existentes..."

<sup>630</sup> Convenio para la empresa INCOMISA (art. 8); en el mismo sentido se manifiesta el Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 12), deteniéndose que: "cuando un picador, barrenista, ayudante de barrenista o de picador sea destinado a realizar un trabajo ajeno al percibirá durante el período que el mismo dure, y en sustitución del incentivo, el promedio del importe de destajo que, en aplicación de las tarifas establecidas en el art. 18 de este convenio, haya devengado en el

que aprovecha la oportunidad para significar su pérdida de vigencia<sup>631</sup> cuando no entran a regular pormenorizadamente el mantenimiento de los promedios de la labor de origen en el momento en que los trabajadores destajistas son destinados de una concreta tarea a otra o cuando éstos son trasladados a puestos de categoría inferior o superior a la suya<sup>632</sup>.

Más exhaustivo es el tratamiento dispensado por la OLMC sobre la retribución con incentivo, dedicando a su regulación los arts. 103 a 109 y haciendo imprescindible una breve referencia a su contenido. El art. 107 OLMC determinó, en concreto, que los demás trabajadores (esto es, aquellos que no sean picadores, entibadores, barrenistas o ayudantes de barrenistas) cuya retribución tuviere el carácter de remuneración con incentivo, no tendrían derecho al promedio cuando "la empresa dispusiese el cese de los trabajos, se hubiese concluido la obra contratada, o la organización del trabajo aconsejase adscribir al trabajador a labores que deban realizarse a jornal". Nótese, por tanto, que la norma concedía en esta materia una elevada posibilidad de ejercicio unilateral en las facultades organizativas y directivas de la empresa, con peligro de arbitrariedad y casi anulando el carácter bilateral del contrato, en particular, en un aspecto tan importante como es el retributivo<sup>633</sup>. Esta consideración se vió reforzada, además, por lo previsto en los arts. 109 y 111 OLMC, relativos -fundamentalmente- al control de la cantidad y calidad del trabajo por parte de la empresa, pues en tales disposiciones se determinó la pérdida del derecho a los mínimos previstos en el régimen de salario con incentivo por "aquellos trabajadores que infrinjan las instrucciones recibidas o que sean apercibidos por la mala ejecución de los trabajos, los comiencen o abandonen fuera de la hora señalada o disminuyan deliberadamente o por causas

---

mes de calendario más inmediato en que tengapor lo menos 15 días detrabajo efectivo a destajo. Si por ser de reciente ingreso no hubiese cumplido dicho período se aplicará el promedio de los días trabajados".

Por su parte, el Convenio para la empresa MSP (art. 25) precisa que aquellos trabajos que los entibadores estén obligados a realizar y no estén valorados por ser de categoría inferior se abonarán según el promedio del mes inmediatamente anterior.

<sup>631</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 30) y Convenio para la empresa Figaredo (art. 14).

<sup>632</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 24), estableciendo que: "cuando los picadores en arranque, barrenistas, otras categorías que estén ejerciendo funciones de picador en arranque, picador en estaya o macizo y picadores en estaya fuera de macizo, sean destinados a labores de monta de rampa, monta de entrada, realce de entrada, realce de rampa y realce de pases, se les mantendrá el promedio obtenido en la labor de origen".

<sup>633</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; CABEZAS ESTEBAN, J.L.; RODRIGUEZ QUROS, J. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Régimen laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, Tomo I, León (En des a), 1991, pág. 143.

a ellos imputables, el rendimiento habitual del trabajo"; en esta misma línea punitiva se añadió que "cuando uno o varios destajistas que trabajen en una explotación no rindiesen deliberadamente lo que normalmente proceda exigirles, sólo tendrán derecho a las retribuciones correspondientes a la parte de obra ejecutada, calculada de acuerdo con la tarifa o incentivo en vigor en el taller o explotación donde prestan sus servicios".

Mediante el empleo de cánones hermeneúticos de carácter sistemático, contextual o finalista, es preciso entender que la reserva de acciones que el art. 107 OLMC confería al trabajador que consideraba abusiva la decisión de la empresa (sin perjuicio de tener que cumplir la decisión adoptada) se debía extender a todos los supuestos en que existiese desacuerdo referido a materia salarial.

Dato destacable a estos efectos es la aclaración que proporcionó el art. 119 OLMC, al privar de la condición de destajista habitual con derecho a promedio, en todo caso, al ayudante minero, con la única excepción del ayudante de barrenista (previsión acorde con el art. 106 OLMC, al cual se ha hecho referencia anteriormente y que expresamente incluye al ayudante de barrenista entre los trabajadores con garantía de promedio). La razón de ser de tal exclusión se encuentra en el propio Nomenclátor de la Ordenanza, que considera al ayudante minero como el encargado de auxiliar a cualquiera de los mineros de interior, pudiendo "ser destinado indistintamente a todos y cada uno de los trabajos de ayuda a los diversos oficios".

En otro orden de cosas, y con la finalidad de evitar que los trabajadores integrantes de la Brigada de Salvamento (órgano con importantes cometidos en materia de seguridad e higiene como después se verá en el capítulo dedicado a este tema) se viesan minusvalorados en cuanto a sus retribuciones, el art. 108 OLMC estableció que los trabajadores encuadrados en este organismo tendían derecho al promedio que les correspondiese por los trabajos que realizasen con incentivo durante todo el tiempo que prestasen servicio en el retén o en funciones propias de la Brigada.

El art. 114.2 OLMC estableció, por otra parte, que el hecho de que "el trabajador remunerado por unidad de obra obtenga, según la tarifa correspondiente, el ingreso mínimo legal de remuneración con incentivo no significa, de suyo, que su rendimiento haya sido

correcto", pues se entendió por eficiencia correcta en el trabajo determinante de la percepción salarial en su integridad, según el art. 114.1 OLMC, "la que exige del trabajador la saturación de su jornada en el puesto o puestos correspondientes, así como la calidad y rendimientos previstos para el servicio prestado, medido en las unidades convenidas al efecto. Si no hubiese acuerdo respecto de las unidades de medida a aplicar, regirán las establecidas por el Servicio de Productividad del Ministerio de Industria". Estas previsiones corroboran la idea pacífica de que la retribución a destajo (o estímulo para rendir) no opera de forma totalmente independiente, sino en relación con el tiempo<sup>634</sup>, durante el cual el minero destajista deberá rendir como mínimo lo normal, pero, rinda esto o más, siempre será retribuido con el producto de multiplicar el número de unidades de obra obtenidas durante aquel tiempo por el precio asignado a la unidad<sup>635</sup>.

Interesa completar ahora la labor de diagnosis aportando simplemente el dato referido a que la negociación colectiva del sector ofrece un tratamiento exhaustivo, casuístico y detallado de las fórmulas a utilizar para calcular los destajos en su respectivo ámbito de aplicación<sup>636</sup>, en función de las propias peculiaridades del trabajo concreto a realizar (arranque, preparación...) y de la categoría que ostente el trabajador (picador, barrenista...). Se puede destacar en breve que la mayor parte de las disposiciones convencionales establecen un

---

<sup>634</sup> De indicar es que, "puramente considerado, supone el destajo una modalidad retributiva que atiende primordialmente al resultado en su sentido más estricto, por cuanto el aumento o disminución del salario vendrá determinado por la cantidad o número de 'unidades de obra' realizadas". Por ello, "el destajo puro, en los términos considerados, es una fórmula retributiva que ha ido perdiendo aplicabilidad de manera paulatina para acabar transformándose en un destajo 'impuro' o 'impropio', encuadrable dentro de la amplia categoría de la retribución mixta a tiempo y rendimiento. Diversas circunstancias y factores, tales como la aplicación al destajista de normas sobre la duración de la jornada de trabajo y sobre la protección y garantía de la percepción del salario base por categoría profesional, han promovido y provocado esta evolución del destajo puro acercándolo al incentivo de los sistemas mixtos". BARREIRO GONZALEZ, G.: "Diligencia y negligencia en el cumplimiento", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981, págs. 274-275.

<sup>635</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: "Salario y rendimiento: una revisión del tema", cit., pág. 1579.

<sup>636</sup> Innumerables problemas en el cálculo de la oportuna retribución de los destajos se plantearon en relación con una cláusula del Convenio, firmado en 1974, de la empresa Hulla Vasco-leonesa. La doctrina del TCT llegó a estimar la exclusión de una serie de partidas salariales de la fórmula para la obtención de la remuneración de los destajos, concretamente los conceptos de antigüedad y la cantidad fija diaria de 66,60 pts., conceptos que sí se incluirían en la percepción de las primas para el exterior y el interior, pues estas últimas son "el resultado del agrupamiento de las primas existentes y de las mejoras de este Convenio". En tal sentido se manifestaron los siguientes pronunciamientos judiciales: SSTCT de 19 de febrero, 20 de noviembre y 10 de diciembre de 1976 (Ar. 881, 5419 y 5974, respectivamente); 2, 3, 23 y 25 de febrero de 1977 (Ar. 490, 533, 1041 y 1100, respectivamente); 3, 7, 9 y 10 de marzo de 1977 (Ar. 1262, 1347, 1409 y 1410, y 1452, respectivamente); 27 de abril de 1977 (Ar. 2308); 5 de mayo de 1977 (Ar. 2505, 2506, 2507 y 2508); 6 de mayo de 1977 (Ar. 2544 y 2545); 7 de mayo de 1977 (Ar. 2563); 10 de mayo de 1977 (Ar. 2609); 21 y 25 de junio de 1977 (Ar. 3563 y 3568, y 3677); y 6 de octubre de 1979 (Ar. 5429).

incremento porcentual de las retribuciones referidas a unidades de obra<sup>637</sup>. Son relativamente frecuentes, asimismo, las previsiones convencionales que establecen la obligación empresarial de detallar en el tablón de anuncios los trabajadores que efectúan sus labores por unidad de obra, haciendo constar el trabajo realizado y su precio<sup>638</sup>, así como la obligación de facilitar un "ticket" del destajo diario a los trabajadores destajistas<sup>639</sup>. Estas previsiones, señaladas en último lugar, presentan como finalidad común que el trabajador comprenda la fórmula de cálculo de las retribuciones, pues, en caso contrario, el carácter incentivador del salario a rendimiento se vería comprometido precisamente por desconocer los trabajadores la cantidad de trabajo necesario para alcanzar un determinado nivel de ganancia, lo que, en último extremo, supondría una violación de los derechos del trabajador, al significar un desconocimiento del precio de su trabajo<sup>640</sup>.

### 2.1.3.- Salarios mixtos

El sistema de remuneración variable a rendimiento<sup>641</sup> (sistema en el que se distinguen dos partes: una fija, constituida por el salario garantizado a tiempo para un rendimiento normal, y otra variable, la "prima", que se suma a éste como contraprestación a un mayor

---

<sup>637</sup> Convenio provincial de León (arts. 22 y 28); Convenio provincial de Palencia, 1991 (art. 13); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 18); Convenio para la MSP (art. 26); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 20); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 20); Convenio para la Mina Martín Aznar (Mina Concepción) (art. 12); Convenio para la empresa UMESA (arts. 28 y 29); y Convenio el pozo La Camocha, 1990 (disposición final 7ª).

<sup>638</sup> Convenio provincial de León (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 17); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 8), determinando, además que: "en caso de desacuerdo, se pondrá el hecho en conocimiento del Comité de empresa, quien, tras adoptar sin dilación las comprobaciones oportunas, emitirá informe a la Dirección para que disponga lo procedente, de conformidad con el art. 110 de la Ordenanza Laboral de 29 de enero de 1973".

<sup>639</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 20) y Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 17), que prevé, además, la posibilidad de sustitución del tablero de destajos por la entrega de tickets personales a cada uno de los destajistas.

<sup>640</sup> RODRIGUEZ DE LA BORBOYA CAMOYAN, J.: *El salario a rendimiento*, cit., pág. 203-204.

<sup>641</sup> Así pues, bajo la expresión "salario fijo a rendimiento" quedan comprendidas la tarea, el salario a tiempo con pacto mínimo de obra y la remuneración por unidad de obra con pacto de tiempo para su conclusión; la expresión "salario variable por rendimiento" identifica aquel sistema retributivo en el que el trabajador percibe lo que la jurisprudencia denomina "incentivos", "pluses de productividad", "primas de producción", "primas de rendimiento"... MARTINEZ GIRON, F.: "Salario variable por rendimiento: régimen jurídico y criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 46, 1986, pág. 2365 y ss.; GARATE CASTRO, F.J.: "Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento", *AL*, núm. 9, 1987, págs. 449 y ss.

rendimiento al normal exigido para percibir la parte fija<sup>642</sup>) cuenta con una arraigada tradición<sup>643</sup> en el sector carbón. Nota característica del tipo salarial contemplado es que su establecimiento ha de ir precedido ordinariamente de los pertinentes sistemas de organización del trabajo, circunstancia que se explica porque sólo una vez fijados los tiempos de ejecución de los distintos trabajos se está en disposición de conocer con suficiente exactitud cuál es el rendimiento real del trabajador, si el mismo supera el nivel establecido para la percepción de la prima o incentivo y en qué medida se produce esa superación<sup>644</sup>, extremos todos ellos de imprescindible conocimiento para la adecuada y eficaz aplicación de esta modalidad retributiva<sup>645</sup>.

Su reconocimiento expreso se encuentra en el art. 10.1 EM, que efectúa una mera remisión por lo que hace al abono de la prima al porcentaje reseñado en los convenios colectivos. Esta previsión sustituye, de conformidad con la disposición final 2ª EM<sup>646</sup>, lo reseñado en el art. 105 OLMC, que venía a fijar al menos en un 25% la retribución superior del trabajo por incentivo respecto del remunerado meramente por unidad de tiempo.

Una vez más esta norma sectorial reguló con mucho más detalle el sistema de remuneración con incentivo y, así, el art. 100 OLMC especificaba unos niveles de rendimiento a partir de los cuales se empezaría a disfrutar de un mayor ingreso salarial (fijados en aquel momento desde "seiscientos kilos por hombre y día, hasta el tope de los 1.200 kilos por hombre y día"), debiendo revisar el tope cada tres años. La razón de fijar un máximo de rendimiento, radicó con seguridad en la necesidad de evitar que el minero se viese

---

<sup>642</sup> Así, normalmente se establecen "cláusulas convencionales donde se procede a la estimulación del rendimiento individual mediante la retribución". GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "Productividad y salarios en la experiencia española más reciente de negociación colectiva de trabajo". *AL*, núm. 16, 1989, págs. 203.

<sup>643</sup> De interés histórico es que por Decreto de la Presidencia del Gobierno de 22 de enero de 1954 se estableció una prima especial a los trabajos de interior mediante una cuota de diez pesetas por tonelada producida, repartida en un 75% a los que trabajasen a destajo o contrata y un 25% al resto, a no ser que dejasen de acudir algún día durante el mes o no alcanzasen, a juicio de la empresa, un rendimiento razonable. GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid (Fundación Primero de Mayo), 1990, pág. 37.

<sup>644</sup> Vid., BARRERIO GONZALEZ, G.: *Diligencia y Negligencia en el cumplimiento*, cit., págs. 182-324.

<sup>645</sup> GARATE CASTRO, F.J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1984, pág. 221.

<sup>646</sup> Conforme al cual "Las Ordenanzas Laborales de la Minería del Carbón... subsistirán en sus propios términos, sin otras modificaciones que las expresamente introducidas por el régimen jurídico establecido en este Real Decreto...".



estimulado a desarrollar un esfuerzo perjudicial para su salud en un trabajo muy fatigoso por sí mismo<sup>647</sup>.

Muchos convenios entran a regular y cuantificar las primas o premios por la obtención de un determinado rendimiento (superando claramente lo establecido en la OLMC<sup>648</sup>), debiendo ser entendidos como complementos relacionados con el trabajo realizado sea o no retribuido el trabajador por un sistema de rendimiento<sup>649</sup>. Procede añadir, en concreto, que los módulos convencionales utilizados para el cálculo de las primas son de carácter muy variable: lo más habitual es el establecimiento de una cantidad fija a abonar por tonelada de carbón que supere el mínimo establecido<sup>650</sup>; en algunos casos, no obstante, la medida utilizada varía en función de los vagones obtenidos a partir de un número mínimo<sup>651</sup>, cuando no recogen fórmulas complejas de cálculo<sup>652</sup>. Cabe destacar, por último, que algunas normas convencionales adoptan expresamente el tope máximo y mínimo para proceder al abono de la prima de rendimiento al efecto establecidos en el art. 100 OLMC, algo que no deja de ser

<sup>647</sup> El rendimiento, cualquiera que haya sido el procedimiento seguido para su fijación, se debe poder alcanzar de modo normal por un trabajador medio de la profesión, sin exigirse en ningún momento la aplicación de ningún esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro la integridad del trabajador de cualquier forma considerada. GARATE CASTRO, J.: *El rendimiento en la prestación de trabajo*, cit., pág. 125.

<sup>648</sup> STCT de 22 de mayo de 1987 (Ar. 11671), estimando que la prima de producción se refiere "a condiciones de trabajo generales sobre la productividad y su correspondiente retribución, su ontología normativa es inconcusa y por tanto su vigencia tras la denuncia, como efecto derivado, ya que en caso contrario se produciría el vacío de que los resultados de la producción obtenida en los ejercicios posteriores quedaran huérfanos del devengo de aquella prima".

<sup>649</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario: aspectos legales y jurisprudenciales*, cit., 1992, pág. 100.

<sup>650</sup> Convenio provincial de León (art. 27); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 11); Convenio para la empresa MSP (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 21); Convenio para el pozo La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa UMESA (art. 30); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 7); Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo Alcoñsa) (art. 6).

<sup>651</sup> Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (art. 11); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 17); Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 14).

<sup>652</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 35), distinguiendo entre personal de los Pozos, Personal de los Servicios comunes de los Grupos y Personal de los Servicios Centrales de Empresa. El Convenio para la empresa Figaredo (art. 19) establece un porcentaje a aplicar sobre determinadas claves salariales, teniendo en cuenta que a la producción se deben descontar las cenizas mediante la aplicación de una complicada fórmula. El Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 7.3) atiende a los metros cúbicos deshullados en el mes dividido por las jornadas posibles de trabajo mensuales menos las jornadas de vacaciones por un coeficiente "k" que será igual a uno para un cociente de 2,70 metros cúbicos. El Convenio para la empresa INCOMISA (art. 14) atiende a un concepto denominado "producción transformada", resultado de multiplicar la producción real por 75 menos las cenizas medias de la producción real y dividido por 50. El Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 19) tiene en cuenta el tiempo óptimo en minutos multiplicado por el rendimiento y dividido por 60.

criticable, pues no se ha tenido en cuenta para nada el avance tecnológico incorporado en las últimas décadas a la extracción de carbón, que ha de suponer -lógicamente- un significativo aumento en la producción<sup>653</sup>.

---

<sup>653</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 10).

## 2.2.- Salarios en dinero y salarios en especie

Como no podría ser de otro modo también en el sector minero se impone la compensación del esfuerzo productivo a través de un salario en dinero o en metálico, entendiéndose por tal aquél que consiste en moneda de curso legal (art. 29.4 ET). La negociación colectiva recoge expresamente la posibilidad contemplada en el ET de domiciliación de los pagos de salarios a través de entidad bancaria, previa notificación al comité de empresa<sup>654</sup>, o bien mediante transferencia<sup>655</sup>.

No obstante lo anterior, uno de los aspectos más arraigados en la normativa sobre retribución del trabajo en el sector carbón es el relativo a la concesión al minero de ventajas *in natura* (que no pueden sobrepasar en ningún caso el porcentaje máximo del 30% de las percepciones salariales del minero<sup>656</sup> -art. 26.1 ET-), salariales o extrasalariales, tales como suministro de carbón, concesión de vivienda, manutención, ropa de trabajo, útiles o herramientas, etc.; ventajas que han sido analizadas en otro apartado del presente capítulo.

## 3.- ESTRUCTURA SALARIAL

La prestación retributiva minera se integra por una extrema variedad de partidas salariales, que obedecen a las diferentes circunstancias casualmente conectadas con la prestación de trabajo y que recibe el trabajador del empresario<sup>657</sup>. Algunas normas

---

<sup>654</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art.21).

<sup>655</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art.12); Convenio para la empresa Lignitos (art.21).

<sup>656</sup> A partir del Siglo XV, coincidiendo con la aparición de las primeras manufacturas, comenzó a practicarse el sistema de trueque, consistente en el abono del salario mediante bonos o vales sólo canjeables por artículos de consumo en establecimientos, tiendas, almacenes o expendedurías del propio empresario, que actuaba como vendedor. Como medida defensiva contra los posibles efectos perniciosos de este sistema, el Real Decreto de 18 de julio de 1907 prohibió, de una parte, el establecimiento en fábricas, obras y explotaciones, de cualquier clase que sean, de tiendas, cantinas o expendedurías que pertenecieran a los patronos, destajistas, capataces o representantes suyos o a personas que por razón del trabajo tuvieran alguna autonomía sobre los empleados en la industria respectiva (art. 1); y, de otra, la de abonar los salarios en lugar de recreo, taberna, cantina o tienda, salvo cuando se tratara de obreros empleados en alguno de esos establecimientos (art. 4). La situación normativa así descrita pasó directamente al Código de Trabajo de 1926, posteriormente a la LCT republicana de 1931 y, después, a la LCT de 1944.

<sup>657</sup> En general, MONEREO PEREZ, J.L.: "La estructura del salario", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo I, vol. 1º, Madrid (Edersa), 1994, págs. 45-147.

convencionales dedican preceptos específicos a regular expresamente una cierta organización del sistema salarial (entendida como "la composición o forma ordenada de distribución, por razón de su naturaleza y especie, de las distintas partidas salariales cuya suma da como resultado la cuantía del salario"<sup>658</sup>, excluidas las partidas extrasalariales) que posteriormente va a ser objeto de desarrollo, partida por partida, en el propio convenio colectivo<sup>659</sup>. No se puede dejar de criticar, sin embargo, la disfuncionalidad significativa y falta de racionalidad en el escaso interés de efectuar una clasificación por convenio al optar por una detallada enumeración de complementos salariales clásicos y nuevos sin proceder a ordenar la variedad existente, utilizando, además, una terminología de carácter no uniforme (se habla, por ejemplo, de pluses, primas o premios).

En lo que no puede ser sino un mero apunte, se puede citar una multiplicidad y variedad de atribuciones patrimoniales de naturaleza salarial reseñadas en los convenios colectivos mineros, insistiendo en que sólo se eligen las más frecuentes y generalizadas: plus asistencia, plus asiduidad, plus antigüedad, plus disponibilidad, plus convenio, plus Ordenanza, plus trabajos penosos, plus trabajos especiales, plus nocturnidad, horas extraordinarias, complemento salarial trimestral, participación en beneficios prima de apreciación, plus mensual, complemento personal, plus cumplimiento de objetivos... Tal variedad no es, en sí misma, un dato negativo, en tanto da cuenta de la multitud de circunstancias del proceso extractivo o de la organización de la explotación que repercuten directamente en la retribución de quienes trabajan en una determinada mina; por contra, el factor dotado de carácter negativo surge, o cuando no existe justificación real para diversificar

---

<sup>658</sup> GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "La determinación y estructura del salario", *RPS*, núm. 141, 1984, pág. 55.

<sup>659</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 4), que recoge una percepción básica mínima, un plus de asistencia, un complemento del art. 111 de la Ordenanza de 1964 (incrementos salariales progresivos), un plus de Ordenanza para Minas de Carbón de 29 de enero de 1973, una bonificación fija de Ayudantes mineros y los complementos previstos por los convenios colectivos anteriores. El Convenio para la Mina Jove (art. 16) refleja el salario base, un complemento fijo por día de trabajo, una prima de asistencia y un complemento de actuación personal. El Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 5) recoge una percepción básica mínima y unos pluses de convenios colectivos anteriores, de Ordenanza y de asistencia. El Convenio para la empresa MIBSSA (art. 19) recoge un salario mínimo por día efectivo de trabajo, un plus Ordenanza, un complemento de categoría y un complemento de asistencia o asiduidad. Los Convenios para la empresa INCOMISA (art. 6) y Hulleras de Langreo (art. 7) reseñan expresamente "todos los trabajadores a quienes afecte el presente Convenio, que asistan al trabajo con normal rendimiento y cumplan por entero su jornada laboral, percibirán un salario base de empresa, un complemento fijo y otro variable". El Convenio para la empresa Lignotock (art. 17) alude al salario base, complementos y pluses del mismo.

los complementos o para introducir complicaciones en el cálculo no ya del salario real sino del propio complemento.

### 3.1.- Salario base

Contenido obligatorio de la estructura salarial minera es la incorporación del salario base<sup>660</sup>. La OLMC aludía así en su art. 98 a la "percepción básica mínima por día efectivo de trabajo para la jornada normal correspondiente a cada categoría en la misión que le está encomendada". De su redacción se pueden inferir dos notas características:

1.- Entendía por tal la retribución correspondiente a una jornada normal de trabajo minera.

2.- Remitía su determinación a las tablas salariales de la propia Ordenanza, es decir, a su Anexo, sin perjuicio, -lógicamente-, de su obligada mejora por convenio o por contrato, debido al gran desfase temporal de las cuantías retributivas que la OLMC recoge.

De todas formas, no se dedica una gran extensión en los convenios al tratamiento de "aquella parte de la retribución ligada en forma global y abstracta a la prestación laboral del trabajador sin referencia alguna a las circunstancias en que tal prestación se realiza", como no sea a una cierta unidad de tiempo o de obra y a la categoría profesional que ostente el trabajador<sup>661</sup>. Algunos convenios señalan simplemente su carácter unitario y generalizado, en tanto se ha de abonar a todos los mineros con independencia de los demás conceptos retributivos en función de la categoría respectiva<sup>662</sup>. La tendencia más habitual consiste, sin

---

<sup>660</sup> *A contrario sensu*, la inclusión de los complementos no es preceptiva, pero si se produce, éstos habrán de atender a las circunstancias que se especifican en el art. 26.3 ET, esto es, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Algún sector doctrinal ha entendido que esta enumeración de complementos es de carácter cerrado, de modo que el elenco de posibles tipos genéricos de complementos contenido en el precepto tiene vocación totalizadora, sin que sea posible, ni aún por vía de negociación colectiva, la creación de complementos que atiendan a circunstancias diferentes de las señaladas, como se desprende de la expresión "deberá contener" recogida en el precepto. PEDRAJAS MORENO, A.: "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", *AL*, núm. 26, 1994, págs. 409 y 411.

<sup>661</sup> RODRIGUEZ SAÑUDO GUTERREZ, F.: "Complejidad y racionalización de la estructura del salario", *REDT*, núm. 17, 1984, pág. 38.

<sup>662</sup> Convenio provincial de León (art. 14); Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 13); Convenio para la

embargo, en proceder a su fijación en una tabla salarial recogida en un anexo del convenio, bien por día efectivamente trabajado<sup>663</sup>, por mes<sup>664</sup> (o combinando estos dos módulos temporales en función de la categoría profesional concreta que el trabajador ostente<sup>665</sup>) e incluso por hora de trabajo<sup>666</sup>.

Bajo el genérico epígrafe "elementos que interpretan el salario base" procede hacer una somera referencia al "plus convenio" y al "plus Ordenanza", cuya cuantía se incrementa al salario base, para destacar, en primer lugar, la relativa pobreza en el panorama convencional respecto al establecimiento del "plus convenio", al ser muy escasos los convenios colectivos que lo acogen, expresamente, bien como una cantidad fija por día de trabajo para el conjunto de los trabajadores<sup>667</sup>, bien como una cantidad variable en función de las diversas categorías<sup>668</sup>. La OLMC, por su parte, recogía en el Anexo I un "plus Ordenanza" por día trabajado en cuantía variable según las diferentes categorías laborales, distinguiendo, a su vez, entre el personal de interior y de exterior.

---

empresa Antracitas de Gai zarro (art. 10); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 15); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 28); Convenio para la empresa minera Jove (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 29); y Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 7.1).

<sup>663</sup> Convenio provincial de León (art. 14); Convenio provincial de Palencia (art. 7); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 2); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 13)-incluso el art. 16 especifica que el cálculo del sueldo mensual de los empleados se hará multiplicando el jornal empresarial al que se ha hecho referencia por 21 días-; Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 13); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 15); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 28); Convenio para la empresa minera Jove (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 29); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 7.1); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo 3); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo "Mina Elvira") (anexo 1); y Convenio para la empresa Hullera Vasco Leonesa (Anexo I).

<sup>664</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 17); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 10); y Convenio para la empresa Lignotock (anexo 1).

<sup>665</sup> Convenio para el pozo La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa Figaredo (art. 12); Convenio para la empresa Mina Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (anexo 1); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (anexo 1).

<sup>666</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 23), que exigía una asistencia al trabajo con normal rendimiento y cumplimiento del jornada laboral por entero.

<sup>667</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 14).

<sup>668</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 19).

### 3.2.- Gratificaciones extraordinarias

El derecho a dos pagas extraordinarias al año (una en Navidad y otra en el mes que se fije por pacto colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores), recogido con carácter general en el art. 31 ET<sup>669</sup>, es mejorado en el ámbito minero por su específica normativa sectorial. Ya la OLMC, en su art. 102, vino a establecer tres gratificaciones (una en Navidad, otra el 18 de julio y una tercera el día 1 de mayo) cuya cuantía presenta en la actualidad un marcado carácter obsoleto, si bien puede servir de dato indiciario para poder destacar una serie de características mostradas por tal partida salarial: 1) la paga correspondiente al primero de mayo comprende una cantidad inferior a las otras dos (que son coincidentes); 2) las tres tienen en común su diversidad cuantitativa en función de categorías profesionales, correspondiendo la retribución inferior a los peones o asimilados, la media a los especialistas o asimilados y a los oficiales de oficio que no sean de primera, y la superior a los demás trabajadores; y 3) estas gratificaciones "se percibirán en proporción al tiempo servido en la empresa, no computándose al efecto las ausencias no justificadas".

El estudio de la regulación de este concepto salarial en la negociación colectiva sectorial (que es el precisamente el instrumento indicado para fijar la cuantía de tales gratificaciones<sup>670</sup>) permite establecer la siguiente clasificación:

1.- La práctica totalidad de los convenios fijan, como mínimo, tres gratificaciones<sup>671</sup> (coincidiendo con la Ordenanza de sector: de verano, Navidad y primero de mayo), si bien, no falta alguna excepción aislada en que sólo se establecen las dos exigidas en el ET<sup>672</sup>.

<sup>669</sup> Sobre sus antecedentes, DILLA GUTIERREZ, J.M.: "Gratificaciones extraordinarias", *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982, págs. 249-254.

<sup>670</sup> PEDRAJAS MORENO, A.: "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", *AL*, núm. 26, 1994, pág. 410.

<sup>671</sup> Convenio provincial de León (art. 21); Convenio provincial de Asturias (anexo I); Convenio provincial de Palencia (art. 13); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 21); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 40); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 36); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 27); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 15); Convenio para la empresa Hijos de Bal domero García (art. 7); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 19); Convenio para la empresa La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa Figaredo (art. 20); Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 22); Convenio para la empresa Antracitas de Gilón (art. 11); Convenio para la Compañía minera Jove (art. 7); Convenio para la empresa UMESA (art. 15); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 10); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 20); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 12); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 16); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 10);

A lo anterior conviene añadir una serie de previsiones convencionales que incluyen una característica percepción de devengo anual, coincidente con la festividad de "Santa Bárbara" (patrona del sector minero), establecida normalmente en una cantidad fija<sup>673</sup>, o con menor frecuencia en un porcentaje del jornal<sup>674</sup>, acompañada de una previsión correctiva ordinaria que establece la consideración de este día como festivo a todos los efectos. No falta tampoco algún caso, en que se exige cierta antigüedad en la empresa para ser beneficiario de la presente gratificación<sup>675</sup>.

2.- Normalmente se establece como parámetro de cálculo de las citadas pagas extraordinarias una cuantía fija para la generalidad de los trabajadores<sup>676</sup>, aunque no faltan convenios que establecen diferencias en función de las diversas categorías profesionales<sup>677</sup>.

---

Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos, y Alconisa) (arts. 7, 8 y 15 respectivamente); Convenio para la empresa Lignitos (art. 14); Convenio para la empresa Mina Aznar (art. 10).

<sup>672</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 13).

<sup>673</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo I); Convenio provincial de Palencia (art. 13), que determina este concepto "se devengará en la mesualidad de noviembre, y se dará a todo el personal en alta en la empresa, así como a los que hayan causado baja con anterioridad por jubilación o invalidez que origine la extinción del contrato"; Convenio para la empresa MSP (art. 33); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 7), que preceptúa su abono el día tres de diciembre; Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 13); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 8); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo "Mina Elvina") (art. 7); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 18); y Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 7, 17 y 15, respectivamente).

<sup>674</sup> El Convenio para la empresa La Camocha, 1990 (disposición final 7ª), que establece su cuantía en un 0,75 del jornal.

<sup>675</sup> Convenio para la Compañía minera Jove (art. 7), que exige más de 15 años de trabajo en el interior y más de 17 en el exterior. El Convenio para la empresa Figaredo (art. 29) exige, por su parte, una antigüedad de 26 años para las categorías de picador, posteador, minero de primera, barenista y ayudante; 29 años se requieren para las categorías del resto de interior y 32 para el personal de exterior.

<sup>676</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo I); Convenio provincial de Palencia (art. 13); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 21); Convenio para la empresa MSP (art. 33); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 40); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 36); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 15); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 7); Convenio para la empresa La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa Figaredo (art. 20); Convenio para la empresa Antracitas de Gilón (art. 11); Convenio para la empresa minera Jove (art. 7); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro, 1993 (art. 13); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 20); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 15); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 12); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 10); Convenio para la empresa Lignitos (art. 14).

Los Convenios para la empresa ENCASUR (art. 22) y para la empresa UMESA (art. 15) utilizan este criterio de fijación pero sólo para la gratificación del primero de mayo.

<sup>677</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 22) y Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 16), por lo que atañe a la gratificación del primero de mayo. El Convenio para la empresa Minas Eschucha (Centro de trabajo Aun Hay Caso) (anexo 5) distingue, por su parte, entre pinches y aprendices, peones o asimilados; especialistas o asimilados y oficiales de oficio que no sean de primera, de un lado, y los demás trabajadores, de otro.



3.- Con relativa frecuencia la determinación de esta cuantía se efectúa en función de la retribución correspondiente a cierto número de días<sup>678</sup>.

4.- Las fechas concretas de abono de las gratificaciones varían notablemente entre los distintos convenios, llevando a un casuismo que hace innecesario cualquier detalle<sup>679</sup>.

5.- Habitual es, regularmente, que los convenios colectivos establezcan el devengo de las gratificaciones extraordinarias en proporción a los días efectivamente trabajados en el período intermedio entre dos pagas extras<sup>680</sup>.

6.- En fin, ninguna norma convencional acoge la posibilidad otorgada por el art. 31.2 ET, en virtud de la cual las gratificaciones extraordinarias se pueden prorratear en doce mensualidades, quizá por la situación deficitaria que acusan las empresas mineras, pues tal prorrateo supondría anticipar pagos y desprenderse de elevadas cantidades con antelación al momento reseñado legalmente.

---

<sup>678</sup> Convenio provincial de León (art. 21); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 27) y Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 19), que atienden a la cuantía de treinta días naturales. El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 22) reseña la cuantía de 25 días de salario para las gratificaciones de junio y diciembre. El Convenio para la empresa UMESA (art. 15), por su parte, fija la gratificación del verano y de Navidad en 21 días de salario medio obtenido por cada trabajador en los tres meses efectivos de trabajo con anterioridad al devengo. El Convenio para la empresa Lignitos (art. 14) adopta como módulo retributivo una mensualidad del salario base.

<sup>679</sup> Por ejemplo, "antes del 17 de julio y del 22 de diciembre", tal y como reseñan el Convenio provincial de León (art. 21), el Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 27) y el Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 19); "el 22 de junio y el 7 de diciembre", para las pagas de verano y Navidad, respectivamente, como especifica el Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 22); o también "el día diez de mayo, julio y diciembre" o "en el día laborable siguiente al primero de mayo y en los devengos del mes anterior para la de julio", según determina el Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 37), que posibilita, además y previa solicitud del interesado, percibir con antelación al disfrute de las vacaciones la correspondiente al mes de julio, cuando dicho disfrute sea anterior al abono de la gratificación; o por no seguir con esta tediosa enumeración "el día laborable anterior -para el primero de mayo-, el 10 de julio y el 24 de diciembre", como se desprende del tenor del Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13).

<sup>680</sup> Convenio provincial de León (art. 21); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 40); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 27); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiizaro (art. 15); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 19); Convenio para la empresa Figaredo (art. 20); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 13); Convenio para la empresa UMESA (art. 15); y Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13).

### 3.3.- Complementos salariales

Al salario base minero se acompañan "unas remuneraciones caracterizadas porque siendo su causa el trabajo, concurre con él alguna concausa, que además es la que se usa normalmente para denominar la retribución de que se trate"<sup>681</sup>. Destacado protagonismo tiene la negociación colectiva del sector en este aspecto concreto, pues la cuantificación de los diversos conceptos complementarios que se puedan establecer corresponde a lo acordado colectiva o, en su defecto, individualmente<sup>682</sup>, e igualmente habrá que estar a lo pactado respecto al carácter consolidable o no de los complementos retributivos en los supuestos de cambio de "tajo" del minero, sin duda habituales por necesidades organizativas de la explotación<sup>683</sup>.

Conviene significar, en este sentido, que en el análisis que a continuación se realiza, y ante la imposibilidad de efectuar un estudio de la ingente variedad de complementos que se contemplan en los convenios, se procede a estudiar el régimen de los más frecuentes en el sector atendiendo al criterio de clasificación recogido en el art. 26.3 ET. De este modo, tres

---

<sup>681</sup> ALONSO OLEA, M.: "Consideraciones generales sobre las clasificaciones del salario", AA.VV.: *Dieciséis lecciones sobresalarios y sus bases*, cit., pág. 42.

<sup>682</sup> La derogación del DOS y de la OOS supone la supresión de la vinculación de determinados complementos a cuantías concretas. HERNANDEZ MANRIQUE, F.I.: "Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *AL*, núm. 35, 1994, pág. 554.

<sup>683</sup> Si no se establece previsión específica, la presunción opera en favor de su carácter consolidable, salvo para los complementos vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, respecto de los cuales la presunción opera en contra de su carácter consolidable, salvo acuerdo expreso en contrario (art. 26.3 *in fine* ET).

son los tipos de circunstancias<sup>684</sup>, genéricas y omnicomprendivas, que han de concurrir para la producción o nacimiento de los conceptos salariales complementarios<sup>685</sup>, éstas son:

- 1.- Las condiciones personales del trabajador.
- 2.- El trabajo realizado.
- 3.- La situación y resultados de la empresa.

### **3.3.1.- Condiciones personales del minero**

#### **A) Antigüedad**

Complemento personal por excelencia en el sector es el que toma como elemento causal el tiempo de vinculación del minero a la empresa. El art. 101 OLMC reguló así los aumentos periódicos por años de servicio en la mina, pudiéndose destacar en su regulación una serie de notas (que después adoptada la negociación colectiva), a saber:

1.- La triple alternativa de antigüedad en la profesión, en el puesto o en la empresa, es resuelta en favor de la tercera. Se determina, además, que no serán computables los años de servicios prestados cuando un minero haya dejado de pertenecer a la plantilla de la empresa si

---

<sup>684</sup> Lo cierto es que el DOS no había atendido, al establecer el cuadro de complementos, a sus causas motivadas entendidas como diferentes a las que determinan el salario base; antes al contrario, con una visión ordenada había convertido en complementos a "partidas salariales que únicamente hacían relación a una especificidad no en la etiología del devengo sino en su pago, al atender al bien que se utilizaba (en especie) o al momento en que se producía el abono ('vencimiento periódico superior al mes', en relación a las pagas extraordinarias). La falta de atención a las causas subyacentes determinaba que se diese asimismo un tratamiento común a situaciones de etiología diferente (por ejemplo, al tratarse la 'participación en beneficios' en paralelo con las pagas extraordinarias) o que, inversamente, lo que podía reconducirse a una causa en común se tratase como diversa (así sucedía con el complemento 'de residencia', claramente reconducible a los personales)". PEDRAJAS MORENO, A.: "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", *AL*, núm. 26, 1994, pág. 410. En el mismo sentido, GONZALEZ POSADA MARTINEZ, E.: "Ordenación del salario", cit., págs. 219-229; HERNANDEZ MANRIQUE, F.J.: "Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", cit., págs. 551-558.

<sup>685</sup> Así lo entienden RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSOMELLADO, C.L.: "La Reforma del salario", *TS*, núm. 43, 1994, pág. 34. En sentido contrario, CAVAS MARTINEZ, F.: "La Reforma del Mercado de Trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 7, 1994, págs. 30-34, considerando que la enumeración no puede considerarse exhaustiva de manera que los convenios colectivos podrán regular otras partidas salariales aunque no sean exactamente reconducibles a ninguno de los complementos legalmente descritos; En igual sentido, GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "Ordenación del salario", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 221.

posteriormente reingresa en la misma, a menos que expresamente las partes convengan lo contrario por escrito<sup>686</sup>.

2.- La cadencia temporal para el devengo de unidades suplementarias del complemento salarial por antigüedad es quinquenal.

3.- La cuantía concreta del complemento consiste en una cantidad pecuniaria por día de trabajo (totalmente superada), variable según la categoría del trabajador. La inferior corresponde a los peones o asimilados, el segundo tramo resulta de aplicación a los asimilados a especialistas y oficiales de oficio que no sean de primera, y la más elevada se prevé en favor del resto de trabajadores.

La negociación colectiva del sector se ocupa por extenso de este complemento acogiendo así la posibilidad abierta por el ET, que sostiene su carácter plenamente dispositivo para el convenio colectivo o el contrato individual y que hace desaparecer (de forma radical además) el criterio de antigüedad como valor fundamental de la promoción económica<sup>687</sup>, prescindiendo de cualquier precepto integrador de mínimos o de máximos de derecho necesario<sup>688</sup>. Efectuada esta aclaración, es preciso destacar que los convenios del sector analizados, no acuden de ordinario (aunque haya alguna excepción<sup>689</sup>) a determinar la cuantía del complemento de antigüedad aplicando un tipo concreto a una base o módulo prefijado, sino que, por el contrario, la misma viene preestablecida en unas tablas que indican el valor o el importe de cada unidad por día efectivo de trabajo<sup>690</sup>, llegando incluso a recoger en algún

<sup>686</sup> Respecto de las posibles incidencias que pueden afectar al cómputo de la antigüedad, CAMPS RUIZ, L.M.: *Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994, págs. 21-55.

<sup>687</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: "Modernas tendencias de la ordenación salarial", *RTSS*, núm. 136, 1994, pág. 151.

<sup>688</sup> Desde luego lo anterior hay que entenderlo sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en el tramo temporal correspondiente. CAMPS RUIZ, L.M.: *Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su reforma proyectada*, cit., 1994, págs. 75-83.

<sup>689</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 12) que toma como módulo el salario base de 1983.

<sup>690</sup> Convenio provincial de León (art. 25); Convenio provincial de Asturias (Anexo I); Convenio provincial de Palencia (art. 9); Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 16); Convenio para la empresa MSP (art. 32); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 28); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 16); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 18); Convenio para la empresa Figaredo (art. 23); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 12); Convenio para la Compañía minera Jove (art. 15); Convenio para la empresa UMESA (art. 13); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 18); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 6); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val" y Alcoñisa) (art.

supuesto un *quantum*, variable en atención a una división en tres categorías del personal<sup>691</sup> (a la que anteriormente se aludió), sin que falte alguna remisión al valor unitario fijado en la OLMC<sup>692</sup>.

La experiencia convencional muestra, además, que la temporalidad del devengo es, por lo general, de carácter quinquenal<sup>693</sup> (siguiendo los cánones de la Ordenanza) o trianual<sup>694</sup>, aunque existe algún supuesto en el que se combinan ambos módulos temporales, fijando un primer quinquenio y sucesivos trienios<sup>695</sup> (tampoco falta alguna previsión que toma como pauta de cómputo cada año de prestación de servicios en la empresa<sup>696</sup>).

Los convenios contienen reglas precisas para computar el tiempo de servicios de un trabajador, dependiendo del trimestre en que el trabajador se incorporó a la explotación carbonífera. De este modo se establece como regla general que si el ingreso tiene lugar en el primer trimestre, se le computará desde el primer día de ese año; por contra, si el ingreso tiene lugar en el segundo trimestre se le computará a partir del primer día del año siguiente<sup>697</sup>.

Por último, también los convenios prevén la entrega de una cantidad a tanto alzado y por una sólo vez al trabajador que cumpla el requisito de permanecer durante una serie de

20 y art. 8, respectivamente); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 13); y Convenio para la mina Martín Aznar (Anexo 3).

<sup>691</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 16); Convenio para la empresa Minas Esquina (en su centro de trabajo Aúñ Hay Casó) (art. 9); y Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (anexo IV).

<sup>692</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 14).

<sup>693</sup> Convenio provincial de Asturias (Anexo I); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 16); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 18); Convenio para la empresa Antracitas de Gilón (art. 12); Convenio para la empresa UMESA (art. 13); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 14); Convenio para la mina Martín Aznar (art. 9); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo "Minería Elvira") (art. 15); y Convenio para la empresa Lignotock (art. 20).

<sup>694</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaiñero (art. 12); Convenio para la empresa Minas de Figaredo (art. 23); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 16); Convenio para la empresa minera Jove (art. 15); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 14); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 18); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 6); y Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val" y Alconisa) (arts. 20 y 21, respectivamente).

<sup>695</sup> Convenio provincial de León (art. 25); Convenio para la empresa MSP (art. 32); y Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 6).

<sup>696</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 16) y Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 28).

<sup>697</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 28).

años (veinticuatro<sup>698</sup> o veinticinco<sup>699</sup>) vinculado a la empresa; aquí no se otorga en realidad ningún incremento retributivo porque, aún consistiendo en dinero, se configura, como una figura ajena por completo al concepto de salario, al entregarse por una sola vez y ser concedido colectivamente a varios mineros. Al dato anterior se debe unir la atribución de una cantidad fija por antigüedad, que en alguna ocasión se produce respecto de determinadas categorías de trabajadores, y cuya razón de ser se encuentra en el menor desgaste en ropa de trabajo que tales operarios ocasionan a la empresa, con el consabido ahorro que ello le proporciona<sup>700</sup>.

### **B) Complemento personal genérico**

La negociación colectiva sectorial indica el mantenimiento del denominado "complemento personal", "en idéntica cuantía que la percibida por cada trabajador al día de la fecha"<sup>701</sup>. En alguna ocasión presenta el carácter de cláusula de salvaguardia, a los efectos de que ningún trabajador pueda ver mermadas sus retribuciones en razón del acuerdo de que se trate, pues las diferencias que existan se les abonarán a título personal en concepto de diferencias de convenio, pacto, aumento retribuido, etc.<sup>702</sup>.

Por último, determinadas normas convencionales atribuyen a cada trabajador por día efectivo de trabajo, además del salario base y un complemento de rendimiento, una cantidad variable en concepto de "actuación personal", en función de tres escalas: mínima, normal y óptima; distinguiendo, a su vez, según se trate de trabajadores de interior o exterior<sup>703</sup>.

---

<sup>698</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 16); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Lavadero "La Val") (art. 20); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Mina Sierra de Arcos) (art. 16); y Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Alconisa) (art. 8).

<sup>699</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 32).

<sup>700</sup> Convenio para la empresa MSP, disponiendo que al personal Administrativo, Dependientes de Económico, Telefonistas, Oficiales y Auxiliares Técnicos de Organización exterior se les entregará una un montante económico fijo por cada año de servicios que completen.

<sup>701</sup> Convenio provincial de León (art. 21); Convenio para la empresa Antarcitas del Bierzo (art. 15); Convenio para la empresa Antarcitas de Gaiñarro (art. 14); y Convenio para la empresa Antarcitas de Marrón (arts. 17 y 17 bis).

<sup>702</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 16).

<sup>703</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 7.2).

### 3.3.2.- Complementos por trabajo realizado

#### A) Prima de asistencia o asiduidad

Constituye un concepto vinculado al hecho de la presencia física del trabajador en la explotación de carbón. Su objetivo último radica, desde antiguo<sup>704</sup>, en intentar combatir y reducir al máximo el absentismo laboral de negativa incidencia para la productividad de las explotaciones de carbón. En efecto, son muy abundantes las previsiones convencionales en el sector minero que incluyen una cláusula relativa a la corrección de las ausencias laborales mediante el establecimiento de un plus o prima de asistencia o asiduidad, pues se trata de un sector en el cual, sin duda, la nota distintiva fundamental radica en las condiciones especiales de dureza en que se desarrolla la actividad laboral, las cuales incitan a los mineros, en ocasiones, a retraerse de bajar a la mina.

---

<sup>704</sup> La deficiencia de brazos mineros se intentó atenuar desde el Gobierno reforzando la adscripción del trabajador a su tarea, concediéndose, en febrero de 1944, una prima diaria de dos pesetas por asistencia efectiva al trabajo. Este incremento se percibía semanalmente, pero la ausencia de un sólo día suponía la pérdida de la prima semanal en su integridad, a pesar de haber acudido puntualmente los demás días de la semana. Oficialmente se reconocían unas excepciones que permitían al obrero conservar el plus de los días trabajados aunque perdiera el incremento del día en que justificadamente no prestara sus servicios. Con este sistema de remuneración se redujo ciertamente el absentismo laboral a su mínima expresión, pero se inició un largo período de incertidumbre obrera, pues mientras la salud se aliara con el trabajador, se alcanzaba un salario suficiente para cubrir las más perentorias necesidades; pero, cuando se mostraba esquiva, no encontraba más lenitivo que la solidaridad de sus compañeros de trabajo. La prima de asistencia se fue paulatinamente incrementando. Así, por Decreto de la Presidencia del Gobierno de 4 de mayo de 1944, se aumentaba a 2,50 pesetas diarias, manteniendo las mismas condiciones de percepción. Por Orden de 25 de abril de 1947, fruto de la presión de las empresas, y a propuesta del Director General de Trabajo, se interpusieron ciertas restricciones al art. 67 LCT, no computándose como justificadas más que dos faltas en caso de inasistencia por fallecimiento de los padres, cónyuge o hijo.

Por Decreto conjunto de los Ministerios de Trabajo e Industria y Comercio de 23 de abril de 1948 se estableció una prima semanal, en las mismas condiciones que las establecidas por la subsistente prima de 2,50 pesetas, de 6,75 pesetas diarias para todos los trabajadores de interior y 4,50 para los de exterior. La prima estaba condicionada a la asistencia efectiva durante todos los días laborables, entendiéndose por ausencia, a los efectos de percepción de la misma, "las faltas al trabajo, justificadas o no, sin más excepciones que las debidas a bajas por accidente de trabajo y a la vacación anual retribuida". Las Ordenes de 1 de septiembre y 31 de diciembre de 1948 ampliaron, sin embargo, el abanico de las ausencias justificadas al existente para la prima de 2,50 pesetas.

La nueva prima de asistencia, confirmada en todos sus extremos por el Decreto de 18 de mayo de 1950, se duplicó con el Decreto de la Presidencia del Gobierno de 18 de marzo de 1955, no desapareciendo hasta el 1 de noviembre de 1956.

Así pues, se evidencia que los elevados salarios mineros actuaban más bien de señuelos coercitivos para estimular la incorporación a las minas, pues una parte sustancial de la retribución estaba condicionada por unas serie de requisitos que, un mes tras otro, se revelaban inalcanzables. Tales estímulos sólo propiciaban un mayor agotamiento al obligar a los mineros a acudir a su puesto de trabajo aún con la salud quebrantada para no perder la prima de la semana. Sobre todo ello, GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, cit., págs. 34-36.

VARIABLES RESULTAN LAS FÓRMULAS CONVENCIONALES DE DEVENGO, PUDIÉNDOSE DISTINGUIR AL EFECTO LAS SIGUIENTES:

1.- Determinación de una cantidad concreta por día<sup>705</sup> u hora<sup>706</sup>.

2.- Atribución del plus únicamente para unas determinadas categorías de trabajadores; así, por ejemplo, para los mineros de primera, posteadores, picadores, barrenistas y ayudantes de barrenista que asistan al trabajo con normal rendimiento y cumplan por entero su jornada laboral<sup>707</sup>. En esta misma línea, alguna disposición convencional distingue también la retribución concreta a abonar por este concepto sencillamente entre personal de interior y exterior<sup>708</sup>.

3.- Establecimiento de una cantidad mensual que se va reduciendo proporcionalmente a las faltas no justificadas al trabajo<sup>709</sup> o adopción de una escala directamente proporcional a los días trabajados en el mes<sup>710</sup>.

---

<sup>705</sup> Convenio provincial de León (art. 20); Convenio provincial de Palencia (art. 8) (si bien, deja de detallarse en el Convenio firmado en 1994, pues pasa a englobarse en el salario unificado); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 13); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 2); Convenio para la empresa UMESA (art. 31), que añade la pérdida con una sola falta de asistencia. Por su parte, el Convenio para la empresa INCOMISA (art. 10) determina una cuantía diaria que variará según el trabajador no se ausente en ningún día o no acuda al trabajo un día. El Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 28) reseña una cantidad por jornal pero la reduce al 50% para los pinches de 16 y 17 años.

El Convenio para la empresa MIBSSA (art. 19) establece una cuantía mensual que se irá reduciendo hasta desaparecer de forma proporcional desde una a seis faltas de asistencia para el personal de interior, y desde una a cinco para el personal de exterior. El Convenio para la empresa Aragón minero (art. 24) ofrece una reducción que llega hasta la pérdida de la cuantía diaria de la prima desde una falta de asistencia a siete faltas para el personal de interior y de una a cinco para los trabajadores de exterior; añade, además, que la falta al trabajo producida en jornada posterior a un día festivo, y repetida dos o más veces en el mismo mes, se penalizará aumentando en una unidad la cifra de faltas efectivamente realizadas.

El Convenio para la empresa MSP (La Camo cha) (art. 12) recoge, por su parte, una cuantía descendente según el número de faltas de asistencia desde cero faltas a once o más.

<sup>706</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 30), con cuantía superior para el personal de interior.

<sup>707</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 34), cuya cuantía será del 10% de las percepciones de los trabajadores con cero faltas y el 5% con una falta.

<sup>708</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco Leonesa (art. 27); Convenio para la Mina Figaredo (Anexo convencional).

<sup>709</sup> Así, por ejemplo, por una falta injustificada al mes, se reducirá en un 50% el importe del plus correspondiente a todo el mes; por dos faltas injustificadas, se reducirá el mismo importe en un 75% y por tres o más faltas injustificadas al mes se perderá el derecho a dicho plus mensual correspondiente. Convenio provincial de León (art. 15); Convenio para la



5.- Como antes se indicó, la finalidad del plus es premiar la asistencia regular al trabajo, si bien, por determinadas circunstancias de carácter personal, el trabajador se puede ver imposibilitado para acudir a desempeñar su actividad laboral, bien por su propia voluntad, bien aunque no se pueda apreciar una intencionalidad directa para dejar de prestar servicios<sup>711</sup>. Es frecuente, por ello, unir al establecimiento del plus la enumeración de una serie de situaciones o contingencias que se excluyen de la consideración como faltas injustificadas de asistencia. Así, por ejemplo, el accidente de trabajo<sup>712</sup>, las vacaciones, la enfermedad no fraudulenta<sup>713</sup> y los permisos retribuidos<sup>714</sup>.

---

empresa Anticistas del Biezo (art. 14); Convenio para la empresa Anticistas de Marrón (art. 16).

El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 17) precisa, por su parte, que tendrán derecho a la percepción íntegra de la prima los que no falten ningún día entero del mismo mes natural al trabajo, al 50% los que falten un sólo día, perdiendo el derecho a la misma los que falten dos días o más. La percepción será proporcional a los días trabajados en el mes para el personal de nuevo ingreso, así como para el que cesare en la empresa.

El Convenio para la empresa minera Jove (art. 13) establece la penalización de un 25% del total mensual por dos faltas; por tres o más faltas se perderá derecho a su recepción.

Similar, aunque no del todo coincidente, es la escala establecida en el Convenio para la empresa Figaredo (anexo convencional), que establece una cuantía mensual para los supuestos en que el trabajador se haya ausentado en una sola ocasión del trabajo al mes; ésta se incrementará en un 50% cuando las ausencias hayan sido cero y se perderá la totalidad del premio con dos o más faltas.

En esta misma línea ejemplificativa algún convenio colectivo clasifica las faltas de asistencia en dos grupos, el Grupo A para las previstas en el art. 37.3 ET, así como las derivadas de accidente de trabajo y de condiciones meteorológicas debidamente justificadas, que se abonarán proporcionalmente a los días trabajados en el mes; y el Grupo B, que comprende el resto de faltas cualquiera que haya sido el motivo, percibiendo la retribución de la prima de acuerdo con una escala de cuantía decreciente a medida que las ausencias aumentan, llegando a perderse cuando dichas ausencias asciendan a cuatro. Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 15), añadiendo, además, que cuando el trabajador tuviera en el mismo mes faltas de los dos grupos se calculará previamente la prima que correspondería según las faltas del Grupo B y, seguidamente, se le aplicará la parte proporcional que los días trabajados representen sobre los laborales del mes.

<sup>710</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 4 bis), aumentando la cuantía de la prima dependiendo del número de días trabajados: hasta 9 días, de 10 a 19 días, 20 días, o 21 días en adelante.

<sup>711</sup> STSJ/Castilla-León-Valladolid de 21 de diciembre de 1992 (Ar. 6115), considerando, además, que la lista de causas tasadas en el convenio no incide sobre el premio de asiduidad y constituyen una lista cerrada, pues si los firmantes del convenio hubieran querido induir otros motivos en que se falta al trabajo, lo hubieran hecho, resultando clara, entonces, la voluntad de las partes.

<sup>712</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 8ª); Convenio para la empresa UMESA (art. 31).

<sup>713</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de Trabajo Aún Hay Caso) (art. 8), que expresamente considera faltas de asistencia, las faltas no justificadas, la baja por enfermedad común, accidente no laboral o común. De forma tal, que aquel trabajador en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral más de sesenta días naturales, recibida de la empresa en el devengo más próximo el complemento de asiduidad desde el primer día de baja, continuando su percepción hasta la finalización de la baja. Igualmente, a aquel trabajador que esté en situación de accidente de trabajo más de sesenta días naturales, la empresa le abonará en el devengo más próximo el 25% del complemento de asiduidad desde el primer día del accidente de trabajo, cobrándolo hasta la finalización del accidente.

6.- En directa conexión con lo señalado en el número anterior, se detecta regularmente, el establecimiento puntual de un premio compensatorio para aquellos trabajadores que en todo el año no hubieran estado de baja por enfermedad durante más de tres días como máximo<sup>715</sup>.

7.- Por último, no falta alguna previsión convencional permitiendo que un trabajador pueda recuperar el 50% del importe de las primas perdidas durante el año si ha asistido efectivamente al trabajo (con independencia de las vacaciones) un mínimo de doscientos quince días en una anualidad<sup>716</sup>.

---

El Convenio para la empresa Aragón minero (art. 24) establece, por su parte, que "cuando un trabajador hubiera percibido el complemento de Asiduidad en la totalidad de los días efectivos en el período de los tres meses anteriores, no sufrirá penalización derivada de una ausencia de cuatrodías por enfermedad común".

<sup>714</sup> Convenio para el pozo La Camocha (art. 12); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 30.4); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 34); y Convenio para la empresa INCOMISA (art. 10). El Convenio para la empresa minera Jove (art. 13) añade también los supuestos de enfermedad. Similares términos utiliza el Convenio para la empresa ENCASUR (art. 17), al precisar que la baja por accidente de trabajo no excluye el derecho a la percepción de la prima siempre y cuando en el mes en que se produjera dicha baja no tuviera ninguna falta de las que dan lugar a su pérdida, el importe de la prima a percibir en el mes en que se disfruten las vacaciones reglamentarias o se produzcan las ausencias por las demás causas anteriormente especificadas será proporcional a los días efectivamente trabajados en dicho mes, determinándose también dicha proporción en relación con los días laborables del mismo. El Convenio para la Mina Figaredo (anexo convencional) añade expresamente los descansos establecidos en el presente convenio, puntualizando que en las ausencias debidas a vacaciones, permisos retribuidos e incapacidad temporal por accidente de trabajo sólo dejará de devengarse la prima en los días de ausencia, sin perjuicio de que sea computada para establecer el salario promedio cuando proceda tal retribución y, además, cuando se raten el disfrute de descansos establecidos en el convenio, las retribuciones de estos días de ausencia serán calculadas teniendo en cuenta este premio; añade, en último lugar, que se considerarán faltas de asistencia al trabajo los casos en que se haya acudido al mismo pero no se haya trabajado con rendimiento normal.

El Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 32) recoge, por su parte, como faltas justificadas el accidente laboral, las vacaciones, estar disfrutando los oportunos días de permisos retribuidos a que se refiere el propio convenio, acudir a un reconocimiento médico obligatorio y las altas o bajas en la empresa por causas no imputables al trabajador.

<sup>715</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 25), que determina el abono de tres días de la percepción fija total si el trabajador no hubiese faltado nunca, abono de dos días si el trabajador hubiese faltado en un solo ocasión, y abono de un único día si se hubiera ausentado dos días.

<sup>716</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 15).

## B) Penosidad, toxicidad y peligrosidad

La realización de tareas mineras, o la práctica de las mismas bajo ciertas circunstancias, puede resultar especialmente peligroso, tóxico o penoso, superando, por tanto, los índices ordinarios que al respecto, conlleva el trabajo minero. Ciertamente es que la *ratio legis* de este tipo de complementos se compagina mal, en principio, con una política adecuada de seguridad e higiene, pues, en última instancia, "lo que en muchas ocasiones vienen a encubrir dichos complementos es un canje de 'riesgo' por 'dinero'"<sup>717</sup>. No obstante lo anterior, estos pluses se pueden configurar, además, como instrumentos de presión indirecta sobre el empresario minero, pues cuanto mayor sea el número de conceptos laborales que devenguen estos pluses en la minería, más elevada será la carga económica para el empresario y, mayor, en consecuencia, el interés de éste en mejorar las condiciones en seguridad e higiene<sup>718</sup>. En puridad, la adecuación a Derecho del establecimiento de estos complementos<sup>719</sup> debería hacer referencia a puestos mineros que, no obstante el inexcusable cumplimiento puntual de la normativa de seguridad e higiene, acrediten un factor inherente de riesgo en su desempeño, por lo que esa exposición pueda ser remunerada de forma adicional<sup>720</sup>.

Pese a todo, el panorama convencional minero muestra al respecto una cierta pobreza, pues reseña simple y ocasionalmente el otorgamiento de una cantidad diaria por los trabajos

---

<sup>717</sup> DE LA HERAS BORRERO, F.M.: "Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad", *RPS*, núm. 30, 1981, pág. 89. En otros términos, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: "Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 4, 1992, pág. 193, estimando que los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad se configuran como instrumentos de presión mutua: por parte del empresario, al resultarles menos costoso abonar tales cuantías que incorporar las mejoras técnicas oportunas y, por parte de los trabajadores, ya que eventualmente podría interesarles más percibir un suplemento económico ("monetizar el riesgo") que mejorar efectivamente las condiciones de seguridad y salubridad de los puestos de trabajo, resultando decisiva al respecto la función a desarrollar tanto de la Administración cuanto de los representantes de los trabajadores.

<sup>718</sup> GOERLICH PESET, J.M.: "Aproximación al Estado de la Seguridad e Higiene en la negociación colectiva", *RPS*, núm. 143, 1984, págs. 30-32.

<sup>719</sup> Cuando se debate sobre la procedencia de abonar estos complementos, ha de enfocarse la cuestión como cualquier otro litigio entre trabajador y empresario, es decir por el momento -la resolución sobre los conflictos que se suscitan sobre el tema corresponde al orden social, debiendo tenerse por inaplicables los preceptos en los que se prevé la competencia de la Administración Laboral sobre el particular. SEMPERE NAVARRO, A.V. y CAVAS MARTINEZ, F.: *Jurisprudencia Social. Unificación de Doctrina 1993-1994*, Pamplona (Aranzadi), 1995, págs. 69-70.

<sup>720</sup> En general, MONEREO PEREZ, J.L.: "La estructura del salario", *cit.*, pág. 113, y la abundante jurisprudencia por él citada.

realizados en puestos muy concretos de la mina<sup>721</sup>, a saber: "caña del pozo"<sup>722</sup>, "en la máquina cortabloques de disco"<sup>723</sup>, en las reparaciones del tranvía aéreo y en la limpieza de embudos cuando esté suspendido en el vacío"<sup>724</sup>; o también de una cantidad mensual a percibir por "todo el personal que realice trabajos de carga, descarga con materiales en el techo de la jaula o limpieza del mismo"<sup>725</sup>; se concede bonificación, asimismo -y en algún caso-, al "personal que realice al menos el 50% del tiempo efectivo de su jornada de trabajo dentro de un taller de arranque, en chimeneas, rampones, en contraataques o regando guías"<sup>726</sup>. En fin, no faltan tampoco supuestos de primas en función de la temperatura ambiente en la que el trabajador desempeñe sus funciones, aumentando su cuantía a partir de los 28 grados<sup>727</sup>.

### C) Pluses para ciertas categorías de trabajadores

No faltaron iniciativas en el sector minero que diversificaron el tratamiento retributivo de las diversas categorías profesionales y, en consecuencia, de los mineros incluidos en cada una de ellas<sup>728</sup>; en esta línea, la propia OLMC recogía en sus arts. 115-119 una serie de pautas

---

<sup>721</sup> Por las especiales dificultades en que se desempeña la labor en específicos lugares de un pozo minero, ciertas normas convencionales conceden una serie de primas, tales como, de "Alimentador general", "Tolva 5ª planta", "Cinta plano Beco-Bahn", "Carga y descarga Beco-Bahn", "Cabeza cintas transportadoras", "Locomotora", "Regar" y "Engrasar máquina Alpine". Convenio para la empresa SAMCA (centro de trabajo Mina Sierra de Arco) (Anexo punto 4).

<sup>722</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 44), que distingue, a su vez, entre trabajos excepcionales (equipado o desmantelamiento total o parcial de la caña del pozo, colocación o desmontaje de tramos de viguetas, guías, escalas, tuberías y cables eléctricos y reparación de grandes aveñas) y trabajos ordinarios (resto de los trabajos, donde es menor, como es lógico, la bonificación).

<sup>723</sup> Convenio para la empresa Lignitos (art. 18), que atiende a la específica penosidad atribuible a los trabajos que utilizan el riego de agua para supresión de polvos y mejora del corte, provocando continuas salpicaduras que, pese a la dotación de trajes de agua, crean especial molestia a los mineros.

<sup>724</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 44).

<sup>725</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 25).

<sup>726</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 45).

<sup>727</sup> Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 11).

<sup>728</sup> Así, por ejemplo, en el Decreto de 23 de abril de 1948 se estableció un plus de 100 pesetas mensuales durante un año y una bonificación extra de 1.000 o 2.000 pesetas (según la categoría) al terminar este período, para todos aquellos que ingresaran al interior de las minas. Estos suplementos, lógicamente, despertaron las iras de los veteranos, que observaban cómo, pese a desplegar mayor aptitud y rendimiento, recibían peor remuneración. El agravio que suponía la vulgarmente denominada "prima de enganche" se proyectaba sobre otras categorías, fomentando la disgregación en el colectivo minero, por la multiplicación de intereses. La citada disposición establecía nuevas bonificaciones salariales, variables según la categoría, para aquellos operarios de exterior que estuvieran dispuestos a bajar en el subsuelo. Igualmente se estimulaba la promoción de los obreros del interior a faenas directamente vinculadas con la extracción, a saber: picador,

para la fijación de las bonificaciones o incentivos salariales a otorgar a los trabajadores que ostentasen la categoría de vigilante<sup>729</sup>, artilleros y posteadores<sup>730</sup>, mineros de primera<sup>731</sup>, ayudantes de artillero<sup>732</sup> e ingenieros técnicos<sup>733</sup>.

---

barrenista, entibador y caballista. Estos incentivos quedaron derogados con el Decreto de la Presidencia del Gobierno de 13 de septiembre, de 1957. Al respecto, GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)* cit., pág. 36.

<sup>729</sup> El art. 115 OLMC determinó que los vigilantes concertarían con sus empresas las bonificaciones o incentivos a establecer; si no se produjera acuerdo sobre esta materia, la bonificación o incentivo no podría ser inferior, en ningún caso, al promedio del ingreso obtenido por los picadores de la empresa o del grupo, si se tratase de vigilantes del interior, o del promedio del personal a sus órdenes remunerado con incentivo, si se tratara de los demás vigilantes; descontando siempre, respecto de los vigilantes del interior, la percepción básica mínima del picador, y respecto a los restantes vigilantes, la percepción básica que es el promedio de los trabajadores remunerados con incentivo a sus órdenes.

Esta precisión se ha de interpretar en el sentido literal de sus palabras, pues éstas no ofrecen duda sin que sea lícito en tal caso sustituir su significado o acepción gramatical, STCT de 19 de enero de 1978 (Ar. 243).

En el art. 115 de la OLMC se fijaron con posterioridad unos criterios distintos para las cuencas de Ciudad Real, Córdoba y Sevilla, en las que se atenderá al promedio del personal de arranque. Actualmente hay que estar al carácter preferente que en este punto, como en otros, tiene la negociación colectiva, no pudiendo establecer distinciones normativas en función de zonas geográficas a riesgo de la posible vulneración del principio de igualdad.

La STCT de 12 de noviembre de 1975 (Ar. 4972) estima, por su parte, que para hallar el cómputo de los vigilantes de interior "deben ser excluidos aquellos trabajadores de la empresa que aún conservando el título personal a la categoría de picador, no prestan servicios propios y efectivos de dicha categoría por estar afectados de la enfermedad profesional de silicosis en primer grado y desempeñar en consecuencia trabajos compatibles con dicho grado de enfermedad".

<sup>730</sup> El art. 115 OLMC prosiguió determinando que respecto de estos trabajadores, en defecto del régimen concertado con sus empresas sobre el establecimiento de bonificaciones e incentivos, se estaría como ingreso garantizado al que correspondiese al promedio de los picadores.

La STCT de 27 de marzo de 1982 (Ar. 1920) aplica literalmente este precepto al entender, en concreto, que a los trabajadores con categoría de posteador "como quiera que no se ha acreditado en autos que entre los actores y la empresa existiese pacto alguno referente a los incentivos, es evidente que... les corresponde percibirlos incentivos reclamados en la misma cuantía que a los picadores".

<sup>731</sup> El art. 116 OLMC se remite al art. 115 del mismo cuerpo normativo a la hora de fijar el ingreso garantizado a los mineros de primera, pero como sistema supletorio para los casos en que estos especialistas no trabajasen a destajo o existiese una imposibilidad práctica de que lo hiciesen bajo tal sistema.

<sup>732</sup> Según el art. 116 OLMC los ayudantes de artillero tendrían derecho a percibir una bonificación equivalente al 80% de la que perciben los artilleros a quienes ayudan.

<sup>733</sup> Según el art. 117 OLMC, estos trabajadores concertarían con sus empresas la retribución. De no existir acuerdo, tal retribución no podría ser inferior en cuantía a las percepciones básicas mínimas del personal a sus inmediatas órdenes, incrementada con la diferencia entre la percepción básica mínima de dicho personal y la señalada para la categoría de Ingeniero técnico auxiliar.

La STCT de 11 de julio de 1986 (Ar. 6061) ha entendido al respecto que se infringiría este precepto si el Vigilante de exterior percibiera una retribución superior a la que obtiene el Facultativo a cielo abierto, pero no si el Facultativo trabaja en el exterior y el Vigilante cuyas condiciones salariales se postulan es de interior.

Se ha interpretado, además, por la STCT de 6 de noviembre de 1984 (Ar. 8444) y 27 de mayo de 1987 (Ar. 11335), que este artículo se refiere exclusivamente a los incentivos, no sólo porque se encuentra ubicado en la sección que los regula, con separación de los restantes conceptos, sino también porque la Ordenanza sólo contempla, aparte del plus de

Siguiendo este precedente, la estructura convencional del sector suele establecer con frecuencia complementos para determinadas categorías de trabajadores, a fin de compensarles por las especiales características de sus puestos de trabajo; así por ejemplo, al personal electromecánico y a los maquinistas de arranque<sup>734</sup>; a maquinistas en general<sup>735</sup>, caballistas, camineros, tuberos y entibadores no destajistas y a sus ayudantes<sup>736</sup>; a los vigilantes de interior, posteadores, mineros de primera y artilleros, así como a los ingenieros técnicos, entibadores en trabajos por unidad de tiempo, camineros y tuberos de interior<sup>737</sup>; a los facultativos y vigilantes de interior, así como a los camineros, tuberos, vagoneros, tractoristas y caballistas, personal de inyección y entibadores<sup>738</sup>; o, simplemente, a los vigilantes y mecánicos y electricistas<sup>739</sup> o al personal de los lavaderos<sup>740</sup>.

---

antigüedad, una retribución fija, compuesta de sueldo base (percepción básica mínima), un plus de Ordenanza y una retribución variable que son los incentivos. De tal forma que la garantía antecitada se debe entender circunscrita a las retribuciones propias de los puestos de trabajo a los que se aplica la actividad tanto del Ingeniero Técnico como de los operarios a sus órdenes, de naturaleza distinta a las retribuciones propias de otros puestos de trabajo que conservan *ad personam* los trabajadores cuyo puesto se ha visto modificado por circunstancias personales, pues tal garantía retributiva participada es de naturaleza personal, sea cual fuere la nominación que se le asigne.

<sup>734</sup> Convenio para la empresa MSP (Anexo I).

<sup>735</sup> En la STCT de 10 de junio de 1974 (Ar. 2897) se debatió sobre la equiparación de los maquinistas de ferrocarril a la categoría de oficiales de primera, puesto que en la Reglamentación de 1946 no existía esta categoría; con la OLMC de 1973 cesó, sin embargo, la equiparación y pasó a ser una categoría profesional diferente, por tanto, y a juicio del Tribunal, si no siguen en la actualidad la suerte de los oficiales de primera, es a consecuencia de las clasificaciones y sistemas de retribución por puestos de trabajo que en ningún momento dieron lugar a merma de las retribuciones alcanzadas en el momento en que estuvieron equiparadas, en el cual la empresa cumplió lo específicamente regulado, respetando y mejorando incluso las retribuciones de los maquinistas equiparados a oficiales de primera.

<sup>736</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 15).

<sup>737</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 23).

<sup>738</sup> Convenio para la mina Fígaredo (art. 15 y art. 18).

<sup>739</sup> Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Mina Sierra de Arcos) (anexo, punto 14 y 15).

<sup>740</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 15).

## D) Plus de nocturnidad

La cuantificación de la remuneración por trabajo nocturno minero (realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana), tanto en lo que se refiere al tipo aplicable como al módulo de cálculo, es materia plenamente disponible para la autonomía colectiva, tras desaparecer de la regulación estatutaria el incremento del 25% sobre el salario base<sup>741</sup>. Esta retribución complementaria<sup>742</sup> tiene por objeto compensar salarialmente las mayores molestias y perturbaciones que comporta el ejercicio nocturno de la actividad profesional minera, actividad dura por sí misma.

La OLMC estableció en su art. 59 una bonificación del 25% de la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo siempre y cuando el trabajo se iniciase desde las diez de la noche<sup>743</sup>. Según el art. 61 OLMC se excluía, sin embargo, a aquellos trabajadores que por propia conveniencia solicitaran de la empresa su integración en el turno de noche<sup>744</sup>. La negociación colectiva muestra una serie de variantes en la remuneración de este plus<sup>745</sup>, siendo lo más habitual la adopción de la fijación tradicional mínima, esto es, un incremento del 25% sobre el salario base<sup>746</sup>, llegando en alguna ocasión a elevar dicho complemento

---

<sup>741</sup> MURCIA CLAVERIA, A.: "Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, cit., 1994, págs. 303-307.

<sup>742</sup> Dotada de carácter salarial pero no constituye una percepción de carácter automáticamente referida o incluida en el salario base, sino que su naturaleza específica es la de complemento salarial de puesto de trabajo. GARATE CASTRO, J.: "En torno a la configuración jurisprudencial del plus de nocturnidad", *REDT*, núm. 7, 1981, pág. 385.

<sup>743</sup> Según este mismo precepto, sin embargo, "no tendrían derecho a esta bonificación quienes inicien el trabajo antes de las diez de la noche, salvo que el turno o relevo comprenda más de dos horas desde las diez de la noche, para los de semana de seis días laborables, y más de tres horas para los de semana de cinco días laborables, ni quienes entren al trabajo una hora antes de las seis de la mañana en las Empresas en que las semanas de seis días laborables, o de dos horas antes de las seis de la mañana para los de semana de cinco días laborables".

<sup>744</sup> STCT de 1 de abril de 1974 (Ar. 1645).

<sup>745</sup> La STCT de 30 de abril de 1987 (Ar. 9092) estima que existe libertad negociada respecto a este punto y que el convenio colectivo constituye una unidad cuyo contenido debe mantener en su integridad, y muy particularmente en lo que al sistema retributivo respecta, unido ello a su fuerza vinculante y al principio "*pacta sunt servanda*", circunstancias de las que se infiere que es perfectamente legítima la sustitución del porcentaje que establece la Ordenanza del sector por el 61% de la percepción básica mínima, en este caso.

<sup>746</sup> Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 21); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (anexo I); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 18); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 26); Convenio para la empresa Coto Mi nero del Sil (art. 36); Convenio para la empresa Lignitos (art. 17). El Convenio para la empresa MSP (art. 36) exceptiona de este parámetro a los Artilleros y Ayudantes de Artilleros a los cuales se les atribuye una cantidad fija

hasta el 33% sobre este mismo módulo<sup>747</sup> o a fijar también una bonificación del 25% pero sobre el jornal empresarial<sup>748</sup>, o sobre la remuneración real obtenida por el minero por día de trabajo<sup>749</sup>. Otras opciones en presencia son las de recoger una cantidad fija por día efectivo de trabajo<sup>750</sup> o incluso por hora nocturna<sup>751</sup>.

### **E) Horas extraordinarias**

El convenio colectivo, o en su defecto el contrato individual, será igualmente el instrumento en el que se opte entre abonar las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de actividad en las minas en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido<sup>752</sup>.

La negociación colectiva del sector (aunque en algún caso opta expresamente por compensarlas con descanso<sup>753</sup>) suele continuar adoptando como parámetro de valoración el incremento del 75% (llegando en algún caso a alcanzar el 130%<sup>754</sup>) del valor de la hora ordinaria de trabajo<sup>755</sup> (porcentaje desaparecido de la regulación del ET en virtud de la

---

<sup>747</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 21).

<sup>748</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 37).

<sup>749</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de Trabajo Aún Hay Caso) (anexo VI).

<sup>750</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 8); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 24); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 34), distinguiendo en estecas o entre categorías, concretamente en lo que se refiere a ayudantes mineros (a los que se otorga un plus inferior) y el resto de categorías (retribuidos con un plus más cuantioso).

<sup>751</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 32).

<sup>752</sup> MERINO SENOVILLA, H.: "La jornada de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, cit., págs. 288-290.

<sup>753</sup> Convenio provincial de León (art. 28); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 17); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 32), exclusivamente para aquellas que superen la jornada ordinaria de siete horas; Convenio para la empresa Lignitos (art. 19).

<sup>754</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 15).

<sup>755</sup> Convenio provincial de León (art. 28); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "la Val" y Mina Sierra de Arcos) (arts. 19 y 21, respectivamente); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 20); Convenio para la empresa Figaredo (art. 22); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 18); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 22); Convenio para la Compañía Minera Jove (art. 8); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 25); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (art. 16).



reforma incorporada por la Ley 11/1994). Tampoco faltan previsiones convencionales que establecen una cuantía fija a abonar para las horas que tengan el carácter de extraordinarias<sup>756</sup>, distinguiendo, incluso, entre categorías<sup>757</sup> (variando en algún caso la retribución de las horas extras dentro de una categoría profesional coincidente -o semejante-<sup>758</sup>); sin olvidar otras opciones en favor de fórmulas más complejas para su cálculo<sup>759</sup>.

## F) Complementos de disponibilidad horaria

La negociación colectiva del sector recoge, en concepto de prima de disponibilidad, una cantidad determinada cuando, en previsión de una posible llamada por la empresa, el trabajador recibiera la orden de no ausentarse de su domicilio o lugar concreto<sup>760</sup>. Estos pluses inciden sobre la vinculación del tiempo del trabajador incluso fuera del marco temporal ordinario en que desarrolla su jornada, siendo su naturaleza en cierto modo compleja, pues no responden propiamente ni a las condiciones personales del trabajador ni a las circunstancias

<sup>756</sup> Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 10); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (anexo 2), que establece una cuantía superior cuando, además, las horas son festivas.

<sup>757</sup> Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 24), que diferencia una serie de categorías a las que atribuye una cuantía progresivamente creciente: 1) Picador, Barenista y Posteador; 2) Caballista; 3) Resto de interior; 4) Conductor; 5) Oficial de Oficio Exterior; y 6) Ayudante de exterior.

<sup>758</sup> La STCT de 18 de octubre de 1988 (Ar. 6188) considera que "el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores y el 14 de la Constitución Española no exigen que al trabajador por el hecho de pertenecer a una categoría profesional se le imponga el mismo sistema retributivo, sino que es perfectamente lícito establecer variaciones sobre situaciones objetivamente distintas y desde luego siempre con respecto a los contenidos de derecho necesario de la relación de trabajo, y como en el caso que ahora se examina por vía de recurso al demandante se le aplica la misma forma de retribución de horas extras que todos los Conductores que están en su misma situación laboral, cobrando las que efectivamente realiza, no haya por ello discriminación sobre o respecto a otros Conductores que con diferente jornada perciben las denominadas horas convenidas en razón a las peculiaridades del servicio".

<sup>759</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 25), que distingue, a su vez, entre el interior (dividiendo el jornal empresarial del trabajador por 7 y multiplicando el resultado por 1,25 y por 1,75 - igual a 2,1875-) y el exterior (dividiendo el jornal empresarial por 7,8 y multiplicando el resultado por 1,25 y por 2,00 - igual a 2,50-). Añade que para los trabajos con incentivo, al salario obtenido durante todo el tiempo de trabajo se le sumará un afórmula diferente, según se trate de labores de interior (el 0,75 por el jornal empresarial dividido entre 7 por 1,25 y por el número de horas extraordinarias) o de exterior (el 0,857% por el jornal empresarial dividido entre 7,8 por 1,25 y por el número de horas extraordinarias).

El Convenio para la empresa MSP (art. 38) entiende, por su parte, que el módulo para el cálculo y pago del complemento por horas extraordinarias, será el cociente que resulte de dividir el salario base de la empresa, incentivo, bonificación y complementos, con exclusión de los demás conceptos, entre el número de horas de trabajo que constituya el jornal ordinario, aplicándole el recargo del 75%.

<sup>760</sup> Convenio para la empresa Aragón minero (art. 8); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arco y Alcoiisa) (arts. 5, 5 y 17, respectivamente).

del puesto de trabajo<sup>761</sup>, aunque se puede argüir su mayor proximidad a estos últimos. Lo que se trata de retribuir a su través, por tanto, es la "puesta a disposición de alguno de los bloques de derechos o condiciones reconocidas al trabajador, con la sujeción únicamente al arbitrio empresarial"<sup>762</sup>.

Por otra parte, y en relación con este tema, algunos (aunque escasos) convenios colectivos reseñan una prima en concepto de fuerza mayor para aquellos acontecimientos catastróficos, imprevisibles o inevitables para el empresario minero que pueden generar la necesidad de que el trabajador sea llamado al centro de trabajo con el fin de prevenir tales males inminentes o remediar sus efectos<sup>763</sup>, anulándose, sin embargo, el cobro de esta prima si se recibiera la de disponibilidad<sup>764</sup>.

### **G) Otros complementos de puesto de trabajo**

La experiencia negocial del sector conoce la existencia de una amplia variedad de complementos salariales de puesto de trabajo con denominaciones diferentes, que demuestran la extraordinaria proliferación de partidas salariales complementarias que tienen su origen en la retribución de determinadas circunstancias concurrentes en los puestos de trabajo mineros. Entre otros, se pueden destacar, brevemente y como más habituales:

-- Premio "cumplimiento de objetivos" para el personal que, contando con los requisitos de asistencia, puntualidad, iniciativa, diligencia y seguridad, influya decisivamente en la consecución de las metas fijadas. Este plus está dotado de una cuantía mensual variable

---

<sup>761</sup> Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo "Mina Concepción") (art. 6), que premia la buena capacitación de aquellos trabajadores que son cambiados de trabajo sin previo aviso.

<sup>762</sup> MERINO SENOVIÑA, H. y ROMAN DE LA TORRE, M.D.: "Flexibilidad, racionalización y anomalías en algunos complementos salariales. Los convenios de octubre a diciembre 1988 y enero y febrero 1989", *RL*, 1989, núm. 11, pág. 76.

<sup>763</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 33).

<sup>764</sup> Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 9); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 6, 6 y 17, respectivamente), en los que se añade que si se realizan, además, trabajos específicos (es decir, no sólo acudir al centro) la retribución mínima será la correspondiente a la mitad de la jornada con todas sus primas y emolumentos, si el tiempo es inferior a dos horas, y a la jornada completa si el tiempo fuera superior al señalado.

en dos escalones según la actuación satisfecha en todos y cada uno de los días del mes, percibiéndose siempre como mínimo la cantidad correspondiente al segundo escalón cuando la asistencia sea normal<sup>765</sup>.

-- Plus "cambio de tajo", a abonar, por día efectivo de trabajo, a todo el personal que, por finalizar un "cuartel, zona o tajo", se dedique exclusivamente a la labor de traslado de los elementos correspondientes de la fase mecanizada a otro "cuartel o tajo"<sup>766</sup>.

-- Complemento por trabajo a cielo abierto<sup>767</sup>, cuya causa específica se encuentra en incrementar, en cierta medida, la retribución de los trabajos en el exterior de la explotación, pues éstos son generalmente remunerados en cuantía inferior a los de interior.

-- Premio de rendimiento o prima de productividad (al que anteriormente se aludió).

-- Plus de festividades y días de descanso trabajados, claramente vinculado al factor tiempo, en cuya sede se ubica su estudio, y a la prima de disponibilidad (anteriormente referenciada).

### 3.3.3.- Complementos fundados en la situación y resultados de la explotación

Nota distintiva general de este tipo de complementos es que la retribución no está estrictamente vinculada con la prestación laboral, dependiendo, en cambio, del resultado de la actividad empresarial al que el trabajador puede contribuir en mayor o menor medida<sup>768</sup>. La estructura convencional del sector en este punto concreto es realmente parca, pues sólo en alguna ocasión aislada se hace referencia a un complemento salarial anual en función de los beneficios de la empresa, que se calculará aplicando un porcentaje sobre los beneficios brutos que resulten en cada ejercicio económico, garantizando la empresa una cantidad mínima en todo caso<sup>769</sup>.

<sup>765</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 39).

<sup>766</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 33).

<sup>767</sup> Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo "Mina Elvina") (anexo 1).

<sup>768</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: "La estructura del salario", *cit.*, pág. 131.

<sup>769</sup> Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (art. 19), donde se añade que este complemento salarial anual, incluida

### **3.4.- Percepciones extrasalariales**

#### **3.4.1.- Indemnizaciones o suplidos de gastos sufragados por el propio minero**

Una vez descritos los complementos salariales más comunes en el sector, corresponde ahora detenerse en las cantidades que tratan de compensar, resarcir o indemnizar al minero por los detrimentos sufridos en la prestación de servicios a la empresa, de tal forma que el trabajador no soporte carga alguna por el desarrollo de su actividad laboral<sup>770</sup>. Dentro de este apartado, y sin ánimo exhaustivo, se podrían incluir así, como más habituales en el sector, las cantidades entregadas al trabajador en concepto de desgaste de útiles y de herramientas, para la adquisición de prendas de trabajo, para obtener objetos adecuados al aseo personal, las dietas, el plus distancia o transporte, etc.

#### **A) Desgaste de útiles o herramientas**

El abono de una partida por desgaste de útiles y herramientas como prestación extrasalarial tiene razón de ser cuando las herramientas utilizadas son propiedad del trabajador, situación excepcional que requiere indemnización, pues, en la generalidad de los casos, es el empresario quien ha de facilitar al trabajador los utensilios necesarios para el desarrollo de su actividad laboral (tal y como se dedujo del art. 66 LCT y más concretamente del art. 131 OLMC<sup>771</sup>). Los convenios colectivos, siguiendo la pauta legal, se limitan a

---

su cuantía mínima garantizada, se liquidará anualmente con el cierre de cada ejercicio económico y se abonará dentro del mes de julio de cada año. Se distribuirá entre los trabajadores de todos los centros de trabajo en la empresa de la siguiente forma:

- Un 50% en partes iguales entre todos los trabajadores.
- El restante 50% en proporción a los días efectivos de trabajo de cada trabajador.

<sup>770</sup> La causa de su pago no se encuentra directamente en el trabajo sino en los gastos que el trabajador ha debido hacer a consecuencia del trabajo. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 322.

<sup>771</sup> Conforme al cual: "Las Empresas están obligadas a facilitar a los trabajadores toda clase de herramientas que éstos precisen. La duración de las mismas será fijada por acuerdo entre la dirección de la Empresa y el Jurado o, en su defecto, por la Comisión de Enlaces Sindicales. Esta norma no se aplica cuando los trabajadores conviniere con las Empresas utilizar herramientas propias, mediante la correspondiente compensación económica. Entre las herramientas de trabajo se comprende el candil de carburo, cuando se utilice este sistema de alumbrado". Esta disposición es una transcripción

proporcionar un mayor detalle a lo reseñado en la OLMC, bien precisando los objetos a entregar<sup>772</sup>, bien determinando la cuantía concreta en concepto de indemnización por día efectivo de trabajo<sup>773</sup> (distinguiendo incluso entre categorías<sup>774</sup>). Por convenio colectivo se llega establecer, a veces, que la empresa dispondrá de un almacén para que los trabajadores a quienes interese adquieran las herramientas propias de su trabajo a precio de coste<sup>775</sup>; sin que falten, por último, previsiones concretas acerca de los útiles de trabajo en su necesaria relación con la materia de salud laboral<sup>776</sup>, pues las herramientas se pueden convertir en importante fuente de accidentes si no se encuentran en perfecto estado de conservación.

## B) Adquisición de prendas de trabajo

Dados los estrechos vínculos entre la ropa de trabajo y las condiciones de salud laboral, y para no incurrir en repeticiones innecesarias se analizará en esta sede únicamente

---

literal del art.138 de la OMH.

<sup>772</sup> Convenio provincial de León (art. 15) y Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 13), que determinan la obligación empresarial, de acuerdo con los representantes unitarios de los trabajadores, de facilitar a los operarios las herramientas que éstos precisen, tales como cascos, guantes, mascarillas adecuadas, y todo lo que a este respecto establecen la OLMC y la normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo; las empresas entregarán a sus trabajadores, además, lámparas eléctricas de minas con su cinto, estudiando las Empresas y los Comités de Empresa o Delegados de Personal la posible unificación de los criterios respecto a los gastos de conservación de las herramientas. El Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 11) sólo suprime el inciso final de la anterior previsión -produciéndose esta circunstancia desde el Convenio firmado en 1989-. Por otro lado, el Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 23), utilizando una fórmula un tanto discutible, dispone que las herramientas se entregarán en la forma actual y, respecto de los útiles, establece que en el plazo de dos meses a partir de la firma se fijará el tipo de útiles más apropiados para las distintas labores.

<sup>773</sup> Convenio provincial de Asturias (Anexo I); Convenio provincial de Palencia (art. 11); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 31); Convenio para la empresa MSP (art. 46); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 13); Convenio para la empresa minera Jove (art. 9).

<sup>774</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 17), distinguiendo tres tipos de indemnizaciones: 1) una de cuantía superior para picadores, barrenistas, mineros de primera, posteadores y entibadores; 2) una de cuantía inferior para ayudantes mineros y ayudantes de oficio; y 3) una intermedia para oficiales de oficio de primera y de segunda. El Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 16) establece una compensación superior para los encabezados e inferior para los ayudantes. El Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 40) distingue, de un lado, entre encabezados de interior y exterior, y, de otro, entre ayudantes de interior y exterior. El Convenio para la empresa INCOMISA (art. 20) diferencia, de un lado, entre picadores, barrenistas y oficiales de oficio; de otro, ayudantes mineros y, por último, otros trabajadores; Convenio para la empresa Figaredo (art. 26), que establece dos tipos de indemnizaciones diferentes: en primer lugar, para los posteadores, picadores, barrenistas, mineros de primera, entibadores y oficiales de oficios, y, en segundo término, para los ayudantes mineros y de oficio.

<sup>775</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 26).

<sup>776</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 36), determinando la obligación de los Vigilantes de portar diariamente, y sin ningún impedimento, la lámpara de seguridad, cuyo correcto comportamiento comprobarán meticolosamente antes de hacerse cargo de ella, cerciorándose de su correcto estado.

aquellos aspectos que no se vinculan directamente a la necesaria seguridad e higiene en el trabajo. Sobre tal punto de partida cabe señalar cómo el EM dedica su art. 14 (ciertamente de forma un tanto genérica y a modo de declaración de principios) a regular los aspectos relativos a la vestimenta de trabajo. De tal regulación se pueden extraer las consideraciones siguientes:

1.- En el concepto "ropa de trabajo" ha de entenderse incluido -como no podía ser menos- el calzado.

2.- El atuendo debe ser adecuado a las características de los puestos y actividades desarrolladas.

3.- Las empresas mineras se encuentran obligadas a proveer gratuitamente a los trabajadores de la ropa de trabajo, siendo también de su cuenta los gastos de reposición, "en cuyo supuesto no se acreditará derecho a indemnización o suplido alguno"<sup>777</sup>.

4.- La periodicidad de su entrega será la que se determine en convenio colectivo, si bien habrá de ser proporcionada, en todo caso, cuando por el deterioro de las prendas sea precisa su reposición.

La OLMC llevó a cabo una completa y minuciosa regulación de la materia en su art. 36, tanto en lo que se refiere al tiempo de entrega como en lo que afecta a la composición de las diversas prendas por categorías profesionales<sup>778</sup>, dejando a salvo el vestuario impuesto

---

<sup>777</sup> IGLESIAS CABERO, M.: "El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos", AA.VV.: *Estudios sobre el Salario*, Madrid (ACARL), 1993, pág. 593.

<sup>778</sup> 1.- Al Personal sanitario y Dependientes de economía: un abata por tiempo indefinido.  
 2.- A los Guardas jurados: uniforme completo de invierno, abrigo de paño y gorra cada dos años; uniforme completo de verano con gona, cada dos años; botas de vestir, con un año de duración, impermeable y botas de agua por tiempo indefinido. A los Peones Guardas se les facilitarían las prendas anteriores pero sin los distintivos de los Guardas jurados.  
 3.- A los Ordenanzas y a los Botones: un uniforme de paño al año.  
 4.- Al Chófer de turismo: mono de algodón, uniforme de paño, gorra y gabardina por tiempo indefinido. Al Chófer de ómnibus y camiones: mono de algodón, chaqueta de cuero o gabardina por tiempo indefinido.  
 5.- A los menores de veintún años, así como a los Maquinistas y Fogoneros de ferrocarril, Minero de vía ancha o estrecha y a los Engasadores de vagones: un mono azul al año.  
 6.- A los Soldadores y Sopleteros: peto de cuero cada seis meses y guantes de cuero cada tres.  
 7.- Al Personal de Lampistería: un mono de material inatacable por el ácido sulfúrico al año.  
 8.- Al Personal dedicado a la reparación de vagones, a la par que a los Aseradores y Cuadriero herrador: un peto de cuero al año.  
 9.- A las Mujeres de limpieza: un abata de duración indefinida

como medida de seguridad e higiene en el trabajo<sup>779</sup>. Igualmente se estableció la obligación empresarial de contar, además, con los correspondientes equipos de ropa a facilitar a los trabajadores de interior que eventualmente hayan de prestar servicio en el exterior, siempre que no hubieran sido avisados con antelación suficiente y las circunstancias climatológicas así lo exigiesen; obligación cuya finalidad radica, sin duda, en la necesidad de adecuar la ropa a las concretas circunstancias del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador, aunque sea de manera esporádica.

Por otro lado y según se colige de tan extensa regulación, la labor de los interlocutores sociales se ha visto enormemente facilitada por la tarea previamente efectuada por el legislador, y así, en no infrecuentes ocasiones, las previsiones convencionales en la materia, aunque amplias, casuísticas, prolijas y detalladas, tanto por lo que respecta a la específica ropa a entregar a las diferentes categorías profesionales como por lo que se refiere a la duración y momento de entrega, no aporta grandes novedades al esquema diseñado en la OLMC. No obstante lo anterior, se pueden destacar algunas previsiones de interés en la negociación colectiva, así:

1.- Los convenios suelen ubicar estas previsiones en el capítulo destinado a regular las mejoras sociales<sup>780</sup>, o en el referente a prestaciones extrasalariales<sup>781</sup> o de medidas de seguridad e higiene<sup>782</sup>.

---

El art. 152 OMHera prácticamente idéntico, pues simplemente omitió la previsión respecto a las Mujeres de la limpieza.

<sup>779</sup> Capítulo XII del Título II de la OGSHT (arts. 141 a 151), dedicado a los medios de protección personal. Por lo que aquí interesa puede señalarse, a modo de mera referencia, que todo trabajador que sometido a riesgos de accidentes o enfermedades profesionales o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio (tal y como sucede en el sector carbón), vendrá obligado al uso de ropa de trabajo, facilitada gratuitamente por la empresa. En la indumentaria de trabajo se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones... para evitar suciedad y peligro de enganches.

<sup>780</sup> Por ejemplo, el Convenio provincial de Antrociudad de León (art. 12); Convenio para la empresa Antracitas de Marión (art. 14); Convenio para la extinta empresa Antracitas del Bierzo (art. 12); Convenio provincial de Asturias (art. 20); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 26); Convenio para el pozo La Camocha (art. 14); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 18); Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 35); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 9).

<sup>781</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 48); Convenio para la empresa minera Jove (art. 18); Convenio para la empresa

2.- No es infrecuente traducir a dinero el coste de la indumentaria de trabajo, otorgando al trabajador la posibilidad de optar por la percepción económica si fuese más ventajoso<sup>783</sup>.

3.- Habitual resulta que se recojan algunas prendas cuya entrega no aparecía reflejada en la OLMC, como pudiera ser el otorgamiento de un "anorak" (anualmente<sup>784</sup>, cada tres<sup>785</sup> o cada cinco años<sup>786</sup>) o una bolsa de mano para que los trabajadores puedan llevar la ropa a su domicilio (con periodicidad anual<sup>787</sup> o bianual<sup>788</sup>).

4.- Se establecen reglas específicas sobre el cómputo de los períodos a tener en cuenta para que devenga el derecho a la indumentaria, variables según tomen en consideración únicamente el tiempo efectivo de trabajo<sup>789</sup> o computen también las ausencias justificadas de hasta dos meses<sup>790</sup>. Previsiones especiales se establecen para los trabajadores de nuevo ingreso, a saber: los períodos de duración se computarán desde el primer día del trimestre natural en que se haya producido el ingreso<sup>791</sup>; cuando cesen antes de tres meses en la empresa se procederá a descontar de sus salarios la parte proporcional de la ropa<sup>792</sup>; o la recepción de las prendas por estos trabajadores desde el primer día de trabajo<sup>793</sup>.

INCOMISA (art. 20).

<sup>782</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 23).

<sup>783</sup> Así, por ejemplo, Convenio provincial de León (último párrafo del art. 12); Convenio de Palencia (art. 23); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 12).

<sup>784</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 9); Convenio para la empresa UMESA (art. 17); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 23).

<sup>785</sup> Convenio para la empresa Minas La Esucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 35).

<sup>786</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 17).

<sup>787</sup> Convenio para la empresa minera Jove (art. 18).

<sup>788</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de Asturias (art. 20); Convenio para el pozo La Camocha (art. 14); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 18); Convenio para la empresa MSP (art. 48); Convenio para la empresa minera Jove (art. 18); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 20); Convenio provincial de Palencia (art. 23).

<sup>789</sup> Convenio para la empresa INCOMISA (art. 20).

<sup>790</sup> Convenio provincial de León (art. 12); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 14); y Convenio para la extinta empresa Antracitas del Bierzo (art. 12).

<sup>791</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 17).

<sup>792</sup> Convenio provincial de León (art. 12); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 14); Convenio para la



5.- Por último, no faltan medidas de control para evitar el abuso en relación con las prendas proporcionadas por las empresas mineras (que podría suponer una importante partida de gastos adicionales para unas empresas fuertemente afectadas por la crisis); se exige así, por ejemplo, que la ropa sea usada en el propio centro de trabajo y que se devuelvan las prendas inservibles<sup>794</sup> o se acredite el deterioro del vestuario por accidente casual o fortuito en el trabajo como requisito para proceder a su automática reposición<sup>795</sup>.

### C) Adquisición de elementos de aseo personal

El segundo inciso del art. 15 EM determina la obligación empresarial de facilitar los medios de limpieza necesarios, tales como jabón, toalla, etc. La OLMC omitió cualquier tipo de referencia al tema, que es simplemente desarrollado, sin embargo, en los convenios para precisar el concreto número de toallas a proporcionar a los trabajadores<sup>796</sup>, la cuantía exacta de pastillas de jabón y la frecuencia de entrega de las mismas<sup>797</sup> o el material adicional de aseo<sup>798</sup>; sin que falte -al igual que ocurría con la ropa de trabajo- la previsión relativa a la posible opción del trabajador en favor de una monetarización (prestación extrasalarial, pues) de tal obligación<sup>799</sup>, o la no extensión de la misma a ciertas categorías laborales<sup>800</sup> (que

---

empresa Antracitas del Bierzo (art. 12); y Convenio provincial de Palencia (art. 23).

<sup>793</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 23).

<sup>794</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 17).

<sup>795</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 23).

<sup>796</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 31).

<sup>797</sup> Convenio provincial de León (art. 12); Convenio para la extinta empresa Antracitas del Bierzo (art. 12); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 15); Convenio provincial de Asturias (art. 20); Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 49); Convenio provincial de Palencia (art. 23); Convenio para la empresa Antracitas de Gai Zaragoza (art. 24); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 26); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 18); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 28); Convenio para la empresa minera Jove (art. 18); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 20); Convenio para la empresa Hulla Vasco-leonesa, 1992 (art. 45); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 23); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 17).

<sup>798</sup> Convenio para la empresa Minas Esucha (art. 35).

<sup>799</sup> Convenio para el pozo La Camocha (art. 55); Convenio para la empresa Figaredo (art. 27); Convenio para la empresa MSP (art. 48); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 20).

<sup>800</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 48), que excluye a Administrativos, Subalternos (salvo Almaceneros),

aunque pudiera resultar criticable entendiendo que atenta contra el principio de igualdad, se podría justificar en el hecho de que tales trabajadores no tienen por qué proceder a su aseo personal dentro de las instalaciones de la empresa, pues ni su actividad presupone gran esfuerzo físico ni conlleva un contacto directo con el carbón).

#### **D) Dietas**

El art. 40 OLMC recogió unas cuantías hoy totalmente superadas para aquellos casos en que el trabajador no pueda comer en la "forma habitual"<sup>801</sup> (150 pts), se vea obligado a realizar dos comidas de forma y en lugar distinto al ordinario (250 pts) o, incluso, tuviese que pernoctar fuera de su domicilio (375 pts); no percibiendo dieta alguna, en cambio, cuando la empresa le facilitara la comida y el alojamiento. Se aclaró, además, que el trabajo en el interior no genera el derecho a dieta de comida, pues ésta se realiza de forma habitual. Pese a lo obsoleto de la regulación que contiene la Ordenanza, son escasísimos, sin embargo, los convenios colectivos que establecen previsiones al respecto, pues no es habitual que los mineros tengan que desplazarse accidentalmente fuera de su domicilio habitual. No obstante lo anterior, los convenios que se ocupan de este concepto se preocupan de establecer cuantías más acordes con los tiempos actuales<sup>802</sup> o determinar el concepto de dieta para aquellas categorías como los conductores, quienes pueden ser sus destinatarios específicos<sup>803</sup>.

---

Sanitarios, Técnicos de Organización de exterior, Dependientes de Economía y Docentes.

<sup>801</sup> La STCT de 21 de noviembre de 1977 considera como imprescindible que los actores acrediten que la jornada de trabajo que realizaban diariamente les impedía realizar la comida "en la forma habitual".

STCT de 30 de abril de 1981 (Ar. 2930) entiende, por su parte, que "el derecho del trabajador a la dieta de comida o cenarace cuando no puede realizarlas en la zona habitual, sin que en ningún precepto se establezca un límite de horas para devengar tal dieta. Sin embargo, ... el tema objeto de conflicto se refiere a la interpretación del ... convenio, en el que, a diferencia del establecido en el art. 40 citado, para devengar la dieta... por comida... se exige que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar la comida o cena". Con lo que, viene a exigirse la imposibilidad de regresar a su domicilio, como razón esencial de devengo de esa específica dieta, y ello equivaldría a que si tan sólo existe un retraso en la llegada, no se percibiría tal dieta. Siendo por tanto más favorable a los trabajadores la oferta empresarial de abonar tal dieta cuando el retraso supere las dos horas de prolongación de jornada".

<sup>802</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 44), que concreta la cantidad en 982 pts. por comida, 1.637 pts. por comida y cena y 2.097 pts. por dieta completa, facilitando la empresa a comida o la dieta correspondiente a los trabajadores que deban prolongar la jornada hasta diez o más horas en circunstancias excepcionales que no estuviesen previstas.

El Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 36) establece la obligación empresarial de facilitar los oportunos medios de transporte cuando por necesidades del servicio un trabajador, en el curso de la jornada o antes de comenzarla, fuera destinado fuera de su centro de trabajo. Si no se pueden usar medios de transporte, el tiempo empleado en el desplazamiento se computará dentro de la jornada laboral. Cuando el trabajador no pueda comer en la forma habitual

### E) Plus distancia o transporte

Las minas suelen ubicarse bastante alejadas de las poblaciones o cascos urbanos en los que residen los trabajadores haciendo necesario, por tanto, un desplazamiento desde su domicilio hasta la concreta explotación carbonífera en la que trabajan, algo que no deja de ocasionar una serie de molestias variables según la distancia, el clima o los horarios de trabajo. Ante tal realidad debe afirmarse el carácter obsoleto que presentaban las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero y de 4 de junio de 1958<sup>804</sup>, por las que se unificó el plus distancia para todos los sectores, afortunada y uniformemente superado a través de los convenios colectivos, que cuando abordan el tema contemplan como posible causa de exoneración respecto al abono de esta percepción extrasalarial (como indemnización o suplido que se abona al trabajador "en compensación de los gastos, perjuicios y tiempo invertido en los desplazamientos que se ve precisado a realizar el trabajador desde su residencia hasta el centro de trabajo"<sup>805</sup>) la puesta a disposición del trabajador de vehículos para desplazarse al inicio o al final de la jornada, bien de forma gratuita<sup>806</sup>, bien pagando un precio de carácter mínimo, subvencionando el resto del billete la empresa<sup>807</sup>. En lo que hace a

---

devengará una dieta de 1.100 pts; en los casos de salida del personal por orden de la empresa serán a su cargo, previa presentación de las facturas correspondientes, los gastos de viaje, alojamiento y comida si pernocta fuera de su domicilio percibirá, además, una dieta de 1.300 pts. para gastos diarios particulares.

<sup>803</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (anexo 2).

<sup>804</sup> Incluían una regulación básica que puede sintetizarse en los aspectos siguientes: la empresa debía abonar dicho plus cuando el centro de trabajo radicase a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población en que resida el trabajador; la empresa podía eximirse de su abono si ofreciese al trabajador vivienda adecuada, facilitase a su personal medio de transporte (aunque en estecas o "si el tiempo de espera y transporte supera habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a prorrato del salario base o se computará como jornada, a elección de la empresa"), si colaboraba en la adquisición de medios de transporte para el trabajador, o si redujese el tiempo de viaje a razón de diez minutos por kilómetro recorrido abonable.

<sup>805</sup> IGLESIAS CABERO, M.: "El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos", AA.VV.: *Estudios sobre el salario*, cit., pág. 600.

<sup>806</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 43); Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 29); Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 27); Convenio para la empresa minera Jove (dentro del capítulo dedicado a otras disposiciones); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 10); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa, 1992 (art. 36).

<sup>807</sup> Así se desprende de lo dispuesto en el Convenio para la empresa MSP (art. 50).

la cuantía exacta a abonar al trabajador los convenios acogen dos módulos diferentes: una cantidad fija por kilómetro<sup>808</sup> o una cantidad también fija pero por día de trabajo<sup>809</sup>.

### 3.4.2.- Prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social

A modo de mera reseña, pues su estudio desbordaría la intención del presente epígrafe, se puede apuntar, en principio, que quedan incluidas en este apartado las prestaciones enumeradas en el TRLGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, así como las mejoras voluntarias, los servicios de asistencia social relativos a fines formativos, culturales, recreativos o deportivos, a economatos, comedores, créditos no reintegrables en su totalidad (a bajo interés), e instituciones de características similares.

En efecto, debido a las características especiales de la profesión de minero, desde muy pronto resultó evidente la necesidad de que quienes la ejercitan tuviesen acceso, junto con sus familias, a servicios sociales adecuados<sup>810</sup>. De este modo, sobre el empresario pesan una serie de obligaciones (en parte de carácter económico y en parte asistenciales) de dar y de no hacer que tratan de coadyuvar al bienestar de los trabajadores a su servicio, asumidas y cada vez más mejoradas por la negociación colectiva<sup>811</sup>.

Sin entrar en la discusión que acerca de su naturaleza jurídica se ha producido tanto en la doctrina como en la propia jurisprudencia (centrada básicamente en si han de considerarse salario en especie o ubicarse entre los deberes de protección empresarial de carácter asistencial<sup>812</sup>) parece claro que el EM se inclina por no incluir las manifestaciones más

<sup>808</sup> Convenio para la empresa Anticitas de Gaitzaro (art. 43), que la concreta en 20 pesetas por kilómetro, siempre que la distancia del lugar de origen a la parada más próxima de algún medio de locomoción de la empresa sea superior a dos kilómetros.

<sup>809</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 10); Convenio para la empresa UMESA (art. 16).

<sup>810</sup> Durante su primera reunión (Londres, 1945), la Comisión del Carbón aprobó la Carta de los mineros del carbón, en la que se señalaba ya, en su quinto punto, la importancia que se concede a tales servicios. OIT (COMISION DEL CARBON): *Compte rendu de la première session: Résolution núm. 4 sur les principes à inclure dans une charte des travailleurs des mines de charbon*, Ginebra (OIT), 1947, pág. 184.

<sup>811</sup> SALA FRANCO, T., *et alri: Derecho del Trabajo*, 9ª edición, 1995, Valencia (Tirant Lo Blanch), pág. 497.

<sup>812</sup> El criterio más apropiado sería establecer la siguiente distinción: si son para "beneficio particular del empleado" integrarán un verdadero salario; si se conceden para mejorar el desempeño de los fines de la empresa o serán salario en efecto, STS de 21 de diciembre de 1990 (Ar. 9820). ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 304.

significativas (comedores y economatos) dentro de la categoría del salario en especie, al ubicarlos en la sección 4ª del Capítulo I, titulada "De los derechos sociales y otros derechos"<sup>813</sup>. No puede ignorarse, empero, que la regulación minuciosa de los distintos componentes de las percepciones del trabajador, lejos de llevarse a cabo por una norma general y uniforme, se ordena en aquellas otras que regulan ámbitos más concretos y específicos, por lo que no se puede impedir que una disposición de sector pueda introducir otros criterios de sistematización, que constituirán un marco de referencia obligada en su configuración. A las prerrogativas anteriormente aludidas (comedores y economatos), deben añadirse pues, otras mejoras contempladas en convenio colectivo tales como cesión de vivienda de la empresa a los mineros en virtud del contrato de trabajo o escuelas de enseñanza; por no mencionar otras de menor relieve como pudieran ser la celebración semanas culturales<sup>814</sup> o la aportación empresarial a un fondo intelectual, recreativo, deportivo<sup>815</sup> o social<sup>816</sup>.

---

Ahora bien, el salario en especie es entendido por algún sector doctrinal como un complemento retributivo de carácter extrasalarial, pues carece de la nota de pecuniariedad que cualifica los complementos como partidas salariales. GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "La determinación y estructura del salario", *RPS*, núm. 141, 1984, pág. 64.

<sup>813</sup>RODRIGUEZ SAÑUDO GUTERREZ, F.: "Complejidad y racionalización de la estructura del salario", *REDT*, núm. 17, 1984, pág. 32.

<sup>814</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 50), que prevé la negociación de la cuantía de la ayuda económica en la Comisión Mixta

<sup>815</sup> Convenio para la mina Figaredo (disposición adicional 5ª).

<sup>816</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 32).

## A) Economatos

Aunque en la mayor parte de los países industriales prácticamente no se encuentran en la actualidad servicios de provisión de bienes de consumo creados por las empresas de carbón, pues los mineros no tienen dificultad para acceder a los distintos servicios de aprovisionamiento al alcance de toda la población, el art. 12 EM deja constancia del interés que presenta para el colectivo trabajadores dedicados a la extracción de carbón la adquisición de productos alimenticios a bajo precio en almacenes<sup>817</sup> establecidos al efecto<sup>818</sup> por el empresario minero, bajo la forma jurídica de economatos o de mecanismos equivalentes en un sistema cooperativo o de fundaciones laborales<sup>819</sup>. Este mismo precepto se remite a lo dispuesto en el Decreto de 21 de marzo de 1958 y en el Real Decreto de 4 de abril de 1979, si bien ha de entenderse que tal remisión no significa en absoluto que no sea de aplicación cualquier otra norma anterior que permanezca vigente, así, por ejemplo, los arts. 49 a 51 LCT (aunque hoy carentes de virtualidad operativa), las Ordenes Ministeriales de 14 de mayo y 12 de junio de 1958, el Decreto 1830/1962, de 5 de julio (que establece restricciones en cuanto al número de beneficiarios y artículos), el Decreto de 2 de mayo de 1963 (que permite la venta de una serie de artículos comestibles como carnes, pescados, frutas y hortalizas), el Real Decreto 2396/1976, de 1 de octubre (sobre el régimen de funcionamiento de los órganos administrativos de los economatos laborales colectivos) o el Real Decreto 1883/1978, de 26

---

<sup>817</sup> Los servicios de provisión de bienes de consumo se encuentran bastante extendidos en apariencia entre las empresas del carbón de los países en desarrollo. En Colombia, por ejemplo, casi todas las grandes empresas mineras disponen de economatos o tiendas que generalmente subvencionan para que ofrezcan productos a precios inferiores a los comerciales; es frecuente que en las grandes empresas haya cooperativas de consumo administradas por los trabajadores o por las organizaciones sindicales que cuentan con la ayuda del empresario, el cual suministra los locales y muebles necesarios, así como un apoyo logístico, participando en algunos casos el empresario en el capital de trabajo de la cooperativa y, en otros, contribuyendo con subsidios, cuyo importe se reajusta periódicamente en los convenios colectivos. OIT (COMISION DEL CARBON) *Servicios de higiene del trabajo y servicios sociales, incluida la vivienda, en la industria del carbón, Informe III*, 12ª reunión, Ginebra (OIT) 1988, pág. 54.

<sup>818</sup> A efectos fiscales el art. 26, párrafo final de la Ley 18/1991, de 6 de junio, reguladora del IRPF, considera que en ningún caso tendrán la consideración de retribución en especie las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en economatos de carácter social, tratándose, por tanto, de una exención estricta a la vez con fundamento en las dificultades ínsitas en la individualización pormenorizada de este tipo de prestaciones. La Administración Tributaria en Consulta de 8 de abril de 1992 estima que el único requisito de la exención es el carácter social del economato, de modo que la entrega de cheques para su empleo en establecimientos de otras características se encuentra sujeta a tributación por carecer de dicha condición, no por ser ajenos a la empresa.

<sup>819</sup> Este precepto fue objeto de la revisión de errores, publicada en el BOE de 24 de enero de 1974, en el cual se sustituye la expresión "funciones" por "fundaciones".

de julio (por el que se actualizan las disposiciones vigentes); así como el art. 60 del Convenio núm. 95 OIT (sobre protección del salario)<sup>820</sup>.

La OLMC no contiene previsión alguna sobre la regulación de los economatos, limitándose a recoger dentro su esquema de clasificación profesional al Personal de Administración y Economatos<sup>821</sup> (incluyéndolo en el Grupo VIII<sup>822</sup>) y distinguiendo una categoría segunda y tercera para el Jefe de despacho de primera<sup>823</sup> y segunda categoría<sup>824</sup>,

<sup>820</sup> Conforme a este entramado normativo, y como datos básicos, puede señalarse que las empresas mineras que cuentan en la misma localidad con más de quinientos trabajadores tienen la obligación de establecer un economato laboral; si no alcanzan el número de trabajadores anteriormente citado podrían constituir un economato de empresa voluntariamente o unirse a otras para constituir uno colectivo. Se establecen, no obstante, una serie de restricciones de carácter negativo o limitativo para evitar abusos, centrados en obtener como fin primordial la reducción de precios, por lo que los productos se venderán a precio de coste, no estando los trabajadores obligados a comprar en ellos. Serán beneficiarios los trabajadores de la empresa o empresas donde se constituya, con la excepción del personal de alta dirección (de dudosa vigencia porque atentaría al principio de igualdad), y todas las personas que convivan con ellos habitualmente y estén a su cargo. Ahora bien, los trabajadores y sus familiares no responderán económicamente de los compromisos del economato frente a terceros. Las condiciones de venta serán, por lo demás, públicas y conocidas por sus beneficiarios, siendo preceptivo para las empresas sufragar los gastos de organización y administración y facilitar los locales. Los representantes de los trabajadores deberán intervenir en la administración del economato.

<sup>821</sup> Como antecedentes normativos se puede destacar que en la Reglamentación de 1942 no se incluían este tipo de categorías profesionales. La Ordenanza de 1946 distinguía dentro del Grupo IX, en el Personal de Economatos, entre los Encargados de Economatos, los Dependientes de primera y segunda, los Meritorios y los Administrativos. El art. 16 de tal norma sectorial disponía que los Encargados de Economatos serían los que asumen la responsabilidad directa de la marcha del economato a su cargo dependiente; los Dependientes serían los que de una manera permanente efectúan los despachos de productos en los economatos y realizaban las preparaciones necesarias para el reparto de los mismos, ostentando, respectivamente, la categoría profesional de Dependientes de primera aquellos que llevasen más de cinco años como Dependientes de segunda y de Dependientes de segunda aquellos que procedentes de la clase de Meritorios tuviesen veinte años de edad, o ingresasen en cumplimiento de dicha edad al servicio del economato. Meritorios serían los menores de veinte años que, sin ninguna preparación, ingresasen en los economatos para iniciarse en las operaciones de despacho u otras similares de los mismos, pasando a Dependientes de segunda, una vez cumplidos los veinte años. Por último, los Administrativos serían los Aspirantes, Auxiliares, Oficiales o Jefes que dentro del economato desempeñasen funciones administrativas, rigiéndose en cada empresa por un escalafón independiente del resto del personal administrativo o por el escalafón general del mismo, según la forma establecida. En el primer caso el porcentaje de los Oficiales, Auxiliares y Aspirantes de Economato sería el mismo que el establecido para los administrativos en general.

La OMH incluyó en el Grupo VIII al Personal Administrativo y de Economatos, ostentando la categoría primera los Jefes de despacho de Economato de primera y la categoría tercera el Jefe de despacho de Economato de segunda. A su vez, dentro del Grupo IX, dedicado al Personal de Servicios auxiliares, se ubicaba dentro de la categoría primera a los Dependientes y dentro de la categoría de segunda a los Aspirantes. De ello se deduce que su regulación sólo se diferenció de la OLMC en lo que respecta a la categoría (primera en la OMH de 1964 y segunda en la OLMC de 1973, ambas dentro del Grupo VIII) asignada al Jefe de despacho de primera y en la diferente antigüedad exigida al Aspirante para pasar a Dependiente (cinco años en la OMH y tres años en la OLMC).

<sup>822</sup> STCT de 1 de junio de 1979 (Ar. 3690), señalando que en modo alguno pueden aplicarse a los empleados de economato las condiciones de los administrativos en cuanto a las normas propias de compensación de horas convenidas, esto es, de posibles prolongaciones de jornada.

<sup>823</sup> Refiriéndolo a aquel que se halla al frente de un Economato de más de 2000 titulares de cartillas.

<sup>824</sup> Entendiendo por tal aquél que se halla al frente de un economato de hasta 2000 titulares de cartillas. Si el Economato pasa de 200 titulares de cartillas podría estar a cargo de un Dependiente.

respectivamente; y también dentro del Grupo IX (Personal de Servicios Auxiliares), el apartado B se dedica al Personal de despacho de Economato, diferenciando entre Dependiente<sup>825</sup> y Aspirante<sup>826</sup>.

En los convenios colectivos tampoco se aprecian grandes previsiones relativas a los economatos<sup>827</sup>, limitándose en la práctica a matizar algunas categorías profesionales pero asumiendo la clasificación contenida en la OLMC<sup>828</sup>, o a establecer, según las concretas circunstancias en presencia, especialidades diversas, tales como recoger en los anexos únicamente determinadas categorías -en afán de simplificar un esquema que ha devenido anacrónico- siendo las más comunes las de "Dependiente de Economato"<sup>829</sup>, "Dependiente de Economato de primera categoría"<sup>830</sup>, "Jefe de despacho de primera categoría y Dependiente"<sup>831</sup>, "Jefe de Despacho de Economato de primera categoría"<sup>832</sup>, o "Jefe de Despacho de primera categoría, Jefe de Despacho de segunda categoría y Dependiente"<sup>833</sup>. No falta, por último, el reflejo del establecimiento de una Junta de Economatos o Comisiones relativas a los mismos, disponiendo normalmente su nombramiento por los representantes de

---

<sup>825</sup> Aquél que despacha de manera permanente los artículos del Economato y prepara los mismos para su entrega al público.

<sup>826</sup> Entendiendo por tal aquél que se inicia en las labores de despacho, debiendo tener al menos 20 años de edad y pasando a Dependiente a los tres años de servicios.

<sup>827</sup> Así, los sucesivos Convenios para la extinta Empresa Hulleras de Sabero, pudiéndose destacar el art. 58 del Convenio firmado en 1988, acogiendo, en cumplimiento de las disposiciones generales dictadas al efecto, el establecimiento de un servicio de economato entre los servicios de asistencia y beneficios sociales. Se señala en concreto que "en cuanto al régimen de economatos, la Empresa, a través de la fórmula jurídica correspondiente, tiene establecido el Economato previsto en la Orden de 4 de mayo de 1958, con las sucursales necesarias para el acercamiento de los artículos alimenticios a los trabajadores".

Los sucesivos Convenios para la empresa Hullera Vasco-leonesa (por ejemplo, art. 38 de los firmados en 1987, 1989 y 1990 o art. 41 del firmado en 1992) prevén que al personal jubilado y pensionista se le mantenga en los economatos las bonificaciones existentes en la actualidad.

<sup>828</sup> Así, los sucesivos Convenios provinciales de León y los sucesivos Convenios para la empresa Antacitas del Bierzo.

<sup>829</sup> Por ejemplo, los sucesivos Convenios provinciales de Palencia.

<sup>830</sup> De este modo, los sucesivos Convenios para la empresa Antacitas de Gai zarro.

<sup>831</sup> Por ejemplo, los sucesivos Convenios para la empresa MSP (La Camocha) y para la empresa Hullera Vasco-leonesa.

<sup>832</sup> Así, los sucesivos Convenios para la empresa Figaredo.

<sup>833</sup> Por ejemplo, los sucesivos Convenios para la empresa MSP.



los trabajadores, habitualmente comité de empresa<sup>834</sup> o, en su caso, por el comité intercentros<sup>835</sup>.

## B) Comedores

No cabe duda la gran importancia que reviste una alimentación adecuada durante la jornada de trabajo para todos los trabajadores que realizan un gran esfuerzo físico, también por tanto para los mineros de carbón, quienes en numerosas ocasiones desempeñan su labor en condiciones penosas e insalubres con un gran desgaste fisiológico e incluso pueden vivir alejados de sus familias en lugares donde faltan o son escasos los servicios de restauración. Una nutrición idónea no sólo es conveniente para el trabajador sino también para las empresas a las que presta sus servicios, pues si resultase insuficiente o desequilibrada no sólo reduciría su capacidad de trabajo (disminuyendo, por tanto, la productividad o rentabilidad) sino que incluso podría constituir un elemento determinante en el aumento de la siniestralidad laboral. Esta es la razón por la cual no sólo las empresas mineras españolas sino las de otros muchos países han adoptado medidas tendentes a disponer de servicios de alimentación para los trabajadores durante la jornada laboral<sup>836</sup>.

---

<sup>834</sup> Así, los sucesivos Convenios para la empresa Figaredo, de tal forma que en el art. 34 del Convenio firmado en 1985 se establece la Comisión de Economatos como Comisión de trabajo al objeto de otorgar una mayor actividad al planteamiento y resolución de las diferentes gestiones que se presenten como consecuencia de la actividad normal de la empresa y afecten a todos los trabajadores en función de las competencias del comité de empresa. Cada Comisión de Trabajo, estará compuesta por el comité de empresa y se reunirá tantas veces como crean oportunas los representantes de los trabajadores en la misma. Se añade además que ningún miembro del comité podrá participar en más de dos Comisiones. Por contra, en el Convenio para esta misma empresa firmado en 1992, también en su art. 34, se suprime la referencia a la celebración de reuniones cuando lo crean oportuno los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

En tal sentido en los Convenios para la empresa MSP, a partir del firmado en 1987 (arts. 66 del Convenio firmado en 1987 y 1988, al apartar que en el art. 68 del Convenio firmado en 1990), se prevé la constitución de la Comisión de Economatos entre los distintos componentes del comité de empresa.

Por último, el Convenio para la desaparecida empresa Hulleras de Sabero (art. 58) dispone que el comité de empresa nombrará los Vocales obreros y empleados integrantes de la Junta Administrativa del Economato.

<sup>835</sup> Así, el Convenio para la Empresa HUNOSA, 1992 (art. 12), con el objeto de dar mayor agilidad en el planteamiento y resolución de las diferentes cuestiones que se presenten como consecuencia de la actividad normal de la empresa y que afectan a todos los que en ella participan. Se establecen una serie de Comisiones de Trabajo, delegadas del Comité Intercentros, pudiendo ser nombradas para la misma hasta un total de trece miembros más, para así proporcionar mayor representatividad a la Comisión. En el Convenio para la Empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 51) se dispone que el Comité Intercentros designará la representación social en la Junta Administrativa del Economato.

<sup>836</sup> Así, por ejemplo, prácticamente todas las empresas mineras en el Reino Unido disponen de comedores; en Australia hay servicios de comedores en los que se dispone de platos calientes y fríos a precio reducido; en otros países como en Alemania no hay comedores ni tampoco se suministra comida pero se facilitan gratuitamente bebidas calientes o frías a los trabajadores. BARREIRO GONZALEZ, G.; CABEZAS ESTEBAN, J.L.; RODRIGUEZ QUROS, J.; FERNANDEZ

El artículo 11 EM dispone al efecto que "las Empresas mineras, cuando así proceda según las normas reglamentarias al efecto, vendrán obligadas<sup>837</sup> a habilitar locales para efectuar las comidas y organizar comedores en las condiciones establecidas en dichas normas". La normativa a la que básicamente se refería este precepto era integrada por el art. 48 LCT (actualmente derogado), el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden Ministerial de 30 de junio de 1938<sup>838</sup>, el art. 36 OGSB y el Real Decreto 2817/1983, de 13 de octubre, por el que se establece la Reglamentación técnico-sanitaria para los comedores colectivos (modificado por el Real Decreto 1333/1984, de 6 de junio)<sup>839</sup>. A partir de ella se deduce la obligación que pesa sobre las empresas con centros de trabajo permanentes de más de cincuenta trabajadores de establecer un comedor dotado, entre otras, de las características siguientes: suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación, calefacción cuando sea necesaria y una altura mínima del techo de 6,20 metros; ha de contar además con agua potable para la limpieza de la vajilla y aseos próximos para el personal, al igual que mesas, asientos, vajilla y cubertería; también de instalación de cocina contigua al local del comedor, con el combustible necesario y del menaje y utensilios adecuados... En las restantes empresas será obligatorio instalar comedores cuando el horario de trabajo no conceda a los trabajadores un período de dos horas para el almuerzo, o bien lo solicite, como mínimo, la mitad del personal.

El art. 13 EM añade que la gestión, organización y administración tanto de los comedores como de los economatos serán llevadas conjuntamente por los representantes de

---

DOMINGUEZ, J.J.: *Régimen laboral y de la Seguridad Social de la Minería del carbón*, cit., pág. 156.

<sup>837</sup> Término que se introdujo en virtud de la corrección de errores publicada en el BOE de 24 de enero de 1984.

<sup>838</sup> SSTCT de 20 de octubre de 1982 (Ar. 5885), 28 de febrero y 12 de diciembre de 1984 (Ar. 1938 y 10005), las cuales señalaron expresamente vigente, pese a su antigüedad, la normativa integrada por el Decreto de 8 de junio de 1938 y la Orden de 30 de junio del mismo año. Ha de tenerse en cuenta igualmente la Orden de 24 de octubre de 1978, por la que se aprueba el Reglamento de vigilancia, control e inspección de los comedores colectivos.

<sup>839</sup> Puede añadirse también la Recomendación de la OIT núm. 102, de 6 de junio de 1956, sobre los servicios sociales para los trabajadores, que dedica su capítulo III a regular la obtención de alimentos. En el punto 4 reseña la obligación empresarial de instalar y mantener en funcionamiento, cuando fuera conveniente, comedores donde se sirvieran comidas adecuadas, teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados, la demanda de estos comedores y el grado previsible de su utilización, la inexistencia de otros servicios apropiados para la obtención de comidas y cualquier otra circunstancia. Se prevé también que en las empresas donde no fuese posible instalar comedores que sirvan comidas adecuadas (y, si fuese necesario, en las demás empresas donde existan ya tales comedores) los trabajadores deberán disponer de servicios fijos o ambulantes para la venta de comidas ligeras u otros alimentos preparados o empaquetados así como también té, café, leche y otras bebidas, a la par que refectorios donde puedan preparar o calentar las comidas que hayan traído consigo.

los trabajadores y la dirección de la empresa en los términos previstos en la normativa específica<sup>840</sup>, apenas existente, pues la OLMC guardó silencio sobre este tema e igualmente son escasos los convenios colectivos que se pronuncian expresamente, y cuando lo hacen se limitan a precisar si el tiempo conocido como "pausa de bocadillo" ha de considerarse como tiempo efectivo de trabajo o no, es decir, la faceta relativa a la jornada, no a la alimentación.

### C) Otras medidas asistenciales

Las organizaciones empresariales, normalmente por acuerdo plasmado en convenio colectivo, suelen asumir otras modalidades de asistencia social al trabajador o, dicho de otro modo, la empresa se convierte en deudora y está obligada a satisfacer el salario base y los complementos salariales que estén establecidos en las normas legales, en las reglas colectivas pactadas y en contrato individual de trabajo pero, sobre estos niveles debidos en cada momento, puede conceder incrementos que pasan a convertirse en mejoras salariales obligatorias o voluntarias (cuyo origen se encuentra en un acto unilateral y libre de la empresa -art. 38 CE-<sup>841</sup>). Dentro de las obligatorias cuenta con naturaleza jurídica extrasalarial la cantidad que, con cargo al seguro de desempleo, las empresas mineras abonan a sus trabajadores silicóticos de primer grado trasladados a puesto compatible con su estado, de

---

<sup>840</sup> Téngase presente, en otro orden de cosas, que según el art. 26 último párrafo de la Ley 18/1991, de 6 de junio, por la que se regula el IRPF, no tendrá la consideración de retribución en especie la entrega de productos a precios rebajados en comedores por la empresa. Se sostiene que puede tratarse de una exención o de un supuesto de no sujeción fiscal por falta del beneficio particular del empleado, al tratarse de un mero coste de explotación. ROZAS VALDES, J.A.: *Rendimientos del trabajo en especie*, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1993, pág. 118

Ha de entenderse por entrega de productos a precios rebajados en comedores, de acuerdo con el art. 1.3 del Real Decreto 1100/1994, de 27 de mayo (por el que se modifican los artículos 5, 35 y 51 del Reglamento del IRPF), las fórmulas directas e indirectas de prestación del servicio admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los siguientes requisitos:

- Que su cuantía no supere novecientas pesetas diarias (con posible revisión por el Ministro de Economía y Hacienda); si la cuantía diaria fuese superior existirá (a efectos fiscales) una retribución en especie por el exceso.
- Que la prestación del servicio tenga lugar durante días hábiles para el empleado o trabajador.
- Que la prestación del servicio no tenga lugar durante los días que el empleado o trabajador devengue dietas por manutención, exceptuadas de gravamen de acuerdo con el art. 4 del Reglamento.
- Si para la prestación del servicio se entregasen al empleado o trabajador vales de comida o documentos similares, además de los requisitos exigidos anteriormente, y cualquiera que fuera su emisor, se han de observar las circunstancias siguientes: deberán estar numerados, expedidos de forma nominativa y en ellos será preceptivo que figure su importe nominal y la empresa emisora; serán intransmisibles; no podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe; sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería; la empresa que los entregue deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión del número de documento y día de entrega.

<sup>841</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: "Modulación contractual de las mejoras salariales", *AL*, núm. 9, 1991, pág. 114.

conformidad con lo establecido en el art. 45.9 del Reglamento de enfermedades Profesionales, aprobado por orden de 9 de mayo de 1962<sup>842</sup>. Entre las voluntarias podría destacarse, por ejemplo, como eco sólo de los más habituales, de la ocupación de vivienda por el minero en virtud del contrato de trabajo, la concesión de préstamos o ayudas para estudio, la aportación empresarial a los orfanatos, etc.

1.- Vivienda. La vida de los mineros nunca ha sido fácil, y ello no sólo por la índole de los trabajos efectuados, con frecuencia poco higiénicos, insalubres y algunas veces peligrosos, sino también por la situación geográfica del lugar de trabajo, pues las minas de carbón se encuentran situadas normalmente en regiones aisladas, alejadas de los centros habitados y que, a menudo, se encuentran poco desarrolladas desde el punto de vista de la infraestructura social, sobre todo en los países aún en vía de desarrollo. La posibilidad de que cada trabajador y su familia dispongan de un hogar adecuado constituye, sin duda, una necesidad esencial para el hombre y, sin embargo, una carencia imperiosa para los trabajadores de las minas de carbón cuyo trabajo continúa siendo con frecuencia penoso, razón por la cual precisan un alojamiento en condiciones que les garantice un descanso reparador apropiado; no puede

---

<sup>842</sup> "Al disponer el art. 45.9 del Reglamento de Enfermedades Profesionales de 9 de mayo de 1962 en la regulación de la situación de los silicóticos de primer grado trasladados a un puesto compatible con su estado, que el importe de las cantidades que se les abonen como consecuencia de incremento en sus percepciones cuando el nuevo puesto tenga fijado menor salario que el que venía disfrutando en su anterior trabajo, será reintegrado a la empresa con cargo al Seguro de Desempleo, ello obedece a principios de justicia y equidad, por cuanto, de una parte, tiende a conservar en lo posible al trabajador silicótico el salario del puesto de origen y, de otra, compensa al patrono del menor rendimiento prestado por el operario enfermo de silicosis en su nueva ocupación: es decir, la remuneración del trabajo está, en este especialísimo puesto, constituida por dos grupos de cantidades, abonada una por el empresario -la correspondiente a la tarea actual efectivamente realizada- y otra -la diferencia hasta el importe del salario garantizado- a cargo del Seguro de Desempleo, calificativo éste que no corresponde técnicamente a la situación de esta clase de trabajadores, aunque ofrece una similitud por lo menos parcial y, lógicamente, el patrono sólo viene obligado a cotizar sobre el salario que real y efectivamente paga y no sobre el exceso abonado por él".

En fin, "...si por salario ha de entenderse -art. 26 ET- la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena, evidente resulta.. no puede ser estimado como salario el complemento garantizado a los trabajadores silicóticos por la pérdida de capacidad laboral, y a que se les abona una cantidad que indudablemente no corresponde a la efectiva prestación profesional de sus servicios laborales, sino que dicha cantidad es precisamente para compensarles la pérdida laboral que sufren, como consecuencia de la enfermedad profesional que padecen, compensación que debe ser considerada como una indemnización y que, por consiguiente, no puede ser estimada como integrante de la masa salarial". STS de 28 de octubre de 1987 (Ar. 7220), reiterada por SSTS de 2 de octubre y 16 de noviembre del mismo año (Ar. 7781 y 7987). En estos dos últimos pronunciamientos se concluye que los costos de la Seguridad Social inherentes a este complemento retributivo (que guarda similitud con las demás indemnizaciones o prestaciones satisfechas por la Seguridad Social, pues en última instancia se satisface con cargo al Seguro de Desempleo) han de ser atendidos por la propia Seguridad Social y no por la empresa, que sólo cubrirá la correspondiente al salario que satisface con cargo a su patrimonio. GARCIA NINET, J.I.: "Las percepciones extrasalariales y la base de cotización a la Seguridad Social (en tomo al art. 73.1 de la LGSS de 1974", TS, núm. 7, 1991, págs. 30-31.

sorprender, por tanto, la exigencia de que el derecho de los mineros y sus familias a un alojamiento, se haya considerado siempre como uno de los aspectos más fundamentales en sus condiciones de trabajo y vida<sup>843</sup>.

Tres organismos españoles diferentes, pero complementarios (Instituto Nacional de la Vivienda, Obra Sindical del Hogar y la Arquitectura y el Patronato laboral Francisco Franco), unieron históricamente sus esfuerzos para promover la construcción de viviendas, si bien con mayores logros en las cuencas asturianas que en el resto de zonas mineras. Ello no impidió que se fueran progresivamente deteriorando las condiciones de alojamiento, al mismo tiempo que el crecimiento vegetativo y la inmigración desbordaban tal iniciativa constructora<sup>844</sup>, hasta alcanzar su punto culminante entre 1958 y 1960<sup>845</sup>. La insistente incorporación de foráneos en la década de los cincuenta, intensamente estimulada por empresarios y dirigentes políticos, agudizó las precarias condiciones de vida soportadas en las cuencas al no acometerse las construcciones que esta masiva afluencia exigía, quedando las iniciativas gubernamentales superadas por una realidad bullente y dinámica que requería intervenciones

---

<sup>843</sup> Sirva de ejemplo que durante la segunda reunión de la Comisión del Carbón (Ginebra, 1947) se adoptó una Resolución (núm. 12) que establecía los principios de aplicación deseables sobre los programas de construcción y su ejecución, las características y la gestión de los locales de vivienda, los derechos de ocupación y los alquileres, así como sobre el acceso de los mineros a la propiedad individual. Las organizaciones de los trabajadores de minas han manifestado una preocupación constante por los servicios de alojamiento, pudiendo destacarse las siguientes actuaciones: 1) Carta de los mineros, adoptada por el 37º Congreso Internacional de Mineros (Londres, 1957), en la cual se indica que todos los trabajadores de las minas deberían tener acceso a un alojamiento adecuado pagando un alquiler moderado; 2) Una reivindicación análoga figura en la Carta reivindicativa de los mineros, adoptada por el Congreso Constitutivo de la Organización Internacional de Mineros (París, 1985), en la cual se estipula que los mineros y sus familias tienen derecho a un alojamiento en condiciones apropiadas, facilitado por el empleador o por el Estado.

La importancia del alojamiento tampoco pasó desapercibida a los Estados miembros de la CECA al autorizar en su Tratado Constitutivo el establecimiento de políticas y programas que permitieran encontrar una solución al problema del alojamiento para los trabajadores de las industrias del carbón y del acero de los países miembros. La acción de la CECA ha sido así particularmente incisiva de forma que sus nueve primeros programas de viviendas sociales permitieron, durante el período comprendido entre 1954-1984, la construcción o la modernización de más de 184.000 alojamientos. El décimo programa de la CECA, que abarca el período 1984-1988, indujo dos tipos de actividades: 1) Las prioritarias consisten en facilitar alojamiento a los trabajadores trasladados de un lugar de trabajo a otro así como construir, mantener y modernizar viviendas para trabajadores en los lugares de explotación existentes, afectados por la reestructuración; 2) el resto tiene como fin impedir el deterioro de las zonas industriales dominadas por la industria del carbón y del acero y que se han visto gravemente afectadas por la desaparición o la contracción de estas industrias. OIT (COMISION DEL CARBON): *Servicios de higiene del trabajo y servicios sociales, incluida la vivienda, en la industria del carbón (Informe III), 12ª reunión, Ginebra (OIT), 1988, págs. 39-40.*

<sup>844</sup> Apesar de disponer de algunos instrumentos jurídicos como el Decreto de 1 de mayo de 1944 de la Presidencia del Gobierno, que obligaba a la construcción de 4000 viviendas protegidas en las cuencas mineras de Asturias.

<sup>845</sup> Sobre el ritmo de construcciones, CEPEDA GONZALEZ, J.A.: *Asturias. España en paz*, Madrid, 1964, págs. 140 y ss.

radicales<sup>846</sup>. A partir del segundo lustro de la década de los cincuenta se empieza a modificar la fisonomía de las cuencas mineras<sup>847</sup>, sustituyendo las formas tradicionales de hábitat, a saber, la vivienda unifamiliar y aislada por la construcción de bloques plurifamiliares ubicados en las inmediaciones del centro extractivo e identificados por un conjunto de rasgos comunes que se mantienen hasta la actualidad: abigarramiento, uniformidad, mala calidad de materiales, deficientes saneamientos y escaso espacio útil<sup>848</sup>. El aislamiento y el aspecto macizo de las construcciones afianzaron los sentimientos de comunidad y los rasgos diferenciales del código de comportamiento de los mineros que, tras la Guerra Civil, llevó a las autoridades políticas a respaldar la construcción de viviendas en los alrededores de las factorías, para que pudieran ejercer un control más estrecho del tiempo de ocio, pero, sobre todo, para reducir las pérdidas de energía y tiempos de los obreros en desplazamientos e incrementar, por ende, la productividad; manejaban además, en muchos casos, la distribución de estas viviendas, con el propósito de reforzar la disciplina de los trabajadores, vincular de por vida al obrero favorecido, mantener satisfecho al personal y premiar la fidelidad y el servicio abnegado. Esta estrategia empresarial quedaba apuntalada con la colaboración de una Organización Sindical, favoreciendo la donación de viviendas a la patronal minera para que procediera a su otorgamiento, con la consecuencia obvia de que la distribución de viviendas se incardinaba en la estrategia política del régimen para reforzar la articulación armónica de la patronal y el obrero en el sindicato único. El peculiar diseño urbanístico actuó, sin embargo, en sentido contrario, en pro de la uniformización de las comunidades mineras, facilitando además la cohesión de los inmigrantes con los trabajadores autóctonos<sup>849</sup>.

---

<sup>846</sup> Así, de las 4.000 viviendas estipuladas en 1944 sólo se erigieron 985. No obstante, con el Decreto de 2 de junio de 1954, que encomendaba al Instituto Nacional de la Vivienda la construcción de viviendas en las cuencas mineras de Asturias y León, las medidas de incentivo contempladas en la Ley de 15 de julio de 1954, sobre viviendas protegidas y en los Decretos de 24 de julio y de 23 de septiembre de 1955, pero sobre todo con la aplicación a Asturias del Plan de Urgencia Social de Madrid, se establecieron las bases legales para arbitrar la solución franquista en la década de los sesenta al déficit de viviendas obreras: las barriadas mineras.

<sup>847</sup> MARTINEZ DEL RIO, M.N.: "Influencias de la industrialización en las formas de asentamiento próximas a las zonas mineras de Asturias", *BIDEA*, núm. 118, mayo-agosto, 1986.

<sup>848</sup> GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, cit., 1990, págs. 110-111, señalando que constaban de dos o tres habitaciones y un reducido cuarto de baño que completaban una pieza nuclear que se doblaba en cocina, comedor y sala de estar; este conjunto quedaba enmarcado en zonas, de un lado privadas de equipamientos y servicios urbanos y, de otro, carentes de espacios verdes y ajardinados.

<sup>849</sup> GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, cit., págs. 112-114.

En consecuencia, en todos los sectores productivos (también en el minero) puede suceder que el trabajador ocupe la vivienda que le facilita su empresario por mor del contrato de trabajo (pudiendo revestir diversas modalidades: disfrute gratuito de la vivienda por el mero hecho de la existencia de la relación laboral<sup>850</sup>, utilización de la vivienda como parte integrante del salario en virtud del oportuno descuento de la totalidad del salario en metálico<sup>851</sup>, o el uso de la vivienda en virtud de un contrato de arrendamiento por el cual el trabajador abone el correspondiente alquiler al empresario<sup>852</sup> -supuesto último éste regulado por el derogado art. 52 LCT<sup>853</sup>-). En lo que respecta a la normativa sectorial específica, la OLMC y el EM guardan silencio sobre este tema, siendo la negociación colectiva la encargada de establecer alguna previsión de carácter residual, ligando, por ejemplo, el contrato de inquilinato al contrato de trabajo<sup>854</sup>, estableciendo una Comisión de vivienda<sup>855</sup> o incluso previendo la facilitación de residencias veraniegas por la empresa<sup>856</sup>.

<sup>850</sup> Aparte del derogado art. 48 LCT existen prescripciones sobre viviendas y dormitorios en la OGS (art. 34 y 35).

<sup>851</sup> "El criterio para atribuir carácter salarial o extrasalarial a la cesión de vivienda podría ser el siguiente: cuando la vivienda evita al trabajador un gasto que habría de efectuar exclusivamente por razón del trabajo, estamos ante una prestación extrasalarial; mientras que si, por el contrario, lo que evita es un gasto que habría de soportar en todo caso, con independencia del trabajo realizado, se tratará de una prestación de naturaleza salarial". CAMPS RUIZ, L.M.: "Arrendamiento de vivienda y contrato de trabajo", *AL*, núm. 10, 1996, pág. 262.

<sup>852</sup> STSJ de 27 de julio de 1989 (Ar. 974), la cual se refiere a un posible subrogación *mortiscausa* en un arrendamiento de viviendas de titularidad empresarial (en este caso de la empresa HUNOSA). En la empresa demandada funcionaba una Comisión de Viviendas, compuesta mayoritariamente por trabajadores, en la cual la empresa ha delegado su administración e orden a su adjudicación o denegación. En las normas de procedimiento sobre adjudicación de viviendas sociales se establece como requisito para acceder a la vivienda por cambio de titularidad la convivencia de más de cinco años, en virtud de lo cual el demandante alega la violación de la Ley de Arrendamientos Urbanos. El Tribunal estima, no obstante, que "en cualquier caso, tratándose, como con acierto se señala en la sentencia de instancia de una cesión de vivienda realizada por la empresa en razón de la relación de trabajo, la misma es en cuenta excluida de la Ley de Arrendamientos Urbanos... por lo que dichas normas no han podido infringir una legislación que no es aplicable a tales cesiones de vivienda realizadas en virtud de un contrato de trabajo... En las normas de procedimiento sobre adjudicación de las viviendas sociales se establece como requisito para acceder a la vivienda por cambio de titularidad, la convivencia de más de 5 años, a tal plazo de convivencia habrá de estarse, y no habiéndose acreditado por el actor, procede la desestimación del recurso...".

<sup>853</sup> BLANCO MARTIN, J.M.: "Ocupación de la vivienda por el trabajador en virtud del contrato de trabajo", *RL*, 1987, Tomo I, págs. 1291 a 1296.

<sup>854</sup> Así sucede en el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 57), que añade además el derecho de los empleados a habitar una casa de la Sociedad gratuitamente, siempre que la misma tenga algún disponible.

<sup>855</sup> Así sucede en el Convenio para la empresa HUNOSA (art. 12); Convenio para la empresa MSP (art. 56), previendo la existencia de la Comisión de Vivienda, dentro del Comité de Empresa, con la finalidad de programar la creación de cooperativas para dotar de vivienda propia a los trabajadores.

<sup>856</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 56).

2.- Préstamos. Atendiendo al derogado art. 3 DOS, y a su desarrollo en el art. 4 de la OOS, cabe significar el carácter extrasalarial de los créditos no reintegrables (en su totalidad, o en parte) previstos para atenciones extraordinarias personales o familiares. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la posibilidad prevista en favor de trabajadores para acceder a préstamos concedidos por las empresas en condiciones más beneficiosas no tiene por qué plantearse sólo en el sector bancario -o en general en las entidades de crédito-, sino que es un fenómeno habitual en las medianas o grandes empresas.

Tanto la OLMC como el EM guardan silencio sobre este tema, siendo la negociación colectiva la encargada de establecer matices ciertamente marginales<sup>857</sup>, así contempla la concesión de créditos destinados a la adquisición de vivienda por el trabajador<sup>858</sup>, cuando no verdaderos anticipos sobre el salario devengado<sup>859</sup>.

3.- Ayudas para estudios. Dentro de de las percepciones de carácter extrasalarial ha de encontrarse también la cantidad que se abona al trabajador en concepto de ayuda a los estudios de sus hijos, en base a la dicción amplia que utilizaron los derogados y anteriormente aludidos, arts. 3 DOS y 4 OOS. No deja de ser criticable un tenor literal tan abierto, pues resulta realmente difícil delimitar si la cuantía percibida tiene la consideración de percepción extrasalarial o auténticamente salarial con carácter encubierto. Es la negociación colectiva la encargada también en este punto concreto de establecer una serie de precisiones, normalmente consistentes en la creación de un fondo monetario destinado a estos fines<sup>860</sup> o incluso al sostenimiento empresarial de escuelas de enseñanza<sup>861</sup>.

---

<sup>857</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 53), que establece un fondo de 70 millones de pesetas para ayudar a los préstamos que puedan solicitar los trabajadores, según las normas establecidas con el Comité Intercenros.

<sup>858</sup> Convenio para la empresa Antiacitas de Gillón (art. 14); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 57).

<sup>859</sup> Convenio para la empresa minera Jove (ubicado dentro de la sección dedicada a otras disposiciones); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 62); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 41).

<sup>860</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 31); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 15); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 52); Convenio para la empresa Lignitos (art. 31).

<sup>861</sup> Por su interés, Convenio para la desaparecida empresa Hulleras de Sabero (art. 59).



Mucho más nítido es el carácter extrasalarial de los fondos que en ciertos convenios se prevén para subvenir gastos sufridos por el trabajador que autosatisface la obligación empresarial de otorgar formación profesional a sus operarios<sup>862</sup>.

4.- Otras. Aún sin describir en detalle los rasgos que configuran cada una de las especies a analizar en este momento, interesa señalar, sin embargo, que la autonomía colectiva acoge, en casos concretos, la aportación empresarial para contribuir a sufragar los gastos que ocasionen los orfanatos mineros<sup>863</sup>. Por convenio se establecen también una serie de premios por matrimonio y natalidad<sup>864</sup> y, en ocasiones, se recoge la conservación de la prima de asistencia para el caso de que el trabajador falte al trabajo por baja derivada de accidente laboral<sup>865</sup>; también se determina la conservación de ciertos derechos (vale de carbón, ecomomato...) durante el tiempo que el operario cumpla el servicio militar<sup>866</sup> o se facilita, incluso, la utilización del garaje de la empresa a aquellos empleados que posean coche<sup>867</sup>.

Cabe recordar, con todo, que la negociación colectiva del sector recoge un listado de coberturas asistenciales a cargo de las empresas, las cuales vienen a suponer un complemento de la protección económica desplegada por el sistema público de la Seguridad Social. Sin la pretensión de efectuar un amplio tratamiento de las mismas, se puede señalar que la más extendida es la relativa a los complementos económicos cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, normalmente a consecuencia de un accidente de trabajo y que se recoge en la práctica totalidad de las normas convencionales, aunque en algún supuesto

---

<sup>862</sup> Convenio para la empresa La Camo cha (art. 17).

<sup>863</sup> Esta previsión estaba prevista en los sucesivos Convenios de la provincia de Asturias, pero desapareció del texto articulado de este Convenio provincial a partir de 1989. Aún se mantiene, sin embargo, la aportación al orfanato minero por el Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 1ª), de conformidad con los acuerdos oportunos en orden al cumplimiento de su Reglamento. En esta misma línea se encuentra el Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 16), que remite a los conciertos con la Administración lo que es, sin duda, más adecuado en la actualidad.

<sup>864</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 41).

<sup>865</sup> Así se establece en el Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 8ª).

<sup>866</sup> Convenio para la MSP (art. 43); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 39); Convenio para la empresa La Camo cha (art. 15); Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 24).

<sup>867</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 64).

también se extiende a las circunstancias de enfermedad común<sup>868</sup>, con mejora de las prestaciones en los supuestos de hospitalización.

Frecuente es, igualmente, que la empresa suscriba una póliza de seguros idónea para cubrir el riesgo de accidente de trabajo con el resultado de muerte o invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez, de lo cual se derivaría una indemnización a tanto alzado a recibir por el trabajador o sus beneficiarios en el supuesto de fallecimiento. Se puede destacar, por último, cómo algún convenio prevé la entrega de una cantidad al trabajador en el momento en que acceda a la jubilación, en función de los años de servicio en la empresa<sup>869</sup>.

#### **4.- IMPOSIBILIDAD MOMENTANEA DE LA PRESTACION A EFECTOS SALARIALES**

Concebido el contrato de trabajo minero como una unidad dinámica y viva, acoge, como requisito de operatividad, multitud de variantes y quiebras puntuales que, alterando el cumplimiento normal del mismo (la exacta realización de las prestaciones debidas), no generan su vulneración definitiva constitutiva de extinción, sino una mera alteración en la prestación de servicios, pues nace igualmente el derecho a la percepción del salario. Procede hacer referencia así, aunque sea anecdóticamente, a lo establecido en los arts. 99 y 113 OLMC, que, con notable imprecisión, determinaron las consecuencias salariales derivadas de eventos interruptivos (de habitual concurrencia en el sector minero) en los que únicamente se altera la prestación de servicios. En el primero de los preceptos citados se refleja el derecho del minero -siempre que se presente puntualmente al trabajo y no sea destinado a prestar otro servicio- a que se le abone el jornal íntegro que corresponda a su categoría, salvo si existiera caso fortuito o fuerza mayor que impidiera el normal desenvolvimiento de los trabajos. Este precepto parece referirse a la imposibilidad de cumplimiento de la prestación laboral por causas ajenas a la voluntad o conducta del minero, determinando que el *periculum obligationis* ocasionado por la interrupción transitoria de la actividad de la explotación sea soportado por el empresario, toda vez que sigue vinculado por la obligación de pagar el

---

<sup>868</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 27).

<sup>869</sup> Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 53).

salario por un trabajo no prestado y que además no es compensable por otro posterior, pues el minero cumple con su parte en la relación obligatoria poniéndose a disposición del empresario<sup>870</sup>.

El art. 113 OLMC hace referencia, por su parte, a hechos obstativos temporales no debidos a culpa o dolo de ninguna de las partes contratantes (falta de corriente, avería en máquinas, espera de materiales, etc.) que impidan comenzar o hagan preciso suspender la ejecución de una labor con incentivo, supuestos para los que se establece un régimen particular (que sustituye la solución tradicional adoptada por el ordenamiento jurídico español y confirmada por la jurisprudencia<sup>871</sup>) y en cierto modo privilegiado, a saber: "los trabajadores deberán permanecer a la expectativa o en sus puestos, respectivamente, hasta que puedan dar comienzo o reanudar el trabajo, o hasta que se les comunique la imposibilidad de hacerlo. El tiempo que hayan estado inactivos se pagará a razón de la percepción básica mínima, no abonándolo a aquellos trabajadores que hubieran abandonado la mina o no hubiesen permanecido en sus puestos de trabajo; sin embargo, las interrupciones que obedezcan a causa de fuerza mayor, sin exceder de treinta minutos durante la jornada, no serán computables para la retribución". En idéntico sentido se manifiesta algún convenio acerca de una de las previsiones con mayor peso específico en el sector<sup>872</sup>.

## 5.- REQUISITOS DEL PAGO

En la actividad minera rigen, sin excepción, las reglas previstas en el art. 29 ET sobre el tiempo, lugar y modo de abonar el salario. La liquidación y el pago del salario se efectuará,

---

<sup>870</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1993, págs. 242-246.

<sup>871</sup> Estas suspensiones se configurarían como meramente interruptivas, no suspensivas, de la prestación correspondiente a una de las partes de la relación: el trabajador. Por tanto, el empresario vendría obligado a seguir realizando el pago del salario, pero no sería responsable del evento interruptivo que impide recibir momentáneamente la contraprestación debida y, habida cuenta el carácter de tracto sucesivo y básicamente divisible de la obligación laboral, podría imponer la realización en un tiempo posterior del trabajo pendiente, asegurándose una prestación de trabajo dotada de una duración idéntica a la mantenida si no se hubiera producido ninguna anomalía en la actividad de la empresa. En definitiva, se trataría de un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones pactadas; la prestación laboral no se pierde, sólo se desplaza en el tiempo. FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, cit., págs. 254-255.

<sup>872</sup> Convenio provincial de León (art. 32).

en consecuencia, puntualmente en la fecha convenida o conforme a los usos y costumbres, no pudiendo exceder de un mes en lo que se refiere a las retribuciones periódicas y regulares. Los convenios colectivos del sector raras veces se ocupan del tema, y cuando lo hacen, se limitan a señalar un día determinado para el abono de nóminas<sup>873</sup> o a establecer un tope máximo para proceder al mismo<sup>874</sup>.

El trabajador minero y (con su autorización) sus representantes legales tienen derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegue el día señalado para el pago. Escasas son las previsiones convencionales que establecen matices al respecto, exigiéndose, en algún caso, "la oportuna solicitud al Facultativo o mandos intermedios"<sup>875</sup>; en alguna ocasión aislada se establece también un plazo máximo a contar desde la denuncia para subsanar los errores que se puedan producir en el complicado cálculo de los libramientos mensuales de salarios<sup>876</sup>.

Respecto de la forma de pago, el art. 29.1 ET exige que éste se realice "documentalmente". El párrafo tercero del mismo precepto determina, además, que la documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo<sup>877</sup>, que se debe ajustar al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo (o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores) se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. No es demasiado frecuente que los convenios hagan uso de tal posibilidad, aunque no faltan excepciones en las que sí se detallan los diversos componentes que han de quedar reflejados en el recibo de salarios<sup>878</sup>.

---

<sup>873</sup> Así, por ejemplo, "el día doce de cada mes, efectuándose éste el día anterior en caso de que resultase domingo o festivo". Convenio para la empresa minera Jove (otras disposiciones, 3.2).

<sup>874</sup> Por ejemplo, dentro de los seis (Convenio para la empresa UMESA -art. 14-) o siete días hábiles del mes siguiente a su devengo (Convenio para la empresa Lignitos -art. 21-); o también, "se harán efectivos al día siguiente de recibir los pagos de Endesa y Fecsa, y como tope máximo el día 20 del respectivo mes, aplicándose a partir de dicha fecha un 1% por cada día de demora" (Convenio para la empresa MIBSSA -art. 21-).

<sup>875</sup> Haciéndose efectivo su abono el 25 o 24, si aquel fuera festivo. Convenio para la empresa minera Jove (otras disposiciones, 3.1).

<sup>876</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 12), que fija el plazo en ocho días laborables.

<sup>877</sup> STCT de 19 de junio de 1984 (Ar. 5937), exigiendo que el salario base conste en la nómina

<sup>878</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 21), reseñando que "la empresa facilitará a cada trabajador el correspondiente recibo del salario con reflejo claro y concreto de las retribuciones básicas mínimas, complementos, pluses

En lo que se refiere a la obligación que sobre el trabajador pesa de satisfacer por él mismo todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a su cargo, siendo nulo todo pacto en contrario (art. 29.4 ET), no existen muchos acuerdos colectivos (y verdaderamente sería necesario, sobre todo en lo que al personal directivo se refiere) que acojan tal recordatorio: la empresa y el trabajador pagarán cada uno lo que legalmente les corresponda<sup>879</sup>.

## **6.- CLAUSULAS DE INCREMENTO Y REVISION SALARIAL. ATRASOS Y DIFERENCIAS SALARIALES DERIVADAS DE LA EFICACIA RETROACTIVA DE UN CONVENIO**

Los incrementos retributivos en la negociación colectiva sectorial se han centrado tradicionalmente en aumentos de los salarios nominales; es nota característica del sector la generalización convencional de las denominadas cláusulas de "incremento salarial"<sup>880</sup> en un determinado porcentaje, a las que suelen acompañar cláusulas de "revisión de salario", entendiéndose por tales circunstancias aquellos acuerdos que prevén un incremento automático de los salarios establecidos en el convenio para el caso que durante su vigencia el IPC supere

---

y destajos que pudieran corresponderle según su categoría y su puesto de trabajo, con las oportunas retenciones en concepto de I.R.P.F., y Seguridad Social. Dicho recibo se extenderá por duplicado para la firma de la copia de cada trabajador".

El Convenio provincial de León (art. 26) y el Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 24) determinan la obligación de las empresas de confeccionar los recibos de salarios especificando claramente los siguientes conceptos: "salario base del convenio, plus de asistencia, complemento personal, destajos e incentivos, exceso de rendimiento, bases de cotización a la Seguridad Social y retenciones acuentadel I.R.P.F."

El Convenio para la empresa UMESA (art. 24) prevé "la ineludible obligación de que los recibos de los salarios se extiendan en los modelos oficiales con reflejo claro y concreto de los conceptos retributivos devengados por el trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social abonadas, así como las bases por las que se cotiza, entregándose al trabajador copia del mismo".

<sup>879</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 24), que precisa, además, la consideración "bruta" de los salarios y demás conceptos retributivos que en el Convenio se consignan. Esta misma previsión se contiene en el Convenio para la empresa UMESA (última disposición).

<sup>880</sup> Convenio provincial de León (art. 30); Convenio provincial de Asturias (art. 4); Convenio provincial de Palencia (art. 5); Convenio para la Mina Ventana (art. 3); Convenio para la empresa MSP (art. 16); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 42); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 21); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 9); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 5); Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 36); Convenio para la empresa La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa Fígaredo (art. 17); Convenio para la empresa ENCASUR (convenio núm 928, que implementa de revisión salarial); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 9); Convenio para la empresa minera Jove (art. 21); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 5); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 7); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 4); y Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 4, 4 y 5, respectivamente).

la cifra prevista por el Instituto Nacional de Estadística para ese período<sup>881</sup>. El objetivo de estas cláusulas es conseguir un incremento de los salarios lo más adecuado posible al de los precios sin necesidad de proceder a una continua negociación y sin esperar la entrada en vigor del sucesivo convenio.

Circunstancia también a destacar es la relativa al establecimiento en convenio de un plazo máximo para que las diferencias económicas de él derivadas con efectos retroactivos se hagan efectivas bien de una sola vez<sup>882</sup>, bien determinando una forma progresiva para su abono<sup>883</sup>.

De lo aquí apuntado se infiere la necesidad de un esfuerzo de los interlocutores sociales para negociar el *quantum* concreto del incremento a través del análisis de la realidad contable de la empresa y de la situación económica general, al objeto de introducir las posibles cláusulas de descuelgue (analizadas en el capítulo dedicado al estudio de la negociación colectiva) o la oportunidad de cláusulas de revisión salarial.

## 7.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las normas convencionales están habilitadas para aplicar al contrato individual preexistente las reglas de la compensación y absorción<sup>884</sup>, o lo que es igual, el pacto individual se respeta en lo que exceda de la regulación general y en lo que no exceda es

---

<sup>881</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 3); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (disposición transitoria tercera); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 23); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 9); Convenio para la empresa La Camocha (art. 12); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 16ª); Convenio para la empresa minera Jove (art. 21); y Convenio para la empresa UMESA (cláusula de revisión salarial).

<sup>882</sup> Convenio provincial de Palencia (disposición final) que obliga a abonar los atrasos con la mensualidad de junio; si por alguna de las empresas no se pudieran abonar los efectos económicos de este convenio con la mensualidad de junio, lo podrán realizar, sin embargo, previo acuerdo con el comité de empresa en el plazo máximo de 3 meses. El Convenio para la empresa ENCASUR (Convenio núm. 928, que únicamente se centra en revisión salarial), exige el abono con la nómina del mes de febrero en recibos independientes.

<sup>883</sup> Convenio provincial de León (art. 30), que determina el abono de los atrasos en una sola paga y en el mes inmediatamente siguiente al conocimiento oficial del dato que sirve de referencia.

<sup>884</sup> Vid., GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.: "El ejercicio de la compensación y absorción de salarios. Su carácter dispositivo", *AL*, núm. 45, 1986, págs. 2313-2322 y "La neutralización de los incrementos salariales", *RL*, núm. 3, 1986, págs. 99-121.

absorbido y se entiende compensado por ésta en las materias que sean homogéneas. No es infrecuente que los convenios colectivos del sector recojan cláusulas en las cuales se venga a establecer que las disposiciones legales (en sentido amplio, incluidas, por tanto, las reglamentarias) a dictar en el futuro y que impliquen variaciones respecto de las condiciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad a la norma convencional, superan el nivel de ésta. En la hipótesis contraria se considerarían absorbidas por las mejoras pactadas en el convenio<sup>885</sup>.

Según se desprende del análisis convencional también existen previsiones relativas a la consideración de que las condiciones y remuneraciones pactadas en el convenio sustituyen, compensan<sup>886</sup> y mejoran, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualquiera que fuera su origen, causa o motivo, denominación o naturaleza<sup>887</sup>.

## **8.- ESPECIAL REFERENCIA AL SUMINISTRO DE CARBON**

### **8.1.- Naturaleza jurídica**

Significada importancia -y singularidad- presenta en el sector de la minería del carbón el otorgamiento gratuito al minero de un cupo de mineral, desde antiguo dotado de una regulación sistemática y específica. Así, y prescindiendo de antecedentes más remotos, ya la

---

<sup>885</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 4); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 7); Convenio para la empresa UMESA (art. 26); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 6); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 28); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 31); Convenios para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos y Alcoñisa) (arts. 22, 25 y 25, respectivamente); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 31); Convenio para la empresa Lignotok (art. 5)

Sorprendente es el tenor literal utilizado por el Convenio provincial de Palencia (art. 39), recogiendo escuetamente que: "las mejoras concedidas en el presente convenio no podrán ser objeto de absorción ni compensación por ninguna otra que, con carácter general se establezca en el futuro", debiéndose haber añadido la excepción de que la nueva regulación fuera más beneficiosa

<sup>886</sup> Como sucedía con anterioridad en relación con la aprobación de los pertinentes Reglamentos de Régimen Interior, que superaron con creces las retribuciones que venían percibiendo anteriormente los trabajadores. Se recoge expresamente en las SSTCT de 5 de marzo y de 9 de noviembre de 1973 (Ar. 1042 y 44099), 11 de octubre de 1974 (Ar. 4011), 30 de enero y 19 de mayo de 1975 (Ar. 478 y 2478).

<sup>887</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 6) y Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 8).

Reglamentación de Trabajo en las minas de carbón de 1942 dedicaba su art. 56 a regular dicho suministro<sup>888</sup>; a partir de tal momento su tratamiento normativo va siendo más profundo y casuístico con la finalidad de intentar cumplir dos objetivos fundamentales: en primer lugar, evitar -o al menos reducir- la gran dosis de litigiosidad que tradicionalmente ha planteado esta institución y, en segundo término, procurar ampliar el ámbito subjetivo de posibles beneficiarios. Su regulación actual se encuentra básicamente, y como se verá, en los artículos 128 y 129 OLMC, adoptados por la oportuna regulación convencional que los incorpora a su articulado como vigentes.

No han faltado voces contrarias a la pervivencia de esta figura por considerar que la realidad social demuestra la no concurrencia en la actividad de las circunstancias que abonaban el cumplimiento *in natura* de la obligación, pues el mercado de carbón es plenamente libre, no sometido a las restricciones que se dicen existentes en 1939, de manera que los trabajadores pueden adquirir en el mercado cuanto deseen, rompiendo así el principio de proporcionalidad, habida cuenta el gravamen que acarrea para las empresas no está en relación con las ventajas que realmente proporciona para su beneficiario.

Efectuadas tales consideraciones previas, nótese, por lo pronto, la discutida naturaleza jurídica de la institución, que la OLMC parece no querer aclarar, puesto que ubica el tratamiento de la figura en su capítulo IX, titulado "Otras disposiciones"<sup>889</sup>, en el cual se regulan, entre otras materias, el reconocimiento médico, las prendas de trabajo, y las herramientas; considerando al suministro, por tanto, como una retribución en especie<sup>890</sup> o

---

<sup>888</sup> "Las empresas suministrarán gratuitamente carbón a todo su personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia, así como al subsidiado, jubilado o pensionista. Se entenderá por cabeza de familia, a los efectos del presente artículo, a la persona que, en realidad, sea sostén de la misma. El suministro será de 300 kilogramos en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive; y de 250 en los restantes; y la clase del carbón la establecida por costumbre: gran zalavado o vides, en Asturias; borasco, en Córdoba etc."

<sup>889</sup> Con esta misma ubicación se regula en el Convenio provincial de Palencia (art. 34)

<sup>890</sup> STSJ/Castilla-León de 23 de marzo de 1993 (Ar. 1224), considerando que "en relación con los arts. 128 y 129 de la Ordenanza de la Minería del Carbón de 29 de enero de 1973, en cuyos preceptos se establece un devengo en especie que consiste en la entrega de determinados kilogramos de carbón a los trabajadores de las empresas carboníferas... es un devengo económico inmanente a la existencia del vínculo laboral (aunque alguno de los pensionistas lo pueden percibir...)". Ilustrativa es la STSJ/Aragón, de 4 de mayo de 1994 (Ar. 2177), pues considera al suministro de carbón como un "derecho que arranca de un complemento salarial percibido por los demandantes durante la vigencia de sus respectivos contratos y si bien es cierto que al extinguirse éstos por la jubilación de sus titulares perdió su inicial carácter salarial al cesar la contraprestación de servicios que constituyó su causa inicial dado el carácter sinalagmático que reviste el contrato de trabajo, no se puede obviar el hecho de que el tan repetido derecho tuvo en su génesis y



como un medio de participación del beneficiario mensualmente en la producción de la explotación<sup>891</sup> (participación económica a la que se debe atribuir una finalidad integradora de los trabajadores en la dinámica de la empresa<sup>892</sup>); y, sin embargo, parece más adecuado no considerarlo como parte integrante del salario<sup>893</sup>, a pesar de la presunción establecida en el art. 5 de la derogada OOS, puesto que este mismo precepto consideró, asimismo, que las percepciones económicas en especie únicamente "no tendrán la consideración legal de salario cuando así se establezca por normativa legal, o respondan a beneficios de asistencia social que comprendan, no sólo a los trabajadores sino también a pensionistas o derechohabientes de aquél"<sup>894</sup>. Vuelve a aparecer así la nota de individualización como esencial a la hora de asignar o no el carácter salarial a una determinada prestación<sup>895</sup>, de modo que tal carácter deberá negarse cuando se trate de prestaciones referidas a colectivos indeterminados de sujetos, (tal y como sucede en el supuesto aquí analizado como después se verá); corrobora esta opinión la Resolución de la Dirección General de Seguridad Social, de 8 de agosto de

---

desarrollo un incuestionable carácter salarial que perdió, lógicamente al extinguirse los respectivos contratos, pero la circunstancia de que el legislador lo prolongase obligatoriamente durante las situaciones de jubilación y viudedad no enerva desde una perspectiva jurídica y ontológica, que el origen de un repetido derecho haya que referirlo aun concepto retributivo de incuestionable naturaleza salarial que, a su vez, tuvo su génesis en el correspondiente contrato de trabajo, extremos todos que por sí solos ofrecen virtualidad suficiente para segregarlo de la pretendida noción de mejoras voluntarias de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, porque independientemente de la ausencia de la nota de voluntariedad que configura la identidad conceptual de dichas mejoras, están engarzadas por su propio concepto en un ámbito -el de la Seguridad Social que tiene como función específica cubrir los riesgos que abarca el sistema vigente de acción protectora-...". Igual consideración merece, por ejemplo, para el Convenio de la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 44), que lo considera igualmente en especie.

<sup>891</sup> STCT de 8 de noviembre de 1973 (Ar. 4387), entendiéndose que las sucesivas Ordenanzas del sector "ni le dan, ni admiten el suministro de carbón, en un directo modo de aumentar el salario o la pensión, y sí en cambio como un medio de participación del beneficiario mensualmente en la producción de la empresa, significando en definitiva consumo, no acumulación o cesión..."

<sup>892</sup> Sobre esta finalidad integradora, BAYON CHACON, G.: "Posibilidades de evolución del sistema de participación de los trabajadores en la empresa", AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1967, pág. 209.

<sup>893</sup> Así, el Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 48), lo considera como una percepción extrasalarial. Igual calificación merece en el Convenio para la empresa INCOMISA (art. 19) y en el Convenio para la empresa MSP (art. 42), que lo ubica dentro del capítulo dedicado a otras percepciones.

<sup>894</sup> Así lo entiende SAMPEDRO GUILLARMON, V.: "Los supuestos del salario en especie", AA.VV., *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL), 1993, pág. 428. Ya con anterioridad SERRANO GIMENEZ, I.: "Algunas modalidades de salario en especie", AA.VV.: *Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1971, págs. 246 y ss., señaló que la negociación colectiva va encuadrando más correctamente éste y otros suministros (por ejemplo, de energía eléctrica, viajes gratuitos en el sector transporte que se extienden a los familiares...) como medidas de asistencia social.

<sup>895</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, cit., págs. 4748.

1975<sup>896</sup>, conforme a la cual se determinó la no inclusión a efectos de cotización del suministro de carbón<sup>897</sup> e, incluso, en alguna ocasión la doctrina judicial ha calificado expresamente el suministro de carbón como deber asistencial<sup>898</sup>.

A efectos fiscales, paradójicamente, el art. 26 de la Ley reguladora del IRPF<sup>899</sup>, relativo a las retribuciones en especie, al formular de una manera genérica el hecho imponible<sup>900</sup>, que simplemente se complementa con una enumeración ejemplificativa y no tasada de los supuestos específicos más comunes (como, por ejemplo, la utilización de vivienda, el uso o entrega de vehículos automóviles, los préstamos subvencionados, manutención y viajes...), "se está llevando por delante a la viuda de un minero cuyo suministro de carbón es atendido por la empresa donde trabajaba su marido"<sup>901</sup>. En relación con el fisco carece de trascendencia, por tanto, que los beneficiarios sean trabajadores en activo o pensionistas, pues en ambos supuestos esta retribución tiene su causa en la relación laboral, si

---

<sup>896</sup> Ar. 2146.

<sup>897</sup> "... previo informe de la Dirección General de Trabajo en la materia propia de su competencia, hemos designado que, no obstante lo que establece el art. 73.1.d) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, dicho suministro de carbón, en base a lo que determina el art. 5º, párrafo segundo, de la Orden de 22 de noviembre de 1973, no debe calificarse como salario, en cuanto que el repetido suministro afecta no sólo a los trabajadores, sino también a los pensionistas, habida cuenta lo que establece el aludido art. 128 de la Ordenanza Laboral, que comprende, entre los beneficiarios, a los subsidiados, jubilados, pensionistas y accidentados por incapacidad permanente total, por lo que dicho concepto no ha de considerarse como cotizable para la Seguridad Social".

<sup>898</sup> STCT de 14 de enero de 1986 (Ar. 530). Como ayudas asistenciales lo califica también el Convenio para el pozo minero La Camocha (art. 13).

<sup>899</sup> Ley 18/1991, de 6 de junio reguladora del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

<sup>900</sup> Sólo se exige que se trate de una prestación no dineraria, individualizable y susceptible de ser objeto de cualificación para cada receptor; puede consistir en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios. Las mencionadas utilidades se obtendrán de forma gratuita o por precio inferior normal al mercado, su prestación será destinada a cubrir fines particulares, la remuneración se desenvolverá en el marco de una relación laboral y no es necesario que su satisfacción implique un gasto para el pagador. "La utilización del término 'retribución' por el legislador de la renta, para hacer referencia a las prestaciones económicas en especie, no se hace en su sentido gramatical o jurídico, sino que aquél, le ha dotado de una significación más amplia, desde el momento que incluye en su contenido tanto las percepciones económicas en especie que son una retribución estricta por el trabajo realizado como las que son producto de un acto de liberalidad por el empresario... Al vista del expuesto... es evidente, pues, que las retribuciones en especie, pueden derivar, en la terminología del legislador de la renta, directa o indirectamente, del trabajo personal del sujeto pasivo. Esto supone que, aunque en unas ocasiones se constituyan en una estricta retribución de la prestación de servicios por cuenta ajena, en otras, serán una simple consecuencia de la relación contractual, y no un elemento retributivo. Estas últimas -meras consecuencias del trabajo-..., estarán igualmente sujetas al pago del tributo al quedar subsumidas en el concepto más amplio y omnicompreensivo de 'retribución' ofrecido por el legislador tributario". MORENO FERNANDEZ, J.I.: *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Valladolid (Lex Nova), 1994, págs. 238-240.

<sup>901</sup> ROZAS VALDES, J.A.: *Rendimientos de trabajo en especie*, cit., pág. 32.

bien en un caso es directa y en otro diferida, configurándose en ambos supuestos como rendimientos de trabajo personal<sup>902</sup>.

A modo de inicio, conviene apuntar que la aludida generalidad de los términos en que está redactado el hecho imponible en la Ley reguladora del IRPF obliga a concretar su formulación mediante la especificación de supuestos exentos, y así es necesario aclarar que constituye una de las exenciones "la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal" (art. 26, último párrafo). La ambigüedad de su redacción puede dar lugar a interpretaciones contrapuestas en determinados supuestos, aunque no cabe duda que suponen manifestaciones claras y evidentes de servicios sociales y culturales, por ejemplo, las organizaciones dotadas por las empresas con el objetivo de proteger la salud de sus trabajadores, las guarderías infantiles y los fondos bibliográficos.

## **8.2.- Beneficiarios**

El art. 128 de la OLMC (adoptado, como antes se indicó, por la regulación convencional) señala la obligación empresarial de suministrar carbón a todo el personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia, así como a los subsidiados, jubilados, pensionistas y accidentados por incapacidad permanente total, a lo que añade una serie de aclaraciones de lo que por tales debe entenderse (idéntico ámbito subjetivo al que reseñaba el art. 135 OMH y el art. 80 de la Reglamentación para el sector carbón de 1946; en el art. 56 de la Reglamentación Nacional del sector de 1942 se excluía como beneficiarios, sin embargo, a los accidentados por incapacidad permanente total).

---

<sup>902</sup>MUÑOZ DEL CASTILLO, J.L. y VEGA HERRERO, M.: *Aspectos fiscales de la actividad minera*, León (Endesa), 1991, págs 86-88.

### 8.2.1.- Cabeza de familia

Constituye requisito *sine qua non*<sup>903</sup> que el personal activo tenga la consideración de "cabeza de familia" para poder estar incluido dentro del ámbito subjetivo de los productores con derecho a suministro de carbón. Se trata de un requisito polémico<sup>904</sup>, pues en la Reglamentación de 1942 se entendió que contaba con tal condición la persona que en realidad fuese sostén de la misma. Este concepto fue remodelado, sin embargo, a partir de 1946, añadiendo a lo anteriormente señalado que el casado que viva en compañía de su esposa sería siempre considerado como cabeza de familia, aún cuando conviva con otras personas. Por su parte, la OMH se limitaba a incluir la persona que tuviese la condición de ser sostén de la familia al ser declarado pensionista<sup>905</sup>, regulación coincidente con lo dispuesto en el art. 128. párrafo 2º de la OLMC. Este precepto debe interpretarse, sin embargo, de acuerdo con la realidad social del derecho de familia, esto es, haciendo extensible sus previsiones a los casados de ambos sexos, debiendo mantenerse en los supuestos de crisis matrimonial que desemboque en una separación de hecho o judicial, nulidad o divorcio, cuando existan hijos y se conserve la patria potestad con la correspondiente obligación de alimentos. Carácter más dudoso presenta la inclusión de las uniones de hecho, pues aunque recurriendo a la analogía podrían equipararse a la situación de matrimonio, lo cierto es que de la redacción de la Ordenanza y de los convenios colectivos se infiere más bien la necesidad de otorgar a estos supuestos el mismo tratamiento que al de los trabajadores solteros.

Por convenio se suele extender la concesión del suministro a los trabajadores solteros con hijos a su cargo<sup>906</sup> y a todos aquellos que convivan con padres pensionistas cuya

---

<sup>903</sup> STCT de 28 de mayo de 1973 (Ar. 2295), considerando que se "exige para tener derecho al devengo del suministro de carbón, como condición indispensable, la de ser cabeza de familia, ... que no se da en la actora, sin que por otra parte obste a esta condición la circunstancia de que durante veintiséis años la demandante hubiese percibido el suministro normal, ya que tal concesión no ha tenido más título que la generosidad de la empresa patronal que no puede ser compeli da a mantenerla fuera de los límites de su voluntad, por no corresponder a contaprestación alguna de la actora".

<sup>904</sup> Si rvede muestra la STCT de 26 de febrero de 1973 (Ar. 909), que no considera cabeza de familia al demandante por contar con la condición de soltero y no tener a su cargo ascendientes o descendientes.

<sup>905</sup> STCT de 13 de febrero de 1973 (Ar. 658), considerando que el actor era soltero en el momento en que le fue reconocida una incapacidad permanente total y comenzó a percibir la oportuna pensión, por lo que es obvio que no cumplía a tal tiempo el requisito de ser cabeza de familia.

<sup>906</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 42); Convenio para el pozo minero La Camocha (art. 13); Convenio para la

jubilación no alcance el salario mínimo interprofesional y no disfruten, además, del beneficio de carbón<sup>907</sup>. En esta misma línea algunos convenios mantienen la vigencia del suministro de carbón durante el tiempo que el trabajador dedica al cumplimiento de sus obligaciones militares.

### **8.2.2.- Subsidiados y pensionistas**

El tercer párrafo del art. 128 de la OLMC aclara que se consideran incluidos, dentro del término subsidiados y pensionistas a los efectos de este artículo, "aquellos trabajadores que perciban las prestaciones de la Seguridad Social en forma de subsidio o pensión, siempre que mantengan tal situación".

A pesar de la ambigüedad de los términos empleados por la OLMC, esto es, "subsidiados, jubilados, pensionistas y accidentados por incapacidad permanente total", debe entenderse la inclusión radical entre los posibles beneficiarios del suministro de carbón de todos los que tengan su contrato en suspenso por incapacidad temporal, así como los afectados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente laboral o no, así como por enfermedad profesional o común.

Es preciso traer a colación en este punto el dato de que la Reglamentación Nacional de Trabajo de 1946 establecía una precisión, desaparecida en las Ordenanzas posteriores, del siguiente tenor literal: "los accidentados por incapacidad permanente total sólo tendrán derecho siempre y cuando, además de ser cabeza de familia, no se dediquen a otra actividad y residan en cualquiera de las localidades donde se encuentre enclavada la explotación minera". Esta previsión dio lugar a la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 3 de marzo de 1950, y posteriormente a una Orden de 13 de mayo de 1961, en virtud de las cuales se consideró que el trabajador jubilado tenía derecho al suministro de carbón en la cuantía dispuesta en el art. 80 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, de 26 de enero de 1946, "aún cuando con posterioridad a su pase a dicha situación cambie el lugar de residencia y ésta

---

emp resa An traci tas de Gai zt arro (art. 29).

<sup>907</sup> Convenio para la emp res aMSP (art. 42) y Convenio para el pozo min ero La Camo cha (art. 13).

no coincida con las localidades donde se encuentre enclavada la explotación minera a que pertenecía, siempre y cuando conserve la condición de cabeza de familia y no se dedique a otra actividad. El mayor gasto que en el transporte del carbón se origine será de cuenta del beneficiario".

La OLMC prevé además (art. 128. párrafo 4) el derecho al suministro de carbón de "las viudas que adquieran la condición de pensionistas en razón de los servicios prestados por el causante"<sup>908</sup>, en matización que supone una transcripción literal de lo reseñado en el art. 9, último párrafo, de la Orden de 21 de julio de 1966, modificadora de la OMH, y que, precisa sea adaptada a la normativa vigente, de forma que, tras reiterada doctrina del Tribunal Constitucional equiparando a efectos de protección al viudo y a la viuda para evitar una posible discriminación en razón de sexo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, en su art. 4, sustituye el término viuda, empleado en el art. 160.1 de la LSS, por el de "cónyuge superviviente" y procede a derogar, asimismo, el art. 160.2 de la LSS (ya declarado inconstitucional por STCo 103/1983, de 22 de noviembre, en cuanto exigía la incapacidad y dependencia del viudo<sup>909</sup>).

---

<sup>908</sup> STCT de 25 de octubre de 1979 (Ar. 5876), que reconoce el derecho al suministro de carbón a la viuda de un pensionista

<sup>909</sup> El Tribunal Constitucional llegó a determinar que la distinción entre viudo y viuda, viola el art. 14 CE, por cuanto la igualdad se rompe al no tenerse en cuenta respecto de las viudas una situación de necesidad acreditada en todo caso, dato que sí es tomado en consideración, en cambio, respecto de los viudos. Sobre esta Sentencia ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Tomo I, Madrid (Cívitas), 1983, págs. 243-250 y "Discriminaciones laborales, y jurisprudencia constitucional", *REDT*, núm. 16, 1983, págs. 609-614.

Este pronunciamiento fue reiterado por la STCo 104/1983, de 23 de noviembre, y sus conclusiones son oportunamente aplicadas en una ingente cuantía de pronunciamientos judiciales entre los que se pueden destacar, por ejemplo: STCT de 21 de diciembre de 1983 (Ar. 1189); 24 de febrero de 1984 (Ar. 1712); 12 de febrero y de 3 de diciembre de 1985 (Ar. 971 y 6748, respectivamente) y de 5 de mayo de 1987 (Ar. 9329).

Ahora bien, la STCo 103/1983, de 22 de noviembre, contó con el voto particular del Magistrado AROZAMENA SIERRA (al que se adhirió el magistrado PERA BERDAGUER) según el cual la conclusión extraída por la sentencia no era la única vía posible, pues la constatación de la discriminación pudo llevar tanto al reconocimiento de la pensión del viudo, sin otras exigencias que las previstas para las viudas, como a constreñir el derecho de las viudas a los condicionamientos más rigurosos previstos para los viudos. La equivocidad de ambas posturas -estiman- hace que ninguna de ellas sea inequívoca como solución, por lo que han de ser los poderes públicos los que deban reexaminar el sistema de pensiones.

Siguiendo la anterior tesis, ciertos sectores doctrinales achacaron que de la solución obtenida por el máximo intérprete de la Constitución surgía adoptar una postura de "igualar por arriba", sustituyendo el papel que debía asumir el legislador. Vid., al respecto, sucesivos estudios de GONZALO GONZALEZ, B.: "El principio constitucional de indiscriminación de los sexos en los planes de reforma de la Seguridad Social: su aplicación a las pensiones de viudedad", *AL*, núm. 54, 1985, págs. 2.705 y ss; "Las pensiones de la Seguridad Social y el déficit público", *PEE*, núm. 23, 1985, págs. 137 y ss; "La Seguridad Social de los viudos varones según el Tribunal Constitucional", *AL*, núm. 6, 1990,

La aplicación del principio de igualdad proclamado en el art. 14 CE ha traído así como consecuencia que la pensión de viudedad, destinada en un primer momento a proteger a las viudas para que con ella pudieran hacer frente a las necesidades surgidas tras producirse la muerte del marido, se encuentre extendida hoy con carácter general a los viudos, quienes pueden acceder a ella si cumplen los mismos requisitos exigidos a aquéllas (simplemente, que se trate de persona que ha quedado en estado de viudez)<sup>910</sup>. La consecuencia, a estos efectos deviene obvia: el cónyuge superviviente (ya sea viudo o viuda) que adquiera la correspondiente pensión de viudedad en virtud de los servicios prestados por el causante, tendrá derecho a percibir este suministro de carbón.

En otro orden de cosas, se plantea la duda acerca de si el cónyuge superviviente que no adquiriese la condición de pensionista porque el premuerto no lo fuera, ni hubiese cotizado el período mínimo exigido, podría o no beneficiarse del suministro. La respuesta, a falta de pronunciamiento legal expreso o precedente jurisprudencial, parece que debe ser la de considerar que efectivamente le asiste tal derecho por encontrarse en una situación de mayor necesidad, incluso, que la del pensionista<sup>911</sup>.

Si el fallecido dejase varios cónyuges supervivientes en virtud de situaciones de crisis matrimonial, el derecho debe reconocerse a cada uno de ellos en cuantía proporcional al tiempo de convivencia con el cónyuge fallecido, con independencia de las causas que hubieran determinado la separación o divorcio (disposición adicional 10ª.3 de la 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación o divorcio<sup>912</sup>). A medida que estos beneficiarios vayan falleciendo su parte acrecerá a los supervivientes.

---

págs. 71 y ss; MARTINEZ-CALCERRADA, L.M.; GOMEZ DE ARANDA, L. y ZORRILLA RUIZ, M.M.: *Nueva pensión de viudedad*, Madrid (CoLex), 1986.

<sup>910</sup> LASARTRE ALVAREZ, C. y BLANCO PEREZ-RUBIO, L.: *También los varones tiene derecho a la pensión de viudedad*, Madrid (Tecnos), 1991, pág. 18.

<sup>911</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; CABEZAS ESTEBAN, J.L.; RODRIGUEZ QUIROS, J.: *Régimen laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, cit., 1991, pág. 151.

<sup>912</sup> MARTINEZ-CALCERRADA, L.: "La separación conyugal en la nueva pensión de viudedad (Alcance de su mención en la regla 3ª de la disposición adicional 1ª, Ley 7 de julio de 1981)", *AL*, 1986, Tomo I, págs. 953-959; FERRERAS ALONSO, F.: "Derechos de Seguridad Social en los casos de nulidad, separación y divorcio, según la Ley 30/1981, de 7 de julio", *RSS*, núm. 15, 1982, págs. 238-239.

Si se ha destacado la interpretación restrictiva en lo que hace al derecho del conviviente de hecho con un trabajador minero al suministro de carbón, más aún debe mantenerse por lo que se refiere a la concesión de este beneficio al superviviente de una convivencia *more uxorio*. De acuerdo con la reiterada doctrina del máximo intérprete de la Constitución<sup>913</sup> es imprescindible la existencia de vínculo matrimonial para poder acceder a tal beneficio, pues de la lectura de la disposición adicional antes citada no se puede deducir que baste la prolongada convivencia y la vida en común para causar derecho a la pensión de viudedad<sup>914</sup> y, consiguientemente, al suministro de carbón. Esta regulación se ha calificado, sin embargo, de anacrónica<sup>915</sup>, en el sentido de que lo que se protege es el estado civil y no las necesidades reales. Parece que la Ley 30/1981 hizo caso omiso a la Recomendación de la OIT núm. 67 de 1974, en virtud de la cual se requiere la protección de la mujer que, sin estar casada, cohabitara con el causante, no recogiendo en absoluto las tendencias actuales en la materia y no adaptándose a la realidad social vigente, al menos en materia de protección social, e incluso a los principios constitucionales sentados sobre la institución familiar y la libertad de los individuos<sup>916</sup>. Excepcionalmente, y como norma transitoria, la Ley 30/1981

---

<sup>913</sup> STCo 184/1990, de 15 de noviembre (comentada en la sección "editorial" de la *RTL*, núm. 47, 1991, págs. 7-9), SSTCo 29, 30, 31, 35 y 38/1991, de 14 de febrero; STCo 77/1991, de 11 de abril, y STCo 29/1992, de 9 de marzo, entre otras. Una recopilación de tales sentencias en AA.VV.: *Seguridad Social y Sanidad, Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Barcelona (PPU), 1993.

El Tribunal Constitucional ha entendido en los pronunciamientos aludidos que el sobreviviente de una convivencia *more uxorio* que soporte una situación de necesidad a causa de la muerte de su compañero o compañera y carezca de otros medios de subsistencia no debería quedar desamparado y sí encontrar, en consecuencia, la oportuna protección en el régimen público de Seguridad Social, conforme reconocen los arts. 41 y 50 CE. Pero esto es una cosa y otra bien distinta lo es pretender que la exigencia actual del vínculo matrimonial que da derecho a ser beneficiario de la pensión de viudedad sea discriminatoria desde la perspectiva del art. 14 CE, pues existe una clara finalidad en la disposición adicional 1ª de la ley 30/1981 de que coincida la relación mantenida en la realidad con el *status* jurídico, incentivando a las convivencias *de facto* para que subsuman su vínculo en los moldes jurídicos usuales, ya que nada les impide contraer matrimonio y, portanto, la distinción no es arbitraria o carente de fundamento.

<sup>914</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Sobre no discriminación y pensiones de viudedad", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasilianas de Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1985, pág. 874.

<sup>915</sup> GONZALEZ PORRAS, J.M.: *Uniones de hecho y pensiones de la Seguridad Social*, Madrid (Tecnos), 1992, pág. 12, quien califica de auténtica "antigualla" la exigencia de vínculo matrimonial entre el causante y el beneficiario.

<sup>916</sup> PEREZ DEL RIO, M.T.: "El principio de igualdad en la Seguridad Social: No discriminación por razón de sexo", *RT*, núm. 71, 1983, pág. 34; ALVAREZ DE MIRANDA y TORRES, J.M.: "La protección familiar en el Derecho de la Seguridad Social", *RSS*, núm. 9, 1981, págs. 7-56, quien llega a la conclusión de la adecuación en la extensión de la prestación económica por viudedad en favor del compañero que habitara con el causante, "puesto que es congruente con las pautas constitucionales y con las de la OIT". En el mismo sentido, AZNAR LOPEZ, M.: "Discriminación por razón de sexo y la Seguridad Social", *DA*, núm. 204, 1985, págs. 137 y ss; BLANCO PEREZ RUBIO, L.: *Parejas no casadas y pensión de viudedad*, Madrid (Trivium), 1992, págs. 192-197.



dispuso la tenencia del derecho a los beneficios de la Seguridad Social por quienes no hubieran podido contraer matrimonio al impedírsele la legislación vigente hasta esa fecha, pero hubieran vivido como tales<sup>917</sup>.

No cabe ignorar, de otro lado, que algún convenio contiene una enumeración concreta de los pensionistas beneficiarios del suministro, aclarando así posibles dudas. Se destaca así el derecho que asiste a los pensionistas de vejez o jubilación y los pensionistas de invalidez total o absoluta y gran invalidez que contraigan matrimonio con posterioridad a su declaración de pensionistas; a los pensionistas de orfandad que sean minusválidos físicos o psíquicos; o a los pensionistas de orfandad en quienes concurren circunstancias excepcionales a cargo de los servicios sociolaborales de la empresa y la Comisión Mixta de Personal y Acción Social del comité de empresa<sup>918</sup>.

Por último, conviene tener presentes disposiciones como la contenida en la Orden de 29 de mayo de 1993, del Departamento de Bienestar Social de Cataluña, por la que se conceden ayudas a fondo perdido a aquellas personas mayores de sesenta y cinco años o pensionistas que reciban una prestación económica derivada de invalidez permanente, jubilación o viudedad afectados por la supresión<sup>919</sup> de la cuota de carbón en especie, por causa de reconversión y desaparición de muchas empresas mineras<sup>920</sup>. Su fundamento no es otro sino la toma en consideración de que muchos jubilados y pensionistas que todavía

---

<sup>917</sup> El Tribunal Constitucional ha entendido que se trata de una pensión extraordinaria, y no es que la Ley haya creado una nueva pensión distinta, sino que ha ampliado el hecho causante de la prestación, que ya no es sólo el matrimonio legítimo, sino también el supuesto previsto por la disposición adicional aludida. Así, por ejemplo, STCo 27/1986, de 19 de febrero y STCo 260/1988, de 22 de diciembre.

<sup>918</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 48). El Convenio para la empresa Figaredo, 1992 (art. 28) amplía, por su parte, el suministro de carbón al primer supuesto reseñado y "a los pensionistas de orfandad que a la vez sean minusválidos físicos o psíquicos, que no presten servicios por cuenta propia o ajena y para el caso de que en la vivienda donde residen o en la unidad familiar a la que pertenezcan no haya otro vale de carbón".

<sup>919</sup> Los destinatarios deberán ser propietarios o usuarios de las viviendas para las cuales solicitan ayuda; e igualmente habrán de ser el domicilio habitual y permanente del solicitante (art. 2.2). Los ingresos anuales de los miembros de la unidad familiar del solicitante no podrán ser por lo demás superiores al duplo del salario mínimo interprofesional vigente (art. 2.3).

<sup>920</sup> Siempre que el final de la actividad extractiva de éstas se haya producido después del 1 de enero de 1991 (art. 2.1). Cuyo importe será variable según los ingresos de la unidad familiar del solicitante, cuantificado de conformidad con el presupuesto original de las obras, el cual, en ningún caso, será superior a 220.000 pesetas. De esta forma, la escala de ingresos aplicable será la siguiente: ingresos inferiores a una vez el salario mínimo interprofesional, hasta el 30% del importe máximo del presupuesto de las obras; ingresos comprendidos entre 1 y 1,5 veces el salario mínimo interprofesional, hasta el 25% del importe máximo del presupuesto de las obras; ingresos comprendidos entre 1,5 y 2 veces el salario mínimo interprofesional, hasta el 20% del importe máximo del presupuesto de las obras (art. 3).

utilizan el carbón como principal fuente de energía doméstica se ven obligados a afrontar la serie de gastos originados por la sustitución de los equipamientos domésticos de carbón de sus viviendas por otros capaces de consumir distinto tipo de energía.

### 8.2.3.- Sujetos excluidos

El último párrafo del art. 128 de la OLMC establece el derecho al suministro de los trabajadores incluidos en el seguro de desempleo por hallarse en paro parcial, pero que mantienen la relación laboral con la empresa, exigiendo así, por tanto, que la actividad minera no haya sido paralizada<sup>921</sup>.

En este mismo párrafo se precisa, sin embargo, que quienes hayan quedado totalmente desvinculados de la empresa como consecuencia de expediente de crisis<sup>922</sup> (actualmente, extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) carecerán de tal derecho. Tanto esta previsión como la anterior responden a la introducción en el art. 128 OLMC de lo dispuesto en el art. 9. párrafo 2 de la Orden de 21 de julio de 1966, por la que se modifica la OMH.

Numerosas resoluciones judiciales han incidido en el tema, sirviendo así para ilustrar nuevos grupos de supuestos en que el empresario va a quedar exonerado de suministrar el cupo de carbón, así:

1.- En aquellos casos de extinción del contrato por crisis, al resultar la prestación legal y físicamente imposible de cumplir<sup>923</sup>.

---

<sup>921</sup> STCT de 9 de diciembre de 1980 (Ar. 6467 bis), la cual precisa que si toda la plantilla de la empresa estuviera afectada por la suspensión temporal de contrato, la empresa se vería obligada a adquirir el carbón necesario para entregarlo a los trabajadores y cumplir así la citada obligación de suministro. En idéntico sentido se pronuncia la STCT de 14 de febrero de 1986 (Ar. 530), en la cual se determina que sólo existe la obligación de tal suministro cuando, con mantenimiento de la prestación de servicios, se reduce la jornada o el número de días de trabajo, lo cual es distinto a la situación de suspensión causal de empleo total.

<sup>922</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993, especialmente págs. 19-277.

<sup>923</sup> STCT de 5 de marzo de 1973 (Ar. 1045); y de 4 de abril y 1 de octubre de 1984 (Ar. 3204 y 7314, respectivamente); STSJ-Castilla-León/Valladolid, de 11 de mayo de 1993 (Ar. 2421). En este sentido resulta altamente ilustrativa la STSJ-Castilla-León/Valladolid, de 23 de marzo de 1993 (Ar. 1224), en la cual se estima que el suministro de carbón "es un

2.- En las hipótesis en que se paralizarse la explotación por caso fortuito<sup>924</sup> (entendiéndose incluido también fuerza mayor).

3.- En los supuestos en que el contrato de trabajo ha sido rescindido en virtud de una inadecuada conducta del trabajador<sup>925</sup>, aunque sea en un contexto de expediente de crisis.

4.- Si debiera que adquirir el carbón de otra empresa en explotación para proceder al suministro por la empresa minera afectada<sup>926</sup>.

### 8.3.- Lugar de entrega

El suministro se efectuará en los lugares señalados al efecto dentro de las instalaciones empresariales<sup>927</sup>, salvo pacto en contrario, siendo relativamente frecuente que la entrega tenga lugar en el domicilio del propio beneficiario, siendo transportado el combustible hasta este destino por cuenta de la empresa<sup>928</sup>, costeando la empresa el transporte hasta este destino.

---

devengo económico inmanente a la existencia del vínculo laboral y que por ello debe finalizar al extinguirse los contratos de trabajo, pues la ulterior situación de los autores después de dichas extinciones no pueden conducir al mantenimiento de un derecho que se extingue con los contratos que lo sustentaban, y que finaliza además en virtud de un pacto colectivo transaccional de plena validez formal y material... En este orden de ideas no se apreció una vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; éstos, con efectos de 1-1-1992, han visto cómo sus contratos de trabajo se han extinguido, aunque de forma coyuntual sigan en las explotaciones "a cielo abierto" de la empresa, pero con la exclusiva finalidad de obtener las prestaciones de jubilación o situación asimilada de jubilación, y para mitigar el coste social que el cierre de una importante empresa puede suponer en el ámbito geográfico en donde desarrollas sus actividades...".

<sup>924</sup> STCT de 14 de enero de 1986 (Ar. 530), disponiendo textualmente que: "... Es claro, por consiguiente, que el repetido art. 128, cuando impone el mantenimiento del deber de suministro para los trabajadores del des empleo parcial, parte del supuesto de que la actividad minera no ha quedado paralizada: no existe, pues, en tal precepto, mandato alguno del que pueda deducirse que el caso fortuito no ha de producir el efecto liberatorio que la sentencia impugnada declara, en recta interpretación del art. 1105 del Código Civil; efecto liberatorio que por afectar a obligación de tracto sucesivo ha de entenderse suspensivo y no recuperatorio, lo cual significa que durante el período de paralización de la mina y sólo durante éste, la empresa quedó liberada del deber de suministro que establece el art. 128 de la norma sectorial mencionada...".

<sup>925</sup> STCT de 7 de febrero de 1973 (Ar. 560), añadiendo que "sin que la circunstancia de que posteriormente haya sido pensionado, por aquejar un padecimiento silicótico, reavive el extinguido vínculo contractual con la Empresa, para participar en forma limitada en la producción de ésta...".

<sup>926</sup> STCT de 9 de diciembre de 1980 (Ar. 6467 bis). En este mismo sentido se pronuncia la STSJ/Cantabria, de 19 de febrero de 1992 (Ar. 657), que resalta la no conformidad con el principio de proporcionalidad imponer la obligación añadida a la empresa de organizar la adquisición, almacenamiento y distribución del carbón con el único fin de suministrarlo a los trabajadores.

<sup>927</sup> Previsión que supone una adaptación de lo dispuesto en el art. 1171 CC sobre el lugar de cumplimiento de las obligaciones.

<sup>928</sup> Así la Orden de 13 de mayo de 1961, que reitera el contenido de la Resolución de 3 de marzo de 1950. En ella se determinó que cuando el lugar de residencia del beneficiario no coincidiere con la localidad donde se encuentre la

#### 8.4.- Cuantía

En cuantificación de larga tradición (apareciendo ya en el art. 58 de la Reglamentación de Trabajo para las minas de carbón de 1942, manteniéndose en previsiones normativas posteriores<sup>929</sup>), la OLMC distingue en su art. 129 la cantidad concreta de suministro en función de los meses en que haya de entregarse (pues es lógico que durante el invierno la necesidad de combustible mineral sea superior) y de la clase de carbón a suministrar. Así, habrán de proporcionarse trescientos kilos en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y doscientos cincuenta kilos en los restantes, debiendo procederse a tal suministro en la clase que corresponda por costumbre, así por ejemplo: granza lavada u ovoides en Asturias y borrasco en Cuidad Real y Córdoba, (supuesto éste en que la propia OLMC establece que en tanto se mantenga el suministro a base de borrasco, estas cantidades se elevarán a quinientos y trescientos kilos, respectivamente, salvo que en el momento de entrada en vigor de la Ordenanza el suministro fuese de mayor cantidad, por lo que éste habría de mantenerse<sup>930</sup>).

La regulación convencional por lo demás, no suele ser demasiado explícita al respecto, siendo la tónica más habitual establecer una remisión a la cuantía establecida en la Ordenanza<sup>931</sup> o transcribir las mismas cantidades que aquella fijaba<sup>932</sup>, por más que

---

explotación minera, el mayor gasto que el transporte originase sería por cuenta del beneficiario.

<sup>929</sup> Así, en el art. 80 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las minas de carbón de 1946 y en el art. 136 OMH.

<sup>930</sup> Resalta la previsión, un tanto extraña -y por tanto no exenta de críticas- de la OMH art. 136- conforme a la cual, cuando se mantenga el suministro a base de "borrasco", las cantidades serán de 500 kilos (de noviembre a marzo) y 530 (los meses restantes), y a que paradójicamente el suministro es superior en los meses de verano que durante el invierno. Su cuantificación no fue objeto de la corrección de errores efectuada por la Orden de 18 de mayo de 1964, ni modificada por la Orden de 21 de julio de 1966.

La STCT de 20 de septiembre de 1973 (Ar. 3370) se hace eco de la inferior cantidad que debe abonar globalmente la empresa en los meses de noviembre a marzo (1.500 kilos) que en los restantes (1.750 kilos), negando por razón de la cuantía la procedencia del recurso de duplicación. No admite la procedencia del antecedente recurso tampoco el Auto de 25 de octubre de 1976 (Ar. 4916).

<sup>931</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 32); Convenio para la empresa MSP (art. 42); Convenio para la mina La Camocha (art. 13) y Convenio para la empresa Aragón Mineiro (art. 17). El Convenio provincial de Palencia, 1991 (art. 34) otorga la opción al personal en activo de retirar el cupo de carbón establecido en la Ordenanza del sector o canjearlo por 2.000 kilos de granza en el año 1991 y por 2.100 kilos de granza en 1992, añadiendo que "en las empresas que no produzcan granza tendrán derecho los trabajadores a que este suministro se efectúe con carbón de la bocamina. Dicho canje se efectuará durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive".

ocasionalmente se mejore las cantidades previstas legalmente (pudiendo alcanzar trescientos<sup>933</sup> -o más<sup>934</sup>- kilogramos durante todos los meses del año, e incluso posibilitando a todo trabajador la retirada de una elevada cantidad de carbón al año a un precio muy reducido<sup>935</sup>); o se marquen diferencias en la cuantía concreta según se trate de personal obrero o empleado<sup>936</sup>; con acierto se matiza, por lo demás, que si el trabajador llevara menos de un año en la empresa percibirá la parte proporcional correspondiente<sup>937</sup>.

### 8.5.- Posibilidad de sustitución

La OLMC facilita, en su art. 129. 2, la posibilidad de que a los trabajadores que acrediten carecer de instalaciones adecuadas para quemar carbón en su domicilio se les abone en compensación el importe del mismo a precio de costo<sup>938</sup>. Sobre esta disposición incide la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 12 de enero de 1977, que interpreta el art. 129 OLMC, precisando que la compensación económica aludida "se efectuará al precio de costo o al oficial de venta libre de impuestos si éste fuera inferior".

---

<sup>932</sup> Convenio para la empresa MIBBSA, 1993 (art. 24).

<sup>933</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 48); Convenio para la empresa Figaredo (art. 28) -que precisa, además, que su contenido en cenizas será de un 10%-; Convenio para la empresa INCOMISA (art. 19) y Convenio para Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso), 1992 (art. 29) -que establece, además, un plazo de caducidad de los avales de 40 días-.

<sup>934</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 30), previendo, además, que: "quedarán sin efecto los suministros de carbón que, por mejora de convenios anteriores o cualesquiera otras causas, venga percibiendo el personal en cuantías superiores a la mínima reglamentaria, por lo que la Empresa sólo queda obligada a entregar y el trabajador sólo tendrá derecho a recibir el suministro mínimo o reglamentario según lo convenido en el apartado I de este mismo artículo".

<sup>935</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 32), que permite retirar hasta dos toneladas de carbón al año al precio de 12.255 pesetas/tonelada más IVA.

<sup>936</sup> Convenio colectivo para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 44), que dispone la entrega de 300 kilos en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, y 250 kilos en los restantes para el personal obrero; el personal empleado tendrá derecho, sin embargo, a 300 kilos los doce meses del año, excepto Licenciados, Ingenieros Técnicos, Jefes de Negociado y Vigilantes de 1ª, a los que corresponden 400 kilos.

<sup>937</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 30).

<sup>938</sup> Puede destacarse algún pronunciamiento judicial en contra de tal compensación como, por ejemplo, el contenido en el Auto de 25 de octubre de 1976 (Ar. 4916) que dispone textualmente: "como quiera que el suministro de carbón no es compensable a metálico por ser su destino el consumo doméstico...".

El primer módulo de compensación establecido en la antecitada Resolución coincide con el reseñado en la OLMC; el segundo, sin embargo, presenta un carácter innovador, haciendo referencia a las empresas mineras subvencionadas, circunstancia de la que se infiere su carácter no muy acorde con el principio de jerarquía normativa.

Jurisprudencialmente se ha admitido la sustitución del cumplimiento específico de una obligación de dar por su equivalente dinerario, basándose en la hipótesis de que en las obligaciones de ejecución continua, periódica o simplemente diferida, la prestación de una de las partes llega a serle excesivamente onerosa por acontecimientos extraordinarios o produce inconvenientes desproporcionados con el interés que tutela la sanción jurídica del contrato<sup>939</sup>.

La previsión legal se eleva a regla casi general por los convenios colectivos analizados, que posibilitan la opción del trabajador por recibir la cuantía carbonífera dispuesta en el pacto colectivo o una compensación dineraria habitualmente sin necesidad de acreditar la carencia de instalaciones adecuadas para quemar carbón en su domicilio<sup>940</sup>.

---

<sup>939</sup> STSJ/Cantabria, de 19 de febrero de 1992 (Ar. 657), en la que se destaca la circunstancia de que la empresa ya no tiene como materia prima normal el carbón, por lo que carecería de sentido lógico que ésta tuviera que adquirir tal combustible para dar cumplimiento a la obligación de suministro.

<sup>940</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 32), recogiendo como cantidad alternativa a de 2.960 pesetas al mes. En esta misma línea, el Convenio para la empresa MSP (art. 42) prevé como compensación sustitutoria el importe de dos bombonas y media de 12,5 kilogramos de butano, opción que podía ejercitar el trabajador en cualquier momento. El Convenio para la empresa MIBSSA (art. 24) recoge la posible opción del trabajador de vender la cantidad que le correspondiese a la empresa al precio de 12.500 pesetas/3.250 kilos al año, debiendo el trabajador manifestar dicha opción antes del 31 de noviembre de cada año, y concretando si el canjeo de venta debe realizarse anual o mensualmente. El Convenio para la empresa "Aragón Minero" (art. 17), contemplando la posibilidad de que los trabajadores eligiesen el cobro en metálico en la cuantía de 8,64 pesetas/kilogramo, pudiendo efectuar su decisión por todo el año, sin poder modificar su decisión según sea verano o invierno. El Convenio para la empresa Minas Escucha, en su centro de trabajo Aún Hay Caso (art. 29), posibilita el abono de 2.700 pesetas por cada vale a los trabajadores a quienes no les interese el mismo.

Como excepción, el Convenio para la empresa ENCASUR (art. 30) establece que: "los trabajadores que acrediten carecer de instalaciones adecuadas para quemar carbón en su domicilio se les abonará, en compensación, una cantidad equivalente al ciento por ciento (100%) del importe de ciento ochenta kilogramos (180 Kgs) de galletilla de antracita al precio oficial de venta de la misma". En el mismo sentido se pronuncia el Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 19) que concede el abono de 17.802 pts. en compensación, recibiendo el 50% en junio y el otro 50% en diciembre.

## 8.6.- Sanciones

El art. 129, último párrafo, de la OLMC establece la obligación de que el trabajador disfrute *in natura* el cupo suministrado, impidiendo así que éste se lucre con la venta y compita deslealmente con la empresa minera suministradora. Para lograr el cumplimiento de esta finalidad se castiga la venta o cesión de carbón con sanciones variables en función de la reiteración (o no) en el comportamiento infractor: la primera vez se sanciona con la suspensión del suministro durante tres meses; la segunda, con seis meses de suspensión y la tercera con pérdida indefinida del derecho al suministro. Esta previsión, con origen la Reglamentación Nacional del Trabajo en las minas de carbón de 1946, sólo se puede aplicar obviamente cuando la obligación ha sido objeto de cumplimiento *in natura* y no se ha optado por su sustitución monetaria, al ser dinero un bien de carácter fungible.





### **III.- SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **1.1.- Plantillas y escalafones**

Sobre las empresas dedicadas a la explotación de combustible fósil pesa también la obligación de reflejar documentalmente el conjunto de puestos de trabajo en ellas existentes. Las labores mineras más importantes son, lógicamente, las desarrolladas en los lugares en los que se realiza el beneficio del mineral, es decir, los tajos de arranque o explotación, teniendo por objeto las restantes servir al transporte, acarreo y extracción desde y hacia los tajos de arranque y preparar éstos de forma tal que puedan beneficiarse los minerales. En estos términos, la plantilla va referida, por tanto, a puestos laborales y no a trabajadores concretos, no en vano "es una mera relación objetiva de empleos o puestos de trabajo, ordenados según grupos y categorías profesionales"<sup>941</sup>.

Como en otros muchos sectores se debe reseñar la escasa aportación convencional<sup>942</sup>, haciendo que fuese la OLMC (ante el silencio que también mantiene el EM) la que ordenase su diseño en los múltiples aspectos en que no había sido sustituida por los convenios. En este sentido conviene aclarar de entrada que los sindicatos y representantes de los trabajadores,

---

<sup>941</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 541.

<sup>942</sup> Al respecto únicamente se encuentra una previsión en el Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 12), en la que escuetamente se reconoce la libertad empresarial a la hora de fijar las correspondientes plantillas de personal, de acuerdo con las necesidades que exija el proceso de producción.

con sentido práctico, han centrado sus fuerzas en las materias que consideran prioritarias (esto es, las retributivas), en la idea de que pretender una mejora de otras condiciones requería un esfuerzo desproporcionado.

Al igual que se establecía en la Ordenanza Laboral para el sector Textil, de 21 de septiembre de 1965, tampoco se consideró necesario en la OLMC que las plantillas tuvieran que merecer la aprobación administrativa y así su art. 11 (ubicado dentro de la sección segunda -"plantillas"- del capítulo III -"Del personal"-) establecía que "las empresas confeccionarán sus plantillas previo informe del Jurado de Empresa (representantes de los trabajadores), según las necesidades de personal que exija el proceso que constituya objeto de su producción. Podrán así mismo, las empresas, modificar, previo informe del Jurado, sus plantillas. Las plantillas fijadas por las empresas serán remitidas a las Delegaciones de Trabajo (Direcciones Provinciales), a los sólo efectos de estadística y Registro"; sobre tal premisa no es extraño que también se otorgue plena libertad para amortizar vacantes sin necesidad de la conformidad previa de la autoridad laboral (art. 12 OLMC).

La personificación nominativa de la plantilla, cubriendo las distintas plazas con trabajadores concretos, da como resultado lo que se conoce técnicamente como "escalafón"<sup>943</sup>, esto es, una lista o nómina del personal ocupado en la empresa, clasificado por categoría profesional y por orden de antigüedad<sup>944</sup>.

Tradicionalmente han sido las Ordenanzas las que han impuesto tanto la obligación de elaborar estos documentos con una periodicidad anual cuanto de darles publicidad. En ellos ha de constar el trabajador con su nombre y apellidos, fecha de nacimiento e ingreso a la empresa, antigüedad y datos retributivos. Los trabajadores van a poder comprobar de este modo si los datos sobre sí mismos y sobre los demás compañeros son o no correctos. Si no fuesen exactos podrían formular la oportuna reclamación dirigida a que el empresario subsane

---

<sup>943</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., p. 542.

<sup>944</sup> VINUESAALADRO, A.: "Categoría profesional y ascensos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985, p. 288.

los defectos; si se negara a la subsanación se podría acudir ante la autoridad laboral competente, conforme prevé la norma sectorial.

Las distintas Ordenanzas o Reglamentaciones han aportado una regulación diferente en cuanto a los plazos de publicidad, de reclamación, de recurso, e incluso en algún caso se prevé no sólo que exista un escalafón sino varios. En la OLMC no se contempla una regulación específica de la materia, pero una lectura conjunta de sus arts. 12 y 20 permiten inferir la aludida obligación empresarial de confeccionar el escalafón y darle oportuna publicidad, para facilitar que los trabajadores que no lo estimen adecuado puedan impugnarlo; tampoco los convenios dedican especial atención al tema<sup>945</sup>.

## **1.2.- Determinación del sistema de clasificación profesional**

### **1.2.1.- Consideraciones previas**

Claro es que la justificación de una clasificación profesional de los trabajadores al servicio de una empresa se puede encontrar en las ventajas aportadas por la división social de tareas y funciones, conocida desde que en tiempos remotos las comunidades especializaron a los trabajadores mineros y metalúrgicos (probablemente primeros casos típicos de división del trabajo<sup>946</sup>). Con ello, cada trabajador pasó a realizar un definido cupo de funciones, lo que llevó así mismo a la especialización y a la multiplicación de las ocupaciones<sup>947</sup>. Con la

---

<sup>945</sup> En este sentido, el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 13) recoge la necesidad de que todo el personal de la empresa, cualquiera que sea su clasificación profesional, esté inscrito en un registro, que podrá adoptar la forma de fichero, en el que se harán constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de cada productor, nombre de los padres, sexo, estado, naturaleza, vecindad, cargo que desempeña, fecha de ingreso y cese en el servicio de la empresa, y naturaleza y características del contrato establecido.

<sup>946</sup> MALUQUER DE MONTES, J.: *Historia social y económica. La Prehistoria española*, Madrid, 1975, págs. 60 y 65; ARRIBASPALAU, A.: "La Edad del Bronce en la Península Ibérica", *Las raíces...*, págs. 86-88; MADARIUS, L.: *Les tabous du forgeron*, en BENAUNE, J.C.: *La technologie*, París, 1972, págs. 79-80. Obras citadas por ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª edición, Madrid (Cívitas), 1994, págs. 404-405.

<sup>947</sup> Concretamente a lo largo del siglo XVII y primera mitad del siglo XVIII con la introducción de la lámpara de seguridad para el trabajo subterráneo en las minas se permitió así la explotación de venas de mineral más profundas cuando los yacimientos pudieron ser drenados por bombeo con máquinas, pues la inundación de la mina fue durante mucho tiempo el obstáculo insalvable para su laboreo. ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., pág. 288.

Revolución Industrial<sup>948</sup> la división categorial cobra un sentido innovador<sup>949</sup>, pues el nuevo tipo de explotación se caracteriza simultáneamente por el aumento de su dimensión, tanto en planta física como en número de trabajadores empleados y por el efecto derivado de la división material del trabajo, exigiendo proximidad entre las máquinas y entre los operarios que trabajaban en ellas, esto es, una intensificación de las explotaciones.

Las industrias extractivas, y en concreto las mineras, no son ajenas a tal cambio, que incorporan a su sistema de producción<sup>950</sup>. Hasta principios de este siglo todavía la técnica minera era puramente empírica, perpetuando tradicionales sistemas de explotación como la pica de mano o la "regadera"; con posterioridad se introduce la instalación de compresores, martillos picadores y perforadores; incorporando igualmente locomotoras de arrastre interior, máquinas de extracción modernas, equipos especiales mecánicos para el avance rápido de galerías y medios mecánicos más perfeccionados para el lavado y preparación de los carbones<sup>951</sup>. A partir de este momento fue posible, gracias a una cuidadosa valoración de las experiencias prácticas y observaciones metódicas, gracias a experimentos, mediciones y cálculos, dar al laboreo<sup>952</sup> de minas una base cada vez más científica. En su perfeccionamiento se continúa trabajando sin interrupción, pues resulta imprescindible dominar cada vez mejor los procesos del trabajo minero, planificarlos más exactamente y

---

<sup>948</sup> La invención de la máquina de vapor en 1800 supone una revolución en la industria minera; con ella se soluciona el bombeo de agua en galerías cada vez más profundas, así como la extracción, elevación y transporte de mineral. En 1815 el químico británico Sir Humphry Davy inventa la lámpara de seguridad, que provoca el descenso en los accidentes causados por incendios y explosiones. Otro cambio en la industria minera se produjo, de forma indirecta, con la expansión del ferrocarril y la necesidad de crear túneles. Fruto de los mencionados avances tecnológicos, y como mero dato de referencia, cabe destacar que la producción de hulla en Inglaterra pasó en 1780 de 6,4 millones de toneladas a 21 millones en 1826. FIGUEROLA, E.: "Apuntes alahistoria de la minería", *Industria Minera*, núm. 312, 1991, págs. 54-55.

<sup>949</sup> El desfase secular entre el proceso español de industrialización y la Revolución Industrial Europea retardó el desarrollo de la minería del carbón en España, incorporándose el utillaje mecánico al trabajo minero de una forma relativamente tardía en el tiempo. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informes sobre la Minería Energética en Castilla y León*, León (Cámara Oficial de Comercio e Industria), 1987, pág. 123.

<sup>950</sup> ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., pág. 293.

<sup>951</sup> Para la mecanización en León, vid., RODRIGUEZ ARANGO, C.: "El distrito minero de León", *Boletín Oficial de Minas, Metalurgia y Combustibles*, núm. 75, 1947, págs. 12-30; CORTIZO ALVAREZ, T.: *Las cuencas mineras leonesas (Aproximación a su estudio geográfico)*, León (Universidad), 1977, pág. 52.

<sup>952</sup> El laboreo de minas es el conjunto de todas las leyes científicas y reglas conducentes a una ejecución conveniente y económica, tanto en el aspecto técnico como de seguridad, de los trabajos necesarios para la explotación minera de minerales útiles. FRIIZSCHE, C.H.: *Tratado de laboreo de minas* (versión española a cargo de CASTELLS), Tomo I y II, Barcelona (Labor), 1961 y 1962, respectivamente.

poder predecir su desarrollo, mereciendo mención especial los esfuerzos que se están llevando a cabo sobre diversos aspectos de la mecanización, de la automatización y de la informatización de las actividades mineras. Ahora bien, la minería es un sector difícil de tecnificar<sup>953</sup>, debido a las dificultades inherentes a muchas formaciones geológicas a las que se han de aplicar en ocasiones métodos artesanos o técnicas rudimentarias y, por tanto, el esfuerzo de innovación tecnológica ha de ser mayor que el exigido en otros sectores.

Tras esta introducción procede señalar ciertamente, que al estar signado el contrato de trabajo de un carácter personalísimo (concertado *intuitu personae*) en el momento de su celebración se han de tener necesariamente en cuenta las cualidades y aptitudes personales del trabajador; si esta circunstancia es exigible frente a cualquier suscripción de un contrato de trabajo, más aún lo será en el sector carbón habida cuenta su elevado índice de peligrosidad, derivado de las exposiciones a altísimos niveles de ruido, vibraciones, calor y frío a que se ven sometidos fundamentalmente quienes trabajan en las galerías subterráneas. De este dato se infiere la necesidad de que cada trabajador esté en posesión de cuantas habilidades, aptitudes, dominios, conocimientos y preparación sean necesarios para el desarrollo de todos y cada uno de los cometidos propios de su puesto de trabajo.

### 1.2.2.- Previsiones legales

Descendiendo al plano normativo, las disposiciones que precisen y definan las categorías con las que se va a operar en el caso concreto (al ser a la postre las categorías definiciones o descripciones de trabajos<sup>954</sup> dotadas de enorme variedad) no pueden ser

---

<sup>953</sup> El empleo de potentes rozadoras, cepillos o arietes, tomos de extracción manuales en principio y con aplicación de fuerza mecánica posteriormente, generadores y motores eléctricos,... supuso la aparición de importantes dificultades técnicas. SEN RODRIGUEZ, L.C.: *La Minería leonesa del carbón 1764-1959. Una historia económica*, León (Universidad de León), 1993, págs. 42-43.

<sup>954</sup> Así pues, la descripción de la ocupación constituye un elemento esencial de la categoría. VINUESA ALADRO, A.: "La clasificación profesional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (Dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983, pág. 277.

"Cada definición empieza con un breve esbozo de las funciones generales del trabajador, seguido de una descripción de las principales tareas que lleva a cabo: en qué consisten, cómo las cumple, según qué métodos, qué materias, maquinaria y herramientas, agregándose la finalidad del trabajo cuando no se deduce implícitamente de los demás datos". OIT: *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*, Ginebra (OIT), 1958, pág. 6.

generales, sino necesariamente adaptadas a las peculiaridades de los colectivos laborales a que hayan de ser aplicadas<sup>955</sup>, en el caso concreto, a los mineros del carbón. Al efecto, la LRN dispuso que las Reglamentaciones de Trabajo incluyeran la "clasificación del personal por especialidades profesionales... (con)... las definiciones de todas y cada una de ellas", lo que hicieron efectiva y denodadamente, al punto de que la parte a ello dedicada suele ser la más voluminosa de cualquier Reglamentación u Ordenanza<sup>956</sup>. Este fenómeno también se detectó (como no podía ser de otro modo) en el sector de la actividad dedicada a la explotación del combustible fósil y así la OLMC dedicó la Sección primera del Capítulo III a regular el tema relativo a la clasificación, recogiendo, además un Nomenclátor<sup>957</sup> al final de la misma, en el cual se contiene la preceptiva descripción funcional<sup>958</sup>, por orden alfabético, de todas y cada una de las categorías reseñadas<sup>959</sup>.

En este orden de cosas, la OLMC acoge un sistema tradicional y enunciativo<sup>960</sup> (si bien minucioso<sup>961</sup>) de clasificación profesional, razón por la cual las empresas no se

---

<sup>955</sup> ALONSOOLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo, Actualización de la 13ª edición*, Madrid (Universidad Complutense), 1994, pág. 3.

<sup>956</sup> *Ibidem*, pág. 33.

<sup>957</sup> El art. 10 OLMC dispone que "las profesiones y especialidades correspondientes al presente Ordenanza se definen en el Nomenclátor anexo a la misma".

<sup>958</sup> A modo de ejemplo, se puede hacer mención a los SSTCT de 5 de agosto de 1978 (Ar. 4593 y 4594), cuya *alitis* se centra en determinar si la pega de barrenos es o no misión propia de la categoría profesional de Vigilantes de interior. En este sentido, el Tribunal coincidió en estimar que el Nomenclátor "establece como funciones propias de los Vigilantes la vigilancia general de las distintas clases de trabajo de la mina, tanto de arranque como de preparación, conservación y transporte, así como trabajos sencillos de labores preadministrativas, añadiendo que deben conocer perfectamente el manejo de explosivos y pega de barrenos, es claro que de tal enumeración no se deduce que la pega de barrenos deba realizarse por ellos personal y directamente como una de las funciones que deban ejecutar materialmente; y no sólo porque del sentido propio de las palabras así se desprende, sino porque la interpretación ha de obtenerse también en relación con el contexto de la normativa en que se halla inserto el precepto cuyo sentido y alcance se trata de lograr, y siendo así que en el Nomenclátor de referencia se haya incluido la definición de una categoría profesional, de rango inferior a la de los Vigilantes del interior y cuyos componentes se encuentran, por tanto, subordinados a aquellos: los artilleros, que tienen como cometido específico la pega de barrenos, lógicamente ha de concluirse que la obligación en relación con tal actividad que imponen la norma a los Vigilantes no lo es porque deban realizarlos materialmente dicho cometido, sino con la finalidad de que se encuentren en debidas condiciones de capacitación para que su vigilancia sobre los artilleros sea eficaz en una materia que comporta riesgos y responsabilidades".

<sup>959</sup> Igual o superior atención fue la que dedicaron sus precedentes. La Reglamentación del Trabajo en las Minas de Carbón, aprobada por Orden de 6 de junio de 1942, dedica así también su capítulo III, sección primera, al tema de la clasificación profesional, describiendo en la sección segunda cada una de las categorías. Estas circunstancias se repiten en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón de 1946, aprobada por Orden de 26 de febrero de ese mismo año. Por su parte, la OMH, como antecedente inmediato de la OLMC de 1973, coincide con ésta en recoger el tema de la clasificación del personal en la sección primera del capítulo III, dedicando su anexo final a describir cada una de las categorías en ella reflejadas.

<sup>960</sup> También a algunos convenios colectivos reflejan de forma expresa el carácter meramente enunciativo de la clasificación en ellos efectuada. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 5);

encuentran obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran<sup>962</sup>, incluso pudiendo crear otras nuevas cuando la índole del trabajo a realizar así lo exija, conforme precisa el art. 9 de la antes citada disposición normativa sectorial. La estructura clasificatoria acogida por la OLMC supone la división de los grupos profesionales en subgrupos que albergan muchas categorías de distinto nivel jerárquico, de distinto contenido laboral y profesional e incluso con distintas titulaciones<sup>963</sup>. El art. 8 OLMC efectúa así una primera división entre trabajadores de interior y de exterior, aportando -sorprendentemente- un tratamiento más complejo de los trabajos externos de la explotación carbonífera. Respecto de los trabajadores interiores, se reseñan los Grupos primero (Personal técnico titulado), segundo (Personal técnico no titulado) y tercero (Personal obrero); mientras que los trabajadores de exterior han de ser ubicados dentro de los Grupos cuarto a noveno (Personal técnico titulado, Personal técnico no titulado, Personal obrero, Peones, Personal de Administración y Economatos y Personal de Servicios auxiliares, respectivamente). Como subgrupos profesionales cabe mencionar la división del Personal Obrero de exterior en profesionales de oficios varios (mecánicos, electricidad, construcción...), profesionales de oficios propios de minas, personal de aglomerados y personal de hornos "cok"; a su vez, dentro del Personal de Servicios Auxiliares se distingue entre personal de custodia y

---

Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 9); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 6); y Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 9).

<sup>961</sup> No predominante es la del extraordinario casuismo de las definiciones, llegando hasta extremos casi pintorescos en la configuración y diferenciación respectiva de los distintos tipos de categorías, que se desmenuzan hasta límites para los que difícilmente se puede encontrar en la realidad un correlato de cometidos profesionales diferenciados como tales. CONDEMARTIN DE HUIJAS, V.: "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO) Tomo I, Volumen 2º, Madrid (Edersa), 1994, pág. 151.

<sup>962</sup> STCT de 28 de marzo de 1989 (Ar. 2130) determina que el trabajador con categoría profesional de Almacenero no necesita ser ayudado por un Mozo de Almacén. Según el Nomenclátor de la Ordenanza el Almacenero es el que despacha pedidos, recibe mercancías y las distribuye, además de tomar nota de las necesidades y movimiento de cada jornada mediante el partediario de entradas y salidas; solo el volumen de trabajo y de los materiales, como magnitudes de hecho, llevará a hacer precisa o no la colaboración de un mozo de almacén, que según la Ordenanza, hubiera de recoger, transportar, clasificar y distribuir los objetos.

<sup>963</sup> Esta estructura es prácticamente coincidente con la establecida anteriormente por la OMH. Difiere, por contra, de la recogida en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las minas de carbón, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946, pues en ella se distinguen siete Grupos, a saber: Personal técnico titulado, Personal técnico no titulado, Personal administrativo y de economatos, Personal obrero y Personal jurídico, sanitario y docente. En una tendencia similar se manifiesta el precedente normativo correspondiente a la Reglamentación del Trabajo en las minas de carbón, aprobada por Orden de 6 de junio de 1942, que diferenciaba entre Personal Obrero (de interior y de exterior), Personal Subalterno, Empleados Administrativos, Empleados Técnicos no Titulados, y Personal Titulado.

vigilancia, personal de servicios auxiliares y personal de servicios varios. Dentro de los subgrupos (o directamente de los grupos en los supuestos en que aquellos no existan) se ubican las categorías profesionales, en las que se denota la tradicional distinción entre oficiales de primera, segunda y tercera, en base a criterios diversos como pueden ser una mayor o menor responsabilidad o niveles de conocimientos... En último lugar, dentro de las categorías profesionales (o de los grupos o subgrupos donde aquéllos no existan) se recogen variados oficios.

El ET 1980 mostró un respeto especial por estas normas de clasificación, mentándolas significativamente como vigentes -junto a la referencia general en el mismo sentido a todas las Ordenanzas- "en tanto no se sustituyan por convenio colectivo" (disposición transitoria 2ª). Sustitución progresiva que, aunque ha dado comienzo, no se ha llevado a cabo de una forma generalizada, pues o bien se han seguido remitiendo a las clasificaciones reglamentarias o bien las nuevas clasificaciones pactadas en convenio han venido a reproducir básicamente la misma estructura con escasas modificaciones, salvo en ramas de la actividad muy concretas<sup>964</sup> entre las que no se encuentra la minería del carbón<sup>965</sup>. Quizá la razón de tal escaso avance se encuentra en la elevada dificultad de este empeño, tanto por la multiplicidad de matices como por la extensión y tecnicismo de la materia, omitiendo la mayor parte de los convenios la elaboración de cuadros categoriales completos, aunque siempre se pueda destacar alguna excepción de carácter aislado<sup>966</sup>.

<sup>964</sup> Sobre ellas, ROMAN DE LA TORRE, M. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Graphicus), 1992, pág. 162.

<sup>965</sup> En alguna cláusula convencional (por ejemplo, en el Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro -art. 32-) se reconoce expresamente, sin embargo, la conciencia de las partes respecto al desajuste existente entre las categorías y cualificaciones del personal en plantilla y las necesidades reales para cubrir los puestos de trabajo que la planificación exigida dentro de las tecnologías a aplicar; se concede, por ello, una atención especial al presente tema, poniendo la empresa a disposición de los órganos representativos de los trabajadores la información precisa para arbitrar las medidas necesarias tendentes a la cualificación y adaptación del personal a las necesidades reales de los puestos de trabajo, respetando en todo momento los derechos adquiridos por los trabajadores.

<sup>966</sup> Entre ellos merece parar la atención, por su importancia, en el Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (art. 4), que efectúa una clasificación innovadora, prolijay detallista, suprimiendo figuras de la Ordenanza e incorporando nuevas. Su contenido se encuentra integrado dentro de la parte normativa del convenio, por lo que conserva presunción de legalidad y únicamente puede ser desvirtuado a través de una ulterior negociación o de la declaración de nulidad de las cláusulas clasificadoras, tal y como determinan la STCT de 5 de abril de 1989 (Ar. 168). La sistemática utilizada por el Convenio apuntado parte de una primera estructuración en siete grupos (Técnicos de grado superior, Técnicos de grado medio, Otros Técnicos, Administrativos, Personal de Servicios Especiales, Obreros de Interior, y Obreros de Exterior), divididos en subgrupos (A y B, tal y como sucede en el Grupo segundo), subdivididos, a su vez (o directamente los grupos), en niveles (I, II, III, IV, etc).



No cabe duda, por tanto, que ciertas categorías recogidas en la normativa sectorial minera han quedado en la actualidad sin apoyatura argumental solvente alguna, básicamente, por dos tipos de razones: de tipo técnico-organizativo y de tipo jurídico. En virtud las primeras, es decir, de las renovaciones de las instalaciones mecánicas se pueden señalar como carentes de sentido en la actualidad, entre otras, las categorías siguientes: "Arriero"<sup>967</sup>, "Caballista de interior"<sup>968</sup>, "Carretero"<sup>969</sup>, "Cuadrero herrador"<sup>970</sup>, "Cuadrero no herrador"<sup>971</sup>, "Molinero de brea"<sup>972</sup>... En concreto, durante una época se mantuvo en la totalidad de las galerías de los talleres el sistema de transporte denominado de "tracción de sangre", vinculando con ello la producción a la capacidad de arrastre del ganado mular. La introducción de locomotoras eléctricas del tipo "trolley" propulsadas por diesel determinaron la progresiva desaparición de los métodos anteriores de transporte que devienen obsoletos. Por otra parte, los nuevos métodos de transporte deterioraban, con las emanaciones de gases tóxicos producidos por la combustión, un ambiente de suyo altamente viciado por la deficiente ventilación, circunstancia, que unida al deficiente suministro de piensos, originaron una paulatina degeneración de los animales de carga que fueron progresivamente desapareciendo del sistema extractivo.

---

<sup>967</sup> De acuerdo con el Nomenclátor recogido en la propia Ordenanza es aquella "persona que realiza el transporte de maderas u otros materiales a los distintos servicios de la mina, al lomo de caballerías, cuyo cuidado se le confía"

<sup>968</sup> Conforme al Nomenclátor de la propia Ordenanza "es el encargado del transporte del carbón, escombros y otros materiales. Carga el carbón en pozos, pocillos o coladeros. Forma los trenes y los conduce hasta los ensanches o al exterior. Tiene la obligación de dar un trato adecuado al ganado que se le confía". En la práctica totalidad de los casos, la tracción animal en vagones tirados por caballos o mulas ha sido paulatinamente sustituida por la mecánica pero, aun que conduzcan tractores, los obreros que realizan el trabajo de carga y transporte de mineral siguen llamándose "Caballistas".

<sup>969</sup> Según el Nomenclátor de la propia Ordenanza "se dedica al transporte de materiales de toda clase con carro. Debe tener el mayor cuidado con el ganado a su cargo".

<sup>970</sup> En este sentido, el Nomenclátor de la propia Ordenanza entiende por tal el que "se encarga del cuidado del ganado, atalajes y demás efectos propios de la cuadra; herraje y curación de las heridas y enfermedades del ganado. A este respecto seguirá las instrucciones del Veterinario".

<sup>971</sup> Según el Nomenclátor de la propia Ordenanza "ayuda al Cuadrero herrador y está en cargo del ganado, atalajes y demás efectos propios de la cuadra. Mientras realiza su trabajo en el interior de la mina, tendrá su equiparación correspondiente".

<sup>972</sup> Conforme al Nomenclátor de la Ordenanza "es el obrero encargado de echar brea al molino y de la limpieza del mismo".

Por motivos jurídicos, en segundo lugar, no puede entenderse subsistente la categoría de "Pinche"<sup>973</sup>, debido a la vulneración del art. 6.1 ET, que prohíbe taxativamente la admisión al trabajo de menores de dieciséis años.

No falta, sin embargo, algún ejemplo convencional (si bien aislado) en el que se recogen profesiones de nueva creación, impuestas por necesidades técnicas dentro de una determinada empresa, pudiendo aludirse, como más relevantes, a la figura de "Estemplero"<sup>974</sup>, "Ayudante minero de Explotación"<sup>975</sup>, "Ayudante de Picador"<sup>976</sup>, "Aspirante Administrativo"<sup>977</sup>, "Encargado de Servicio de Primera y de Segunda"<sup>978</sup>, "Hundidor"<sup>979</sup>,

---

<sup>973</sup> A tenor del Nomenclátor de la propia Ordenanza sería "mayor de catorce años y menor de dieciocho, que de acuerdo con su edad y resistencia física realiza labores auxiliares de las que ejecutan los Especialistas y Peones".

<sup>974</sup> Aparece en el Convenio provincial de León (Anexo) ubicada dentro del Grupo III (Personal obrero de interior, categoría primera). Concretamente, y con anterioridad, en el Convenio para esta misma provincia, 1985 (art. 24), se recomendó la creación de la categoría de "Estemplero" en aquellas empresas donde se puestee normalmente con estemples metálicos de todo tipo, determinando las empresas, de acuerdo con el correspondiente comité o delegados de personal, sus funciones conforme a la realidad de los trabajos a realizar. También se recoge, por ejemplo, en el Convenio para la empresa Anticimas del Bierzo (art. 23).

<sup>975</sup> Aparece reflejada en el Convenio provincial de León (anexo) ubicada dentro del Grupo III (Personal obrero de interior, categoría tercera). La definición de sus funciones se puede encontrar en el art. 24 del Convenio para la misma provincia firmado en 1985, que determina la realización de funciones complementarias a las de arranque, transporte y sostenimiento de explotaciones, pudiendo ser destinado indistintamente a todas y cada una de ellas. Igualmente se recoge en el Convenio para la empresa Anticimas del Bierzo (art. 23).

<sup>976</sup> Se reconoce en el Convenio provincial de Palencia (art. 20), entendiéndose por tal aquél que, además de las funciones de Ayudante minero, auxilia a realizar todas y cada una de las labores de arranque, para lo que utiliza madera o piezas metálicas; igualmente ayuda a realizar la entibación de pozos y chimeneas, posteo de quiebras, conservación de las explotaciones, pasos de fallas y esterilidades (siempre que estas últimas labores se puedan hacer con martillo picador), tira de madera, primer paleo y demás trabajos propios del oficio de picador. Los sucesivos Convenios para la empresa MSP recogían esta categoría que, sin embargo, queda anulada a partir del firmado en 1990 (art. 12), precisando que los actualmente existentes serán promocionados a Picador en el transcurso de un año.

<sup>977</sup> Recogido en el Convenio provincial de Palencia (art. 20).

<sup>978</sup> Aparecen reseñadas estas categorías en el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15), que remite para su definición al Anexo 2; su ubicación se encuentra entre los empleados de interior en el Grupo I y Grupo II, respectivamente. El Encargado de Servicio de primera realiza las mismas funciones que el de segunda y aplica los conocimientos con superior responsabilidad y mayor perfección, en servicios de mayor importancia, pudiendo mandar a otros Encargados. Por su parte, el Encargado de Servicio de segunda dirige los trabajos de un servicio determinado bajo las órdenes de los Maestros o Jefes, pudiendo depender directamente de los Ingenieros Superiores o Técnicos, cuando a juicio de la empresa no requiera un mando superior; y es, además, responsable de la ejecución de los trabajos y de la disciplina del personal y facilita partes de control correspondientes a su servicio.

<sup>979</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y Anexo 2), ubicándolo dentro del Grupo 3, correspondiente al Personal obrero de interior. Se encarga de provocar los hundimientos retirando la entibación y colocando los refuerzos necesarios en los talleres para la máxima seguridad. También se encargará de otros trabajos como el dar barrenos para disparos de carbón y para inyección de agua, colocación de telas metálicas, etc.

"Soutirador"<sup>980</sup>, "Sondista"<sup>981</sup>, "Jefe de Equipo de Interior"<sup>982</sup>, "Caminero de segunda"<sup>983</sup>, "Jefe de Servicio Eléctromecánico de interior"<sup>984</sup>, "Encargado de Servicio de Primera y de Segunda"<sup>985</sup>, "Electromecánico de Arranque (Jefe de equipo)"<sup>986</sup>, "Asistente Social"<sup>987</sup>,

---

<sup>980</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y anexo 2), ubicándolo dentro del Grupo 3, correspondiente al Personal obrero de interior. "Su trabajo es la extracción del carbón de los hundimientos, aprovechando el mineral al máximo y procurando que en un caudal en huecos o bóvedas detrás de las enachonadas". El Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (anexo) habla de "Picador soutirador", "Picador hundidor fortificador" y "Picador Maquinista de arranque", así como de "Ayudante de hundidor", "Ayudante de fortificador", "Ayudante de picador", incluyendo todas estas categorías dentro del Personal obrero de interior.

<sup>981</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y Anexo 2), con ubicación dentro del Grupo III, correspondiente al Personal obrero de interior, que "con conocimiento de la máquina que se le confía, se dedica a dar sondeos, con o sin recuperación de testigos, y realizar las reparaciones auxiliares del manejo de la máquina, mantenimiento y conservación de la misma. Efectúa la entibación necesaria para la colocación de la misma, así como el transporte de ésta de un punto a otro de trabajo". Igualmente se recoge en el Convenio para la empresa Figaredo (anexo I), dentro del Grupo tercero dedicado al Personal obrero de interior y en el Convenio para la empresa La Camocha (anexo I), también dentro del Personal obrero de interior.

<sup>982</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y anexo 2), dentro del Grupo 3 correspondiente al Personal obrero de interior, determinando que "es el que procede de las categorías de Oficiales o asimilados que ejecutando trabajo normal con la máxima perfección, asume el control de un grupo de oficiales u otros trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho".

<sup>983</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15, anexo 2), detallando que "no se exige la especialización de los de primera. Ejecuta los trabajos generales de su oficio con la debida perfección y normal rendimiento".

<sup>984</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15, anexo 2), con ubicación dentro del Grupo 3, correspondiente al Personal obrero de interior, entendiéndose por tal aquel que "realiza las mismas funciones que el Jefe de Servicio de Exterior, no figurando como Vigilante de primera de Interior, por no llevar las labores de interior en explotaciones y no tendrá derecho al promedio de picadores". Puede traerse a colación en este punto la distinción efectuada por el Convenio para la empresa Figaredo (anexo I) entre Electricistas, Eléctrico de Explotación, Mecánico de Explotación, Eléctrico de primera, Mecánico de primera, Eléctrico de segunda y Mecánico de segunda, todos ellos ubicados dentro del Grupo III, esto es, del Personal obrero de interior. Similar clasificación ofrece el Convenio para la empresa La Camocha (anexo I).

<sup>985</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y anexo 2), encuadrados dentro del Grupo 3, correspondiente al Personal obrero de interior. El Encargado de Servicio de primera (Electromecánico) de Interior realiza las mismas funciones que el Encargado de Servicio del Exterior, no pudiendo ser Vigilante por no llevar las labores de interior en explotaciones, y no tendrá derecho al promedio de picadores. Por su parte, el Encargado de Servicio de segunda (Electromecánico) de Interior realiza las mismas funciones que el Encargado de Servicio de Exterior, con menos responsabilidad que el Encargado de Servicio de primera, no pudiendo ser Vigilante por no llevar las labores de interior en explotaciones y no tener derecho al promedio de picadores.

<sup>986</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y anexo 2), encuadrado dentro del Grupo III correspondiente al Personal obrero de interior y procedente de las categorías de oficiales o asimilados que, ejecutando trabajo normal con la máxima perfección, asume el control de un grupo de oficiales u otros trabajadores en número no inferior a tres ni superior a ocho.

<sup>987</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15 y anexo 2), con ubicación dentro del Grupo 2 dedicado al Personal empleado de exterior. Se define como aquel "técnico en relaciones humano y sociales que pone a disposición su preparación específica para ayudar a las personas, grupos y comunidades para que ellos mismos puedan descubrir -en sí mismos y en la sociedad- los recursos necesarios para superar las situaciones problemáticas o conflictivas, teniendo en cuenta: la atención directa a individuos y grupos, aplicación de recursos humanos, sociales y materiales, orientando, informando y asesorando sobre derechos sociales y recursos; reinsertando y rehabilitando al individuo y al grupo: investigando la problemática social, investigando y promoviendo las técnicas y metodología del

"Oficial y Auxiliar de Topografía"<sup>988</sup>, "Auxiliar de Laboratorio"<sup>989</sup>, "Conductor de palas"<sup>990</sup>, "Geólogo"<sup>991</sup>, "Apoderado"<sup>992</sup>, "Rozador"<sup>993</sup>, "Operador de informática"<sup>994</sup>, "Oficial de Oficio primera Especial"<sup>995</sup>, etc.

---

Trabajo Social, haciendo análisis y estudio de las causas-problemas, concienciando a las personas para que participen activamente y responsablemente en su propio desarrollo".

<sup>988</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15, anexo 2), ubicados dentro del Personal empleado de interior dentro del Grupo 2. El Oficial de Topografía "es el que tiene a su cargo los croquis de explotación, potencias, deshullamiento y toma en la mina de los avances corrientes de las labores con los aparatos topográficos. Igualmente puede realizar otros trabajos sencillos de topografía en el exterior". El Auxiliar de Topografía es aquel que "se inicia en los trabajos de topografía pasando, una vez acreditada su capacidad, a la categoría de Delineante y Oficial de Topografía".

La figura de Oficial de Topografía se recoge también en el Convenio para la empresa Figaredo (anexo I) con ubicación dentro del Personal Técnico no titulado de interior; así como en el Convenio para la empresa Antiacitas de Gillón (anexo I) dentro del Personal empleado.

<sup>989</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15, anexo 2), ubicado dentro del Grupo 2, esto es, dentro del Personal empleado de Exterior, y definido como "el que auxilia a los Oficiales y Encargados del Laboratorio y demás servicios, o que realiza sólo trabajos sencillos en sus respectivas misiones".

La figura de Oficial primera de Laboratorio y de Oficial de Laboratorio se recoge en el Convenio para la empresa Figaredo (anexo I), dentro del Grupo V, relativo al Personal Técnico no titulado de exterior, y Auxiliar Técnico de Laboratorio se utiliza dentro del Grupo IX, dedicado al Personal de Servicios varios. Vid., también Convenio para la mina La Camocha (anexo I) y Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 9).

<sup>990</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 15, anexo 2), en cuádrandolo dentro del Personal obrero de exterior. "Se hallará en posesión del correspondiente carnet de conducir. Tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para esta clase de vehículos. Se cuidará de limpiar y engrasar los mismos. Efectúa las reparaciones elementales que se produzcan en el trabajo y que no requieran la asistencia de personal especializado".

<sup>991</sup> Convenio para la empresa La Camocha (anexo I), ubicándolo dentro del Personal Técnico Titulado.

<sup>992</sup> Convenio para la empresa Figaredo (anexo I), situándolo dentro del Grupo de Personal administrativo y Económico. En el Convenio para la mina La Camocha (anexo I) se sitúa dentro del Grupo de los Administrativos y en el Convenio para la empresa Antiacitas de Gillón (anexo I) se incluye dentro del Personal empleado.

<sup>993</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 33), determinando que en "el trabajo con rozadoras se laboreará a dos turnos de producción y dos de reparación. Los turnos de producción se encargarán de cerrar el ciclo completo en el tajo con la correspondiente extracción de carbón, en el segundo relevo, quedando la rozadora en cabeza o cola del tajo. Y los de reparación darán apoyo a las galerías de patay cabeza para el avance diario del tajo cubriéndolo en todas sus necesidades de acuerdo con el laboreo establecido en cada momento por la dirección".

<sup>994</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (anexo I), que alude también a "Maestro operador", "Operador de primera", "Operador suplente de primera", "Operador de segunda", "Operador suplente de segunda" y "Analista de proceso de datos".

<sup>995</sup> Convenio para la empresa Minas Teruel (Mina Elvina) (art. 28), que lo define como aquel que maneja con completa destreza y rendimiento cualquiera de las máquinas de operación minera para las que sea requerido por el encargado de servicio prestando la máxima atención a todo el funcionamiento de la máquina y comunicando a sus superiores las anomalías que se presenten tanto en la máquina como en el tajo". Se añaden o especifican en este mismo Convenio otra serie de categorías, tales como "Maquinista pala de ruedas", "Maquinista excavadora", "Maquinista tractor orugas", "Maquinista Dumper", "Maquinista excavadora hidráulica de carbón", "Maquinista motoniveladora", "Conductor de camión Gas-Oil" o "Conductor camión negro".

De otro lado, en lo que atañe a los criterios de clasificación, dos son los utilizados por el art. 22 ET: el grupo y la categoría. Esta segunda noción sigue haciendo referencia al concepto tradicional, es decir, a una descripción de tareas a realizar, partiendo de una concepción singular, individualizada y específica del puesto de trabajo, por oposición a la agrupación de tareas similares en contenido y perfil profesional que caracterizan al grupo<sup>996</sup>. Esta norma asume que no en todos los sectores productivos (entre los que se encuentra el carbonífero), la organización del trabajo puede ser descrita jurídicamente a través de la noción grupal<sup>997</sup>, sino que encuentra un engarce más apropiado en un sistema de clasificación tradicional, en el que las diferentes tareas singulares son perfectamente identificables. Esto resulta posible gracias a que se ha otorgado carta blanca a la autonomía colectiva para que elija el sistema que considere más adecuado a las circunstancias sectoriales y/o empresariales para estructurar jurídicamente la relación entre trabajadores y la organización del trabajo<sup>998</sup>. En consecuencia, dentro de las empresas dedicadas a la explotación de mineral carbonífero, la categoría profesional continúa siendo el concepto clasificatorio clave del arco del sistema de encuadramiento profesional, haciendo necesario que los trabajadores, singularmente los que desempeñan su cometido en el interior de la mina, conozcan a la perfección el conjunto de tareas correspondientes al contenido cualitativo de la prestación debida, tanto de carácter principal como accesorio, debido a las especiales condiciones de peligrosidad, penosidad y morbilidad con que se desarrolla el trabajo minero.

La Ley 11/1994 ha querido dar urgencia a la sustitución definitiva del sistema de clasificación de las Ordenanzas, apostando por nuevas formas de encuadramiento profesional que atiendan a las mutaciones operadas en la organización del trabajo y en actuales concepciones sobre la profesionalidad del trabajador<sup>999</sup>; así, junto a la nueva redacción de la disposición transitoria sexta (sobre derogación definitiva de las Ordenanzas), se une la dicción

---

<sup>996</sup> ROMAN DE LA TORRE, M.D.: "Clasificación profesional y movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 173.

<sup>997</sup> Como agrupador unitario de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo inducir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades (art. 22.2 ET).

<sup>998</sup> DEL REY GUANTER, S.: "Movilidad funcional, Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 192.

<sup>999</sup> RIVERO LAMAS, J.: "La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994", *REDT*, núm. 67, 1994, pág. 719.

del art. 22 ET, en virtud del cual el sistema de encuadramiento profesional no se agota en la nueva regulación en el convenio colectivo, pudiendo ser objeto también de un régimen de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, acomodándose, en todo caso, los criterios de definición de las categorías y grupos a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22. 4 ET). Entre estas dos posibilidades, la negociación de la clasificación profesional por convenio de sector presenta, sin duda, indudables ventajas<sup>1000</sup>, fundamentalmente porque se contribuye a crear una cierta seguridad jurídica, esto es, a una homogeneización siquiera mínima de los criterios de determinación de funciones y especificación de las facultades modificativas, pero, además, porque ayuda a superar las dificultades para la negociación a nivel de empresa en esta materia. En relación con este segundo aspecto parece necesario considerar que se podría presentar la posibilidad de inexistencia de tal negociación a nivel empresarial o de grupo de empresas<sup>1001</sup> y, al no haber clasificación a nivel de sector, ello provocase la necesidad de lograr un acuerdo con los representantes de los trabajadores en tal materia, sin duda harto difícil.

De las consideraciones anteriores se deduce que la fórmula más apropiada parece ser aquélla en la que un convenio de sector no renuncie al establecimiento del concreto sistema de clasificación profesional minero; ajustándose a un esquema tradicional y en cierto modo descriptivo de las específicas funciones de un determinado puesto de trabajo, que permita superar, sin embargo, las obsoletas categorías recogidas en la OLMC que han quedado sin sentido en la actualidad, habida cuenta la nueva tecnología incorporada a la explotaciones carboníferas y que reciba, además, las nuevas categorías de aquélla derivadas. Esta negociación, sin embargo, no ha de tener un carácter cerrado en cuanto al número de grupos o de categorías, permitiendo que, caso de ser necesario, en los ámbitos de grupo empresarial, de empresa o, incluso inferiores a ésta, se pueda incorporar alguna especialidad profesional que pudiese no haber sido prevista en el sectorial que admita matizar la descripción de funciones

---

<sup>1000</sup> ROMAN DE LA TORRE, M.D.: "Clasificación profesional y movilidad funcional", *La Reforma del Mercado Laboral...*, cit., pág. 175.

<sup>1001</sup> Aunque es prácticamente nula la existencia de convenios colectivos negociados en este ámbito se podría producir un progresivo aumento de los mismos, acorde con el auge y la proliferación que los grupos de empresas experimentan en la realidad socioeconómica (recientemente, por ejemplo, en la provincia de León se ha creado el grupo empresarial minero "Calenor"). GONZALEZ DE LENA ALVAREZ, F.: "Situación actual de la negociación colectiva en España", *RL*, Tomo II, 1988, págs. 925-942.

que el convenio realizase del grupo o categoría<sup>1002</sup>, o, en fin que aparezcan en el sistema repertorios de categorías o niveles de especialización y retributivos que agrupen, bien áreas profesionales diversas, o categorías ordenadas jerárquicamente<sup>1003</sup>.

En ausencia de esta construcción categorial, tarea compleja sin duda, será preceptivo acudir a la costumbre (entendida ésta más bien en el sentido de práctica de empresa<sup>1004</sup>), no descartando la persistencia residual por esta vía del viejo sistema de clasificación que contiene la OLMC, aún después de haber sido ésta derogada<sup>1005</sup>, circunstancia que puede acarrear no pocos problemas jurídicos, en lo que hace al mantenimiento de conceptos ciertamente superados, habida cuenta su obsolescencia y escasa adaptabilidad a las exigencias organizativas actuales de la actividad empresarial minera.

Como posibilidad alternativa, también en defecto de una regulación convencional del sistema de clasificatorio, se podría acudir a la aplicación del encuadramiento profesional previsto a efectos de cotización a la Seguridad Social, en la Orden de 6 de octubre de 1995, por la que se fija para el ejercicio 1995 las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Minería del Carbón<sup>1006</sup>. En el anexo de la antecitada Orden se contienen categorías y especialidades profesionales para cada una de

---

<sup>1002</sup> SALAFRANCO, T.: "Laclaves para una reforma de la regulación de la movilidad funcional", *RL*, núms. 16-17, 1993, pág. 42.

<sup>1003</sup> RIVERO LAMAS, J.: "La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994", *cit.*, pág. 699.

<sup>1004</sup> "Por ejemplo son los usos de empresa simples comportamientos de hecho que no llegan a constituir fuentes de derecho, sino medios probatorios o interpretativos de los contratos de trabajo, de modo tal que aun cuando su contenido se lleva a la práctica reiterada y repetidamente no se trataría de un uso profesional imperativo, ya que consta en autos que en ninguna otra empresa de la provincia... se realiza tal práctica, sino que se estaría ante un uso en la empresa manifestado por una práctica constante que si bien podría obligar a su incorporación al contrato de trabajo, ello sería cuando constituyera una condición mas beneficiosa para el trabajador, pero no cuando la práctica se traduce en un perjuicio para los operarios". SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Notas sobre la costumbre laboral", *REDT*, núm. 10, 1982, pág. 213.

<sup>1005</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo, actualización...*, *cit.*, pág. 3.

<sup>1006</sup> Por Resolución de 29 de diciembre de 1994 de la Secretaría General para la Seguridad Social se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación del Real Decreto 2364/1994 respecto de aquellas por las que se venía cotizando en el ejercicio 1994: en el plazo que finalizará el último día del mes de marzo de 1995, las diferencias de cotización correspondientes a los meses de enero a abril de 1994, ambos inclusive; en el plazo que finalizará el último día del mes de junio de 1995, las diferencias de cotización correspondientes a los meses de mayo a agosto de 1994, ambos inclusive; en el plazo que finalizará el último día del mes de septiembre de 1995, las diferencias de cotización correspondientes a los restantes meses de 1994.

las zonas mineras a que afecta (primera -Asturias-, segunda -Noroeste-, tercera -Sur- y cuarta -Centro-Levante-). Enjuiciar la fundamentación y viabilidad de esta propuesta, sin duda transitoria, exige un análisis concreto de los cuadros categoriales fijados en la Orden de 6 de octubre de 1995 que, si bien introducen ciertas categorías nuevas, fruto de la modificación de las condiciones tecnológicas en la dinámica del desarrollo de las relaciones laborales<sup>1007</sup>, siguen prácticamente en su integridad la línea marcada por la Ordenanza del Sector, por lo que se plantearían los mismos problemas aplicativos ya reseñados. Además, y como dificultad añadida de connotaciones no muy acordes con el principio de igualdad, en la antecitada

---

<sup>1007</sup> Así, dentro de la zona primera se añade las siguientes figuras: "Geólogo" (dentro del Personal Técnico Titulado de interior y de exterior); "Jefe de Mantenimiento", "Encargado de Servicio", "Maestro de Servicio", "Oficial Principal, Oficial, y Auxiliar de Topografía" (dentro del Personal Técnico no titulado de interior); "Oficial Mecánico de primera", "Oficial Electricista de primera", "Oficial Electrónico Principal", "Oficial Eléctrico Explotación", "Oficial Mecánico Explotación", "Oficial Mecánico Principal", "Oficial Mantenimiento", "Oficial Sondista", "Cronometrador", y "Tomador de muestras" (dentro del Personal obrero de interior); "Profesor Mercantil", "Titular Mercantil", y "Maestro Industrial" (dentro del Personal Técnico Titulado de exterior); "Agregado Técnico de primera y de segunda", "Oficial y Oficial Principal de Laboratorio", "Oficial Principal y Oficial de Topografía", "Tomador de muestras", "Delineante Principal", "Delineante Proyectista", "Oficial Delineante" y "Calador" (dentro del Personal Técnico no titulado de exterior); "Oficial de primera y de segunda Construcción", "Oficial de primera y de segunda Electricista"; "Director, Gerente, Apoderado y Administrador", "Analista de Informática", "Jefe de Administración", "Cajero" y "Almacenero Principal" (dentro del Personal Administrativo, de Económico y de Servicios Auxiliares -que integran los grupos 8 y 9 de la Ordenanza-).

En la zona segunda (Noroeste) se admiten las siguientes categorías profesionales: "Geólogo", "Jefe Servicio Maestro Encargado", y "Monitor de primera y segunda" (dentro del Personal Técnico Titulado de exterior); "Oficial Topógrafo", "Encargado de Servicios", "Auxiliar Topógrafo", "Vigilante de tercera", y "Oficial Principal Topografía" (dentro del Personal Técnico no Titulado de exterior); "Estemplero", "Fundidor Fortificador", "Minero de Explotación", "Oficial Sondista", y "Soutinador Picador" (dentro del Personal obrero de interior); "Médico", y "Jefe de Servicio de Taller o Explotación" (dentro del Personal Técnico Titulado de exterior); "Vigilante de tercera", "Delineante Principal y Proyectista", y "Oficial Delineante" (dentro del Personal no Titulado de exterior); "Cocinero" (dentro del Personal obrero de exterior); "Directivos, Gerente y Apoderado", "Subdirector Administrativo", "Jefe de Servicio Interno no Titulado", y "Diplomado en Ciencias" (dentro del Personal Administrativo, de Económico y Servicios Auxiliares, que agrupa sendos Grupos de la Ordenanza).

En el ámbito territorial correspondiente a la zona tercera (Sur) resalta la aglutinación en un sólo Grupo del Personal Técnico Titulado y no Titulado y del Personal Administrativo, de Económico y de Servicios Auxiliares. Se incorporan además las siguientes categorías profesionales: "Práctico de Servicio a Cielo Abierto", "Maestro Operador", "Operador Suplente de primera" y "Operador Suplente segunda" (dentro del Personal Obrero de exterior); "Director Gerente" y "Jefe de Negociado de primera y de segunda" (dentro del Personal Administrativo, de Económico y de Servicios Auxiliares).

En último lugar, y en lo que afecta al ámbito territorial de la zona cuarta (Centro-Levante) se mencionan las siguientes figuras: "Geólogo" (dentro del Personal Técnico Titulado de interior); "Maestro de Servicios", "Jefe de Servicios" y "Vigilante de Minas Especialista" (dentro del Personal Técnico no Titulado de interior); "Auxiliar de Picador", "Jefe de Equipo", "Oficial Electricista de primera y de segunda", "Oficial Sondista" y "Especialista de Tajo y Dirección" (dentro del Personal obrero de interior); "Ingeniero Industrial", "Perito Industrial", "Médico de empresa", "Jefe de Servicio o Taller", "Maestro de Servicio o Taller", "Encargado de Servicio", "Delineante de primera" (dentro del Personal Técnico Titulado de exterior); "Auxiliar Topógrafo", "Delineante Principal", "Delineante Proyectista", "Ensayista Química de primera" (dentro del Personal Técnico no Titulado de exterior); "Oficial primera Maquinista Cielo Abierto" (dentro del Personal obrero de exterior); "Director, Gerente, Apoderado, Administrador, Jefe de Personal y Ayudante de Dirección", "Jefe de Negociado de primera y de segunda", "Jefe Administrativo de tercera", "Transmisor Datos de Ordenador", "Operador de Control", y "Celador" (dentro del Personal Administrativo, de Económico y de Servicios Auxiliares).



disposición normativa se establece un diferente sistema de clasificación en función de la zona geográfica de que se trate, circunstancia de la que se pueden derivar no pocos problemas de seguridad jurídica.

Otra solución a apuntar podría consistir en adoptar la escala contemplada en el anexo del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre reducción, mediante coeficientes establecidos *ad hoc*, de la edad de jubilación para determinados grupos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del EM. En virtud de esta disposición, no exenta de abundantes matizaciones normativas<sup>1008</sup>, se reforma la escala de coeficientes reductores del Régimen General de la Minería del Carbón establecida en el art. 9 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, objeto igualmente de numerosas modificaciones<sup>1009</sup>; la exuberancia normativa existente al respecto demuestra que, debido a las constantes innovaciones técnicas acometidas en la minería del carbón se hace necesario crear conceptos categoriales nuevos a incorporar en los diferentes apartados en que se dividen los coeficientes reductores, que oscilan entre el 0,05 al 0,50. Ahora bien, la graduación en los coeficientes con la correspondiente estratificación de categorías profesionales se realiza únicamente en función de los riesgos existentes, teniendo en cuenta, por tanto, la concurrencia de circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad; factores éstos de decisiva pero no de exclusiva (ya que

---

<sup>1008</sup> Se puede destacar así la Orden de 30 de julio de 1987, por la que se asimila a la categoría profesional de Maquinista de Arranque al de Picador; la Orden de 24 de octubre de 1988, por la que se asimila a las categorías de Oficial Mecánico y Oficial Eléctrico de Explotación a las del apartado c) --0,30-- de la escala de coeficientes reductores de la edad de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón; el Real Decreto 234/1990, de 23 de febrero, de cotización para 1990 --disposición adicional segunda núm. 2--, que da lugar a la inclusión en el apartado a) de la categoría profesional de Minero de primera, en el apartado b) --coeficiente: 0,40-- las categorías de Entibador --en labores de recuperación--, Maquinista de Tracción y Técnico o Vigilante --en labores de arranque y preparación--, y en el apartado c) de los trabajadores que ostenten la categoría profesional de Técnico o Vigilante --sin exigir el requisito de realizar labores en talleres de arranque o reparación--. El Real Decreto 863/1990, de 6 de julio, sobre revalorización de las pensiones y de otras prestaciones de protección social pública para 1990 --disposición adicional séptima-- matiza la inclusión de la categoría de Estemplero en el apartado a) cuando desarrolle trabajos en los frentes de arranque en condiciones análogas de penosidad y peligrosidad a las que concurren en el resto de categorías incluidas en el citado apartado, o en el apartado b), cuando participen en labores de arranque o avance de forma indirecta. Por Real Decreto 9/1991, de 11 de enero, por el que se establecen normas de cotización a la Seguridad Social, Empleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional en 1991 --disposición adicional segunda--, se prevé el encuadramiento dentro del apartado b) de las categorías de Caballista de Interior y Frenero o Enganchador de Interior.

<sup>1009</sup> Así tuvo su incidencia la Orden de 10 de febrero de 1975, por la que se aplica a la categoría profesional de Ayudante Minero la escala de coeficientes reductores de la edad de jubilación. La Resolución de la Dirección General de la Seguridad social de 24 de febrero de 1975, por la que se resuelve la aplicación de coeficientes reductores de edad de jubilación a personal de fabricación de aglomerados de carbón mineral y la Orden de 18 de abril de 1977, por la que se asimila a la categoría profesional de Picador, la de Especialista de tajo en dirección de la empresa "Minas y Ferrocarriles de Utrillas, S.A.", definida en su Reglamento de Régimen Interior.

pueden confluír otros como titulación, responsabilidad...) influencia en la clasificación dentro del ámbito funcional minero, por lo que la clasificación a la que dan lugar ha de considerarse, en cierto modo, parcial y sesgada.

### **1.3.- Atribución al trabajador de una categoría concreta**

Establecido el correspondiente sistema clasificatorio, en el momento de contratar es necesario asignar a cada trabajador el contenido general de la prestación<sup>1010</sup> (así como la equiparación a otras categorías, grupo profesional o nivel retributivo) por acuerdo entre el trabajador y el empresario<sup>1011</sup>, sustrayendo su determinación, por tanto, a la unilateralidad empresarial. No cabe duda que la voluntad de trabajador y empresario en llegar al oportuno acuerdo sobre la clasificación profesional tiene que respetar las normas mínimas de protección de los menores, especialmente la prohibición de que los menores de dieciocho años desarrollen trabajos insalubres, nocivos y peligrosos, como sucede en el interior de las explotaciones mineras. En la medida en que de la clasificación profesional se pueden derivar no sólo beneficios sino cargas, no cabría aceptar que mediante el acuerdo referido a una clasificación profesional aparentemente más ventajosa se pudieran llegar a producir efectos perjudiciales para el trabajador minero. Piénsese, por ejemplo, en la clasificación en una categoría superior a la que corresponde a la prestación contratada, imponiendo al trabajador niveles superiores de responsabilidad, incluso por actos ajenos, por los que se pudiese llegar a imponerle una sanción; circunstancia no extraña en el sector minero, debido a la acusada peligrosidad con que se desarrolla el trabajo, principalmente en el interior.

Por su parte, la OLMC, al igual que sucede en otros sectores productivos, en el primer párrafo de su art. 18 deja clara constancia de acoger un sistema categorial de carácter

---

<sup>1010</sup> Congruente, por tanto, con el principio de correspondencia entre categoría y funciones a desarrollar, en el sentido de configurar la categoría profesional como una representación sintética de las funciones para las que el trabajador es asumido en la empresa. VALDES DAL-RE, F.: "Lamentación del principio de correspondencia función-categoría", *RPS*, núm. 103, 1974, págs. 5-49.

<sup>1011</sup> Este acuerdo tiene por finalidad precisar el contenido y los límites de la obligación de trabajador, que es tanto como decir el contenido y los límites del correspondiente derecho de crédito del empresario, a cuya satisfacción provee éste a través del instrumento jurídico de su poder de dirección. MONTOYA MELGAR, A.: "Poder del empresario y movilidad laboral", *REDT*, núm. 38, 1989, pág. 165-167.

convencional y objetivo al clasificarse al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar cualificado para realizar<sup>1012</sup>, precisión que se reitera en alguna disposición convencional<sup>1013</sup>.

Por lo que respecta a la posibilidad de fijar un acuerdo por el cual el empresario pueda exigir al trabajador no sólo las funciones que en sentido estricto corresponderían a la categoría profesional conforme a la que se le ha clasificado en el contrato, sino también tareas propias de otras categorías<sup>1014</sup> o pacto de polivalencia funcional (art. 22.5 último inciso ET) - cuya razón de ser entroncaría con la evolución progresiva hacia prestaciones laborales amplias, flexibles y adaptables en función de los tipos de trabajo, las innovaciones técnicas y el abandono de una forma de división del trabajo excesivamente rígida- ciertamente podría tener cabida en el ámbito funcional dedicado a la extracción de carbón, si bien sometido a fuerte control<sup>1015</sup>, tendente a evitar su conversión en un mecanismo que amplíe sin límites las

---

<sup>1012</sup> Esta precisión cuenta con una gran tradición, recogiendo con similares términos en el art. 6 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las minas de carbón, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946, así como en el art. 30 de la OMH.

<sup>1013</sup> En este mismo sentido se pronuncia el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 18), en el que se dispone que "el personal será clasificado habida cuenta de la función para la que ha sido contratado, y realizará su trabajo de acuerdo con lo establecido en el propio contrato o en la calificación otorgada al ser admitido. En ningún caso será clasificado el trabajador en categoría distinta a la de admisión, por la simple alegación con posterioridad a la fecha del contrato o a la de admisión, de estar en posesión del título o conocimientos profesionales distintos. En todo caso, el que ostente reclame una determinada categoría profesional, habrá de acreditar siempre la posesión de los conocimientos y aptitud exigida para el desempeño de la respectiva función, con un rendimiento normal".

<sup>1014</sup> Exigencia que puede provenir de un pacto contractual desde el inicio o bien porque de hecho le sean requeridas durante la ejecución del contrato. ROMAN DE LA TORRE, M.D.: "Clasificación profesional y movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, cit., p.ágs. 181-190. En resumen, la polivalencia consiste "en realizar indistintamente en distintos puestos de trabajo cometidos de una especialidad en cuadrados en un mismo grupo, área o nivel funcional". ALEMAN PAEZ, F.: "La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales", *RL*, núm. 10, 1994, p.ág. 480.

Cierta polivalencia funcional venía siendo aplicada desde siempre en las empresas mineras de escasas dimensiones, donde con frecuencia los trabajadores realizaban una pluralidad de funciones de varias categorías, pues la reducida entidad de la empresa impedía contratar a un trabajador para cada una de ellas, de manera que si los trabajadores hicieran sólo las funciones propias de su categoría, estarían desocupados gran parte de la jornada. AVILA RAMOS, M. y MONTANE MERINERO, M.J.: *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, Valencia (CISS), 1995, p.ág. 49.

<sup>1015</sup> Vid., relacionado con ello, la STCT de 12 de diciembre de 1977 (Ar. 6365), cuyo relato fáctico versa sobre los siguientes supuestos: el actor prestó primero servicios como Guardafrenos en ferrocarril minero de la empresa demandada y posteriormente, desde mayo de 1976, en la descarga de vagones en la tolva cuando este trabajo se realizaba aún sin mecanizar; en octubre de 1976 planteó reclamación de categoría de conductor, a la que la empresa accedió; en febrero de 1977 la descarga de vagones sobre la tolva fue mecanizada mediante una instalación de aire comprimido, con la que se pretendió evitar el esfuerzo físico de los trabajadores, pues dicha instalación levanta las trampillas laterales de los vagones y facilita la descarga moviendo el vagón, accionándose el referido mecanismo mediante un mando de manejo manual. Es compatible accionar dicho mando con una mano con la realización de la misión de conductor de tren que consiste en avisar por medio de toques de silbato cuándo está colocado un vagón, o cuándo debe verse el tren para

tareas exigibles al trabajador, máxime en un sector de la actividad dotado de elevados niveles de peligrosidad y de especiales condiciones de dureza.

#### 1.4.- Ascensos

La reclasificación novatoria del trabajador minero en una categoría superior a la que en un principio tenía atribuida<sup>1016</sup>, como manifestación de su carrera profesional (expresión, a su vez, de la promoción a través del trabajo<sup>1017</sup> -principio recogido en el art. 35 CE, y arts. 4.2 b) y 23 a 25 ET-), es un fenómeno generalizado en los diversos sectores de producción (también en el carbonífero) principalmente en los contratos de larga duración (típica y aconsejable modalidad contractual en este ámbito como tantas veces se ha dicho), pues la categoría con la que se celebra un contrato y se inicia su ejecución no tiene por qué permanecer constante, invariable y cristalizada con el transcurso del tiempo, dada la previsible adquisición por el trabajador de cualificaciones nuevas o perfeccionamiento de las antiguas<sup>1018</sup>.

El art. 24 ET efectúa al respecto una remisión a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, el acuerdo colectivo celebrado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, evitando así que el tema quede al arbitrio unilateral del empresario. Por su parte, y como dato previo a tener en cuenta, la OLMC regula prolija y detalladamente el sistema de ascensos, estableciendo reglas distintas en función de los trabajadores que se vean afectados y acogidas ampliamente por la regulación convencional. Así, su tratamiento se subdivide en cuatro apartados: Personal técnico titulado o carente de titulación (art. 20); Personal de

---

colocar el siguiente, sin simultaneidad de funciones, pues el mando que pone en marcha el mecanismo de carga sólo puede accionarse cuando el vagón ya está parado. El actor recibió la orden de realizar dichas funciones y negándose a cumplirlas presentó demanda para que se abstenga la empresa de ordenarle trabajos de carga que entiende no corresponden a su categoría profesional. El Tribunal considera que, en definitiva lo pretendido por el accionante "es mientras la descarga se efectúa, con notorio perjuicio para la productividad, eludir una tarea que puede realizar sin simultaneidad de funciones ni mayor incomodidad, permaneciendo prácticamente inactivo, sin que exista otro trabajador a quien puedan encomendarse tales tareas sin aumentar innecesariamente la plantilla de la empresa..." .

<sup>1016</sup> VINUESA ALADRO, A.: "Ascensos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1988, pág. 333.

<sup>1017</sup> ALVAREZ SACRISTAN, I.: "La clasificación profesional y la movilidad funcional", *AL*, núm. 26, 1995, pág. 441.

<sup>1018</sup> Por todos, ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Dercho del Trabajo*, cit., pág. 280.

Administración (arts. 21-23); Personal obrero de interior (art. 24); y Personal obrero de exterior (art. 25).

En el ET se utilizan, no obstante, unos criterios legales de referencia para la fijación del sistema de ascenso, cuales son la "formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario"; criterios dotados de gran vaguedad, forzando a que sea la autonomía colectiva (y en su defecto la Ordenanza del sector, a la cual se remiten innumerables convenios que adoptan su contenido) la que otorgue auténtico contenido a esas previsiones genéricas:

-- De entre las alternativas anteriormente señaladas el sistema de libre designación es el modelo acogido en la OLMC (así como por algún pacto colectivo<sup>1019</sup>) para la cobertura de los puestos del Personal técnico titulado y no titulado, incluidos los Vigilantes (art. 20 OLMC<sup>1020</sup>); esto es, se utiliza para puestos de confianza de la empresa siendo el propio empresario el que goza de discrecionalidad para decidir según su criterio personal y sin someterse a reglas objetivas. Se adopta, asimismo, para cubrir puestos de Mineros de primera y Posteadores, pero eligiendo entre Picadores, Barrenistas y Entibadores (art. 24 OLMC<sup>1021</sup>).

-- La antigüedad, criterio automático utilizado para trabajos que carecen de especialización y dificultad, se toma en la OLMC como referencia para el paso de Auxiliar administrativo tras cinco años en tal puesto a Oficial de segunda<sup>1022</sup>; igualmente, se requiere

<sup>1019</sup> Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa Fígaredo (disposición adicional 13ª) contempla con carácter general la necesidad de que se efectúe una convocatoria pública para proceder al ascenso; en ella se señalarán los requisitos exigidos a los candidatos, factores a tener en cuenta en cada caso y valoración de cada uno de ellos. Estas pruebas son de preceptiva concurrencia para proceder a ocupar un puesto de todos los grupos profesionales a excepción del primero y del cuarto, correspondientes al Personal técnico titulado de interior y de exterior, respectivamente.

<sup>1020</sup> En dicho precepto se establece que cuando los puestos de Vigilancia no sean cubiertos con Personal titulado en especialidades mineras, deberán serlo con trabajadores que lleven dos años de profesionalidad en oficios requeridos para el puesto que se trata de cubrir. Se añade, además, que las empresas quedan obligadas a que de su plantilla de vigilancia, el 20% (designados también libremente) sean de primera, por cada centro de trabajo donde haya como mínimo cinco Vigilantes.

<sup>1021</sup> No ma que alude al deber de tener un número de Mineros de primera equivalente al 3% de la plantilla de personal de las categorías señaladas, considerando la fracción como otra unidad siempre que reúna las condiciones exigidas en el Nomenclátor.

<sup>1022</sup> Transcurridos otros cinco años como Oficial segundo, si no hubiese ascendido, empezará a percibir un plus que le equipare en sueldo a Oficial primero. Cuanto se ha señalado lo es para el supuesto de que el Auxiliar u Oficial no hubiera ascendido en plazo más corto por decisión de la empresa o para cubrir vacantes, las cuales se proveerán por riguroso turno

un quinquenio para ascender dentro del Personal obrero de exterior de Ayudante a Oficial de segunda (art. 25.3 OLMC<sup>1023</sup>); simplemente se exigen, por último, tres meses para que los titulados de grado medio se consoliden en la categoría superior (art. 35.3 OLMC).

Este sistema puro de antigüedad aparece reflejado expresamente en algún convenio, pudiendo destacarse a modo de ejemplo las previsiones que exigen para el paso de Peón a Peón especialista un año de permanencia en la primera categoría<sup>1024</sup>; cinco años se requieren para ascender de Ayudante de Oficio o Electromecánico a Oficial de segunda<sup>1025</sup> y para que los Oficiales Administrativos de segunda pasen a Oficiales de primera<sup>1026</sup>; diez son los años que deben acreditar en su categoría los Oficiales de segunda de Oficio o Electromecánico antes de pasar automáticamente a Oficiales de primera<sup>1027</sup>.

Más habitual es la combinación del criterio de antigüedad con un principio sobre capacitación<sup>1028</sup>. Ascende así el trabajador más antiguo pero que supere determinadas pruebas<sup>1029</sup>. Este es el sistema adoptado por la OLMC para la cobertura de vacantes de Jefe de segunda entre Oficiales de primera, dentro del Personal de Administración (art. 23

---

de antigüedad. A tal efecto, las empresas deberán mantener los siguientes porcentajes (referidos a su plantillareal en cada momento): Oficiales de primera, 30%; Oficiales de segunda, 40%; Auxiliares, 30%. El exceso en las categorías superiores servirá para compensar el defecto de las inferiores. La base para determinar estas proporciones estará constituida por Oficiales y Auxiliares, no entrando en ella, por tanto, los Jefes, Taquígrafos, Traductores, Analistas, Programadores, Operadores y Perforistas de Informática (art. 21 OLMC).

<sup>1023</sup> Las empresas estarán obligadas a establecer para este personal los siguientes porcentajes: Oficial de primera, 40%; Oficial de segunda, 60%. Estos porcentajes serán guardados por las empresas para el conjunto de obreros de oficio. Las empresas con más de quinientos trabajadores fijos efectuarán, no obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, el encuadramiento de sus obreros de oficio, según los distintos grupos mineros o agrupaciones de los mismos, y según los distintos servicios (mecánica, electricidad, construcción...), aplicando en cada departamento así determinado los porcentajes anteriormente establecidos.

<sup>1024</sup> Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 11); y Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 8).

<sup>1025</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 11).

<sup>1026</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 8); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 34).

<sup>1027</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 11).

<sup>1028</sup> STCT de 26 de enero de 1989 (Ar. 460), en la que se considera improcedente el éxito de la pretensión de ascenso, pues en el supuesto de autos se requiere un detallado sistema que conjugará méritos y antigüedad no superado por el actor.

<sup>1029</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 8), conforme al cual en la cobertura de las plazas de Ayudante de Oficio tendrán preferencia los peones especialistas que lo soliciten con cinco años de antigüedad después de realizadas y superadas las pruebas de aptitud, publicándose para ello las plazas vacantes.

OLMC<sup>1030</sup>); así como para puestos de Oficiales de primera entre Oficiales de segunda, dentro del Personal obrero de exterior (art. 25.1 OLMC<sup>1031</sup>); y, en fin, para puestos de Oficiales de segunda entre Ayudantes, dentro del Personal obrero de exterior (art. 25.2 OLMC).

-- La fórmula más frecuente es, sin duda, exigir que el trabajador supere unas pruebas de aptitud, método usado para cubrir puestos que requieren una mayor especialización<sup>1032</sup>. La OLMC acude al concurso de méritos entre los Jefes de segunda y los Oficiales de primera que reúnan las condiciones necesarias para dotar de cobertura a las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefe de primera dentro del Personal de Administración, teniéndose preferentemente en cuenta la competencia, laboriosidad y años de servicios prestados (art. 22 OLMC<sup>1033</sup>).

Los ascensos en muchas ocasiones se harán a prueba, de tal manera que si ésta no se supera el trabajador retorna a su puesto anterior, sin que ello pueda suponer la extinción del contrato o sanción alguna. En este sentido, la OLMC dispuso la preexistencia de un período de prácticas<sup>1034</sup> (cuya duración ha sido modificada por algún convenio colectivo<sup>1035</sup>) para los

---

<sup>1030</sup> La prueba de aptitud se acreditará ante un Tribunal integrado por dos administrativos nombrados por la empresa, dos Vocales designados por la representación de los trabajadores (de los cuales uno será vocal de esa representación y el otro ajeno) y un Presidente técnico en la materia, designado por los anteriores de común acuerdo.

<sup>1031</sup> En este supuesto la aptitud se ha de acreditar ante un Tribunal constituido por dos técnicos designados por la empresa, los Vocales designados por la representación de los trabajadores (de los cuales uno será miembro de la representación y otro ajeno a la misma), un Presidente técnico nombrado de común acuerdo por los anteriores o, en su defecto, por la Sección de Minas del Ministerio de Industria.

<sup>1032</sup> Según el art. 29 OLMC las empresas se encuentran facultadas para proceder a los exámenes previstos para los ascensos con una periodicidad que no exceda de seis meses.

<sup>1033</sup> En el caso de que los clasificados en la referida categoría no reúnan las necesarias condiciones a juicio de la empresa, ésta podrá designar libremente a una persona ajena a la misma. Deberá haber al menos un Jefe de segunda por cada siete empleados administrativos, no computando los que no lo hayan sido en el porcentaje señalado anteriormente.

<sup>1034</sup> De acuerdo con la OLMC, los plazos de prácticas no podían exceder de los límites siguientes: Vigilantes y resto de personal de interior, setenta y cinco días trabajados; Ayudantes mineros, cuarenta y cinco días trabajados.

A efectos de computar el tiempo de prácticas no se tendrán en cuenta sustituciones de duración inferior a quince días, sirviendo al trabajador, de haberlas efectuado, como mérito para la regulación de aquéllas. Tampoco se computarán dentro de los plazos de prácticas los períodos de quince días en que los trabajadores realicen cursos de formación profesional, incluso los organizados por la propia empresa (art. 24 OLMC).

<sup>1035</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 11), que establece un período continuo de 63 días de trabajo o 92 días acumulados en períodos discontinuos para el personal de Vigilancia; para el resto del personal obrero, 50 días en período continuo y 60 en período discontinuo dentro de un plazo de ocho meses. El Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 8) acogió los mismos porcentajes que el convenio anterior para el personal de Vigilancia, mientras para

ascensos a categorías distintas de Mineros de primera y Posteadores dentro del Personal obrero de interior, cuya fecha de comienzo debía constar por escrito. Durante este período de prácticas la empresa procurará que los trabajadores adquieran todos los conocimientos necesarios para desempeñar con la debida eficacia el oficio que aspiran alcanzar; el trabajador, por su parte, pondrá el interés y habilidad precisos para hacerse acreedor de la categoría a que aspira. Las empresas sólo podrán renunciar a continuar el período de prácticas de un trabajador por los siguientes motivos: falta de dotes físicas o intelectuales del candidato para el oficio que pretende desempeñar; falta de interés en el aprendizaje; falta de moralidad profesional; rendimiento inferior al normal, transcurrida la mitad del período de prueba; y falta grave o muy grave. Durante el período de prácticas el aspirante tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al oficio que pretende adquirir mediante el abono de la diferencia existente entre las dos categorías en juego (art. 24 OLMC).

Por último, para sustanciar reclamaciones en materia de clasificación profesional existe una modalidad procesal ubicada dentro de la LPL<sup>1036</sup>, concretamente en el art. 137 de la misma, cuyo contenido sustancial se refiere a las divergencias surgidas en torno a la adecuación de las funciones desempeñadas realmente por el trabajador y la categoría que éste tiene asignada, es decir, lo que se pretende es el ensamblaje entre función y categoría<sup>1037</sup>. La competencia territorial para conocer de este tipo de procesos corresponde al Juzgado de lo Social (art. 1 y 2. a) LPL) del lugar de prestación de los servicios o domicilio del demandado, a elección del demandante (art. 10.1 LPL), y no la Delegación Provincial de Trabajo que se reflejó competente en el art. 27 OLMC.

El *iter* procedimental a seguir en el ámbito minero coincide plenamente con el general, pudiendo realizar sólo una referencia a la exigencia de una serie trámites previos a la impugnación, reconocidos en la OLMC y en la negociación colectiva, de obligada observancia por todo trabajador que se considere con aptitud para el ascenso o mal clasificado existiendo vacante en la categoría a que aspira, si su pretensión no fuera atendida por la

---

el resto de personal toma en consideración 42 días en período continuo y 50 en discontinuo.

<sup>1036</sup> Con anterioridad, ALARCON CARACUEL, M.R.: "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes", *RPS*, núm. 137, 1983, págs. 57-103.

<sup>1037</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores, texto actualizado, jurisprudencia y comentario*, 3ª edición, Madrid (Civitas), 1991, pág. 121.



dirección de la empresa. En este sentido, acudirá a los representantes de los trabajadores, a petición de los cuales se constituirá un Tribunal formado por cinco trabajadores de la empresa de categoría igual o superior a la reclamada; la empresa, designará dos de los componentes, recabando de la Delegación Sindical el nombramiento de otros dos, y designando la propia empresa una terna para que dicha Delegación elija entre los incluidos en ella un quinto miembro (art. 28 OLMC). Esta previsión de la Ordenanza se debe integrar con el art. 39.4 ET que sólo exige como requisito esencial para que el trabajador solicite el ascenso que tal pretensión no se oponga a lo dispuesto en convenio colectivo, o, en todo caso, la reclamación ante la dirección de la empresa de la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones superiores por él realizadas conforme a las reglas de ascenso aplicables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá acudir ante la jurisdicción competente. El art. 137.1 LPL reitera la necesidad de que el órgano de representación unitaria emita un informe<sup>1038</sup> que ha de acompañar a la demanda, sustituyéndose éste en el caso de que no haya sido emitido en el plazo de quince días hábiles por una acreditación de que lo ha solicitado<sup>1039</sup>.

Conviene añadir que, al igual que en el resto de los sectores de producción, la demanda, como escrito que sirve para incoar el procedimiento puede ser interpuesta, sin embargo, tanto por el trabajador como por la empresa<sup>1040</sup>, siendo más dudoso, aunque no hay precepto legal que lo impida<sup>1041</sup>, la posibilidad de su formulación de oficio. Es preciso

---

<sup>1038</sup> Se debe entender cumplido el requisito del informe aunque haya emitido con vaguedad o no vaya firmado por la totalidad de los miembros del comité, con apoyo en la idea que si la representación unitaria no emite tal informe en el plazo de quince días únicamente será preciso acreditar que se ha solicitado, pudiendo contener, por tanto, alguna irregularidad (SSTCT de 26 de junio de 1985 -Ar.4231-, 1 de julio de 1986 -Ar.5412- y 23 de febrero de 1987 -Ar.4324-, entre otras).

<sup>1039</sup> Al gún sector doctrinal considera, en virtud de una interpretación lógica, que el informe se hace en viartambién a quien ha de decidir en primer lugar, es decir, al empresario (ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 121; ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBES PUIG, C.: *Derecho Procesal del Trabajo*, puesta al día de la séptima edición, Madrid (Cívitas), 1994, págs. 50-51). Por contra, otra serie de autores estiman que se trata en realidad de un requisito previo para procesal de la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional (ROA RICO, L.F.: "Vacaciones, materia electoral y clasificación profesional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales*, (dir. E. BORRAJO) Madrid (Edersa), 1990, Tomo XIII, Vol. 2, pág. 1003; MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J.M. y SAMPEDRO CORRAL, M.: "Clasificación profesional", *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid (Cívitas), 1993, Tomo I, pág. 812).

<sup>1040</sup> STCT de 3 de octubre de 1986 (Ar. 8885).

<sup>1041</sup> RODRIGUEZ SANTOS, B.; CEBRIAN BADIA, F.J. y AVILA ROMERO, M.: "Proceso sobre clasificación profesional",

apuntar, además, la obligación que pesa sobre el órgano judicial de recabar de oficio el informe de la Inspección de Trabajo (a la que ha de enviar copia de la demanda, para que lo emita en plazo de quince días<sup>1042</sup>) sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor<sup>1043</sup>, pudiendo dar lugar su omisión a la declaración de nulidad de actuaciones, efecto igual al que produce la existencia de defectos en el requerimiento<sup>1044</sup>.

La sentencia condenatoria producirá efectos *ex tunc* desde el momento de la primera reclamación a la empresa cuya negativa provocó el procedimiento, no siendo susceptible de recurso<sup>1045</sup>. El art. 39.4 ET declara acumulables además las acciones de clasificación profesional con las de diferencias de salarios, sin admitir tampoco recurso alguno<sup>1046</sup>.

---

AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Valladolid (Lex Nova), Tomo III, 1991, pág. 235. En contrase podría estimar que no resulta clara la posibilidad de su utilización, pues se deberá tener en cuenta que los arts. 146 a 150 LPL (en los que exhaustivamente se establecen los supuestos de procedimiento de oficio) que no recogen el procedimiento especial de clasificación profesional.

<sup>1042</sup> Sobre el momento procesal en que ha de figurar dicho informe (es decir, si es necesario que conste en autos el día señalado para la celebración de los actos de conciliación y juicio) ante el silencio de la norma, la doctrina legal se ha dividido en sus pronunciamientos susceptibles de ser agrupados en dos alternativas:

-- La norma procesal no establece expresamente ningún momento en el que se deba producir la emisión y constancia del informe, de tal forma que si se incorpora posteriormente al acto de conciliación y juicio no produciría indefensión para ninguna de las partes (SSTCT de 26 de junio de 1985 -Ar. 4231- y 16 de septiembre de 1986 -Ar. 7955-).

-- Otras resoluciones del mismo Tribunal arguyen que no se produce indefensión por la ausencia de presentación en el momento preciso (SSTCT de 27 y 29 de enero de 1987 -Ar. 1536 y 1752-; 27 de septiembre de 1988 -Ar. 5617-; 8 de febrero de 1989 -Ar. 1165-; SSTSJ/Madrid de 23 de junio de 1989 -Ar. 1315- y 8 de mayo de 1992 -Ar. 2682-).

<sup>1043</sup> El informe de la Inspección de Trabajo no es decisivo pero tiene una importancia que supera al resto de medios probatorios debido a la objetividad y elevada especialización del órgano emisor, que hace que el Juzgador lo tenga muy presente al dictar el fallo (SSTCT de 13 de marzo y de 10 de abril de 1986 -Ar. 1701 y 2336- y STSJ/Madrid de 15 de octubre de 1990 -Ar. 2426-).

<sup>1044</sup> SSTCT de 29 de mayo de 1985 (Ar. 3503) y 16 de junio de 1986 (Ar. 4447).

Habida cuenta su función, básica, de facilitar la prueba, se debería haber previsto aquí una regla similar a la que en materia de Seguridad Social establece la LPL ante el incumplimiento del plazo para la remisión del expediente administrativo, de forma que la no emisión del Informe de la Inspección permitiera tener por probados aquellos hechos cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél. BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid (Trotta), 1995, pág. 359.

<sup>1045</sup> STCo 51/1982 (Texto Refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1568/1980, de 13 de junio), de 19 de julio, declaró contrario a lo dispuesto en el art. 82.4 CE (en relación con el art. 9 ET) el pronunciamiento del art. 137.3 LPL en lo hace a la afirmación de que contra la sentencia no se daría recurso alguno, no considerando inconstitucional esta especificación por contarse el art. 24 CE sin oponer una decisión *ultra vires* contra la Ley de Bases. El legislador ha tomado en el año 90 una postura inequívoca al respecto, de forma tal que es la propia Ley de Bases, en su Base 2ª, la que expresamente niega la posibilidad de recurso en este tipo de procedimientos (STSJ/Navarra, de 6 de febrero, y La Rioja, 2 de noviembre de 1991 -Ar. 3868 y 6044-, SSTSJ/La Rioja, 16 de enero; Cataluña, 3 de febrero; Madrid, de 7 de mayo; y Galicia, 24 de junio de 1992 -Ar. 53, 761, 2697, 3057-). RENTERO JOVER, J.: "La doctrina del Tribunal Supremo sobre recursos, en los procesos de clasificación profesional", *RL*, núm. 8, 1986, págs. 64-67; ROA RICO, L.F.: "El recurso

---

desuplicación en materia de clasificación profesional" *AL*, 1991, Tomo III, págs. 563-569.

<sup>1046</sup> STS de 15 de febrero de 1994 (Ar. 1048) y sentencias allí citadas.



## IV.- ALGUNAS VICISITUDES DE LA RELACION LABORAL

### 1.- PODER DE DIRECCION

Las especiales circunstancias de oscuridad, las limitaciones de espacio y las dificultades de circulación y de control que implica el trabajo en la mina hacen que la organización del trabajo en ella sea fundamental<sup>1047</sup>, correspondiendo al empresario - lógicamente- su rectoría. Se tendrá así a la vista primeramente un "sistema operatorio provisional" en el que el trabajo a ejecutar esté descompuesto en tareas, teniendo en cuenta el número mínimo de obreros para cada una de ellas, sus cualificaciones respectivas, el orden impuesto por ciertos trabajos, la posibilidad de superponerles otros, etc., construyendo así un ciclo o diagrama de operaciones a realizar donde la elección del utillaje tendrá, igualmente, gran importancia<sup>1048</sup>.

En esta línea, la OLMC dedicó el capítulo II a la Organización del trabajo (arts. 4 a 7), aclarando, en primer lugar, que la organización de las actividades laborales a que la misma se

---

<sup>1047</sup> Sintéticamente, y en general, apuntar que el poder de dirección puede concebirse como "el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa". MONTROY AMELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid (IEP), 1965, pág. 44 y "Dirección de la actividad laboral", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985, págs. 100-152.

"La existencia de poderes directivos en una de las partes de la relación de trabajo es, en consecuencia, algo consustancial al idea de empresa en Derecho del Trabajo. Este poder permite al empresario fijar los fines a perseguir por la organización y adecuar a los mismos cada prestación debida por los trabajadores a su servicio". APARICIO TOVAR, J.: "Autoridad y democracia en la empresa", AA.VV.: *Autoridad y Democracia en la empresa*, Madrid (Trotta) 1992, pág. 10.

<sup>1048</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas* (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966, págs. 99-100.

refiere es de titularidad empresarial<sup>1049</sup>, "sin más limitaciones que las establecidas por las disposiciones de carácter general y las de esta Ordenanza", limitaciones a las que obviamente habría que superponer las convencionalmente previstas. Conviene traer a colación a estos efectos una norma básica de racionalización productiva contenida en el art. 6.2 de la propia Ordenanza, conforme a la cual es obligación de las empresas el adoptar en todo momento sistemas de trabajo y de progreso técnico que permitan una mejora de los resultados, de acuerdo con la dedicación exigible y demostrada por cada trabajador en el logro de aquella mejora. El art. 7 desarrolló tal previsión proporcionando entrada a los representantes de los trabajadores, pues se exige que los acuerdos a adoptar con éstos "se concertarán en el seno del Jurado de Empresa, en las empresas de cincuenta o más trabajadores. En las de menos de cincuenta trabajadores, se establecerán con las Juntas de Enlaces Sindicales", debiendo entenderse esta previsión superada y reconducida a los órganos representativos de los trabajadores: comités de empresa y delegados de personal (arts. 62 a 68 ET).

El principio básico de actuación en la organización y en el régimen de trabajo vino establecido en el art. 5 OLMC consistente en "la saturación de jornada en el puesto o puestos que cada obrero o empleado tenga asignado o se le asigne", aclarando el art. 6 que "el nivel de bienestar que para los trabajadores persigue esta Ordenanza sólo bajo el signo de la asiduidad en el trabajo y de la productividad puede alcanzarse y ser mejorado".

La materialización por convenio de las previsiones reseñadas conduce a la idea general de atribuir la organización del trabajo a la dirección de la empresa<sup>1050</sup> (remitiendo las limitaciones en su ejercicio a lo dispuesto en la legislación vigente<sup>1051</sup> o en el propio convenio

---

<sup>1049</sup> STSJ/Asturias de 19 de febrero de 1993 (Ar. 581), que reconoce incluido dentro del poder de organización empresarial la separación de los actores (médicos de la empresa HUNOSA) de las guardias que venían realizando cada tres días en el Hospital "Santa Bárbara", propiedad también de la misma empresa, razonando del siguiente modo: "y teniendo en cuenta que estas guardias consisten en una actividad parcial del entero contrato de trabajo, que fundamentalmente comprende el jornada completa en los respectivos centros de los reclamantes y otros compañeros, es difícil admitir que lo que aquí se debate sea una condición esencial del trabajo... sino más bien un problema de organización del trabajo, cuya facultad compete al empresario, máximo cuando éste ha llegado a un acuerdo con la mayoría de los médicos que, juntamente con los reclamantes, venían realizando las referidas guardias en otras condiciones, por lo que los que ahora accionan, queriendo conservar las condiciones anteriores, tratan de distorsionar las facultades de organización del empresario con base a dicho acuerdo..."

<sup>1050</sup> Convenio para la empresa Minas Gador (art. 7); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 2).

<sup>1051</sup> Convenio para la MSP (art. 14).

y normas de rango superior<sup>1052</sup>), entrándose a detallar ocasionalmente la posibilidad de adoptar "las medidas que estime precisas en orden a la modificación o supresión de los servicios en la Empresa y a la implantación del sistema necesario en cuanto a su estructura, racionalización y mecanización de las labores, sin perjuicio de los derechos o facultades que se reconocen en esta materia al Comité de empresa por las Leyes y por este Convenio Colectivo<sup>1053</sup>".

## 2.- PODER DISCIPLINARIO

Es conveniente poner el énfasis necesario en señalar *ab initio* que deberían ser los convenios colectivos del sector los que configurasen un capítulo dedicado al régimen disciplinario y, sin embargo, el esfuerzo de los interlocutores sociales de actualizar el catálogo de faltas y sanciones contenidas en la OLMC ha sido nulo<sup>1054</sup>. Las únicas modificaciones que esta materia ha experimentado han venido de la mano del legislador estatal, en sus consideraciones acerca de la ilegalidad de las multas de haber o de las sanciones privativas de los descansos establecidos.

La regulación legal contenida en el art. 58 ET, reconoce expresamente a la empresa la facultad de sancionar incumplimientos laborales del trabajador<sup>1055</sup>, si bien no efectúa un tratamiento exhaustivo de tal atribución, sino que encomienda a las disposiciones legales o al convenio colectivo aplicable la graduación de faltas y sanciones conforme a la cual deba ejercerse esta facultad sancionadora, pues el ET sólo en materia de despido disciplinario contiene una descripción de conductas<sup>1056</sup> susceptibles de ser causas justificativas del mismo<sup>1057</sup>.

---

<sup>1052</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 2), que hace referencia también a las demás normas que sean de aplicación.

<sup>1053</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 4).

<sup>1054</sup> Como excepción, el Convenio provincial de León (arts. 40-43) y el Convenio para la empresa SGL Carbón (arts. 64-68) establecen un detallado catálogo del régimen disciplinario, adecuado, por otra parte, a las previsiones, de la OLMC.

<sup>1055</sup> Dentro del contexto jurídico en que este poder se inserta debe de aludirse, en primer lugar, al texto constitucional que, aunque no ofrece una referencia directa al mismo, reconoce en su art. 38 el principio de libertad de empresa, proporcionando fundamento constitucional al poder disciplinario.

<sup>1056</sup> La decisión unilateral del empresario de despedir" ha de estar siempre amparada en una causa que el empresario ha de

De estos datos se infiere que continúa siendo la OLMC la que cuenta con el máximo protagonismo y operatividad al respecto en virtud de la asunción convencional de sus contenidos: en concreto su capítulo VI (arts. 83 a 97), disponiendo una regulación pormenorizada de los premios (sección 1ª), las faltas (sección 2ª), y las sanciones (sección 3ª).

De este modo, el empresario minero es el titular del poder disciplinario<sup>1058</sup>, básicamente entendido como un conjunto de facultades, derivado del contrato, que posibilita al titular de la explotación carbonífera para imponer sanciones como reacción frente al incumplimiento de las obligaciones asumidas por los trabajadores en el seno de la relación de trabajo<sup>1059</sup>. Tal poder sancionador se configura así como correlato necesario al poder de dirección<sup>1060</sup>, puesto que de lo contrario éste sería un mero poder moral, si no estuviera acompañado del de castigar los incumplimientos a las órdenes generales o especiales<sup>1061</sup>; involucra, además, como fundamentación la necesidad de un eficiente funcionamiento de la

---

alegar y hallarse dispuesto a probar en el supuesto de que su decisión sea combatida en instancia extraña a él mismo, so pena de que se le declare aquélla injustificada y la falta de causa revertida de favorablemente sobre la decisión..."ALONSO OLEA, M.: *El despido*, Madrid (IEP), 1958, pág. 103.

<sup>1057</sup> Apuntar simplemente que para la procedencia del despido por indisciplina o desobediencia se requiere no sólo que se dé una negativa o resistencia terminante y mantenida, decidida y reiterada, sino que ello lo sea en el cumplimiento regular de la facultad de dirección empresarial, negativa que ha de ostentar además la sufi ciente gravedad, trascendencia e injustificación. La premisa mayor es, por tanto, que se trate de una orden empresarial en el ejercicio normal y regular del poder de dirección y la premisa menor es que además haya una resistencia terminante, grave, trascendente, decidida... al cumplimiento. Un estudio global unido a un pormenorizado análisis jurisprudencial puede verse en RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Obediencia debida y desobediencia justificada", *RL*, núm. 2, 1988, págs. 1-8.

<sup>1058</sup> Sobre los orígenes y evolución del mismo, DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979, págs. 5-62.

<sup>1059</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Cívitas), 1991, pág. 68; con similares términos GIL y GIL, J.L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Centro de publicaciones del Ministerio de Justicia), 1994, pág. 33.

<sup>1060</sup> ROMAN DE LA TORRE, M. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Ediciones Graphos), 1992, págs. 119-121; DELA PUEBLA PINILLA, A.M.: "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", *RL*, núm. 19, 1994, págs. 9-39; DIEGUEZ CUERVO, G.: "El poder empresarial: Fundamento, contenido y límites", *REDT*, núm. 27, 1986, págs. 325-326, apuntando la idea de que el poder empresarial comporta que el empresario pueda exigir obediencia a sus trabajadores imponiendo sanciones a los desobedientes, lo cual implicaría responsabilidad jurídica del que ordena, salvo que con sus mandatos vulnere el derecho.

En concreto, "en el moderno Derecho del Trabajo... equivale a coerción al cumplimiento de las propias órdenes, que no es otra cosa que la base de la eficacia de las facultades directivas, indiscutiblemente meras sino se contara con el instrumento ágil y contundente del poder disciplinario". FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: "Perfiles del poder disciplinario", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 10.

<sup>1061</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 339.



organización productiva empresarial considerada en su conjunto, integrada por quienes la componen con un orden y equilibrio para el desarrollo de sus actividades<sup>1062</sup>.

### 2.1.- Titularidad de la potestad sancionadora

El art. 91 de la OLMC, coincidiendo con la fórmula empleada en el art. 58 ET, dispone que la titularidad de facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la empresa<sup>1063</sup>. Sabido es que al empresario le reconocen las normas laborales determinadas potestades para el buen orden de los diferentes aspectos que deben ofrecer las prestaciones a que el trabajador viene obligado en virtud de la relación jurídica, nacida entre éste y aquél en el ámbito de la empresa, y encaminadas al logro de sus fines<sup>1064</sup>. Por tanto, producido el incumplimiento contractual por el trabajador, el empresario, en uso de su poder disciplinario, puede imponerle, previa valoración de la falta acorde con la graduación establecida en la correspondiente norma sectorial, alguna de las sanciones que para ese tipo concreto de falta (leve, grave o muy grave) figure en el elenco contenido en dicha norma<sup>1065</sup>. Así, al igual que en el resto de los sectores productivos, es al empresario minero al que compete averiguar los hechos, fijar la conducta sancionable e imponer, según el grado de incumplimiento que se aprecie, una u otra sanción, si bien -quede claro ya en este momento- que el titular del poder disciplinario no puede actuar discriminando a los trabajadores y, ante iguales conductas, imponer sanciones diversas o sancionar a unos sujetos infractores y a otros dejarlos impunes.

Los problemas surgen cuando los poderes empresariales son asumidos por personas contratadas como *alter ego* del empresario (normalmente Directores Facultativos), de tal forma que la titularidad de la empresa y el poder sobre la misma dejan de ser categorías

---

<sup>1062</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Obediencia debida y desobediencia justificada", cit., págs 1-8.

<sup>1063</sup> "El mantenimiento del orden en las relaciones laborales conduce a que el legislador ponga en manos del empresario la posibilidad de imponer sanciones, no meramente de proponer a una instancia externa". SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 68.

<sup>1064</sup> MUÑOZ CAMPOS, J.: "Poder de dirección y deber de obediencia: criterios jurisprudenciales", *AL*, 1989, Tomo II, pág. 349; PEREZ DEL RIO, T.: "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida", *TL*, núm. 8, 1986, págs. 93 y ss.

<sup>1065</sup> GARATE CASTRO, J.: "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", *REDT*, núm. 21, 1985, pág. 47.

correlativas<sup>1066</sup>. Aunque el ET no contempla expresamente la posibilidad de que aquél que ostenta la legitimación para sancionar delegue su ejercicio en otras personas, ni para autorizarla ni para prohibirla (a diferencia de lo que ocurre con el poder de dirección), no se encuentra mayor obstáculo para que los convenios colectivos hagan referencia explícita a la posibilidad de que se delegue su ejercicio, de forma tal que la explicación al hecho de que un trabajador ejerza sobre sus compañeros poderes inherentes a la condición de empresario sólo puede venir dada porque lo haga en representación del empleador o por delegación<sup>1067</sup>.

## 2.2.- Faltas

La OLMC dedica sus arts. 84 a 88 a establecer una lista detallada de aquellas conductas que suponen incumplimientos de los trabajadores susceptibles de ser sancionados por el empresario. Debe entenderse, sin embargo, que tal listado no es exhaustivo y cerrado sino meramente ejemplificativo, de forma tal que no es necesario que una conducta se recogiese expresamente en el mismo para ser objeto de una medida sancionadora, resultando inaplicable así el principio *nullum crimen sine lege*<sup>1068</sup>; en este sentido, el propio art. 88 OLMC determina que la enumeración de las faltas es meramente enunciativa "y no implica que no puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior y Convenios Colectivos", inciso este último a interpretar en la actualidad, a la vista de la necesidad de que aparezca dentro del articulado de la regulación convencional un capítulo dedicado al régimen disciplinario sustitutivo de las obsoletas previsiones de la Ordenanza y desaparezca la mera remisión a la misma.

---

<sup>1066</sup> ALONSO OLEA, M.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Editoriales de Derecho Reunidas), 1981, pág. 346.

<sup>1067</sup> CASTRO ARGÜELLES, M.A.: *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Pamplona (Aranzadi), 1993, págs. 108-115.

<sup>1068</sup> CREMADESSANZ PASTOR, B.M.: *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid (IEP), 1969, págs. 180-182. La citada doctrina ha experimentado, sin embargo, una evolución evidente en aquellos autores que se inclinan a considerar que la falta de concreción normativa supone una vulneración efectiva del principio de tipicidad, así, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, J. y GARCÍA MURCIA, J.: "La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos (1980-1982)", *RPS*, núm. 137, 1983, pág. 479.

La OLMC, siguiendo precedentes anteriores y las pautas comunes de los demás sectores productivos, clasifica las faltas en leves, graves y muy graves, "atendiendo a su importancia, trascendencia e intención"<sup>1069</sup> (art. 84). Una primera consideración a efectuar, con la que se pretende matizar el listado que va a ser a continuación traspuesto, es que la práctica totalidad de las faltas ejemplificadas pueden considerarse comunes al resto de los sectores productivos, pudiéndose destacar como peculiar del ámbito minero únicamente la tipificación con carácter muy grave de algunas conductas que constituirían un acusado atentado a las medidas de seguridad e higiene en la empresa (materia de especial trascendencia, según se ha dicho, por las especiales condiciones de peligrosidad en que la prestación laboral se desarrolla), a saber: introducir en las minas objetos con capacidad para producir chispas o llama, así como fumar o intentar producir fuego dentro de la explotación de carbón, o encontrarse en situación de embriaguez (aunque no fuese habitual) durante el trabajo.

Lo anterior, no debe de hacer olvidar, sin embargo, que a pesar de que la mayor parte de las infracciones pueden considerarse vigentes, no faltan algunas que han de entenderse hoy desfasadas, como pudiera ser la referida al "abandono colectivo del trabajo", dado el evidente cambio de valores producido en el sistema laboral con la legalización de los paros colectivos que suponga el ejercicio legal de una huelga. Al hilo de esta última previsión, y con fundamento en la abundancia o escasez de pronunciamientos jurisdiccionales, podría añadirse que, dentro de las faltas consideradas de aplicación actual, algunas han sido habitualmente cometidas (principalmente, simulación de enfermedad o accidente, ausencias injustificadas al trabajo de mayor o menor duración, robo o hurto de material propiedad de la empresa, disminución de la producción, etc.), mientras otras pueden recibir la calificación de residuales (entre otras, falta de aseo y limpieza personal, no comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio, etc.).

Sentadas estas precisiones, se consideran faltas leves a tenor de la OLMC las siguientes (art. 85):

---

<sup>1069</sup> Sobre estos criterios, vid., CASTROARGÜELLES, M.A.: "Las infracciones o faltas laborales", *TS*, núm. 63, 1996, especialmente págs. 32-36.

-- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales, sin perjuicio de reservarse la empresa el derecho de admitir al trabajador o no en el trabajo los días en que se cometa la falta.

-- No notificar en las veinticuatro horas primeras la ausencia correspondiente cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho<sup>1070</sup>.

-- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Esta falta podría pasar a considerarse como grave o muy grave si a consecuencia de tal abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente.

-- Pequeños descuidos en la conservación del material.

-- Falta de aseo y limpieza personal.

-- No atender al público o compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

-- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

-- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

-- Faltas de asistencia al trabajo durante uno o dos días durante treinta días naturales sin causa justificada<sup>1071</sup>. Esta falta tendrá la consideración de grave cuando se tuviera que relevar a un compañero.

Se consideran faltas graves las siguientes (art. 86):

-- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales<sup>1072</sup>.

---

<sup>1070</sup> STCT de 14 de marzo de 1974 (Ar. 1331) considera, sin embargo, que la exposición en fecha de 19 de diciembre de que "se precisaba con fecha de 14 de diciembre" no se trata de un retraso en la comunicación de la baja para el trabajo (supuesto del núm. 2 del art. 85 OLMC) sino de una situación manifestada el día del despido y que se pretende retrotraer a la fecha anterior, lo que determina la consideración del despido como procedente en virtud de ausencias injustificadas.

<sup>1071</sup> No tendrá la consideración de ausencia, según el art. 82 OLMC, sin embargo, la falta al trabajo durante tres jornadas al año, consecutivas o alternas, preavisada por escrito con una antelación mínima de veinticuatro horas sin necesidad de justificar los motivos que tenga para su ausencia, no gozando de este derecho el trabajador que haya cometido una falta injustificada en los seis meses anteriores. Las empresas sólo podrán oponerse al disfrute de este permiso cuando la coincidencia de peticiones para una fecha determinada, tales como fiestas locales, etc., pueda originar unos resultados dañinos para la producción o la debida organización de las actividades. Podrán incluirse además dentro de este precepto las ausencias en que, sin haber preavisado el trabajador, sin culpa por su parte, la empresa considere justificados con posterioridad los motivos aducidos. Si bien, y en todo caso, el trabajador no percibirá devengol alguno en las ausencias en este apartado referidas.

-- Faltar tres días no consecutivos al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Bastará una sólo falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

-- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aprotación de estos datos se considerará como falta muy grave.

-- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

-- Desobedecer a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa<sup>1073</sup>. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave<sup>1074</sup>.

-- Simular la presencia de otro trabajador firmando o fechando por él.

-- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

-- Imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

-- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

---

<sup>1072</sup> Se han considerado así, por ejemplo, "como faltas no justificadas una serie de inasistencias, máxime cuando, el trabajador actor no comunica a la empresa en ningún momento previo a la notificación de la incoación del expediente la razón de ser de sus reiteradas ausencias al trabajo, conducta ésta que ha de estimarse contraria a las más elementales normas de la buena fe contractual y muestra de un innegable menosprecio hacia el empresario, que no puede de esta forma planificar, en tiempo oportuno su sustitución, todo lo cual ha de llevar a estimar que su conducta se incardina en el art. 54.2.c) ET en relación con el art. 8.7.2 OLMC, que contempla como falta muy grave, las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en 30 días naturales", tal y como declara la STSJ/Asturias de 23 de abril de 1990 (Ar. 1580).

<sup>1073</sup> Hoy habría que relacionar esta última posibilidad con la normativa reguladora del despido por causas objetivas, en virtud de la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo (art. 52.b) ET, no considerado como incumplimiento laboral grave y culpable del trabajador.

<sup>1074</sup> STCT de 22 de mayo de 1980 (Ar. 2944), que consideró el menosprecio hacia un vigilante como carente de entidad suficiente para ser calificado de falta muy grave, aunque sí de grave. Lo mismo ocurre cuando, por haberse mojado el trabajador y estando su superior ausente, abandonó el trabajo cuando aún faltaban tres o cuatro horas para que la jornada concluyese, sobre todo si se tiene el racional temor a las consecuencias que podrían derivarse de mantener el cuerpo húmedo, unido al hecho de haber sido tratado en el año anterior de un proceso silicótico.

-- Reiteración o reincidencia en falta leve que no se hubiera sancionado con amonestación verbal, excluida la de puntualidad, dentro de un período de treinta días naturales, y habiendo mediado sanción.

-- Disminución esporádica y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes (art. 87):

-- Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período referencial de un año<sup>1075</sup>.

-- Falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos (completos, según ha señalado la jurisprudencia<sup>1076</sup>) o cinco alternos en treinta días naturales<sup>1077</sup>.

-- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa<sup>1078</sup> o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

-- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

-- Delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza hacia su autor y, en todo caso, la condena de duración superior a seis años dictada por autoridad judicial.

<sup>1075</sup> STCT de 3 de mayo de 1978 (Ar. 2605), la cual entiende que al haberse probado diecinueve faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas no es pertinente la imposición del despido sino una sanción de menor entidad.

<sup>1076</sup> STS de 2 de julio de 1973 (Ar. 3586), aplicando la OMH, en este punto coincidente.

<sup>1077</sup> STS de 27 de noviembre de 1986 (Ar. 6729), reseñando que el art. 87.2 OLMC exige tres días consecutivos para que la falta se considere muy grave, entendiéndose que, conforme al art. 5 CC, cuando las disposiciones mencionan días se entenderá que son naturales. Más explícita es la STS de 9 de mayo de 1988 (Ar. 3577), al considerar que "el plazo para computar las faltas alternas es de días naturales y no laborales, con carencia de toda indicación en el precepto, para las faltas consecutivas, una interpretación equilibrada obliga a considerar estos días también como naturales, pues lo contrario significa tomar la interpretación más odiosa para el trabajador, restringir el plazo de las faltas alternas y aumentarlo en las consecutivas".

<sup>1078</sup> STCT de 28 de febrero de 1974 (Ar. 1056), según la cual se estima conducta esleal la actividad del actor en unión de otro individuo consistente en el apoderamiento de material de la empresa integrado por carriles de vía, ruedas de vagones, tomillos y dos cojinetes que posteriormente se vendieron con conocimiento de que dicho material pertenecía a la entidad para la que trabajaba. Se considera así que se ha producido un quebrantamiento de los deberes de fidelidad para con la misma en la medida de que "según tiene declarado el Tribunal Supremo en Sentencia de 9 junio de 1964 (Ar. 2952) el concepto de deslealtad no exige para que en ella se incurra en una efectiva conducta subsumible en un tipo delictivo, ni que se ocasionen perjuicios ciertos, sino solamente el incumplimiento de deberes inherentes al contrato de trabajo".

-- Simulación de enfermedad o accidente<sup>1079</sup>. Abundantes pronunciamientos jurisprudenciales conectan la realización de determinados trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad laboral transitoria (hoy incapacidad temporal) con un fraude o deslealtad a la empresa<sup>1080</sup>, pudiendo equipararse en virtud del ET a la transgresión de la buena fe contractual<sup>1081</sup>.

-- Continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de índole tal que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

-- Embriaguez durante el trabajo, o presentarse en dicho estado en las oficinas, botiquines, dispensarios y hospitales de la empresa.

-- Violar el secreto de la correspondencia de la empresa o revelar a tercero datos o secretos profesionales, o difundir maliciosamente noticias o informaciones falsas.

-- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles.

-- Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o a sus familiares<sup>1082</sup>, así como a los compañeros y subordinados.

-- Causar accidentes graves o averías importantes por negligencia o imprudencia inexcusable.

---

<sup>1079</sup> Aclara la OLMC que se entenderá cometida esta falta siempre y cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena; también se incluirá en este apartado toda manipulación de las heridas hechas para prolongar la baja por accidente.

<sup>1080</sup> STS de 4 de julio de 1973 (Ar. 3267), SSTCT de 15 de marzo, 30 de abril, 6 y 7 de junio de 1973 (Ar. 1183, 1872, 2531 y 2564, respectivamente), 26 de noviembre de 1974 (Ar. 4996), 21 de abril y 10 de noviembre de 1977 (Ar. 2182 y 5453, respectivamente) y 28 de abril de 1984 (Ar. 2824). En alguna ocasión incluso se califica de fraude o deslealtad el hecho de encontrarse el recurrente en varias ocasiones ausente de su domicilio estando de baja por enfermedad común (STCT de 9 de julio de 1977 -Ar. 4099-); al igual que haber mantenido una fuerte discusión con otra persona tomando unas consumiciones en un establecimiento público (STCT de 22 de octubre de 1979 -Ar. 5751-).

<sup>1081</sup> STSJ/Asturias de 15 de febrero de 1991 (Ar. 1234), disponiendo textualmente que: "trabajar, estando en situación de baja por enfermedad, entraña en principio, una conducta que además de ser constitutiva de fraude de la Seguridad Social, representa una dolosa y grave transgresión de la buena fe contractual que justifica el despido. A estos efectos, es indiferente que la actividad esté o no remunerada, que sea por cuenta propia o ajena, así como su mayor o menor intensidad o frecuencia, dado que con ello se incumple un deber básico respecto a la empresa y se produce un lucro en perjuicio de los fondos públicos. El contrato de trabajo, por su específica naturaleza está situado en una posición singular, en la que la buena fe y lealtad recíprocas, adquieren un particular sentido y trascendencia...". Argumentación reiterada en SSTs de 22 de diciembre de 1986 (Ar. 7553) y 5 de octubre de 1988 (Ar. 7533), entre otras.

<sup>1082</sup> No se considera falta muy grave, sin embargo, atribuir al empresario ciertas expresiones sobre su poderío económico capaz de resolver a su favor cualquier contienda judicial, porque "los términos abstractos con que se produce le privan de la condición dolosa que se precisa en la imputación de cualquier acción antijudicial y, además, ha quedado desvirtuada por la propia actuación del demandante ya que al formular su demanda, y con ello solicitar la intervención de los Tribunales para resolver su contienda con la empresa, ha evidenciado su confianza en los mismos y negado explícitamente el poder o influencia que sobre tales órganos jurisdiccionales atribuía a la empresa en la desafortunada expresión", tal y como estima la STCT de 16 de mayo de 1969 (Ar. 3147).

-- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad<sup>1083</sup>.

-- Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor<sup>1084</sup>.

-- Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. El agresor, cuando el atentado se efectúe en el lugar de trabajo incurrirá, en todo caso, en falta muy grave.

-- Abandono colectivo del trabajo, disminución voluntaria colectiva del rendimiento del mismo o incitación a tales hechos.

-- Introducir en las minas calificadas como grisutas cerillas, mecheros, eslabones u otros utensilios propios para producir chispas o llama u otros efectos de fumar. Cabe añadir que la acción de fumar dentro de las minas o el intentar producir fuego por cualquier procedimiento será siempre causa de despido. Un juicio aquilatado exige que esta matización se reconduzca a alguna de las causas tipificadas en el art. 54.2 ET, en el cual se procede a determinar de forma exhaustiva los incumplimientos laborales, graves y culpables susceptibles de ser sancionados con despido, concretamente, podría ubicarse dentro de "la indisciplina o desobediencia en el trabajo" (art. 54. 2 b) ET).

-- Ocupar sin la autorización precisa viviendas o terrenos de la empresa. La cesión no autorizada de una vivienda concedida al trabajador por razón de su contrato de trabajo, realizada a favor de otro compañero o persona ajena, será considerada siempre como falta muy grave. Igual consideración tendrá la ejecución de obras o realización de actividades dentro de la vivienda concedida por la empresa que menoscaben la integridad del edificio, atenten a las normas elementales de convivencia, a la moral o buenas costumbres.

-- Reiteración y reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

---

<sup>1083</sup> STS de 5 de octubre de 1965 (Ar. 4460)-en la que resulta aplicable la OMH pero coincidiendo plenamente con la OLMC la tipificación de la falta- expone que "se exige el abandono de un puesto de responsabilidad, referido no a la simple responsabilidad de ejecución de una tarea laboral cualquiera, sino a aquella otra que requiere una determinada preparación técnica o que tiene gran trascendencia en orden a la marcha general de la industria o a la disciplina de los trabajadores, esto es, que el laboreo encomendado al productor sea técnica, especializada, de jefatura o de dirección, pues no otros son los llamados puestos de responsabilidad en el desenvolvimiento de las industrias, ...".

<sup>1084</sup> STCT de 12 de noviembre de 1977 (Ar. 5525), estimando que la reducción en el rendimiento al disminuir la producción de 133 vagones diarios a 87,5 vagones de promedio durante cuatro días de labor merece el calificativo de continuada, ya que el hecho de que perdurase durante cuatro jornadas seguidas en tan alta proporción es lo suficientemente expresivo para calificar el despido como procedente.



El art. 95 OLMC añade que las empresas considerarán como faltas graves o muy graves, según las circunstancias y perjuicios ocasionados al trabajador ofendido, los abusos de autoridad cometidos por sus mandos superiores o intermedios.

### 2.3.- Sanciones

El art. 89 OLMC añade al cuadro de faltas mencionado el correspondiente cuadro de sanciones, determinando una graduación de las mismas en función de su gravedad; distinguiendo, de esta forma, entre sanciones por faltas leves, graves y muy graves. Tipificación ésta acorde con la garantía del cumplimiento de un principio básico en todo ordenamiento sancionador, cual es el de la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias con la gravedad de la infracción cometida<sup>1085</sup>, en tanto una sanción desproporcionada constitutiva de una actuación arbitraria, no cumpliría de manera plena su función correctiva y disuasoria, provocando el rechazo del colectivo destinatario del ordenamiento punitivo<sup>1086</sup>. Esta fórmula es recordada igualmente por el art. 58 ET al exigir que las faltas y sanciones sean "graduadas" y al prever unos plazos de prescripción de faltas en función de su gravedad.

La sanción que el art. 89 OLMC describe para las faltas leves es la amonestación verbal o escrita. Para las conductas infractoras de carácter grave prevé, entre otras medidas, la imposición de una multa no superior a la séptima parte del importe de la percepción básica mínima correspondiente a una mensualidad (medida sancionatoria que debe entenderse nula

---

<sup>1085</sup> Este principio se reconoce, por ejemplo, en las SSTs de 17 de febrero de 1959 (Ar. 270) o 9 de mayo de 1988 (Ar. 3577), exigiendo expresamente una adecuación entre la gravedad de la sanción y la conducta que la justifica, como también indirectamente lo reconoció la STS de 29 de mayo de 1973 (Ar. 2728), en la que todavía era de aplicación la OMH. Por su claridad destaca la STS de 5 de octubre de 1965 (Ar. 4460), entonces en vigor la Ordenanza de 1964, al estimar que para la producción del supuesto tipificado de abandono se exige un "simple descuido, negligencia o momentáneo alejamiento aunque sea injustificado, sino aquel otro que por su duración o por las circunstancias en que se realice, permita afirmar o presumir con certeza que la cesación en el trabajo se hizo con ánimo de no volver a él, o por lo menos con pleno conocimiento de que la voluntaria ausencia podría originar graves consecuencias en orden al peligro que pudiera envolver, a las hondas perturbaciones en la producción que pudiera ocasionar o al quebranto de la necesaria disciplina que supusiera, ya que si no concurre alguna de esas circunstancias, la momentánea cesación en la tarea o la corta ausencia del puesto de trabajo con ánimo de volver a él enseguida podría calificarse como negligencia, descuido o indisciplina como falta laboral de menor entidad, pero no como un auténtico abandono calificado y pensado con el rigor que supone la sanción del despido...". En el mismo sentido, la STSJ/Asturias de 23 de abril de 1993 (Ar. 1580) reconoce que "la empresa ha hecho uso de la facultad disciplinaria con ponderación y equilibrio, habida cuenta que ante conductas similares del actor, producidas con evidente reiteración impuso al mismo otras sanciones alternativas a la máxima del despido...".

<sup>1086</sup> FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., pág. 277.

por contrariar el art. 58 ET, que declara expresamente prohibidos dos tipos de sanciones: la reducción de vacaciones o cualquier otra minoración de los derechos al descanso del trabajador y la multa de haber<sup>1087</sup> -que sería precisamente la sanción prevista para este caso<sup>1088</sup>-). Se prevé además la suspensión de empleo y sueldo<sup>1089</sup> hasta quince días (si bien para las faltas de carácter muy grave se eleva la imposición de una suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días), la inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría, el traslado forzoso a otra localidad no distante a más de cinco kilómetros (corta distancia en la actualidad)<sup>1090</sup>, sin derecho a indemnización alguna, y, en último lugar, el despido. Si la empresa ha impuesto una sanción de suspensión de empleo y sueldo, la OLMC (art. 90) precisa que si la Magistratura de Trabajo (hoy Juzgado de lo Social) dictase sentencia revocando o reduciendo la sanción impuesta, el empresario vendrá obligado al abono de los salarios que indebidamente hubiera dejado de percibir el trabajador, esto es, los salarios de tramitación<sup>1091</sup>.

<sup>1087</sup>FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El poder disciplinario en la empresa*, cit., págs. 242-244 y 262-269; CASTRO ARGÜELLES, M.A.: *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, cit., págs. 64-68.

<sup>1088</sup> Sobre el régimen jurídico de la multa de haber, entre otros, CREMADES SANZ-PASTOR, *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid (IEP), 1969, especialmente pág. 227.

<sup>1089</sup> El ET autoriza expresamente la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias en el art. 45.1 h). Pese a la evidente repercusión económica que esta medida pueda tener sobre el trabajador, se le atribuye un carácter cautelar o preventivo, esto es, como "medida preparatoria o dilatoria de la definitiva sanción" en aquellos casos en que sea necesaria la instrucción del correspondiente expediente sancionador o quede clara la imposibilidad de un ejercicio instantáneo de la potestad sancionadora. DURAN LOPEZ, F.: "Las garantías de cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979, págs. 361-365.

<sup>1090</sup> La posible igualdad del traslado forzoso como medida sancionadora plantea un serie de problemas. En primer lugar, porque el ET no contempla expresamente la movilidad geográfica como medida disciplinaria, a diferencia de lo que ocurre con la suspensión de empleo y sueldo y, en segundo término, porque el traslado previsto en el art. 40 ET sólo está permitido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o contrataciones referidas a la actividad empresarial. Cuestión distinta es que que se incluyan entre el elenco de razones organizativas las disciplinarias, dignas en último término a mantener el orden en la empresa, pero ello constituiría una interpretación forzada del art. 40 ET, que sin duda se refiere al poder organizativo y de dirección, no así al disciplinario que en principio operaría ante la insuficiencia de aquél. Es por ello necesario distinguir una modificación sustancial resultado del ejercicio de poder directivo y una modificación sustancial producto del ejercicio de la potestad disciplinaria. MAZEAUD, A.: "La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire", *Droit Social*, núm. 1, 1991, pág. 18; CRUZ VILLALON, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (MTSS), 1983, pág. 174; CASTRO ARGÜELLES, M.A.: *El régimen disciplinario en la empresa*, cit., págs. 231-237.

<sup>1091</sup> Fórmula esta última de casi igual sentido y alcance que la relativa a los "salarios dejados de percibir". Cuando se habla de salarios de tramitación se piensa directamente en el despido; en percepciones que guardan íntima relación con él. La denominación evidencia por sí misma que se está haciendo referencia a los salarios unidos al éxito en la impugnación del cese, correspondiente al período que sigue a la separación de la empresa, una vez que se hace efectiva la interrupción de las recíprocas prestaciones; si bien, no puede olvidarse la incidencia que esta vasta y problemática materia presenta sobre otros muchos temas distintos de los específicos del despido. GARATE CASTRO, F.J.: *Los salarios de tramitación*, Madrid (ACARL), 1994, págs. 25-28.

Conviene apuntar, igualmente, y en este lugar respecto al despido como sanción de mayor gravedad<sup>1092</sup>, que si el incumplimiento fuese grave y culpable<sup>1093</sup> de forma tal que inexcusablemente incurriese en alguna de las causas tipificadas en el art. 54. 2 ET<sup>1094</sup>, el trabajador podría ser objeto de la decisión unilateral empresarial de despedirlo que, de prosperar, se convierte en una causa de extinción del contrato del trabajo<sup>1095</sup>, pero no en el supuesto contrario, en el cual únicamente sería legítimo sancionar la conducta infractora con una sanción de menor entidad<sup>1096</sup>.

---

<sup>1092</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1991, pág. 35.

<sup>1093</sup> "Resulta que se eleva a regla general la gravedad del incumplimiento en cuanto justificante del despido disciplinario;... (por ello), despido disciplinario es la extinción unilateral del contrato de trabajo por voluntad del empresario, fundada en un incumplimiento contractual, culpable y grave del trabajador". ALONSO OLEA, M.: *El Despido*, cit., pág. 147.

<sup>1094</sup> STSJ-Castilla-León/Valladolid de 25 de octubre de 1989 (Ar. 2016), conforme a la cual un vigilante omite la diligencia necesaria, puesto que, sin tener noticia de uno de los cinco trabajadores a su servicio desde aproximadamente las doce horas de la mañana en que se produjo un derrumbamiento que le aprisionó, notando, no obstante, su ausencia en el momento de finalización del relevo (aproximadamente a las tres de la tarde), obvió efectuar un recorrido por el taller de explotación en el que aquél desempeñaba su actividad, actividad que le hubiera permitido localizar al trabajador aprisionado. El Tribunal estima, de acuerdo con el Nomenclátor de la Ordenanza, que "el Vigilante de interior de segunda tiene a su cargo uno o dos talleres de explotación compatibles con el normal desempeño de su función y su reparación y conservación correspondiente, indicando que el número de trabajadores a su cargo será siempre menor de treinta, se infiere que su cometido primordial lo constituye atender al destino de los trabajadores bajo su dependencia cuidando que sus tareas se realicen con seguridad y eficacia, lo que, según el inalterado relato histórico de la sentencia recurrida, no acaeció respecto de uno de los cinco trabajadores a cargo del actor y habida cuenta, además que dicha vigilancia debió haber sido incluso más diligente si, como en el fundamento de derecho de aquella resolución se hace constar, en la mina no se llevaba un control riguroso en la lampistería". Con tal dicción se llega a la conclusión de que es claro que con su conducta ha incidido en la causa de despido prevista en el art. 54.2.d) ET.

<sup>1095</sup> STS de 21 de abril de 1973 (Ar. 1858), según la cual "la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente; tanto más cuanto que la reiterada doctrina de esta Sala ha establecido que las faltas de asistencia al trabajo (como las de puntualidad) no operan como causa de despido objetivo y automáticamente, sino que han de ser analizadas en su realidad, en el momento en que se han producido y con los efectos que causan, es decir, que hay que estudiar específica e individualmente el caso concreto que se examina y resuelve, sin desconocimiento del factor humano... la aplicación de las normas legales pertinentes ha de hacerse con observancia del mandato expreso en el art. 3.1 del Código Civil de atender a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas; y las evidenciadas motivaciones de la conducta del trabajador demandante, al pretender que su conducta fuera manifestación de solidaridad con otros mineros en conflictiva situación laboral, han de estimarse como atenuadoras de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual en que incurrió; tanto más cuanto que ningún dato se ofrece en lo actuado que autorice a establecer que con ello se originará al empresario un daño grave, ni de tipo económico ni que afectara a la colectividad disciplinada y orden laboral... la asistencia al trabajo, durante tres días consecutivos, por parte del actor, constitutiva de falta muy grave a tenor de lo que dispone el art. 87.2 de la Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón, no cabe atribuirle la entidad suficiente para que llegue a integrar la causa del despido disciplinario del art. 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores".

<sup>1096</sup> Así, por ejemplo, no podría sancionarse con despido hacer consumiciones en un establecimiento público justo el día en que se había causado alta médica tras un situación de incapacidad laboral transitoria (hoy incapacidad temporal), puesto que el trabajador no ha incurrido en deslealtad (STCT de 21 de febrero de 1976 -Ar. 948-).

Por lo demás, la OLMC dispone en el art. 89 que "la enumeración de las sanciones apuntada en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo las empresas prever otras en sus Reglamentos de Régimen Interior, siempre que no se agraven las previstas respectivamente en cada apartado". Este párrafo debe de ser interpretado en la actualidad, sin embargo, entendiendo que, a diferencia de lo que ocurre con las faltas, las sanciones han de tener una gran concreción y no cabe una enumeración simplemente ejemplificativa de las mismas, de forma tal que el empresario no va a poder imponer una sanción que no esté prevista en el cuadro correspondiente a la conducta infractora ejecutada<sup>1097</sup>. En fin, una conducta infractora, desde el punto de vista laboral, puede constituir, simultáneamente, correlativas infracciones y ser sancionada por otros ordenamientos sin vulnerar el principio *non bis in idem*, circunstancia que sirve de base para que el art. 89 *in fine* de la OLMC establezca que "las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediera".

## 2.4.- Prescripción

El art. 93 de la OLMC prevé unos plazos específicos de caducidad para las faltas: tres días para las leves y quince para las graves y muy graves, desde el momento en que fueran conocidas o pudieran conocerse por la dirección de la empresa. El art. 60.2 ET prevé, por su parte, unos plazos de prescripción<sup>1098</sup> de diez días para las faltas leves, veinte para las graves y sesenta para las de carácter muy grave, contándose desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión; las faltas, cualquiera que sea su grado, prescriben, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Al ser más breves los tramos temporales previstos por la OLMC y adoptados convencionalmente han de prevalecer sobre los del ET, en virtud del mayor beneficio que reportan para el trabajador, y según ha reconocido por la doctrina judicial<sup>1099</sup>, en virtud del sobradamente conocido principio de norma más favorable.

<sup>1097</sup> SALA FRANCO, T., *et alri: Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, págs. 573-574.

<sup>1098</sup> SEMPERENAVARRO, A.V. y CASTROARGÜELLES, M.A.: "La prescripción de las faltas laborales y su interrupción por el ejercicio de acciones penales", *Doctrina judicial, La Ley*, núm. 13, 1993, pág. 3 y ss.

<sup>1099</sup> SSTCT de 25 de marzo de 1993 (Ar. 2522) y 12 de diciembre de 1994 (Ar. 7253), aunque no específicas del sector minero. Propiamente dentro del ámbito de la mineña del carbón lo reconoce implícitamente la STCT de 22 de mayo de

## 2.5.- Procedimiento disciplinario

Por lo que respecta al procedimiento sancionador<sup>1100</sup>, el art. 58.2 ET sólo determina que "la sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los actos que la motivan". El art. 92 OLMC prevé, por su parte, que "de toda sanción, salvo amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado quien deberá acusar recibo de la comunicación". De este tenor literal se infiere la mayor exigencia de la normativa sectorial -respecto a la general- en lo que hace a los requisitos formales, circunstancia que desde ningún punto de vista puede ser rechazable. Ha de entenderse superflua, no obstante, la matización efectuada por la OLMC relativa a que "de tratarse de faltas graves o muy graves se le hará saber el derecho que le asiste para recurrir contra la sanción ante la Magistratura de Trabajo" (hoy Juzgado de lo Social), pues el art. 58.2 ET dispone expresamente que "la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente".

Las previsiones contenidas en los convenios sobre las infracciones y sanciones en el sector minero son prácticamente inexistentes, pues sólo se encuentran referencias en cuanto al absentismo laboral de los trabajadores, bien efectuando una remisión a la actual legislación sobre el mismo<sup>1101</sup>, bien estableciendo determinadas circunstancias que no tienen la

---

1980 (Ar.2944), que aceptó la caducidad de las faltas graves y muy graves a los quince días de aquel en que se conocieron o pudieron conocer por la Dirección de la empresa. La STS de 12 de febrero de 1976 (Ar. 633) precisa que ha de ser la Dirección de la empresa la que conozca la conducta infractora, esto es, el empresario o el órgano con facultad para sancionar los hechos constitutivos de la falta sancionable, y que caduca si pasan los días precisos (en este caso quince por tratarse de falta grave) y no se sanciona, "por ser ellos empresario u órgano sancionador quienes pueden dejar transcurrir el tiempo sin imponer el castigo y hacer que caduque por su inactividad, siendo intrascendente que conozcan los hechos otros trabajadores o empleados de la misma empresa e incluso el Jefe administrativo que dirige una oficina si carece de facultades correctivas sobre el autor de la falta...". Por su parte, las SSTCT de 28 de febrero y 5 de marzo de 1974 (Ar. 1055, 1056 y 1132, respectivamente) aclaran que el cómputo de los quince días de caducidad para las faltas graves y muy graves se efectuará tomando como *dies a quo* el del conocimiento o la posibilidad de conocer por la empresa la existencia de la infracción y no desde el momento de la comisión de la falta.

<sup>1100</sup> "Aunque el empresario tu sus propios intereses, y actúa de forma unilateral y sin la intervención previa del juez, el procedimiento disciplinario es un instrumento útil para controlar la razonabilidad de las decisiones patronales. Tal y como ha sostenido la doctrina laboral, la lucha contra la arbitrariedad en el ejercicio del poder del empresario encuentra uno de los más firmes baluartes en el establecimiento de procedimientos previos a la decisión, con los que se busca condicionar y controlar *ex ante* el ejercicio del poder". GIL y GIL, J.L.: "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 39.

<sup>1101</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 61)

consideración de faltas sancionables, cual es el caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres, independientemente de los días reconocidos con permiso retribuido<sup>1102</sup>. Relacionado con ello, y a modo de ejemplo, determinadas cláusulas convencionales efectúan una pormenorizada regulación, detallando la actuación que el trabajador debe llevar a cabo en los casos de enfermedad o vacaciones que incidan en la asistencia diaria obligatoria de los mineros al trabajo<sup>1103</sup>. Constituye, en suma, una auténtica excepción la determinación convencional de una serie de supuestos que podrán ser sancionados como constitutivos de faltas graves o muy graves<sup>1104</sup>, lo cual no deja de ser censurable, pues debe tenderse a una necesaria cobertura convencional de este tema<sup>1105</sup>, ante la evidente anacronía de lo dispuesto en la OLMC y ante su pérdida de vigencia.

---

<sup>1102</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 23), que reconoce para estos supuestos un permiso sin derecho a remuneración por el tiempo indispensable, debiendo adjuntar justificación posterior acompañada de certificado médico.

<sup>1103</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero en 1988 (arts. 6 a 8), que establece, en primer lugar, la consideración como falta laboral la ausencia o falta de puntualidad de los trabajadores sin autorización del Jefe del Grupo o Servicio respectivo. En caso de enfermedad el productor enviará por sus familiares o compañeros aviso inmediato y, dentro de las 48 horas, remitirá por el mismo conducto el parte de baja o certificación facultativa. Para reincorporarse al trabajo acompañará el parte de alta y se presentará a destino al Facultativo Jefe del Grupo en el primer relevo del día que tiene que comenzar a trabajar, pudiendo ser destinado al día siguiente a cualquier relevo. Cuando estén de vacaciones, se presentará al relevo que oportunamente se exponía en el tablón de anuncios para general conocimiento de los interesados. De ello se ocupará el propio trabajador por mediación suya, de sus compañeros o familiares.

Se añade que cuando se falte voluntariamente y tal ausencia coincida con el día de cambio de relevo, ha de presentarse el trabajador al primer turno del día siguiente, pudiendo ser destinado al relevo que se necesite. Además, el que sin permiso ni causa justificada faltase al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos en el mes se entenderá que voluntariamente deja de prestar servicios en la empresa, pudiendo darle de baja o sancionarle, mediante la correspondiente comunicación por escrito.

<sup>1104</sup> Por ejemplo, Convenio para la empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 12), que enumera la responsabilidad personal de los productores ante la dirección de la Empresa respectiva:

1.- "De los efectos, herramientas y útiles de trabajo que se les confíe, pagando la reparación por deterioro o el valor de los mismos, por uso indebido o negligencia. Las herramientas, cascos, y, en general efectos propiedad de la Empresa, entregados para el disfrute al personal, lo serán previo recibo firmado por el interesado, quedando obligado a presentarlos útiles encomendados, al cesar en su uso o al solicitar su reposición por rotura o desgaste".

2.- "De los perjuicios producidos por mala fe o deficiente ejecución de los trabajos encomendados y de los que se derivan del abandono injustificado de los mismos".

3.- "Del empleo abusivo de materiales o de primeras materias, así como de menoscabo de los productos en cantidad superior a la que pueda admitirse como consecuencia natural del trabajo".

<sup>1105</sup> Tal y como ocurre en el Convenio provincial de León (arts. 40-43) y Convenio para la empresa SGL Carbón (arts. 64-68).

## 2.6.-Potestad premial

Como revés del poder disciplinario, el empresario también ostenta la facultad de premiar a sus trabajadores, pudiendo destacarse que la concesión de estos premios constituye, en muchas ocasiones, "puros y simples incentivos salariales al mayor o mejor trabajo, indebidamente desfigurados con una vestidura graciable y paternalista. Otras veces, la genericidad de los méritos que se quieren premiar (lealtad a la empresa, buen comportamiento, antigüedad o constancia, iniciativas que redundan en beneficio de la empresa) parece más adaptada a la recompensa patronal"<sup>1106</sup>.

El art. 83 de la OLMC se hace eco de la concesión de estas dos modalidades de incentivos a los trabajadores que se distingan por su buen hacer o por sus cualidades. Se reconoce así que las empresas "estimularán" (expresión de la que se infiere su carácter obligatorio) a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios que pueden alcanzar aquéllos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia y atención a la seguridad. Asimismo, las empresas establecerán recompensas periódicas para el personal de plantilla por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, e igualmente para los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia empresa minera o para sus compañeros.

En último lugar, en el art. 83 *in fine* OLMC se prevé la preceptiva obligación de las empresas de comunicar al Jurado (en la actualidad a los representantes de los trabajadores) las cuantías de estos premios, a fin de que los propios representantes propongan lo que consideren más conveniente a las empresas. Esta previsión habría de conectarse con la competencia del comité de empresa de emitir informe con carácter previo a la ejecución empresarial de las decisiones adoptadas en el establecimiento de primas o incentivos (art. 64.1.3 e) ET), aunque esta competencia va dirigida más bien a la fijación y modificación de salarios<sup>1107</sup>, por lo que su ubicación más idónea sería el art. 64.1.10 ET, de acuerdo con el

---

<sup>1106</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 365.

<sup>1107</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Cívitas), 1992, pág. 452.

cual habría que entender la previsión antecitada dando, por tanto, cobertura al carácter de institución colaboradora de los representantes de los trabajadores con la dirección de la empresa "para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo lo pactado en los convenios colectivos"<sup>1108</sup>.

### 3.- CAMBIO DE LUGAR EN LA PRESTACION

El cambio del originario lugar de la prestación del contrato de trabajo<sup>1109</sup> si referido al minero puede producirse a través de fórmulas y conforme a supuestos diversos que, si bien escasamente tratados por la negociación colectiva del sector, fueron contemplados todos, directa o indirectamente, en la OLMC, a tenor de la cual se puede proceder a la siguiente agrupación sistemática:

- 1.- Los producidos a instancia del propio trabajador.
- 2.- Por decisión unilateral del empresario, dotada a su vez de diversa intensidad, ya dentro del poder de dirección ordinario, ya extramuros del *ius variandi*.
- 3.- Como medida disciplinaria.

#### 3.1.- A instancia del propio trabajador

Indudablemente la movilidad geográfica puede responder a la solicitud del minero interesado (por más que la OLMC guardase silencio al respecto<sup>1110</sup>) planteando así un

---

<sup>1108</sup> Así lo ha entendido SUAREZ GONZALEZ, F.: *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los trabajadores*, Madrid (Círculo de empresarios Pirámide), 1980, pág. 190. Sin embargo, otro sector doctrinal estima que en virtud del carácter de referencia del precepto a dicha colaboración se pacte en convenio colectivo, se impide la configuración de este carácter integrador, ALBIOL MONTESINOS, I.: *Comités de empresa y Delegados de Personal*, Bilbao (Deusto), 1992, pág. 139.

<sup>1109</sup> El lugar de ejecución ha de considerarse como condición sustancial del contrato de trabajo al influir sobre manera en la relación jurídica en su conjunto (en la que son contrapuestos los intereses del empresario y del trabajador -por extenso, PEDRAJAS MORENO, A.: "Traslados y obediencia debida del trabajador: criterios jurisprudenciales", *AL*, 1990, Tomo 3, págs. 383-385-), fundamentalmente en factores tales como son las expectativas profesionales del trabajador, relaciones de compañerismo, posibilidades de actuación sindical, etc.; y no sólo a la propia relación de trabajo, sino incluso al mismo desarrollo de la vida extralaboral del trabajador (familia, amigos, ambiente cultural, estudios... ROJAS RIVERO, G. P.: *Traslado y desplazamiento de trabajadores*, Madrid (MTSS), 1993, págs. 25 y 26-).

<sup>1110</sup> Sí se recogió expresamente este supuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón, aprobada por Orden de 26 de febrero de 1946, cuyo art. 27 dispuso que en los traslados de personal acompañados de cambio de domicilio a instancia del interesado la empresa asignará al trabajador trasladado un salario de acuerdo con el



problema de delimitación derivado de las posibilidades del uso y abuso empresarial que, por vía de presión directa o indirecta al trabajador para que reclame el cambio, pudiera realizarse; de todas formas, la voluntad unilateral del trabajador no resulta nunca ni relevante ni suficiente, exigiendo en todo caso la libre aceptación del empresario<sup>1111</sup>, por lo que, en definitiva, siempre será necesario un mutuo acuerdo entre las partes<sup>1112</sup>, sin que interfieran las reglas del art. 40 ET, pues este precepto lo que trata es de proporcionar al empresario medios legales para imponer al trabajador un cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia. Se debe añadir además, y como regla general, que el minero así movilizado no tendrá más derechos que los correspondientes a su nuevo puesto de trabajo, siendo otra solución contraria al principio mínimo de autonomía de voluntad de las partes<sup>1113</sup>.

Una variante de esta movilidad sería la relativa a las permutas (o cambio de destino entre dos trabajadores de la misma empresa minera por acuerdo entre los interesados, no susceptibles de ser adoptados al margen de las competencias de dirección y organización de la empresa, sino siempre con la aquiescencia necesaria del titular de la explotación minera) carentes de regulación específica expresa en el ámbito funcional minero, si bien deberían exigirse en orden a la oportuna aceptación empresarial unos condicionantes muy rigurosos referidos, fundamentalmente, a la identidad de categoría entre los permutantes y a analogía de puesto de trabajo, para evitar de este modo que desconocimientos en los "tajos" puedan ocasionar accidentes laborales.

---

que corresponde a la zona y categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine. La OMH añade en su art. 44 que la petición ha de ser formulada por escrito y prevé además la posibilidad de que la empresa acceda o no a la misma.

<sup>1111</sup> La licitud de tal pacto sólo está condicionada a que no suponga fraude de ley, renuncia ilícita de derechos por el trabajador o abuso de derecho en el ejercicio de las facultades empresariales, incluso aunque medie compensación económica. ROMAN DELA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Graphis), 1992, pág. 211.

<sup>1112</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1988, pág. 122.

Cabe señalar la posibilidad --contemplada tanto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón de 1946 (art. 27) como en la OMH (art. 45)-- de proceder al traslado por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, debiendo estar entonces al convenido por ambas partes.

<sup>1113</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 122.

### 3.2.- De caracter unilateral por parte del empresario

#### 3.2.1.- Incluidos dentro del poder de dirección

Si bien pueden existir cambios en el lugar en que el minero desarrolla su labor que no alteran sustancialmente su posición jurídica aún cuando modifiquen su localización física (y quedan, por tanto, subsumidos en el poder de dirección empresarial<sup>1114</sup>), ha de resaltarse la relevancia especial que en este ámbito (a parte de otra serie de supuestos sistematizados por la doctrina<sup>1115</sup> y compartidos con el resto de los sectores productivos) adquieren las variaciones momentáneas de lugar derivadas de las necesidades organizativas y que obligan al trabajador a desplazarse durante un corto número de días.

A fin de regular este supuesto obedece el contenido de los arts. 39 y 40 OLMC, ubicados en el apartado "Destinos ocasionales a otros centros de trabajo" -sección tercera del título cuarto, dedicada a la regulación de la movilidad del personal- cuyo régimen jurídico hubo de entenderse superado (incluso antes de su derogación), sin embargo, especialmente por lo que se refiere a magnitudes económicas y distancias contempladas. En efecto, el art. 39 OLMC pudo considerarse desfasado en su práctica integridad, pues recoge compensaciones económicas variables de escasa cuantía<sup>1116</sup> en proporción a la distancia (inferior a dos

<sup>1114</sup> ROMAN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, cit., p.ág. 201.

<sup>1115</sup> Viene siendo común en la doctrina incluir en el campo de las facultades rectoras empresariales los supuestos siguientes: 1) El simple cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro, referido en exclusiva al cambio de lugar físico donde el minero haya de desarrollar su prestación y no afecte a ésta, que permanece invariable. 2) La movilidad geográfica del personal que traspasa los límites del centro de trabajo sin implicar cambio de residencia en el trabajador afectado, ya sea temporal o permanente. La OLMC, por su parte, guardó silencio sobre este concreto supuesto haciendo mera referencia expresa, como después se verá, a los cambios de centro que sí exigen modificación del domicilio habitual. Por todos, SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, cit., p.ágs. 101-104.

<sup>1116</sup> Así, si tal distancia no supera los dos kilómetros, la Ordenanza prevé el cómputo durante la jornada del tiempo necesario para ir y regresar, a razón de diez minutos por kilómetro. Si las alidao desplazamiento fuese a distancia superior a dos kilómetros e inferior a cinco el tiempo empleado no se computaría en la jornada, pero se abonaría al trabajador una compensación de "cinco pesetas" por kilómetro desde su centro de trabajo hasta el lugar donde ha sido destinado, midiéndose esta distancia de ida y regreso por el itinerario más idóneo y más corto entre ambos lugares. En uno y otro caso quedaba a salvo la posibilidad de la empresa de proporcionar o costear al personal desplazado medios de transporte, al objeto de suprimir o reducir el tiempo empleado y la compensación. En salidas o desplazamientos superiores a cinco kilómetros la empresa proporcionará o costeará medios de transporte, abonando la compensación desde el punto en que no se puedan emplear medios de locomoción. No se percibirá compensación cuando el trabajador avisado la víspera sea destinado a distancia no superior a la que exista entre su domicilio y su centro de trabajo habitual siempre que existan medios de transporte análogos así como cuando asista a cursos de formación profesional.

kilómetros, entre dos y cinco kilómetros y superior a cinco kilómetros) del centro de trabajo en el cual el trabajador desempeña sus funciones respecto del destino al que se le envía por necesidades del servicio en el curso de la jornada o antes de dar comienzo a la misma; por más que pueda interpretarse vigente (pues así lo recoge algún convenio colectivo<sup>1117</sup>) la alternativa empresarial de facilitar un medio de transporte para acceder al nuevo destino como fórmula que exime al empresario de la obligación de pagar la correspondiente indemnización. Igualmente desfasadas se encontraban las cuantías previstas para dietas por comida y alojamiento en el art. 40 OLMC<sup>1118</sup>, si bien, y conforme se encarga de precisar la propia Ordenanza, debe quedar claro, tal y como anteriormente se ha señalado, que el trabajo en el interior no genera derecho a dieta de comida, pues ésta es precisamente la forma habitual en que se realiza el trabajo en la minería subterránea<sup>1119</sup>.

Las consideraciones precedentes ponen de manifiesto un necesario esfuerzo de los interlocutores sociales para actualizar la regulación en este punto concreto, inaplicable, por otra parte, al personal que por razón de su profesión realizase habitualmente su actividad en distintos centros de trabajo (por ejemplo, "Monitores"<sup>1120</sup> o "Pintores"<sup>1121</sup>), otorgando así a éstos un tratamiento análogo al proporcionado a las actividades móviles e itinerantes.

---

<sup>1117</sup> Por ejemplo, el Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa, 1992 (art. 29), que prevé la obligación empresarial de proporcionar medios de transporte en aquellos supuestos en los cuales, y por necesidades del servicio, un trabajador fuese destinado fuera de su centro de trabajo en el curso de la jornada o antes de comenzarla, si no se pudiese utilizar medio de transporte el tiempo empleado en el desplazamiento se computará dentro del a jornada laboral.

<sup>1118</sup> "Cuando el trabajador no pueda comer en la forma habitual devengará un día de 150 pesetas. Si el trabajador se viera obligado a realizar dos comidas de forma y en lugar distinto al habitual, devengará una dieta de 250 pesetas. Si además tuviera que permanecer fuera de su domicilio, la dieta será de 375 pesetas. No se percibirá dieta alguna en los supuestos anteriores, cuando la Empresa facilite comida y alojamiento". De acuerdo con la STCT de 17 de junio de 1974 (Ar. 3014) es necesario que se acredite el hecho básico que motiva el precepto antecitado, esto es, que como consecuencia del traslado, no pueda efectuar su comida en la forma habitual.

<sup>1119</sup> STCT de 21 de noviembre de 1977 (Ar. 5781). La STCT de 30 de abril de 1981 (Ar. 2930) entiende, por su parte, que en función del convenio colectivo aplicable, para devengar dieta por comida o cena es necesario que por razones del servicio no pueda regresar a su domicilio para efectuar tales ingestiones culinarias, no percibiéndose dieta alguna si tan sólo existe un retraso en la llegada.

<sup>1120</sup> STCT de 8 de junio de 1981 (Ar. 3897), entendiéndose que el trabajador de autos (Monitor de primera) no desempeña el servicio en un centro fijo del correspondiente Pozo sino en toda la zona adscrita al mismo.

<sup>1121</sup> STCT de 4 de octubre de 1974 (Ar. 3864), considerando que los trabajadores (de profesión pintores) desempeñan su actividad en varios centros de trabajo, no de forma ocasional sino con desplazamiento diario y habitual, donde las necesidades de obra de pintura en la explotación minera requieran su presencia.

### 3.2.2.- Extramuros del poder de dirección

Frente a los anteriores, otros cambios geográficos sí suponen la modificación en la posición de partida pactada en el contrato, haciéndolo de forma sustancial (por lo cual quedan remitidos a los términos generales del art. 40 ET, en el que se ordenan las variaciones sustanciales en cuanto al lugar de trabajo --dada la remisión expresa del art. 41 ET--). Constatada la frecuencia con que se produce en el sector el fenómeno de agrupación empresarial<sup>1122</sup> no es infrecuente, según ya se ha analizado, que los trabajadores integrados en una sociedad minera de estructura grupal desempeñen su actividad laboral en varias de las empresas del grupo<sup>1123</sup> (bien de forma simultánea o alternativa, bien de forma sucesiva) que tiene como fundamento la búsqueda de un mejor funcionamiento de la explotación carbonífera y una mejor organización económica del complejo empresarial minero, esto es, razones técnicas, económicas, organizativas y de producción<sup>1124</sup>. Algunos convenios colectivos condicionan, de forma expresa y simultánea, la posibilidad empresarial de efectuar los acoplamientos necesarios de personal de un grupo a otro, al necesario respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, siempre que no se sobrepase la duración de la obra para la que el minero ha sido destinado<sup>1125</sup>.

La OLMC también se ocupó de recoger una definición de traslado, entendiendo por tal aquél que implique cambio de centro de trabajo con carácter permanente no motivado por ascenso reglamentario (art. 42 OLMC). La misma norma consideró, sin embargo, que no existe cambio de centro de trabajo cuando la movilidad de un trabajador se efectúe dentro del área de dos kilómetros (criterio de medida que resulta hoy anacrónico y es oportunamente ampliado por convenio<sup>1126</sup>), a contar desde el lugar en que entra habitualmente al trabajo, o

<sup>1122</sup> STCT de 27 de mayo de 1980 (Ar. 3067).

<sup>1123</sup> Por todos, MONEREO PEREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 21, 1985, especialmente, págs. 110-119.

<sup>1124</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993, especialmente págs. 39-49.

<sup>1125</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 8).

<sup>1126</sup> El Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20) entendió, por ejemplo, que no habría traslado cuando el nuevo centro de trabajo se hallase a distancia no superior a cinco kilómetros del anterior.

cuando dicha movilidad acerque al trabajador al domicilio que le esté reconocido por la empresa (art. 30 OLMC). Resulta obligado en todo caso que el traslado exija un cambio de residencia<sup>1127</sup>, siempre y cuando no obedezca a una caprichosa decisión del trabajador de acercar su domicilio al lugar de trabajo<sup>1128</sup>. Determinante resultará discernir en cada situación de traslado individual, utilizando criterios de generalidad, si este cambio para el trabajador medio exigiría la variación o no de su domicilio, con independencia de que éste lo haga posteriormente<sup>1129</sup>. El art. 46 OLMC se encargó de precisar a este efecto la posibilidad de que el empresario facilite medios de transporte a los trabajadores afectados por un traslado, computando como tiempo de trabajo el de retraso sobre el horario previsto en los viajes de ida

---

<sup>1127</sup> STCT de 27 de mayo de 1980 (Ar. 3067), considerando que el traslado del Grupo minero Marrón al grupo Fontoia, sin que ello llevara aparejado cambio de domicilio, no daría lugar a indemnización alguna en concepto de gastos de traslado. Con dicción similar se manifiesta la STCT de 8 de junio de 1981 (Ar. 3897), al estimar que el paso al pozo San José (Turón), estando antes destinado en el de Barredo (Mieres), no dará lugar a indemnización alguna, puesto que no se ha producido cambio de domicilio y, además, le ha sido facilitado el transporte gratuito por la empresa demandada para su desplazamiento al punto concreto en que deba desempeñar sus funciones.

<sup>1128</sup> SALA FRANCO, T.: *La movilidad del personal dentro de la empresa*, Madrid (Tecnos), 1973, pág. 67.

<sup>1129</sup> Debe partirse para ello de la preceptiva consideración del centro de trabajo, no tanto como un mero marco físico sino en referencia a un concepto más amplio y flexible constituido por un espacio territorial o geográfico donde el trabajador ha de desarrollar su prestación (comarcal, provincial...), apreciándose cambio de lugar no sólo allí donde hay una variación de centro físico, sino también donde varía la adscripción a un ámbito geográfico aún persistiendo la adscripción al centro físico. CRUZ VILLALON, J.: "La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal", *RPS*, núm. 125, 1980, págs. 93-94.

El elemento territorial parece determinar de este modo la existencia de centros distintos cuando éstos se hallan en diferentes localidades, de forma que el alejamiento entre ellos impide la existencia de uno sólo (art. 40 ET), siendo éste el caso, por ejemplo, de un lavadero de carbón situado a varios kilómetros de la instalación dedicada a la extracción del mineral. En general, SALA FRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: "El concepto de centro de trabajo", *AL*, 1985, Tomo I, pág. 1651; idea que reiteran en "El centro de trabajo: configuración legal", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo I, Madrid (Edersa), 1990, pág. 234.

no imputable a los trabajadores ni a tercero<sup>1130</sup>, "oscura dicción que habrá de ser traducida por el exceso de tiempo empleado en los viajes de ida al trabajo a consecuencia del traslado"<sup>1131</sup>.

Uno de los datos más relevantes a considerar, como ya se indicó, es la necesaria justificación causal del traslado, pues la decisión empresarial debe de apoyarse en la concurrencia de una causa suficiente, a saber: razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, así como contrataciones referidas a la actividad empresarial (según se encargan de exigir también algunos convenios colectivos<sup>1132</sup>); a partir de tales premisas se debía considerar inaplicable el concepto de traslado "por voluntad y conveniencia de la empresa"<sup>1133</sup> (art. 43 OLMC<sup>1134</sup>), dada su aparente contradicción con una norma de superior rango legal, cual es el ET; es posible sostener, por contra, la vigencia las siguientes circunstancias (acogidas convencionalmente) que sirven para detallar las causas genéricas anteriormente señaladas: "aplicación de nuevos métodos de trabajo, introducción de mecanización, concentraciones, reestructuración y nacionalización de explotaciones, agotamiento de yacimientos, condiciones antieconómicas de alguna explotación, agrupación de explotaciones o servicios en función de su mejor productividad, crisis de mercado, causas de fuerza

---

<sup>1130</sup> STCT de 19 de abril de 1988 (Ar. 2816). En ella a cuestión controvertida trae causa en que la empresa demandada, perteneciente a la industria del carbón y a la que laboralmente están vinculados los trabajadores demandantes, procedió, por razones técnicas de productividad y seguridad, a la modificación de condiciones de trabajo, por cuanto el acceso al lugar de trabajo, que venía realizándose por la bocamina sita en la localidad de Matalana de Torío, donde los demandantes tenían su domicilio, en lo sucesivo se habría de efectuar por un punto próximo al pueblo de Santa Lucía; variación que, habida cuenta a ampliación de la distancia al lugar de trabajo que ello llevó consigo, determinó la puesta a disposición de los afectados de un adecuado medio de transporte al nuevo punto de acceso a la bocamina. Mediante la demanda lo que se pretende es el abono del importe de la indemnización prevista en el art. 43 OLMC (totalidad del salario y respeto de su categoría profesional y todos cuantos derechos tuviera reconocidos en virtud de su contrato de trabajo), resolviendo el órgano jurisdiccional tal dilema en armonía con el criterio jurídico de la empresa y apoyándose para ello en que "efectivamente el art. 42 OLMC, al sancionar el concepto de traslado como el cambio de centro de trabajo con carácter permanente, se está refiriendo a un movimiento geográfico que, por su permanencia, puede llevar aparejado cambio de domicilio, y precisamente si esto se produce cuando entra en juego el párrafo segundo del art. 43, que sanciona los derechos indemnizatorios, los cuales, tendentes a compensar los gastos y quebrantos que la mutación ocasiona al trabajador, no son concebibles si tal situación onerosa no se origina".

<sup>1131</sup> STCT de 17 de junio de 1985 (Ar. 4017).

<sup>1132</sup> Entre otros, Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 8), que utiliza la expresión acoplamiento "que sean necesarios"; por su parte, el Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 29) alude a "necesidades del servicio".

<sup>1133</sup> La doctrina judicial solía exigir ya, sin embargo, que el traslado a un pozo diferente del habitual tuviera su origen en razones técnicas. STCT de 13 de noviembre de 1976 (Ar. 5231), en la que incluso se acompañó informe del Ingeniero Jefe del Pozo.

<sup>1134</sup> De aplicación, no obstante, en Sentencias precedentes; por ejemplo, STCT de 14 de diciembre de 1977 (Ar. 6480).

mayor..."<sup>1135</sup> (art. 44 OLMC), y cualquier otra que pudiese tener cabida dentro de los perfiles difusos del art. 40 ET, como, por ejemplo, la "conveniencia de una buena organización o de un mejor rendimiento en el trabajo"<sup>1136</sup>.

La OLMC estableció como vía prioritaria a través de la cual introducir límites a las amplias potestades empresariales para modificar el lugar de destino del trabajador, el genérico criterio del orden inverso a la antigüedad en la mina de que se trate (art. 43 OLMC), combinándolo, "en cuanto fuere conciliable", con la distancia al anterior domicilio y la facilidad de desplazamiento (art. 44 OLMC); limitaciones que podrían considerarse de vigente aplicación<sup>1137</sup>, en virtud de su carácter objetivo y en cierta medida razonable, en tanto no sean objeto de sustitución vía convenio colectivo (que por el contrario a ellas se remiten) que bien pudiera establecer otros parámetros no discriminatorios que permitan reducir lo más posible los gastos causados por los traslados<sup>1138</sup>.

En cuanto a los efectos de la movilidad geográfica aceptada, en la medida en que el ET no desciende a detallar directamente el contenido posible de los conceptos que integran las indemnizaciones por traslados (limitándose a establecer genéricamente la inclusión de los gastos ocasionados al propio trabajador y a los familiares a su cargo y remitiendo a los términos del acuerdo entre partes y a los que, como límites mínimos, se contengan en los convenios colectivos), pueden considerarse subsistentes las cargas empresariales referenciadas en el art. 43 OLMC<sup>1139</sup> (adoptadas vía convencional) demostrativas de un claro carácter protector, en tanto conceden al trabajador afectado derechos de variada índole:

---

<sup>1135</sup> STCT de 22 de mayo de 1974 (Ar. 2498), que considera el traslado del Pozo Olloniego al Pozo Candín, a consecuencia de la condición antieconómica de la explotación del pozo abandonado. En sentido similar, STCT de 28 de junio de 1979 (Ar. 4493), atendiendo a razones económicas o de reestructuración del trabajo.

<sup>1136</sup> Presente, por ejemplo, en el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 20).

<sup>1137</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales...*, cit., págs. 82 y 83.

<sup>1138</sup> GARCIA NINET, J.I.: "La movilidad de los trabajadores: consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid (Editoriales de Derecho Reunidas), 1981, pág. 289.

<sup>1139</sup> STCT de 17 de junio de 1985 (Ar. 4017).

-- Pago de los gastos del traslado, que comprenderá tanto los de locomoción propios del minero y de sus familiares (entendidos éstos en un sentido amplio que coincide con los beneficiarios del Régimen General de la Seguridad Social<sup>1140</sup>) como los de transporte de enseres (mobiliario, ropa, etc).

-- Abono de una indemnización o gratificación extraordinaria equivalente a cuatro mensualidades de su salario global.

-- Obligación de facilitar a los trasladados un domicilio adecuado con renta similar a la que venían satisfaciendo, y si esto no fuera posible, abonar la diferencia de renta existente.

-- Derecho del trabajador trasladado a percibir la totalidad del salario<sup>1141</sup>, respetando su categoría profesional y todos cuantos derechos tuviera reconocidos por razón de su contrato de trabajo.

-- Si con posterioridad a un traslado variasen las circunstancias que lo motivaron y se produjera necesidad de personal en el centro de origen<sup>1142</sup>, la empresa vendrá obligada además a ofrecer a los trabajadores trasladados las vacantes existentes, las cuales habrán de cubrirse siguiendo, dentro de cada especialidad, el orden de antigüedad en la empresa (criterio adoptado expresamente en algún convenio<sup>1143</sup>). Si los trabajadores rechazasen la propuesta, o dejasen transcurrir ocho días hábiles sin aceptarla expresamente, la empresa podrá acoplar al personal según aconseje la organización técnica del trabajo (art. 45 OLMC). En estos supuestos el empresario minero (o con mayor acierto las personas habilitadas, pues el poder de organización laboral de la empresa minera suele desenvolverse a través de complejos sistemas de delegaciones de poder y repartos de competencias que tienen siempre presente los

<sup>1140</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales*, cit., pág. 88.

<sup>1141</sup> En el mismo sentido el Convenio para la empresa UMESA (art. 11), que prevé expresamente la continuidad en el devengo de la misma retribución que venía el trabajador percibiendo con anterioridad, independientemente de los gastos que pudiera producir el cambio de centro de trabajo, que serán a cargo de la empresa.

<sup>1142</sup> STSJ/Asturias de 15 de diciembre de 1989 (Ar. 1075), en referencia al supuesto de hecho siguiente: el actor, con categoría profesional de Picador desde el 14 de junio de 1969 en el Pozo Olloniego, fue destinado en el mes de julio de 1972 por cierre de la anterior explotación al Pozo Monsacro. Al referido trabajador, con fecha de 1 de mayo de 1983, se le ofreció la posibilidad de reintegrarse al Pozo Olloniego, renunciando tal oferta. Con fecha 1 de julio de 1984 obtuvo la categoría de Vigilante de segunda interior, solicitando con fecha diciembre de 1988 el reintegro al Pozo Olloniego, que se le deniega por la empresa. El Tribunal estimó que: "el art. 45 OLMC sólo se refiere a la situación planteada en el concreto supuesto de autos, de petición de traslado a instancia del trabajador a su centro de trabajo de origen, con posterioridad a la movilidad geográfica de carácter permanente acordada por la empresa, supeditando el derecho al mismo, a la existencia en tal centro de trabajo de la necesidad de personal, necesidad que no se ha acreditado en el concreto supuesto de autos, por lo que no puede estimarse infringido el mismo".

<sup>1143</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 8).



conocimientos técnicos exigidos por el cargo, con el fin de evitar la producción de accidentes) va a decidir la estructuración del trabajo desde el punto de vista técnico, sin verse sujeto por el parámetro del respeto a la antigüedad de los trabajadores. Es importante reseñar a este efecto que las facultades de organización técnica del trabajo se aplican en este sector de forma extraordinaria y más si se tienen en cuenta los complejísimo métodos extractivos incorporados a las explotaciones carboníferas en los últimos años. Un examen minucioso de todas y cada una de tales facultades trascendería el propósito de este estudio, en tanto conduciría a un ámbito no propiamente jurídico, centrado principalmente en aspectos tales como la ordenación sobre el uso o manejo de medios, máquinas o instrumentos de trabajo; la conservación, entretenimiento y puesta en servicio de cada instrumento; la instrucción sobre la manipulación del combustible fósil; la exigencia de rendimientos mínimos; el establecimiento de sistemas de incentivos; o la determinación de niveles de trabajo óptimo, trabajo normal o tiempo óptimo.

Analizado el procedimiento legal a seguir en los casos de traslado, perdieron sentido las previsiones contenidas en la Ordenanza que exigían acuerdo escrito de las partes cuando se procediese a un traslado a otra cuenca o provincia dentro del territorio nacional (y a falta de éste la necesaria procedencia a la instrucción del oportuno expediente administrativo<sup>1144</sup> --art. 47 OLMC--), pues con la reforma operada por la Ley 11/1994 se elimina el tradicional control administrativo y se dota a la movilidad geográfica de una mayor flexibilidad, reforzando el poder empresarial en materia de traslados también --y lógicamente-- en este sector. Sentado lo anterior, es posible entender de pertinente aplicación el *iter* procedimental previsto con carácter general en el art. 40 ET, distinguiendo, como no podría ser de otro modo, entre traslados individuales y colectivos; y ello por más que un juicio aquilatado exija la adopción de medidas precautorias adicionales (fundamentalmente en lo que se refiere a formación en algunas categorías objeto de traslado --entre otras, Posteador, Picador, Barrenista, Entibador, etc.--, consideradas tradicionalmente como profesiones más peligrosas) tendentes a evitar que la falta de preparación y capacitación del trabajador en la nueva

---

<sup>1144</sup>Estos mismos trámites habrían de seguirse, según la Ordenanza, para que las empresas que tuvieran otras industrias sujetas a Reglamentación distinta (esto es, enclavadas dentro de distinto ámbito funcional) pudiesen trasladar personal de una a otra actividad.

actividad traiga consigo una ineptitud sobrevenida que, además del inherente riesgo de producción de accidentes laborales, pudiera acarrear un posible despido por causas objetivas, debiendo, entrar en juego acumulativamente, por tanto, el régimen jurídico y los condicionantes, controles y límites legales referidos a la movilidad funcional, implicada en este punto junto a la movilidad geográfica.

En lo que a los desplazamientos respecta, y ante la ausencia previsión sectorial específica, será de aplicación el régimen general, dejando a salvo, como es lógico, la posible ordenación por convenio colectivo<sup>1145</sup>.

En fin, una última cuestión a apuntar en torno a la movilidad geográfica por iniciativa empresarial es la referida al necesario esfuerzo que en éste como en otros tantos temas han de realizar los interlocutores sociales para acotar su regulación adecuándola a las peculiaridades del sector minero y respetando en todo caso el carácter de norma de derecho necesario del art. 40 ET, procediendo, por tanto, a la sustitución de los aspectos completamente superados que recogía la Ordenanza del sector. La negociación en el ámbito de una organización minera de grupo, de empresa o del centro de trabajo se contempla como el cauce adecuado para poner en marcha las decisiones de traslado, porque, en sustitución de la anterior intervención administrativa, la parte esencial en el procedimiento que ha de seguir el empresario en los supuestos de traslado colectivo es la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores durante el cual las partes están obligadas a "negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo"<sup>1146</sup>. En otros términos, el tono de flexibilidad que tiñe la nueva regulación del traslado (que hace perder en la práctica la condición excepcional del mismo desequilibra la relación laboral, potencia el poder empresarial e individualiza la cuestión al suprimir la intervención controladora de la

---

<sup>1145</sup> Para conocimiento de los puntos comunes en traslados y desplazamientos, DEL REY GUANTER, S.: "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994* (coordinador ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994, págs. 219-223.

<sup>1146</sup> GARCIA MURCIA, J.: "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", *RL*, núms. 17-18, 1994, pág. 87; FERNANDEZ DOMNGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R.: "La modificación de convenios colectivos suprapresariales por acuerdos de empresa el supuesto del art. 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", *La Ley*, núm. 3779, 15 de mayo de 1995, págs. 3-7; CABEZAPERERO, J.: *La buena fe en la negociación colectiva*, Santiago de Compostela (Escola Galega de Administración Pública), 1995, especialmente págs. 223-240.

Administración y con ella el control previo que la misma comporta, estableciendo únicamente un control posterior de carácter judicial cuya puesta en práctica no resultará fácil en punto a la simple comprobación de la objetiva existencia de causas que aduce el empresario y, a la vez, a la oportunidad y conveniencia de la decisión empresarial) puede intensificarse todavía más en el sector minero si el proceso de sustitución o derogación de las Ordenanzas laborales carentes de vigencia no va acompañado de una negociación colectiva que recoja pero actualice las pautas reguladoras contempladas sobre el traslado en la OLMC<sup>1147</sup>, tal y como hasta el momento se ha producido.

### 3.3.- Como medida disciplinaria

La configuración de la movilidad geográfica como sanción por falta muy grave se encuentra recogida en el art. 89 OLMC (y adoptada, por ende, en los convenios) si bien limitada al traslado por un período no superior a seis meses y debiendo circunscribirse, además, a una localidad distante más de cinco kilómetros. El principal problema que esta sanción plantea es el relativo a su posible ilegalidad, pues las razones disciplinarias no se encuentran entre las causas recogidas en el art. 40 ET<sup>1148</sup>, no obstante lo cual, una interpretación sistemática podría llevar a conclusiones opuestas, pues el art. 40 ET no está pensando en el poder disciplinario empresarial sino en el poder organizativo, estableciendo el art. 58.3 ET las sanciones prohibidas, entre las cuales no aparecen los traslados<sup>1149</sup>, si bien va de suyo que el minero así sancionado debe conservar todos los derechos profesionales y económicos anteriores<sup>1150</sup>.

<sup>1147</sup> PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *La Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 243.

<sup>1148</sup> GARCIA NINET, I.: "La movilidad de los trabajadores: Consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", AA.VV.: *Jornadas sobre la aplicación del Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 4748.

<sup>1149</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales...*, pág. 110.

<sup>1150</sup> SALA FRANCO, T.: *Loc. ult. cit.*, pág. 110-113.

Otra cuestión que puede plantearse es la de determinar si el empresario, al desplazar o trasladar al trabajador, está obligado a reconocer a este último todos o algunos de los derechos a que se refiere el art. 40 ET. En principio, lo coherente sería mantener que el trabajador sancionado con el traslado no goza, en estos supuestos, de los derechos de carácter económico (gastos de traslado y dietas por desplazamiento) reconocidos en el precepto citado. No obstante, de mantenerse de forma estricta esta interpretación, la sanción impuesta no se limitaría a la modificación del lugar de trabajo, sino que vendría a ser equivalente a la imposición de una multa de haber, dada la cuantía de los gastos que necesariamente tendrían que efectuar el trabajador para dar cumplimiento al orden empresarial. Ahora bien, no tiene por qué reconocerse el

### 3.4.- Otras circunstancias motivadoras de la movilidad

Conviene acusar noticia, por último, de los posibles supuestos de movilidad geográfica (al igual que de movilidad funcional) por razones de política social, que afectará a los trabajadores que por distintas causas han visto disminuida su capacidad laboral o se encuentran reducidos fisiológicamente para el desempeño del trabajo minero. Como quiera que una y otra (movilidad geográfica y funcional) suelen ir íntimamente unidas en la práctica se considera conveniente efectuar una remisión a las razones que se van a apuntar en el análisis efectuado en sede de movilidad funcional.

## 4.- MOVILIDAD FUNCIONAL

El juego de la movilidad funcional, o cambio a funciones distintas a las habitualmente prestadas por el trabajador<sup>1151</sup>, también puede afectar al contrato de trabajo minero. Mientras el art. 39 ET hace referencia a la movilidad producida unilateralmente por voluntad del empresario (en el sentido de que la unilateralidad de éste es suficiente para dotar de eficacia a su decisión, siempre que observe los límites establecidos al ejercicio de tal derecho), el art. 31 OLMC subdividía el tratamiento de la movilidad del personal en cinco supuestos dotados de una regulación específica cada uno de ellos:

- 1.- Petición del trabajador
- 2.- Mutuo acuerdo entre las partes
- 3.- Conveniencia de la empresa
- 4.- Capacidad disminuida

---

el derecho al percibo de indemnizaciones más altas, establecidas a favor del trabajador trasladado y fijadas en convenios colectivos o normativa sectorial. CORTEHEREDERO, N.: *Movilidad geográfica de los trabajadores*, Valladolid (Lex Nova), 1995, págs. 228-229.

<sup>1151</sup> Al respecto se han sostenido doctrinalmente dos posiciones básicas, a saber: una estricta, en virtud de la cual implicaría "el cambio de funciones habitualmente prestadas por el trabajador y que supondría el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo centro" (SALA FRANCO, T.: "Movilidad funcional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1982, pág. 5; y "Movilidad funcional en Derecho español", *RL*, núms. 6 y 7, 1990, pág. 9); y una concepción más amplia que, por contra, incluiría "todas las modificaciones o cambios cualitativos de la prestación de trabajo independientemente de verificarse un cambio de puesto" (RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Movilidad del trabajador dentro de la empresa", *DL*, núm. 9, 1983, pág. 7).

## 5.- Enfermedad profesional

### 4.1.- Solicitud del propio trabajador

El art. 32 OLMC se encargó de establecer como requisito único la necesidad de formular por escrito la solicitud oportuna, en tanto obedece a un interés personal del trabajador. Ahora bien, lo cierto es que la voluntad unilateral del trabajador no resulta nunca suficiente<sup>1152</sup>, y se exige en todo caso la aceptación (no obligada) del empresario, por lo que en definitiva y fundamentalmente se tratará siempre de un acuerdo mutuo entre las partes.

Habrá que tener buen cuidado de valorar, no obstante, en caso de conflicto posterior, la existencia o inexistencia de abuso empresarial por vía de presión directa o indirecta al trabajador para aceptar, y aún solicitar, un cambio de funciones, sin que se deba presumir la voluntad modificativa ni inferir la misma de una mera actitud del trabajador<sup>1153</sup>.

De accederse a la movilidad solicitada, las condiciones del contrato para lo sucesivo (derechos salariales, categoría profesional y demás derechos) serán las que correspondan en cada caso al cambio producido sin devengar indemnización alguna en favor del trabajador<sup>1154</sup>, aún en el supuesto que la modificación origine gastos e incluso implique un cambio de residencia (art. 32 OLMC, adoptado por las distintas disposiciones convencionales del sector).

---

<sup>1152</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad funcional", *cit.*, pág. 49.

<sup>1153</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "La movilidad del trabajador en el seno de la empresa", *cit.*, pág. 38.

<sup>1154</sup> STCT de 26 de noviembre de 1977 (Ar. 5939), en la que el Tribunal llega a la conclusión de que nunca se declaró una capacidad disminuida en el recurrente, sino que al reincorporarse al trabajo tras ser dado de alta de un proceso de enfermedad común, solicitó de los servicios médicos de empresa que le destinaran a trabajos menos duros, a lo que accedió la demandada. En consecuencia, el cambio de puesto de trabajo no viene impuesto ni por su capacidad física en relación a los servicios que con anterioridad tenía encomendados en el cargadero de madera, ni fue por orden o conveniencia de la empresa, sino por voluntad del propio interesado y, por ello, no son abonables las diferencias salariales solicitadas.

#### 4.2.- Mutuo acuerdo

El art. 33 OLMC se limitó a establecer la necesaria formalización escrita del acuerdo modificadorio, remitiendo, por lo demás a lo convenido entre las partes. Esta modificación bilateral se ha de someter, sin duda, a las reglas generales de los contratos<sup>1155</sup>, exigiendo para su celebración, por tanto, idénticos requisitos de consentimiento y forma y, muy singularmente, la ausencia de error, dolo, violencia o intimidación en las partes y sobre todo en el trabajador<sup>1156</sup>.

Así, pues, y de acuerdo con el tenor literal de la Ordenanza la modificación de la relación obligatoria quedaría sometida a la autonomía de la voluntad de los interesados. En cuanto a una posible renunciabilidad de derechos por parte del trabajador minero, se debería considerar que el acuerdo queda sometido a los límites normativos de la movilidad funcional, considerando, en consecuencia, que cualquier acuerdo que tuviera aparejada una minoración de tales límites supondría un fraude a la Ley<sup>1157</sup>; por más que no se deje de reconocer que esta interpretación puede resultar un tanto forzada, dada la claridad terminológica de la Ordenanza que se remitía plenamente a lo acordado por las partes.

#### 4.3.- Por conveniencia de la empresa

Los cambios de funciones que el empresario minero puede realizar gracias al poder para decidir que tiene sobre los objetivos de la explotación que dirige y para establecer una planificación capaz de atender a las demandas actuales y futuras del mercado en función de sus recursos, sin condicionante causal que los justifique, tal y como se desprende del art. 39

---

<sup>1155</sup> Vid., relacionado con el lo, STCT de 1 de junio de 1979 (Ar.3690), que estima "cu cualquiera que sea el alcance que se pueda atribuir al acuerdo de la empresa de procedencia sobre aplicación a los empleados de economato de las condiciones de los administrativos, en modo alguno pueden aplicarse a aquellos las normas propias de éstos que por afectar a la compensación de horas convenidas, concepto sustitutivo de las posibles prolongaciones de jornada en régimen de trabajo que por sus modalidades no es aplicable al personal de economato, que, en su caso ha de percibir las horas extraordinarias que efectivamente trabaja..".

<sup>1156</sup> SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F.: *La modificación de la prestación de trabajo*, Bilbao (Ediciones Deusto), 1991, pág. 25.

<sup>1157</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad funcional", *cit.*, pág. 48.

ET, no se condicionan tampoco legalmente a control previo alguno de los representantes de los trabajadores ni de la Administración. Los únicos límites o condicionamientos a la movilidad funcional reseñados en la OLMC (art. 34 en su primer inciso) consistían en un debido respeto a "los derechos adquiridos", expresión un tanto ambigua, que conduce a entender como plenamente operativas las pautas limitativas del art. 39 ET<sup>1158</sup> (titulaciones, grupo profesional<sup>1159</sup> o categorías equivalentes, derechos profesionales y retribución correspondiente a las funciones que efectivamente el trabajador realice, salvo en aquellos casos en los que se encomienden funciones inferiores -en los que se mantendrá la retribución de origen-). Esto no es sino consecuencia derivada del régimen jurídico sectorial menos beneficioso para el trabajador que el contenido de la Ley, que conduce, por tanto, a declarar la ineficacia jurídica del art. 34 en su primer inciso de la OLMC, por contravenir los principios de jerarquía y orden normativo.

Este poder de variar el contenido funcional de la prestación de trabajo atiende fundamentalmente al interés empresarial en ordenar cambios en tareas y cometidos por exigencias organizativas, pero que, en última instancia, se orientan al incremento de la productividad<sup>1160</sup>. Es preciso reconocer, además, que la OLMC efectuó una regulación detallada de la movilidad del personal, dedicando a ello la sección tercera del capítulo IV (arts. 30-41), a diferencia de la opción contenida en las Reglamentaciones antecedentes, que no fueron excesivamente expresivas al respecto, antes al contrario, guardaron silencio y recondujeron tácitamente tales actuaciones a la fórmula genérica establecida acerca del poder de organización práctica del trabajo por parte del empresario.

La normativa sectorial puede establecer condiciones más favorables para el trabajador, al tener las antecitadas pautas legales un carácter de derecho necesario relativo o imperativo de norma mínima<sup>1161</sup>. En este sentido, pese a la inexistencia de límites de carácter causal<sup>1162</sup>,

---

<sup>1158</sup> GARATECASTRO, J.: "Movilidad funcional en la empresa I y II", *AL*, núm. 37, 1993, págs. 655-667.

<sup>1159</sup> ALEMANPAEZ, F.A.: "La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional", *RL*, núm. 15, 1992, págs. 22-40.

<sup>1160</sup> MARTINEZABASCAL, V.A.: "Flexibilidad laboral y reforma normativa sobre movilidad funcional", *REDT*, núm. 67, 1994, pág. 765, y bibliografía allí citada.

<sup>1161</sup> Aunque no falta algún pronunciamiento jurisdiccional, si bien totalmente excepcional, que establece el carácter

se podría mantener subsistente la exigencia de causa justificativa limitativa de la discrecionalidad del empresario que exija o aconseje la movilidad (art. 34 OLMC) al no haberse procedido a la oportuna sustitución (sino a su adopción) convencional, a saber:

-- "el establecimiento de la organización técnica del trabajo", siendo pertinente entender<sup>1163</sup> que constituirían razones técnicas las que inciden sobre los puestos de trabajo a consecuencia del progreso tecnológico (introducción de nuevas máquinas, mecanización, automatización, etc...), e integrarían el concepto de motivos organizativos los debidos a la introducción de métodos de trabajo, agrupación de instalaciones o del personal para conseguir una mayor productividad, utilización intensiva de las instalaciones mediante el establecimiento de nuevos turnos, reconversión de empleados a trabajadores directos, cambios de puestos de trabajo por saturación de jornada, etc. El término "por razones organizativas" haría referencia, en fin, a motivos de orden económico, que derivan de una disminución de la producción debida a contracciones de la demanda o dificultades de funcionamiento económico de la empresa, y que se reducen en el más convencional concepto de crisis económica.

-- "la extensión del sistema de remuneración con incentivo", parámetro remuneratorio habitual en el sector minero, incluyendo tanto el destajo o trabajo por unidad de obra (atribuido principalmente a ciertos colectivos de trabajadores, tales como Picador, Entibador, Barrenista o Ayudante de Barrenista -art. 106 OLMC-) como cualquier otra modalidad de remuneración sobre la base de primas u otros estímulos en función de mayor rendimiento o esfuerzo del trabajador (art. 103 OLMC).

---

dispositivo de los límites y condiciones del art. 39 ET. Vid., por ejemplo, STC de 25 de abril de 1985 (Ar. 2894)

<sup>1162</sup> El acto del empresario minero se asentaría en su propio poder de dirección, sin necesidad de tener que invocar, para su justificación, ninguna motivación específica, lo que es de suma importancia desde la tesis de una eventual impugnación del acto de la movilización. Naturalmente, la discrecionalidad no podrá cubrir actitudes empresariales, animadas por un fin tope de perjudicar al trabajador, o de discriminación peyorativa que deberían considerarse ilegítimas, y como tales impugnables, pudiendo ser anuladas por la jurisdicción, si el trabajador minero demanda su tutela; pero en tal caso recaerá totalmente sobre éste la carga de alegar y probar el fin espúreo del acto empresarial, con todas las dificultades que ello pueda entrañar, y no sobre el empresario la de justificar el propio acto. CONDE MARTIN DE HIJAS, V.: "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", *cit.*, pág. 245.

<sup>1163</sup> RIVEROLAMAS, J.: "Modificación de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1982, págs. 174-175.



Se puede encomendar trabajos que, aún estando integrados en un mismo grupo o que tengan una equiparación a un diferente nivel retributivo, requieran otras aptitudes profesionales o sea diferente el contenido de la prestación, situándose extramuros del ámbito originario de la prestación. Especialidades propias de movilidad funcional se presentan así en el sector minero cuando el cambio de funciones exigido a un trabajador y derivado de una necesidad de organización práctica del trabajo pudiera suponer variar su ubicación laboral de exterior a interior de la explotación o viceversa, implicando, por tanto, la asunción de las diferentes condiciones de prestación de servicios (jornada, retribución, peligrosidad, métodos de trabajo...) en uno y otro campo. La OLMC dedicó sus arts. 37 y 38 a regular tales supuestos que, sin duda, no serán del todo infrecuentes.

#### **4.3.1.- Destino de interior a exterior**

La principal dificultad que se plantea en el supuesto en este punto indicado entronca con la superior dedicación diaria al desarrollo de la actividad minera que se debe llevar a cabo en las labores externas respecto a las de interior, pues estas últimas por específicas condiciones de peligrosidad, penosidad e insalubridad hacen aconsejable una duración inferior a la ordinaria. En este sentido, el art. 37 OLMC, en su primer inciso, establecía distinto régimen jurídico en función del plazo de preaviso por parte del empresario respecto del efectivo cambio de destino, a saber:

-- si el empresario procedió a avisar a los trabajadores la víspera, el aumento de jornada no implicará una retribución superior, conservando siempre el salario de interior.

-- si, por el contrario, los mineros afectados no hubiesen sido advertidos la víspera tendrán derecho a recibir como extraordinario el tiempo que exceda de su jornada legal en el interior.

El factor tiempo incide también de otra forma en este caso, teniendo en cuenta la mayor o menor dedicación de los trabajadores de interior destinados a tareas externas, pues si tal destino tuviese una duración superior a tres días al mes se otorgará un derecho al

trabajador a percibir como extraordinario el tiempo de diferencia de jornada en cuanto exceda de dichos tres días.

Esta modalidad de movilidad funcional, que ha de ser "circunstancial" según el tenor de la OLMC, dista de estar bien definida y con un sentido unívoco; antes al contrario, se trata de una noción en la que se deben amparar hasta dos distintas vertientes: temporal (su duración ha de ser la estrictamente necesaria) y modal (debe contar con la pertinente justificación técnica u organizativa).

Únicamente cabe añadir que son escasos los convenios colectivos que la contemplan, y cuando lo hacen se centran en la necesidad de respetar la jornada de interior y a las percepciones económicas de su anterior puesto de trabajo<sup>1164</sup>, esto es, en el mantenimiento de las condiciones laborales de que disfrutaba el minero antes del cambio.

#### **4.3.2.- Destino de exterior a interior**

Para este supuesto se establecen limitaciones adicionales si puesta en comparación su regulación con el anterior, al punto que, además de exigirse el carácter "circunstancial" al destino (hipótesis conincidente), se requiere que las labores de interior tengan unas determinadas características, que básicamente coinciden aunque con distintos matices, en tratar de evitar la producción de accidentes debidos a las mayores dosis de peligrosidad que presenta el trabajo subterráneo, así:

1.- Que estén relacionadas con el oficio desempeñado tradicionalmente por el trabajador. Se trata de evitar siniestros que el desconocimiento del minero de exterior respecto de las técnicas laborales a aplicar en el trabajo del interior pudiera ocasionar tanto para él como para sus compañeros de trabajo.

---

<sup>1164</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 13). Por su parte, los Convenios para la empresa SAMCA (centros de trabajo "Alcorisa" y "Sierra de Arcos") (arts. 20 a) y 7 a) precisan las percepciones siguientes cuando un trabajador fuese trasladado por conveniencia de la empresa del interior al exterior: el primer día, la prima de trabajo que venía cobrando en el interior; los restantes, la media resultante de sumar esta prima con la prima mínima del exterior dividida por dos. Además, al incorporarse de vacaciones o baja de accidente, se tendrá en cuenta para el cálculo de la prima lo que venía cobrando el último día en el interior, antes de la baja o vacaciones, sumado a la prima de exterior y partido por dos.

2.- Que sean adecuadas al estado físico y aptitud del afectado, pues es sabido que los trabajos de interior suponen una dureza superior respecto de los de exterior, necesitando el trabajador estar en posesión de unas perfectas cualidades físicas y aptitudes para poder llevarlos a efecto, sin que ello le ocasione problemas de salud y sin que se eleve el riesgo de provocar algún tipo de siniestro laboral.

Mientras dure su destino en el interior de la mina se equipará su retribución y jornada a los trabajadores de similar categoría del interior. La retribución de interior normalmente será más elevada y la jornada más reducida en virtud de la mayor hostilidad en que se desarrollan las tareas subterráneas, por lo que el trabajador se verá en cierto modo compensado. El factor tiempo vuelve a incidir otra vez, pues si tal situación durase dos o más horas, se computará la jornada a efectos económicos como del interior (art. 38 OLMC, adoptado, una vez más, de forma supletoria por la negociación colectiva).

#### **4.4.- Disminución de la capacidad**

La movilidad se justifica en este supuesto básicamente por razones de política social y tiene su raíz en el principio de estabilidad en el empleo, dadas las previsibles dificultades que los trabajadores disminuidos fisiológicamente tendrán de encontrar una nueva ocupación laboral<sup>1165</sup>. Si la disminución en la aptitud para el trabajo habitual que viniera desarrollando el trabajador provoca una notable incidencia en cualquier sector de la producción<sup>1166</sup>, cuenta con una relevancia superior en la minería del carbón, ámbito funcional en el cual los trabajadores deben de realizar enormes esfuerzos físicos que exigen unas aptitudes fisiológicas óptimas, pues lo contrario supondría aceptar una grave situación de peligrosidad para el propio interesado y sus compañeros de trabajo. Las anteriores circunstancias permiten comprender que la OLMC dedicase un extenso precepto de su articulado (concretamente el art. 48) a la regulación de la movilidad funcional por disminución de la capacidad, tomando éste como

---

<sup>1165</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad funcional", *cit.*, pág. 50.

<sup>1166</sup> En general, el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre minusválidos, atribuye a los trabajadores cuya capacidad laboral haya disminuido el derecho a ser trasladados a otro puesto de trabajo compatible con su nueva situación.

presupuesto básico y necesario para que opere el cambio de destino del trabajador afectado<sup>1167</sup>.

En este orden de cosas se recoge, como regla general, la obligación de las empresas de acoplar al personal cuya capacidad hubiese disminuido por edad u otras circunstancias<sup>1168</sup> (disminución o pérdida de visión<sup>1169</sup>, hematopatía crónica<sup>1170</sup>, epilepsia<sup>1171</sup>, etc...) destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones físicas o intelectuales, siempre que hubiera vacante. De esta forma, lo que se contempla es la situación del personal que con ocasión de hallarse prestando servicio activo en alguna empresa dedicada a la actividad que la Ordenanza regula, va perdiendo facultades o aptitud para la tarea en forma sensible, por lo que arbitra una fórmula, mediante la cual estos trabajadores pueden ser acoplados en tareas diferentes, más suaves y benignas que las que hasta el momento viniesen desempeñando; queda claro que la disminución de capacidad hace referencia al trabajo que se desenvuelve y para el que fue contratado, no a aptitudes ya perdidas cuando se ingresó en la empresa, o que poseídas en este instante, no fueron tenidas en cuenta para la función profesional que se iba a desenvolver. Es obvio, que la causa más frecuente y ejemplar es la vejez, y de ahí que, sin excluir otra posible, se aluda expresamente a ella (art. 48 OLMC) y se adopte una solución puente, breve en el tiempo, que permita el acoplamiento aludido mientras llega la edad de jubilación del trabajador minero<sup>1172</sup>.

La propia Ordenanza reseñó un listado no exhaustivo de categorías prioritarias para tal acoplamiento, siendo nota común de todas ellas, como antes se indicó, la sencillez de las

---

<sup>1167</sup> SSTCT de 18 de octubre de 1973 (Ar. 3919), 12 de junio de 1974 (Ar. 2956) y 30 de junio y 26 de noviembre de 1977 (Ar. 3778 y 5939), al no acreditarse en ninguno de estos pronunciamientos judiciales afección patológica alguna no operando la movilidad funcional.

<sup>1168</sup> Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 10).

<sup>1169</sup> STCT de 23 de septiembre de 1976 (Ar. 3976).

<sup>1170</sup> STCT de 19 de noviembre de 1973 (Ar. 4611).

<sup>1171</sup> STCT de 4 de junio de 1973 (Ar. 2471).

<sup>1172</sup> STCT de 18 de octubre de 1973 (Ar. 3919), en la que no se puede entender que concurre en el actor una disminución de capacidad, pues del *factum* de la sentencia se deduce que después del cese del demandante como Entibador es contratado *ex novo* con la categoría de Oficial de tercera, pasando posteriormente a ostentar la categoría de Oficial de segunda, circunstancia que evidencia el desenvolvimiento de un actividad laboral normal sin retrocesos.

funciones que integran su contenido y el escaso esfuerzo necesario para llevarlas a efecto, exigiendo en todo caso que los trabajadores cuenten con los requisitos y aptitudes exigidas para el desarrollo de estos puestos; así se alude a las siguientes profesiones: Porteros, Guardas de casas de aseo, Ordenanzas, Conserjes, Guardas Jurados, Bomberos, Apuntadores o Medidores de madera, Personal de cocheras, Lampistería, Almacenes y Lavaderos, Cuadrero (actualmente sin sentido), Puertas de ventilación, Pesadores de báscula de ferrocarril y de básculas en general, Guardagujas, Guardabarreras, Encendedores, Engrasadores, Jardineros y demás ocupaciones similares. A efectos de provisión de plazas para el desempeño por el personal con capacidad disminuida, la dirección de la empresa ha de informar a los representantes de los trabajadores de las vacantes que se produzcan en el listado de categorías anteriormente aludido (art. 48 *in fine* OLMC), previsión ésta (reiterada en alguna cláusula convencional<sup>1173</sup>) que completa la relación de facultades de los representantes de los trabajadores reseñadas en el art. 64 ET.

En cuanto a los efectos que ocasionaría esta submodalidad de movilidad funcional cabe señalar que, dada la excepcionalidad de la medida en beneficio de la estabilidad en el empleo, no se podría obligar a la empresa a conservar los salarios correspondientes a la categoría de origen, sino que será el nuevo puesto asignado el detonante de la remuneración, acogiendo, por tanto, el principio de funcionalidad del salario<sup>1174</sup>. La OLMC (art. 48.3), sin embargo, disciplinó las condiciones retributivas en función del módulo de la antigüedad del trabajador en la empresa, primando a aquellos trabajadores que llevasen prestando servicios en la empresa durante más de diez años, así: "al personal que cuente con la antecitada antigüedad y se le destine a puesto compatible con su capacidad se le asignará la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo correspondiente a la última especialidad que haya desempeñado con plena capacidad"; por contra, "al personal que lleve menos de diez años desempeñando servicios en la explotación se le asignará la percepción básica mínima por día efectivo de trabajo de la especialidad correspondiente al trabajo que desempeñe tras la movilidad". Fórmula de cálculo retributivo sustituida obviamente por la negociación colectiva, que se ha concretado en algún instrumento convencional asignando a los

---

<sup>1173</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 13).

<sup>1174</sup> SALA FRANCO, T.: "Movilidad funcional", *cit.*, pág. 56.

trabajadores en tales casos las precepciones básicas mínimas correspondientes a su categoría y las nuevas primas o incentivos de su nuevo puesto de trabajo<sup>1175</sup>.

#### 4.5.- La enfermedad profesional como causa de movilidad laboral

##### 4.5.1.- Consideraciones generales

Las específicas peculiaridades derivadas de las condiciones de esfuerzo, penosidad y peligrosidad propias del trabajo minero, así como del habitual aislamiento que caracteriza a las explotaciones mineras (escasa luminosidad, niveles excesivos de grisú, calor elevado, atmósfera húmeda...), traen como consecuencia un elevadísimo índice de disminuciones fisiológicas<sup>1176</sup> que afectan a los trabajadores de dicho hábitat, específicamente "silicosis" (neumoconiosis producida por la infiltración en el aparato respiratorio de polvo de sílice) y "nistagmus"<sup>1177</sup> (en general, oscilación espasmódica del globo ocular alrededor de su eje horizontal o de su eje vertical, producida por determinados movimientos de la cabeza o del cuerpo y reveladora de ciertas alteraciones patológicas del sistema nervioso o del oído interno<sup>1178</sup> que afecta fundamentalmente a los trabajadores de las minas de carbón de hulla<sup>1179</sup>); aunque no se pueden olvidar otras patologías como pudiera ser la "hipertermia"

<sup>1175</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 13).

<sup>1176</sup> Movilidad unida al cambio de puesto de trabajo prescrito por los facultativos encargados de practicar los reconocimientos médicos a los trabajadores que realicen actividades, listadas entre las susceptibles de provocar enfermedades profesionales. Se está ante una medida que se impone al empresario y al trabajador si siempre que exista y se encuentre vacante el referido puesto y el mismo resulte adecuado o compatible con el estado del trabajador, pues, de lo contrario éste causaría baja en la empresa y pasaría a ser inscrito en la oficina de empleo. GARATE CASTRO, J.: "Movilidad funcional en la empresa (I) y (II)", *AL*, núms. 36 y 37, 1993, pág. 644.

<sup>1177</sup> El *nistagmus* de los mineros aparece listado en el punto 7 del apartado E) del Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, modificado por el Real Decreto 2821/1981, de 27 de noviembre. Es una enfermedad que afecta a los trabajadores del sector carbón de media o avanzada edad, quienes difícilmente mantienen el equilibrio y las luces brillantes les deslumbran, hasta el punto de tener que pasar su tiempo libre sentados en su casa o caminando por el campo con protección ocular; se desarrolla en ellos un estado de ansiedad seguido de depresión, particularmente después de un período de desempleo o dificultades económicas. BROWNE, R.C.: "Nistagmus de los mineros", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*, Madrid (MTSS y Oficina Internacional del Trabajo), Vol. 2, 1989, págs. 1629-1630.

<sup>1178</sup> Según el art. 2 de la Orden de 6 de octubre de 1951, por la que se aprobó el Seguro de *nistagmus* de los mineros, se consideró por tal el síndrome constituido por las oscilaciones regulares, involuntarias y rítmicas del globo ocular, con trastornos ópticos y síntomas psiconeuróticos, que por su frecuencia e intensidad incapacitan para el trabajo.

<sup>1179</sup> CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTES VIZCANO, C.: *Lecciones de Salud Laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993, págs. 244-245.

(debido al aumento de la intensidad de las temperaturas a medida que se progresa en dirección hacia el interior de la tierra, a lo que se agrega el potencial calorífico de la maquinaria que cumple las tareas mecánicas de las explotaciones), "micosis interdigital" (o dermatosis causada por un hongo parásito entre los dedos, fecundado por la humedad y el caldeoamiento de las temperaturas), "bursitis" (o inflamación del tejido celular que está debajo de la piel por causa de la obligatoriedad de forzar posturas al ser, en numerosas ocasiones, de escasa altura el techo de los tajos, produciendo, así, un esfuerzo desproporcionado de la columna y una presión excesiva en las rodillas y codos), "sordera", "malacia del semilumbar" (derivada del uso de herramientas vibratorias), etc.

Puede suceder que tales disminuciones carezcan en el momento de su descubrimiento de repercusión sobre la capacidad para el trabajo o que el enfermo de la patología padecida se encuentre sano y sin merma de capacidad de trabajar y, sin embargo, exista la posibilidad, probabilidad o certeza de que si retorna a su puesto originario se producirá una recaída en la enfermedad<sup>1180</sup>; es decir, el trabajador debería ocupar un nuevo puesto de trabajo cuando su ocupación habitual le ocasionase perjuicios fisiológicos, aún sin merma de su capacidad laboral<sup>1181</sup>. Al respecto, el art. 49 OLMC eludió cualquier tipo de regulación expresa y simplemente se remite "a la legislación especial vigente en la materia".

Como no podría ser de otra forma es necesario acudir a la solución incorporada por la Orden de 9 de mayo de 1962, en virtud de la cual se aprueba el Reglamento por el que se organiza el aseguramiento de las enfermedades profesionales<sup>1182</sup>, que consiste, como antes se apuntó, en el traslado obligatorio<sup>1183</sup> del trabajador a puesto de trabajo exento de riesgo dentro

---

<sup>1180</sup> ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, págs. 181-182.

<sup>1181</sup> STS de 30 de enero de 1960 (Ar. 555), referida a un trabajador con categoría de Picador en primera, que aquejado de *nistagnus* pas a prestar servicios en el exterior de la mina.

<sup>1182</sup> Nueva redacción dan a algunos preceptos las Ordenes Ministeriales de 6 de agosto de 1963, de 8 de abril de 1964, de 6 de mayo de 1965, de 29 de septiembre de 1966 y de 28 de julio de 1969.

<sup>1183</sup> Circunstancia que se infiere del art. 46.1 de la Orden de 9 de mayo de 1962, al establecer la obligación empresarial de cumplir los dictámenes médicos de traslado de los trabajadores a efectos de síntomas de enfermedad sin incapacidad temporal.

de la misma empresa (art. 45.1), conservando las remuneraciones del antiguo puesto<sup>1184</sup> a excepción de las retribuciones ligadas directamente a la producción que fueran exclusivas del puesto de procedencia (art. 45.3) -si bien, en los casos de silicosis rigen normas especiales como después se analizará-. Si no fuese posible el cambio de puesto de trabajo, por no existir en la empresa otro puesto exento de peligro o por otra razón suficiente a juicio de la empresa y de la Inspección de Trabajo, el trabajador causa baja en la misma. Si bien en estos casos continuará percibiendo como subsidio su salario íntegro en períodos (que se suceden sin solución de continuidad) de doce meses a cargo de la empresa, seis meses a cargo del ente asegurador y doce meses a cargo del régimen de desempleo. Durante estos períodos el trabajador está inscrito como demandante preferente en la "Oficina de Empleo" y realizará cursos de reentrenamiento profesional (art. 48). Estas disposiciones, por lo demás, conservan plena vigencia *ex art.* 133.2 TRLGSS<sup>1185</sup>.

#### **4.5.2.- Especial referencia a la silicosis**

##### **A) Trabajadores afectados**

La fibrosis pulmonar, o subespecie de neumoconiosis<sup>1186</sup> reductora de la capacidad respiratoria y, en consecuencia, de las facultades laborales<sup>1187</sup>, está listada dentro del apartado C), 1, a) del Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, especialmente para los trabajos expuestos a la inhalación del polvo de sílice libre y concretamente para trabajos en

---

<sup>1184</sup> Salvo que por el desempeño del nuevo puesto le corresponda una retribución superior. YANINI BAEZA, J.: "Aspectos diferenciadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón", *TS*, núm. 58, 1995, pág. 19.

<sup>1185</sup> "Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas, o que puedan establecerse en lo sucesivo, a cargo de este Régimen General o de los empresarios, cuando por causa de enfermedad profesional se acuerde respecto de un trabajador el traslado de puesto de trabajo, su baja en la empresa u otras medidas análogas.

<sup>1186</sup> Dependiendo de las características de las sustancias agresoras del tejido pulmonar, la neumoconiosis adquiere una nomenclatura diversa, así: cuando se trata de antracita se la denomina "antracosis", si es el hierro el que produce el daño se habla de "siderosis", si es el amianto se alude a "asbestosis" y si se trata de sílice es cuando propiamente hay que hablar de "silicosis".

<sup>1187</sup> El nivel de riesgo para quienes están expuestos a esta sustancia depende de tres factores: la concentración de polvo en la atmósfera, el porcentaje de sílice libre en el polvo y la duración de la exposición.



minas<sup>1188</sup>; tiene carácter progresivo e irreversible<sup>1189</sup> al carecer de tratamiento eficaz alguno las lesiones pulmonares que ocasiona<sup>1190</sup>. El riesgo de contraer tal enfermedad se encuentra en relación con la clase del carbón (de tal forma que el riesgo disminuye para el lignito y es mayor para la hulla y la antracita) y aumenta rápidamente para aquellos mineros del carbón que han estado expuestos más de lo normal al polvo de sílice tal y como sucede con los Barrenistas<sup>1191</sup>, pudiendo adquirirse además desde el avance de galería para acceso al yacimiento, la extracción del mineral y su posterior tratamiento, clasificación, molienda, etc<sup>1192</sup>. La gran concentración y la mayor profundidad general de las minas, que obligan a emplear ingentes cantidades de aire con velocidades elevadas contribuyen a aumentar el efecto del polvo y su nocividad para el personal<sup>1193</sup>. Los grados de esta enfermedad constituyen, además, estadios sucesivos en su progresión, lo que no supone necesariamente que al primero de ellos sigan los demás<sup>1194</sup>. Sus consecuencias jurídicas se recogen en el art.

<sup>1188</sup> "Ciertos infortunios con causa en el trabajo, se van manifestando como fenómenos morbosos típicos de ciertas actividades profesionales". BORRAJ ODACRUZ, E.: "El reconocimiento médico por silicosis en la legislación y en la jurisprudencia", AA.VV.: *Estudios en Homenaje Jordana de Pozas*, Tomo III, Vol. 3º, Madrid (IEP), 1981, pág. 182.

<sup>1189</sup> 4ª Conferencia internacional sobre neumoconiosis, 1971, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 85, núm. 4, 1972, págs. 425-426. VIGLANI, E. C.: "Silicosis", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Madrid (MTSS y Oficina Internacional del Trabajo), Volumen 3, 1989, págs. 2257-2264.

<sup>1190</sup> La lucha contra la misma comienza así por establecer previamente unos parámetros capaces de reflejar la nocividad de los ambientes pulvígenos, definir el tipo de aparato necesario para medirlos, fijar unos límites de peligrosidad e investigar los sistemas de prevención más adecuados para cumplirlos. DE LA PEDRAJA CAÑAS, V.: "La silicosis, un problema actual", AA.VV.: *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, Oviedo 16/22 de octubre de 1988, Asturias (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), 1988, págs. 419-420.

<sup>1191</sup> DE LA PEDRAJA CAÑAS, V.: "La silicosis, un problema actual", AA.VV.: *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, cit., pág. 422.

<sup>1192</sup> DE LA POZA LLEIDA, J. M.: *Seguridad e Higiene Profesional*, Madrid (Parainfo), 1990, pág. 246.

<sup>1193</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966, pág. 592.

<sup>1194</sup> Se pueden constatar una serie de circunstancias que influyen distorsionando los índices de la incidencia real de esta enfermedad, con el gran riesgo de una subvaloración que, inevitablemente, acaba afectando a los medios a utilizar en la prevención eficaz de la silicosis. En este sentido, se trata de una enfermedad profesional sujeta a las indemnizaciones que marca la ley, las cuales, casi siempre, suponen reducciones económicas importantes respecto a los salarios, normalmente, percibidos en activo. Esta circunstancia, unida al hecho de que la evolución posterior de la enfermedad de sus formas simples a las complicadas, se encuentra en función de factores en su mayor parte desconocidos, hace que algunos trabajadores se muestren muy reacios a participar en los reconocimientos médicos que les pueden atribuir legalmente una enfermedad que les supondrá abandonar su puesto de trabajo habitual y ver menguados sus ingresos económicos; máxime si las garantías de evolución de la enfermedad no están claramente relacionadas con el trabajo que puedan estar efectuando en el momento actual. Otro factor distorsionante del conocimiento de la incidencia real de la silicosis es el relativo a los diagnósticos, pudiendo distinguirse dos aspectos. Por una parte, la calificación legal denominada "primer grado de silicosis" no obedece a criterios matemáticamente exactos, sino que se basa en unas apreciaciones donde la subjetividad, sobre todo en casos límites, únicamente disminuye a medida que aumenta la competencia del equipo de especialistas que deben juzgar. Por este motivo existen casos en los cuales la dificultad del

45 de la Orden de 15 de abril de 1969, por la que se establecen las normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>1195</sup>.

Efectuadas estas consideraciones previas, es la silicosis de primer grado (siempre que no vaya acompañada de alguna de las enfermedades siguientes: bronconeumopatía crónica, esté o no acompañada de síndromes asmáticos; cardiopatía orgánica, aunque esté perfectamente compensada; cuadro de tuberculosis sospechoso de actividad o lesiones residuales de esta etiología, puesto que mientras subsistan dichas enfermedades intercurrentes se equipara a la de segundo grado con todas sus consecuencias -art. 45 de la Orden de 15 de abril de 1969-; o afecciones tuberculosas, mientras permanezcan activas, pues se equipara entonces a la silicosis de tercer grado) la que trae consigo como efecto jurídico la imposición de traslado a puesto de trabajo exento de riesgo pulvígeno (art. 45.2 de la Orden de 9 de mayo de 1962, por la que se aprueba el Reglamento de Enfermedades profesionales). Trasladando estas elementales consideraciones al terreno que aquí interesa, se puede concluir afirmando la necesaria concurrencia de dos presupuestos de apreciación simultánea<sup>1196</sup>: declaración de enfermedad profesional y, en consecuencia, asignación al trabajador de un puesto compatible con su estado.

---

diagnóstico puede hacer que éste se decante por el principio de favorecimiento de lo que el solicitante desea. Las circunstancias socio-económicas pueden aconsejar en cada época, no obstante, opciones distintas. Concretamente en la actualidad puede que sea mucho mayor el número de trabajadores que, con alguna posibilidad de calificación en primer grado de silicosis, no les resulte atractiva dicha opción. De todas formas, lo anterior habría que relacionarlo con la falta, a nivel nacional, de una uniformidad de criterios y coordinación entre las distintas instituciones que tienen competencia en este tema y quedan lugar a situaciones pintorescas y picarescas que en muchas de las verdaderas incidencias de la enfermedad, a lo que también contribuye, sin duda, la falta de control adecuado en muchos trabajadores que prestan sus servicios en pequeñas empresas donde, a pesar de existir riesgo pulvígeno, no se presta a este problema una mínima atención. MARTINEZ FIDALGO, M.: "Incidencia de la silicosis: factores que distorsionan su realidad", *Industria Minera*, núm. 237, 1984, págs. 39-40.

<sup>1195</sup> El primer grado de silicosis, comprensivo de los casos de silicosis definida y típica que no origine por sí misma disminución alguna de la capacidad para el trabajo, no tendrá la consideración de situación constitutiva de invalidez.

El segundo grado de silicosis, que comprenderá los casos de silicosis definida y típica que inhabiliten al trabajador para desempeñar las tareas fundamentales de su profesión habitual y tendrá la consideración de situación constitutiva de invalidez permanente y se equipará a la incapacidad total para la profesión habitual. De acuerdo con el art. 45.2 de la Orden de 15 de abril de 1969 se equipará al tercer grado cuando la silicosis de segundo orden concurre con afecciones tuberculosas que permanezcan activas.

El tercer grado de silicosis, en el que se integran aquellos casos en que la enfermedad se manifieste al menor esfuerzo físico y resulte incompatible con todo trabajo, tendrá la consideración de situación constitutiva de invalidez permanente y se equipará a la incapacidad absoluta para todo trabajo.

<sup>1196</sup> STCT de 5 de noviembre de 1976 (Ar. 5015), entendiéndose que los dos requisitos no concurren en el supuesto de hecho analizado, pues el trabajador ostentaba la categoría de Guardajurado del exterior, puesto exento de riesgo.

Cuando, a juicio de la empresa y previa conformidad de la Inspección de trabajo, no fuera posible el traslado<sup>1197</sup> el trabajador tiene derecho a dieciocho meses de prestación económica (doce meses con cargo a la empresa y seis con cargo al ente asegurador), facilitándosele la posibilidad de optar por percibir de una sólo vez estas dieciocho mensualidades (art. 48. 5 de la Orden de 9 de mayo de 1962). Si no ejercitase esta opción tendrá preferencia a ocupar un puesto compatible, cuando existiera, en cualquier otra empresa de la misma actividad industrial, conservando el derecho a reincorporarse en la de origen, si lo solicitase, en el plazo de quince días a partir de la notificación a la "Oficina de Colocación" de la existencia de puestos de trabajo compatibles. A tal efecto, se establecerá en dichas Oficinas un Registro especial de los silicóticos de primer grado, viniendo las empresas obligadas a ocupar a los trabajadores que con este carácter preferente se encuentren inscritos en el mismo (art. 48.6 de la Orden de 9 de mayo de 1962).

Durante el aludido lapso temporal de dieciocho meses el trabajador afectado de silicosis en primer grado cuenta además con la prerrogativa de participar en cursos de formación intensiva profesional en el centro más próximo a su domicilio (art. 48.3 de la antecitada Orden). Los obreros que hayan participado en un curso de formación profesional tendrán derecho preferente para colocarse en las empresas en que existan vacantes de la especialidad adquirida, sin que en ningún caso la nueva empresa pueda tener responsabilidad alguna en orden a las consecuencias eventualmente derivadas de la situación silicótica<sup>1198</sup> (art. 48.7 de la Orden de 9 de mayo de 1962).

En todas las provincias en que se encuentren radicadas empresas con riesgo de silicosis se constituirán Comisiones provinciales de protección a los silicóticos, cuya misión

---

<sup>1197</sup> En la provincia de León, en concreto, a efectos prácticos, y según datos obtenidos de los funcionarios encargados de la sección de tramitación de expedientes de invalidez del INSS, no se ha presentado hasta el momento ningún caso en que un silicótico de primer grado no haya podido ser acoplado en otro puesto compatible con su estado.

<sup>1198</sup> Este precepto continúa reseñando que si para ocupar estas vacantes hubieran de trasladarse del local de origen, recibirán, con carácter preferente, las ayudas que reglamentariamente presten los Fondos nacionales en materia de cambio de residencia y adquisición de vivienda. Así, por ejemplo, las ayudas concedidas por la Orden de 4 de noviembre de 1994 como medidas de apoyo a las migraciones interiores, que básicamente se centran en sufragar gastos de viaje tanto personales como de enseres y mobiliario cuando el trabajador despedido tenga que desplazarse desde el lugar de residencia a otra localidad para ocupar puestos de trabajo previamente ofrecidos por el empresario y la localidad de destino se encuentre situada a más de 200 km.

consistirá en colaborar en las medidas de acción tutelar y de asistencia en favor de los trabajadores afectados por silicosis en cualquier grado establecidas en las disposiciones legales y especialmente en la reeducación, readaptación y colocación, así como en cualesquiera otras finalidades de acción asistencial que se puedan organizar (art. 45.14 de la Orden de 9 de mayo de 1962).

### **B) Puestos exentos de riesgo**

Se estimarán como puestos de trabajo incompatibles para los silicóticos de primer grado (art. 45.5 y 6 de la Orden de 9 de mayo de 1962<sup>1199</sup>):

1.- Aquellos cuyo índice de peligrosidad, fijado según las normas de la Orden del Ministerio de Industria de 7 de julio de 1961, sea igual o superior a cinco<sup>1200</sup>.

2.- Aún cuando tengan un índice inferior a cinco, los que se encuentren situados en la manipulación directa de rellenos en seco, en los circuitos de retorno de ventilación, en los frentes de avance de la galería o en los de arranque de la explotación. Transitoriamente se podrán calificar como compatibles, sin embargo, los puestos de trabajo en los frentes de arranque y avance cuando se realice la inyección de agua a presión en los frentes y tajos, consiguiendo una humidificación intensa y eficaz de los mismos, estimada suficiente por el correspondiente Distrito Minero, pero sin que en ningún caso puedan permanecer los trabajadores silicóticos de primer grado más de dos años en dicho puesto. También podrán ser considerados compatibles los puestos de trabajo en los circuitos de retorno de la ventilación, previo informe de Distrito Minero, siempre que estén situados a más de ciento cincuenta metros del lugar más próximo de perforación o de arranque.

---

<sup>1199</sup> Queda aclarado que la redacción de los apartados 5 a 14 de este precepto proviene de la Orden de 29 de septiembre de 1966.

<sup>1200</sup> Los parámetros que actualmente se utilizan para valorar la peligrosidad del polvo en relación con la silicosis son, en primer lugar, el llamado "polvo respirable", tal como es recogido y seleccionado por los aparatos gravimétricos de uso generalizado en la minería, así como el tanto por ciento de sílice libre en el polvo ambiental. También es sabido que este sistema ha sustituido, por lo menos en la práctica, al hasta entonces vigente, consistente en la valoración del número de partículas inferiores a las cinco micras. MARINEZ FIDALGO, M.: "Factores de peligrosidad en el polvo en relación con la silicosis", *Industria Minera*, núm. 238, 1984, pág. 31.

3.- En todo caso, se entenderán como puestos incompatibles los de interior de las minas cuando se trate de trabajadores silicóticos de primer grado que se encuentren en alguna de las circunstancias siguientes:

a) Aquellos en los que los primeros síntomas o el descubrimiento de la enfermedad ocurra tras una permanencia en ellos inferior a cinco años.

b) Los que produzcan procesos que dificulten la permeabilidad nasal y obliguen, en reposo, a aspirar por la boca.

Las empresas deberán confeccionar una relación de sus puestos de trabajo exentos de riesgo, teniendo en cuenta las mediciones de polvo realizadas, haciendo constar el índice de cada uno de ellos; y viniendo obligadas además a revisar cada dos meses aquéllos cuyos índices de peligrosidad sea inferior a cinco (art. 45.7 de la Orden de 9 de mayo de 1962). Las tomas de muestras que se realicen para efectuar dichas mediciones se llevarán a efecto con intervención de miembros del Comité de Higiene y Seguridad o de los trabajadores pertenecientes a la plantilla con experiencia en asuntos mineros y reconocida capacidad para colaborar en tal misión. Dichas condiciones se acreditarán mediante certificado de aptitud expedido por el correspondiente Distrito Minero, previas las capacitaciones y pruebas oportunas, realizadas entre los trabajadores antes citados que, propuestos por la representación de los trabajadores, serán nombrados para todo el tiempo por el que desempeñe su labor la representación que los propuso.

Los impresos en que se reflejen los datos de las tomas de muestras serán visados por el tomador de las mismas y los miembros del Comité de Seguridad e Higiene o trabajadores que hayan intervenido, dando cuenta de las mismas al citado Comité en las distintas reuniones que celebre, de las que se levantarán las oportunas actas, enviando sendos ejemplares al Distrito Minero, Dirección Provincial de Trabajo (u órgano administrativo que haya asumido competencias) y a la Delegación Sindical provincial correspondiente.

Las relaciones de los puestos de trabajo exentos de riesgo serán cotejadas inicial y posteriormente por el correspondiente Distrito Minero, de conformidad con la Orden Ministerial de 7 de julio de 1961, manteniéndose por las empresas a disposición de la Dirección Provincial de Trabajo (u órgano administrativo que haya asumido competencias), que podrá pedir al Distrito Minero en cualquier momento, y respecto a casos de trabajos concretos que efectúe medición oportuna y facilite el correspondiente informe. En las tomas de muestras efectuadas tendrán derecho a estar presentes los trabajadores aludidos, a cuyos efectos la Jefatura del Distrito Minero avisará a la empresa su visita con la debida antelación<sup>1201</sup>.

### **C) Condiciones de trabajo en el nuevo puesto. Especial atención a los conceptos retributivos**

Se puede destacar *a priori*, y como idea general, el mantenimiento de las condiciones laborales que el trabajador venía disfrutando en el puesto de origen evitando así que éste se vea perjudicado en gran medida. En primer lugar, según el art. 45. 9 *in fine* de la Orden de 9 de mayo de 1962 el período de vacaciones de los silicóticos de primer grado trasladados a puesto compatible con su estado físico será el correspondiente a su categoría de procedencia, a no ser que el lapso de asueto del nuevo puesto fuese superior; esta disposición, sin embargo, carece de trascendencia en la actualidad puesto que los días de disfrute de vacaciones ya no se fijan en función de los diversos niveles categoriales sino que son comunes para la generalidad de los trabajadores (art. 66 OLMC<sup>1202</sup> adoptado por numerosas disposiciones convencionales).

La Orden de 7 de diciembre de 1977, por la que se modificó el art. 54 de la OLMC, determinó que a estos trabajadores se les aplicará la jornada por la que se regían en su puesto de procedencia. Las empresas quedan facultadas, no obstante y cuando lo requiera la organización del trabajo, para computar por períodos de hasta cuatro semanas la referida

---

<sup>1201</sup> Una detallada política preventiva se regula en el EM, a la par que la composición y funciones de los Comités y Delegados mineros. Su elección aparece y se regula en la Orden Ministerial de 19 de marzo de 1986.

<sup>1202</sup> Conforme al cual "la duración de las vacaciones de todo el personal, cualquiera que sea el grupo en el que esté encuadrado...".

jornada, si bien con las limitaciones establecidas en esa materia por las disposiciones de carácter general.

Más complejas, si bien en su esencia se denota un tratamiento paralelo al supuesto señalado en el párrafo anterior, son las reglas sobre la conservación de salarios de los silicóticos trasladados a puesto de trabajo compatible con su estado. En este sentido, el art. 49.5 de la Orden de 9 de mayo de 1962 se encarga de precisar el abono del salario base antiguo cuando el correspondiente al nuevo puesto fuese inferior, incrementado con los aumentos periódicos sobre el mismo que por años de servicios le correspondan, así como por la totalidad de los restantes conceptos retributivos asignados al puesto que haya pasado a ocupar.

Además, y precisamente en conexión con las consideraciones anteriores, este mismo precepto establece una garantía en las percepciones de los trabajadores así trasladados equivalente al 75% de la retribución que cada uno de ellos viniera percibiendo como promedio de los doce meses precedentes en su anterior puesto de trabajo<sup>1203</sup>; para la obtención de tal promedio no se tendrán en cuenta las cantidades que correspondan a la antigüedad, prima de exceso de rendimiento y prima por día efectivo de trabajo, que se abonarán como conceptos retributivos separados e independientes, con el fin que puedan experimentar los aumentos futuros correspondientes. Se dictaron dos Ordenes Ministeriales para determinar los procedimientos de cálculo de este complemento garantizado:

1.- Por Orden de 30 de abril de 1973<sup>1204</sup> se adaptó a las características peculiares del Régimen Especial de la Minería del Carbón (Decreto 298/1973, de 8 de febrero), derivadas de la existencia en el mismo de bases normalizadas de cotización, la garantía que para los silicóticos de primer grado, trasladados a puesto compatible con su estado, establecía el

---

<sup>1203</sup> En el art. 45.10 de la Orden de 9 de mayo de 1962 se estableció el cese de la percepción complementaria garantizada al cabo de diez años, durante los cuales el interesado tendría derecho preferente a inscribirse, sin pérdida alguna de retribución, en un curso de formación intensiva profesional. Ahora bien, por Orden de 31 de marzo de 1977 se suprimió el aludido plazo de diez años.

<sup>1204</sup> Por la que se actualiza en Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón la garantía establecida para los afectados por silicosis de primer grado trasladados a puestos compatibles con su estado.

número 9 del art. 45 de la Orden de 9 de mayo de 1962. En este sentido, la garantía de percepciones consistirá, siempre que resulte más beneficiosa, en el 75% del importe que corresponda, en cada momento, a la base normalizada de cotización relativa a la categoría o especialidad profesional que tuviese asignada el trabajador con anterioridad al traslado.

2.- La Orden de 30 de abril de 1977 (por la que se regula el complemento garantizado para los silicóticos de primer grado trasladados a puestos de trabajo compatibles con su estado, en el Régimen especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón) tiene como fundamento la necesidad de establecer un nuevo procedimiento para calcular el complemento garantizado a tales trabajadores, de modo tal que se obvien los inconvenientes administrativos y de fondo que dificultaban su funcionamiento, circunstancia ésta en la que coincidían todas las partes interesadas (empresas, trabajadores y Entidades de Seguridad Social) consultadas al respecto. Así pues, los trabajadores afectados por el traslado que tengan atribuido en su empresa menor salario base que el disfrutado en el trabajo anterior, percibirán un complemento garantizado, por día natural, equivalente al 75% de la diferencia que resulte, en cada momento, entre el salario normalizado de la categoría de procedencia, sin la limitación del tope máximo de cotización, y el de la categoría de Peón de exterior. Se precisa, además, que estarán excluidos de esta prestación complementaria los trabajadores silicóticos de primer grado destinados en puestos compatibles remunerados en función del promedio o porcentaje de ingresos de otros trabajadores a que se referían los arts. 115 (Vigilantes, Artilleros y Posteadores), 116 (Mineros de primera y Ayudantes de artillero) y 117 OLMC (Ingenieros técnicos). La Orden de 30 de abril de 1977 establece, igualmente, que las percepciones derivadas del citado complemento se incluirán en la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Con el objetivo de salvar los posibles perjuicios que a título individual pudiera ocasionar la entrada en vigor de la Orden, se arbitra un derecho de opción (ejercitable mediante escrito individual que se presentará a la empresa) en favor de los trabajadores que, a la entrada en vigor de la misma, fueran beneficiarios de las percepciones complementarias reguladas por la Orden de 30 de abril de 1973 (disposición transitoria de la Orden de 30 de



abril de 1977<sup>1205</sup>); derecho que en vía convencional es oportunamente precisado<sup>1206</sup>. La disposición adicional decimonovena de la Orden de 22 de enero de 1991, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social para el año 1991, amplía la garantía para los silicóticos de primer grado trasladados a puesto compatible con su estado, beneficiarios de las prestaciones complementarias reguladas en los números 9 y 10 del art. 45 del Reglamento de Enfermedades Profesionales, en el sentido de reiterar la posibilidad de optar entre el procedimiento de cálculo del complemento garantizado, establecido en la Orden de 3 de abril de 1973 y el regulado por la de 30 de abril de 1977. La opción se deberá efectuar dentro del plazo de seis meses contados a partir de la fecha de traslado, surtiendo efectos económicos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que se realizó la indicada opción. Los trabajadores silicóticos de primer grado, cuyo traslado se haya realizado con posterioridad al 1 de junio de 1977 y con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden de 1991, se podrán también acoger a la indicada opción<sup>1207</sup>. En uno y otro caso, si no ejercitasen expresamente tal opción, dentro de los plazos reglamentarios, les será de aplicación el procedimiento establecido en la Orden de 30 de abril de 1977. No obstante lo anterior, los indicados trabajadores podrán, dentro del mes de octubre de cada año, solicitar el cambio al sistema de cálculo del complemento garantizado al que deseen acogerse, regulado por las Ordenes citadas, surtiendo efectos económicos a partir del 1 de enero del año inmediatamente siguiente. El punto quinto de la disposición adicional decimonovena de la Orden de 22 de

---

<sup>1205</sup> El plazo de opción se estableció en seis meses, a contar desde la entrada en vigor de la Orden (1 de junio de 1977), con efectos desde el día primero del mes siguiente a aquél en que hubiera ejercitado la opción. A los trabajadores que no ejercitasen tal facultad optativa se les seguiría aplicando el régimen jurídico de la Orden de 30 de abril de 1973. Por Orden de 28 de julio de 1978 se amplía este plazo de opción en el período comprendido entre la fecha de entrada en vigor (1 de agosto de 1978) y el 30 de septiembre del mismo año.

Todos aquellos trabajadores a quienes se concedía el derecho de opción podrían solicitar, no obstante, dentro del mes de octubre de cada año, que les sea aplicable, con efectos de enero del año inmediatamente siguiente, el régimen jurídico contenido en la Orden de 30 de abril de 1977, o bien el establecido en la Orden Ministerial de 30 de abril de 1973. Dentro de las condiciones expresadas, el trabajador podría solicitar, cuantas veces lo estime conveniente, el cambio de sistema legal al que desea acogerse. Esta redacción fue integrada por la Orden de 23 de junio de 1979.

<sup>1206</sup> El Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 8ª) determina así que el personal declarado como silicótico de primer grado con anterioridad a la vigencia de la Orden de 30 de abril de 1977 y no haya optado por percibir el complemento regulado en la misma, incrementará sus percepciones en las cuantías estipuladas en el convenio para el puesto de trabajo que desempeñe con independencia del salario garantizado que le corresponda. Cuando se produzca el establecimiento de las bases normalizadas correspondientes al próximo ejercicio, se absorberá la totalidad o parte de las mejoras del convenio y se incluirá en la retribución del puesto de trabajo; todo ello, a expensas de las resoluciones que sobre la materia pueda dictar la autoridad competente.

<sup>1207</sup> Debiéndose efectuar antes del primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigor de la presente Orden y produciendo efectos económicos a partir del día 1 del mes siguiente al de la solicitud.

enero de 1991 exige como requisitos formales que tanto la opción como la solicitud de cambio de sistema de cálculo del complemento garantizado se ejerciten mediante escrito individual, a presentar a la empresa, que las cursará, dentro de los cinco días siguientes al de su presentación, a la Dirección Provincial (u órgano administrativo competente) o Agencia correspondiente del INSS.

Con todo, cuando la tabla salarial vigente sea modificada, se actualizarán igualmente las retribuciones de los silicóticos de primer grado trasladados a puesto compatible, teniendo en cuenta el aumento que haya sufrido su categoría de procedencia<sup>1208</sup> (art. 45.12 de la Orden de 9 de mayo de 1962).

En supuestos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los trabajadores silicóticos de primer grado al servicio de la empresa tendrán derecho preferente absoluto para permanecer en la misma, y si alguno de ellos debiera cesar, se tendrán en cuenta, para conceder el derecho de preferencia, la edad y cargas familiares. No pocos problemas plantea esta preferencia, habida cuenta su posible confrontación con el principio de igualdad, al considerarse discriminaciones prohibidas, según lo dispuesto en los arts. 4 y 17 ET, tanto las favorables como las adversas. Ahora bien, en materia de igualdad ante la Ley, se parte de la base de que supuestos iguales deben llevar aparejadas consecuencias jurídicas también iguales, de modo que para introducir diferencias tiene que existir una suficiente justificación "que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados"<sup>1209</sup>; pudiendo considerarse constitucionalmente legítimas aquellas medidas positivas o singulares que traten de corregir una situación desigual de partida<sup>1210</sup>, que se produce, sin duda, respecto de los trabajadores silicóticos de primer grado. Conviene añadir que, al ser despedido, percibirá la indemnización correspondiente en función del salario promedio que perciban en el puesto de procedencia los compañeros que ostenten en tal momento la categoría que tenía el trabajador cuando fue trasladado, salvo caso si sus actuales percepciones son superiores.

---

<sup>1208</sup> Aunque la referencia se efectúa a la industria hullera, la actualización de las retribuciones de los silicóticos de primer grado trasladados a puesto compatible es de aplicación a todas las industrias con riesgo de silicosis, tal y como precisó la Resolución de la Dirección General de Previsión de 24 de noviembre de 1966.

<sup>1209</sup> STCo 49/82, de 14 de julio de 1982.

<sup>1210</sup> STCo 28/92, de 9 de marzo de 1992.

## 5.- ANOMALIAS EN LA CLASIFICACIÓN

La situación normal en materia de clasificación sería aquella en que tanto el trabajador minero como cualquier otro desempeñasen funciones acordes con la categoría profesional asignada, en el reconocido tradicionalmente como principio de correspondencia función-categoría profesional<sup>1211</sup>; en ocasiones, sin embargo, tal principio se rompe produciendo anomalías en la clasificación, entendiendo por tales las situaciones que se derivan de que se desempeñen trabajos o funciones de categoría o grupo superior o inferior al acordado<sup>1212</sup>.

Tanto en el sector minero como en el resto, los cambios de funciones más allá de lo que delimita el objeto de la prestación ocasionados por una decisión unilateral del empresario se someten dos exigencias básicas: causa objetiva de justificación y temporalidad de la medida<sup>1213</sup> (art. 39.2 ET<sup>1214</sup>). Es de señalar, por otra parte, que la OLMC dedicó dos preceptos a la regulación de estos supuestos, distinguiendo, según parámetros tradicionales, entre destinos a categoría superior (art. 35) o inferior (art. 36).

### 5.1.- Trabajos de categoría superior

La primera precisión que podría efectuar es que la Ordenanza del sector reguló exclusivamente la atribución de funciones de superior categoría, si bien ha de tenerse en cuenta que se pueden encomendar al trabajador minero funciones distintas de su grupo profesional<sup>1215</sup> o categoría equivalente<sup>1216</sup>, conforme establece el art. 39.2 ET, pero sin que

---

<sup>1211</sup> VALDES DAL-RE, F.: "La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por el ejercicio del *ius variandi* empresarial", *RPS*, núm. 103, 1974, págs. 5 y ss.

<sup>1212</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 278.

<sup>1213</sup> El carácter temporal es el criterio diferenciador de este tipo de movilidad funcional respecto de los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que tendrían carácter permanente (art. 39.5 ET).

<sup>1214</sup> Art. 23 ET 1980; precisamente el objetivo de esta Ley de Reforma se centra básicamente en aumentar las posibilidades empresariales de movilizar funcionalmente a los trabajadores, si bien respetando al máximo los derechos profesionales de éstos. SALA FRANCO, T.: "La movilidad funcional", *RL*, núms. 17-18, 1988, pág. 68.

<sup>1215</sup> Estaremisión carecería de significación si se habla de grupo profesional en el sentido en que lo hacen las Ordenanzas, incluyendo todas las categorías referentes a una rama o línea, por lo que las funciones superiores o inferiores no se producen entre grupos, sino entre categorías equivalentes. MARTINEZ GARRIDO, L.M.: "La nueva movilidad funcional", *AL*, núm. 38, 1994, pág. 599.

ello implique necesariamente que sean de una categoría superior. Es más con fundamento en las innovaciones introducidas en los procesos de producción (con inclusión de la extracción de carbón), la división de tareas no es absolutamente rígida ni de forma obligatoria todos los cambios conllevan la modificación del nivel jerárquico, pudiendo producirse la movilidad a grupos o categorías que no tengan necesariamente atribuido un nivel profesional superior, referido éste a trabajos de mayor o menor responsabilidad, cualificación, complejidad o retribución<sup>1217</sup>.

El art. 35 OLMC estableció como causa justificativa de tal potestad empresarial la situación de necesidad, término ambiguo y de gran amplitud, que debe reconducirse hoy, de acuerdo con el enunciado sintáctico del art. 39.2 ET, no a cualquier situación de necesidad sino sólo a la derivada de razones técnicas u organizativas; es difícil, sin embargo, que tales circunstancias no puedan ser justificadas en el desenvolvimiento normal de la vida empresarial para adoptar medidas transitorias de organización de la fuerza de trabajo<sup>1218</sup>.

Tres exigencias adicionales se recogían en la OLMC:

1.- Como requisito a apreciar de forma simultánea con el señalado en el párrafo anterior para reducir la laxitud de las razones alegables por el empresario (si bien, no reseñado en el ET<sup>1219</sup>), la OLMC exige que los trabajadores objeto de destino a trabajos de categoría superior "posean la aptitud que corresponda". La intención de esta exigencia es, sin duda, evitar en lo posible que los trabajadores ocupen puestos para los que serían no aptos,

---

<sup>1216</sup> Concepto de decaición jurisprudencial; vid., entre otras, STS de 16 de enero de 1991 (Ar. 52). El art. 22.3 ET señala en la actualidad que se entenderá que una categoría equivale a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de información o adaptación.

<sup>1217</sup> ROMANDELATORRE, M.D.: "Clasificación profesional y movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, cit., pág. 199.

<sup>1218</sup> Por lo que, a fin de cuentas, la limitación de la discrecionalidad empresarial es mínima, traduciendo los motivos a alegar en un "mero actuar en interés de la empresa", esto es, en una genérica legitimación que permite adoptar tales decisiones revestidas de una mínima dosis de racionalidad y justificación objetiva en beneficio del funcionamiento productivo de aquélla. RIVERO LAMAS, J.: "La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994", *REDT*, núm. 67, 1994, pág. 712.

<sup>1219</sup> Que recoge simplemente la imposibilidad de invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional (art. 39.3 ET).

elevando así los índices de siniestralidad laboral, ciertamente altos por sí mismos en el sector minero.

2.- La OLMC se preocupó de dejar claro que los trabajadores tendrían derecho a percibir el salario de la categoría desempeñada<sup>1220</sup> ("desde el día en que se incien los trabajos de la nueva categoría y cualquiera que fuese su duración", evitando así un enriquecimiento injusto del empresario<sup>1221</sup>). Esta previsión está de acuerdo con la dicción del art. 39.3 ET, en el sentido de que el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice salvo que se le hayan encomendado funciones inferiores. De acuerdo con un juicio unánimemente compartido por la doctrina científica para acceder a esta retribución es necesario, no obstante, que se desempeñen efectivamente las funciones de la categoría superior y no meramente cometidos mineros auxiliares de la misma<sup>1222</sup>.

3.- La consolidación en la categoría superior tendrá lugar una vez transcurridos los períodos de prácticas establecidos en el art. 24 de la presente Ordenanza (setenta y cinco días trabajados para los Vigilantes y para el resto de personal de interior; cuarenta y cinco días trabajados para los Ayudantes mineros). Estos lapsos temporales suponen una mejora en comparación con los reflejados en el art. 39.4 ET (seis meses en un año u ocho mensualidades en un período bianual), pudiendo considerarse de aplicación como plazos inferiores señalados convencionalmente<sup>1223</sup> (por la naturaleza supletoria de los mismos), dado el carácter de derecho necesario relativo que presentan en este punto las reglas estatutarias. De todas formas, con los requisitos temporales se pretende que la situación sea lo suficientemente prolongada como para evitar ambigüedades, exigiéndose, además, una cierta habitualidad

---

<sup>1220</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (art. 13), en el cual se determina el derecho a percibir la retribución que corresponda a un nuevo cargo o puesto de trabajo en su parte fija o móvil.

<sup>1221</sup> Así, por ejemplo, SSTCT de 9 de marzo de 1973 (Ar. 1218), 6 de julio y 28 de octubre de 1974 (Ar. 3452 y 4359) y 26 de enero de 1989 (Ar. 460).

<sup>1222</sup> Así, entre otras, SSTCT de 16 de mayo de 1973 (Ar. 2115), 30 de septiembre de 1976 (Ar. 4177), 9 de mayo de 1981 (Ar. 3130), 26 de noviembre de 1985 (Ar. 6487), 11 de noviembre de 1986 (Ar. 11298), 3 de febrero de 1987 (Ar. 2201); y STSJ/Asturias de 23 de abril de 1990 (Ar. 1575).

<sup>1223</sup> Por ejemplo, el Convenio provincial de Palencia (art. 19), que requiere el transcurso de sesenta días en períodos continuos y en noventa y cinco en períodos discontinuos para el Personal de Vigilancia; para el resto de personal se exigen cuarenta días en períodos continuos y cincuenta y cinco en lapsos temporales discontinuos. Por su parte, el Convenio para la empresa Anticistas de Gai zarro (art. 34) acoge el módulo temporal de 75 días dentro de un año.

para que no se clasifique por las funciones a realizar en un momento excepcional<sup>1224</sup>. La única excepción (reflejada expresamente en la OLMC<sup>1225</sup> y en alguna norma convenida<sup>1226</sup>) que se podría efectuar se refería a trabajadores que sustituyan a otros que tuviesen reserva de puesto de trabajo con reconocimiento legal al reingreso.

## 5.2.- Trabajos de categoría inferior

A pesar del silencio que guarda la OLMC sobre las causas que necesariamente deben concurrir para justificar el destino a funciones inferiores, es preciso considerar de obligada presencia "necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva", tal y como se desprende del art. 39.2 ET. Resulta criticable, por tanto, la práctica negocial que ha tratado de aflojar este límite en beneficio del poder extraordinario del empresario<sup>1227</sup>.

Por otra parte, sí se requiere en el art. 36 OLMC que las tareas encomendadas resulten adecuadas al estado físico y aptitud del trabajador, demostrándose una vez más la preocupación de los poderes públicos por evitar -en lo posible- supuestos de siniestralidad laboral como producto de la dureza de los trabajos desarrollados en el interior de las explotaciones de carbón. Todo sin olvidar que los cambios de funciones han de prolongarse exclusivamente durante el tiempo imprescindible<sup>1228</sup> (art. 39.2 ET), estando obligado el empresario a comunicar tales situaciones a los representantes de los trabajadores.

---

<sup>1224</sup> VINUESAALADRO, A.: "Categoría profesional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, el Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1985, págs. 267 y ss.

<sup>1225</sup> Relacionado con ello, el art. 35 *in fine* OLMC aclara: no se estimará que existe vacante cuando se sustituya a otro trabajador en ferreo, accidental o, en vacaciones, en excedencia o en situación análoga a éstas.

<sup>1226</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 19), que reseña la inexistencia de vacante por causa de incapacidad laboral transitoria (léase incapacidad temporal) derivada de enfermedad común, accidente o vacaciones. En igual sentido, el Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 8).

<sup>1227</sup> PEREZ DEL RIO, T.: "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida" comentario a la STS de 7 de marzo de 1986", *TL*, núm. 8, 1986, págs. 94-105.

En este sentido, alguna norma convencional posibilita el encomendar funciones de categoría inferior si concurren necesidades de organización del trabajo o causas perentorias o imprevisibles de la actividad productiva con carácter alternativo. Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 8) o el Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 7).

<sup>1228</sup> En algún supuesto convencional tal duración se limita al plazo máximo de un mes. En este sentido, Convenio provincial de Palencia (art. 18).

Una especialidad del sector minero es la referida al establecimiento en determinados convenios de un condicionante adicional, al exigir que ningún productor pueda ser trasladado a puesto de trabajo inferior a su categoría profesional mientras en el mismo centro de trabajo existan otros productores de inferior categoría desempeñando funciones en el puesto del posible trasladado<sup>1229</sup>.

El art. 36 OLMC únicamente añadía que el trabajador conservaría el salario de origen, esto es, seguiría manteniendo el derecho a las retribuciones básicas (y aún complementarias - inclusive las vinculadas al puesto de trabajo anterior-)<sup>1230</sup>, pues el traslado a funciones inferiores nunca le puede suponer un perjuicio económico. Previsión que vuelve a coincidir con lo previsto en el art. 39.3 ET, pudiendo añadir que tampoco puede provocar menoscabo en la dignidad del trabajador ni perjuicio en su formación y promoción profesional.

El ET y la OLMC no hacen referencia al encargo indefinido de funciones de categoría inferior, que supondría una reclasificación en dicha escala categorial pero con conservación de la retribución inherente al puesto de origen<sup>1231</sup>; hipótesis que tendría lugar en supuestos en los que concurriese mutuo acuerdo<sup>1232</sup>, basado en necesidades de la empresa que hicieran

---

<sup>1229</sup> Así, por ejemplo, Convenio de Palencia (art. 18); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 8); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa, 1992 (art. 7).

<sup>1230</sup> SALA FRANCO, T.: "Lamovilidad funcional", cit., pág. 74.

<sup>1231</sup> VINUESA ALADRO, A.: "Categoría profesional", cit., págs. 324-331.

<sup>1232</sup> Así, por ejemplo, STSJ/Castilla-León (Valladolid), de 4 de febrero de 1991 (Ar. 1248). La cuestión tratada se puede reducir a que con fecha de 28 de marzo de 1990 la empresa suscribe con la representación de los trabajadores un Acuerdo sobre saneamiento de la misma, en el que, entre otras medidas, se prevé que la empresa, durante la vigencia del Plan Estratégico y con conocimiento previo de la Comisión de Seguimiento, puede realizar las pertinentes modificaciones y cambios de puesto de trabajo, garantizando al afectado el mantenimiento de la categoría de origen y el derecho de preferencia para volver a su puesto de trabajo de producirse la vacante. Pues bien, con amparo en tal Acuerdo, los actores, con categoría de Vigilante, fueron destinados a realizar funciones de Artillero, pero sin percibir la retribución íntegra que les correspondería como Vigilantes, que es precisamente lo que reclamaron en esta *litis*. Se trata, portanto, de interpretar el citado Acuerdo y determinar si en el mismo se prevé el respeto a los trabajadores afectados por la medida de cambio de puesto de trabajo la retribución anterior que percibían. El Tribunal entiende que no se trata de un típico supuesto de atribución de funciones de categoría inferior por tiempo imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles, manteniendo al trabajador en su retribución y demás derechos propios de su categoría profesional, con comunicación, además, a los representantes de los trabajadores; sino que en este caso se ha producido "una transitoria y excepcional modificación de las condiciones de trabajo, que sólo exige comunicación a la representación de los trabajadores y que ha de cesar en cuanto desaparezcan las circunstancias que la justifican, situación distinta de la que contempla el citado Acuerdo, que debe entenderse que se produce en el ámbito del art. 41, es decir, modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecta a toda la plantilla y que precisa la aceptación de la representación de los trabajadores, aceptación que es obvio se ha producido en este caso, ya que la medida en cuestión está incluida en un Acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores;... los únicos derechos que se le reconocen son el mantenimiento de la

imposible el mantenimiento del puesto anterior que podrían llegar a justificar el despido, siendo posible, entonces, como mal menor, modificar las condiciones de trabajo acompañadas con una variación en el nivel de la prestación. También se produciría esta eventualidad por disminución en las facultades del trabajador, pues el mero transcurso del tiempo u otras circunstancias pueden producir un deterioro de su capacidad física o psíquica, más en el ámbito funcional correspondiente a la minería del carbón, en el que concurren especiales condiciones de dureza, acudiendo en estos casos, como alternativa al despido o abandono del trabajo por parte del trabajador, a la atribución de tareas inferiores, si bien, siendo preceptiva la concurrencia de los siguientes requisitos: 1) imposibilidad sobrevenida de continuar realizando las funciones habitualmente desempeñadas; 2) inexistencia de puestos de igual o superior categoría adecuados a la capacidad y preparación del disminuido físico o psíquico; y 3) que la falta de aptitud no pueda ser remediada mediante cursos de reconversión. No se trata así tanto de una imposición empresarial cuanto de una determinación del derecho del trabajador, pues es éste quien desea la modificación como mal menor.

## 6. - SUSPENSIONES

La relación laboral entre minero y empresario también se ve afectada, sin duda, por el juego de las circunstancias suspensivas, definidas como aquellas situaciones anormales por la que atraviesa el contrato de trabajo caracterizadas por la interrupción temporal de la ejecución de las prestaciones fundamentales del empresario y del trabajador y la continuidad del vínculo jurídico<sup>1233</sup>. En la normativa sectorial, la OLMC no ofrecía un tratamiento sistemático de la

---

categoría, que no la retribución de origen, y el derecho preferente a volver a su antiguo puesto de trabajo cuando se produzca vacante, de donde se ha de concluir que la pretensión de los actores no puede ser acogida por carecer de amparo legal y convencional...".

<sup>1233</sup> VIDA SORIA, J.: *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (IES), 1965, pág. 25. Sobre los antecedentes de esta figura, MOLERO MANGLANO, C.: "Suspensión del contrato de trabajo: nota doctrinal y materiales básicos", *RT*, núm. 91, 1988, págs. 35-60. Las características básicas de esta figura, también en el ámbito de actividad dedicado a la extracción de carbón, son: temporalidad de la situación; interrupción de las prestaciones fundamentales del contrato de trabajo, esto es, el trabajador no presta servicios y el empresario no abona el correspondiente salario -art. 45.2 ET-, lo que no implica necesariamente que el trabajador no pueda percibir determinadas prestaciones económicas pero éstas carecen de carácter salarial; y mantenimiento de la vigencia del vínculo contractual entre la parte trabajadora y la empresarial. En cuanto a los efectos del régimen suspensivo, comunes para todos los sectores productivos, se puede señalar que el art. 48.1 ET reconoce en todas las hipótesis suspensivas la reserva de puesto de trabajo, salvo en aquellas que traen causada la voluntad de las partes. ALVAREZ ALCOLEA, M.: "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", *REDT*, núm. 7, 1981, págs. 22 y 23. pág. 37.



suspensión contractual, regulando en su art. 80, simplemente, la incorporación a filas y en el art. 81<sup>1234</sup> los efectos que sobre la figura del sustituto (contratado para cubrir el puesto provisionalmente vacante) produce la reincorporación del minero con contrato en suspenso. Por lo que respecta a este segundo precepto se pueden apuntar las siguientes notas características:

-- En primer lugar, sus disposiciones se van a aplicar no sólo a la sustitución de los incapacitados para el trabajo mientras se mantenga su incapacidad temporal sino a todos los casos de sustitución.

-- Si el sustituto del reincorporado perteneciera a la empresa, ha de retornar al puesto que anteriormente ocupaba; por contra, si hubiera ingresado precisamente para sustituir al que había causado baja temporal cesará<sup>1235</sup> sin derecho a indemnización alguna. El cesado

Aunque el ET no se pronuncia respecto al mantenimiento de otros derechos durante el período suspensivo, se debe señalar, por ejemplo, que en relación con el cómputo de la antigüedad durante el período de suspensión no se encuentra garantizado en el ET, salvo para los casos de excedencia forzosa motivada por el ejercicio de cargo público y paracadado de hijos, siendo el tema objeto de regulación específica en la normativa sectorial. Cabe decir, sin embargo, que durante el período suspensivo, al mantenerse el vínculo jurídico, la antigüedad debería seguir contando. Con este mismo argumento, se debería entender vigente durante la situación suspensiva el sometimiento del minero y del empresario a las reglas de buena fe (art. 20.2 ET), así como la obligación de no concurrencia ilícita del minero con el empresario (art. 21 ET), al igual que el disfrute de la vivienda ocupada a consecuencia del contrato de trabajo (antiguo art. 52 LCT). SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995, pág. 593.

Algún caso de concurrencia se puede plantear respecto a un mismo minero afectado por varias circunstancias suspensivas, de tal forma que si una de las dos causas derivan su eficacia jurídica de un acuerdo de voluntades, el cómputo independiente de ambos plazos suspensivos no deja lugar a dudas; cuando se trate de dos causas de las calificadas como involuntarias, la solución deberá diferenciar dos situaciones: si ha habido una efectiva reincorporación del trabajador, que inmediatamente después vuelve a faltar al trabajo no procede unificar el cómputo; si no ha habido tal reincorporación desaparecerá la causa antigua y se prolongará la nueva. VIDA SORIA, J.: "Suspensión del contrato de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), Tomo IX, Volumen 1º, 1983, págs 70-74.

La suspensión presenta especial relevancia en los contratos por tiempo indefinido (típicos del sector minero), aunque puede acaecer en los contratos de duración determinada, extinguiéndose estos últimos llegado su término, aunque esta circunstancia se produzca durante la suspensión. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 375.

<sup>1234</sup> Este precepto supone una transcripción literal del art. 91 de la OMH.

<sup>1235</sup> Cabe plantear la duda en la actualidad sobre si una vez reincorporado el sustituido se extingue el contrato de trabajo de forma automática, esto es, si el efecto resolutorio del cumplimiento de la condición que la reincorporación supone es por sí mismo suficiente para producir los efectos extintivos pretendidos o necesita de un acto jurídico adicional o complementario de denuncia por la parte interesada (entendida como declaración de voluntad de carácter recepticio y extintivo que una de las partes del contrato dirige a la otra dando así por terminado aquél), manteniendo tanto la doctrina como la jurisprudencia la tesis afirmativa. BARREIRO GONZALEZ, G.: *La sustitución del trabajador con derecho de reserva: El contrato de interinidad*, Madrid (Cívitas), 1986, págs. 138-152.

adquiere, no obstante, una preferencia absoluta de colocación en la empresa en que hubiera estado prestando servicios siempre que contase con la capacitación que le habilite para desempeñar el puesto vacante (art. 75. último inciso de la OLMC), exigencia esta última que se debe poner en relación con la finalidad de evitar accidentes.

-- Si el trabajador con derecho a reincorporación no la lleva a cabo en el plazo señalado, su sustituto continuará en la empresa con la categoría que desempeñó, computándose a efectos de antigüedad el tiempo en que prestó servicios como interino. Si la plaza debiera cubrir mediante turno de antigüedad, ingresará en la categoría inferior más próxima que sea de libre admisión en la empresa, computándose igualmente el tiempo servido para el plazo de ascenso a la categoría que desempeñó.

Sobre estos datos -y anticipando que pocos más se obtienen del análisis de los convenios vigentes- procede un breve análisis de las causas motivadoras de la suspensión<sup>1236</sup>, aunque sólo sea en aquellos aspectos que más inciden dentro del sector minero<sup>1237</sup>:

1.- Mutuo acuerdo de las partes. Esta causa de suspensión (art. 45.1 a) ET) tiene su fundamento en el libre juego de la autonomía de la voluntad del minero y del empresario, que será la que en definitiva fije su duración y efectos, siendo de todo punto aplicable la doctrina judicial en materia de abuso de derecho, vicios en la formación de la voluntad y condiciones suspensivas imposibles<sup>1238</sup>. Ahora bien, no se debe confundir este supuesto con otros establecidos en algunos convenios del sector<sup>1239</sup>, cual es el caso de las conocidas "licencias

<sup>1236</sup> En el ámbito minero se puede distinguir también una triple clasificación *ex art. 45.1 ET*:

1.- Aquellas que derivan de una imposibilidad sobrevenida de la prestación de trabajo que traen su origen en una modificación de las circunstancias subyacentes a la misma: enfermedad, maternidad, servicio militar, privación de libertad, fuerza mayor y causas técnicas, económicas, organizativas o de producción.

2.- Aquellas que traen causa de la voluntad con consentimiento de las partes: mutuo acuerdo y las condiciones válidamente designadas en contrato.

3.- Finalmente, aquellos supuestos en los cuales las partes, y de forma unilateral, no ejercitan más que una facultad legal o convencionalmente asignada: ejercicio de cargo público, excedencia, suspensión de empleo y sueldo, huelga y cierre patronal. ALVAREZ ALCOLEA, M.: "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", *cit.*, págs. 22 y 23.

<sup>1237</sup> No plantean especialidad ninguna en este ámbito los supuestos relativos a la maternidad de la mujer trabajadora y la adopción de menores de cinco años, siendo de aplicación, portanto, la regulación general recogida en los arts. 45.1 d) y 48.4 ET. Sobre ello, SEMPERE NAVARRO, A.V.: "La Ley 3/1989, sobre maternidad o igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica", *RL*, núm. 5, 1989, pág. 16; ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "La Ley 3/1995. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claros oscuros", *RL*, núm. 9, 1989, pág. 101.

<sup>1238</sup> ALVAREZ ALCOLEA, M.: "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", *cit.*, pág. 29.

<sup>1239</sup> Convenio para la empresa Minas Ventana (art. 23), en el cual se reconoce que en caso de enfermedad grave del

sin sueldo", cuyo fundamento último se encuentra en el valor jurídico-normativo del convenio y con inspiración, sin duda, en el art. 82 de la OLMC<sup>1240</sup> (que exigía preaviso de veinticuatro horas y limitaba su disfrute a un máximo de tres jornadas)<sup>1241</sup>.

Puede ocurrir también que se pacte en el contrato la posibilidad de su suspensión (art. 45.1 b) ET), sin que resulte necesario consignar por escrito, habida cuenta el principio de libertad de forma que preside la relación laboral, sólo será necesario que conste indubitada la causa específica de suspensión contractual<sup>1242</sup>.

2.- Incapacidad temporal. A causa de los elevados índices de siniestralidad laboral (producto de las especiales condiciones de esfuerzo y penosidad que rodean el desarrollo de la prestación laboral minera) existentes en el sector, se trata de una causa de suspensión bastante frecuente, dentro de la cual no cabe distinguir entre su origen profesional o común, pues en ambos casos se originan idénticos efectos suspensivos (art. 45.1 c) ET)<sup>1243</sup>.

---

cónyuge, hijos y padres, independientemente de los días de permiso retribuido, se concederá permiso sin remuneración por el tiempo indispensable mediante justificación posterior con certificado médico.

<sup>1240</sup> Conforme al cual "todo trabajador, avisando por escrito con una antelación mínima de veinticuatro horas, podrá faltar al trabajo durante tres jornadas al año, consecutivas o alternas, sin justificar los motivos que en gane para su ausencia. No gozará de este derecho el trabajador que haya cometido una falta injustificada en los doce meses anteriores. Las empresas sólo podrán oponerse al disfrute de este permiso cuando la coincidencia de peticiones para una fecha determinada (tales como fiestas locales, etc.) pueda originar unos resultados que perjudiquen la producción o la debida organización de los trabajos. El trabajador no percibirá devengo alguno en las ausencias a que se refiere este artículo. Podrán incluirse dentro de las ausencias de este artículo aquellas en que, sin haber preavisado el trabajador, sin culpa de su parte, la Empresa considere justificados con posterioridad los motivos aducidos".

<sup>1241</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; CABEZAS ESTEBAN, J.L.; RODRIGUEZ QUIROS, J. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Régimen laboral y de la Seguridad Social de la Minería del carbón*, Tomo I, León (En des a), 1991, págs. 166-167.

<sup>1242</sup> Todo lo más habrá que señalar que la constatación de la causa de suspensión del contrato deberá revestir, por lo menos, la misma forma que haya revestido el contrato de trabajo. SALA FRANCO, T., *et alrri: Derecho del Trabajo*, cit., pág. 593.

<sup>1243</sup> TORTUERO PLAZA, J.L.: *La incapacidad temporal para el trabajo en la Seguridad Social*, Tesis inédita, 1987; MARTIN VALVERDE, A.: "Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional: legislación y jurisprudencia recientes", *AL*, núm. 39, 1994, págs. 601 y ss; PEREZ ALONSO, M.A.: *La incapacidad temporal*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995; VIDA SORIA, J.: "La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo", *TS*, núms. 44-45, 1994, págs. 9-29; FERRER LOPEZ, M.A.: *Todo sobre las bajas médicas de la Seguridad Social*, Bilbao (Deusto), 1993; ENRIQUEZ DE SALAMANCA NAVARRO, R.: "Métodos cuantitativos para el estudio financiero de la protección por ILT e Invalidez provisional", *RSS*, núm. 7, 1980, págs. 137-145. Para una exégesis de la bibliografía general, RODRIGUEZ PASTOR, G.: "Bibliografía española sobre incapacidad laboral temporal", *TS*, núms. 44-45, 1994, págs. 82-84

El hecho de que el trabajador reciba determinadas prestaciones económicas no desvirtúa ninguno de los efectos básicos de la situación suspensiva (interrupción de la prestación de servicios y correlativa ausencia de remuneración<sup>1244</sup>), pues estas percepciones no revestirán carácter salarial, sino que se han de conceptualizar como prestaciones de Seguridad Social<sup>1245</sup> o mejoras voluntarias establecidas por convenio<sup>1246</sup>, que tratan de complementar

<sup>1244</sup> En este sentido, SSTC de 26 de septiembre, 29 de octubre y 9 de noviembre de 1973 y 3 de abril y 29 de octubre de 1974 (Ar. 3496, 4170, 4424 y 1694 y 4372). La cuestión litigiosa se suscita en ellas en orden a la interpretación del entonces vigente art. 115 OMH, conforme al cual la percepción de dichas gratificaciones en proporción al tiempo de servicio en la empresa, "no computándose al efecto las ausencias justificadas". Ahora bien, no puede ser encuadrada dentro de las ausencias justificadas la ausencia de prestación de servicio en los casos de i.l.t. (léase incapacidad temporal), sino los permisos con derecho a remuneración. Estas Sentencias coinciden en afirmar que la situación de incapacidad, si bien puede justificar ausencias a efectos disciplinarios, suspende la obligación patronal del pago de retribución, por lo cual el derecho de los operarios durante el período en que la situación les impide el trabajo reside en la obtención de las prestaciones a satisfacer por la Seguridad Social, que sustituyen la retribución debida, incluyendo las gratificaciones extraordinarias que forman parte del salario.

<sup>1245</sup> ARAMENDI SANCHEZ, J.P.: "La prestación de i.l.t.: novedades introducidas por la Ley 28/1992", *Aranzadi Social*, 1992, Tomo I V, págs. 3131-3146; TORTUERO PLAZA, J.L.: "La incapacidad laboral temporal: contingencias y situaciones protegidas", *TS*, núms. 44-45, 1994, págs. 30-53; DESDENTADO BONETE, A. y TEJERINA ALONSO, J.I.: "El subsidio temporal. Cuantía, nacimiento, duración y extinción", *TS*, núms. 44-45, 1994, págs. 54-66; GARCIA ORTEGA, J.: "Imputación de responsabilidades en materia de incapacidad laboral temporal", *TS*, núms. 44-45, 1994, págs. 75-81.

La alteración de la salud provoca en el minero, al igual que en el resto de trabajadores, un exceso de gastos y un defecto de ingresos al encontrarse imposibilitado para obtener recursos para el sostenimiento familiar. De este modo, la protección social que ofrece el sistema de Seguridad Social persigue cubrir dicha situación de necesidad a través de dos prestaciones: la asistencia sanitaria y el pago de una prestación económica sustitutiva de los ingresos dejados de obtener, en este caso, con un subsidio temporal. Por lo que se refiere al Régimen Especial Minero, GALA VALLEJO, C.: *Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón*, Madrid (MTSS), 1987, págs. 139-147.

La protección de la situación de i.l.t., hoy incapacidad temporal, dentro del Régimen Especial de la minería del carbón sólo presenta la especialidad, cuando deriva de causa común (art. 58.2 de Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social), de ser determinada sobre la base normalizada de cotización que corresponde a la categoría o especialidad profesional del trabajador al sobrevenirle la imposibilidad física para el trabajo, a diferencia de la misma prestación en el Régimen General, cuya base reguladora se determina por la de cotización del mes anterior a la baja. En la actualidad se encuentra vigente la Orden de 6 de octubre de 1995, por la que se fijan para el ejercicio 1995 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la minería del carbón. Los subsidios se incrementan, además y como segunda especialidad, a partir de la emanación de la permanencia en tal situación en la diferencia que hubiera resultado entre calcular la prestación sobre la base máxima de cotización y la normalizada AA.VV.: *Memento Práctico Social*, Madrid (Edersa-Francis Lefebvre), 1996, págs. 595.

En caso de derivar de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para el cálculo de la base reguladora se aplicará, según expresa el art. 58.2 *in fine* del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, lo previsto para el Régimen General, esto es, la base será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior al de la fecha de baja en el trabajo, entre el número de días a que dicha cotización se refiera (art. 6 de la Orden de 18 de enero de 1995 por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, pues la correspondiente Orden de cotización de 11 de enero de 1996 se remite a la anterior en este punto).

Por lo demás, su cuantía respectiva se determinará en ambos supuestos aplicando idénticos criterios que en el Régimen General. YANNIBAEZA, J.: "Aspectos diferenciadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón", *cit.*, pág. 21.

total o parcialmente el subsidio para que alcance, en muchas ocasiones, el cien por cien de lo dejado de percibir por el minero<sup>1247</sup> a causa de la suspensión de su contrato<sup>1248</sup>; o, del mismo modo y con mayor razón, por convenio colectivo o contrato individual también se puede establecer el cobro, sin condiciones<sup>1249</sup> o bajo ciertos controles<sup>1250</sup>, del todo o parte de los tres primeros días de la baja por causas comunes.

Derogados y sin efectos se encuentran los arts. 132 y 133 OLMC<sup>1251</sup>, que parecían establecer en estos casos una reserva indefinida del puesto de trabajo llevando a una

---

<sup>1246</sup> MARTIN VALVERDE, A.: *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social*, Sevilla (Universidad. Instituto García Oviedo), 1976; CASAS BAAMONDE, M.E.: *Autonomía colectiva y Seguridad Social*, Madrid (Instituto de Estudios Fiscales), 1977 y "Leyes de presupuestos y sistemas complementarios de Seguridad Social de empresas públicas financiados con fondos públicos (I y II)", *AL*, 1987, Tomo II, págs. 2553-2564 y 2601-2609; BARREIRO GONZALEZ, G.: "La responsabilidad respecto de las mejoras por riesgos profesionales introducidos por convenio colectivo. El aseguramiento mercantil y su omisión", AA.VV.: *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid (CGPJ), 1993, págs. 131-160; MONEROPEREZ, J.L.: "El régimen jurisdiccional de los sistemas de previsión voluntaria", *RL*, núm. 14, 1991, págs. 9 y ss.; RODRIGUEZ-PÍÑERO, M.: "Pensiones contributivas y pensiones complementarias privadas", *RL*, 1988, Tomo II, págs. 3-17 y "Criterios judiciales sobre la revisión de los complementos a cargo de la empresa, del subsidio por i.l.t.", *AL*, núm. 40, 1986, págs. 2050 y ss.; DEL REY GUANTER, S. y GALADURAN, C.: "Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia", *REDT*, núm. 62, 1991, págs. 871 y ss.; GALIANA MORENO, J. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: "La limitación legal de las mejoras voluntarias establecidas por convenio colectivo a cargo de una empresa pública", *AL*, núm. 8, 1987, págs. 398 y ss.; LOPEZ GANDIA, J.: "Los niveles complementarios de Seguridad Social: la aplicación de los conceptos básicos y del principio de igualdad", *AL*, núm. 20, 1995, págs. 307 y ss.; GONZALO GONZALEZ, B.: "Las funciones de la iniciativa privada en la Seguridad Social española", *REDT*, núm. 50, 1991, págs. 861-891; SALVADOR PEREZ, F.: "Las modalidades de previsión social voluntaria y sus relaciones con la Seguridad Social", *REDT*, núm. 43, 1991, págs. 531 y ss.; ALVAREZ CORTES, J.C. y MARQUEZ PRIETO, A.: "La Seguridad Social y los convenios colectivos: las mejoras voluntarias en la negociación colectiva", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (Trotta), 1994, págs. 179-206; BENAVENTE TORRES, M.L.: "Los seguros complementarios en la negociación colectiva", *RTSS*, núm. 10, 1993, págs. 119 y ss.; GARCIA NINET, J.I.: "Algunas compatibilidades de la incapacidad temporal", *TS*, núm. 54, 1995, pág. 37; ARDILLA MARQUES, M. J.: "La incapacidad temporal tras la Ley 28/1992 y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social", *TS*, núm. 54, 1995, págs. 30-36.

<sup>1247</sup> Sirvan de ejemplo, Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 8ª); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 26); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 10ª); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 24); Convenio para la empresa minera Jove (art. 17).

<sup>1248</sup> GARCIA NINET, J.I.: "La prestación complementaria por i.l.t. e invalidez permanente", AA.VV.: *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993, págs. 95-109.

<sup>1249</sup> Por ejemplo, el Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 27) determina el abono de una cantidad fija como complemento de los primeros días de baja.

<sup>1250</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 32), conforme al cual se prevé el abono por la empresa de los cuatro primeros días de baja por una sola vez al año y a razón del 50 por 100 del salario base.

<sup>1251</sup> El art. 132 dispone textualmente que: "todo trabajador que contraiga enfermedad no profesional tendrá reservado empleo de su categoría en la Empresa, mientras se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea el tiempo que haya de estar en tratamiento médico. Si el trabajador pasase a situación de invalidez provisional o fuese declarado pensionista de su mutualidad laboral tendrá reservado en la Empresa empleo de su categoría, que podrá

prolongación casi ilimitada de los efectos suspensivos<sup>1252</sup>. De este modo el art. 48.2 ET<sup>1253</sup> dispone que en el supuesto de incapacidad temporal y una vez producida su extinción con declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo únicamente durante un período de dos años, a contar desde la fecha de resolución por la que se declare la invalidez permanente.

El art. 87 párrafo 6º de la OLMC consideró, por otra parte, falta muy grave la simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose que la misma se produce cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena o lleve a cabo una manipulación de sus heridas con la finalidad de prolongar la baja por accidente. Existe una reiteradísima doctrina judicial<sup>1254</sup> que considera procedente el

---

ocupar al ser dado de alta y declarado recuperado por el Tribunal Médico o Comisión Técnica Calificadora. Para ello deberá solicitar la reincorporación dentro del plazo de un mes, a partir de la fecha de alta, quedando la Empresa obligada a dar ocupación efectiva en su categoría tan pronto como sea presentada el alta".

Por su parte, el art. 133 señala que: "los enfermos, aquejados de enfermedades profesionales que viniesen disfrutando pensión del Seguro de Enfermedades profesionales, así como los que por accidente laboral percibiesen pensión, tendrán también derecho a reincorporarse a la Empresa en empleo de su categoría si son declarados de nuevo aptos para su trabajo habitual, según las propias normas del artículo anterior, quedando la Empresa obligada a dar ocupación al trabajador dentro de los ocho días siguientes a la solicitud".

Ambos preceptos fueron tomados sin grandes modificaciones de los arts. 145 y 146 OMH, pues solamente se incluyó la obligación de ocupación en los ocho días siguientes a la solicitud.

<sup>1252</sup> STCT de 14 de marzo de 1975 (Ar. 1489), conforme a la cual se interpretó que al referirse el art. 132 OLMC a la Comisión Técnica Calificadora o al Tribunal Médico, no precisó si ésta es la central o la provincial; más bien se debía entender referido a la provincial al hablar de la fecha de alta, momento desde el que se deja de proceder al cómputo del plazo de un mes para interesar la reincorporación. STCT de 19 de noviembre de 1975 (Ar. 5141), conforme a la cual se estima que si no concurren los presupuestos de existencia de capacidad disminuida del art. 48 existirá el derecho del actor, una vez dado de alta, a que se le proporcione trabajo dentro de su categoría laboral, ocupación efectiva según tal precepto. STCT de 28 de diciembre de 1982 (Ar. 7836), estimando que a tenor del art. 132 OLMC, y suspendido el contrato por lit. o invalidez provisional, el actor debió presentarse a la empresa dentro del mes siguiente al día en que hayan sobrevenido el alta o la declaración de recuperación.

<sup>1253</sup> Debiendo conectarse con el art. 49.5 ET, conforme al cual la invalidez permanente, total o absoluta, y la gran invalidez constituyen causa de extinción del contrato.

<sup>1254</sup> Una selección jurisprudencial puede encontrarse en PENDAS DIAZ, B.: "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido durante la incapacidad laboral transitoria", *AL*, núm. 11, 1987, págs. 553 y ss.; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTERREZ, F.: "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido", *AA.VV.: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 537-540.

despido<sup>1255</sup> de aquellos mineros en situación de baja por enfermedad que realizan cualquier tipo de actividad remunerada por cuenta ajena o retribuida por cuenta propia<sup>1256</sup>, en tanto supone una transgresión de la buena fe contractual<sup>1257</sup>. Pero uno y otro tipo de actividad con la que el minero consigue una ganancia durante el tiempo en el que mantiene en suspenso su relación laboral no son los únicos merecedores de la medida disciplinaria, al ser incluidos en el supuesto de hecho actividades no directamente lucrativas o laborales en sentido estricto acreditadas a partir de datos como encontrar al infractor en varias ocasiones ausente de su domicilio cuando la prescripción médica lo desaconsejaba<sup>1258</sup> o en establecimientos de

<sup>1255</sup> Nadie duda de la posibilidad de actuar un despido disciplinario durante la suspensión del contrato de trabajo, siempre que la causa que lo justifique sea un incumplimiento grave y culpable que no sea precisamente la falta de asistencia al trabajo, motivada por la incapacidad temporal. VIDA SORIA, J.: "La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo", *TS*, núms. 4445, 1994, pág. 24.

<sup>1256</sup> Si se demuestra que el trabajador ha prestado servicios para otros o ha realizado algún trabajo por cuenta propia, se considera judicialmente el despido como procedente por entender que se ha actuado con deslealtad con el empresario y contra la Seguridad Social. CASTIÑEIRA FERNANDEZ, J.: *La prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid (MISS), 1977, págs. 157-158.

<sup>1257</sup> En general, DE LOS MOZOS, J.L.: *El principio de la buena fe. Sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil español*, Barcelona (Bosch), 1965; WIEACKER, F.: *El principio general de la buena fe*, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1982; MARTINBERNAL, J.M.: *El abuso del Derecho*, Madrid (Montecorvo), 1982; DIEGUEZ CUERVO, G.: *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona (Universidad de Navarra), 1969; FERREIRA RUBIO, D. M.: *La buena fe. El principio general en el Derecho Civil*, Madrid (Montecorvo), 1984; IRUZUBIETA FERNANDEZ, R.: *El abuso del derecho y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*, Madrid (Collex), 1989; DELA VILLA GIL, L.E.: "Los deberes éticos del contrato de trabajo", *RDT*, núm. 38, 1960, págs. 23-25; GONZALEZ ENCABO, J.: "El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza", AA.VV.: *Dieciséis Lecciones sobre Causas de Despido*, Madrid (Facultad de Derecho), 1969, págs. 125-160; PERSIANI, M.: "Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore", *Il Diritto Del Lavoro*, núm. 2, 1995, págs. 135-151.

STS de 4 de julio de 1973 (Ar. 3267); SSTCT de 15 de marzo, 30 de abril y 7 de junio de 1973 (Ar. 1183, 1872 y 2564); 26 de noviembre de 1974 (Ar. 4996); 21 de abril y 10 de noviembre de 1977 (Ar. 2181 y 5453); 28 de abril de 1981 (Ar. 2824); STSJ/Asturias de 15 de febrero de 1991 (Ar. 1234), en la cual se dispone que: "1º) Trabajar, estando en situación de baja por enfermedad, entraña en principio, una conducta que además de ser constitutiva de fraude de la Seguridad Social, representa una dolosa y grave transgresión de la buena fe contractual que justifica el despido. 2º) A estos efectos, es indiferente que la actividad esté o no remunerada, que sea por cuenta propia o ajena, así como su mayor o menor intensidad o frecuencia, dado que con ello se incumple un deber básico respecto a la empresa y se produce un lucro en perjuicio de los fondos públicos. 3º) El contrato de trabajo, por su específica naturaleza está situado en una posición singular, en la que la buena fe y lealtad recíprocas, adquieren un particular sentido y trascendencia, por lo que el Magistrado de Instancia, al entender subsumida la actuación del actor, de realizar trabajos, al margen de su remuneración o no, durante la situación de baja subsidiaria, en el precepto invocado, no sólo no infringió el mismo, sino que ha de conduirlo aplicó con evidente acierto..."

<sup>1258</sup> SSTCT de 9 de julio de 1977 (Ar. 4099), conforme a la cual: "el hecho de encontrarse el recurrente en varias ocasiones ausente de su domicilio, estando dado de baja por enfermedad común, era perfectamente admisible, puesto que sólo tenía ordenado reposo relativo y control ambulatorio, no precisando descanso en cama; pero lo inconsistente de tales argumentos se demuestra fácilmente si se tiene en cuenta que las visitas de los celadores de la empresa a su citado domicilio tuvieron lugar durante seis días consecutivos y a diferentes horas de la mañana y de la tarde, lo que evidencia que de manera sistemática y sin guardar ni siquiera ese reposo relativo al que anteriormente se aludía, salía de su casa diariamente, no regresando a ella durante casi la totalidad de la jornada, y como con anterioridad y a fue sancionado por hechos similares..."

despacho de bebidas alcohólicas<sup>1259</sup>. Por contra, no faltan decisiones en las que se acepta un cierto grado de flexibilidad, y no se entendió así que existiera simulación de enfermedad por el simple hecho de que el minero condujera un vehículo de su propiedad para hacer entrega en la empresa de un parte de confirmación de su incapacidad<sup>1260</sup> o consumiera bebidas alcohólicas el mismo día de obtener el alta médica<sup>1261</sup>.

Recuérdese también que el empresario minero está facultado para verificar a través del exámen médico oportuno el estado real de enfermedad, sin que el trabajador se pueda negar a ello, a riesgo de provocar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones (art. 20.4 ET). Tal control empresarial, en realidad, sólo produce efectos disuasorios cuando existe simulación, provocando normalmente una más rápida reincorporación del minero al trabajo, tal y como ha demostrado la experiencia<sup>1262</sup>.

Por último, cuando finaliza la incapacidad temporal por obtener el trabajador el alta médica por curación total<sup>1263</sup>, la Orden de 6 de abril de 1983 fija un plazo de cinco días para que el minero presente el parte de alta en la empresa, debiendo entender que tal es el plazo en que el trabajador ha de solicitar su reingreso<sup>1264</sup>.

---

<sup>1259</sup> STCT de 20 de octubre de 1979 (Ar. 5751), considerando los hechos aludidos como faltamuy grave, puesto que el trabajador enfermo tiene obligación de atender a su recuperación, lo cual no compagina con lo narrado, que podría provocar la prolongación del estado patológico motivo de la suspensión.

<sup>1260</sup> STCT de 22 de junio de 1973 (Ar. 2898), considerando que la citada actividad "no tiene ni la entidad ni importancia que la empresa concede a tal hecho en la carta de despido, pues resulta que dicha circunstancia no supone más que el cumplimiento de las obligaciones del productor con arreglo a lo que se dispone en la Legislación por la que se regula la asistencia sanitaria y las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, ya que los partes de baja y posteriores de confirmación... se entregarán al productor para que éste los presente en la empresa a fin de su tir los efectos en la misma..."

<sup>1261</sup> STCT de 21 de febrero de 1976 (Ar. 948), conforme a la cual en los hechos probados sólo aparece como conducta del operario objeto de sanción el haber sido sorprendido unavez en un bar haciendo consumiciones, lo que fue cometido en fecha coincidente con el día en que había causado alta médica y se presentó en la empresa para trabajar, es decir, no se produjo estando de baja por enfermedad sino ya en situación de alta

<sup>1262</sup> MORRO LOPEZ, J. J.: "La gestión de la incapacidad laboral transitoria", *TS*, núms. 4445, 1994, pág. 73.

<sup>1263</sup> Por ejemplo, STS de 30 de enero de 1960 (Ar. 555), en la que un trabajador aquejado de una enfermedad en situación transitoria fue declarado en estado normal y apto para el trabajo, la empresa, sin embargo, trató de obligarle a trabajar en el interior, a lo que no accedió. El Tribunal estimó que se debe proclamar el derecho de aquél a optar entre trabajar en el interior o en el exterior.

<sup>1264</sup> En general, SALA FRANCO, T., *et alii*: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 609.



3.- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo. No se puede dejar de hacer referencia a las peculiaridades que la realización del servicio militar implicaba habitualmente para determinados colectivos laborales, entre ellos al minero, que se justificaban por la necesidad de resolver el importante problema del abastecimiento de carbón que obligó, en su momento, a ampliar la producción en las minas. Así, y a modo de ejemplo, el Decreto de 24 de julio de 1942<sup>1265</sup> excluyó del servicio militar activo al personal que en el momento de ser llamado a filas hubiera desarrollado su trabajo como picador, vagonero, entibador y rampero de las minas de carbón (y plomo) por tiempo superior a un año. Con posterioridad, el Decreto de 13 de abril de 1945<sup>1266</sup> extendió la exclusión a otros oficios directamente relacionados con el aumento de la producción carbonífera, tales como capataces, vigilantes, barrenistas, ayudantes de barrenistas, ayudantes de picador, ayudantes de entibador, camineros, ayudantes de camineros, caballistas y peones especialistas del interior. En esta misma línea extensiva, el Decreto de 13 de septiembre de 1945<sup>1267</sup> se limitó a establecer la necesidad de que los obreros llevaran más de tres meses realizando trabajos mineros en explotaciones de cualquier clase u otras ocupaciones similares, como túneles, pozos, canales, canteras y análogos, si fueran admitidos al trabajo en minas de carbón.

Esta tendencia comenzó a invertirse con el Decreto de 26 de septiembre de 1952<sup>1268</sup>, en el cual se exigió que los picadores, entibadores, barrenistas, camineros, vagoneros,

<sup>1265</sup> Condición precisa era que así lo dispusiera la Orden de incorporación de cada reemplazo, siendo la de ese año de 24 de noviembre de 1942.

<sup>1266</sup> Su oportuna Orden de desarrollo data de 8 de junio de 1945.

<sup>1267</sup> Las Ordenes correspondientes son de 6 de diciembre de 1945, de 26 de octubre de 1946 y de 14 de diciembre de 1948.

<sup>1268</sup> En esta disposición se recogió (art. 6) el cese de los beneficios por renuncia voluntaria o faltas reiteradas e injustificadas al trabajo; por cambio de empresa que no hubiera sido autorizada; por incapacidad permanente total o parcial para el trabajo en el interior de la mina, pero que no inutilizase para el servicio militar; por resolución no voluntaria del contrato de trabajo y por infracción deliberada y maliciosa de las disposiciones de este Decreto e instrucciones complementarias. Se establecieron igualmente sanciones para trabajadores y empresas que se acogieran fraudulentamente a los beneficios, al tiempo que se derogaron tanto el Decreto de 24 de julio de 1942 como los Decretos de 13 de abril y de 13 de septiembre de 1945, así como sus respectivas Ordenes complementarias.

Las Instrucciones técnicas para el desarrollo y aplicación de este Decreto se detallaron por Orden de 31 de octubre de 1952, que exigían la publicación por el Ministerio de Industria en el mes de diciembre de cada año de una relación nominal de empresas mineras, por provincias donde radicaran, declarándolas con derecho a que sus obreros pudieran acogerse a los beneficios establecidos por el Decreto.

ramperos, caballistas y peones especializados, realizaran una jornada laboral íntegra y exclusivamente en el interior de las minas, continuando sin interrupción en los trabajos citados y siendo necesario además que las empresas mineras hubieran recibido del Ministerio de Industria el derecho a que sus obreros obtuvieran tales beneficios por haber alcanzado una producción anual mínima. El Decreto-Ley 22/1963, de 21 de noviembre, determinó, por su parte, que los trabajadores antes citados, y bajo idénticos requisitos, únicamente quedarían exceptuados, en principio, del sorteo celebrado para designar los lugares en que hubieran de realizar el servicio militar, pero debiendo prestarlo en filas por un período de tres meses dentro de las Unidades o Destacamentos que se designaran, preferentemente próximas a sus lugares de trabajo, donde nominalmente continuarían encuadrados hasta completar dos años de servicio<sup>1269</sup>.

Todos estos beneficios desaparecieron, por fin, con la promulgación de la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, por la que se establecen las normas reguladoras del servicio militar, pues dentro de las exenciones recogidas en su art. 11 no se realiza ninguna referencia a la prestación de servicios en el sector minero y además incorpora la derogación expresa del Decreto-Ley 22/1963, por lo que -frente a precedentes históricos- el servicio militar de los mineros carece en la actualidad de cualquier especialidad.

Claro es que durante el servicio militar se garantiza la reserva de puesto de trabajo y el cómputo del período suspensivo a efectos de antigüedad<sup>1270</sup> (art. 48.1 ET), garantías a las que el art. 80 OLMC añadía el mantenimiento de "empleo de su categoría". Esta disposición sectorial se debe entender como una expresión distinta de la aludida reserva de puesto de

---

<sup>1269</sup> Que en su art. 5 recogía como causas del cese en los beneficios aquéllas simplemente consistentes en la renuncia voluntaria, expulsión de la empresa como consecuencia de expediente laboral o decisión de la Autoridad militar, incapacidad permanente total o parcial para el trabajo en el interior de la mina, pero que no inutilizara para el servicio militar. Se establecían también las oportunas sanciones por utilización fraudulenta del mismo (art. 8 y 9) y, en concreto, la derogación del Decreto de 26 de septiembre de 1952. Igualmente se dictaron las oportunas Instrucciones para su desarrollo y aplicación, pudiendo destacar las Ordenes de 16 de marzo de 1964 y de 14 de diciembre de 1965. Esta última estableció la relación de las empresas mineras que se podían acoger a los beneficios en aquél recogidos.

<sup>1270</sup> La suspensión deriva sus efectos por el mero hecho de incorporación a filas, siendo quizás excesivo exigir al trabajador la oportuna notificación del motivo de su ausencia. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 377. Contrariamente, VIDA SORIA, J.: "Suspensión del contrato de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 56, señalando la obligatoriedad de una comunicación formal, suficiente y adecuada al empresario.

trabajo, y no propiamente como una incorporación material al mismo puesto, pues por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrían haber producido ciertas modificaciones de las condiciones de trabajo en la explotación que eventualmente afectasen al minero con contrato en suspenso<sup>1271</sup>. El último precepto citado añadió que "las empresas podrán reincorporar temporalmente a los trabajadores en servicio militar con disfrute de permiso de dos semanas como mínimo, siempre que tuvieran autorización al efecto del Jefe de la Unidad"<sup>1272</sup>. Tal tenor literal puede dar lugar a dos tipos de problemas: en primer lugar, la imposibilidad de su realización si el puesto de trabajo se ha ocupado interinamente por un sustituto; en segundo término, la realización esporádica de la prestación (aparte de los riesgos que entraña por la pérdida del contacto diario del trabajador con las tareas propias de su puesto de trabajo móvil por definición) irá acompañada de la oportuna retribución, debido a que la realización del servicio militar no tiene por qué llevar aparejada necesariamente la suspensión de la relación laboral<sup>1273</sup>.

La OLMC amplió a dos meses, contados desde la licencia del militar, el plazo de 30 días naturales fijado por el art. 48.3 ET para que el trabajador solicite la reincorporación tras la finalización del servicio militar. No obstante lo anterior, y pese al carácter más beneficioso del plazo superior acogido por la OLMC, se ha debido considerar prevalente el plazo general del ET, dadas las evidentes razones de seguridad jurídica<sup>1274</sup> y aunque no se obedeciese en este punto el principio de norma más favorable. Cuestión distinta es que el minero presente

---

<sup>1271</sup> Las Ordenes Ministeriales de 14 de febrero de 1950 y de 22 de julio de 1966 establecían el cómputo del tiempo dedicado al cumplimiento del servicio militar respecto de la antigüedad, pero son de dudosa aplicabilidad, pues la Ley Orgánica 13/1991 sólo refleja la reserva de puesto de trabajo durante la situación suspensiva. Cabe entenderlas vigentes, no obstante, al no haber sido expresamente derogadas. Ello significa que el contrato aún en suspenso, sigue teniendo virtualidad mayor que la de su reanudación eventual. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 378.

<sup>1272</sup> Precepto tomado íntegramente del art. 90 OMH.

<sup>1273</sup> ALVAREZ ALCOLEA, M.: "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", *REDT*, núm. 5, 1981, pág. 25; CARMONA POZAS, F.: "La suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo", *REDT*, núm. 7, 1981, págs. 321-323, considerando estos supuestos como una posible y tácita renovación parcial objetiva del contrato de trabajo preexistente con carácter transitorio y especial; ALONSO GARCIA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona (Ariel), 1975, pág. 570, quien estimó que la mitad de la retribución sería salario y el resto indemnización por interrupción; VIDA SORIA, J.: *La suspensión del contrato de trabajo*, cit., entendiendo que "son situaciones anómalas en cadena que ofrecen como resultado una anomalía jurídica, no inducible en ninguna sistemática referida a una determinada figura jurídica".

<sup>1274</sup> CARMONA POZAS, F.: "La suspensión del contrato por cumplimiento del servicio militar", cit., pág. 324.

solicitud de readmisión en plazo pero el empresario lo rechace, pues en realidad no se estaría sino ante un despido<sup>1275</sup>.

Los convenios colectivos sectoriales prevén, con cierta frecuencia, la entrega por una sólo vez de una ayuda en metálico al trabajador que se incorpore a filas<sup>1276</sup>, así como la permanencia de los beneficios de carbón, normalmente condicionados a que el trabajador tenga cargas familiares<sup>1277</sup>. Estas previsiones se consideran por la doctrina como indemnizaciones y no como salarios, si bien debe quedar claro que no se corresponden en su naturaleza con las clásicas indemnizaciones concedidas en los supuestos suspensivos típicos que afectan a una colectividad o grupo, y cuyo fundamento no se contiene en norma alguna, a título personal y como deber fundamental<sup>1278</sup>.

#### 4.- Privación de la libertad del trabajador (mientras no exista sentencia condenatoria).

Los tres últimos párrafos del art. 50 OLMC se dedicaron a regular este supuesto, pudiendo considerar que el párrafo 2º era acorde con el espíritu del ET y se refiere literalmente al supuesto de que si "algún trabajador fuese detenido y se declarase ulteriormente exento de responsabilidad, se le reingresará a su puesto habitual de trabajo con los mismos derechos y garantías de que gozase en el momento en que fue detenido"; igual ocurrió con el párrafo tercero, añadiendo que "a los anteriores efectos sólo tendrá eficacia probatoria la sentencia absolutoria o el auto de sobreseimiento libre"<sup>1279</sup>. El último inciso del art. 50 OLMC presentó,

<sup>1275</sup> STCT de 30 de octubre de 1974 (Ar. 4419). En este pronunciamiento judicial se recoge la idea de que el trabajador con contrato en suspenso por cumplimiento de servicio militar puede acogerse al beneficio de la reincorporación, solicitándola en el momento elegido dentro del plazo establecido (en este caso, el establecido en la OLMC). Sin embargo, si hechal a presentación de dicha solicitud al empresario es rechazada su readmisión, cabrá considerar que se produjo desde ese instante el despido, comenzando al día siguiente el plazo para ejercitar su derecho a reclamar contra tal resolución unilateral.

<sup>1276</sup> Convenio para la MSP (art. 43); Convenio para la empresa La Camocha (art. 15); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 24).

<sup>1277</sup> Convenio para la empresa La Camocha (art. 15); Convenio para la empresa MSP (art. 43); Convenio para la empresa "Hulla Vasco-leonesa" (art. 53).

<sup>1278</sup> CARMONA POZAS, F.: "La suspensión del contrato por cumplimiento del servicio militar", cit., pág. 322.

<sup>1279</sup> La situación suspensiva debe perdurar necesariamente hasta que se dicte sentencia condenatoria firme, resultando preceptivo, además, que el trabajador comunique al empresario su estado para que éste adopte las medidas oportunas, pues, en caso contrario, su posición podría equipararse a un abandono. STCT de 6 de octubre de 1966 (Ar. 4111), aunque en realidad pertenece al sector siderometalúrgico, considerando imposible estimar como justificadas las faltas de asistencia a su trabajo de un productor por haber a su prisión y subsiguiente condena, pues "si bien la privación de

sin embargo, una aplicación cuanto menos problemática en cuanto niega que el tiempo en que el contrato se encuentre en suspenso por esta causa compute a ningún efecto, difícil de acomodar al principio de presunción de inocencia garantizado en el art. 24.2 CE.

5.- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. El art. 89 OLMC impuso esta sanción, con una duración máxima de quince días, para las faltas graves (recogidas en el art. 86) y un límite de hasta sesenta días para las infracciones de carácter muy grave (reseñadas en el art. 87)<sup>1280</sup>. Constituye, además, una obligación para el empresario el abono de aquellos salarios que el trabajador hubiera dejado de percibir a resultas de haber impuesto una sanción suspensiva de empleo y sueldo que posteriormente fuera revocada o reducida por la Magistratura de Trabajo -hoy Juzgado de lo Social- (art. 90 de la OLMC)<sup>1281</sup>. Sobre este tipo de sanción se ha insistido en el epígrafe dedicado al poder disciplinario al cual se efectúa una remisión.

6.- Fuerza mayor temporal y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La OLMC se limitó a hacer una referencia breve y accidental a los supuestos de resolución (no de suspensión) de contrato por "causas económicas o tecnológicas en la industria, reconversión, concentración, modernización o paro tecnológico" (art. 51). Los convenios colectivos tampoco contienen referencias interesantes al respecto, razón por la

---

libertad pudo no haber sido queri *daper se* por el sujeto que a ellas se encuentra sometido, sí le es imputable la conducta que tales medidas provocaron".

Algún sector doctrinal estima, sin embargo, que si la sentencia fuera condenatoria con privación de libertad existiría suspensión durante el tiempo de condena. ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores, texto, comentarios, jurisprudencia*, cit., pág. 215.

De interés especial es el estudio de esta causa de suspensión en derecho comparado realizado por LIVELLARA GARCIA, C.A.: *Suspensión preventiva y precautoriada de contrato de trabajo*, Buenos Aires (Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma), 1993, especialmente, págs. 35-61.

<sup>1280</sup> Esta regulación resulta plenamente coincidente con la establecida en la OMH. Con términos similares, la Reglamentación Nacional de Trabajo en las minas de carbón de 1946 sancionaba en su art. 67 a las faltas graves con suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días y a las faltas muy graves con la misma suspensión de quince a sesenta días (la Reglamentación de Trabajo en las minas de carbón de 1942, tras efectuar una remisión al Reglamento de Régimen Interior, establecía una escala de sanciones en la que la suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a siete días ocupa el segundo lugar, y por un plazo no inferior a quince días ni superior a dos meses, sólo precedía al despido).

<sup>1281</sup> Idéntica previsión se estableció anteriormente en el art. 101 de la OMH, no así en la Reglamentación Nacional de 1946 ni en la de 1942.

cual, resultarían de plena aplicación al sector minero, en principio, las previsiones contenidas en el régimen general<sup>1282</sup>. En el art. 128 último párrafo OLMC (con carácter de novedad en su día, pues no aparecía en la normativa sectorial precedente), relativo al suministro de carbón, determinó, sin embargo, que "en cuanto a los afectados por el Seguro de Desempleo por hallarse en paro parcial, manteniendo la relación laboral con la Empresa también tendrán derecho a suministro, no teniendo en cambio tal derecho los que como consecuencia de expediente de crisis hayan quedado totalmente desvinculados en la Empresa". De forma ciertamente sorprendente la doctrina legal estima que no cabe extender la concesión de suministro de carbón a aquellos trabajadores afectados por una situación de suspensión temporal del contrato<sup>1283</sup>.

Esta previsión, ciertamente importante, no deja de ser anecdótica al lado de las nuevas variantes suspensivas que se generan al calor de la situación de crisis y procesos de reordenación sectorial, como pudiera ser, por ejemplo, el pacto de fórmulas de complemento de la prestación de desempleo hasta alcanzar el cien por cien del salario real que venía percibiendo el minero<sup>1284</sup>, el claro mantenimiento del derecho a disfrute de vivienda y cualesquiera otros no propios de una situación suspensiva<sup>1285</sup>, o menos traumáticamente, la reducción de las horas de trabajo o la movilidad de los trabajadores como propias alternativas al despido, con el objetivo de proyectar el principio de estabilidad no sobre el puesto de trabajo sino sobre la permanencia en la empresa (lógicamente siempre que vaya acompañada,

---

<sup>1282</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato*, Madrid (Cívitas), 1983, págs. 202-236 y *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993; BLASCO SEGURA, B.: "La suspensión del contrato de trabajo: los apartados j) y m) del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores" *AL*, núm. 28, 1995, págs. 473-494.

<sup>1283</sup> STCT de 9 de diciembre de 1980 (Ar. 6467 bis), estimando que "... al concretarse en el último párrafo del precepto mencionado el derecho al suministro de carbón a los preceptores del seguro de desempleo por hallarse en paro parcial, no cabe extender a los demandantes la concesión que solicitan, pues de lo contrario si toda la plantilla de la empresa estuviera afectada por la suspensión temporal del contrato, aquella se vería obligada a adquirir el carbón necesario para entregarlo a los trabajadores y cumplir así la citada obligación de suministro..." y STCT de 14 de enero de 1986 (Ar. 530), considerando que "... es claro, por consiguiente, que el repetido art. 128, cuando impone el mantenimiento del deber de suministro para los trabajadores del desempleo parcial, parte del supuesto de que la actividad minera no ha quedado paralizada; no existe, pues, en tal precepto, mandato alguno del que pueda deducirse que el caso fortuito no haya de producir el efecto liberatorio de que la sentencia impugnada declara, en recta interpretación del art. 1105 del Código Civil; efecto liberatorio que por afectar a obligación de tracto sucesivo ha de entenderse suspensivo y no recuperatorio, lo cual significa que durante el período de paralización de la mina y sólo durante éste, la empresa quedó liberada del deber de suministro que establece el art. 128 del anexo sectorial mencionada..."

<sup>1284</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, cit., pág. 227.

<sup>1285</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, cit., pág. 282.

si de movilidad funcional se tratara, de una necesaria política de formación que permita a los trabajadores adquirir la necesaria polivalencia)<sup>1286</sup>.

7.- Ejercicio del derecho de huelga y cierre legal de la empresa. Dado el frecuente -y tradicional ya- nivel de conflictividad en el sector, que adopta frecuentemente la forma de huelga y ha llegado incluso a paralizar una cuenca minera, se abordará precisamente al analizar específicamente tanto la huelga como el cierre legal; únicamente interesa apuntar en este momento que la OLMC no hizo referencia a estos supuestos, así como tampoco se refieren a ellos los convenios colectivos, con la esporádica excepción referida expresamente al mantenimiento en situación de alta y cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores que se hallen en período de cómputo, dentro de sus dos últimos años, de la base reguladora para acceder a la pensión de jubilación y no puedan prestar trabajo por causas independientes a su voluntad<sup>1287</sup>.

## 7.- EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

La relación jurídico-laboral minera que nace mediante la celebración de un contrato llega en determinado momento a su extinción, suponiendo esta última la finalización definitiva en la prestación de los servicios por el minero y el cese en la retribución por el empresario. No plantea especialidades relevantes la resolución del vínculo laboral minero, al serle de aplicación el régimen sustantivo y procedimental previsto en la sección cuarta, del capítulo III, Título I ET (arts. 49 a 56)<sup>1288</sup>.

El hecho de que la extinción contractual sea una de las materias que el legislador ha querido regular exhaustivamente<sup>1289</sup>, sin dejar apenas espacio a la negociación colectiva, no

---

<sup>1286</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, cit., pág. 339, señalando además que el fin genérico de estas medidas no es sino arbitrar fórmulas alternativas a los despidos colectivos orientadas, sobre todo, a buscar una solución más adecuada a la protección del empleo.

<sup>1287</sup> Convenio para la empresa "Hijos de Baldomero García" (art. 32).

<sup>1288</sup> Por su interés, GARCIA FERNANDEZ, M.: "La extinción de la relación laboral en la Ley 11/1994, de 19 de mayo", *AL*, núm. 30, 1994, págs. 481-494.

<sup>1289</sup> La regulación legal de la extinción del contrato de trabajo ha sido considerada por la doctrina como uno más de los supuestos que tienen el carácter de derecho necesario absoluto, intangible para la negociación colectiva, al encontrarse

significa, sin embargo, que ésta quede radicalmente excluida de toda posible intervención en el presente campo. De esta forma, se puede utilizar esta vía para mejorar la cuantía de las indemnizaciones establecidas por ley o, atribuir una cuantía indemnizatoria para supuestos extintivos que no la tienen prevista<sup>1290</sup> o, también y por ejemplo, reforzar las garantías formales en caso de despido disciplinario exigiendo la apertura de un expediente en el que deba de ser oído el trabajador, e incluso precisar ciertas condiciones de entrega del documento de "finiquito"<sup>1291</sup>.

Las únicas especialidades que se plantean acerca de la extinción de la relación laboral en el ámbito de la minería del carbón se encuentran reseñadas en la sección sexta del capítulo IV OLMC (arts. 50-53) -a la que se remiten como tantas veces se ha señalado los convenios colectivos del sector- y versan sobre los siguientes aspectos:

1.- El establecimiento de un plazo de preaviso<sup>1292</sup> en los supuestos de terminación del contrato por voluntad del trabajador sin mediar justa causa (que el ET -art. 49.4- deja a la concreción a los convenios colectivos o la costumbre del lugar<sup>1293</sup>), es decir, en los casos de

---

implicados el orden público y el derecho constitucional al trabajo. Así pues, el listado de causas de extinción es de carácter exhaustivo y cerrado, circunstancia de la cual se colige la imposibilidad de añadir otras a las ya establecidas, de forma tal que las cláusulas de los convenios colectivos que supongan una ampliación a los supuestos legales de disolución contractual son nulas, y por el mismo motivo, se debieron entender derogados los preceptos de las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales que contemplaron situaciones extintivas no previstas en la Ley. Si bien no ha procedido en estos términos la negociación colectiva del sector minero y tampoco se produce tal circunstancia en la OLMC.

<sup>1290</sup> RENTERO JOVER, J.: "Un supuesto de mejora en convenio colectivo de la indemnización por despido", *RL*, núm. 0, 1984, págs. 69-73.

El Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30) recuerda la obligación de la empresa condenada en juicio a abonar al trabajador demandante que personalmente hubiera comparecido el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubieran celebrado los actos de conciliación y juicio ante el Juzgado o Tribunal, y en su caso, la conciliación previa ante el órgano correspondiente.

<sup>1291</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 24), exigiendo que tales documentos se entreguen al trabajador con 72 horas de antelación al cese, a fin de que pueda efectuar las oportunas consultas legales.

<sup>1292</sup> "La exigencia del preaviso, esto es, la exigencia de que el propósito de extinguir el contrato sea comunicado a la otra parte con una razonable anticipación, tiene su fundamento en la buena fe que debe presidir el desarrollo de las relaciones laborales. El deber de preaviso a cargo del trabajador encuentra así su razón de ser en la conveniencia de que el empresario sea advertido por el trabajador empleado que dimite con el fin de encontrarle un sustituto, sin solución de continuidad, a veces de estos para la empresa". MONTROYA MELGAR, A.: *La extinción del contrato por abandono del trabajador*, Sevilla (Instituto García Oviado), Universidad de Sevilla 1967, pág. 48.

<sup>1293</sup> "A la resolución por el trabajador, sin alegación de justa causa y preavisando es a lo que el ET, art. 49.4, llama dimisión". ALONSO OLEA, M.: "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RPS*, núm. 126, 1980, págs. 139.



dimisión<sup>1294</sup>, desestimación o denuncia<sup>1295</sup>. Se trata, por tanto, de la extinción del contrato por la mera voluntad del minero sin la anuencia del empresario; pues si producida con tal conformidad, expresa o tácita, se estaría en presencia de la causa extintiva por mutuo acuerdo de las partes (art. 49.1 ET)<sup>1296</sup>. El art. 50 de la OLMC determinó la obligación que pesa sobre los trabajadores que soliciten voluntariamente su cese en la empresa de ponerlo en conocimiento de su inmediato superior con una antelación de al menos cuatro días, a fin de que se les pueda sustituir debidamente<sup>1297</sup>. El preaviso no está sujeto a requisito alguno de forma, pudiendo ser verbal o escrito, pero al tratarse de una declaración recepticia parece claro que debe llegar<sup>1298</sup> a su destinatario y es necesario, por tanto, que conste inequívocamente la voluntad del minero de poner fin a la relación de trabajo.

Un muy reducido porcentaje de convenios colectivos del sector se ha preocupado de establecer el plazo de preaviso que el trabajador debe observar para dar por terminada su relación con la empresa *ex art. 49.4 ET*, concretándolo en tales supuestos en un mínimo de ocho días laborables<sup>1299</sup>. En defecto de previsión convencional (supuesto habitual como se ha indicado), y aunque el art. 49.4 ET sitúa la alternativa en términos de convenio colectivo o costumbre, se pudo pensar que no vulneraría el espíritu de la ley la vigencia subsidiaria de los plazos de la Ordenanza, incluso con prioridad sobre la costumbre y sin perjuicio de su mejora por contrato individual, si bien en la actualidad, y sobre todo tras la pérdida de vigencia de la

---

<sup>1294</sup> ALONSO OLEA, M.: "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RPS*, núm. 118, 1978, págs. 71-74; ALBIOL MONTESINOS, I.: "Dimisión del trabajador", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo IX, vol. I, Madrid (Edersa), 1983, págs. 165-192 y "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RT*, núm. 93, 1989, págs. 13-20.

<sup>1295</sup> Como negocio jurídico por el que se pone fin a una relación obligatoria sin otra justificación que la propia voluntad. GARCIA FERNANDEZ, M.: *La terminación del contrato por voluntad del trabajador*, Palma de Mallorca (Universitat), 1983, págs. 43-68.

<sup>1296</sup> MARTINEZ GIRON, J.: "La dimisión del trabajador", *AL*, 1990, Tomo II, págs. 227-238.

<sup>1297</sup> Se observa una reducción del aludido lapso temporal, pues sus precedentes, la Ordenanza de 18 de mayo de 1964 y la Reglamentación Nacional de Trabajo para las minas de carbón de 26 de febrero de 1946, concretaban dicho plazo en ocho días.

<sup>1298</sup> Obien, "deben hacerse todos los esfuerzos razonables que la buena fe exige para que llegue...". ALONSO OLEA, M.: "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *cit.*, pág. 40.

<sup>1299</sup> Convenio provincial de León (art. 27); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 25); o Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 24).

misma, habría que retomar el plazo de preaviso acostumbrado, que normalmente no será divergente reseñado en la OLMC.

La consecuencia de que el trabajador omita esta notificación, según el art. 50.2 OLMC, supone el retraso en el abono de la liquidación hasta la fecha en que la empresa pague al resto del personal<sup>1300</sup>. Con más acierto, los escasos convenios, que se ocupan del tema reseñan únicamente que el incumplimiento del preaviso para dar por resuelto el contrato de trabajo conllevará la pérdida de la parte proporcional de la liquidación correspondiente a los días de preaviso<sup>1301</sup>.

En último lugar, la OLMC admitió la retirada de cualquier documento que, perteneciendo al trabajador, se encuentre en poder de la empresa; igualmente la obligación que pesa sobre el trabajador de entregar el equipo y material propiedad de la organización productiva que tuviese en su posesión.

2.- Algunas formalidades a seguir en los supuestos en que inciden causas económicas o tecnológicas (a las que hay que añadir, en virtud de la Ley 11/1994, las causas organizativas y de producción<sup>1302</sup>, que amplían las económicas y tecnológicas antes previstas para los expedientes de crisis). Los trámites procedimentales cumplimentar son los previstos en el art. 51 ET<sup>1303</sup>, a no ser que se trate de un despido por causas objetivas (art. 52 c) ET), debido a

---

<sup>1300</sup> STCT de 10 de enero de 1973 (Ar. 20), considerando la actitud del trabajador que tras la falta colectiva de asistencia (y al ser exceptuado expresamente de la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta a otros trabajadores que habían incurrido con él en la falta sancionable) quedó sometido a expediente con aviso de continuar prestando servicios. Pese a esta advertencia no se reincorporó al trabajo hasta varios días después, por lo que "la empresa tenía suficientes motivos para entender que era el trabajador quien había roto el vínculo laboral a su voluntad, criterio admitido como razonable por el Magistado *a quo*, que con evidente acierto condujo a pronunciar en tanto absoluto del abandono de la figura de abandono voluntario".

<sup>1301</sup> Convenio provincial de León (art. 27); Convenio para la empresa Antiaci tas del Bierzo (art. 25); Convenio para la empresa Antiaci tas de Marrón (art. 24).

<sup>1302</sup> GARCIA FERNANDEZ, M.: "Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial", *AL*, núm. 5, 1995, págs. 73-85.

<sup>1303</sup> Entre otros, VALDES DAL-RE, F.: "Los despidos por causa económica", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral* (dir. VALDES DAL-RE, F.), Valladolid (Lex Nova), 1994, págs. 395-430; PRADOS DE REYES, F.J.: "Despidos colectivos", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.) Madrid (Marcial Pons), 1994, págs. 225-242; MONTALVO CORREA, J.: "Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, págs. 317-354;

una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas anteriores y por debajo de los umbrales previstos en el art. 51 ET, en cuyo caso sería preciso adoptar el procedimiento más sencillo previsto en el art. 53 ET<sup>1304</sup>.

El art. 51 OLMC se ocupó de señalar una serie de reglas de prioridad de permanencia a seguir en los despidos colectivos basadas en criterios de antigüedad, así:

-- si el despido fuera autorizado, se efectuará para el centro de trabajo, grupo, pozo o explotación objeto del mismo, comenzando por el personal dentro de cada categoría de más reciente ingreso en la empresa.

-- los trabajadores a quienes corresponda cesar y sean más antiguos en la empresa que otros de categoría inferior, no afectados por el cese, tendrán derecho a solicitar el descenso de categoría, efectuándose los despidos una vez reajustadas las plantillas como consecuencia de las peticiones formuladas.

-- igual norma se seguirá con aquel personal de categoría inferior a quien corresponda cesar, el cual podrá solicitar un puesto de categoría superior siempre que acredite aptitudes para su desempeño.

La antigüedad ha sido el criterio más frecuentemente adoptado como elemento de selección de trabajadores afectados ante la concurrencia de un evento crítico o catastrófico que no afecte al total de la empresa. Con este parámetro selectivo se intenta evitar cierta conflictividad entre los trabajadores por encima de lo que pudiera resultar más conveniente

---

MEDIAVILLA CRUZ, M.L. y ARADILLA MARQUES, M.J.: "Despidos colectivos: concepto y cómputo del período de 90 días", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social* (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), 1995, págs. 238-244; GONZALEZ POSADAMARTNEZ, E.: "La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores", *AL*, núm. 23, 1995, págs. 357-410; SANTOS FERNANDEZ, R. y TORRENTE GARI, S.: "Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo", *AL*, núm. 10, 1995, págs. 151-163.

<sup>1304</sup> Entre otros, ORTEGA PRIETO, E.: *La extinción de la relación laboral por amortización del puesto de trabajo*, Barcelona (Praxis), 1995, especialmente págs. 35-237; BRIONES GONZALEZ, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, Madrid (MTSS), 1995, págs. 187-279. SEMRA BIEDMA, R.: "Despidos individuales y plurales", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), cit., págs. 247-294; MARTINEZ EMPERADOR, F.: "Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, cit., págs. 355-370; BELTRAN MIRALLES, S.: "Aspectos de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social*, cit., págs. 245-253; MOLERO MANGLANO, C.: "La amortización de puestos de trabajo en el reformado artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores a la luz de su primer tratamiento judicial", *AL*, núm. 27, 1995, págs. 447-471.

para el futuro de la explotación, pues no se puede ignorar que tal criterio se corresponderá con personas de edad avanzada cuya recalificación, a veces imprescindible, resulta harto complicada y menos interesante para la dinámica de la mina, a la que se debe unir la vinculación contractual temporal que les resta, sin olvidar que pudiera resultar poco respetuoso con los grupos más débiles o más necesitados de protección.

Cabe constatar la existencia de una abundante normativa preestatutaria en que se fijaban los criterios de preferencia<sup>1305</sup> y, por contra, la ausencia de los mismos en la actualidad, por lo que de *lege ferenda* sería aconsejable se dictasen prontamente normas legales por las que se fijasen criterios selectivos y no arbitrarios de carácter positivo que permitan efectuar el proceso selectivo o mejor aún dejarlo a la autonomía negocial. Ahora bien, en tanto éstos no se fijen, y ante la pérdida de vigencia de la OLMC, la vía adecuada de solución puede ser la resultante de la negociación colectiva del sector minero, si bien la dificultad radicará en fijar en dicho instrumento normativo criterios que no tengan la tacha de arbitrarios y sean aceptados por ambas partes como razonables, pues dentro de la razonabilidad caben soluciones muy diversas, y en principio, igualmente aceptables<sup>1306</sup>. Criterios relativos a los trabajadores pueden determinar así que el colectivo minero sea muy diverso según se atienda a parámetros tales como cualificación profesional, diligencia mostrada, necesidades sociales del minero, protección a los grupos más débiles, antigüedad en la empresa, exigencias de productividad, etc.; pero no sólo estos criterios son posibles, sino también otros que tomen como referencia un ámbito espacial concreto para el juego de la preferencia: puesto de trabajo, categoría o grupo profesional, sección o pozo.

Lo que no se puede olvidar es la prioridad de permanencia en la mina de los representantes de los trabajadores respecto del resto (art. 68 ET), cuya razón de ser es la protección de estos trabajadores frente a eventuales medidas empresariales que les pudieran perjudicar pero, adicionalmente, busca dotar al representante de una cierta estabilidad en el seno del centro del trabajo en el que presta sus servicios, habida cuenta esta mayor garantía y derecho a conservar el empleo satisface no sólo un interés individual, sino el interés colectivo a

---

<sup>1305</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, cit., págs. 183-184.

<sup>1306</sup> FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Loc. ult. cit.*, págs. 188-189.

que la representación no se vea afectada por una decisión empresarial aunque ésta goce de un aval y justificación tan importante como la existencia de una autorización administrativa<sup>1307</sup>.

El art. 52 OLMC continuó precisando la obligación empresarial de publicar en los tablones de anuncios inmediatamente a la recepción de la autorización la lista de los que deban cesar en cada servicio, posibilitando a los afectados para que durante los siete días hábiles siguientes ejercitasen el derecho al ascenso o descenso. La empresa debería hacer público el listado definitivo dentro de las setenta y dos horas siguientes, pudiendo formular los trabajadores afectados la oportuna reclamación si la empresa omitiera este requisito.

No obstante estas previsiones, sobre este precepto sectorial debe prevalecer la normativa general actual, de forma que no se van a poder efectuar los referidos trasvases de categorías, pues en la documentación a presentar para proceder a la extinción es requisito imprescindible relatar los trabajadores que vayan a ser afectados, los criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores y período a lo largo del cual esté previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo<sup>1308</sup>.

En último lugar, el art. 53 OLMC reconocía un derecho de preferencia al reingreso de los trabajadores afectados por el despido tan pronto como la empresa reanudase o reorganizase sus actividades, siempre que lo solicitasen dentro de los diez días hábiles siguientes a su ofrecimiento, que debería hacerles llegar aquélla mediante carta certificada con acuse de recibo.

---

<sup>1307</sup> *Ibídem*, págs. 195-200.

<sup>1308</sup> Art. 6.1 b) del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

La documentación a aportar en el período de consultas ha de ser la misma que ante la autoridad laboral, según ha señalado ALBIOLMONTES NOS, I.: "Extinción del contrato por causas tecnológicas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir E. BORRAJO), Tomo IX, vol. 2, Madrid (Edersa), 1989, págs. 286 y 287.

3.- Es frecuente que en este sector se produzca la extinción del contrato por muerte<sup>1309</sup>, gran invalidez o invalidez permanente total<sup>1310</sup> o absoluta del trabajador<sup>1311</sup>, fundamentalmente por las especiales condiciones de dureza con que se desarrolla la actividad laboral<sup>1312</sup> en el subsuelo, y que conlleva una elevada siniestralidad laboral de la que derivan las consecuencias anteriormente apuntadas. Si esta incapacidad no implicase la invalidez del minero para todo tipo de trabajo, el empresario "puede optar por seguir aceptando los servicios del trabajador"<sup>1313</sup>, adecuados -lógicamente- a la nueva situación. Sobre este último tema se remite a lo explicado al tratar la situación de los silicóticos de primer grado trasladados de puesto de trabajo y a los supuestos de movilidad funcional por disminución de la capacidad.

4.- No cabe dejar de criticar, en fin, la inadecuada ubicación dentro de la sección VI del capítulo IV de la Ordenanza (que reguló los ceses y despidos) de los supuestos de

---

<sup>1309</sup> "La muerte del trabajador produce el doble efecto de extinguir la personalidad de una de las partes contratantes y de extinguir el objeto mismo del contrato. Dicho de otro modo, la muerte del trabajador, tanto más, que subjetivamente, extingue el contrato objetivamente por desaparición de su objeto". ALONSO OLEA, M.: *El despido*, Madrid (IEP), 1957, pág. 32.

<sup>1310</sup> STSJ/Madrid de 26 de octubre de 1989 (Ar. 1985), relativa a un trabajador que presta servicios como Barrenista en el interior de la mina y sufrió un accidente laboral; durante el período en que se encontraba de baja a consecuencia de las lesiones sufridas en el accidente, con independencia de esa causa, es declarado afecto de enfermedad profesional, como silicótico de primer grado, lo que obliga a la empresa a trasladar al trabajador a un puesto de trabajo del exterior, exento del riesgo que le originó la enfermedad profesional, para lo que se reconoció al demandante la categoría de Peón silicótico, pero conservando sus anteriores remuneraciones. Mientras tanto, se sigue expediente administrativo para una posible declaración de invalidez permanente derivada de las secuelas patológicas de las lesiones causadas en el accidente, expediente que finaliza con declaración de que el actor se encuentra afectado de invalidez permanente total por causa de accidente laboral para su profesión habitual de minero del interior. El Tribunal declara, sin embargo, que la calificación de "incapacidad para su profesión habitual, lo es para ser realizada en el interior, no en el exterior de la mina que es donde ahora presta su labor en la empresa, con lo que parece evidente que la empresa no podía rescindir el contrato así novado, con base en el art. 49.5 ET, cuando la invalidez declarada no afectaba a las actuales condiciones de trabajo... Todo lo anterior nos conduce a deducir, como lógica consecuencia, que la conducta empresarial al dar por extinguido el contrato sin causas suficientes ni formalización de los requisitos exigidos equivale a un despido, que ha de reputarse en ello...".

<sup>1311</sup> Vid., SEMPERENAVARRO, A.V. y LUJANALCARAZ, J.: "La extinción del contrato de trabajo invalidez permanente del trabajador y su discutible indemnización", *RL*, núm. 7, 1994, págs. 11-39.

<sup>1312</sup> Sobre la posibilidad de resolución del contrato por ausencias del trabajador a causa de enfermedad, DELVALLE VILLAR, M.M.: *La extinción del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1988.

<sup>1313</sup> ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores, Texto, comentarios, jurisprudencia*, cit., pág. 236; ORTIZ LALLANA, M.C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Madrid (IELSS), 1985, págs. 30-31 y "La extinción del contrato de trabajo en los supuestos de imposibilidad física o jurídica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), tomo IX, vol. 2, Madrid (Edersa), 1989, págs. 3 y ss.

detención de un trabajador que posteriormente es puesto en libertad, pues se trata propiamente de una circunstancia suspensiva de la relación laboral y en esa sede ha de ser tratado.





## **V.- SEGURIDAD E HIGIENE**

### **1.- PELIGROSIDAD INTRINSECA DE LA ACTIVIDAD EXTRACTIVA Y SUS CONSECUENCIAS ECONOMICAS**

Una prestación laboral segura y ajena en lo posible a la proximidad o amenaza de daños físicos para la persona del trabajador ha sido la constante aspiración histórica del legislador<sup>1314</sup>, ordenada a impedir la instalación del riesgo profesional en la entraña misma de la prestación laboral y en las circunstancias de su ejecución<sup>1315</sup>; ahora bien, sea por la propia naturaleza de la actividad productiva o las características de la singular ocupación o tipo de trabajo contractualmente asumido por el trabajador -en ocasiones de ejecución particularmente arriesgada-, o por las condiciones del lugar donde se realiza el trabajo a consecuencia de la presencia de una gama plural de elementos externos a la prestación laboral -que, sin embargo, condicionan su desarrollo-, o, en fin, como resultado de la confluencia de los antecitados factores (tal y como sucede en minería), no es infrecuente que el trabajador, al tiempo que efectúa la cesión contractual al empresario de los resultados de la propia actividad laboral (extracción de carbón), arriesge en variable medida su propia integridad física.

---

<sup>1314</sup> "Es un hecho histórico constatado que las primeras normas que marcan la intervención del Estado en el campo del trabajo, están inspiradas de un fuerte carácter tuitivo y orientadas a proteger al trabajador... de los riesgos que el trabajo comporta. Se puede afirmar, por ello, que la materia de Seguridad e Higiene está íntimamente vinculada a los orígenes del Derecho del Trabajo, en cuanto vino a determinar el nacimiento como disciplina jurídica autónoma". FERNANDEZ MARCOS, L.: *Derecho de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid (Edi fap), 1995, pág. 29.

<sup>1315</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo", *AL*, núm. 4, 1992, pág. 37.

La seguridad e higiene en el trabajo, globalmente considerada, presenta una doble naturaleza pública y privada. La primera con base en las Leyes y Reglamentos, la segunda derivada del propio contrato de trabajo, según reconoce la doctrina iuslaboralista<sup>1316</sup> y respalda firmemente el derecho positivo<sup>1317</sup>; de ambas vertientes participa, como no podía ser de otra forma, el sector minero.

En el primer sentido, como principio informador, la seguridad e higiene impregna todas las instituciones laborales y proyecta su influencia sobre materias tales como la regulación de la jornada laboral, los ritmos de trabajo, el régimen de descansos periódicos y vacaciones, los límites en la realización de horas extraordinarias, etc; que constituyen auténticas condiciones de trabajo en sentido jurídico. En un sentido más específico se limita, empero, a las circunstancias de carácter material o relacionadas con el entorno físico que rodea la prestación de trabajo (esto es, requisitos o especificaciones de índole física o material que deben reunir los lugares y centros de trabajo; sustancias, máquinas e instrumentos; medio ambiente en que el trabajo se desarrolla, etc.) con el objetivo básico y primordial de evitar que aquéllas resulten peligrosas o lesivas para el trabajador<sup>1318</sup>, en este caso, para el minero. La práctica indica que a los riesgos físicos deben unirse los denominados riesgos "psicosociales" derivados del trabajo, pues si su concreción es ciertamente problemática no se puede negar su variable incidencia en función de la posición laboral en que se encuentre el trabajador<sup>1319</sup>.

---

<sup>1316</sup> Por todos, el profundo estudio de ambas versiones realizado por FERNANDEZ MARCOS, L.: *La seguridad e higiene en el trabajo, como obligación contractual y como deber público*, Madrid (MTSS), 1975.

<sup>1317</sup> En efecto, de un lado el art. 40 CE, que consagra a la seguridad e higiene como principio rector de la política social (configurado, además, como un deber de los poderes públicos dirigido a fomentar una política activa que vea por su cumplimiento), arts. 4 y 5 ET, que lo catalogan como un derecho y deber laboral básico, auténtico principio informador de todo el ordenamiento laboral; de otro, la regulación que se contiene en el art. 19 ET, comprendido dentro del "contenido del contrato de trabajo" y de los "Derechos y deberes derivados del contrato", en el cual viene a refrendar la naturaleza contractual y privada de la seguridad e higiene. Vid., FERNANDEZ MARCOS, L.: "Condiciones de trabajo y condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo. Dos acepciones de un mismo término", *AL*, núm. 20, 1988, págs. 1128-1129.

<sup>1318</sup> FERNANDEZ MARCOS, L.: "Condiciones de trabajo y condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo. Dos acepciones de un mismo término", cit., págs. 1121-1132.

<sup>1319</sup> GARCIA FERNANDEZ, M.: "El Acuerdo sobre Seguridad e Higiene-Salud Laboral entre la Generalidad de Cataluña y las organizaciones sindicales", *RL*, núm. 1, 1990, pág. 93.

Aunque la finalidad primera de las normas de seguridad e higiene en el trabajo sea la de evitar la producción de accidentes<sup>1320</sup> (en tanto el derecho valora que la integridad de la persona y la vida misma son considerados como bienes de la personalidad para cuya protección es preciso configurarlos como derechos subjetivos fundamentalmente), no cabe duda que aún se producen demasiados siniestros laborales y enfermedades profesionales en todos los sectores de producción, y específicamente en los considerados de alto riesgo como la minería<sup>1321</sup>, construcción, agricultura y pesca; circunstancia de la que se infiere una necesaria sensibilización y una mayor concienciación en la materia<sup>1322</sup>.

Hay trabajos de suyo insalubres y peligrosos<sup>1323</sup> (quizá todo trabajo, como toda actividad humana, lo sea en medida mayor o menor<sup>1324</sup>) y, sin embargo, las actividades mineras, ya sean subterráneas o a cielo abierto, se encuentran asociadas a una intervención del trabajador sobre su entorno, afectando en mayor o menor medida a la situación primitiva del terreno en el que se ubican, con lo cual, evidentemente, se generan riesgos adicionales vinculados a un trabajo que cada día implica una conquista a un medio hostil. Los accidentes mineros son así una trágica noticia, no por periódica menos dura e inadmisibles.

---

<sup>1320</sup> Por lo que cobra singular relevancia en las explotaciones de carbón la figura del "prevencionista", dedicado a promover permanentemente toda acción de prevención que implique disminución de riesgos o de acciones que comporten algún tipo de peligro, así como conseguir que cada trabajador tome conciencia del deber de preservar la vida y la salud de todos. LLACUNA MORENA, J.: "El perfil profesional del 'prevencionista'", *Salud y Trabajo*, núm. 83, 1991, págs. 36-38.

<sup>1321</sup> ALFAGEME DIEZ, S.: "Lesiones Profesionales en la Minería del Carbón", *Industria Minera*, núm. 288, 1989, págs. 33-45. Preocupación por la seguridad en las minas que se manifiesta claramente en todos los ordenamientos; sirva de ejemplo la "Mines and Quarries Act 1954", en la cual se contenía un código protector de legislación para estas industrias. Vid., sobre ello, SELWYN, N.: *Law of Health and Safety at Work*, Londres (Butterworths), 1982, pág. 2.

<sup>1322</sup> Ya en 1960 el señor CHAMPAGNAC, ingeniero jefe de Hulleras de Loena, en el Congreso de patología minera celebrado en París en octubre de 1960, concluyó que "un primer examen conduce a confirmar que la mina de hulla debe clasificarse entre las actividades más peligrosas, pero no como las que ocasionan más víctimas, ni siquiera las minas grisutosas, ya que son claramente más peligrosas y originan más víctimas otras industrias y entre ellas los trabajos de construcción decentrales, la pesca y la marina y sobre todo la vulgar circulación por carretera". VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966, pág. 624.

<sup>1323</sup> Ahora bien, que determinadas actividades sean peligrosas intrínsecamente depende de la prioridad que se otorgue a eliminar los riesgos. A título de ejemplo, en Suecia es más probable que sufra un accidente un empleado de banca que un minero. Este planteamiento exige políticas de salud y seguridad (inversiones, recursos humanos, técnicos y financieros). Para la minería, mientras que la Unión Europea gasta en seguridad 24 pesetas por tonelada de carbón extraída, Asturias destina 5 pesetas, mientras que para el conjunto del país se destinan solamente 2 pesetas/tonelada. CARCOBA, A.C.: "La muerte en el trabajo", *Gaceta Sindical*, núm. 139, 1995, págs. 39-40.

<sup>1324</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 211.

La industria minera presenta, además, manifiestas particularidades con respecto a otras industrias en materia de seguridad; la diferencia radica, fundamentalmente, en su condición de actividad viva por cuanto si la mina evoluciona de forma continua, las condiciones de la misma también lo hacen permanentemente<sup>1325</sup>. La seguridad ha de considerarse, de este modo, como un factor más de la labor minera, inseparable e imprescindible en la misma, con total implicación en el ciclo de producción y no como un mero añadido que se debe potenciar de acuerdo con el grado de exigencia oficial o como una estructura aparte que funciona paralelamente a los distintos trabajos mineros. Sólo en la medida en que la seguridad constituya un claro objetivo de la empresa y figure asociada íntimamente a toda actividad minera, puede hablarse de seguridad eficaz, no obstante lo cual, es necesario precisar que las actividades extractivas a cielo abierto (caracterizadas por constituir excavaciones realizadas en la superficie del terreno con el fin de extraer y beneficiar el mineral, moviendo para ello cantidades variables de estéril según la profundidad del depósito) han registrado unos índices de siniestralidad muy alejados de las peligrosas galerías subterráneas<sup>1326</sup>, en las cuales el minero de interior comienza su tarea con dos inconvenientes que no concurren en otro trabajo: la falta de luz y la dispersión de los compañeros.

Al igual que en todo proceso extractivo, la seguridad en las explotaciones mineras a cielo abierto se encuentra condicionada por los denominados factores de riesgo, que es necesario conocer al objeto de minimizar mediante las correspondientes actuaciones en los campos de prevención, control, formación e información. Resulta necesario así establecer un programa de instrucción correctamente planificado que responda a la preocupación existente en todos los niveles de la empresa por los aspectos de seguridad, manteniendo al mismo tiempo los índices de producción y rendimientos que permitan afrontar la situación de

---

<sup>1325</sup> OBST, W.; FUENTE, A.; ROTHER, E. y WALLACE, D.C.: "Activities of the Commission of the European Communities in the field of safety and health in the extractive and steel industries: encouraging improvements", *Social Europe*, núm. 2, 1990, págs. 65-70; FOX, J.G.; ARESNI, G. y LE GOFF, B.: "European Coal and Steel Community research into health and safety at work: a fundamental contribution", *Social Europe*, núm. 2, 1990, págs. 71-74.

<sup>1326</sup> Cfr., los datos estadísticos reflejados en el cuadro núm. 1 del INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO DE ESPAÑA: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, Madrid (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio), 1991, pág. 17. Repárese, no obstante, la posibilidad de contraer silicosis en las explotaciones a cielo abierto. GONZALEZ FERNANDEZ, A.; EGUIDAZU PUJADES, J.L.; ROMAN EXCUDERO, J. y MENEDEZ GUTERREZ, R.: "Legislación, prevención y control de polvo en la minería a cielo abierto e instalaciones de exterior", *Canteras y Explotaciones*, núm. 307, 1992, págs. 44-49.

competitividad en que se desenvuelve la actividad minera. Tal seguridad se encuentra igualmente relacionada de forma directa con la calidad en el diseño de las minas, el manejo de los equipos y máquinas utilizadas, su energía de accionamiento y productos como los explosivos. El interés por alcanzar una productividad cada vez mayor ha hecho aumentar las dimensiones de las máquinas y su complejidad tecnológica, introduciendo unos cambios que, si no se han realizado con el diseño y planificación adecuada, representan una fuente potencial importante de accidentes en aspectos tales como<sup>1327</sup>: 1) Dificultades para conseguir un dominio visual del área de trabajo completamente seguro; 2) Acceso a los puestos de operación y mantenimiento a través de escalas, pasillos, etc. con elementos de protección adecuados; 3) Movimiento en las máquinas que originan riesgos de tráfico; 4) Consecuencia de las voladuras primarias o secundarias, como proyecciones o macizos residuales inestables; y 5) Manipulación inadecuada de sistemas eléctricos, etc.

Dejando al margen las explotaciones a cielo abierto, pudiera afirmarse que el origen de los daños a la salud, el deterioro del medio ambiente de trabajo y el escaso nivel de seguridad e higiene en el mismo derivan, en ciertos casos, de la subordinación de la salud a los criterios de eficacia productiva (medida en términos de rentabilidad) de la organización de trabajo<sup>1328</sup>. Como resultado de un correcto diseño de la explotación y equipos utilizados, se alcanzan ciertamente sustanciales mejoras en la productividad y en la economía que suponen un valor añadido hacia el personal e inspiran confianza en la seguridad de su ámbito de trabajo. Existen datos a partir de los cuales se puede afirmar que unas condiciones adecuadas de operación suponen unos índices de accidentabilidad inversamente proporcionales a los de productividad. La función social de la propiedad y la subordinación de la libre empresa al interés general son la base para que en los supuestos de intervención de los poderes públicos en materia de seguridad e higiene en el trabajo puedan introducirse limitaciones a la propiedad privada que se dirijan a la tutela de intereses individuales, subordinando así los poderes y facultades empresariales a la protección, mejora y fomento de la salud con absoluta legitimación constitucional<sup>1329</sup>.

---

<sup>1327</sup> INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, cit., pág. 13.

<sup>1328</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 222.

<sup>1329</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", cit., pág. 226.

Conviene aclarar, además, los elevados costes económicos<sup>1330</sup> directos e indirectos<sup>1331</sup> que una alta cifra de siniestralidad puede derivar para las empresas mineras, destacando entre ellos los salariales, derivados del tiempo perdido por la víctima, por sus compañeros que interrumpieron su trabajo, por el personal médico y el personal técnico encargado de reparar el equipo o la instalación dañada; gastos derivados de gestión de personal, motivados por la contratación de un sustituto temporal o definitivo, las horas suplementarias pagadas a los compañeros de la víctima para recuperar el tiempo perdido, así como los costes suplementarios en la formación de los sustitutos; los materiales, incluyendo la reparación o la sustitución del equipo o las instalaciones dañadas; u otros tales como peritajes, honorarios de abogados y sanciones; etc<sup>1332</sup>.

En relación con este último gasto, en lo que no pretende ser sino un breve apunte, no cabe duda que el ordenamiento ha de reaccionar cuando ha habido un fracaso en las medidas de prevención (esto es, cuando se han incumplido las obligaciones de seguridad que pesan sobre el empresario como contraprestación a la puesta a su disposición de la fuerza del trabajo<sup>1333</sup>), y que tal reacción no puede limitarse al castigo del infractor por el acreditado desprecio al ordenamiento que su conducta ha supuesto<sup>1334</sup> (recargo de un 30 a un 50% en el

---

<sup>1330</sup> CALATAYUDSARTHOU, A. y CORTES VIZCANO, C.: *Lecciones de Salud Laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1992, págs. 113-121; DELA POZALLEIDA, J.M.: *Seguridad e Higiene Profesional*, Madrid (Paraninfo), 1990, págs. 560-569.

<sup>1331</sup> FUENTE MARTIN, A.: "Aplicación de la nueva Directiva Marco y sus Directivas particulares en las industrias extractivas para mejorar la seguridad y proteger la salud de los trabajadores", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Consejería de Economía y Hacienda), 1993, pág. 44.

<sup>1332</sup> RAMIREZ RODRIGO, L.N.: "Infracciones y sanciones en seguridad e higiene en el trabajo. Consideraciones a la ley 8/1988 sobre infracciones y sanciones administrativas en el orden social", *Salud y Trabajo*, núm. 71, 1989, págs. 22-27.

<sup>1333</sup> APARICIO TOVAR, J.: "Las obligaciones del empresario de garantizar la salud y seguridad en el trabajo", *REDT*, núm. 49, 1991, págs. 715-747.

<sup>1334</sup> STCT de 6 de mayo de 1977 (Ar. 2556), en la que se prueba que el Vigilante observó a primera hora de la mañana que en la galería donde trabajaba el accidentado tenía holgura un costero, dando oportuna cuenta de ello; por contra, no sólo no se demostró su reparación por la empresa sino que tampoco adoptó ninguna medida de seguridad para que no se trabajara en ese lugar o para evitar el derrumbamiento (si era necesario recoger el carbón que había dejado), poniendo puntales, maderos o avisos como medida de seguridad. La STCT de 2 de julio de 1980 (Ar. 4042) recoge como supuesto de hecho incontestable que la mina llevaba tres días sin trabajo, que no había ventilación en funcionamiento y que la explosión o inflamación del gas grisú fue ocasionada por chispas surgidas del roce de partes metálicas de excavadora con roca del túnel de la mina, lo cual implica una elevada acumulación de gases, en cantidad suficiente para la inflamación. En el mismo sentido, STCT de 11 de mayo de 1989 (Ar. 3635), en la que se constata que el trabajador accidentado, por desprendimiento de un costero y aprisionamiento del mismo, efectuaba labores de saneamiento en una galería de unos cincuenta centímetros de longitud sin ventilación alguna, no habiendo presentado la empresa un proyecto completo del trabajo que se pretende realizar, detallando las medidas de seguridad previstas para evitar daños a personas, bienes y al

importe de las indemnizaciones derivadas de accidentes, que no puede ser objeto de aseguramiento --art. 123 TRLGSS--<sup>1335</sup>), sino que han de buscarse mecanismos de reparación del daño sufrido por la víctima, básicamente la reparación monetarizada en favor de ésta o sus causahabientes (art. 42 LRPL)<sup>1336</sup>; de este modo, los daños a bienes de la personalidad no patrimoniales se solventan con remedios patrimoniales, aunque precisamente por tratarse de reparación de bienes de la personalidad el juez tendrá en cuenta en el cálculo de la cantidad a indemnizar los daños morales y la *pecunia doloris*<sup>1337</sup>. De hecho, aquellas empresas que planifican bien sus actividades, organizan sus trabajos, evalúan sus riesgos, forman e informan a sus trabajadores y evitan las improvisaciones en la medida de lo factible, siempre obtienen unos mejores índices de accidentabilidad (frecuencias y gravedad), siendo positiva la repercusión sobre los costes de explotación<sup>1338</sup>.

---

medio ambiente; es claro, por tanto, que el accidente sobrevino por no prever y poner en práctica ninguna medida de seguridad eficaz que, como la entibación, habría evitado el desprendimiento del costero que apisonó al trabajador minero, dedonde se infiere la existencia de relación de causalidad directa entre la omisión de medidas de seguridad y el resultado lesivo para aquél.

Por contra, en el relato fáctico de la STCT de 1 de marzo de 1978 (Ar. 1340) aparece probado que la empresa efectuaba reconocimientos periódicos reales y efectivos a las instalaciones de los pozos, realizando uno de ellos incluso escasos minutos antes de ocurrir el accidente y en el que se comprobaron unas anomalías que fueron corregidas. En la STCT de 28 de junio de 1978 (Ar. 4094) se comprueba que la instalación donde ocurrió el siniestro tenía las fortificaciones necesarias y suficientes y, portanto, el hecho dañoso se produjo de una forma fortuita. La STCT de 15 de diciembre de 1986 (Ar. 13796) estima, por su parte, que para imponer tal recargo se debe comprobar en cada caso que se ha faltado a las normas de seguridad específicas y genéricas a observar en la industria, instalación u obra, supuesto que no se acredita en el litigio en cuestión, pues el ventilador se había parado por causas que se desconocen y los trabajadores comenzaron su laborantes de que llegase el Vigilante.

<sup>1335</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Cívitas), 1992, págs. 82 y ss; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Responsabilidad de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Madrid (CDN), 1995, págs. 166-167; CEA AYALA, A.: "El recargo en las prestaciones de Seguridad Social por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo: criterios jurisprudenciales y administrativos", *AL*, núm. 24, 1994, págs. 367-383; NARVAEZ BERMEJO, M.A.: "Disfuncións na actuación administrativa e xurisdiccional na imposición do recargo nas prestacións da seguridade social causadas por faltas de medidas de seguridade e e higiene. Propostas de solución", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 10, 1994, págs. 71-103.

<sup>1336</sup> HURTADO GONZALEZ, L.: "La naturaleza arcaica del recargo de prestaciones por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales", *Comunicación presentada a los XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho y Trabajo y Relaciones Laborales*, Málaga, 1995.

<sup>1337</sup> APARICIO TOVAR, J.: "Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo", *RL*, núm. 12, 1994, págs. 12 y 16.

<sup>1338</sup> APARICIO TOVAR, J.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 43. En otras palabras, haciendo abstracción de los costes de vidas humanas y de situaciones de invalidez, enfermedades irreversibles, disminuciones físicas permanentes, etc., cuestiones todas ellas que no tienen precio, se puede constatar en términos exclusivamente económicos que la defensa de la seguridad y la salud por la aplicación de medidas oportunas tendría unos costes económicos inferiores a los producidos por la siniestralidad en el sector minero.

Se provocan igualmente fuertes costes económicos para el Estado, en tanto éste debe facilitar cobertura a los accidentados y enfermos profesionales, así como a sus familias, a través de la Seguridad Social (art. 41 CE) y, en su caso, los gastos en su tratamiento y rehabilitación, máxime cuando el resultado es una minusvalía física o sensorial (art. 49 CE), de producción no extraña en el sector objeto de análisis. En ello se encuentra un nuevo motivo económico centrado en evitar la producción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>1339</sup>; baste para ello significar el riesgo generado por un lugar de trabajo inseguro, ya por sus resultados inmediatos (accidentes de trabajo), ya por los mediatos (enfermedades profesionales), operándose el traslado de los gastos imputables al empresario (habida cuenta su relación con la adecuación de las instalaciones a los parámetros legales y/o técnicos de seguridad) al Estado, que verá incrementado notablemente su gasto, básicamente en los capítulos asignados a pensiones y asistencia sanitaria. Bien puede afirmarse, por tanto, que la autoridad gubernativa subvenciona de hecho a aquellas empresas que incumplen las previsiones normativas de salud laboral, dando lugar, además, a un nocivo efecto directo, cual es la competencia desleal derivada de la asunción por el sector público de gastos que tendría que haber asumido la propia empresa<sup>1340</sup>.

## **2.- ANALISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE CONFLUYEN EN LA PRODUCCION DE ACCIDENTES EN LA MINA**

Una serie de factores resultan de influencia decisiva en la siniestralidad laboral habida en el sector minero (teniendo en cuenta que no todas las personas se accidentan con la misma frecuencia cuando están expuestas a idénticos factores de riesgo y con igual duración de exposición), entre ellos cabe destacar<sup>1341</sup>:

---

<sup>1339</sup>CABERO MORAN, E.; GARCIA TRASCASAS, A. y MORGADO PANADERO, P.: "El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo: ¿una subvención en cubierta a las empresas?", *RL*, núm. 1, 1995, pág. 94.

<sup>1340</sup>CABERO MORAN, E.; GARCIA TRASCASAS, A. y MORGADO PANADERO, P.: *Loc. ult. cit.*, págs. 97-98. Añaden, por ello, que "la empresa que es titular en el marco prevenido por el Derecho, que para ello realiza ineludiblemente una serie de inversiones en seguridad, ve cómo, incomprensiblemente, aquella otra que incumple tales exigencias compite en el mercado con menores costes sociales, en ventaja, por obra de la traslación de gastos que efectúa sobre el Estado".

<sup>1341</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas* (traducido por GARCIA GONZALEZA.), Tomo II, Barcelona (Omega), 1996, págs. 625-626.



1.- La edad, aumentando el porcentaje de accidentes hasta los veintiséis años, disminuyendo constantemente entre los veintiséis y los cuarenta y ocho, y aumentando de nuevo a partir de los cuarenta y ocho, pues los déficits sensoriales (visión y audición disminuidas) y la falsa sensación de seguridad que les hace sentir la larga experiencia profesional son las principales causas de ese nuevo aumento<sup>1342</sup>. Concretamente en el personal laboral al servicio de explotaciones carboníferas se da la circunstancia de que los trabajadores más jóvenes están ocupados en el interior (desplazándose a partir de los treinta años a realizar funciones en el exterior o adquiriendo enfermedad profesional que les causa una invalidez permanente), lo cual influye en la producción de accidentes dada la acusada inexperiencia que demuestran.

2.- La antigüedad, produciéndose el máximo número de accidentes entre el primer y el segundo año de trabajo.

3.- La fatiga, apareciendo la mayor cuantía de accidentes entre la quinta y la sexta hora de trabajo y en el día de la semana que coincide con el viernes, con la circunstancia añadida de que se producen más accidentes durante la tarde que por la mañana, principalmente por el efecto de la función digestiva.

4.- El agotamiento derivado del sistema de remuneración a destajo<sup>1343</sup>, típico del sector minero. No es infrecuente, por ejemplo, que algunos picadores interrumpen la ventilación de la mina para que la salida de gas haga más poroso el carbón y facilite el trabajo del martillo picador, obteniendo, por tanto, cantidades superiores de combustible fósil con menor esfuerzo. Es cierto que la realización de enormes esfuerzos físicos por parte de los trabajadores va siendo cada vez menos necesaria; "ganarás el pan con el sudor de tu frente" es, sin embargo, aplicable todavía en algunas profesiones tales como las de minero<sup>1344</sup>,

---

<sup>1342</sup> MENDEZ SANCHEZ, M<sup>a</sup>. E. y SANCHEZ PRIETO, C.L.: "Nuevas aportaciones al estudio de los trabajadores pluriaccidentados: el caso de la gran industria", *Salud y Trabajo*, núm. 109, 1995, págs. 11 y 12.

<sup>1343</sup> CLERK, J.M.: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente en el trabajo*, Ginebra (OIT), 1987, pág. 8.

<sup>1344</sup> El gasto energético de un minero entibador (3.100 kilocalorías por jornada) es muy superior al soportado por otro tipo de trabajadores, incluso agrícolas (2.500 kilocalorías por jornada). DE-VOSPASCUAL, J.M.: *Seguridad e Higiene en el trabajo*, Madrid (Mc Graw-Hill), 1994, pág. 62.

cortador de árboles, ciertos descargadores de mercancías, etc. en las que aún es necesario un considerable gasto energético para llevarlas a cabo. Las vetas de carbón de las dos principales zonas mineras españolas (Asturias y León) son, por desgracia, de baja potencia, generalmente inclinadas y con muchas esterilidades, motivo por el cual el carbón debe ser arrancado manualmente con martillos neumáticos de ocho kilogramos de peso sostenidos a mano por el propio minero, quien también debe postear su taller de trabajo y hacer otras labores de mantenimiento, requiriéndole un esfuerzo físico considerable en unas condiciones de trabajo muy distintas a las habituales en las minas mecanizadas<sup>1345</sup>.

Simultáneamente, cabe observar que son tres las causas por las cuales, y en orden de importancia decreciente, se han dado origen a las dos terceras partes de los accidentes mortales acaecidos en la mina, a saber<sup>1346</sup>:

1.- Desplome desde máquinas o instalaciones (esto es, resbalones y caídas al subir o bajar de la maquinaria o acceder a los puntos de mantenimiento), caídas o vuelcos con la máquina (normalmente por talud o terraplenes), desprendimientos de rocas (alcanzando a los conductores de las máquinas o directamente a personas a pie) y aprisionamiento dentro de las máquinas (arrollamiento por partes móviles o aplastamiento por implementos tanto de la maquinaria móvil como por elementos de las instalaciones de tratamiento).

Concretamente los derrumbamientos son una de las principales causas de pérdida de vidas humanas en las minas. Se deben fundamentalmente a las imperfecciones de que adolece el diseño de las explotaciones, al hecho de no respetar los parámetros relativos al diseño, a la incapacidad de prever en el plan de construcción la influencia que pueden ejercer las fuerzas naturales y al recorte de los costos en capítulos que no se consideran rentables, como la identificación del terreno y su contención<sup>1347</sup>.

---

<sup>1345</sup> MONTEOLIVA, M.A., *et alri*: "Estudio ergonómico de la Brigada de Salvamento", AA.VV.: *VIII Congreso de Minería y Metalurgia*, Oviedo, 16/22 de octubre de 1988, Asturias (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), págs. 496-507.

<sup>1346</sup> INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, cit., págs. 20-21.

<sup>1347</sup> En su lucha contra los riesgos, muchos países como Alemania, Canadá, Checoslovaquia, Estados Unidos, Hungría, Japón, Rusia, Reino Unido y Suecia, aplican un criterio previsor en virtud del cual es obligatorio que todos los diseños de minas o las grandes modificaciones que se realicen en éstas sean analizados y aceptados por la autoridad competente, permitiendo este procedimiento calibrar los riesgos y asegurar que se adopten las medidas precautorias que vengán al

2.- Inflamación del polvo de carbón<sup>1348</sup>. En las minas puede inflamarse a través de dos formas básicas<sup>1349</sup>: la llamarada de polvo (propagación de una llama a través de una nube de polvo producida con anterioridad) y la explosión (provocándose la polvareda por el empuje del aire que precede a la llama como resultado de la elevación de la presión que acompaña a la combustión). Existen otras tres causas de inflamación principales: la llamarada por emisiones de grisú o gas combustible -que contiene generalmente del 95 al 100% de metano-, directamente relacionada con las presiones de terrenos<sup>1350</sup>, el arco eléctrico y el disparo de explosivos (que ocupan el último lugar probablemente debido a que, además de existir una normativa estricta y actualizada que especifica la forma adecuada de su uso y manipulación por personal autorizado, las actitudes arrogantes son frenadas por el miedo intrínseco a las explosiones incontroladas<sup>1351</sup>).

3.- Riesgo de fuego<sup>1352</sup> (combustión espontánea y lenta del carbón) e incendio<sup>1353</sup> (combustión viva de los materiales introducidos en la mina como madera, aceite o cintas transportadoras), cuyos peligros fundamentales son la asfixia y la explosión<sup>1354</sup>.

---

caso. OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (1)*, Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994, págs. 14-15.

<sup>1348</sup> Las primeras sospechas de que el polvo de carbón participaba en las explosiones datan de 1803 cuando BUDDLE informó que durante una explosión en una mina inglesa en Wallsend se observaron chispas de polvo de carbón inflamado. Posteriormente, tras varias explosiones en minas inglesas (Jarrow, 1830; Thomsley, 1834; Wallsend, 1835; Springwell, 1837), se hallaron restos de polvo de carbón coquizado, lo que evidenciaba su participación en las explosiones. FARADAY, en 1945, fue quien demostró públicamente por primera vez que el polvo de carbón podía inflamarse y dar lugar a explosión por sí mismo, sin necesidad de un gas combustible soporte. Ya en los primeros años del presente siglo se registran accidentes en los que se identifica al polvo como causante decisivo, principalmente en las minas de carbón de EE.UU., ALCANTARA PEDREIRA, R.; GONZALEZ GALLEGU, C. y GARCIA TORRENT, J.: "Explosiones de polvo", *Industria Minera*, núm. 261, 1986, págs. 41-45.

<sup>1349</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, cit., págs. 524-551.

<sup>1350</sup> VIDAL, V.: *Lo c. ult. cit.*, págs. 457-508.

<sup>1351</sup> INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, cit., págs. 97-121.

<sup>1352</sup> FIFE, I. y MACHINE, A.: *Health and Safety*, Londres (Butterworths), 1990, págs. 872-874.

<sup>1353</sup> Sobre el estudio de tres fases sucesivas en el proceso de reproducción de fuegos en las minas subterráneas (oxidación a base de temperatura, pirólisis o descomposición térmica del carbón y combustión). LEON MARCO, P.: "Elaboración de un cuadro para valorar el riesgo de formación de fuegos en minas subterráneas de carbón", *Industria Minera*, núm. 297, 1990, págs. 33-38.

<sup>1354</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, cit., págs. 552-589.

De tales consideraciones se puede deducir un listado no exhaustivo de algunos accidentes típicos<sup>1355</sup>, distinguiendo entre colectivos e individuales:

1.- Accidentes colectivos:

- a) Explosiones de grisú o de polvo, consecutivas a un disparo de dinamita.
- b) Intoxicaciones de monóxido de carbono procedentes de un fuego<sup>1356</sup>, frecuentemente por inversión de la ventilación o explosión en el cierre de un tabique de aislamiento.
- c) Golpes de techo, desprendimientos instantáneos y golpes de agua.
- d) Caída de "jaulas" (por rotura del cable, deslizamiento de la unión, golpe en las poleas).

2.- Accidentes individuales:

- a) Caída de piedras, que es sin duda el accidente más frecuente.
- b) Transporte con vagones (al enganchar, por producirse el vuelco de un vagón, por aprisionamiento entre vagón o locomotora y paredes o por circulación en planos inclinados o en el enganche inferior).
- c) Por acción de los transportadores (aprisionamiento de un brazo en un tambor o de una pierna en un transportador blindado en marcha).
- d) Transporte en los pozos (comportero arrastrado al pozo por el vagón, caída de un objeto durante la profundización o realización de un trabajo sin cinturón de seguridad).
- e) Acaecidos en maniobras (levantamiento de objetos pesados en mala posición o hundimiento de maderas mal dispuestas).

---

<sup>1355</sup> VIDAL, V.: *Lo c. ult. cit.*, págs. 626-627.

<sup>1356</sup> En todos los casos de incendio o explosión se altera inmediatamente la cantidad y calidad de aire ventilado, de forma tal que si los mineros no disponen de equipo autónomo de salvamento o no saben cómo utilizarlo rápidamente pierden el dominio de la situación y la posibilidad de respirar aire puro. No es el accidente en sí sino el envenenamiento por monóxido de carbono lo que causa la pérdida de vidas humanas en la mayoría de los casos de incendio o explosión. En un análisis de la experiencia personal de los mineros en los incendios ocurridos en las minas se llegó a la conclusión de que el equipo no se utilizaba correctamente -*Minerals Today*, Washintong (Oficina de Minas), octubre de 1992, pág. 33-. Por ejemplo, el equipo puede llevarse mal puesto, los métodos de respiración inicial pueden ser incorrectos y potencialmente peligrosos y también hay problemas de respiración durante la huida. Es evidente la necesidad de que las empresas velen por impartir una enseñanza adecuada y permanente en materia de utilización de los equipos autónomos de salvamento, de modo que los trabajadores puedan utilizarlo correctamente en caso de urgencia. Los equipos de salvamento han de disponer también de instrumentos respiratorios adecuados para que puedan cumplir eficazmente su cometido. OIT: *Situación reciente en el sector de la industria del carbón*, Informe I, 13ª reunión, Ginebra, (OIT), 1995, pág. 55.

f) Trabajo en máquinas (por engranajes, barrenas, sierras, muelas o piezas giratorias mal protegidas).

g) Ocasionados en disparos (salidas mal guardadas o artillero mal protegido).

h) Producto de la electricidad (trole tocado por una barrena, trabajo sin cortar la corriente, caja de conexión protegida voluntariamente abierta, o mala tierra de una masa metálica).

Con todo, es una realidad que la seguridad va mejorando<sup>1357</sup>, según muestran las estadísticas sobre disminución de la siniestrabilidad en el sector<sup>1358</sup>. A ello ha contribuido, sin duda, un continuo proceso de mecanización, automoción e informatización de las empresas, introduciendo nuevas tecnologías<sup>1359</sup> mineras que suponen un laboreo diferente a la minería tradicional, sustituyendo así las tareas más pesadas, peligrosas o rutinarias: se ha pasado del "arranque con cuñas en las canteras al arranque con dardos, desde el avance de galerías a maza hasta los minadores continuos, del transporte en cajones con cuerda y a mano al hidrotransporte, etc"<sup>1360</sup>. Esta evolución técnica<sup>1361</sup> no elimina, sin embargo y por sí misma, los riesgos característicos de la minería<sup>1362</sup> que continúan siendo graves en las pequeñas

---

<sup>1357</sup> Empieza a parecer nebuloso el tiempo en que la empresa se negaba a adoptar medidas o elementos de seguridad arguyendo que eran innecesarios y ocultando, de esta manera, el verdadero motivo, el coste de los mismos. Igual ocurre con los trabajadores: y no dejan de utilizar sus prendas y elementos de seguridad para demostrar a los demás una falsa, absurda y equivocada "valentía". LIZAUR Y LIZAUR, J.M.: "Seguridad e Higiene en el trabajo ¿sólo del cuerpo?", *Industria Minera*, núm. 252, 1985, pág. 55.

<sup>1358</sup> Así, en la Unión Europea se ha conseguido reducir gradualmente el riesgo de accidente a la tercera parte en un plazo de veinticinco años; reducción que no se ha logrado con actuaciones espectaculares ni campañas esporádicas, sino con una gran constancia. El sistema británico es el que cuenta con un menor riesgo mortal; parte en su estructura de una división de la nación en distritos mineros, cuyos límites responden más a zonas de actividad minera que a razones de autonomías políticas territoriales. Cada distrito minero británico goza de libertad suficiente para tomar decisiones y responsabilizarse de las mismas, sin perder por ello una fuerte coordinación centralizada. Esta organización de la política minera se completa con el esfuerzo investigador de tres grandes laboratorios dedicados exclusivamente a fines mineros, con unos presupuestos muy superiores a los empleados en España para fines similares. IZAGUIRRE RIMMEL, J.I.: "Los accidentes mortales en las minas de carbón en los países de la CEE", *Industria Minera*, núm. 270, 1987, págs. 46 y 49.

<sup>1359</sup> VÁZQUEZ MATEO, F.: "Seguridad, Higiene y Salud ante las nuevas tecnologías (condicionamientos, factores y riesgos)", *Salud y Trabajo*, núm. 68, 1988, págs. 21-26.

<sup>1360</sup> AA.VV.: *Manual de Seguridad en el Trabajo*, Madrid (MAPFRE), 1992, pág. 1153.

<sup>1361</sup> BRESSON, G.: "Los principios básicos de la prevención de los riesgos en Europa y su evolución", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994, pág. 8, considerando necesario invertir una costumbre que sigue viva y que consiste en pensar que la prevención de los riesgos resalta de los cambios tecnológicos, para transformarla en una proposición disjunta la de considerar la innovación técnica como una herramienta de la implantación de la prevención.

<sup>1362</sup> GARCÍA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid (Fundación Primero de Mayo), 1990, págs. 98-99, destacando que el aumento en términos absolutos y relativos de siniestros durante las dos

explotaciones<sup>1363</sup> (mayoritarias en Castilla-León), dada su escasa estructura de organización, unida al hecho de contar con menores subvenciones y medios en comparación con las grandes empresas, en las cuales se hacen campañas y jornadas para potenciar la seguridad<sup>1364</sup>, por más que ciertamente la crisis actual que vive el sector impida en todos los casos las asignaciones económicas que serían deseables<sup>1365</sup>.

---

primeras décadas del franquismo tiene que ponerse en relación con los ejes definidores del marco laboral diseñado a la sombra del régimen, a saber: a) La intensificación del ritmo de producción, primando las tareas de arranque en detrimento de las labores de conservación y mantenimiento de las galerías; b) La proliferación de explotaciones marginales de rentabilización inmediata carentes de las más elementales medidas de seguridad; c) El carácter coercitivo de unas relaciones laborales que auspiciaban castigos a la luz del código militar por la inobservancia de órdenes cuyo cumplimiento amenazaba la integridad física del trabajador; d) La implantación de sistemas retributivos que estimulaban la presencia efectiva en el trabajo aunque el operario no reuniera las condiciones físicas adecuadas para acometer su tarea; e) La acelerada promoción laboral, animada con estímulos económicos, de jóvenes que carecían de la cualificación necesaria para asumir la categoría de picador; f) La incorporación masiva de personal que desconocía las tradiciones mineras y la intensa rotación laboral; g) La prolongación de la jornada laboral, incrementada con horas extraordinarias obligatorias, así como la reducción del desanso semanal y anual; h) La deficiente e irregular alimentación; i) La lenta renovación de los sistemas de ventilación y del utillaje, al igual que la introducción de locomotoras propulsadas por diesel y la demora del patronal minero en proveer de sombreros protectores, guantes y botas reforzadas a los operarios; j) La mala calidad de la madera para posteo y la escasa renovación de los procedimientos de entibación; k) la escasa remuneración y la retribución por destajo.

<sup>1363</sup> La preocupación por la seguridad e higiene en las empresas de reducidas dimensiones se pone de manifiesto en la disposición adicional 5ª LPRL, en la cual se prevé la creación de una Fundación, adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de "promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos". Vid., al respecto, SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1996, págs. 70-73.

Relacionado con lo anterior, cabe señalar que si bien el art. 118 A del Tratado de la Unión Europea recomienda al legislador comunitario el tener en consideración la dimensión de la empresa a la hora de establecer las medidas de seguridad y salud laboral, evitando que las mismas se constituyan en trabas insuperables para las pequeñas empresas, dicho factor no ha tenido una especial relevancia en las Directivas aprobadas con base en dicho artículo. Como tampoco lo ha tenido en lo que se refiere a la adaptación, adecuación o alcance de las obligaciones empresariales previstas en la LPRL. De forma que el contenido de los capítulos III y IV se exige con independencia de la dimensión de la empresa. Pese a ello, no debe descartarse absolutamente que el tamaño de la empresa atenga algún tipo de repercusión a la hora de determinar el alcance de tales obligaciones, sobre todo cuando para ello deba recurrirse a los conceptos jurídicos indeterminados. En qué medida e condicionamiento debe o puede aceptarse, sin por ello originar un tipo de seguridad laboral de segundo orden o de menor intensidad en lo que hace a la pequeña empresa, es algo que deberá ser objeto de reflexión. Como también el tipo de política de prevención, con qué garantías y mediante qué instrumentos ha de aplicarse en las empresas de menos de seis trabajadores, justo aquellas a las que la LPRL, simplemente, excluye de cuestiones tan esenciales como la de los servicios de prevención o la representación de los trabajadores. APARICIO TOVAR, J. y GONZALEZ ORTEGA, S.: "Ley de prevención de riesgos laborales", *RL*, núm. 3, 1996, págs. 26-27.

<sup>1364</sup> Así, por ejemplo, en la empresa HUNOSA se ha elaborado un Plan de Salud Laboral conjuntamente por la Dirección de Salud Laboral y Asuntos Sociales y los representantes de los trabajadores. Su pretensión consiste en sistematizar todas las acciones en prevención sanitaria y técnica, trabajando con equipos multidisciplinares, compuestos por médicos, técnicos, ingenieros, etc.

<sup>1365</sup> Si bien, siempre está presente el objetivo de conseguir una minería cada vez más segura, resultado del esfuerzo convergente de Administración, empresas, técnicos y trabajadores, perfeccionando continuamente las instrucciones técnicas, intercambiando experiencias a nivel regional, nacional e internacional, adecuando medios y obteniendo una cada vez más alta cualificación del personal. La Junta de Castilla y León, con el objetivo de paliar las dificultades de las pequeñas empresas mineras para aportar su contribución a este esfuerzo conjunto, inició una experiencia consistente en

Hechas estas consideraciones resulta de todo punto necesario extraer la idea de pluricausalidad<sup>1366</sup> como detonante de un siniestro o daño producido en la persona o en los bienes del minero<sup>1367</sup>, admitiendo que inciden en la accidentabilidad de su ámbito laboral una diversidad de causas en distinta proporción y difícilmente dissociables, dadas las constantes interacciones que las unen, teniendo en cuenta que, si bien toda incidencia encuadrable en cualquiera de los grupos de factores a señalar es de por sí suficiente para desencadenar un accidente, tal probabilidad se multiplica cuando coinciden varias de ellas, así:

1.- Factor entorno, esto es, todo lo que conforma el entramado de la mina y sus instalaciones.

2.- Factor técnico<sup>1368</sup>, en relación con la circulación y el transporte, la ventilación, explosivos, corriente eléctrica, desprendimientos, potencial calorífico, inundaciones, incendios, hundimientos, deficiente entibación de talleres y fortificaciones en galerías<sup>1369</sup>, explosiones de grisú<sup>1370</sup>, etc.

3.- Factor humano<sup>1371</sup>, en el sentido de que la mina subterránea es un complicado conjunto técnico que no funciona sin el mismo, entendido éste como un conjunto de

---

llevar al tajo de esas pequeñas explotaciones a Monitores expertos y experimentados, que transmitieran a Vigilantes, Picadores, Barrenistas, etc. el conocimiento adquirido en su quehacer profesional. Así se dispone en la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de Castilla y León, de 12 de marzo de 1990, por la que se establece la Campaña de Seguridad Minera para 1990 (Exposición de Motivos)

<sup>1366</sup> Es de sumo interés el estudio empírico sobre accidentes en la minería española realizado por GIL DE EGEEA, B.: "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Profesionales", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 196.

<sup>1367</sup> ALONSO GARCIA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Barcelona (Ariel), 1985, pág. 483.

<sup>1368</sup> IZAGUIRRE RIMMEL, J.I.: "Los accidentes mortales en las minas de carbón en los países de la CEE", cit., pág. 48.

<sup>1369</sup> RODRIGUEZ ARANGO, C.: "Desarrollo del distrito minero de León. Información general y datos estadísticos", *Revista del Combustible*, núm. 27, octubre de 1947.

<sup>1370</sup> Alguna clasificación divide los factores técnicos en dos clases: factores telúricos (de tipo geológico o geofísico - hundimientos, agrietamientos, formación de grisú, filtraciones de agua...) y técnicos propiamente dichos (referidos al funcionamiento de las máquinas y a la aplicación de los métodos de trabajo empleados). Editorial "La Seguridad Minera", *Industria Minera*, núm. 252, 1985, pág. 3.

<sup>1371</sup> Para un estudio efectuado sobre los factores humanos como causas principales de accidentalidad, GIL DE EGEEA, B.: "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Profesionales", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 195.

características innatas y adquiridas que se ponen en juego en la actividad laboral y pueden dificultar la percepción de señales de alarma o facilitar la presentación de conductas inseguras<sup>1372</sup>. El error humano puede ser una respuesta incorrecta o una conducta ineficaz, pero una conducta insegura es la resultante de un aprendizaje inadecuado o de una información desconocida.

Los principales factores humanos o, utilizando una expresión más adecuada, defectos humanos causantes de accidentes son la imprudencia, la ignorancia y el descuido<sup>1373</sup>. De la repetición del trabajo surgen hábitos de confianza e imprevisión; se falta por imprudencia o falta de atención, pasando sin necesidad por lugares peligrosos, no empleando dispositivos de protección o retirándolos prematuramente, reparando o engrasando máquinas en movimiento, trabajando en posturas peligrosas, manipulando aparatos eléctricos con alta tensión, haciendo trabajar a las máquinas a velocidades anormales; se falta por ignorancia, por ejemplo, manejando sustancias peligrosas que no se conocen o manipulando máquinas cuyo funcionamiento se ignora; se falta por descuido al distraerse o bromear en el trabajo o al no molestarse en utilizar los dispositivos de seguridad.

Quienes trabajan en determinadas circunstancias como pueden ser los que manejan máquinas, vehículos o grúas, los encargados de elevadores y los operarios de señalización, los que manipulan armas y explosivos, los equipos de rescate y salvamento y los supervisores de seguridad, tienen de este modo en común una especial responsabilidad sobre la seguridad de sus compañeros (cuando no de la suya) y, frecuentemente, la posibilidad de que un fallo o un mínimo error en la toma de decisiones pueda ocasionar un grave accidente. Los hombres aportan al desarrollo del trabajo su forma de ser, sus opiniones, alegrías y depresiones, pudiendo provocar -con intención o sin ella- que la técnica más sofisticada falle. La mayoría de los accidentes ocurren cuando es máxima la diferencia entre el peligro existente y la sensación individual de peligrosidad, esto es, cuando el minero se encuentra más seguro y no presta atención, lo que se plasma en la realización de una serie de prácticas inseguras (tales como no llevar colocado el casco en las inmediaciones de la caña del pozo, enganchar y

---

<sup>1372</sup> GIL DE EGEA, B.: "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Laborales", cit., pág. 187.

<sup>1373</sup> BANCENS LOPEZ, A. y LASHERAS ESTEBAN, J.M.: *Organización industrial*, Volumen I, 1ª edición, San Sebastián (Donostia), 1971, págs. 236-237.



desenganchar vagones no utilizando el modo operatorio correcto, conducir el tractor con el cuerpo fuera de la cabina...), en las que inciden circunstancias como la comodidad, la falta de interés, la ausencia de un buen ejemplo, el ahorro de tiempo, la despreocupación, la ligereza o el no pensar; en definitiva, una falta de voluntad de acción segura.

El logro de unos elevados niveles de seguridad depende así de la adecuada disposición de una serie de factores políticos, económicos, socioculturales y técnicos que influyen decisivamente en la consecución de los niveles deseados<sup>1374</sup>. Las principales acciones destinadas a corregir los factores humanos que ocasionan accidentes<sup>1375</sup> han de centrarse en la formación sobre métodos de seguridad; la información a los trabajadores sobre los riesgos de su trabajo y cómo evitarlos; la adecuación de los trabajos a realizar con las aptitudes de los operarios, en especial para puestos de riesgo y un intenso control médico de su estado de salud física y psíquica<sup>1376</sup>.

Aún aceptando un cierto margen de fatalidad o de error, o incluso de irresponsabilidad o temeridad del trabajador, en lo que al sector minero hace no puede imputarse sólo ni principalmente a tales variables el origen de los daños a la salud o de las situaciones de riesgo. Es necesario recordar también que la prestación laboral se desarrolla en el contexto de unas muy específicas relaciones de producción que, sobre la base de la atribución al empresario en cuanto titular de los medios de producción de los poderes de organización y dirección del proceso productivo, colocan al trabajador en una posición subalterna y subordinada en lo que al cómo de la cesión y aplicación de la propia fuerza de trabajo hace, a su incardinación en el proceso productivo y a las formas y modos específicos de organización y estructuración del mismo o sistematizado de forma drástica -como cualquier otro elemento

---

<sup>1374</sup> MARTINEZ GARCIA, F.: "La formación en seguridad en España. Situación actual", AA.VV.: *Riesgo y trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994, pág. 266.

<sup>1375</sup> Se ha de tratar de conseguir como objetivo básico una tutela integral de la salud del trabajador, lo que obviamente implica la protección de su vida y de su integridad física y moral, estando así conectados desde esta perspectiva con la materia de seguridad e higiene no sólo el interés del trabajador a un ambiente de trabajo no degradado o a una mejora de las condiciones generales de desenvolvimiento de su prestación, sino también -y sobre todo- el derecho de ese mismo trabajador a la vida, a su propia existencia y a su integridad, derecho que resulta indiscutible de la propia consideración del trabajador como ser humano. GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", cit., pág. 218.

<sup>1376</sup> GIL DE EGEA, B.: "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Profesionales", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 188.

de la producción- al logro de una productividad creciente. Es precisamente en esa diferente posición relativa de las partes en el proceso productivo donde hay que buscar el origen, en la mayoría de los casos, de las situaciones de riesgo y del daño para la integridad física y moral del trabajador<sup>1377</sup>.

### 3.- PRINCIPALES MEDIDAS PREVENTIVAS

Partiendo del rechazo a identificar la seguridad e higiene con una simple ausencia de enfermedad (o a ausencia de agresiones o riesgos directos para la salud derivados de la realización material de la actividad productiva), y considerando, por el contrario, que la salud es también una mejora progresiva de las circunstancias que posibilitan ese estado de normalidad y permiten un más amplio desarrollo de las funciones y capacidades del ser humano, un perfeccionamiento continuo de las mismas<sup>1378</sup>, es preciso conseguir una mejora de las condiciones de trabajo en las minas para prevenir accidentes y enfermedades<sup>1379</sup>, y resulta imprescindible una correcta información y formación en seguridad, así como una participación directa de los trabajadores en las tareas preventivas. En concreto, la complejidad de la seguridad e higiene en el trabajo hace que su adecuada protección sólo pueda alcanzarse mediante la conjunción de diversas actuaciones e iniciativas cuyo objetivo primordial es la disminución de situaciones potenciales de riesgo<sup>1380</sup>. En este propósito es necesario proceder incluso a humanizar los centros de trabajo<sup>1381</sup>, dotándolos de infraestructura suficiente, como un reto a afrontar en un futuro próximo para el bien del

---

<sup>1377</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", cit., pág. 206.

<sup>1378</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 202.

<sup>1379</sup> "No se pretende que el empresario elimine la peligrosidad de un trabajo si el trabajo es peligroso en sí, pero sí que adopte las medidas precisas para que el trabajo sea lo menos peligroso posible, habida cuenta de las circunstancias". ALONSO OLEA, M.; MONTOYAMELGAR, A. y SERRANO CARVAJAL, J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo. Curso de Médicos de Empresa*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1967, pág. 74.

<sup>1380</sup> "En este sentido una verdadera labor formativa de los trabajadores, la práctica rigurosa de los necesarios reconocimientos médicos, la difusión de las normas de seguridad e higiene, etc., son acciones que podrían disminuir el acaecimiento de siniestros profesionales y, de manera evidente, las obligaciones, surgidas como consecuencia de ellos para las entidades aseguradoras". SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Régimen Jurídico de las Mutuas Patronales*, Madrid (Cívitas), 1986, págs. 211.

<sup>1381</sup> OIT: *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, cit., págs. 31-33; CLERC, J.M.: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, cit., 1987, pág. 5.

colectivo minero, mejorando así la calidad de vida laboral y tendiendo hacia mayores y más amplias cotas de bienestar como objetivo último, siendo muy positivo para la empresa el clima de confianza y de satisfacción que entre su personal se crea al fijar la importancia de la seguridad, pues mejoran con ello las relaciones laborales y sus indudables beneficios en el marco socio-económico.

### **3.1.- Formación**

#### **3.1.1.- Introducción**

Datos de partida a tener en cuenta en la formación del minero, es que se trata de una profesión que aprenden unos de otros, tanto lo bueno como lo malo, y en la que la formación profesional apenas existe. La razón fundamental es económica, como casi siempre, al no resultar muy factible que todos los mineros realicen cursos de formación en las empresas, pues la producción se resentiría y, por añadidura, el coste sería disparatado. No obstante lo anterior, formar al personal es un objetivo político irrenunciable, de forma tal que la enseñanza y la formación profesionales, encaradas conjuntamente, han de comprender una gran variedad de instituciones y programas en todos los países, y el acceso a unas y otros constituye un factor importante en la determinación de los ingresos y hasta en la distribución de la riqueza<sup>1382</sup>.

La formación profesional y la readaptación no ha contado en España, por lo demás, con toda la atención debida<sup>1383</sup>, si bien cabe apuntar una inflexión significativa en esta tendencia. Por lo pronto, y quizá sea el elemento clave para un adecuado análisis posterior de la Formación Profesional minera en España, se diferencia entre la "Formación Profesional Reglada", en tanto dependiente de la Administración y de entidades propiamente educativas y la "Formación Profesional no Reglada", ligada a instituciones y organismos directamente

---

<sup>1382</sup> CARNOY, M.: "Eficacia y equidad de la enseñanza y la formación profesionales", *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 113, núm. 2, 1994, págs. 253-278.

<sup>1383</sup> CASTIÑERA FERNANDEZ, J.: "La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los trabajadores", *RPS*, núm. 121, 1979, págs. 131-132.

relacionados con el mundo del trabajo<sup>1384</sup>. Entre las diversas iniciativas que comportan acciones públicas en materia de Formación Profesional no Reglada, cabe destacar las llevadas a cabo en el seno del denominado Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), aprobado por Real Decreto de 3 de mayo de 1993<sup>1385</sup>, en el cual sin romper con la anterior reglamentación, se pretende una reordenación de las acciones de formación ocupacional, poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro, cuya permanencia en el mismo constituye una dificultad adicional para su vuelta al trabajo (una vez asegurados mecanismos complementarios para el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados<sup>1386</sup> a través del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua<sup>1387</sup> y el complementario Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua<sup>1388</sup>) y para

<sup>1384</sup> Acerca del concepto de Formación Profesional Continua, ALCAIDE CASTRO, M. y GONZALEZ RENDON, M.: "La realidad de la Formación Profesional Continua en España", *TL*, núm. 29, 1993, págs. 25-28.

<sup>1385</sup> BOE de 4 de mayo de 1993, que deroga el Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se aprobó el anterior Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Dicho Plan comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados, para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarlos laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

La Orden de 13 de abril de 1994 (BOE, de 28 de abril) desarrolla el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Y se centra, en primer lugar, en las condiciones de los Centros Colaboradores; en segundo término, en las bases reguladoras de cada una de las distintas modalidades de subvenciones y compensaciones económicas, contemplándose, por último, las obligaciones de los beneficiarios y las normas relativas al control de subvenciones.

<sup>1386</sup> DURAN LOPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M.; GONZALEZ REDON, M. y FLOREZ SABORIDO, I.: *La Formación Profesional Continua en España*, Madrid (MTSS), 1994; VALDES DAL-RE, F.: "La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua", *RL*, núm. 14, 1995, págs. 1-8; CASAS BAAMONDE, M.E.: "Concurrencia de Acuerdos Interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua", *RL*, núm. 21, 1995, págs. 1-11.

<sup>1387</sup> Firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. y aprobado por Resolución de 25 de febrero de 1993, publicada en BOE de 10 de marzo de 1993. Este Acuerdo, cuya eficacia normativa de carácter general resulta indiscutible dada su naturaleza de Acuerdo Marco Interconfederal -art. 83 ET-, tras regular los Planes de Formación de las empresas y Planes Agrupados y su tramitación, se enmarca dentro de la previsión contenida en el art. 23, esto es, permisos individuales de formación -art. 13 del Acuerdo-. Puede señalarse así el establecimiento de un régimen de permisos individuales en los siguientes términos:

- Las acciones formativas para las que se solicitase dicho permiso no han de estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado, han de dirigirse al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y reconocidas por un título oficial.

- Los trabajadores han de tener una antigüedad de al menos un año en el sector y seis meses como mínimo en la empresa, y han de presentar una instancia de solicitud escrita de permiso con una antelación mínima de tres meses al inicio de la acción formativa.

- La empresa debe resolver la solicitud en el plazo de 30 días, a partir de la recepción en la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, así como la opinión de los representantes de los trabajadores. Tienen prioridad, en todo caso, aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Acuerdo en el plazo anterior a doce meses. Si empleada la acción ha de ser motivada.

los demandantes de primer empleo, mediante la oferta Formativa instrumentada en desarrollo de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del sistema educativo; sin perjuicio de mantener actuaciones a través del programa público de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, para permitir una asunción y ampliación gradual de la oferta por parte de las Administraciones educativas o atender necesidades concretas de formación puestas de manifiesto por las empresas que les van a contratar<sup>1389</sup>.

Debe hacerse, también, una somera referencia a la Recomendación de la Unión Europea 93/404, de 30 de junio, sobre Acceso a la formación profesional permanente<sup>1390</sup>, que aconseja a los Estados miembros una orientación en su política de formación profesional tendente a que todos los trabajadores de la Unión Europea tengan posibilidad de acceder a tal formación continua sin discriminación alguna y disponer de ella durante toda su vida activa.

Puede observarse así la amplia eficacia de las acciones formativas en planos diversos de la relación laboral minera, con mayor incidencia en aspectos tales como la clasificación profesional -al incidir en las posibilidades de ascenso y carrera profesional del trabajador-, materia salarial -pues la formación, unida a la capacitación, persigue obtener un aumento retributivo-, movilidad funcional del trabajador<sup>1391</sup> o contrato en prácticas y para el

---

- Las vías de financiación de tales permisos pueden ser posibles a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, que el propio Acuerdo crea, percibiendo el trabajador una cantidad equivalente al salario medio establecido en convenio colectivo para su categoría o grupo profesional, o sin retribución alguna, colocando el contrato de trabajo, portanto, en situación de suspensión.

- En cuanto a los medios de acreditación del aprovechamiento para la formación del trabajador, se estima contrario al deber de buena fe la utilización del permiso para fines distintos de los señalados.

- Por último, como dato también a destacar, la duración del permiso será de 150 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

<sup>1388</sup> Firmado por las organizaciones citadas en la nota precedente y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social el 16 de diciembre de 1992 con un período de vigencia de cuatro años; el Acuerdo se propone asumir compromisos relativos a la financiación de un Plan de formación continuada atribuyéndole las responsabilidades de la organización, gestión e impartición de las actividades formativas, creando para ello los entes paritarios que se estimen necesarios; pretende, por otra parte, asegurar la colaboración del Gobierno para favorecer el desarrollo del Acuerdo mediante la utilización de centros de formación profesional, reconocimiento y convalidación de los estudios realizados por los trabajadores, acordando igualmente, la constitución de una Comisión Tripartita Nacional para el seguimiento de las materias convenidas en el acuerdo.

<sup>1389</sup> DURAN LOPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M. y FLOREZ SABORIDO, I.: "La formación profesional no regulada de carácter público", *RL*, 1992, núm. 20, págs. 70-89.

<sup>1390</sup> DOCE de 23 de julio de 1992.

<sup>1391</sup> En cierto modo, relacionada con este tema se encuentra la STCT de 12 de diciembre de 1973 (Ar. 5131), que

aprendizaje, que tratan de facilitar la inserción de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye un serio obstáculo para el acceso al empleo (también el minero).

### 3.1.2.- Normativa sectorial

La alta frecuencia y gravedad de los accidentes laborales se constituye en factor añadido de la importancia de una adecuada formación profesional en el sector, de forma que una mayor especialización en el correspondiente puesto de trabajo incidirá muy favorablemente en la seguridad tal como se desprende del análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo en la mina, en las que la falta de formación adecuada aparece reiteradamente como causa determinante. No cabe duda además que la formación ha jugado, y hoy más que nunca, un papel decisivo en la modernización de las compañías, de los trabajadores, de los instrumentos de trabajo, de quienes atienden su mantenimiento, etc., basta para ello tener en cuenta el dato de que hace un siglo en España, Bélgica, Gran Bretaña y otros países europeos eran las mulas quienes sacaban el carbón de las minas.

A ello debe añadirse que tanto el art. 4.2 b) como el art. 23 ET<sup>1392</sup> son preceptos de contenido limitado y escaso que necesariamente deben ser completados por la normativa

---

considera: "el contrato realizado a los efectos del art. 15 de la Ordenanza y para la realización de un curso de Formación Profesional Obrera, no es en forma alguna de aprendizaje en los términos en que la LCT ... regula éste, sino otro distinto y de naturaleza muy diversa, convenido, según adviene el contrato suscrito entre las partes para una finalidad concreta y determinada, cual es la realización de los trabajos o servicios propios y que sean precisos al fin de dicha Formación Profesional y con un plazo de duración asimismo predeterminado, fijo y perfectamente puntualizado, al término del cual si el actor conseguía sobrepasar las pruebas de aptitud durante la totalidad del curso pasaría a ostentar la categoría de barrenista y con carácter de productivo fijo...".

<sup>1392</sup> De estos dos preceptos se infiere la reunión que efectúa el legislador de dos instituciones distintas: la promoción a través del trabajo (art. 35 CE) y la formación profesional (que se vincula al derecho de educación -art. 27 CE- y que se prevé como una de las tareas de protección por los poderes públicos en la esfera delo laboral -art. 40.2 CE-). Ahora bien, su conjunción presenta la gran ventaja de poner de relieve la interdependencia entre formación y promoción profesional en el objetivo final de la mejora profesional y social del trabajador.

A ello debe añadirse el art. 10 Carta Social Europea, según el cual se debe promover el acceso "a la enseñanza superior, técnica y universitaria", así como también el Convenio núm. 140 de la OIT, adoptado en fecha de 24 de junio de 1974, ratificado por España el 22 de junio de 1978, registrado en la OIT el 18 de septiembre de 1978 y publicado en el BOE el 31 de octubre de 1979. Según este Convenio se ha de potenciar y llevar a cabo una política para fomentar... la concesión de una licencia pagada de estudios, mediante "la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional" (art. 5). SALAFRANCO, T.: "Dictamen acerca de la vigencia del Convenio núm. 140 OIT sobre licencia pagada de estudios", *RL*, núm. 1, 1995, págs. 117-128.

sectorial. En este sentido el EM dedica su capítulo II (arts. 16 al 19) a regular este tema y la OLMC los arts. 15 al 17<sup>1393</sup>.

Por lo que respecta a la regulación contenida en el EM, se debe destacar, en primer lugar, el establecimiento de la formación profesional adecuada como un derecho de todo trabajador minero, debiendo orientarse, prioritariamente, según el art. 16, al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- 1.- Facilitar la inserción en la vida profesional.
- 2.- Conservar y perfeccionar los conocimientos, facilitando la promoción interna y favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- 3.- La promoción de nuevos empleos y la adaptación de la evolución tecnológica.

En segundo lugar, la intervención de los representantes de los trabajadores es suficientemente relevante, pues se requiere el preceptivo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores para la fijación de las condiciones de asistencia a cursos o a cualquier otra modalidad de formación dentro de las horas de trabajo (art. 17.2 EM); los representantes han de ser consultados además en sus respectivos ámbitos, sobre los planes y programas de formación a nivel de empresa o niveles superiores, debiendo señalarse en los

---

<sup>1393</sup> Puede señalarse como mera referencia histórica la Orden de 13 de noviembre de 1962 -BOE de 24 de diciembre de 1962- en la que se señaló a los Estudios de Formación Profesional Industrial en laminaria. Tales estudios se efectuarían durante tres cursos académicos para el grado de Oficialistados cursos más para el de Maestría. Las enseñanzas del grado de Oficial abarcarían las especialidades de Picadores-maderistas y barrenistas. El primer año de los estudios de Aprendizaje correspondiente al grado de Oficial comprendería las disciplinas de Matemáticas, Ciencias, Tecnología, Dibujo, prácticas, Lenguas, Religión, Formación del Espíritu Nacional y Educación Física, aplicándose los cuestionarios aprobados por Orden Ministerial de 2 de septiembre de 1957, en la intensidad que detemina el cuadro horario aprobado por Orden de 15 de diciembre de 1958.

En indicados preceptos de la OLMC se dispuso, en primer lugar, "las Empresas, coordinando su programa con los de Formación Profesional Industrial y con los de Promoción Profesional Obrera, establecerán, con la ayuda oficial o sindical y de acuerdo con el Jurado de Empresa, los oportunos servicios y cursos, o dotarán las becas necesarias para la formación técnica y profesional de sus trabajadores, prestando especial atención a aquellos que tengan disminuida su capacidad laboral como consecuencia de sus trabajos en la mina" (art. 15); para ulteriormente establecer que también resultan aplicables a las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de esta Ordenanza las normas generales y especiales sobre formación, promoción y reentrenamiento profesionales (art. 16); se añadió, por último, que "respecto de la readaptación de trabajadores afectados de silicosis, se estará a lo que dispongan las normas sobre prevención y aseguramiento de esterilismo" (art. 17).

Estas disposiciones tienen sus antecedentes más inmediatos en los arts. 25 a 29 OMH. La única diferencia entre la OLMC y su precedente es la desaparición en la más reciente del inciso referente a la obligación de que las empresas instalen y mantengan escuelas de picadores para la formación y perfeccionamiento de los mismos.

mismos las necesidades y objetivos en materia de formación en función de la estructura de la plantilla y su evolución, programación de actividades y resultados y otras circunstancias similares, así como los procedimientos de seguimiento del cumplimiento de tales objetivos (art. 19 EM).

En tercer lugar, cuando la formación tenga por objeto la capacitación para acceder a categorías o grupos profesionales en que concurren circunstancias de especial riesgo aquélla se intensificará, especialmente en los aspectos preventivos (art. 18.2 EM)<sup>1394</sup>. Se determina igualmente la utilización, con carácter prioritario, de lugares específicos en los centros de trabajo habilitados para la formación de carácter práctico destinada a la mejora de la capacitación y promoción profesional (art. 18.1 EM).

Esta abundante regulación contrasta con la escasa incidencia<sup>1395</sup> de la negociación colectiva<sup>1396</sup>, pudiendo sistematizarse básicamente su contenido en los aspectos siguientes:

-- Frecuente es la remisión al EM<sup>1397</sup>, al EM y al Plan de empresa<sup>1398</sup>, o más ampliamente al EM, al ET y a las demás leyes vigentes<sup>1399</sup>.

---

<sup>1394</sup> En la Exposición de Motivos del Real Decreto se señala, por lo demás, la oportuna adaptación de los criterios generales a las especialidades del sector, valorándose significativamente la reconversión profesional y la seguridad en el trabajo. De acuerdo con la anterior Ley General de la Enseñanza, en la rama minera la formación reglada ofrecía las profesiones y especialidades profesionales siguientes con la señalada ubicación geográfica (GARCIA GARCIA, M.: "Análisis de la situación actual de la formación minera", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., págs. 130-131):

- Mi nero cantero: Lérida
- Mi nero exterior: Burgos, León, Murcia, Zaragoza, Almería, Granada, Jaén, Málaga y Castellón.
- Electro mecánico de mantenimiento primario: Asturias (Mieres).
- Técnico operador y de mantenimiento minero: Córdoba (Peñarroya).

<sup>1395</sup> Esta situación evolucionará, sin embargo, en favor de una mayor incidencia de la regulación convencional, en virtud de la modificación que la Ley 11/1994 introduce en el sentido implantar la necesidad (frente a la redacción potestativa anterior) de que los convenios colectivos pacten los términos de ejercicio del derecho al correspondiente permiso.

<sup>1396</sup> ALCAIDECASTRO, M.; DURAN LOPEZ, F.; y FLOREZ SABORIDO, I.: "Las experiencias contractuales en materia de Formación Profesional Continua en España", AA.VV.: *La Negociación Colectiva, Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, págs. 57-88.

<sup>1397</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 29).

<sup>1398</sup> Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 12ª); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 46); Convenio para la empresa Lignotock (art. 31).



-- Reproducción del tenor contenido en el art. 23 ET, estableciendo que los trabajadores que cursan estudios regularmente para la obtención de un título académico o profesional obtendrán los permisos correspondientes para acudir a la realización de exámenes (con diferente número máximo de días<sup>1400</sup>, con variables condiciones en su retribución<sup>1401</sup> y, en ocasiones, cumpliendo determinados requisitos formales<sup>1402</sup>). Se les facilitará además, horario adecuado<sup>1403</sup>, permitiéndose en algunas ocasiones incluso la fracción de las vacaciones anuales en varios períodos cuando ello sea compatible con la organización del trabajo en la empresa<sup>1404</sup>; igualmente se concede en algunos convenios colectivos permiso para acudir a realizar las pruebas o exámenes necesarios para la renovación del permiso de conducir de la clase C<sup>1405</sup>. Debe añadirse, además, que en determinados supuestos se facilita por la empresa la posibilidad de conceder excedencias a los productores para realizar estudios oficiales<sup>1406</sup>, así como aisladamente se prevé la tenencia empresarial de una Escuela para la formación profesional de ciertos profesionales (picadores, entibadores y barrenistas, etc.) y el perfeccionamiento de los mismos<sup>1407</sup>.

---

<sup>1399</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 44); Convenio para la empresa Carlenor (art. 10).

<sup>1400</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 7ª): 7 días al año; Convenio para la empresa ENCASUR (art. 13): 10 días al año.

<sup>1401</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 13), que establece su retribución a precio de vacaciones; Convenio para la empresa Figaredo (art. 11), fijando la retribución "a promedio". En el Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 47) se determina el abono por la empresa del 75% del costo de los estudios.

<sup>1402</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 7ª) y Convenio para la empresa Figaredo (art. 11), que exigen una justificación previa de asistencia; añadiéndose, además, en el último Convenio citado la preparación de unas normas por la Comisión Paritaria donde consten las condiciones para el disfrute de estos permisos. El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 12) exige, por su parte, que las pruebas a las que asista el trabajador sean finales y definitivas o parciales liberatorias, pudiendo, en todo caso, la Dirección de la empresa exigir la presentación de los justificantes acreditativos de la concurrencia o participación a dichas pruebas o exámenes a los efectos de la concesión y retribución de estos permisos.

<sup>1403</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 11); Convenio para la empresa Minas Eschucha (art. 24).

<sup>1404</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 13).

<sup>1405</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 13).

<sup>1406</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 15), que añade que estos productores podrán incorporarse al trabajo en sus períodos vacacionales, siempre que los mismos alcancen una duración consecutiva mínima de un mes y en fechas coincidentes con las vacaciones del personal en plantilla.

<sup>1407</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 49). En esta misma línea, puede aludirse al Decreto de la Presidencia de 27 de mayo de 1955 (BOE de 19 de junio de 1955) que establecía una Instrucción para las Escuelas primarias de Empresas industriales en general, agricultura y minas. Su art. 1 establecía la necesidad de que todas las Empresas agrícolas, industriales y mineras que ejerciesen sus funciones en el territorio nacional, y cualquiera que fuese su domicilio legal o estatuto de nacionalidad, estaban obligadas a crear Escuelas para la formación de los niños

-- La intervención de los representantes de los trabajadores es decisiva en determinados supuestos, puesto que se establece la necesidad de que el comité de empresa emita un informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de decisiones adoptadas por éste sobre Planes de formación profesional en la empresa<sup>1408</sup>; se llega a exigir, igualmente por algún convenio, el acuerdo entre la empresa y los representantes de personal para la facilitación de cursillos de formación profesional, seguridad y socorrismo, así como otros que se consideren de interés<sup>1409</sup>, al igual que para fijar las condiciones de asistencia a los mismos dentro de las horas de trabajo<sup>1410</sup>.

-- En alguna ocasión se establece el compromiso asumido por la empresa de realizar cursos de formación profesional para sus trabajadores que tendrán carácter voluntario<sup>1411</sup> u obligatorio<sup>1412</sup>, o bien, se recoge una especial preocupación por la formación de los jóvenes<sup>1413</sup>.

-- Resultan frecuentes las expresas conexiones efectuadas entre la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo, en el sentido de concederse autorización

---

dependientes de los trabajadores en ellas empleados, cuando su número excediese de treinta, en edad escolar, y se declarase por la Inspección Provincial que se daban las circunstancias previstas en el art. 5 del Decreto de 7 de septiembre de 1954. En el art. 5 se reseñaba además la obligación empresarial de garantizar clases nocturnas especiales para los trabajadores analfabetos, pudiendo estar a cargo de los Maestros encargados de la enseñanza de los niños en las clases diurnas, en obligación que subsistía hasta que los productores enuncados consiguiesen el certificado de estudios primarios. El art. 7 condicionaba el empleo de los trabajadores analfabetos a que durante el término de dos años obtuviesen el certificado de estudios primarios.

<sup>1408</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 7ª).

<sup>1409</sup> Convenio para la empresa Minas Esclua (art. 24); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 22).

<sup>1410</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 49).

<sup>1411</sup> Convenio provincial de León, 1994 (art. 13).

<sup>1412</sup> Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (Anexo 5. Punto 10), que determina la posibilidad de que la empresa establezca aquellos cursos que sobre temas generales o para determinadas especialidades considere necesario.

<sup>1413</sup> Plan para la empresa HUNOSA incluido dentro del Convenio firmado en 1992, en el que se dispone textualmente: "con el fin de facilitar a los jóvenes de las Cuencas Mineras Asturianas la necesaria formación, se pondrá en marcha un programa de formación profesional dedicado a los mismos, de al menos dos mil plazas, durante la mencionada formación tres años y con una percepción económica. Los Sindicatos Mineros presentes en la Mesa serán consultados por las Administraciones Públicas para establecer los oficios y profesiones que deban impartirse en dichos centros. Se llevará a cabo los esfuerzos necesarios para lograr la colocación de los jóvenes beneficiarios de dicho programa".

empresarial para acudir a cursillos de formación en materia de seguridad e higiene<sup>1414</sup>, o, incluso, considerando obligatoria la asistencia a los cursos de formación profesional establecidos por la empresa por parte de los candidatos a la categoría de vigilantes<sup>1415</sup>. Dentro de este mismo apartado puede hacerse referencia al deber de los trabajadores de realizar cursillos de primeros auxilios<sup>1416</sup>; también se recoge la intensificación de la formación profesional en sus aspectos preventivos cuando tenga por objeto la capacitación para acceder a categorías o grupos profesionales en que concurren circunstancias de especial riesgo<sup>1417</sup>.

-- Por último y en contadas ocasiones, se alude a las orientaciones principales que inspiran la formación profesional como derecho del trabajador minero<sup>1418</sup>, así como la especial atención a la formación profesional de aquellos trabajadores que tengan disminuida su capacidad laboral como consecuencia de los trabajos en la mina<sup>1419</sup>.

### 3.1.3.- Minas-Escuela y cursos de formación

Obligatoria resulta la referencia al establecimiento, a través del INEM, de programas en los que se reconozcan ayudas para la formación o se establezcan conciertos con empresas e instituciones especializadas en orden a conseguir los objetivos señalados (art. 17 EM). En este marco se ubica el Convenio de Colaboración de la Comunidad de Castilla-León con el MTSS, sobre coordinación de política de empleo, adoptado por Resolución de 22 de junio de 1987<sup>1420</sup>, cuyo Documento adicional fue firmado el 6 de julio de 1988<sup>1421</sup>, con el objetivo de

---

<sup>1414</sup> Convenio provincial de Asturias (Anexo III), que permite la asistencia a los cursos de formación, organizados por las centrales sindicales e impartidos por centros o personal especializados en la materia, no pudiendo exceder las ausencias por este motivo de diez días al año.

<sup>1415</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (Anexo 5. Punto 10).

<sup>1416</sup> Convenio para la empresa Minas de la Ventana (art. 35.d).

<sup>1417</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 49).

<sup>1418</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 49).

<sup>1419</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero (art. 49).

<sup>1420</sup> Adoptado por Resolución de 22 de junio de 1987 (BOE de 11 de julio de 1987).

<sup>1421</sup> Resolución 15 de julio de 1988, relativa al Documento adicional al Convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para acordar el Plan Especial de Empleo durante 1988 y la Escuela-Mina, BOE de 17 de agosto de 1988.

desarrollar un proyecto de creación de una Escuela-Mina, que favoreciese las oportunidades de empleo de jóvenes desempleados menores de veinticinco años en el sector de la minería. En la cláusula segunda de este Convenio de colaboración se dispone la realización de acciones de formación ocupacional en diversas especialidades mineras; de inserción profesional, proporcionando a los jóvenes una contratación laboral durante su período formativo; y de integración profesional en el sector, a través de acuerdos con organizaciones empresariales. El objetivo del Proyecto no se ciñe a la repercusión positiva sobre el empleo y las cualificaciones de los jóvenes en el sector de la minería, de gran importancia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sino que debe servir para reducir el alto índice de siniestralidad laboral en dicho sector, que en gran parte, tiene su origen en la falta de formación y especialización de sus trabajadores, según se ha apuntado.

Con posterioridad, se llega a un Acuerdo entre la Junta de Castilla-León y el INEM para la creación de la Mina-Escuela<sup>1422</sup> materializado por Resolución de 14 de octubre de 1988<sup>1423</sup>. Su Base undécima aclara que este Convenio se firma, principalmente, en virtud de lo establecido dentro del marco global del Convenio de fecha de 2 de junio de 1987 suscrito entre el MTSS y la Junta de Castilla y León y del documento adicional al mismo, firmado el 6 de julio de 1988, por lo que cualquier modificación de las antedichas normas y la aparición de nuevas disposiciones podrán dar lugar a la modificación o ampliación del Convenio.

En el Acuerdo se reseña igualmente lo imprescindible que resulta abordar la formación del personal en el sector de la Minería del Carbón, en las distintas especialidades, cuyo aprendizaje se conseguía hasta ahora observando periódicamente a un obrero experimentado, siendo el proceso claramente peligroso; razón por la cual ha sido desechado por las grandes empresas, que han visto la necesidad de crear un equipo de especialistas en formación profesional al cual han dotado de medios materiales y humanos para la creación de Centros al efecto con el objetivo de que allí se imparta la formación precisa de los respectivos puestos de trabajo. Ya en la Base primera del Acuerdo se deja claro que el objetivo está constituido por

---

<sup>1422</sup> Ubicada en la comarca del Bierzo y ampliará sus redes hasta el valle de "Laciana" con la instalación en esta última comarca del segundo ciclo de enseñanza.

<sup>1423</sup> BOE de 29 de octubre de 1988.

la creación y posterior desarrollo de una Mina-Escuela con un proyecto formativo a ella vinculado, concretando en la Base segunda la realización de las acciones siguientes:

-- Formación de especialistas en los oficios de Ayudante Minero, Picador, Barrenista y Entibador, de acuerdo con el plan de formación al efecto.

-- Contribución a la inserción profesional de los jóvenes mediante una doble vía: bien proporcionándoles una contratación laboral durante su período formativo, bien facilitando su posterior integración laboral al término de la formación.

La Base tercera se centra en la creación de una Comisión Mixta para la difusión, ejecución y seguimiento de este Convenio, y para la resolución de cuantas dudas pudieran surgir en la interpretación del mismo, ocupándose las Bases cuarta, quinta y sexta de regular las respectivas aportaciones del INEM y de la Comunidad Autónoma; la Base séptima regula la selección del profesorado y alumnos, mientras que la octava dispone la comprobación al final de cada etapa formativa del grado de capacitación adquirido por los alumnos, comprobación que se realizará entre técnicos de la Mina-Escuela y el INEM, extendiendo este último los oportunos certificados y títulos de profesionalidad, en los que se hará constar la duración del curso y las materias objeto del mismo. La Base novena, por su parte, establece que, una vez comprobado el funcionamiento adecuado del proyecto formativo al objeto del presente Convenio, durante un período prudencial, con el fin de conseguir una óptima utilización de las instalaciones y concentrar la formación ocupacional en un sólo centro, la Junta de Castilla y León podrá programar acciones formativas de reciclaje de trabajadores en activo, de conformidad con la Comisión Mixta de Seguimiento de este Convenio, con cargo a su presupuesto, en cuanto a profesorado y medios didácticos se refiere, sin interferir para nada el desarrollo del proyecto base<sup>1424</sup>.

---

<sup>1424</sup> Es necesario, por otra parte, según la Base décima, que en el lugar de ubicación física de la Mina-Escuela se instale un cartel en el que se indicará junto a la simbología de ambas partes la leyenda "Convenio INEM-Comunidad Autónoma de Castilla-León". La Base duodécima dispone que el presente Convenio tendrá una validez desde el día de la fecha hasta el 31 de diciembre de 1988, quedando prorrogado tácitamente por años sucesivos, desde el 1 de enero, siempre que no se denuncie por alguna de las partes con dos meses de antelación a la finalización del mismo, exista normativa legal que lo ampare y concepto presupuestario que lo financie.

Interesa destacar, por otro lado, el Convenio de colaboración suscrito entre el INEM, el Principado de Asturias y el Ayuntamiento de Langreo para la creación de un Centro de Formación de la Minería e Industria en dicho término municipal, firmado el 6 de marzo de 1991<sup>1425</sup>. El objeto del Convenio es la mutua colaboración entre las instituciones firmantes con el fin de dotar a la zona de Langreo de un Centro permanente de Formación Profesional Ocupacional, en el que se atiendan las necesidades específicas de formación en el sector de la minería, al objeto de lograr la actualización, promoción, reciclaje o perfeccionamiento profesional de los trabajadores y su inserción en el mercado de trabajo. Se prevé la existencia de un Consejo Asesor<sup>1426</sup> (integrado por dos representantes de las Organizaciones Sindicales y dos representantes de las Organizaciones Empresariales más representativas, dos representantes de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, dos representantes del Ayuntamiento de Langreo y dos representantes del INEM) dotado de las siguientes funciones:

- 1.- Promover a través de la Comisión de Programación y Seguimiento del Convenio la programación anual de cursos del sector minero.
- 2.- Analizar las necesidades de formación en el sector de la minería.
- 3.- Adecuar la formación ocupacional a las necesidades del sector.
- 4.- Evaluar la actividad formativa en relación a los fines previstos.
- 5.- Aportar cuantas sugerencias y propuestas considere necesarias para la buena marcha de las acciones formativas en la minería.

---

<sup>1425</sup> Resolución de 8 de abril de 1991, BOE de 22 de mayo de 1991.

<sup>1426</sup> Se crea además una Comisión de Programación y Seguimiento, integrada por dos representantes de cada una de las Instituciones firmantes del Convenio, así como un miembro de la Delegación del Gobierno en Asturias. Las funciones de esta Comisión consistirán en:

- Proponer a la Dirección Provincial del INEM las acciones a incluir en las programaciones ordinarias o extraordinarias que se realicen conforme a los procedimientos y plazos establecidos, con carácter general, en la normativa que regula el Plan Nacional de Formación Profesional, incluyendo las propuestas surgidas del Consejo Asesor de la Formación Ocupacional de la Minería.
- Concretar las aportaciones de las partes para el desarrollo de las acciones derivadas del Convenio.
- Seguir y valorar los resultados.

En el propio Convenio se declara como normativa supletoria del mismo las previsiones del Real Decreto por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción profesional, anteriormente referido.

En otro orden de cosas, la oferta de cursos organizados por el INEM<sup>1427</sup> y por otras entidades públicas, en general de corta duración, con destino a la formación continuada, se adecúa a las circunstancias y características de cada explotación y de cada comarca, esto es, al marco concreto sobre el que actúa. Así, por ejemplo, Galicia es una región que posee un gran potencial minero que requiere en las explotaciones de arranque el uso de explosivos en grandes cantidades, lo que ha llevado a la Administración a programar un curso específico de "Artilleros", impartido en las cuatro provincias gallegas.

Los cursos de formación para trabajadores de la minería no repercuten en la mayor parte de los casos tanto en la formación profesional para un puesto de trabajo en concreto, como en la aportación de una serie de conocimientos y destrezas que les permitan incorporarse con cierta facilidad a cualquier proceso productivo. Esta filosofía subyace en los numerosos cursos que se han desarrollado sobre electromecánica, que generalmente se refieren a aspectos teóricos, con la pretensión de ser lo más participativos, y prácticos posible, pues se llevan a cabo en los propios talleres e instalaciones empresariales.

Dada la práctica ausencia de la enseñanza reglada en minería, el peso de la formación inicial ha recaído prácticamente en las empresas, contando un elevado número de las mismas con cursos de formación propios<sup>1428</sup>, destinados al adiestramiento interno de sus empleados<sup>1429</sup>, o con un departamento específico de formación orientado a las nuevas

---

<sup>1427</sup> GARCIA GARCIA, M.: "Análisis de la situación actual de la formación minera", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 132, destacando que se centran básicamente en las ocupaciones de Operador de excavadora, Especialista minero, Operador de cargadora, Operador de maquinaria de obras públicas y Especialista de mantenimiento de maquinaria de obras públicas. Por el número de alumnos se pueden destacar, igualmente, los cursillos relativos a Operador de excavadora, Especialista minero, Operador de cargadora, Barrenista, Especialista mecánico, y Especialista de mantenimiento de maquinaria de obras públicas. Afectan al ámbito de las minas subterráneas los de Especialista minero, Barrenista de tracción, Entubador, Maquinista de tracción y Vigilante minero.

<sup>1428</sup> Vid., la Programación de Actividades Formativas sobre cursos de minería para 1994 recogidos en *Europa Minera*, núm. 20, 1993, págs. 35-38.

<sup>1429</sup> *Ibidem*. Por ejemplo, en la empresa Sociedad Anónima Minera Catalano-Aragonesa, situada en Ariño. La compañía ENCASUR, igualmente, cuenta con un Plan de formación cuyos objetivos dejan traslucir las necesidades que lo han impulsado: 1) Formación de colectivos de jóvenes en paro de la zona; 2) Formación de personal propio con nuevas tecnologías y procedimientos (electrónica, informática para técnicos y administrativos, y contabilidad para estos últimos). 3) Reconversión de personal de minería de interior a tecnologías de minería a cielo abierto; 4) Ampliación y perfeccionamiento de conocimientos en profesionales de servicios de mantenimiento; y 5) Continuación en los cursos de formación en seguridad e higiene en el trabajo.

incorporaciones y a la mejora de la capacitación de los trabajadores de la organización empresarial<sup>1430</sup>.

### 3.1.4.- Relación directa entre formación y seguridad

La experiencia adquirida por un trabajador en el puesto de trabajo y el conocimiento acumulado de la interacción de su entorno, unido a una buena información sobre los riesgos y modos de protección, constituye uno de los mecanismos más eficaces en la lucha contra los accidentes y enfermedades profesionales en todos los sectores productivos. Presupuesto necesario -aunque no único- para hacer operativos los derechos de seguridad e higiene es la formación<sup>1431</sup> sobre tal materia, debiendo abarcar tanto a directivos, mandos<sup>1432</sup>, trabajadores y agentes sindicales. Desde una perspectiva formativo-informativa se incluyen los medios de propaganda y difusión tales como carteles, folletos y hojas informativas que se entregan directamente al trabajador o se exponen en lugares adecuados; actividades que forman parte de la acción realizada periódicamente por las empresas con el nombre de "Campañas de seguridad"<sup>1433</sup>, habituales en el ámbito laboral minero, sobre todo, en las grandes compañías.

Nadie duda, de otra parte y tal como anteriormente se señaló, que los hábitos de trabajo se adquieren siempre por la práctica repetitiva de las labores, la cuestión se centra en el modo de realizar dicha práctica: en la mayoría de las ocasiones se lleva a cabo por propia cuenta y después de la observación de los veteranos, lo cual acarrea el inconveniente de que se imite una forma incorrecta de realizar el trabajo, máxime si no hay un control permanente

---

<sup>1430</sup> Por ejemplo, la Sociedad Anónima Hullera Vasco-leonesa que, además, cuenta con una Escuela de formación profesional "Virgen del Buen Suceso", dependiente de la empresa, que ha formado en diversas materias a más de 2.000 personas desde su creación.

<sup>1431</sup> Cuando se utiliza la expresión "formar" a los trabajadores se está aludiendo genéricamente y, en primer lugar, a crear posibilidades o inquietudes en los colectivos para que sean capaces de evidenciar su realidad en todos los aspectos y tratar de modificarla participando activamente en el logro de soluciones. LLACUNA MORERA, J.: "Educación y Formación de trabajadores para la prevención", *Salud y Trabajo*, núm. 78, 1990, págs. 25-28.

<sup>1432</sup> La formación con que se dota a los ingenieros de minas deberá ser integral, no bastando con que asimilen las tecnologías más avanzadas, siendo preciso, además, la posesión de una formación humanística y cultural que les haga apreciar mejor los efectos sociales de esas tecnologías para así aprender a ponerlas al servicio del hombre y de la sociedad en un esfuerzo por elevar realmente su calidad de vida. *Editorial de Industria Minera*, número 237, 1984, pág. 3.

<sup>1433</sup> GIL DE EGEA, B.: "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Profesionales", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 190.



sobre el operario; por contra, si esa práctica se realiza después de la demostración de un monitor que ejecuta la tarea de un modo estudiado desde los aspectos de su calidad, la facilidad de la realización y -sobre todo- la seguridad, y se repite esa práctica múltiples veces bajo la atenta supervisión del monitor que ayuda y corrige constantemente, se adquiere el hábito correcto de trabajo. La creciente mecanización de los sistemas utilizados en las explotaciones mineras obliga a una modificación de los usos y a una ampliación de las fronteras del conocimiento en el que la formación desempeña un papel fundamental, si bien dando prioridad a aquellas labores en las cuales se produce un porcentaje mayor de accidentes<sup>1434</sup>, tales como:

-- Atmósfera de la mina, incluyendo ventilación general, ventilación de fondos de saco, colocación de turbinas y difusores.

-- Labores de preparación, comprendiendo el saneamiento del frente de trabajo, el regado de escombros, el manejo de pala cargadora, la entibación, perforación, colocación de vías, etc.

-- Explosivos, extendiéndose a su manipulación y utilización, tendido y comprobación de líneas de tiro quedado o fallido, etc.

-- Labores de arranque, abarcando la circulación por talleres; picado y posteo; colocación de llaves de madera; rellenos, etc.

-- Transporte, prestando especial atención al enganche y desenganche de vagones, paso entre vagones con el tren en marcha, control del tren, etc.

Se debe optar así por una enseñanza plural sobre las distintas técnicas de prevención, la evaluación de los múltiples riesgos del trabajo, la legislación vigente y, en general, de todo aquello que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral, creando de esta forma una verdadera "cultura de la seguridad"<sup>1435</sup>. Las acciones de adiestramiento han de encaminarse a proveer al personal de una formación teórica y práctica, impartida por instructores adecuadamente cualificados; el personal va a adquirir de este modo un conocimiento a fondo de los equipos, así como la habilidad necesaria para el desarrollo de un trabajo determinado.

---

<sup>1434</sup> Edición al *Asturias de Seguridad Minera*, núm. 4, 1988-1989, págs 5 y 6.

<sup>1435</sup> GIL DE EGEA, B.: "Formación y seguridad", *Europa Minera*, núm. 19, 1993, pág. 3.

El conocimiento tanto de las posibilidades de los equipos y su manejo correcto como de los riesgos y precauciones de cada actividad, conducen a unos mejores hábitos de trabajo y, por tanto, a mayores niveles de seguridad. Dado que la producción y la seguridad son conceptos inseparables, las acciones de formación han de ir orientadas a desarrollar al máximo el sentido de riesgo y la preocupación por la seguridad, dentro de niveles acordes con la actividad específica a desarrollar (art. 24 *in fine* y art. 29 EM); pudiendo establecerse en una serie de fases según el nivel de adiestramiento que posean sus destinatarios<sup>1436</sup>:

1.- Iniciación. A los nuevos operarios se les impartirán clases teóricas y realizarán visitas a la explotación, centrandó la instrucción en la información sobre la infraestructura de la empresa, configuración de la explotación, terminología, riesgos, seguridad y normas, equipos de protección, etc.

2.- Conocimientos prácticos básicos de minería. Destinados a los operarios de reciente ingreso dentro del período inicial de contratación, al objeto de valorar sus aptitudes y seleccionar aquellas tareas en las que pueden proporcionar mayor rendimiento.

3.- Cursillos de especialización. Cuya finalidad será formar al operario en la tarea concreta para la cual ha demostrado mayores aptitudes. Tal formación se realizará en un área de la mina especialmente seleccionada, de forma que el trabajador pueda adquirir la destreza en el manejo del equipo o desarrollo de una función concreta en condiciones de trabajo seguras y productivas.

El resultado de las fases formativas anteriores deberá proporcionar al minero los conocimientos necesarios, susceptibles de ser acreditados a través de un exámen oficial que les capacite para el desarrollo de su actividad, otorgando al efecto certificado de operador. El permiso se extiende una vez que el operario demuestre conocer las normas de trabajo y seguridad propias de una función concreta, así como todas las posibilidades y limitaciones

---

<sup>1436</sup> INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, cit., págs. 262-264.

técnicas, el funcionamiento y mantenimiento del equipo de forma correcta y segura y la capacitación para realizar una revisión y comprobación correcta de los detalles de su función.

4.- Formación adicional y reciclaje. De aplicación en casos particulares, tales como la rotación de puestos, sustitución por vacaciones, etc., así como en situaciones de desempleo inadecuado y deficiente de una actividad normal o uso incorrecto de una máquina, impartiendo la instrucción en el puesto de trabajo.

5.- Formación de instructores. Pues el éxito de un programa de formación se encuentra en directa relación con la calidad de los instructores, quienes deben poseer experiencia y cualificación demostradas en el desempeño de la función, dotes de mando, facilidad para la enseñanza, comunicación y trato humano, capacidad para colaborar en el desarrollo y perfeccionamiento de los programas de formación e iniciativa propia para el trabajo.

En todas las fases ha de incidirse sobre los aspectos de seguridad, de forma tal que la persona adopte hábitos de trabajo correctos en las operaciones manuales, vigile las condiciones de seguridad, elija las herramientas precisas, conozca los procedimientos de trabajo adecuados y maneje correctamente la maquinaria.

Debe mejorarse, además, la dotación de los aparatos utilizados, los sistemas de automatización y transporte de interior y los sistemas de desagües de minas, incidiendo básicamente en la idea de prevención. Aún entendiendo que el mejor trabajo de salvamento realizado es aquél que no se hizo necesario, es importante intensificar cada día más las labores preventivas y aceptar que la realidad obliga a tratar de establecer los medios humanos y materiales mejor preparados y más ajustados a una situación de incidente o accidente que pueda precisar su empleo. Los primeros pasos provienen, como es obvio, del personal inmediato al siniestro<sup>1437</sup>, con medios de trabajo habituales que no precisen de otra preparación sino la normal profesionalidad de cada categoría minera; ello no obstante, existe un límite que pueden sobrepasar ampliamente aquellos mineros designados y preparados para situaciones especialmente difíciles, dotándolos de la infraestructura necesaria referida a

---

<sup>1437</sup> Los trabajos de salvamento y la ejecución de las labores necesarias para evitar nuevos peligros se disponían por la dirección facultativa, dando cuenta de ello a la autoridad competente, tal y como dispone el art. 17 RGNBSM.

personal, material y medios de transporte impecables para sus entrenamientos, suministros y disponibilidad. Toda actividad subterránea con peligro de incendios, desprendimientos de gases o polvos explosivos deberá contar, además, con una estación de salvamento provista del material preciso para hacer frente a situaciones de emergencia, pudiendo establecerse estaciones comunes a varias actividades si lo permitiesen la situación y facilidad de comunicación entre los centros de trabajo atendidos por la estación común (art. 18 RGNBSM).

Un aspecto imprescindible en orden a una buena formación es el estudio, análisis e investigación de los accidentes (art. 26 EM), realizado con criterios de veracidad y homogeneidad, por cuanto constituyen una herramienta indispensable en la prevención de los mismos, proporcionan la base para poder establecer las acciones correctoras y permiten, además, analizar y evaluar el esfuerzo y calidad dedicados a la mejora de las medidas de seguridad. El análisis de los accidentes debería extenderse a aquéllos que no produjeran bajas laborales o daños personales, ya que muchas veces trae causa simplemente en el resultado de la suerte, no en la eficacia de las medidas adoptadas. El informe o encuesta a efectuar como consecuencia de un accidente o incidente debe permitir la obtención de los siguientes resultados:

-- Determinar cuál es el personal cuya instrucción es insuficiente dentro de la actividad a la que está asignado.

-- Establecer las prácticas de trabajo incorrectas, de forma que se puedan arbitrar los medios para evitar su repetición.

-- Proceder a reformar o modificar las máquinas en el sistema de revisiones o mantenimiento.

-- Aportar información para establecer estadísticas que permitan obtener conclusiones con fines preventivos, de redacción o revisión de normas.

Por la condición cambiante de la mina y por las particularidades de los riesgos de la minería también debe ser misión del Departamento de Seguridad<sup>1438</sup> de las empresas mineras

---

<sup>1438</sup> BANCENS LOPEZ, A. y LASHERAS ESTEBAN, J.M.: *Organización industrial*, cit., págs. 367-368, manifestando

realizar continuas inspecciones de los puestos de trabajo, comunicando las anomalías observadas a los responsables directos de las explotaciones, aprovechando tales visitas para instruir al personal sobre las medidas de seguridad y su razón de ser. En este aspecto deben intensificarse las relaciones entre sindicatos, patronal e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo<sup>1439</sup> para potenciar la labor formativa existente en la actualidad, en base a conferencias, cursillos, programas continuados, congresos, contactos con el extranjero, así como campañas publicitarias divulgativas a nivel general, pues si existiese una buena concienciación de la sociedad en su conjunto, el problema de la siniestralidad desaparecería en unos porcentajes muy elevados.

En conclusión y pese a reiterar ideas anteriormente señaladas, es conveniente establecer determinados criterios o principios conforme a los cuales debería realizarse la formación para que sus resultados fuesen lo más fructíferos posible<sup>1440</sup>:

1.- Polivalencia, es decir, capacidad de los trabajadores para desempeñar diferentes tareas dentro del proceso extractivo.

2- Formación básica multidisciplinar que dé respuesta no sólo a la posibilidad de polivalencia del trabajador sino también a la necesidad de que éste disponga de los conocimientos necesarios sobre los fundamentos básicos de los procesos, sobre la maquinaria que maneja, al igual que sobre las técnicas empleadas. Esta formación multidisciplinar facilitará al trabajador, a su vez, la posibilidad de asimilar las nuevas técnicas y tecnologías que puedan aparecer en el futuro.

---

que la mejor prevención es la eliminación del riesgo, sino se puede eliminar al riesgo, ha de dejarse al obrero de la zona peligrosa o aislar el riesgo "y, por último, en ausencia de otro medio mejor, se protege con casco, guantes, cinturón de seguridad..., aunque tal sistema puede fallar por olvido, por descuido o por dejadez de los interesados en utilizar las protecciones personales. Para suplir esta falta de concienciación de los propios interesados en su seguridad personal es la razón por la que se han establecido las organizaciones de Seguridad e Higiene en el trabajo en las empresas, que se preocupan y procuran conservar la salud e integridad física de los trabajadores".

<sup>1439</sup> Organismo científico-técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas (art. 8.1. LPRL).

<sup>1440</sup> GARCIA GARCIA, M.: "Análisis de la situación actual de la Formación minera", *cit.*, pág. 142.

3.- Formación práctica que permita al trabajador adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para el manejo y mantenimiento de la maquinaria, equipos y herramientas que utiliza, debiendo destinarse a la formación práctica un número de horas superior al 50% del horario lectivo completo.

4.- Debería intensificarse la capacidad organizativa y de gestión, principalmente de vigilantes, encargados, titulados medios y superiores.

5.- Urgente necesidad de formación continua para vigilantes y encargados con el objeto de hacer frente a nuevas tecnologías.

6.- Tanto en la formación inicial como en la formación continua debe incluirse un área formativa de seguridad e higiene en el trabajo.

7.- De cara a las nuevas tecnologías, y en especial ante la aplicación de los microprocesadores a ciertos procedimientos mineros, deben incluirse en ciertas ocupaciones módulos formativos que contengan conocimientos de "olehidráulica, electrónica e informática" que permitan al trabajador la asimilación de las nuevas tecnologías de control y regulación de procesos y máquinas.

8.- Debería incluirse también conocimientos de control de calidad.

9.- Habría de prestarse atención, en fin, a las ocupaciones emergentes que son comunes a otros sectores, tales como los de panelista o instrumentalista.

Interesa, por último, completar la labor desarrollada destacando que los conocimientos han de recaer, principalmente, sobre varias áreas de formación<sup>1441</sup>, tales como electricidad básica, mecánica básica, geología, hidrología, hidráulica, seguridad, conocimientos específicos de la ocupación (por ejemplo, laboreo), utilización de equipos y maquinaria, gestión de personal, y organización y control de la producción.

---

<sup>1441</sup> GARCIA GARCIA, M.: "Análisis de la situación actual de la formación minera", *cit.*, págs. 145 y 163-167.

### 3.2.- Reconocimientos médicos

Los exámenes médicos suponen, como medida preventiva<sup>1442</sup>, uno de los instrumentos más eficaces -siempre que se apliquen de forma correcta- para vigilar el estado de salud de aquellos trabajadores (entre ellos los mineros) sometidos en el desarrollo de su actividad a determinadas situaciones que puedan afectar a su salud. De acuerdo con la previsión general del art. 22 LPRL y más específicamente con lo dispuesto en el art. 196.1 TRLGSS las empresas que hayan de ocupar trabajadores en puestos amenazados de enfermedad profesional (tal y como sucede en este sector) se encuentran obligadas a realizar un reconocimiento médico, a su cargo, previo a la admisión del trabajador. Esta previsión ha sido adaptada a este concreto ámbito funcional minero por el art. 2.2 EM, en el cual precisa la necesidad de que los mineros, con carácter previo a su contratación, se sometan a reconocimiento médico; al igual que si se produjese la extinción laboral por cualquier causa, debiendo constar en la documentación relativa a la extinción la páctica de las correspondientes pruebas médicas (art. 2.2 EM).

De la misma forma, y superado el reconocimiento de ingreso, habrán de efectuarse reconocimientos médicos periódicos cuyo objeto es indagar el estado de salud del trabajador en el puesto concreto que desempeña y asegurar, por tanto, la ausencia de enfermedad infecciosa, que sus facultades son idóneas, tal como se comprobaron en el reconocimiento previo y, además, que la tarea desempeñada habitualmente no es causa de trastornos ni lesiones.

El art. 28 EM contiene otras previsiones en torno al reconocimiento médico en lo que no es sino muestra de la enorme importancia que en el sector adquieren este tipo de prácticas, dado el elevado índice de siniestralidad y la frecuente posibilidad de adquirir enfermedades profesionales a consecuencia de la especial dureza del medio en que se desarrolla la

---

<sup>1442</sup> Por ejemplo, la silicosis puede diagnosticarse en el ámbito del minero en la gran mayoría de los casos por medios clínicos y radiológicos. AGURRE LOSTAU y ALVAREZ VALDES: "Importancia social de la función médica en la silicosis", *RESS*, I, págs. 491 y ss., destacando la importancia del reconocimiento médico precoz para evitar las consecuencias de la enfermedad; *apud* BORRAJODACRUZ, E.: "El Reconocimiento Médico por silicosis en la legislación y en la jurisprudencia", AA.VV.: *Estudios en Homenaje Jordana de Pozas*, Tomo III, vol. 3º, Madrid (IEP), 1981, págs. 184-185, nota 25.

prestación laboral. El antecitado precepto determina en su primer párrafo que la medicina preventiva laboral debe llevar, entre otras actuaciones, a la realización de un reconocimiento médico-laboral de ingreso, así como a reconocimientos periódicos y especiales para trabajadores con marcados riesgos, dirigidos a valorar el estado de salud y su capacidad laboral y al diagnóstico del estado psicofísico en cuanto pueda ser determinante de una especial predisposición o vulnerabilidad ante los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Se añade además su carácter preceptivo y obligatorio en una previsión coincidente con el art. 196.2 TRLGSS y con el art. 22.1 LPRL (pues la realización de tal reconocimiento es "imprescindible para superar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad") debiendo quedar constancia de sus resultados en la documentación correspondiente que habrá de ser conservada por la empresa, entregando copia a los trabajadores.

En el párrafo 3º del art. 28 EM se recoge la necesidad de una especial vigilancia y de control médico-laboral continuado para los mineros que desempeñen trabajos con marcado riesgo. También resulta de todo punto necesario la realización de un estudio médico-laboral y ergonómico de todo trabajador minero que sufra accidente de trabajo o enfermedad profesional para poder determinar las posibles secuelas resultantes y su capacidad residual de trabajo así como la posibilidad de adscripción a otros puestos de trabajo compatibles con su estado. En último lugar se exige, como anteriormente se anticipó, una necesaria valoración del estado de salud mediante reconocimiento médico en tres momentos claves en el transcurso de la relación laboral: ingreso al trabajo, cambio de empleo, o cese en la empresa, con determinación de posibles estados patológicos o secuelas atribuibles a anteriores trabajos en la minería.

Estas previsiones modificaron y sustituyeron la normativa especial sobre controles preventivos recogida en los arts. 134 y 135 OLMC en aquello que se opusiese a las previsiones del EM y en lo que se viesan superadas por la legislación general. De este modo,



el art. 134 OLMC pudo entenderse plenamente superado por la nueva regulación, en tanto se centraba en determinar la obligación empresarial de someter a sus trabajadores a los reconocimientos médicos que se señalasen como obligatorios por los entonces Seguros de Enfermedades Profesionales, corriendo los gastos ocasionados por cuenta de la empresa, y debiendo procurar, además, que la práctica se llevase a efecto con el menor quebranto para sus intereses y para la producción (añadía, sin embargo, que los reconocimientos que se practicasen por los Organismos competentes a instancia o interés particular del trabajador, serían de su cuenta exclusiva; ahora bien, si este primitivo reconocimiento diese lugar a otros posteriores, los salarios que debieron ser devengados serían de cuenta de la empresa). Frente a tal previsión, la regulación actual contempla el derecho del trabajador a percibir los gastos de desplazamiento derivados de la realización del reconocimiento médico así como el salario que pudiera dejarse de devengar (art. 196.2 TRLGSS). La OLMC contempló, por lo demás, la obligación empresarial de determinar el grupo sanguíneo de cada uno de sus productores, que debería figurar en su ficha respectiva, dato éste que mantiene su interés fundamentalmente a los efectos de transfusiones de sangre.

El art. 135 de la OLMC recogía el derecho de las empresas a practicar el oportuno reconocimiento médico del personal que se reintegre al trabajo tras una ausencia superior a cinco días, siempre que dicha ausencia no haya sido motivada por vacaciones, accidente de trabajo o enfermedad, licencia o permiso reglamentario. Reconocía igualmente que la empresa tendría este derecho en todo caso cuando durante la ausencia hubiera sufrido el trabajador algún accidente fuera del servicio, así como cuando concurriera cualquier otra circunstancia semejante o análoga, por más que tal reconocimiento habría de ceñirse a las consecuencias que pudieran derivarse del accidente sufrido. No cabe duda que la finalidad de esta medida se situaba en la erradicación de un fenómeno habitual en el sector, cual es el absentismo, por lo que ha de interpretarse, de acuerdo con las prerrogativas de verificación por el empresario (como aspecto concreto de su potestad controladora) del estado de enfermedad o accidente del trabajador por éste alegado para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento *ad hoc* por el personal médico de la empresa, pudiendo

determinar la negativa del trabajador una suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario derivados de dichas situaciones (art. 20.4 ET)<sup>1443</sup>.

Con todo, los reconocimientos médicos se intensifican en caso de empresas con riesgo silicótico, en las cuales el trabajador debe ser reconocido al menos una vez al año y si se trata de un minero afectado de silicosis en primer grado<sup>1444</sup> al menos una vez cada seis meses<sup>1445</sup>, debiendo otorgar prioridad en tales chequeos a las radiografías postero-anteriores del tórax, a través de las cuales se podrá establecer la aparición o no de la fibrosis pulmonar que desarrolla la silicosis. La Orden de 12 de enero de 1963, por la que se establecen las normas médicas para el reconocimiento, diagnóstico y calificación de enfermedades profesionales, exige, por su parte, que a todo trabajador que vaya a estar expuesto al riesgo profesional de silicosis o neumoconiosis sea sometido ya desde un primer momento a una radiografía del tórax, un electrocardiograma y una espirometría<sup>1446</sup>, así como a reconocimientos médicos de

---

<sup>1443</sup> MONTOYA MELGAR, A.: "Dirección de la actividad laboral", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985, págs. 145-150.

<sup>1444</sup> Conviene recordar que la silicosis de primer grado es una enfermedad pulmonar ocasionada por la aspiración prolongada de polvo silíceo "que no origina por sí misma disminución alguna en la capacidad para el trabajo" (art. 45.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de abril de 1969, por la que se establecen normas para la aplicación y el desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social). Su efecto jurídico es imponer el traslado de puesto de trabajo a otro compatible con su salud, esto es, exento de riesgo pulvígeno, entre los cuales se encuentran todos los de exterior de la explotación de carbón y bastantes del interior en los que las partículas de polvo de un determinado tamaño no superen una cierta concentración. No obstante lo anterior, es conveniente matizar que el trabajo se considera siempre con riesgo en puestos tales como los frentes de arranque de mineral y de avance de las galerías o situados en los circuitos de retorno de la ventilación, salvo que se consiga una "humidificación intensa y eficaz", según informe del Distrito Minero. Por lo demás, todo trabajo de interior se considera arriesgado para el silicótico de primer grado si la enfermedad ha aparecido dentro de los cinco primeros años de trabajo en el interior (lo que demuestra una especial sensibilidad a la misma) y para quien hay que respirar por la boca, en reposo; en éstos supuestos sólo se considerarán exentos de riesgo los trabajos de exterior. ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995, pág. 186.

<sup>1445</sup> ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Loc. ult. cit.*, pág. 189.

Se ha de continuar con los reconocimientos una vez retirados de la mina, al ser la silicosis una enfermedad que puede evolucionar hacia formas complicadas incluso una vez apartado del polvo y aunque se haya dejado de trabajar. VIGLIANI E.C.: "Silicosis", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Volumen 3, Madrid (MTSS), 1989, pág. 2261.

<sup>1446</sup> En la propia Orden de 12 de enero de 1963 se indica que no son aptos aquellos trabajadores que en reposo respiran por la boca, padezcan bronconeumopatía crónica, presenten lesiones residuales pulmonares o pleurales o padezcan deformaciones torácicas, siempre que tengan reducida su capacidad respiratoria en más de un 20% de su valor teórico normal, padezcan tuberculosis tráqueo-bronquial o pleuro-pulmonar activa o de sospechosa actividad o su fran cardiopatao orgánica en grado funcional II de la clasificación de la Asociación American de Cardiología

carácter periódico con ritmo variable en función del índice de peligrosidad de la atmósfera del puesto de trabajo<sup>1447</sup>.

La negociación colectiva se ha preocupado ampliamente de ordenar los reconocimientos médicos, destacando entre las previsiones convencionales habituales -amén de casi siempre efectuar una primera remisión a la regulación del EM<sup>1448</sup>- la necesidad de realización de un examen médico exhaustivo en el momento del ingreso en la empresa, cambio de empleo y cese<sup>1449</sup>, el carácter obligatorio para el trabajador de someterse a la realización del mismo<sup>1450</sup> o la necesidad de entregarle copia<sup>1451</sup>. Por lo demás se procede también a aclarar que la práctica de las inspecciones médicas deberá llevarse a cabo dentro de la jornada laboral<sup>1452</sup>, retribuyéndose a promedio<sup>1453</sup> o se determina la frecuencia en su práctica -normalmente anual<sup>1454</sup>, si bien no es habitual fijar reconocimientos adicionales obligatorios cada seis meses con el fin de prever enfermedades profesionales<sup>1455</sup>-.

---

<sup>1447</sup> La Orden de 12 de enero de 1963 prevé igualmente que se ha de efectuar un reconocimiento semestral para los trabajadores expuestos al chorro de arena, tallado y pulido de rocas silíceas en lugares cerrados; bianual para los trabajadores de la minería del lignito, industrias de tejas, ladrillos y baldosas de arcilla común, alfarería, loza y azulejería en barro común; anual, por último, para todos los trabajadores de las labores no especificadas en los otros apartados.

<sup>1448</sup> Convenio provincial de León (art. 10); Convenio para la Empresa Antracitas del Bierzo (art. 10); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 12); Convenio para la empresa Coto Miñero del Sil (art. 14).

<sup>1449</sup> Convenio provincial de León (art. 10); Convenio para la Empresa Antracitas del Bierzo (art. 10); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 12); Convenio para la empresa Coto Miñero del Sil (art. 14).

<sup>1450</sup> Convenio provincial de León (art. 10); Convenio para la Empresa Antracitas del Bierzo (art. 10); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 12); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 28).

<sup>1451</sup> Convenio provincial de León (art. 10); Convenio provincial de Palencia (art. 24); Convenio para la Empresa Antracitas del Bierzo (art. 10); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 12); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 2ª); Convenio para la empresa MSP (art. 54); Convenio para la empresa Coto Miñero del Sil (art. 14).

<sup>1452</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 25); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 28); Convenio para la Compañía Minera Jove (otras disposiciones 1.2); Convenio para la empresa Lignotok (art. 33).

<sup>1453</sup> Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 2ª); Convenio provincial de Asturias (anexo núm. 2).

<sup>1454</sup> Convenio para la empresa INCOMISA (disposición adicional 6ª); Convenio para la empresa Minas Escucha (en su centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 34); Convenios para la empresa SAMCA (para los centros de trabajo lavadero "La Val", Alcorisa y Mina "Sierra de Arcos") (arts. 14, 23 y 15, respectivamente); Convenio provincial de León (art. 10); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 26).

<sup>1455</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 54).

### 3.3.- Otras medidas preventivas

#### 3.3.1.- Preferencia con la contratación indefinida

La estabilidad en el empleo, que ha sido la regla tradicional en el sector minero, padece actualmente un cierto retroceso en virtud de los cambios tecnológicos incorporados a los sistemas extractivos y la profunda crisis económica que afecta al sector, de forma tal que se busca dotar de alicientes a la celebración de contratos de trabajo de duración determinada como fórmula de reducir el desempleo<sup>1456</sup>. No se veda al sector minero la posibilidad de concertar contratos por tiempo determinado conforme a la legislación común, si bien tal alternativa<sup>1457</sup> se ha de ceñir a los supuestos de posible ubicación dentro de las cuatro causas justificativas previstas con carácter de *numerus clausus* en el art. 15.1 ET<sup>1458</sup> (contrato para obra o servicio determinado - modalidad contractual que resulta más adecuada a las circunstancias de las empresas mineras-; contrato eventual en razón de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; contrato de interinidad y contrato de lanzamiento de nueva actividad). A los anteriores, se deben añadir otros contratos temporales cuya regulación básica se encuentra en los arts. 11 (contrato de trabajo en prácticas y de aprendizaje) y 12 ET (contrato a tiempo parcial y contrato de relevo).

---

<sup>1456</sup> DIEGUEZ CUERVO, G.: "Estabilidad en el empleo y contratos temporales", *REDT*, núm. 2, 1980, pág. 185. La denominación más apropiada para estas figuras contractuales es la de contrato de duración determinada, pues "refleja directamente lo definitorio de la figura: la fijación previa de la duración de la relación", RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "La relación de trabajo de duración determinada", *RPS*, núm. 50, 1961, pág. 31.

<sup>1457</sup> DIEZ MERIEL, T.: "Modalidades contractuales", *RTS (CEF)*, núm. 131, 1994, págs. 95-114.

<sup>1458</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Contratos laborales temporales. Guía legal, jurisprudencia y práctica*, Madrid (La Ley), 1993, especialmente págs. 25-372. Sobre la modalidad de contratación temporal como medida de fomento de empleo, CAVAS MARTINEZ, F.: "La contratación temporal como medida de fomento del empleo", *REDT*, núm. 31, 1987, págs. 375-420; OJEDA AVILES, A.: "La subsistencia transitoria y las alternativas futuras de la contratación en régimen de fomento del empleo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, págs. 177-188.

Es necesario dejar constancia, en segundo lugar, del interés que demuestra la redacción del EM (art. 2.1)<sup>1459</sup> en reseñar expresamente la presunción de indefinición del contrato minero en este sector, pues no se conforma con la remisión que efectúa al art. 15 ET (precepto en el que ya se recogía, al tiempo de promulgarse el EM, la presunción favorable a la duración indefinida del contrato -clásica presunción que desaparece con la reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo<sup>1460</sup>-), quizá atendiendo a las peculiares condiciones en que se presta la actividad minera, que por su consustancial peligrosidad, requiere una especialización y preparación lograda precisamente con una realización del trabajo continuada en el tiempo.

La contratación temporal actúa al respecto como un factor de riesgo suplementario, pues no cabe duda que la integración de los trabajadores así contratados en la empresa minera va a traer aparejado un desconocimiento del lugar de trabajo producto de su mayor inexperiencia en comparación con los trabajadores fijos de la explotación<sup>1461</sup>. El trabajador temporal no sólo va a permanecer poco tiempo en el empresa sino que tampoco va a ser participe en la mayor parte de sus políticas de seguridad, tales como reconocimientos médicos

<sup>1459</sup> La OLMC carecía de cualquier tipo regulación referida a las posibles modalidades contractuales adecuadas en el sector carbón, efectuando en su art. 18 una mera acogida de las disposiciones vigentes.

<sup>1460</sup> Al otorgar una nueva redacción al precepto en el sentido siguiente: "el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada". No obstante lo anterior, ni la supresión formal de la presunción, ni la formulación gramaticalmente alternativa del precepto van a comportar una debilitación al principio de estabilidad en el empleo, pues el legislador mantiene su técnica de tasar, en términos ahora considerablemente más restrictivos (al eliminarse el carácter estable de la contratación temporal como medida de fomento de empleo), los supuestos en que las empresas pueden contratar por tiempo determinado con la oportuna recuperación del principio de causalidad. CAVAS MARTINEZ, F.: "La Reforma del mercado de trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 7, 1994, págs. 26-28.

Al pertenecer el contrato de trabajo a la especie de los de ejecución continuada se pueden añadir otra serie de argumentos que corroboran el principio de conservación del negocio. Entre ellos, la amplitud con se permite la sustitución de cláusulas contractuales nulas poniendo en su lugar los preceptos jurídicos adecuados para la validez del contrato sin que, por tanto, se produzca su ineficacia (art. 9.1 ET); las modificaciones introducidas en las prestaciones contractuales por el *ius variandi* empresarial no perjudican la continuidad de la existencia del contrato; admiten las relaciones laborales sin acarrear una solución de continuidad novaciones subjetivas o subrogaciones en la persona del empresario; e incluso el contrato permanece latente durante largos períodos de suspensión o durante aquellos lapsos temporales más breves correspondientes a los distintos tipos de permisos o descanso semanal o anual, etc. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 234.

<sup>1461</sup> En materia de trabajo temporal, Directiva 91/383, del Consejo, de 25 de junio de 1991 (por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal -DOCE, L-206, de 29 de julio de 1991, pág. 19-) y el estudio que sobre la misma realiza RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: "Protección de la salud y seguridad en el trabajo y trabajo temporal", *RL*, 1992, Tomo II, págs. 336-361.

continuados o formación específica en esta materia. De ello se deriva un porcentaje superior de enfermedades y accidentes profesionales en este grupo de trabajadores, singularmente si los trabajos se realizan en talleres de explotación, lugares que, dados los especiales riesgos de peligrosidad, requieren la garantía de una necesaria cualificación profesional en los nuevos operarios que los desempeñen. De este modo, no se puede dudar que las modalidades específicas de contratación deberán ser las que propicien los necesarios procesos de formación para el desempeño de puestos de trabajo con elevado riesgo de siniestralidad. Sería conveniente, por tanto (y así parece entenderlo el legislador), que cuando las necesidades empresariales a cubrir, sobre todo en tareas subterráneas, respondan a una actividad normal y permanente en la empresa sean atendidas por trabajadores fijos.

Por su parte, la negociación colectiva, aunque no es demasiado significativa en este punto concreto, tiende a coincidir en determinar la conversión en fijos de plantilla de aquellos trabajadores que ingresaron en la empresa en virtud de un contrato temporal<sup>1462</sup> (de duración bianual<sup>1463</sup> o anual<sup>1464</sup>), o bien en establecer unos porcentajes máximos de contratos temporales en relación con la plantilla total<sup>1465</sup>.

<sup>1462</sup> Convenio provincial de Asturias (disposición adicional 2ª3).

<sup>1463</sup> Convenio Antracitas del Bierzo (art. 29); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 32); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 8).

<sup>1464</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 42); Convenio para la empresa Minas de Gaizarro (art. 55); Convenio para la empresa Lignitos (art. 32); Convenio Minas de Ventana (art. 42), añadiendo que si por necesidades de la producción, trastornos geológicos del yacimiento, reducción de las reservas explotables, dificultades del mercado u otras similares, la empresa no pudiese hacer un contrato indefinido a un trabajador al término de los 24 meses de contratación temporal, éste tendrá preferencia para entrar con carácter fijo en las siguientes admisiones que se formalicen. A esta previsión se debe unir que si el comportamiento laboral de un trabajador no hubiera sido satisfactorio a juicio de la empresa y, como consecuencia ésta decidiese no convertir en fijo el contrato temporal al término de los 24 meses, deberá informar de ello al comité de empresa con una antelación de un mes para emitir informe sobre el particular. Si, una vez oído el comité, la empresa mantuviese su decisión, deberá informar al trabajador afectado con 15 días naturales de antelación al vencimiento del contrato.

<sup>1465</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 37), en el cual se establece que el porcentaje de contratos temporales será como máximo el 15% de la plantilla. El Convenio provincial de León (art. 35) establece, por su parte, los siguientes baremos:

- Hasta 50 productores: 18% de trabajadores con contrato temporal.
- De 50 a 100 productores: 15% de trabajadores con contrato temporal.
- De 150 a 250 productores: 8% de trabajadores con contrato temporal.
- Más de 250 productores: 5% de trabajadores con contrato temporal.

### 3.3.2.- Ambiente de trabajo

Las características del trabajo subterráneo en la mina y de quienes lo realizan no tiene parangón con ningún otro oficio. A largo plazo, los efectos más graves a que está expuesta la salud de los mineros son los problemas de oído, la silicosis, la neumoconiosis, la asbestosis y el cáncer de pulmón. Todos los mineros, y en especial quienes laboran en las galerías subterráneas, se hallan expuestos a lo largo de todo su trabajo a niveles altísimos de ruido, vibraciones, calor y frío, a presiones causadas por la ejecución de tareas repetitivas, a productos químicos dañinos, a materiales radiactivos, a dosis potencialmente mortíferas de gases provocados por las voladuras, producidos por motores diesel o que exhalan los estratos rocosos, y a polvos que debilitan el organismo<sup>1466</sup>. Baste para ello tener presente que la entrada en el "taller"<sup>1467</sup> es un agujero abierto en el suelo por el que se ven unas mampostas que servirán de escalera al picador y su ayudante hasta llegar a su punto de trabajo.

Para garantizar la salud de los obreros no puede sino exigirse<sup>1468</sup> una atmósfera exenta de gases tóxicos y una proporción débil de gas inerte para que no falte el oxígeno, una temperatura seca y húmeda que no rebase ciertas cotas, iluminación suficiente, ruido o vibraciones dentro de límites aceptables, de forma tal que no puedan desarrollarse materias nocivas o parásitos y la atmósfera se vea reducida de polvo. Para ello los titulares de la explotación de carbón deberían tomar todas las medidas necesarias al objeto de eliminar o reducir al mínimo el riesgo para la seguridad y la salud en las minas que se hallan bajo su control, y en particular<sup>1469</sup>:

---

<sup>1466</sup> OIT: *Seguridad y salud en las minas, 8ª reunión*, Informe V (1), Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994, pág. 19.

<sup>1467</sup> Previamente antes de coger la "jaula" el trabajador habrá pasado por el cuarto de aseo, ha fichado y ha recogido el fono en la ampistería. BARRAL, J. J.: "Viaje al fondo de la mina", *Europa Minera*, núm. 18, 1992, pág. 10.

<sup>1468</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, cit., pág. 590.

<sup>1469</sup> OIT: *Seguridad y salud en las minas, 8ª reunión*, Informe V (2), Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994, pág. 73.

a) asegurar que la mina está diseñada, construida y dotada de los equipos eléctricos, mecánicos o de otra índole, incluido un sistema de comunicación que garantice la seguridad en su funcionamiento y un medio ambiente de trabajo salubre.

b) asegurar que la mina se pone en servicio, se explota y se conserva de modo que los trabajadores puedan realizar las tareas que se les haya encomendado sin poner en peligro su salud y seguridad ni la de otras personas.

c) tomar medidas para mantener la estabilidad del suelo en el lugar de trabajo.

d) proporcionar, siempre que sea posible, dos salidas desde cualquier lugar subterráneo de trabajo, cada una de las cuales debería estar conectada con otro medio de salida a la superficie.

e) asegurar la vigilancia del medio ambiente de trabajo para identificar las sustancias o agentes peligrosos a los que pueden estar expuestos los trabajadores y evaluar su nivel de exposición.

f) asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso.

g) elaborar y aplicar un plan de explotación que garantice, en las zonas de las minas donde existan riesgos especiales, un método de trabajo seguro y la protección de los trabajadores.

Obligaciones adicionales deberá asumir el empresario cuando los mineros se hallen expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, así<sup>1470</sup>:

a) deberá informar a los trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo.

b) habrá de adoptar las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros resultantes de la exposición a dichos riesgos.

En otro orden de cosas, la lucha contra los accidentes precisa medios para producir resultados, medios que se han reforzado en los últimos años, pasando del terreno puramente técnico al psicológico. Es preciso señalar la necesidad de una noción de equipo, constituido por la medicina, la técnica, la formación, la información y su empeño en la acción de la

---

<sup>1470</sup> OIT: *Lo c. ult. cit.*, pág. 73.



prevención, incorporándose, por tanto, médicos, psicólogos, sociólogos, ingenieros de explotación y especialistas de seguridad.

### 3.3.3.- Tiempo de trabajo

Probablemente la única condición objetiva laboral que opera como causa aplicable a todos y cada uno de los riesgos del trabajo (accidente de trabajo, enfermedad profesional, envejecimiento prematuro, fatiga e insatisfacción) sea la jornada laboral<sup>1471</sup>. Habida cuenta además la importancia del factor humano en la seguridad de la prestación laboral minera, no se puede dejar de constatar la profunda imbricación existente entre jornada de trabajo y seguridad e higiene, relación que no ha pasado desapercibida en la doctrina jurídica laboral, hasta el punto que no pocos tratadistas aprecian zonas grises y difusas entre ambas instituciones laborales<sup>1472</sup>. La prolongación del trabajo por encima de ciertos límites es causa determinante de una acusada fatiga física y psíquica, de gran influencia en la producción de accidentes de trabajo, además de nociva para la salud del trabajador. Se pone de relieve, por otra parte, que a mayor jornada de trabajo no sigue ni mayor rendimiento ni mayor calidad en la producción, sino que la actividad decrece a partir de un determinado punto de la jornada, y a partir de la misma se sigue un mayor número de accidentes, con las consabidas interrupciones laborales.

Pues bien, si estas consecuencias se producen en todos los sectores productivos serán más acusadas, no obstante, en el trabajo minero, pues se trata de un sector en el cual el cansancio y la peligrosidad se acusan sobremanera<sup>1473</sup>. De ahí la preocupación del legislador por el mantenimiento de la seguridad y la imposición de una serie de limitaciones al tiempo de trabajo de los trabajadores del sector. Estas limitaciones han sido tratadas con mayor

---

<sup>1471</sup> La libertad y la salud de los trabajadores imponen limitaciones a la duración tanto de la jornada y de la semana, como del año laboral. JAVILLIER, J.C.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (IELSS), 1982, pág. 357.

<sup>1472</sup> FERNANDEZ MARCOS, L.: "Jornada de trabajo *versus* seguridad e higiene en la Propuesta de Directiva de 3 de agosto de 1990", *REDT*, núm. 51, 1992, págs. 39-51.

<sup>1473</sup> Por ejemplo, picar es un trabajo agotador, pues el picador maneja el martillo con un solo brazo. No se suele picar más de dos horas y media en una jornada, pues pronto el sudor y el fino polvo negro se pegan a la piel y penetran por todos los orificios del cuerpo. BARRAL, J.J.: "Viaje al fondo de la mina", cit., pág. 10.

profundidad en el capítulo dedicado al estudio del tiempo de trabajo, si bien cabe recordar en esta sede alguna de ellas:

1.- Como anteriormente se apuntó, resultaría demasiado arriesgado alargar el tiempo durante el cual los mineros de interior pudieran desarrollar sus funciones, precisamente por el aumento en su fatiga a medida que se prolonga la actividad, resultaría así necesario implantar limitaciones inderogables a tal actividad como medio de protección de los trabajadores. En los trabajos de interior de las minas la duración de la jornada será, por tanto, de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, sin perjuicio de que en la negociación colectiva se acojan módulos distintos al semanal para la determinación de la jornada (art. 25.1 RDJE).

2.- Habida cuenta que el trabajo en el subsuelo se ve en ocasiones endurecido sobremanera no es de extrañar que en el RDJE se regule un régimen especial en el cual se incorporan limitaciones adicionales a la jornada ordinaria de interior, a saber: quedará reducida a seis horas cuando concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar (art. 25.2 RDJE); será de cinco horas cuando el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, si tal situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada la duración de ésta no excederá, sin embargo, de seis horas (art. 25.3 RDJE); por último, cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad -u otras igualmente penosas o peligrosas- se presentasen de forma extrema o continuada, o se produzcan de forma simultánea dos o más de ellas, la Administración de Minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, aunque en el seno del Comité de Seguridad e Higiene no se hubiere llegado a un acuerdo al respecto (art. 25.4 RDJE).

3.- El desacanso semanal se cifra en dos días para los trabajadores que presten servicios en puestos subterráneos y para los de exterior cuya actividad sólo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros (art. 27 RDJE).

4.- Se tipifican, en último lugar, los supuestos en los que se admite la realización de horas extraordinarias: reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y

urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas o circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad a desarrollar en los términos definidos por la negociación colectiva (art. 28 RDJE).

### 3.3.4.- Poder disciplinario

Cabe apuntar en esta sede únicamente que durante el tiempo de trabajo en las explotaciones carboníferas se ejecuta la prestación laboral bajo la directa dirección del superior jerárquico, produciéndose una intensificación, por tanto, del poder directivo<sup>1474</sup> y del poder disciplinario<sup>1475</sup>. Gran parte del trabajo dedicado a la prevención de accidentes recae sobre los Ingenieros técnicos, quienes han de elaborar además un plan de labores en el cual se incluye la preparación de las zonas a explotar (especialidad de preparación) y descender diariamente a la mina para supervisar los avances de los picadores (especialidad de arranque). También cobra protagonismo en estas cuestiones el Vigilante de Seguridad cuyas funciones principales se cifran en destinar al personal a unos lugares de trabajo que revisa previamente, asignar "tajos" para obtener la producción que se le ha indicado por la dirección y vigilar el cumplimiento del conjunto de tareas.

De lo anterior sentado resulta, por tanto, una mayor exigencia del nivel de obediencia del minero -en comparación con otros sectores productivos-, y así conductas que en otro supuesto resultarían constitutivas de un mero incumplimiento contractual leve, el ordenamiento sectorial reacciona considerando falta muy grave; así, entre otras, la imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para el propio trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones (art. 86.8 OLMC acogido convencionalmente).

---

<sup>1474</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Madrid (IEP), 1965, págs. 74-76.

<sup>1475</sup> Portodos, GIL GIL, J.L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1994, págs. 64-68, señalando que ha de ser el empresario o persona u órgano que lo represente (en este caso, directores técnicos) con competencia en el ámbito disciplinario, quien aplique la sanción antes de que expiren los plazos de prescripción de faltas. Idea que toma de SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao (Deusto), 1969, págs. 50 y ss.

No puede olvidarse -en paralelo- la mayor dimensión del *ius resistendae*, entendido como derecho del trabajador a negar la prestación de su actividad laboral, debida por el contrato de trabajo, cuando concurren notorias y manifiestas condiciones de inseguridad, insalubridad o peligrosidad en su ejecución<sup>1476</sup>. Este derecho se concreta, en primer lugar, en la obligación que pesa sobre el trabajador de informar inmediatamente a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio y por motivos razonables, entrañe un peligro grave e inminente para su vida o salud; en segundo término, el trabajador que hubiera interrumpido su trabajo concurriendo la totalidad de requisitos anteriores, no podrá, demostrada *a posteriori* la razonabilidad de la decisión<sup>1477</sup>, ser sancionado por dicha paralización, ni perder el correspondiente salario (art. 30 EM). Por ende, la posibilidad de paralizar la actividad por razones de seguridad a iniciativa de un trabajador no puede sino considerarse una facultad excepcional concedida al titular del bien jurídico afectado, no determinante de pérdida del derecho al salario ya sea, en general, porque se considere que la interrupción constituye un supuesto de interrupción imputable al empresario en los términos del art. 30 ET, ya sea, en concreto, porque se aplique analógicamente el art. 21.4 LPRL conforme el cual los trabajadores (o sus representantes) no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de medidas tales como interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso necesario, cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud (art. 21.2 LPRL)<sup>1478</sup>.

### 3.3.5.- Ropa de trabajo

Pese a haber analizado la entrega de ropa de trabajo por el empresario minero en otra sede del presente estudio no está de más establecer unas reflexiones al respecto, dada la

---

<sup>1476</sup> FERANDEZ MARCOS, L.: "Seguridad e Higiene", *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985, pág. 92.

<sup>1477</sup> Previsión acorde con el Convenio OIT núm. 155 y Recomendación núm. 164, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ambos de 1981. Entre otros muchos autores, ALBALATE LAFITA, J.: "Normativa social internacional de la OIT sobre seguridad y salud laboral", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994, págs. 69-95.

<sup>1478</sup> Anteriormente, art. 39 LISS, en virtud del cual la suspensión o el cierre del centro de trabajo ordenado por la Autoridad Laboral por razones de seguridad e higiene se producirá "sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario". Igualmente, art. 36 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria en general GONZALEZ ORTEGA, S.: "Derecho a la salud y control de los trabajadores", *RL*, núms. 6-7, 1990, pág. 93.

indudable incidencia que tal entrega presenta a efectos de seguridad e higiene. Sabido es que si bien una vestimenta adecuada otorga protección a quien la viste, en la medida en que no lo sea, se convierte en fuente potencial de accidentes. De este modo, tanto los trabajadores que prestan servicios en el interior de la explotación de carbón como los que lo hacen en el exterior tienen derecho a que la ropa de trabajo sea ajustada, sin holguras, jirones, bolsillos rotos, cinturones sueltos..., que suponen un riesgo de aprisionado o enganche en partes móviles o salientes de estructuras fijas. Son recomendables las prendas de manga larga y puños ajustados, si bien los trabajadores de exterior pueden llevar camisas de manga corta en determinadas épocas del año, siempre que éstas no sean tan holgadas como para permitir la entrada de partículas que supongan un riesgo.

Las empresas deben, pues, establecer y proveer de la ropa de trabajo y equipos de protección personal homologados que sea necesario utilizar de acuerdo con las características del puesto de trabajo asignado. Las recomendaciones en cuanto al uso y aplicación de esos equipos de protección pueden resumirse del siguiente modo<sup>1479</sup>:

1.- Deviene obligatoria la utilización de casco protector de la cabeza frente a la caída de objetos y golpes en espacios limitados en cualquier explotación minera, incluyendo las instalaciones de tratamiento y los talleres, aunque la actividad se desarrolle en el interior de una cabina, extendiéndose esta obligación a los visitantes. En aquellas áreas donde el peligro no es evidente (oficinas y laboratorio, singularmente) se excluye su obligatoriedad.

2.- La utilización de gafas, caretas transparentes o pantallas es preceptiva en aquellos supuestos en que pueda existir riesgo de proyección de partículas sólidas o líquidas, en operaciones tales como pulir, golpear, soldar o cortar con equipos de soldadura; cuando se trabaje con productos químicos peligrosos; cuando se puedan producir gases perjudiciales o deslumbramientos y en aquellos trabajos que impliquen un peligro para la vista o la cara. Cualquier persona que se encuentre en la zona de trabajo de quien use protección visual también está obligada a su utilización.

---

<sup>1479</sup> INSTITUTO TECNOLÓGICO GEOMINERO: *Manual de Seguridad en explotaciones a cielo abierto*, cit., 1991, págs. 64-69.

3.- Es necesario utilizar mascarillas, caretas, filtros o equipos respiratorios (los cuales deben ofrecer muy baja resistencia a la respiración y ser objeto de un correcto mantenimiento) cuando exista la posibilidad de aspirar materiales nocivos o molestos, nieblas, vapores, humos o gases perjudiciales. Incluso en aquellas áreas con atmósferas peligrosas es obligatorio el uso de equipos autónomos de respiración.

4.- La protección en forma de auriculares, cubreorejas o tapones es obligatoria en todas aquellas zonas donde el nivel de ruidos sea superior a lo permisible de acuerdo con las prescripciones existentes. Los protectores deben cumplir, en todo caso, las condiciones siguientes: suficiente amortiguación de los ruidos, susceptible utilización con casco, posibilidad de audición de señales, limitaciones mínimas para la comprensión de una conversación, resistencia al polvo y al agua y comodidad de uso.

5.- Se utilizarán guantes apropiados siempre que en cualquier trabajo de manipulación se puedan producir lesiones en las manos; se deban manejar materiales calientes, abrasivos o corrosivos y se actúe en maniobras de baja o alta tensión. Los guantes deben ser adecuados al trabajo a realizar y no ser demasiado holgados (para evitar puedan ser aprisionados y permitan un tacto preciso) ni ajustados (pues aumentarían el cansancio y el desgaste prematuro); en determinadas aplicaciones deben ajustarse a la muñeca para proteger la mano de la posible intrusión de partículas metálicas o de otro tipo. Algunos de los materiales a utilizar en los guantes, así como su ámbito de uso son: textiles (como protección frente a suciedades, roces, astillas de madera, calor moderado...), cuero (protegen de chispas, esquirlas, materiales rugosos...), goma (contra productos químicos ácidos, quemaduras del mismo origen...), neopreno revestido de corcho (para mejorar la manipulación de materiales engrasados o deslizantes), abestos o aluminizados (resistentes al calor que protegen además de las chispas y las llamas), malla metálica (protegen de cortes, materiales rugosos, protecciones de máquinas, herramientas...), o plásticos (en manipulación de productos químicos y corrosivos).

6.- El uso de botas de seguridad es obligatorio en todos los trabajos que se realicen en la explotación, instalaciones de tratamiento y talleres. En aquellos trabajos relacionados con

sistemas eléctricos se utilizarán botas aislantes apropiadas; en los casos en que exista riesgo de quemaduras de material fundido, escoria, polvo y otras sustancias calientes que puedan afectar a los pies o piernas se utilizarán polainas sobre el calzado protector. Elementos añadidos de protección son los "protege tibias" (medio tubo de metal ligero que se coloca delante y a lo largo de la tibia junto a dos correas que lo fijan a la pierna, evitando así fracturas) o "protege rodillas" (concha elástica en espuma de caucho que recubre la rótula y se adapta a la pierna con dos correas que pasan por detrás de la articulación de la rodilla)<sup>1480</sup>.

7.- Es obligatorio el uso de cinturones de seguridad cuando se trabaje en alturas superiores a tres metros o en cualquier tipo de maquinaria móvil, independientemente de que la cabina pueda tener protección antivuelco. Cuando se trabaje en alturas inferiores a tres metros y exista riesgo de accidentes se utilizará igualmente el cinturón de seguridad y se dispondrá de las protecciones adecuadas; el cinturón debe ser de un material de resistencia probada, efectuándose revisiones periódicas y siendo desechado al menor signo de desgaste o presencia de defecto. En trabajos en altura se recomienda que la longitud del anclaje sea inferior a dos metros y el cinturón sea de una anchura superior a diez centímetros.

### **3.4.- Organos competentes en materia de Seguridad e Higiene**

#### **3.4.1.- Organos de carácter administrativo**

Los poderes públicos<sup>1481</sup>, por medio de técnicos-funcionarios a su servicio (Inspección de Minas), han de velar porque aumente la precaución en las minas, los métodos de trabajo sean seguros, las instalaciones tengan los elementos de seguridad reglamentarios y exista una organización adecuada y una disciplina de trabajo<sup>1482</sup>. La Administración viene desarrollando

---

<sup>1480</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo II, cit., págs. 628-629.

<sup>1481</sup> Quines tienen asignada una zona, que no es precisamente geográfica, sino una serie de explotaciones, tanto de interior como de cielo abierto y comparten sus funciones prácticas de seguridad con las meramente administrativas, como son los exámenes de personal capacitado, autorización de proyectos, etc. Editorial, *Asturias de Seguridad Minera*, núm. 1, 1988, pág. 4.

<sup>1482</sup> Conviene apuntar que hay países, como Brasil, Nueva Guinea, Perú, Sudáfrica, Turquía y Zimbabue, en los que son muy poco frecuentes las inspecciones que se efectúan en las minas. OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (I)*, cit., pág. 24.

así distintas acciones para lograr el cumplimiento de la normativa en vigor, básicamente centradas en la elaboración de Planes Integrales de Seguridad y de Auditorías de Seguridad. La importancia de estas acciones se sitúa para la Administración, en la posibilidad de conocer hasta qué grado faltan o sobran normas reglamentarias y la importancia de disponer los medios necesarios para aplicar dicha normativa a las distintas explotaciones mineras, y para las empresas en las posibilidades que se le ofrecen de discutir soluciones o planteamientos a distintas cuestiones reglamentarias y, en alguna medida, lo que de ruptura con la rutina tienen las actuaciones esporádicas.

Un extremo sobre el que merece la pena centrar la atención es el que trae causa de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973 (art. 117<sup>1483</sup>) y de las Leyes Orgánicas que regulan los Estatutos de Autonomía, pues según éstas incumbe al Ministerio de Industria y Energía, o al Organo Autónomo correspondiente -en aquellas Comunidades Autónomas a las cuales se haya transferido competencia en la materia- las funciones de inspección y vigilancia en lo relativo a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, el análisis de las causas del accidente y el planteamiento de las conclusiones pertinentes, el cumplimiento del RGNBSM, así como la estricta observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo en las explotaciones mineras de cualquier orden y en cuantos trabajos regulados por la citada Ley exijan la aplicación de la técnica minera (art. 168, primer inciso, RGNBSM). En aquellos supuestos en los cuales, como consecuencia de las actuaciones administrativas derivadas de la puesta en práctica del RGNBSM, la Autoridad competente tuviese conocimiento de hechos que pudieran producir efectos en el ámbito normativo laboral y de Seguridad Social, dará traslado de las actuaciones practicadas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 168, segundo inciso, RGNBSM).

---

<sup>1483</sup> El art. 143 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, determina igualmente que incumbe al Ministerio de Industria y Energía, a través de la Dirección General de Minas y de los Cuerpos de Ingenieros de Minas al servicio del Departamento de Industria y Energía, las funciones de inspección y vigilancia en lo relativo a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la exacta observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, si bien circunscritas a las explotaciones mineras de cualquier orden (incluidas por tanto, las minas de carbón) y a cuantos trabajos regulados por la Ley de Minas exijan la aplicación de la técnica minera.



Sentado lo anterior cabe resaltar, más en concreto, que el órgano administrativo<sup>1484</sup> con título competencial para la inspección del cumplimiento de la específica normativa relativa a la seguridad e higiene en el ámbito minero es la Dirección General de Minas<sup>1485</sup>, creada en 1785<sup>1486</sup>, la cual participa, por tanto, en la promoción de la seguridad en las minas, principalmente mediante convenios con las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas. A pesar de que la Inspección de Trabajo<sup>1487</sup> es el organismo público al que corresponde vigilar y proteger el desarrollo y mejora de toda la legislación social, cumpliendo un papel ejecutivo en materia de condiciones de trabajo, y especialmente de seguridad e higiene en el trabajo<sup>1488</sup>, extendiendo su actuación, además, a todas las empresas y centros de trabajo de cualquier clase y naturaleza (incluidos aquellos que dependan directamente o se encuentren administrados por el Estado, los ayuntamientos y otras corporaciones de ámbito regional, provincial o local -art. 2.1 de la Ley de 21 de julio de 1962, reguladora de la Inspección de Trabajo-); existen, sin embargo, centros de trabajo excluidos de su campo de

<sup>1484</sup> Como regla general, la autoridad competente en lo que se refiere a la minería constituye una jurisdicción separada, como la inspección de minas que existe en algunos países (Canadá, Estados Unidos, India, Japón, Pakistán y Reino Unido) o un departamento especializado adscrito a la organización nacional de seguridad y salud en el trabajo, como ocurre en otros países (Argentina, Bélgica, Bolivia, Burkina Faso, España, Francia, México y Portugal). OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V(1)* cit., págs. 24-25.

<sup>1485</sup> Por Real Decreto 1335/94, de 20 de junio, de Estructura orgánica básica del Ministerio de Industria y Energía, se ha procedido a potenciar la Secretaría General de la Energía y Recursos Minerales mediante la oportuna especialización organizativa sectorial, de manera que la Dirección General de Minas se estructura en las Subdirecciones Generales de Minería Energética y Minería no Energética. Como consecuencia de esta reestructuración, se suprimen las Subdirecciones Generales de la Minería, de Programación Minera, de Investigación y Régimen Minero y de Industrias de la Construcción. Se suprimen también las Direcciones Provinciales del Ministerio de Industria y Energía, si bien continuarán ejerciendo sus actuales funciones hasta que no se desarrollen las Oficinas de Industria y Energía, que bajo la Dirección del Subsecretario, ejercerán cometidos de asistencia a los servicios centrales, promoción y difusión de las políticas del Ministerio y atención al ciudadano, en el ámbito geográfico correspondiente al territorio de cada Comunidad Autónoma. *Editorial de Industria Minera*, núm. 326, 1995, pág. 5.

<sup>1486</sup> LOPEZ DE AZCONA, J.: "Interesantes y valiosos documentos de historia de la minería y metalurgia de la segunda mitad de XIX y primera del XX", *Industria Minera*, núm. 226, 1983, pág. 19.

<sup>1487</sup> Entre otros, PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, F.: *Las infracciones laborales y la Inspección de Trabajo*, Madrid (Montecorvo), 1977, especialmente págs. 105-245; MONTOYA MELGAR, A.: "Inspección de Trabajo y efectividad de los derechos laborales: sobre la iniciación de oficio de los procesos de trabajo", AA.VV.: *Estudios Jurídicos en Honor al Profesor Martínez Bernal*, Murcia (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia), 1980; DEL REY GUANTER, S.: *Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción Penal en el orden social*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 29-32 y 145-155; ESCUDERORODRIGUEZ, R.: "El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social", *RL*, núm. 11, 1988, págs. 29-65; GARCIA BLASCO, J.: "Potestad sancionadora de la Administración en materia laboral y principio de legalidad", *REDT*, núm. 26, 1986, págs. 209 y ss.; GONZALEZ DE LENA, F.: "La intervención de la Administración en las relaciones laborales. Recopilación de posibles actuaciones administrativas", *RL*, núm. 12, 1990, págs. 71 y ss.; OIT: *La Inspección de Trabajo. Misión y métodos*, Ginebra (OIT), 1982.

<sup>1488</sup> PEREZ ALENCART, A. y REGUERO CELADA, J.: *Manual Práctico de Seguridad e Higiene en el trabajo*, Madrid (Tecnos), 1990, pág. 195.

actuación<sup>1489</sup>: establecimientos militares, industrias relacionadas con la defensa nacional, locales o instalaciones de las representaciones diplomáticas y, por lo que aquí interesa, los trabajos en minas y canteras, en los cuales la inspección y control de las normas de seguridad corresponden al cuerpo de ingenieros de minas<sup>1490</sup>.

Con el objeto de auxiliar a la antecitada Dirección General, articulada funcionalmente en Delegaciones o Jefaturas provinciales, se creó -por Real Decreto de 29 de julio de 1905-, la Comisión del Grisú, que viene actuando ininterrumpidamente como órgano asesor de la Dirección General de Minas en todos aquellos temas relacionados con la seguridad minera y, de modo particular, con los peligros derivados de la presencia de grisú y otros gases tóxicos o inflamables. Con el transcurso del tiempo y ante los avances producidos en la tecnología minera, la Comisión (por Decreto de 28 de marzo de 1977, por el que se deroga el Real Decreto de 29 de julio de 1905), fue ampliando sus funciones con nuevas competencias en materias tales como la electrificación y mecanización de las minas<sup>1491</sup>, pasando a denominarse en lo sucesivo Comisión del Grisú y Seguridad Minera, modificándose también su composición<sup>1492</sup> para dar entrada a entidades tales como el Servicio Social de Higiene y

---

<sup>1489</sup> "La Administración laboral realiza dicha función (sancionadora) en materia de trabajo y seguridad social, del mismo modo que otras ramas de la Administración Pública la asumen en materia fiscal, sanitaria, agrícola, de prensa, de espectáculos, de minas, etc.". MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, Madrid (Tecnos), 1970, pág. 118.

<sup>1490</sup> VAZQUEZ GONZALEZ, I. y MATEOS BEATO, A.: "La delimitación de competencias en materia de seguridad e higiene entre la policía minera y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social", *Información y documentación para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 1, 1990, págs. 549 y ss.

<sup>1491</sup> Así, el art. 2 del Decreto de 26 de marzo de 1977 de las funciones a desempeñar por la Comisión del Grisú y de Seguridad minera, centrándose éstas (si bien entendidas como un listado abierto) principalmente en las siguientes:

- Estudiar los medios de prevenir los accidentes en las minas, las explosiones del grisú y de otros gases y la inflamación del polvo del carbón.
- Proponer los explosivos que deben permitirse o prohibirse, según los casos y condiciones, así como los procedimientos gisumétricos, lámparas de seguridad, material antideflagrante, etc.
- Proponer la reglamentación especial en la explotación de las minas, especialmente las grisutosas, así como las actualizaciones y mejoras de que sean susceptibles las disposiciones vigentes en materia de seguridad minera y el empleo de explosivos y utilización de maquinaria minera.
- Practicar o revisar las investigaciones y determinaciones experimentales necesarias para estas ede estudios, así como los ensayos para la homologación del material minero.
- Emitir los informes de los resultados de las pruebas y ensayos, a efectos de homologación del material a utilizar en las explotaciones mineras.
- Emitir dictámenes e informes en los asuntos relacionados con la seguridad en las minas y, en general, sobre cualquier tema objeto de su competencia.

<sup>1492</sup> Según el art. 3 del Decreto de 26 de marzo de 1977, la Comisión del Grisú y Seguridad Minera estará compuesta por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y los Vocales. El Presidente será designado por el titular del

Seguridad del Trabajo<sup>1493</sup> (hoy Instituto Nacional del mismo nombre). El Real Decreto de 22 de febrero de 1984 (que deroga el aludido Decreto de 28 de marzo de 1977) se encarga de precisar con posterioridad, que la Comisión del Grisú y de Seguridad Minera se denominará en lo sucesivo Comisión de Seguridad Minera<sup>1494</sup>, continuando adscrita a la Dirección General de Minas y siendo órgano superior consultivo de la Dirección General de Minas en materia de seguridad minera a la que compete, por tanto, proponer las normas y líneas de actuación tanto generales como específicas, así como disponer los medios necesarios para complementarlas (art. 1). Los órganos de la Comisión (cuya competencia, estructura y funcionamiento se regulan en la propia disposición normativa) son la presidencia, la vicepresidencia, el pleno (que se reunirá como mínimo con una periodicidad trimestral, pudiendo hacerlo con carácter extraordinario, además, cuantas veces resulte necesario por la importancia o la urgencia de los asuntos a tratar o cuando lo soliciten razonablemente la mitad más uno de los vocales), el comité permanente y la secretaría. Se podrán designar subcomisiones en el seno de la comisión para el estudio de temas específicos dentro del ámbito de su competencia de cuyos resultados se dará cuenta al comité permanente y al pleno.

Una de las primeras actuaciones de la Comisión fue estudiar y establecer una normativa común mínima, con vigencia en todo el Estado, que contuviese los criterios básicos generales en materia de Seguridad Minera; de este modo, y por Real Decreto de fecha 2 de

---

Departamento, a propuesta del Director General de Minas, entre funcionarios en activo al servicio del Ministerio de Industria. El Vicepresidente y el Secretario serán designados por el Director General entre funcionarios en activo al servicio del Ministerio. Los Vocales serán designados por el Director General entre quienes reúnan las circunstancias siguientes y en el número que a continuación se señalan: Seis catedráticos elegidos entre los de Laboreo, Aplicación de Laboreo, Electrotecnia, Química, Explosivos y Seguridad e Higiene en el Trabajo de las Escuelas Técnicas Superiores de Ingenieros de Minas; tres Ingenieros Directores Técnicos de Explotaciones Mineras, en representación de cada uno de los sectores de hulla, antracita y lignito; dos Ingenieros Directores Técnicos de explotaciones mineras, uno de minería metálica y otro de no metálica; un Ingeniero Director Técnico de Explotaciones Carboníferas del Instituto Nacional de Industria; un representante del Instituto Nacional de la Silicosis; un representante del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo; un miembro del Consejo Superior del Ministerio de Industria; un funcionario del Cuerpo de Ingenieros de Minas del Ministerio de Hacienda; el Jefe de la Sección de Seguridad, Policía Minera y Explosivos de la Dirección de Minas y, por último, cuatro vocales designados de entre funcionarios del Ministerio de Industria.

<sup>1493</sup> "Informe de la Comisión del Grisú y de Seguridad Minera correspondiente a 1983", *Industria Minera*, núm. 244, diciembre 1984, pág. 35.

<sup>1494</sup> Relacionado con lo *supra* expuesto, se puede señalar cómo una de las escasas auténticas novedades de la LPRL es la creación (con retraso respecto al ámbito funcional minero) de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 13), que cuenta con la declarada naturaleza de un órgano asesor de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sobre su composición y funciones, vid., GONZALEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 3/1995, Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Trotta), 1996, págs. 99-103.

abril de 1985, el RGNBSM desarrolla las especificaciones correspondientes a cada capítulo o tema, presentándolas como ITCs, cuyas características y aplicaciones resultan de obligado cumplimiento en todo el territorio nacional, por más que las Comunidades Autónomas con funciones transferidas puedan presentar y hacer aplicables ITCs para el sector minero de su competencia.

Razones de evolución tecnológica y la progresiva complejidad científica y técnica de los equipos que se vienen utilizando desde la década de los años setenta llevaron a que la Administración considerase necesario que la Comisión del Grisú y Seguridad Minera dispusiese de una infraestructura técnica conveniente para realizar los ensayos de equipos mineros y materiales a emplear en atmósferas explosivas y, en consecuencia, contar con una normativa de homologación nacional<sup>1495</sup>. Para ello se aprueba, por Orden de 27 de noviembre de 1979<sup>1496</sup>, el Laboratorio Oficial "José María de Madariaga" a partir del cual se potencia notablemente la actuación y eficacia de la Comisión, al contar ésta con el necesario apoyo técnico<sup>1497</sup>. Esta Orden fue derogada por el Real Decreto de 3 de abril de 1992, que aprueba

---

<sup>1495</sup> ALVAREZ MEDIO, R.: "Responsabilidad en las Empresas de Servicios", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 198.

<sup>1496</sup> Disposición normativa que dedica su título II a regular la composición de los Organos de gobierno del Laboratorio: Comité de Dirección, Comisión Ejecutiva y Director, modificándose por Orden de 14 de mayo de 1982 en lo que se refiere al Comité de Dirección.

<sup>1497</sup> De acuerdo con el tenor literal de la Orden de 27 de noviembre de 1979, el Laboratorio Oficial "José María de Madariaga" para ensayos e investigación de materiales y equipos para ambientes explosivos, tendrá como misiones específicas:

-- Los estudios y ensayos necesarios para las certificaciones previas a la homologación de los equipos nacionales o extranjeros destinados a ambientes explosivos o equipos que creen riesgos de cualquier naturaleza, a requerimiento de los Organismos competentes de la Administración del Estado y, en particular, de la Comisión del Grisú y de Seguridad Minera.

-- Las prácticas docentes que en materia de electrificación de ambientes explosivos hayan de efectuar los alumnos de la Escuela Superior de Ingenieros de Minas de Madrid.

-- Informes técnicos sobre aquellos equipos de importación descritos en el apartado primero, que han sido certificados por laboratorios extranjeros, para dictaminar acerca de su adecuación a las normas y Reglamentos nacionales en vigor, o sobre cualquier otro extremo que se solicite.

-- Informes técnicos sobre la creación y el funcionamiento de laboratorios de ensayos individuales de fábricas y talleres de reparación de equipos para ambientes explosivos, a requerimiento de los Organismos competentes de la Administración del Estado (en particular de la Comisión del Grisú y de Seguridad Minera) o de particulares.

-- Informes, verificaciones o peritaciones, a requerimiento de Centros oficiales o particulares acerca de ensayos, pruebas, utilización, accidentes o aplicación de Reglamentos y disposiciones vigentes legales, en cuanto a equipos en ambientes explosivos que puedan generar riesgos de carácter eléctrico relacionados con equipos de electrificación en ambientes explosivos.

-- Los ensayos precisos para el desarrollo de los proyectos de investigación que se autoricen.

-- El contraste y comprobación de cualquier tipo de aparatos destinados a ser utilizados en atmósferas explosivas y en minería en general.

un nuevo Reglamento del Laboratorio Oficial "José María de Madariaga" (centro de la Universidad Politécnica de Madrid), destacando como actividades propias del mismo (art. 2):

-- Las verificaciones y ensayos necesarios relacionados con el campo de la Normalización, Homologación y Calidad y, más concretamente, los que se exijan en aplicación del capítulo XII, Certificaciones y Homologaciones, del RGNBSM y su normativa de desarrollo.

-- Las actividades de calibración en el campo de normalización y homologación a las que se refiere el Real Decreto 2584/1981 y la ITC 12.0.01, relativa a "Certificaciones y Homologaciones" dentro de lo previsto en la Orden de 21 de junio de 1982 para aquellas especialidades expresamente autorizadas.

-- La realización de auditorías técnicas y de cualquier tipo de informes relativos a los aspectos de fabricación, control de calidad, instalación, explotación, mantenimiento y reparaciones relativas a los productos, materiales y equipos a que se refieren las certificaciones y ensayos mencionados en el apartado primero y realizados en fábricas, talleres, minas, plantas industriales o de otro tipo cualquiera en que se realicen algunas de las operaciones mencionadas.

-- Las actividades de docencia práctica que, para la mejor formación de los alumnos del segundo ciclo de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de Madrid, puedan realizarse así como las actividades de investigación propias de la Universidad Politécnica de Madrid.

La aplicación de la normativa en materia de seguridad de los productos, equipos e instalaciones industriales requiere la existencia de unos medios de inspección y control que aseguren el ajuste -y mantenimiento- de tales proyectos, productos, equipos e instalaciones industriales a lo exigido en la legislación vigente. Las múltiples normas establecidas por la Administración en salvaguarda de personas y bienes cuya seguridad pudiera verse adversamente afectada por una utilización indebida de los citados productos, equipos e instalaciones, así como la complejidad técnica de estas normas, llevó a que la Administración dispusiese de Organismos o Entidades, que por su especialización y posibilidades técnicas y

---

humanas, actuaran como colaboradoras en las inspecciones y controles requeridos por la legislación. El Real Decreto de 20 de febrero de 1979<sup>1498</sup> establecía a estos efectos las condiciones que debían cumplir las Entidades colaboradoras para actuar tanto en la aplicación y control de los reglamentos y normas para la seguridad de los establecimientos industriales y de los aparatos e instalaciones, como en la aplicación y control de las normas relativas a la calidad de los productos y equipos industriales en orden a la garantía y seguridad de su utilización. Ahora bien, a partir de la nueva configuración del Estado, y la consecuente distribución de funciones entre la Administración Central del Estado y la de las Comunidades Autónomas, resulta aconsejable modificar el marco en el que se vino desarrollando la actividad de estas entidades, que habían de ajustarse al control del Estado y al de las Comunidades Autónomas, dotados ambos de funciones de seguimiento y vigilancia de su actuación. En el Real Decreto de 13 de noviembre de 1987 se regula la creación y funcionamiento de unas Entidades de Inspección y Control Reglamentario, encargadas de sustituir a las entidades colaboradoras, que actuarán bajo las directrices emanadas en cada caso por el órgano administrativo competente.

Lo anterior no debe hacer olvidar la vigencia y plena aplicabilidad de la Orden de 19 de marzo de 1985 (pues no está incluida en el listado de normas recogidas en la disposición derogatoria del Real Decreto de 13 de noviembre de 1987) en la cual se establecen normas sobre Entidades Colaboradoras en este ámbito, que tendrán entre otras las siguientes competencias (si bien, pudiendo limitar su actuación a una o varias de las funciones que se detallan a continuación):

-- Comprobación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones impuestas en las autorizaciones administrativas, comprobación del proyecto, inspección de las labores y verificación de la ejecución de las instalaciones y equipos mineros en lo que hace a la seguridad.

-- Inspección y verificación de las condiciones reglamentarias en labores e instalaciones mineras en servicio al objeto de comprobar su seguridad.

---

<sup>1498</sup> Por él se creó en la Subsecretaría del Ministerio de Industria y Energía el Registro Especial de Entidades Colaboradoras, que pasó a depender de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial por Real Decreto de 5 de octubre del mismo año.

-- Asesoría y consultorio técnico en problemas de seguridad, relativos a las labores e instalaciones y material minero, así como prestación de la colaboración que les sea solicitada por la Administración para la redacción de Reglamentos y normas en esta materia.

-- Cualesquiera otros cometidos que les sean encomendados por los Organismos Centrales del Ministerio de Industria y Energía, o por las autoridades mineras competentes en relación con la seguridad en las labores, instalaciones y equipos mineros.

En otro orden de cosas, y en el año 1987, la Administración Central, con el fin de orientar unas líneas de actuación en el sector minero, pone en marcha principalmente dos acciones fundamentales<sup>1499</sup>: una en la minería energética, en especial para el carbón, con el nuevo sistema de contratación de carbones térmicos en base al Acuerdo Marco firmado entre productores de carbón y eléctricos (N.S.C.C.T); otra en la minería no energética, con los Planes Estratégicos de Adaptación Competitiva (P.E.A.C).

En ambos casos la Administración exigió, para poder acogerse a cualquiera de las actuaciones anteriores, la presentación anual (además de los informes técnicos y financieros, incluida la auditoría contable) de la auditoría técnica de seguridad, para así dar cumplimiento al Plan de Seguridad para la Minería, aprobado en Consejo de Ministros del 31 de julio de 1987. Aunque en ocasiones se estima que la documentación presentada a la Administración es un mero trámite (mayormente cuando las actuaciones tienen vigencia para un período de tiempo determinado durante el cual se deben presentar los desarrollos y acciones de la actividad anual), tal afirmación no deja de ser un tópico, pues del estudio de la documentación anual solicitada debe extraerse la información conveniente al objeto de conocer las desviaciones y acoplar los planes de actuación minera a la situación de cada momento<sup>1500</sup>. Para corroborar la importancia de las auditorías de seguridad, la Administración requiere su presentación imprescindible entre la documentación necesaria para la actuación en el sector energético (carbonífero), de acuerdo con la Resolución Ministerial de 22 de febrero de 1992, manteniendo vigente la normativa de 31 de julio de 1987 para el sector no energético. Como factor añadido, y con el fin de que las auditorías técnicas de seguridad cumplan su debida

---

<sup>1499</sup> ALVAREZ MEDIO, R.: "Responsabilidad en las empresas de servicios", cit., pág. 203.

<sup>1500</sup> ALVAREZ MEDIO, R.: *Loc. ult. cit.*, pág. 203.

finalidad, la Administración requiere sean realizadas por entidades colaboradoras registradas en el ámbito de la Seguridad Minera, pesando sobre aquélla la obligación de hacer una revisión periódica de éstas, al fin de comprobar el cumplimiento de los requisitos oficiales ordenados en la anteriormente aludida Orden Ministerial de 18 de marzo de 1985.

### **3.4.2.- Organos especializados internos de las empresas mineras**

La virtualidad de las previsiones legales sobre seguridad e higiene en el trabajo depende, en gran medida, de la existencia de órganos efectivos de control y aplicación. La participación activa de los mineros en las tareas preventivas se efectuará así a través de los órganos internos de la empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Delegados Mineros de Seguridad y por los representantes legales de los trabajadores en la explotación minera<sup>1501</sup> (arts. 31 y 32 EM). Es conveniente aclarar, una vez más, que los órganos mineros citados subsisten pese a que la LPRL establece como órganos de "representación especializada" los denominados Delegados de Prevención (representantes de los trabajadores -designados por y entre los representantes de personal- con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo para lo cual están dotados de amplísimas competencias y facultades) y el Comité de Seguridad y Salud (órgano de participación de naturaleza colegiada y paritaria -integrado por igual número de Delegados de Prevención y representantes del empresario- que complementa en ese ámbito plural la actuación acaso unitaria o singular de los Delegados de Prevención, recogiendo el eco de la actividad desarrollada por éstos, reciclándola y transformándola a través de su estructura organizativa donde fuere necesaria). Ello es así porque la propia LPRL (disposición derogatoria) deja expresamente a salvo, entre otras normas del sector minero, el EM (que regula los antecitados órganos específicos mineros) y sus normas de desarrollo (dentro de las cuales se puede incluir la Orden de 19 de marzo de 1986, en virtud de la cual se establecen normas complementarias para el desarrollo y ejecución del EM en materia de seguridad e higiene, que precisamente alude al procedimiento de designación del Comité de Seguridad e Higiene). No obstante la argumentación anterior y por si duda hubiere, se puede señalar que el régimen de constitución

---

<sup>1501</sup> CRUZ VILLALON, J.: "La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales", *TL*, núm. 26, 1993, págs. 3-26.



y funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene y de los Delegados Mineros de Seguridad resulta acorde con las previsiones de la LPRL (arts. 35-38), máxime cuando, en consecuencia con la amplia soberanía que las últimas reformas legislativas han otorgado a la negociación colectiva, el art. 35 LPRL prevé la posibilidad negociada en convenio colectivo de crear sistemas de desiganción de Delegados de Prevención distintos a los regulados por esta Ley, siempre que se garantice que la facultada de desiganción corresponderá a los representantes de los trabajadores o a la representación legal de los mismos.

Tras este obligado paréntesis y centrando la atención en el ámbito minero, no se puede sostener que la existencia de órganos especializados signifique una expropiación de todas las competencias en este punto correspondientes al comité de empresa o a los delegados de personal, quienes podrán seguir desempeñándolas, entre otras situaciones, en los casos (ciertamente no infrecuentes) de inoperancia de tales órganos.

#### **A) Comité de Seguridad e Higiene: constitución y funcionamiento**

Cabe señalar, no obstante lo anterior y como primera idea, que la característica fundamental de este órgano interno es que no es electivo, al menos en su totalidad, sino que en su composición interviene el empresario por lo que su representatividad es muy escasa<sup>1502</sup>. Ha de constituirse necesariamente un Comité de Seguridad e Higiene (órgano colegiado, sin que existan por tanto competencias individualizadas en favor de alguno de sus miembros -art. 36 EM-) en toda explotación minera o establecimiento de beneficio<sup>1503</sup> que cuente con cincuenta o más trabajadores. Facultativamente se podrán establecer, "a la vista de las circunstancias concurrentes" (no detalladas por el EM, razón en virtud de la cual podrían

---

<sup>1502</sup> Igualmente, si bien al margen del ámbito minero, el Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o su representantes en número coincidente al de los Delegados de Prevención, de la otra (art. 38.2 LPRL).

<sup>1503</sup> Conforme al art. 138.2 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, se trata de aquellas instalaciones cuya finalidad es la descomposición de los recursos procedentes de yacimientos al correspondiente tratamiento para la obtención o recuperación de los elementos o compuestos que sean útiles. Instalaciones detalladas en el art. 158 en referencia a las de quebrantado, clasificación y contratación de minerales, rocas o residuos minerales; plantas de secado, calcinación, aglomeración y sintetización; instalaciones de vertido, carga, almacenamiento y tratamiento de minerales, rocas o residuos industriales y urbanos; plantas de destilación, gasificación o licuefacción de carbones o productos bituminosos; recuperación de minerales disueltos y aprovechamiento de escombreras y residuos minerales.

incluirse las varias que se aprecien en cada caso concreto, conforme a la particular situación presente en la explotación, tales como, por ejemplo, deficiencias en su infraestructura, acusada siniestralidad laboral, elevado número de trabajadores temporales, cuantía total de trabajadores que en aquella prestan servicio<sup>1504</sup>, etc.) más de un Comité de Seguridad e Higiene en cada explotación minera, así como un Comité superior o central que coordine los demás (art. 33 EM).

El propio EM determina las posibles vías de constitución de estos Comités de Seguridad e Higiene de creación potestativa: por convenio colectivo<sup>1505</sup>, por acuerdo entre el empresario y el comité de empresa o por resolución de la Dirección General de Trabajo, a petición del empresario o del comité de empresa. Una interpretación coherente del precepto exige que la expresión comité de empresa sea reconducida a la más genérica de representantes de los trabajadores, incluyendo también a la representación sindical<sup>1506</sup>.

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo se reunirá al menos mensualmente, y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes, contando las horas empleadas en reuniones o actuaciones del Comité como de trabajo (art. 36 EM). En la convocatoria de cada reunión del Comité se fijará el orden de asuntos a tratar, extendiéndose acta de la reunión y remitiendo copia a la dirección de la empresa y al comité de empresa, en la que habrán de recogerse los acuerdos adoptados con sus fundamentos y, en su caso, las oposiciones o desacuerdos de los miembros.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de carácter paritario, se estructura en cuatro apartados (art. 33 EM):

---

<sup>1504</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. ; RODRIGUEZ QUIROS, J. y CABEZAS ESTEBAN, J.L.: *Régimen Laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, Tomo II, León (En des a), 1991, pág. 11.

<sup>1505</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (arts. 19 a 21) estructura los Comités de Seguridad e Higiene en un Comité Central y Comités de centro. El Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 70) dispone que la estructura e integra de un Comité Central y unos Comités locales o de sección.

<sup>1506</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. ; RODRIGUEZ QUIROS, J. y CABEZAS ESTEBAN, J.L.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 12.

A) Presidente. Elegido por el Comité "de entre sus miembros"<sup>1507</sup> o "de entre todos los miembros", tal y como señala la Orden de 19 de marzo de 1986, en virtud de la cual se establecen normas complementarias para el desarrollo y ejecución del EM en materia de Seguridad e Higiene, detallándose, de forma supletoria, el procedimiento a seguir para su elección, en caso de falta de pacto sobre un sistema alternativo en el Reglamento de funcionamiento del Comité (cuya elaboración es obligatoria de acuerdo con el art. 36 EM). Una interpretación idónea llevaría a considerar la expresión "miembros" como referida a los que tienen voto, pues de lo contrario se produciría la anómala circunstancia de que el presidente carecería del derecho a voto<sup>1508</sup>.

B) Representantes de los trabajadores<sup>1509</sup>. Quienes habrán de cumplir los requisitos señalados en el art. 34 EM, referidos a antigüedad -cinco años dentro de su profesión, no necesariamente ininterrumpidos ni a cargo del mismo empresario- y formación mínima en materia de seguridad e higiene<sup>1510</sup>, a la par que, como es obvio, pertenecer a la plantilla de la

---

<sup>1507</sup> En él, por ende, y a modo de ejemplo, se puede matizar el régimen de convocatorias del Comité, las mayorías que se pueden requerir para la adopción de acuerdos, los poderes, facultades y funciones que se otorgan al presidente y secretario, o reglas generales y necesarias sobre libertad de expresión de sus integrantes y funcionamiento democrático del órgano. BARREIRO GONZALEZ, G. FERNANDEZ DOMINGUEZ, J. J.; RODRIGUEZ QUIROS, J. y CABEZAS ESTEBAN, J. L.: *Régimen Laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, cit., pág. 37.

<sup>1508</sup> De acuerdo con la Orden de 19 de marzo de 1986, la elección del Presidente del Comité de Seguridad e Higiene se llevará a cabo de la siguiente forma: los electores serán los vocales con derecho a voto (tanto los representantes de los trabajadores como los designados por el empresario), quienes emitirán el voto en la sesión constitutiva del Comité. El criterio de elección es el de mayoría absoluta; en el caso de que ninguno de los miembros obtenga la citada mayoría, la designación del Presidente corresponderá, alternativamente y por períodos anuales, a uno de los vocales del Comité nombrado por el empresario y a uno de los Vocales elegido por los representantes de los trabajadores. Este último sistema de provisión del cargo de Presidente quedará sin efecto cuando se produzca la finalización del mandato de los representantes de personal en el Comité de Seguridad e Higiene, por el transcurso del período de cuatro años, momento en el que se procederá a efectuar una nueva elección.

<sup>1509</sup> Elegidos por acuerdo mayoritario del comité de empresa o a propuesta unitaria de las centrales sindicales con representación en el Comité (art. 33 EM), STCT de 22 de febrero de 1988 (Ar. 87), en la cual se estimó incumplido el criterio de composición por elección mayoritaria del comité de empresa.

<sup>1510</sup> En virtud del art. 34 EM, último párrafo, han de poseer, en concreto, una previa formación general mínima y unos elementales conocimientos de Seguridad e Higiene en el trabajo que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desempeño de su cargo. Los vocales representantes de los trabajadores de los Comités de Seguridad e Higiene recibirán, además, en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de Seguridad e Higiene y prevención de riesgos profesionales necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en el mismo (previsión en este punto acorde con la genérica contenida en el art. 19 ET y art. 19.2 LPRL).

Repárese que el vocal o los vocales electos para los que se imparte el cursillo deben someterse a la

explotación minera o establecimiento de beneficio. Su número será proporcional a la plantilla de la explotación<sup>1511</sup>.

C) Representantes designados por el empresario. En igual número que los representantes de los trabajadores.

D) Vocales<sup>1512</sup>. A los que se reconoce voz pero no voto.

Las funciones atribuidas a los Comités de Seguridad e Higiene en el art. 35 EM son complejas, variadas y prevalecen, por su especificidad, sobre las señaladas en las LPRL al Comité de Seguridad y Salud Laboral (art. 35). Sus "cometidos específicos" guardan una estrecha relación con los preceptos del EM (concretamente con sus arts. 23 a 30) dedicados a regular la prevención de riesgos profesionales en la actividad minera; así: cooperar con el empresario en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos profesionales; colaborar con los servicios técnicos y médicos en la explotación minera en el ámbito de la seguridad e higiene; fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales; conocer directamente la situación en cuanto a seguridad e higiene en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo; conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en

---

correspondiente evaluación en cual se constata la posesión de la formación especializada requerida, so pena de dejar vacía de contenido la finalidad perseguida por la norma con el citado cursillo, debiendo el vocal electo mostrar su máximo aprovechamiento en el cursillo lo que, entre otras cosas, implica su asistencia regular al mismo. Si los resultados de la evaluación son negativos, y no se prevé de inmediato la iniciación de un nuevo cursillo o una ampliación del anterior, el trabajador no puede consolidar su situación como vocal del Comité, debiendo cesar en tal cargo, sin que para ello se precise la aprobación del Comité de Seguridad e Higiene ni valga su posición contaria BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; RODRIGUEZ QUROS, J. y CABEZAS ESTEBAN, J.L.: *Régimen Laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, cit., págs. 23-24.

<sup>1511</sup> Dos Vocales en explotaciones de hasta 100 trabajadores; cuatro vocales en explotaciones de 101 a 500 trabajadores; seis vocales en explotaciones de 501 a 1.000 trabajadores; y ocho vocales en explotaciones de más de 1.000 trabajadores. Estos representantes serán elegidos por acuerdo mayoritario del comité de empresa a propuesta unitaria de las centrales sindicales con representación en el Comité (art. 34 EM).

<sup>1512</sup> Incluyéndose el Jefe del Servicio Técnico de Seguridad o, en su defecto, el Técnico especializado de mayor categoría; el Jefe del Servicio Médico de Empresa o persona en la que se delegue y, en su defecto, el médico de empresa o ayudante técnico sanitario de mayor categoría; un técnico de seguridad o medicinalmente designado por la empresa, entre técnicos superiores, médicos, técnicos superiores médicos, técnicos de grado medio y ayudantes técnicos sanitarios; el o los delegados mineros de seguridad, que actuarán como vocales natos del Comité; y un secretario, que será elegido libremente por el propio Comité entre el personal administrativo de plantilla de la explotación.

lo referente a su incidencia en la seguridad e higiene de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones; investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en la explotación, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición; vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, informando al empresario de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección; recibir de los Delegados Mineros de Seguridad información periódica sobre su actuación; requerir al empresario, por escrito, cuando aprecie una posibilidad grave de accidente por inobservancia de las normas aplicables en la materia, con propuesta de las medidas oportunas para la desaparición de la situación de riesgo; solicitar del empresario la paralización de las labores y trabajos si el riesgo de accidente fuese inminente y, en su caso, a la autoridad competente; acordar la paralización de actividades si el riesgo de accidentes fuese inminente, comunicándolo de inmediato al empresario y a la autoridad competente; informar periódicamente a la dirección de la empresa y al comité de empresa sobre sus actuaciones y, en último lugar, estudiar y, en su caso resolver, las discrepancias entre empresa y trabajadores surgidas como consecuencia de la aplicación de las normas del art. 30 EM sobre interrupción de trabajos en situación de peligro.

Cabe destacar, asimismo, la obligación que recae sobre este órgano de redactar anualmente una memoria de actividades, de la cual se remitirá un ejemplar al comité de empresa, a la Administración de Minas, a la Inspección Provincial de Trabajo y al Gabinete técnico provincial de Seguridad e Higiene (órgano éste último transferido en gran medida a las Comunidades Autónomas<sup>1513</sup>).

## **B) Delegados mineros de Seguridad**

### **a.- Condiciones de elegibilidad**

De obligatoria existencia en toda explotación minera (independientemente, por tanto, del número de trabajadores de la misma), el Delegado será elegido por la mayoría del

---

<sup>1513</sup> DEL VAL y DE LA FUENTE, E.: "Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995): derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores", *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996, pág. 7.

personal de la explotación, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos por el comité de empresa (art. 37 EM). En cada explotación de carbón existirá asimismo un Delegado Minero de Seguridad suplente que, elegido por igual procedimiento que el Delegado titular<sup>1514</sup>, sustituirá a éste durante las ausencias temporales (art. 37 *in fine* EM).

Los requisitos para ser elegido Delegado Minero de Seguridad serán los mismos que los exigidos para vocal representante de los trabajadores en el comité de empresa (art. 37 EM); si bien, a efectos de la oportuna acreditación de una cierta experiencia profesional, se requerirá que cuente con un mínimo de diez años en la empresa<sup>1515</sup> y, siempre que se trate de labores de interior, haya ostentado además durante los tres años anteriores a la elección las categorías de minero de primera, artillero, barrenista, entibador, picador o posteador<sup>1516</sup>. Como condición adicional, y con carácter previo al inicio de actuaciones, quienes hubieren sido elegidos Delegados deberán someterse a un reconocimiento médico que determine la aptitud física para el ejercicio de sus cometidos, en función de las características del centro de trabajo donde vaya a realizarse.

---

<sup>1514</sup> El procedimiento para la elección del Delegado Minero de Seguridad se refleja en la Orden de 19 de marzo de 1986, según la cual la propuesta de una terna de candidatos se efectuará, en aquellos centros de trabajo que no cuenten con comité de empresa, por los delegados de personal o, en su caso, por los delegados sindicales, siendo Delegado Minero de Seguridad aquel trabajador que obtenga el mayor número de votos válidamente emitidos.

<sup>1515</sup> Cuando se trate de empresas que no cuenten con trabajadores vinculados a ellas por un período de diez años dicho requisito se entenderá exigido con respecto al ejercicio de la profesión minea en una o varias empresas (art. 2 de la Orden de 19 de marzo de 1986).

<sup>1516</sup> Si las técnicas de explotación utilizadas en la empresa conllevan la inexistencia en la misma de las categorías profesionales aludidas, la elección del Delegado Minero de Seguridad podrá recaer en los trabajadores cuya categoría implique el ejercicio de funciones equivalentes, entendiéndose por funciones equivalentes aquéllas que aparecen en el anexo del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, dentro del mismo grupo de la escala de coeficientes reductores de la edad de jubilación. Si se tratase de explotaciones mineras de exterior serán categorías equivalentes aquéllas a las que hubiese asignado el coeficiente reductor 0,15, de acuerdo con lo previsto en el art. 2.2 del citado Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre (art. 2 de la Orden de 19 de marzo de 1986). No obstante lo anterior, parece que, tras la reforma introducida en el ordenamiento laboral por la Ley 11/1994, se había de entender que una categoría es equivalente a otra "cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación" (art. 22.3 ET), es decir, "aquellas categorías comprensivas de funciones para cuyo desempeño se requiere una aptitud similar". SALA FRANCO, T.: "La movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (coordinadores VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994, pág. 71.

## **b.- Derechos y obligaciones inherentes a su cargo**

Los Delegados Mineros de Seguridad recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, la formación especializada necesaria para el desempeño de su cargo, la cual se impartirá de forma análoga a la señalada para los vocales del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. Estos Delegados ejercerán sus funciones en relación inmediata con el Director facultativo del centro de trabajo y tendrán los siguientes derechos (art. 39 EM):

1.- Formarán parte del Comité de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

2.- Si la plantilla del centro de trabajo en el que fue elegido es superior a doscientos cincuenta trabajadores la dedicación al cargo será plena, quedando liberados durante el tiempo de su mandato de cualquier actividad propia de su categoría minera de origen<sup>1517</sup>; se considerarán como trabajo a todos los efectos las labores empleadas en actuaciones propias de su función<sup>1518</sup>.

3.- Podrán desempeñar su labor en los distintos turnos, adecuándose el régimen de entrada y salida a las necesidades y peculiaridades de la función, siempre con conocimiento y aprobación del Director de la explotación minera.

4.- Asumirán sus cometidos específicos en relación directa todos ellos con la seguridad e higiene en la explotación, tales como: promover la observancia de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo y prevención de riesgos profesionales y el interés y cooperación de los trabajadores en estas materias; realizar los estudios e investigaciones necesarias para llegar a un conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en el centro, derivados del ambiente de trabajo, materias primas, maquinaria y herramientas, así como sistemas y procesos de trabajo; acompañar, si lo estima

---

<sup>1517</sup> A ello habría que añadir las garantías que con carácter general recoge el art. 68 ET y el oportuno deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

<sup>1518</sup> Dicción más amplia que la utilizada por el art. 37 LPRL (que regula las "garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención"), en virtud del cual se computará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las convocadas por el empresario y el tiempo dedicado a visitas.

procedente, a los técnicos de la empresa en las tomas de muestras de contaminantes ambientales para su posterior análisis y valoraciones, informando en este caso de sus resultados al Director facultativo del centro y al Comité de Seguridad e Higiene; velar para que los trabajadores dispongan de los necesarios medios de protección personal y vigilar el buen estado de los mismos y su uso adecuado; interesar la práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores del pozo; colaborar en la organización de la evacuación en casos de incendios u otros siniestros y en la prestación de primeros auxilios a trabajadores accidentados y enfermos; estudiar y controlar permanentemente la siniestralidad en la explotación, valorando su evolución mediante el análisis de los índices de frecuencia, gravedad e incidencia y proponer al Director facultativo del centro y al Comité de Seguridad e Higiene, según los casos, cuantas medidas preventivas y de corrección de riesgos estime necesarias y, en su caso, controlar la aplicación y eficacia de las mismas.

5.- Realizarán las misiones que el Comité de Seguridad e Higiene, dentro de las de su competencia, les delegue o encomiende, ajustando sus actuaciones al régimen previsto en el art. 41 EM, conforme al cual:

-- Se presentarán en el lugar de los hechos, aún fuera de su jornada laboral, tan pronto tengan conocimiento de un accidente mortal o grave o de un siniestro catastrófico ocurrido en el pozo o explotación, debiendo el empresario comunicárselo de forma inmediata.

-- Acompañarán y asesorarán al personal directivo de la empresa, técnicos de seguridad de la misma y miembros del Comité de Seguridad e Higiene en las visitas que, con finalidad preventiva o de investigación de accidentes, realicen al pozo.

-- Realizarán con la asiduidad necesaria, y al menos una vez al mes, visitas a las instalaciones, inspeccionando o estudiando, desde el punto de vista de la seguridad e higiene, las condiciones de trabajo.

-- Formalizarán un parte-informe de actividades en el que detallarán su actuación, visitas e investigaciones realizadas, situación del pozo en cuanto a seguridad e higiene, anomalías encontradas y medidas de prevención propuestas y adoptadas. Todo ello sin perjuicio y con independencia de los informes extraordinarios que emita con ocasión de accidente grave o mortal, siniestro o cualquier otra situación de emergencia.



-- De los informes periódicos y de los extraordinarios el Delegado Minero de Seguridad remitirá un ejemplar al Director facultativo del pozo o explotación y otro al Comité de Seguridad e Higiene y habrá de proponer las medidas preventivas o de corrección de riesgos que estime necesarias, siempre que lo considere oportuno, al Comité de Seguridad e Higiene.

### **C) Disposiciones comunes**

La duración del mandato de ambos órganos representativos será de cuatro años, terminando por alguna de las siguientes causas: transcurso del plazo; causar baja en la plantilla de la explotación minera o pozo, según se trate de representante en el Comité de Seguridad e Higiene o Delegado Minero de Seguridad; incapacidad física para el desempeño del cargo; revocación acordada por dos tercios del comité de empresa y, en el caso de los Delegados Mineros de Seguridad, también por acuerdo de los dos tercios de la plantilla del pozo; o, en último lugar, renuncia del cargo.

Si se trata de un Delegado Minero de Seguridad, al finalizar el mandato se reincorporará al mismo puesto de trabajo -o puesto similar- al que ocupaba en el momento de la elección, manteniendo su categoría de origen (art. 39 *in fine* EM).

Repárese, además, que tal y como señala el art. 4 de la Orden de 19 de marzo de 1986, los Delegados sindicales podrán asistir a las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo (art. 10.3.2 LOLS). Cuando en el centro de trabajo exista Delegado Minero de Seguridad, el delegado sindical le podrá también asesorar en el desempeño de sus funciones.

### **D) Brigadas de salvamento**

A pesar de los progresos tecnológicos que se han conseguido, continúan existiendo excesivos riesgos en las minas de carbón, por lo que contar con un sistema eficiente y práctico de salvamento es imprescindible para el funcionamiento normal de una mina<sup>1519</sup>. Las

---

<sup>1519</sup> OIT: *Situación reciente en el sector de la industria del carbón, 13ª reunión*, Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 1995, pág. 59.

actividades de rescate y preparativos en los casos de urgencia en la industria minera tienen características específicas que no se encuentran en otras industrias, pues los desastres mayores, tales como explosiones, incendios en los pozos, hundimientos repentinos del terreno, desprendimientos de rocas, irrupciones de agua o de semisólidos, habitualmente dejan a los mineros aislados a miles de metros bajo tierra en una atmósfera tóxica y sin disponer de aire, agua y alimentos esenciales para sobrevivir durante los prolongados y peligrosos intentos que se hacen para rescatarlos<sup>1520</sup>.

Una vez que penetran en la mina los trabajadores encargados del rescate de sus compañeros dependen totalmente de su material de respiración, de la formación que hayan recibido para desempeñar su cometido y de los demás miembros de la Brigada de rescate. Precisan de unos equipos que se hallen en buenas condiciones y de una capacitación y experiencia de varios años que les proporcionen la pericia y la confianza necesarias para llevar a cabo, sin riesgo para ellos mismos o para terceros, las operaciones de reanimación, rescate y rehabilitación en unas condiciones sumamente peligrosas<sup>1521</sup>.

La Brigada de salvamento será requerida, fundamentalmente, para el auxilio y rescate de las víctimas o cuando haya mineros en peligro; también para ejecutar tareas que reduzcan las consecuencias de los daños producidos y para recuperar los bienes e instalaciones y el restablecimiento de las labores. Los brigadistas (el Jefe necesariamente ha de ser un técnico titulado de minas) realizan, además, el análisis de control ambiental en las zonas que resulten extremadamente peligrosas, imparten enseñanzas y ensayan con el personal de las minas sobre el manejo y empleo de aparatos de protección respiratoria y primeros auxilios. Los éxitos de las operaciones de las Brigadas de Salvamento dependen de la calidad de los aparatos, de su estado de conservación de la elección de los hombres, de su formación y entrenamiento, de la rapidez de su intervención y de la experiencia de los obreros y sus jefes (arts. 18 a 20 RGNBSM).

---

<sup>1520</sup> OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (2)*, cit., pág. 20.

<sup>1521</sup> OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (1)*, cit., págs. 20-21.

## 4.- MARCO NORMATIVO

### 4.1.- Repercusiones de la legislación comunitaria en materia de salud y seguridad ocupacional en las industrias extractivas

A pesar del carácter primordialmente económico que evidencian los tratados fundacionales de la actual Unión Europea<sup>1522</sup>, y que explica el plano de subordinación de los aspectos sociales, concebidos en muchos casos como medio para limar las desigualdades existentes en cuanto a costes sociales de los Estados miembros que dificultaban la libre competencia, es la seguridad e higiene en el trabajo la materia a la que probablemente mayor atención se ha prestado; sobre todo, si se compara con la dedicada al resto de cuestiones jurídico-laborales<sup>1523</sup>.

La primera acción importante encaminada a mejorar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a nivel europeo<sup>1524</sup> fue la aplicación en los años cincuenta<sup>1525</sup> de los trabajos de investigación comprendidos en el Tratado constituyente de la CECA<sup>1526</sup>

<sup>1522</sup> CARRAUD, M.: *Droit Social Européen*, París (Publisud), 1994, págs. 13-21.

<sup>1523</sup> PEREZ ALENCART, A.: *El Derecho Comunitario Europeo de la Seguridad y la Salud en el trabajo*, Madrid (Tecnos), 1993, *apud* CABERO MORAN, E.; GARACIA TRASCASAS, A. y MORGADO PANADERO, P.: "El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo: ¿una subvención encubierta a las empresas?", *RL*, núm. 1, 1995, pág. 96.

<sup>1524</sup> Sobre la evolución en la Unión Europea respecto a los problemas que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, GRAUS RIOS, M.: "La política de la Comunidad Europea relativa a la seguridad y salud de los trabajadores", *Salud y Trabajo*, núms. 62-63, 1987, págs. 27-48; del mismo autor: "La Presidencia Española de la C.E.E. y la seguridad y la salud en el trabajo", *Salud y Trabajo*, núm. 71, págs. 28-40; CASTELLA LOPEZ, J.L.; GRAUS RIOS, M. y PINILLA GARCIA, J.: "La Seguridad y la Salud en el trabajo en la Comunidad Europea ante el horizonte de 1993", *Salud y Trabajo*, núm. 75, 1989, págs. 25-38; LIDON NEBOT, M.: "Disposiciones Sociales destinadas a promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Legislación nacional que reduce la protección en materia de Seguridad Social", *Noticias CEE*, núm. 36, págs. 214 y ss.

<sup>1525</sup> Tratado firmado en París el 18 de abril de 1951, recientemente modificado en virtud del Acta de Adhesión de Austria, Finlandia y Suecia de 1994 (Corfú, 24 de junio). Su Reglamento Interno fue recogido por la Decisión de 9 de julio de 1957, relativa al mandato y al reglamento interno del Organó Permanente para la Seguridad en las Minas de Hulla (DOCEL-28, de 31 de agosto, pág. 487), modificada por Decisión de 11 de marzo de 1965 (DOCEL, 22 de marzo). La Decisión 74/326, de 27 de junio (DOCEL-185, de 9 de julio), amplía las competencias del órgano.

<sup>1526</sup> La Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, autoniza apropiadamente en su art. 1 la adhesión del Reino de España al Tratado CECA. Por su especial interés, ARANZADIMARTINEZ, J.C.: "La actualidad minera ante el mercado interior europeo", *Industria minera*, núm. 307, 1991, pág. 50. Sobre investigación en prevención ocupacional en el marco del Tratado CECA, FUENTE MARTIN, A.M.: "Amonización de la legislación y normativa de prevención de los riesgos profesionales en Europa", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Mapfre), 1994, págs. 128-129.

(incorporando Programas de investigación en salud, seguridad, higiene y ergonomía en las industrias de minería y siderurgia)<sup>1527</sup> y la creación del Organo Permanente de Seguridad y Salud en las Minas de Hulla y otras Industrias Extractivas de la Comunidad Europea<sup>1528</sup>.

Aunque en un principio se atribuyó a este Organo la misión de vigilar la evolución de la seguridad y de la prevención de los riesgos del medio ambiente laboral que incidiesen en la salud de los trabajadores de las minas de hulla, a raíz de la modificación incorporada por la Decisión de 17 de junio de 1974 sus funciones se han visto ampliadas a la prevención de riesgos de accidente y ambiente de trabajo que atenten contra la seguridad y la salud de los trabajadores de todas las explotaciones extractivas (minería --tanto subterránea como a cielo abierto--, canteras y extracción de hidrocarburos), considerando como tales las actividades de prospección, de extracción propiamente dicha y la preparación para la venta de las materias extraídas (art. 1 de la Decisión antecitada). Conviene aclarar que las funciones anteriormente señaladas no se extienden a los trabajos de simple excavación y al ámbito de protección sanitaria contra los peligros resultantes de las radiaciones ionizantes, para los cuales es de pertinente aplicación la normativa específica recogida en el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica<sup>1529</sup>.

---

<sup>1527</sup> En el marco institucional el Tratado CECA expira en el año 2002 (art. 97), si bien la plena realización del gran mercado único y la construcción de la unión económica y monetaria sitúan la aplicación de las políticas sectoriales, entre ellas la del carbón, en un nuevo contexto basado en condiciones de política global, muy diferente al que existía en 1951 cuando fue suscrito en París este Tratado Fundamental. No obstante lo anterior, la expiración del Tratado en el año 2002 es la más conveniente por contar con ventajas como la de ofrecer una mayor certidumbre en el marco jurídico a los productores de carbón, así como un período de transición lo suficientemente largo, habida cuenta de la inercia que tanto el carbón como la siderurgia presentan para una adaptación rápida a los cambios. Esta opción, bajo el punto de vista político y de procedimiento, parece también la menos complicada, al no existir el procedimiento complejo y difícil de ratificación parlamentaria en los Estados miembros. SIERRA LOPEZ, J.: "Políticas energéticas comunitarias: el carbón", *Industria Minera*, núm. 325, 1993, pág. 45.

<sup>1528</sup> Creado por Decisión del Consejo de 9 y 10 de mayo de 1957. Nace después de un grave accidente ocurrido en la mina de hulla *Bois de Cazier* en Marcinelle, Bélgica, en el que 264 trabajadores perdieron su vida el 6 de agosto de 1956. FUENTE MARTIN, A.: "Aplicación de la nueva Directiva Marco y sus Directivas particulares en las Industrias Extractivas, para mejorar la seguridad y proteger la salud de los trabajadores", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., págs. 31-33.

<sup>1529</sup> Firmado en Roma el 25 de marzo de 1957, que únicamente en materia social recoge las normas de protección para las personas y trabajadores contra radiaciones ionizantes con la excepción de la libre circulación de personas que posean cualificación para realizar trabajos en el campo nuclear, así como la creación de un Comité Económico y Social, de carácter consultivo (arts. 165-170).

Como competencias específicas del Organismo pueden destacarse las siguientes<sup>1530</sup>:

-- Ayudar a la Comisión<sup>1531</sup> (Alta Autoridad que tiene a su cargo la Presidencia y el Secretariado) en la búsqueda de un método para establecer estadísticas comparables, respecto a los accidentes de trabajo.

-- Transmitir rápidamente a los interlocutores sociales toda la información que disponga.

-- Informarse, mediante contactos con los gobiernos, acerca de las medidas adoptadas para mejorar la seguridad y salud en las actividades extractivas.

-- Proponer estudios e investigaciones que considere necesarios para mejorar la seguridad y la salubridad en las minas de carbón<sup>1532</sup> y demás industrias extractivas, precisando la manera más idónea de llevarlos a efecto.

-- Facilitar el cambio de informaciones y experiencias entre las personas encargadas de la seguridad.

-- Proponer las medidas pertinentes para establecer los vínculos necesarios entre los servicios de salvamento de los países de la Unión Europea.

-- Realizar una memoria anual de sus actividades y sobre la evolución de la seguridad y de la salubridad en el conjunto de las industrias extractivas de los países miembros.

En la década de los setenta y principios de los ochenta se comenzó a fomentar la protección de la seguridad y la salud de los mineros, y más tarde de los trabajadores de la

<sup>1530</sup> OBST, W.: "The Safety and Health Commission for the Mining and Other Extractive Industries: a double role", *Europe Social*, núm. 2, 1990, pág. 64.

<sup>1531</sup> Por Reglamento CE 2062/94, del Consejo, de 18 de julio de 1994, se crea una Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuyo principal objeto es el de fomentar la mejora del medio de trabajo, para así proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto por el Tratado y los sucesivos programas de acción relativos a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La misión de la Agencia es proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a los medios interesados toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

La Comisión de la Unión Europea es asistida por el llamado Comité de Consulta para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, más comúnmente denominado Comité de Consulta, cuya creación data de la Decisión 74/325, de 27 de junio de 1974 (DOCE L-185, de 9 de julio de 1974). A este órgano se le atribuye la competencia sobre el resto de las actividades no incluidas en las industrias extractivas. Entre otros, PHILIP, Ch.: *Droit Social Européen*, París, 1985, pág. 105-107; MORETTINI, I.: "Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail", *Europe Sociale*, núm. 2, 1990, págs. 1422.

<sup>1532</sup> En el Anexo I del Tratado Constitutivo de la CECA se señala que el término "carbón" comprende hulla, alomados de hulla, coque -con excepción del coque para electrodos y del coque del petróleo-, semicoque de hulla, briquetas de lignito, lignito y semicoque de lignito.

industria de la Comunidad Europea en su totalidad<sup>1533</sup>, encauzándose los trabajos a través de un Primer Programa de Acción, aprobado en 1978 y con duración hasta 1982, al que siguió un Segundo Plan a partir de 1984. Estos programas incluían una serie de medidas entre las cuales se encontraba la aprobación de Directivas en dicha materia<sup>1534</sup>, cuyas características básicas<sup>1535</sup> son, en primer lugar, la regulación de la prevención frente a los riesgos derivados de la presencia en los centros de trabajo de ciertos agentes que se localizan no en la generalidad, sino en tipos muy concretos de empresas<sup>1536</sup>; en segundo, el establecimiento de unas medidas relativas a las condiciones materiales de prestación del trabajo, de cuya aplicación se deriva una situación uniforme en cuanto a estas concretas condiciones de trabajo en los países miembros de la Unión Europea.

La adhesión de España a las Comunidades Europeas -el 1 de enero de 1986-, y la subsiguiente necesidad de adaptar la normativa interna a las Directivas comunitarias vigentes, comporta la aceptación de una política de acercamiento y homogeneización entre los planteamientos de los diferentes Estados miembros. Los temas de prevención adquieren de este modo una importancia singular tras la primera modificación llevada a cabo a través del Acta Unica Europea<sup>1537</sup>, claramente demostrativa del propósito de avanzar en la armonización, por medio de la aplicación de Directivas, de los contenidos de las legislaciones de los países europeos en lo referente a seguridad e higiene en el trabajo<sup>1538</sup>. Esta nueva base

---

<sup>1533</sup> PEREZ ALENCART, A.: *El Derecho Comunitario Europeo de la seguridad y la salud en el trabajo*, Madrid (Tecnos), 1993.

<sup>1534</sup> Entre otras, Directiva, 77/576, del Consejo, de 25 de julio de 1977, relativa a la armonización de disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros sobre la señalización de seguridad en el lugar de trabajo (DOCE L, de 7 de septiembre), modificada parcialmente por la Directiva 79/640, del Consejo, de 21 de junio de 1979.

<sup>1535</sup> GONZALEZ DE LENA ALVAREZ, F.: "La materia laboral de seguridad e higiene en las Directivas comunitarias", *RL*, núm. 10, 1989, pág. 90.

<sup>1536</sup> A excepción de la Directiva 86/188/CEE, de 12 de mayo, relativa a la protección contra los riesgos debidos a la exposición al ruido durante el trabajo (DOCE de 24 de mayo de 1986).

<sup>1537</sup> Luxemburgo y La Haya en febrero de 1986. A partir de la fecha de aprobación del Acta Unica Europea -en abril de 1986- se inicia una nueva dinámica de producción de normas en materia de seguridad e higiene, caracterizada no sólo por el incremento del número de éstas sino también, de forma cualitativa, por la orientación y la amplitud del campo de aplicación y los contenidos de las nuevas Directivas. GONZALEZ DE LENA ALVAREZ, F.: "La materia laboral de seguridad e higiene en las Directivas comunitarias", *cit.*, págs. 91-98.

<sup>1538</sup> En este marco, el programa comunitario fijó su atención en diferentes campos de actuación, entre los que cabe destacar el intercambio de información entre los Estados miembros en materia de estadísticas de siniestralidad y

jurídica para la actuación en materia de seguridad e higiene completa lo previsto en el art. 118 del TCEE respecto a la necesidad de que la Comisión promoviese una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social particularmente en lo referido a Derecho del Trabajo y condiciones de trabajo, protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e higiene del trabajo<sup>1539</sup>.

La Comisión actuó rápidamente y elaboró una Directiva "Marco", sobre la introducción de medidas de mejora en la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo (Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989<sup>1540</sup>), dotada de un alcance normativo de carácter suficientemente genérico como para impedir, conforme a la doctrina jurisprudencial comunitaria, la postulación de su efecto directo<sup>1541</sup>. Su propósito es doble: de un lado, establecer un régimen jurídico aplicable directamente en todos los ámbitos de las relaciones laborales respecto de las cuestiones de seguridad e higiene, con independencia, por tanto, de que aprezcan o no determinados riesgos; de otro, servir como referencia para la elaboración y

---

morbilidad; la especial atención y apoyo a las pequeñas y medianas empresas; el apoyo prioritario a sectores de mayor riesgo, tales como construcción, pesca y agricultura; o el fomento de las acciones formativas en materia de prevención de riesgos profesionales, que convendría iniciar a nivel de la formación primaria y secundaria, desarrollarse en la formación profesional y universitaria y completarse con el ejercicio profesional en el ámbito de la empresa. MORENO UCELAY, A.: "Incidencia de la normativa comunitaria en la legislación española en materia de salud laboral", AA.VV.: *Seminario sobre la nueva normativa de salud laboral*, Madrid (Mutua de Accidentes de Trabajo IBESVICO), 1991, págs. 49-53.

<sup>1539</sup> Reforzándose este tipo de actuación a través del art. 118 A -Subsección III, relativa a la Política Social -conforme al cual: "Los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito". El apartado 2 de este nuevo artículo supone que la protección del medio ambiente de trabajo sea un campo de más fácil acceso a la acción legislativa de la Unión y una agilización en el procedimiento de elaboración de las Directivas, al adoptarse una forma de toma de decisión hasta ese momento inédita en la Unión cual es la de la "mayoría cualificada" que sustituye a la unanimidad. El art. 118 B del Acta Unica Europea establece, por su parte, que la Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a nivel europeo, que podrá dar lugar, si estas últimas lo desean, al establecimiento de relaciones basadas en un acuerdo entre ellas.

<sup>1540</sup> DOCEL-183, de 29 de junio, pág. 1. Sobre ella, ALONSO OLEA, M.: "Directivas comunitarias y normas nacionales (el carácter mínimo de las directivas sobre seguridad e higiene en el trabajo y la posible mayor protección de la norma nacional)", *Revista de Instituciones Europeas*, 1991, pág. 9; GRAU RIOS, M. y PINILLA GARCIA, J.: "Comunidad Europea: La Directiva 'Marco' sobre la seguridad y la salud en el trabajo", *Salud y Trabajo*, núm. 80, 1990, págs. 25-40; GONZALEZ POSADA MARTNEZ, F.: "El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE", AA.VV.: *El espacio social europeo*, Valladolid (Lex Nova), 1991, págs. 1992-1999, estudio publicado igualmente en *AL*, núm. 32, 1991, págs. 393-398; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español", *RL*, núms. 8 y 9, págs. 46-65 y 99-111.

<sup>1541</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "El futuro del derecho a la seguridad en el trabajo", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994, págs. 62-66; GONZALEZ ORTEGA, S.: "La aplicación en España de las Directivas comunitarias en materia de salud laboral", *TL*, núm. 23, 1993, págs. 4-19.

aplicación de una serie de Directivas individuales de desarrollo<sup>1542</sup>, en las que se establecían requisitos mínimos de seguridad y salud en el lugar de trabajo<sup>1543</sup>.

Todas las Directivas en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo son aplicables, en líneas generales, a las industrias extractivas, pero conviene señalar que se han elaborado dos Directivas específicas para las mismas<sup>1544</sup>, en las cuales se contienen minuciosas normas especiales que establecen los requisitos mínimos para la mejora de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>1545</sup>, pudiendo señalarse de este modo que:

1.- Después del desafortunado accidente acaecido en la plataforma "Pipper Alfa", en el mar del Norte -en verano de 1987- y a petición del Parlamento Europeo, la Comisión preparó una primera proposición de Directiva para el sector de la extracción de sustancias minerales por sondeos<sup>1546</sup>, tanto "off shore" (en mar) como "on shore" (en tierra<sup>1547</sup>), adoptada definitivamente como Directiva 92/91, del Consejo, de 3 de noviembre de 1992, relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de Seguridad y de Salud

<sup>1542</sup> Dictadas conforme al apartado 1 del art. 16 de la precitada Directiva "Marco".

<sup>1543</sup> Entre otras muchas, Directiva del Consejo 89/654, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo (DOCE L-393, de 30 de diciembre de 1989); Directiva del Consejo 89/655, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (DOCE L-393, de 30 de diciembre de 1989); Directiva del Consejo 89/656, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (DOCE L-393, de 30 de diciembre de 1989, pág. 18), et c.

<sup>1544</sup> FUENTE MARTIN, A.M.: "Armonización de la legislación y normativa de prevención de los riesgos profesionales en Europa", AA.VV.: *Armonización de la legislación normativa de prevención de los riesgos profesionales*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994, pág. 125.

<sup>1545</sup> Cabe apuntar así que la elaboración de los proyectos se realizó en el seno del Organismo Permanente, y más concretamente en los Comités "ad hoc": "Canteras", "Minas Subterráneas", "Petróleo y Gas". En un principio se pensó en una única Directiva con tres anexos técnicos, pero posteriormente -por imperativos temporales y políticos- se consideró más oportuno la presentación en forma de dos Directivas. Los trabajos preparatorios del grupo de expertos "Petróleo y Gas", siempre fueron más adelantados que los de los Grupos "Canteras" y "Minas Subterráneas", por lo que no parecía oportuno retrasar la primera Directiva, para así tener tiempo de hacer una presentación conjunta. Con todo, en el espíritu de la Comisión y de los Grupos de Trabajo o Comités "ad hoc", siempre estuvo presente la idea de guardar el máximo de igualdad y paralelismo en aquellos apartados semejantes o comunes.

<sup>1546</sup> Propuesta inicial 91/C32/07, DOCE C-32, de 7 de febrero de 1991.

<sup>1547</sup> FUENTE MARTIN, A.: "Aplicación de la nueva Directiva Marco y sus Directivas particulares en las Industrias Extractivas, para mejorar la Seguridad y proteger la Salud de los Trabajadores", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 38.



de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos<sup>1548</sup> (undécima Directiva específica, con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391).

2.- Una segunda Directiva, esta vez a iniciativa de la propia Comisión, fue también adoptada en el Consejo del 24 de junio de 1992. Una vez sometida a la segunda lectura en el Parlamento Europeo, la Proposición fue examinada y adoptada por el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales y conocida como Directiva 92/104, del Consejo, de 3 de diciembre de 1992, relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de Seguridad y de Salud de los trabajadores de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas<sup>1549</sup> (duodécima Directiva específica, de acuerdo con el apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391).

Ambas Directivas tienen en común el grueso de su articulado y se diferencian en los anexos técnicos. De esta forma, sus respectivas disposiciones coinciden en recoger las obligaciones del empresario en cuanto a las siguientes materias: 1) la elaboración de un documento sobre seguridad y salud, que estará preparado antes de iniciarse los trabajos y será revisado y actualizado en caso de modificaciones; 2) la supervisión y la coordinación de los trabajos; 3) la protección contra incendios, explosiones y atmósferas nocivas para la salud, así

---

<sup>1548</sup> DOCE de 28 de noviembre de 1992. El Anexo de la Directiva 92/91 consta de las partes siguientes: "A", sobre las disposiciones mínimas aplicables a los dos sectores "on shore" y "off shore"; "B", sobre las disposiciones mínimas aplicables al sector "on shore"; "C", sobre las disposiciones mínimas aplicables al sector "off shore". Capítulos importantes se dedican a la supervisión y vigilancia que se ha de ejercer para asegurar la protección de los trabajadores, así como a la figura de la persona responsable. Se hace también referencia a temas relativos (idénticos a los incorporados en la Directiva 92/104) a instrucciones y autorizaciones de trabajos, controles periódicos de las medidas de seguridad, vigilancia de los pozos para prevenir irrupciones, protección contra las atmósferas explosivas y nocivas y lugares de descanso. En cuanto a las disposiciones aplicables al sector "off shore" conviene resaltar que para él se prevén las siguientes medidas: la detección y lucha contra los incendios y explosiones, los medios de comunicación durante situaciones de emergencia, los puntos de reunión y las listas de control de personal, las medidas de evacuación y de salvamento y los alojamientos de los trabajadores, teniendo en cuenta los largos períodos de permanencia en el tamar.

<sup>1549</sup> DOCE de 31 de diciembre de 1992. El Anexo de la Directiva 92/104 consta de las partes siguientes: "A", sobre las disposiciones mínimas comunes aplicables a las minas y a las canteras a cielo abierto y subterráneas, así como a las dependencias de superficie; "B", sobre las disposiciones mínimas aplicables a las minas y a las canteras a cielo abierto; "C", sobre las disposiciones mínimas aplicables a las minas y las canteras subterráneas. Mención especial merecen en este anexo los explosivos, las vías de circulación, los lugares de trabajo en el exterior, la iluminación, los vestuarios y los depósitos de estériles. En cuanto a las disposiciones aplicables a las minas y canteras a cielo abierto conviene destacar el capítulo dedicado a "explotación", al indicar que es conveniente definir, con carácter preventivo, la geometría de la explotación así como el método de aplicación en la misma. En cuanto a las disposiciones aplicables a las minas y a las canteras subterráneas se pueden resaltar los capítulos referentes a planos de labores, salidas y accesos, sostenimiento, y ventilación (en especial las minas de grisú y/o polvos inflamables, desprendimientos instantáneos, golpes de techo y avenidas de agua, fuegos y autocombustiones, alumbrado individual, control y presencia del personal en el interior, y organización de las brigadas de salvamento).

como los medios de evacuación y salvamento; 4) los sistemas de comunicación, alerta y alarma; 5) la información y vigilancia de la salud de los trabajadores. Sendas disposiciones normativas comunitarias tuvieron prevista su entrada en vigor veinticuatro meses después de su adopción; para aquellos lugares de trabajo que se encuentren en actividad antes de la fecha de puesta en aplicación, existía, no obstante, un margen de cinco años más en la Directiva 92/91 y de nueve en la Directiva 92/104. A efectos prácticos suponen dos tipos de acciones relevantes en la política de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos profesionales<sup>1550</sup>: armonización técnica y legislativa y reforzamiento de la participación de los agentes sociales en la acción preventiva comunitaria. En concreto, la Directiva 92/91, en el apartado 1 del art. 12, señala la necesidad por parte de los Estados miembros de dar cumplimiento a la misma poniendo en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas adecuadas. A tal objeto se ha dictado el Real Decreto 150/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el art. 109 RGNBSM, incluyéndose un anexo con la oportuna transposición de la Directiva citada.

---

<sup>1550</sup>PORTELLOSOSA, J. y FERNANDEZ, J.G.: "La investigación en prevención en el marco de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Proyectos siderúrgicos españoles", AA.VV.: *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, cit., págs. 56-57.

## 4.2.- Normativa nacional

### 4.2.1.- Antecedentes

Un objetivo tradicional<sup>1551</sup> de toda legislación laboral ha sido el de procurar la seguridad e higiene en el trabajo<sup>1552</sup>, sobre todo en los sectores de actividad y grupos de trabajadores más expuestos a lesiones, accidentes y enfermedades<sup>1553</sup>. Como anteriormente se

---

<sup>1551</sup> Como precedentes remotos se pueden citar, entre otros, a Galeno en Roma (siglo II después de Cristo) quien estudió y escribió sobre las enfermedades propias de los mineros y del resto de los oficios entonces conocidos, investigando la peligrosidad de los mismos y las medidas higiénicas convenientes (DEAGUNAGA TELLERIA, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid -Gráficas González-, 1952, pág. 402, nota 17). Es de advertir igualmente que en España ya desde 1635 se venían pagando pensiones, con la denominación de limosnas de Almadén, a las viudas y huérfanos de los operarios muertos en los trabajos de estas minas o por consecuencia de ellos (UCELAY RIPOLLES, M.: *Previsión y Seguros Sociales*, Madrid -Gráficas González-, 1955, pág. 236, nota 187). La descripción de la tisis de los mineros puede encontrarse en *De morbis metalliá* de PARACELSO, en 1535 (resañado por DE AGUNAGA TELLERIA, A.: *Op. cit.*, pág. 403). Hadecitars etambien al metalúrgico GEORGIUS AGRICOLA (1494-1555), quien publica el tratado clásico "*De re metalliá*", en cuyo arte final de su libro sexto habla de "las dolencias y accidentes de los mineros y de los métodos mediante los cuales pueden guardarse contra ellos" (PENDAS DIAZ, B.: "Datos y datos sobre la Historia de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", *DL*, núm. 23, 1987, pág. 80).

En las Leyes de Indias, que constituyen un anticipo histórico de lo que en los siglos XIX y XX llegaría a ser el moderno Derecho del Trabajo, en general, y el Derecho de la Prevención Laboral en particular, se dedican una serie de epígrafes a la seguridad en las minas, exigiendo su limpieza, su aseguramiento con maderas para que no se hundan, necesidad de escaleras seguras, prohibición de que se laboreen las minas por lugares peligrosos a la salud y vida de los indios, vigilancia por las autoridades para que ningún indio entre en socabón ni minas sin haber visto y reconocido que no tiene riesgo, exigencia de que las bocas de los pozos cuenten con una longitud de tres varas y una separación entre ellas de al menos diez varas, además de la prohibición de desagüe de las minas por ser muy gravoso y en perjuicio para los indios.

<sup>1552</sup> No es nueva la idea de la Seguridad e Higiene en el trabajo pues, por ser esencialmente humana e innata al instinto de conservación, desde épocas remotas se conocen prácticas y disposiciones aisladas en la materia, aunque embrionarias en su forma y desarrollo y muy lejanas a su actual concepción ideológica, técnica y social (tal y como ha señalado DE AGUNAGA TELLERIA, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 402). Para una historia sobre la Seguridad e Higiene en el trabajo, vid., el estudio realizado por PENDAS DIAZ, B.: "Datos y datos sobre la Historia de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", *DL*, núms. 23 y 24, 1987, págs. 67-102 y 36-102.

<sup>1553</sup> Así, cabe destacar como datos más importantes, entre otros, la promulgación en Bélgica de la Ley de 21 de abril sobre inspección de las minas, fábricas de fundición y empresas semejantes (BOLLACHE, P.: *Les responsabilités de l'entreprise en matière d'accidents du travail*, París (Sirey), 1967, pág. 92).

Por lo que se refiere a España se aprueba una Ley de Minas, con fecha 6 de junio de 1859, y en 1863 se crea -por Real Decreto de 30 de agosto- una Comisión encargada de redactar a la mayor brevedad posible un Proyecto de Ley de Minas y el correspondiente Reglamento para su aplicación. En 1868 se promulgan tres disposiciones en materia minera: la Ley de 4 de marzo, que reforma determinados preceptos de la Ley de Minas de 6 de julio de 1859; el Real Decreto de 24 de junio, por el cual se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley de Minas anteriormente citada; y, por último, el Decreto-Ley de 29 de diciembre, que establece las "Bases generales para la nueva legislación de Minas". La primera República española pone los cimientos de la futura legislación laboral española al aprobar, el 24 de julio de 1873, la Ley sobre trabajo de los niños y niñas obreros (y, en general, de los menores) en fábrica, taller, fundición o mina (tal y como señaló SUAREZ GONZALEZ, F.: *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid (IEP), 1967, pág. 19). En 1885 se publican en Oviedo las Nociones de Higiene, con aplicación a los mineros del ahulla, lecciones explicadas por el médico de Mieres MUÑIZ PRADA en la escuela de Capataces de minas, hornos y máquinas (TOLIVAR FAES, J.: *Historia de la Medicina en Asturias* (Ayala Ediciones), 1976, pág. 115). La Ley de desagüe forzoso de 1 de agosto de 1989 impuso a

apuntó la preocupación por los accidentes de trabajo y por la seguridad e higiene constituye una de las primeras manifestaciones intervencionistas de los Estados del siglo XIX<sup>1554</sup>, que ha encontrado expresión en un amplio abanico de normas de distinto rango y contenido, normativa protectora de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado industrial y limitadora por ello de la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de los términos de la prestación laboral. Desde entonces hasta el momento actual han sido cientos las normas promulgadas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, dato indicativo de que no se trata de una materia estática o propia de sociedades menos avanzadas y expuestas en mayor medida, por tanto, a una serie de riesgos derivados de su propia falta de desarrollo; sino que, por el contrario, todos los ordenamientos han sido conscientes de la importancia, de cara a una elevación global del nivel de vida de los trabajadores, de tales aspectos así como de la persistencia de los riesgos vinculados a la prestación de trabajo, sea cual sea el grado de bienestar y evolución de una época concreta<sup>1555</sup>.

Al efecto, y a pesar de la histórica tradición minera española, la primera documentación escrita<sup>1556</sup> sobre el tema de seguridad en las minas se remite a la publicación

---

los propietarios de minas inundadas, o que amenazas en con serlo, la obligación de ejecutar los trabajos necesarios para desaguarlas o para detener los progresos de la inundación, bajo pena de caducidad de las concesiones.

El emperador de Alemania Guillermo II convocó en 1890 la llamada conferencia de Berlín, a la que concurrieron hasta catorce Estados, entre ellos España, concretándose las resoluciones adoptadas, entre otros aspectos, en la Reglamentación del Trabajo en las Minas. Por último, en un informe de la Junta Provincial de Sanidad presentado en Oviedo en 1894 se hizo referencia, entre otros aspectos, a los accidentes en las fábricas de explosivos y en las minas de carbón.

<sup>1554</sup> En España, y dejando al margen otros precedentes de muy escasa virtualidad operativa, será el año 1900 el detonante del inicio real del intervencionismo estatal en relación con los trabajadores por cuenta ajena, a través de la importantísima Ley de 30 de enero de 1900, sobre accidentes de trabajo, y de la Ley de 13 de marzo del mismo año, relativa a la fijación de condiciones de trabajo de mujeres y niños.

<sup>1555</sup> CABERO MORAN, E.; GARCIA TRASCASAS, A. y MORGADO PANADERO, P.: "El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo: ¿una subvención en cubierta a las empresas?", cit., pág. 91.

<sup>1556</sup> Debe citarse, no obstante en este contexto, el importante Decreto de 29 de diciembre de 1868, por el que se aprobaron las bases para una nueva Ley de Minas. Pese a hacer una rotunda declaración de fe liberal, y pese a consagrar el plenisimo derecho de los explotadores de las minas a organizarlas según su libérrimo arbitrio ("los mineros explotaban libremente sus minas sin sujeción a prescripciones técnicas de ningún género", art. 22), el Decreto de 1868 introducía el intervencionismo administrativo en materia de "policía y seguridad" por una doble vía: la normativa (art. 29: "Un reglamento de policía fijará... muy principalmente los preceptos de salubridad pública a que estarán sujetas las minas") y la fiscalizadora (art. 22: "La Administración, por medio de sus agentes, ejercerá la oportuna vigilancia" sobre el cumplimiento de las normas de seguridad y policía). MONTROYA MELAGAR, A.: *Ideología y Lenguaje en las Leyes Laborales de España (1873.-1978)*, Madrid (Cívitas), 1992, pág. 40.

de un Reglamento de Policía Minera de 15 de julio de 1897<sup>1557</sup>, fruto del encargo efectuado al Gobierno para la aprobación de tal Reglamento por el Decreto Ley de 29 de diciembre de 1868, en el cual se recogían las bases generales para una nueva legislación minera<sup>1558</sup>. Una Real Orden de 10 de marzo de 1898 aprueba instrucciones para la ejecución del Reglamento de 15 de julio de 1897, modificado parcialmente por el Real Decreto de 12 de julio de 1904 a la vista de la alta siniestralidad ocurrida en el sector. Acto seguido y por Real Decreto de 29 de julio de 1905, se crea una Comisión para el estudio del grisú y de los accidentes mineros<sup>1559</sup>.

La elevada siniestralidad persistente llevó a la promulgación de un nuevo Reglamento de Policía Minera, aprobado con carácter provisional<sup>1560</sup> por Real Decreto de 28 de enero de

---

<sup>1557</sup> En su Exposición se recogen expresiones del siguiente tenor: "Las arriesgadas e insalubres condiciones en que el obrero se encuentra en las minas; los peligros de todo género que el laboreo de éstas entraña, principalmente para quienes trabajan en ellas, pero también para los que se hallan en la superficie, como así mismo para la estabilidad de los edificios y de las obras públicas y para la conservación de las tierras de cultivo, obligan al Estado a intervenir de un modo activo en la minería, para evitar al menos aquellos accidentes que pudieran ser ocasionados por la codicia, por la temeridad o por la ignorancia y de ahí nace la necesidad de los reglamentos de vigilancia".

<sup>1558</sup> ALVAREZBUYLLA, A.: *La cuestión obrera y las leyes*, Madrid (Gráficas E. Casado), 1969, pág. 32, escribere respecto a esta norma que "cuanto fuera se ha hecho durante largo transcurso de tiempo en orden a la higiene y seguridad del trabajo, ha sido perdido para España; el legislador no pareció percatarse de estas cosas hasta en fecha muy reciente; verdad es que esta vez, por lo menos, su acción teórica es muy completa, aunque limitada a un género especial de industria, a la minería", para concluir que "el Reglamento de policía minera bien puede presentarse como modelo en la materia".

<sup>1559</sup> Cuya misión se centrará en el estudio de las condiciones de explotación de las minas, en lo que se relaciona con la seguridad, especialmente de las grisutosas; estudiar los medios de prevenir en las minas las explosiones de grisú, el desprendimiento espontáneo de éste y de otros gases y la inflamación del polvo de carbón; proponer los explosivos que deban permitirse o prohibirse, según los casos y condiciones, así como los procedimientos gisumétricos, de pega de barrenos, lámparas de seguridad, etc; proponer la reglamentación especial en la explotación de las diversas clases de minas grisutosas y las modificaciones y mejoras de que sean susceptibles las disposiciones vigentes sobre transporte, conservación y empleo de los explosivos en general; practicar las investigaciones y determinaciones experimentales necesarias para estos estudios; elaborar la estadística anual de los explosivos empleados en las minas de carbón y de los accidentes ocasionados por las explosiones de mezclas gaseosas y de polvo de carbón, pudiendo, al efecto, comunicarse directamente con los ingenieros-jefes de los distritos; así como los demás cometidos que, relacionados con lo anteriormente reseñado, le confiere la superioridad.

<sup>1560</sup> Podrían citarse otras normas dotadas de cierta relevancia, tales como: Real Orden de 9 de marzo de 1910, por la cual se designa una Comisión que estudie y proponga una legislación completa o Código minero capaz de satisfacer los intereses generales de la industria minera y metalúrgica en todas sus manifestaciones. Real Orden de 12 de noviembre de 1910, en la cual se regulan las condiciones de aptitud de los maquinistas encargados de las máquinas destinadas en las minas para la bajada y subida de obreros de extracción, desagüe y transporte por cables, planos y ferrocarriles mineros. Real Decreto de 16 de noviembre de 1910, que establece un servicio especial de policía minera en los distritos de Almería, Córdoba, Ciudad Real, Huelva, Jaén, Murcia, Oviedo, Sevilla, Santander y Vizcaya. La jornada máxima de trabajo en las minas se establece por Ley de 27 de diciembre de 1910, cuyo art. 3 prevé que la misma no podría exceder, en las labores subterráneas, de nueve horas al día. Real Orden de 12 de octubre de 1912, en la cual se dictan disposiciones con el fin de permitir al Cuerpo de Ingenieros desarrollar el mayor celo en la vigilancia de las minas para prevenir accidentes desgraciados en las explotaciones. Real Decreto de 21 de febrero de 1913, en el cual se regulan las facultades de los ingenieros de minas en la esfera oficial. Sobre el uso de lámparas de seguridad en las minas se dictan las Reales Ordenes de 5 de marzo y 2 de junio de 1914. Real Decreto de 26 de enero de 1917, que aprueba el Reglamento orgánico del Cuerpo de celadores de minas (derogando el de 22 de enero de 1904). Real Orden de 22 de enero de 1919, por la cual se dictan

1911<sup>1561</sup>, en el cual se contenían medidas de protección y previsión de accidentes en las minas, cuyo cumplimiento (con prescripciones importantes en materia de uso de lámparas de seguridad, barremos y explosivos) se encomendaba a la vigilancia de los ingenieros de minas.

Este Reglamento fue objeto de lógicas variaciones en el tiempo como la operada por Real Decreto de 13 de noviembre de 1922 que amplía su contenido en lo que hace a los gastos de las visitas de inspección por cuenta de las empresas mineras y a los títulos académicos que, como medida de seguridad, deben ostentar los que dirijan los trabajos; asimismo determina las formalidades para poder poner en servicio los generadores, máquinas y aparatos, vías de transporte y conducciones de agua, aire, gas o electricidad para servicio exclusivo de las minas. El Real Decreto-Ley, de 5 de abril de 1933, modifica, por su parte, la redacción de los artículos 150 a 153 del Reglamento de Policía Minera de 1910, referentes a las "minas con polvo de carbón", a fin de atender a la seguridad de los obreros y de las labores mineras; dictando, al propio tiempo, Instrucciones para su aplicación. El Decreto de 6 de mayo de 1933 adiciona, en fin, determinadas prescripciones en relación con las minas de carbón, a cuyo efecto se modifican los arts. 59 a 61 del mismo y se incorpora un nuevo capítulo XVIII bis, titulado "Minas de cuarta categoría".

El 23 de agosto de 1934 se aprueba el Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica<sup>1562</sup> que estableció, con carácter pretendidamente definitivo, las reglas a que se debían ajustar las explotaciones e industrias relacionadas con la minería. Fue objeto de sucesivas ampliaciones

---

instrucciones para el reconocimiento e inutilización de cápsulas defectuosas en las minas y para la tramitación de las reclamaciones a que de lugar la venta de las mismas. Real Orden de 12 de enero de 1921, en la cual se contemplan disposiciones para que los explotadores de minas cumplan las obligaciones que el Reglamento les impone en caso de accidente, así como las relacionadas con los aparatos de alumbramiento y los servicios sanitarios. La creación de las Cámaras Mineras se lleva a efecto por Real Decreto de 23 de septiembre de 1921, teniendo como fin destacado, entre otros, el de "atender con preferente cuidado al higiene y salubridad de las minas, proponiendo cuantas mejoras la práctica aconseje" (art. 3).

<sup>1561</sup> Inspirado, tal y como argumenta su propio Preámbulo, "en el propósito de asegurar la estabilidad de las labores interiores y de la superficie, y muy especialmente en el de defender la vida de los 150.000 obreros que en España ganan su subsistencia en los penosos y arriesgados trabajos de las minas en las que, según la última Estadística, ocurrieron durante el año 1907, 14.452 accidentes desgaciados, y entre estos, 304 muertos".

<sup>1562</sup> Estructurado en siete títulos relativos a disposiciones generales; prescripciones para la explotación de las minas de carbón; disposiciones especiales para determinadas explotaciones mineras; aguas subterráneas potables, minerales y minero medicinales; autorización de instalaciones e inspección y vigilancia de vías exteriores, talleres, fábricas y motores concernientes a la industria Minero-metalúrgica; responsabilidades y correctivos; y autoridad y jurisdicción en materia de Policía Minera y metalúrgica.

y actualizaciones mediante una serie de disposiciones complementarias y modificaciones al mismo<sup>1563</sup>, a saber: Decreto 2540/1960, de 22 de diciembre, de ventilación en las minas<sup>1564</sup>; Decreto 1466/1962, de 22 de junio, sobre explosivos<sup>1565</sup>; Decreto 416/1964, de 6 de febrero, sobre instalaciones eléctricas en minería y Decreto 2991/1967, de 14 de diciembre, sobre ventilación de locomotoras de combustión interna.

La OLMC dedicó, por su parte, el capítulo VIII (arts. 120-125)<sup>1566</sup> a regular una serie de cuestiones relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo, si bien las consideraciones allí vertidas hubieron de considerarse carentes de toda vigencia y aplicabilidad en virtud de su oportuna sustitución por normativa posterior.

#### **4.2.2.- Disposiciones vigentes**

##### **A) Introducción**

Genéricamente, y sin necesidad de retroceder más en el tiempo, las normas aplicables en materia de seguridad e higiene de índole material encuentran su punto de arranque en la aún parcialmente vigente Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la

---

<sup>1563</sup> Así, por ejemplo, Decreto de 3 de mayo de 1935, por el que se interpretan los artículos 325 y 330 del Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica de 1934; nueva Ley de Minas de 19 de julio de 1944 y Reglamento para el Régimen de la Minería, aprobado por Decreto de 9 de agosto. Orden de 6 de octubre de 1951, declarando el riesgo de la enfermedad profesional denominada "nistagmus de los mineros", de aseguramiento obligatorio en el Seguro de Enfermedades Profesionales. Orden de 18 de mayo de 1955 que añade un segundo párrafo al número 3 del art. 5 de la Orden anterior. Decreto de 20 de diciembre de 1951, por el que se resuelve el conflicto de competencia entre los Ministerios de Trabajo e Industria en relación con las facultades de los Inspectores de Trabajo y los Ingenieros de Minas. El Decreto de 13 de marzo de 1953 modifica los arts. 172 a 177 del Reglamento para el Régimen de la Minería, aprobado por Decreto de 9 de agosto de 1946. Por Orden de 14 de febrero de 1958 se amplía a la Comisión Inteministerial para la prevención y reparación de la silicosis.

<sup>1564</sup> La Orden de 7 de julio de 1961 contiene disposiciones complementarias en aplicación del mencionado Decreto 2540/1960.

<sup>1565</sup> Destacar asimismo que el Decreto 2617/63, de 10 de octubre, reorganiza el Consejo de Minería, creado por Real Decreto de 3 de enero de 1900, a denominar en lo sucesivo "Consejo de Minería y Metalurgia".

<sup>1566</sup> A diferencia de sus precedentes, que únicamente regulaban la posible práctica de reconocimientos médicos al personal que es reintegrado al trabajo después de una ausencia superior a cinco días (art. 59 de la Reglamentación de Trabajo en las Minas de Carbón de 1942, art. 83 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Carbón de 1946 y art. 151 OMH). En el art. 150 OMH se señaló, no obstante, la obligación empresarial de someter a los trabajadores a los reconocimientos médicos oportunos, siendo los gastos ocasionados por la práctica de ellos por cuenta de aquella y procurando que se lleven a efecto con el menor quebranto para sus intereses y los de la producción.

OGSHT. El título II de la misma, ("condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de protección") el cual se mantiene en vigor por la LPRL<sup>1567</sup> y constituye el grueso de su articulado, analiza y regula las condiciones relativas a la superficie y cubicación, suelos, techos y paredes, iluminación natural y artificial y su intensidad, ventilación, temperatura y humedad, ruidos, vibraciones y trepidaciones, etc.

El explícito de la materia se encuentra en el art. 40.2 CE, a partir del cual se impone a los poderes públicos velar "por la seguridad e higiene en el trabajo", recogiendo así la obligación asumida al ratificar el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, en cuyo art. 7 se establece que "los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial... la seguridad y la higiene en el trabajo". En los arts 4 y 5 ET se concreta tal previsión incluyendo a la seguridad e higiene como un derecho y deber laboral básico, convirtiéndolo así en un principio informador de todo el ordenamiento laboral; su naturaleza contractual y privada se recoge en el art. 19 ET, comprendido dentro del "contenido del contrato de trabajo" y de los "derechos y deberes derivados del contrato".

Es preceptivo reiterar también que la disposición derogatoria única (*in fine*) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>1568</sup>, dispone la expresa vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el EM y sus normas de desarrollo, en el Real Decreto

---

<sup>1567</sup> "Dos son, a fin de cuentas, las principales razones de la adopción de la iniciativa que ha conducido finalmente a la promulgación de la Ley 31/1995: 1) el desarrollo constitucional y específico cumplimiento del mandato encomendado a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE), acometiendo al por propio tiempo la inaplazable operación jurídica de sustitución del cuerpo normativo hasta ahora vigente en la materia, fragmentario y disperso, inadecuado e insuficiente, además de preconstitucional en sus componentes básicos; y 2) la armonización necesaria de nuestro ordenamiento interno con la legislación de la Comunidad Europea sobre seguridad y salud laborales y la singular y obligada transposición de la Directiva Marco comunitaria sobre la materia, y no sólo de ella". PALOMEQUELOPEZ, M.C.: "El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre", *AL*, núm. 8, 1996, págs. 199-200.

<sup>1568</sup> Ley que pretende ser el pilar fundamental o el marco general de las acciones preventivas en las empresas españolas. Con su aprobación se ha dado cumplimiento al mandato contenido en el art. 40.2 CE, así como se ha producido la transposición al ordenamiento jurídico español de la normativa de la Unión Europea (principalmente la Directiva 89/391/CEE, que debió haber sido transpuesta antes del 31 de diciembre de 1992, a la vez que ha incorporado al Derecho español los compromisos contraídos con la OIT a partir de la ratificación del Convenio núm. 155 OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores, y medio ambiente de trabajo. Vid., CALVENTE MENENDEZ, J.: "Prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995): Las responsabilidades administrativas y penales en materia de seguridad e higiene. Infracciones y sanciones". *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996, págs. 59-61.



2857/78, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería y en el RGNBSM.

### **B) La materia de seguridad e higiene en el Estatuto Minero**

Un amplio capítulo (arts. 23-42) es dedicado por el EM a la prevención de riesgos profesionales, incluyendo las reglas básicas en esta materia y la participación de los trabajadores a través de órganos especializados así como los criterios de intervención de los interesados en el Instituto Nacional de Silicosis y de mejora del hábitat minero.

La seguridad e higiene exige para la realización plena de su contenido una doble actividad de tutela<sup>1569</sup>: defensiva y preventiva. En el EM se observa una tendencia a la articulación de los mecanismos de protección dirigidos a la obtención de una mejora progresiva del bienestar en el trabajo, de unas cada vez más sanas, idóneas y humanas condiciones de desarrollo de la actividad productiva; su centro de atención se sitúa así en la prevención de riesgos<sup>1570</sup> profesionales, entendiendo por tal la defensa del trabajador minero frente a los riesgos que, derivados de su trabajo y del ambiente laboral, ponen en peligro su salud, integridad física o vida (art. 23 EM), en un concepto amplio que comprende, a su vez, los aspectos siguientes (art. 24 EM):

---

<sup>1569</sup> Se traducía, de un lado, en una tutela defensiva (tender al rechazo o la supresión de los actos o circunstancias que pueden dar lugar a lesiones a la salud o la integridad del trabajador o a su desaparición como ser vivo), negativa (buscar exclusivamente la no producción del daño y limitarse a exigir una conducta omisiva por parte del empresario), y conservadora (partir de un determinado nivel mínimo de salud acuyo simple mantenimiento dirige todos sus esfuerzos), y, de otro, una tutela ofensiva (ir más allá de la simple defensa de un determinado nivel de salud para tender a la elevación y mejora continua del mismo), positiva (pretender no sólo la eliminación de situaciones de riesgo, sino también la de la fuente productora de los mismos) y dinámica (su campo de extensión resultaría así, en principio, ilimitado, tendiendo a abarcar todas las facetas del sistema productivo, desde las puramente externas hasta sobre todo, aquellas más nucleares donde se produce la toma de decisiones y la gestión de éste; exigiría, por consiguiente, una adecuación continua de los instrumentos de protección a las características evolutivas del proceso de trabajo y de las relaciones laborales). GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", cit., págs. 199-203.

<sup>1570</sup> La idea preventiva fue paradigmáticamente señalada por la Comisión de las Comunidades Europeas en su Recomendación de 23 de julio de 1962, relativa a la adopción de una lista europea de enfermedades profesionales: el reconocimiento de riesgos que traen su origen del trabajo "induce a una particular atención" sobre los mismos "y ocasiona una mejora de la prevención, puesto que el riesgo se ha puesto en evidencia, se han preconizado unas medidas preventivas y pueden ejercitarse unos controles más eficaces cuando existe el riesgo". CASAS BAAMONDE, M.E.: "La reforma de la protección de los riesgos profesionales", *RL*, núm. 9, 1990, pág. 5.

1.- La eliminación, siempre que sea factible, de los riesgos en su origen. Cuando no sea posible se neutralizarán, disminuirán o aislarán mediante procedimientos de protección técnica colectiva o de protección personal encaminados al aislamiento o atenuación del riesgo, utilizados éstos últimos con carácter complementario respecto a los de protección colectiva (cuando aquéllos resulten insuficientes para eliminar el riesgo) bien con carácter supletorio a los mismos (cuando no sean de posible aplicación por razones tecnológicas o por la propia índole del trabajo -art. 25 EM-).

2.- Las prácticas de medicina preventiva del trabajo dirigidas a la valoración del estado de salud y capacidad psicofísica de los trabajadores. Tales prácticas se concretan, tal y como se ha señalado, en las explotaciones mineras en las actuaciones siguientes (art. 28 EM):

a) Reconocimientos médico-laborales de ingreso, periódicos y especiales para trabajadores con marcados riesgos, dirigidos a la valoración del estado de salud de los mineros y de su capacidad física así como al diagnóstico del estado psicofísico de los mismos en cuanto pueda ser determinante de una especial predisposición o vulnerabilidad ante los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

b) Estudio y valoración estadística de la siniestralidad, morbilidad y mortalidad específica de la población trabajadora minera. A esta idea puede añadirse la inmediata investigación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en una explotación minera, al igual que se estudiarán y valorarán las medidas de prevención existentes para proceder, en su caso, a la pertinente revisión o modificación de las mismas (art. 26 ET).

c) Especial vigilancia y control médico-laboral continuado de los trabajadores mineros que desempeñen trabajos con marcado riesgo.

d) Estudio médico-laboral y ergonómico<sup>1571</sup> de todo trabajador minero que sufra accidente de trabajo o padezca enfermedad profesional a efectos de determinar las eventuales secuelas resultantes, su capacidad residual de trabajo y la posibilidad de adscripción a otros puestos compatibles con su estado.

---

<sup>1571</sup> MONTES PAÑOS, E.: *Tratado de Seguridad e Higiene*, Madrid (Universidad Pontificia de Comillas), 1992, págs. 76-77.

e) Valoración del estado de salud mediante reconocimiento médico en el momento de ingreso al trabajo, cambio de empleo o cese en la empresa, con determinación de posibles estados patológicos o secuelas atribuibles a anteriores trabajos en minería.

3.- Estudio y valoración ergonómico de las operaciones laborales y puestos de trabajo para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea. Se adoptarán en especial las medidas de prevención necesarias para evitar hundimientos, inundaciones, incendios y explosiones, así como las medidas técnicas conducentes al logro de una adecuada ventilación, desagüe, alumbrado y circulación en pozos, galerías de transporte, planos inclinados y demás puntos que requieran medidas específicas (art. 27 EM).

4.- Informe a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas y medios a adoptar para su prevención (art. 29 EM).

5.- Necesaria provisión en los centros de trabajo de vestuarios y aseos, así como de una ducha de agua fría y caliente por cada diez trabajadores o fracción (art. 15 EM<sup>1572</sup>). La expresión centro de trabajo ha de interpretarse no tanto de acuerdo con el sentido literal del art. 1.5 ET ("unidad productiva con organización específica") sino teniendo en cuenta la índole y significación de los servicios higiénicos (vestuarios y aseos), las características del trabajo minero e incluso la distancia que los trabajadores han de recorrer desde donde desempeñan su cometido hasta donde existen tales servicios; y así, en caso de duda se deberá flexibilizar la hermenéutica en favor de fines tan elementales y tan primarios para la condición personal de los trabajadores<sup>1573</sup>. Cabe destacar, por lo demás, la ausencia de previsión en la OLMC e igualmente las escasas precisiones que al respecto proporcionan los convenios, centrados como están principalmente en su oportuna limpieza y desinfección<sup>1574</sup>,

<sup>1572</sup> Para una detallada regulación, la efectuada por los arts. 39-42 OGSHT, tanto en lo que se refiere a los vestuarios y aseos, retretes, duchas como a sus normas de conservación y limpieza.

<sup>1573</sup> STCT de 5 de octubre de 1988 (Ar. 447), en la que los trabajadores debían desplazarse más de dos kilómetros y medio a satisfacer sus dispensas corporales.

<sup>1574</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 24), exigiendo la existencia de cuartos de aseo convenientemente acondicionados. Convenio para la MSP (art. 48) y Convenio para el Pozo La Camocha (art. 55), previendo la ampliación y mejora de los cuartos de aseo, en la medida de lo posible, efectuando cada mes una desinfección. El Convenio para la empresa MIBSSA (art. 14) determina, por su parte, que el personal de la empresa tendrá los elementos necesarios en cuanto a taquillas, duchas y aguas, higiénicamente sanitarias, que garanticen aseo y limpieza.

así como en la necesaria existencia de agua potable suficiente para el número de personas que haya en cada relevo<sup>1575</sup>.

### **C) El Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera**

Hasta la aparición del Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el RGNBSM, la seguridad en la minería estaba regulada por el Reglamento de Policía Minera y Metalúrgica de 23 de agosto de 1934. La gran evolución técnica experimentada en los últimos tiempos, tanto en sistemas de explotación como en maquinaria y equipos destinados a labores mineras, así como la distribución de competencias en la materia, derivadas de la CE y de los Estatutos de Autonomía, hizo imprescindible plantearse no sólo la redacción de un nuevo Reglamento, sino también su propia estructura para así poder lograr un resultado acorde con la nueva legalidad vigente.

Para dar cumplimiento a tales objetivos se publica el RGNBSM, aplicable con carácter mínimo y directo en todo el territorio nacional, susceptible de ser desarrollado por aquellas Comunidades Autónomas que hayan asumido en sus Estatutos tales competencias, debiendo asegurar, no obstante, la ejecución de las normas básicas e introducir, en su caso, medidas adicionales de seguridad<sup>1576</sup>.

Se estructura en quince capítulos, en cada uno de los cuales se regulan aquellos aspectos más significativos en materia de seguridad e higiene en el sector minero. Su ámbito de aplicación se extiende a explotaciones de minas, canteras, salinas marítimas, aguas subterráneas, recursos geotérmicos, depósitos subterráneos naturales o artificiales, sondeos y excavaciones a cielo abierto o subterráneas, siempre que en cualquiera de los trabajos citados se requiera la aplicación de técnica minera o el uso de explosivos; también se extiende a

---

<sup>1575</sup> Convenio para Minas Escucha (art. 23).

<sup>1576</sup> El desarrollo normativo de la seguridad minera en los últimos años ha perseguido completar el RGNBSM tratando de obtener los siguientes objetivos generales: incrementar continuamente el nivel de seguridad del personal y de las instalaciones mineras; potenciar el desarrollo tecnológico nacional del sector; mejorar la calidad de la oferta nacional de bienes de equipo mineros; unificar la maquinaria, técnicas y procedimientos, tratando de racionalizar los procesos de explotación de los recursos mineros. OBIS SANCHEZ, J.: "La normativa en seguridad minera", *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, cit., págs. 172-173.

aquellos establecimientos de beneficio de recursos geológicos en general en los que se apliquen técnicas mineras (art. 1).

Es importante destacar, asimismo, que los fines inmediatamente perseguidos por el RGNBSM se centran en la protección de las personas ocupadas en los trabajos descritos en el párrafo anterior, en la seguridad dentro de esas mismas actividades, en el mejor aprovechamiento de los recursos geológicos y, por último, en la protección del suelo cuando las explotaciones y trabajos puedan afectar a terceros.

#### **D) Instrucciones Técnicas Complementarias**

En el art. 2 RGNBSM se autoriza al Ministerio de Industria y Energía para aprobar, mediante Orden, las ITCs<sup>1577</sup> para su desarrollo y ejecución<sup>1578</sup>. Estas Instrucciones<sup>1579</sup> serán

---

<sup>1577</sup> Hasta el momento se han dictado un elevado número de ITCs, entre las cuales podrían destacarse:

1.-Relativas al capítulo II RGNBSM (Disposiciones generales): las ITCs 02.0.01, sobre Directores Facultativos y 02.2.01, sobre reparación de material certificado u homologado. Ambas aprobadas por Orden de 22 de marzo de 1988.

2.- En relación con el capítulo III RGNBSM (Medidas de salvamento): la ITC 03.1.01, relativa a las actuaciones en caso de accidente y la 03.2.01, reguladora de las estaciones de salvamento. Ambas publicadas por Orden de 13 de septiembre de 1985.

3.-Referente al capítulo IV (Labores subterráneas): las ITCs 04.1.01, sobre clasificación de tales labores respecto al riesgo de grisú y otros factores -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.1.03, sobre clasificación de las minas de carbón por su propensión a fuegos -aprobada por Orden de 19 de abril de 1994-; 04.2.01, sobre accesos a trabajos subterráneos -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.2.02, sobre pozos, 04.3.01, sobre máquinas de extracción y 04.3.02, sobre jaulas y "skips" -aprobadas las tres por Orden de 20 de marzo de 1986-; 04.4.01, sobre cables -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985 y modificada por Orden de 23 de abril de 1987-; 04.5.01, sobre circulación por pozos y 04.5.02, sobre conservación de las instalaciones de extracción -ambas aprobadas por Orden de 20 de marzo de 1986-; 04.5.03, sobre transporte y circulación del personal por planos inclinados y 04.5.04, sobre vehículos automotores -ambas aprobadas por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.5.05, sobre transporte de personal en cintas -aprobada por Orden de 22 de marzo de 1988-; 04.5.06 sobre transporte de personal en trenes arrastrados por locomotoras -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985 y reformada por Orden de 23 de febrero de 1996 por la que se modifica el punto 6º, "cintas transportadoras"-; 04.5.07, sobre transporte de personal por cable tractor aéreo -aprobada por Orden de 22 de marzo de 1988-; 04.6.01, sobre proyectos, planos y registros -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.6.02, sobre seguridad del personal -aprobada por Orden de 22 de marzo de 1988-; 04.6.03, sobre precauciones contra incendios -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.6.04, sobre profundización de pozos aprobada por Orden de 22 de marzo de 1988-; 04.6.05, sobre sostenimiento de obras -aprobada por Orden de 19 de abril de 1994-; 04.7.01, sobre circulación de la corriente de aire; 04.7.02, sobre concentraciones límites de gases, temperatura, humedad y clima; 04.7.03, sobre conducción de corriente de aire: ventiladores principales y puertas; 04.7.04 sobre, inspección y vigilancia: aforos, planos y libros de ventilación -todas ellas aprobadas por Orden de 13 de septiembre de 1985-; 04.7.05, sobre temperatura y humedad -aprobada por Orden de 27 de marzo de 1990-; 04.8.01, sobre condiciones ambientales: lucha contra el polvo -aprobada por Orden de 13 de septiembre de 1985-.

4.- Referidas al Capítulo V (especificaciones para minas subterráneas de carbón y labores con riesgo de explosión): las ITCs 05.0.01, sobre circulación de la corriente de aire y 05.0.02, sobre contenidos límites de metano en la corriente de aire -ambas aprobadas por Orden de 2 de octubre de 1985-; 05.0.03, sobre minas con grisú u otros gases

inflamables, ventilación secundaria -aprobada por Orden de 20 de marzo de 1986-; 05.0.04, sobre conducción de la corriente de aire: ventiladores principales y 05.0.05, sobre inspección y vigilancia, gasometría, aforos y libros de ventilación -ambas aprobadas por Orden de 2 de octubre de 1985-; 05.3.01, sobre explotación de minas de carbón con propensión a fuegos -aprobada por Orden de 19 de abril de 1994-.

5.- En lo que afecta al Capítulo VIRGNBSM (trabajos especiales, prospecciones y sondeos): ITCs 06.0.01, de prescripciones generales; 06.0.02, sobre trabajos sísmicos; 06.0.03, sobre ejecución de sondeos con torre; 06.0.04, sobre almacenamientos subterráneos; 06.0.05, sobre explotaciones por disolución y lixiviación; 06.0.06, sobre aprovechamiento de recursos geotérmicos; 06.0.07, sobre prospección y explotación de aguas subterráneas. Todas ellas fueron aprobadas por Orden de 2 de octubre de 1985. Además, la 06.0.07, fue modificada por Orden de 3 de junio de 1986.

6.- En relación con el Capítulo VII (trabajos a cielo abierto): ITCs 07.1.01, sobre seguridad del personal; 07.1.02, sobre proyecto de explotación y 07.1.03, sobre desarrollo de las labores -todas ellas aprobadas por Orden de 16 de abril de 1990-; 07.1.04, sobre condiciones ambientales: lucha contra el polvo, aprobada por Orden de 16 de octubre de 1991.

7.- Relativas al Capítulo IX (electricidad): las ITCs 09.0.01, sobre terminología; 09.0.02, sobre instalaciones de interior, prescripciones generales; 09.0.03, sobre instalaciones de interior, especificaciones constructivas y de empleo de material eléctrico o susceptible de generar electricidad estática; 09.0.04, sobre instalaciones de interior, canalizaciones; 09.0.05, sobre instalaciones de interior, subestaciones de transformación; 09.0.06, sobre instalaciones de interior, tracción eléctrica por hilo de contacto; 09.0.07, sobre instalaciones donde se fabrican, manipulan o almacenan sustancias explosivas; 09.0.08, sobre sala de carga de baterías; 09.0.09, sobre túneles, alcantarillado y depósitos subterráneos; 09.0.10, sobre el personal de montaje, explotación y mantenimiento; 09.0.11, sobre ensayos y medidas con instrumentación eléctrica; 09.0.12, sobre instalaciones eléctricas en minas a cielo abierto. Todas ellas fueron aprobadas por Orden de 2 de octubre de 1985. Debe añadirse, además, las ITCs 09.0.13, sobre talleres de reparaciones de material eléctrico para trabajos de atmósfera potencialmente explosiva; 09.0.14, sobre plataformas de hidrocarburos; 09.0.15, sobre instalaciones de interior, alumbrado; 09.0.16, sobre sondeos; 09.0.17, sobre instalaciones de interior, montaje, explotación y mantenimiento; 09.0.18, sobre instalaciones de interior, comunicación y señalización. Todas ellas aprobadas por Orden de 20 de marzo de 1986.

8.- En relación con el capítulo X (explosivos): ITCs 10.0.01, que establece normas generales; 10.0.02, sobre transportes interiores y 10.1.01, sobre almacenamiento -ambas aprobadas por Orden de 20 de marzo de 1986-; 10.2.01, sobre utilización -aprobada por Orden de 20 de marzo de 1986 y modificada por Orden de 29 de abril de 1987-; 10.2.02, sobre disparo con explosivos a horarios no preestablecidos en minas subterráneas de carbón y labores con riesgo de explosión -aprobada por Orden de 20 de marzo de 1986-; 10.3.01, sobre voladuras especiales -aprobada por Orden de 20 de marzo de 1986 y modificada por la Orden de 29 de julio de 1994-; 10.4.01, que establece disposiciones especiales para trabajos con gases o polvos inflamables o explosivos -aprobada por Orden de 20 de marzo de 1986-.

9.- Por lo que atañe al Capítulo XII (certificaciones y homologaciones): ITCs 12.0.01, sobre certificaciones y homologaciones -adoptada por Orden de 3 de febrero de 1986-; 12.0.02, que establece normas técnicas de obligado cumplimiento -adoptada por Orden de 3 de febrero de 1986 y modificada por Ordenes de 23 de abril de 1987, de 22 de marzo de 1988, de 3 de abril de 1992 y de 20 de enero de 1994-.

10.- En último lugar, y por lo que se refiere al capítulo XIII (suspensión y abandono de labores): la ITC 13.0.01, sobre abandono de labores -aprobada por Orden de 22 de marzo de 1988-.

<sup>1578</sup> El programa anual de ITCs se debe aprobar en el Pleno de la Comisión de Seguridad Minera, una vez elaborada la propuesta de programa por la Secretaría Técnica de la propia Comisión (debiendo ser informada favorablemente por el Comité Permanente antes de su presentación al Pleno). Superados estos trámites, para la redacción de cada ITC contemplada en el programa, se constituye un grupo de trabajo formado por vocales pertenecientes a los diferentes sectores implicados (Administración -central y autonómica-, sindicatos y empresarios); todos los vocales del Pleno de la Comisión tienen opción a participar bien a título individual o como representantes de un determinado sector e igualmente puede designarse cualquier experto de reconocida experiencia en el tema concreto a desarrollar. Dentro de cada grupo de trabajo se designa un presidente y un ponente, celebrándose las reuniones necesarias para elaborar una propuesta definitiva. Seguidamente, la propuesta pasa al Comité Permanente para su informe (que en caso de encontrar alguna objeción importante, es devuelta al grupo de trabajo para su reelaboración y nueva presentación). Tras el informe favorable del Comité Permanente, se presenta al Pleno de la Comisión con la antelación suficiente para que los vocales puedan estudiarla y presentar, en su caso, observaciones (que pueden aceptarse o rechazarse y en función de ello se informa favorablemente o en su caso es devuelta al grupo de trabajo). Una vez que definitivamente no existan objeciones, el Pleno informa favorablemente la propuesta de ITC y ésta pasa a la Dirección General de Minas para someterse a los

de aplicación directa en aquellas Comunidades Autónomas carentes de competencia en la materia, y de aplicación subsidiaria, como derecho supletorio a falta de desarrollo reglamentario autonómico, en aquellas que a pesar de poseer competencia atribuida, hiciesen dejación de la misma o se remitiesen expresamente a aquéllas. Las ITCs relativas a la normalización y homologación de elementos, e igualmente las que se dicten en materia de explosivos, serán, en cualquier caso, de aplicación directa en la integridad del territorio del Estado español.

### **E) Disposiciones Internas de Seguridad**

La necesidad de adaptar disposiciones de carácter en cierto modo genérico (RGNBSM e ITCs) a las peculiaridades de los procedimientos de trabajo que una determinada empresa minera utilice, hace conveniente que se proceda en cada explotación a un desarrollo más pormenorizado de las mismas, completando y cubriendo el campo que la Administración con sus directrices de carácter general no puede atender. El art. 5 RGNBSM determina a este objeto que en aquellos supuestos en los cuales sea precisa la adaptación a casos concretos de las medidas recogidas en aquél (y en cuantas disposiciones posteriores hayan procedido a desarrollarlo) el Director facultativo responsable establezca Disposiciones Internas de Seguridad que regulen la actividad dentro de la empresa explotadora<sup>1580</sup>. No puede dejar de insistirse, por ende, en la importancia que tienen las DIS y la absoluta necesidad legal y real

---

trámites jurídicos internos correspondientes. Edición al, *Industria Minera*, núm. 325, 1993, pág. 6.

<sup>1579</sup> La omniactiva comunitaria sobre el procedimiento de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas quedó establecida en la Directiva del Consejo 83/189/CEE, de 28 de marzo de 1983 (DOCE de 26 de abril de 1983); en la legislación interna, la obligación de los organismos españoles de comunicar a la Comisión de la Unión Europea los proyectos de reglamentos técnicos que se pretenden aprobar, viene regulado por el Real Decreto 568/1909, de 12 de mayo. Los proyectos se remiten, a su vez, a los demás Estados miembros e incluso pueden someterse al dictamen del Comité Consultivo, estableciéndose unos plazos para formular observaciones antes de proceder a su aprobación (plazos que son más dilatados cuando el proyecto de reglamento técnico se entiende que pudiera presentar obstáculos a la libre circulación de bienes. Dichos plazos no serán de aplicación cuando se trate de reglamentos técnicos relacionados con la salud pública y seguridad que necesiten entrar en vigor inmediatamente, sin posibilidad de una consulta previa a la Comisión de la Unión Europea ni a los demás Estados miembros, subsistiendo, no obstante, la obligación de información prevista e indicándose además los motivos que justifiquen la urgencia de las medidas. Una vez cumplimentados los anteriores requisitos se publica en el BOE, fijando los plazos de entrada en vigor. Edición al, *Industria Minera*, núm. 325, 1993, pág. 6.

<sup>1580</sup> Reiterado por el punto 3.3 del ITC 02.0.01, relativa a directores facultativos, anteriormente citada.

de su existencia en las empresas, de manera que constituyan una constante atención para todos los que han de conseguir que el trabajo se desarrolle de forma segura.

Las principales ventajas<sup>1581</sup> de las DIS se centran en conceder a cada explotación la facultad de establecer su propio nivel de exigencia en seguridad dentro del marco del RGNBSM, en posibilitar la participación en su elaboración de los representantes de los trabajadores a través de los Comités de Seguridad e Higiene (art. 35 EM) y, por último, en facilitar una rápida puesta en vigor, pues tras la oportuna aprobación por la autoridad competente serán de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa afectada (art. 5.2 RGNBSM).

No obstante lo anterior, ha de advertirse sobre el peligro de creer que redactando muchas DIS se va a mejorar la seguridad; antes al contrario, han de dictarse únicamente las DIS imprescindibles, pues un exceso de formulación puede entorpecer el desarrollo del trabajo e inducir a errores de interpretación. Por ello, y con carácter previo a su dictado, habrán de comprobarse las ya existentes para así evitar las duplicidades o contradicciones que puedan plantearse, procurando la derogación de una DIS cuando sea sustituida por otra en caso de considerar necesaria esta sustitución así como cualquier renovación parcial que se realice<sup>1582</sup>.

Una última cuestión en torno a las DIS es la referida a su posible clasificación, siendo factible distinguir cuatro grupos<sup>1583</sup>: de carácter general (concebidas de forma genérica, para prescribir, por ejemplo, la utilización de protecciones en determinadas instalaciones o máquinas o equipos de protección personal que afectan a todas las personas incluidas en un área de trabajo<sup>1584</sup>), de carácter particular (dotadas de un carácter más concreto que las

---

<sup>1581</sup> GOMEZ DE LAS HERAS, J.: "La Seguridad en las Industrias extractivas. Consideraciones generales. Marco Legal", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, cit., pág. 128.

<sup>1582</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; CABEZAS ESTEBAN, J.L.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; RODRIGUEZ QUIROS, J.: *Régimen Laboral y de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, cit., págs. 76-77.

<sup>1583</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; CABEZAS ESTEBAN, J.L. y RODRIGUEZ QUIROS, J.: *Lo c. ult. cit.*, págs. 76-77.

<sup>1584</sup> Así, en la empresa ENCASUR se dictaron DIS (en mayo del 991) referidas a Minería a cielo abierto –reguladas, en concreto, dependas de protección, mantenimiento de pistas, operación de vertido y aparcamientos en la explotación– y a



anteriores y dedicadas normalmente a perfilar las formas de actuación en trabajos muy definidos<sup>1585</sup>, como pudiera ser, por ejemplo, el manejo de una herramienta característica en un trabajo determinado), de carácter voluntario (orientan y aconsejan en determinados aspectos exteriores al centro de trabajo, por ejemplo, en cuestiones relacionadas con la seguridad de los sistemas de desplazamiento propios) y para situaciones de emergencia (preparadas para actuar ante la existencia de un peligro grave, que normalmente exige la coordinación de personas y equipos en períodos de tiempo cortos pero muy intensos).

### **F) Incidencia de la negociación colectiva**

El derecho a la protección de la salud, máxime en actividades industriales globalmente peligrosas como sucede en minería, cuenta con una dimensión colectiva que demanda un tratamiento específico a este nivel; y esto no sólo porque la seguridad e higiene en el trabajo sea un terreno en el que pueden confluír los intereses del conjunto de los trabajadores de una explotación minera, sino porque se trata de una materia en la cual los problemas de cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones empresariales se plantean de forma colectiva principalmente, repercutiendo también de esta forma el comportamiento del titular de la explotación carbonífera, en la cual sólo se obtendrá un nivel adecuado de seguridad cuando éste sea generalizado<sup>1586</sup>.

El modo en que se aborda de forma colectiva la seguridad e higiene en el trabajo consiste básicamente en la incorporación de su tratamiento al articulado de los convenios colectivos, al amparo de la habilitación genérica contenida en los arts. 82.2 y 85 ET; ello por más que la libertad de que disponen los grupos sociales organizados de incorporar al contenido de sus acuerdos colectivos condiciones relativas a la seguridad y salud de los

---

Ventilación Secundaria, por ejemplo.

<sup>1585</sup> Por ejemplo, en la empresa ENCASUR (mayo de 1991) se dictó una DIS relativa al empleo del aire comprimido a alta presión --montaje, mantenimiento y disparo--; igualmente, en el Pozo Candín, perteneciente al Grupo Candín-Siero, se adoptó la DIS 014, sobre utilización de las soldaduras en el interior de la mina; en las Minas de Figaredo pueden destacarse, igualmente, una serie de DIS, tales como la 001, sobre el régimen de marcha, arranque y parada de los ventiladores principales y la 002, sobre condiciones de circulación.

<sup>1586</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "Derecho a la salud y control de los trabajadores", cit., pág. 83.

trabajadores tiene su límite natural en el respeto a las leyes<sup>1587</sup>. La negociación colectiva habría de erigirse así en el instrumento adecuado para establecer medidas concretas de seguridad en las empresas mineras que sirvan para adaptar a sus características organizativas y productivas la normativa de seguridad e higiene o para hacer frente a los problemas específicos de seguridad que se plantean en cada empresa o centro de extracción de carbón. Que la seguridad e higiene en el trabajo sea materia colectivamente negociable, con el límite de la indisponibilidad de los derechos constitucionales del trabajador, no significa necesariamente y, por supuesto, que el sistema de negociación deba mostrar contenidos sustancialmente importantes en la materia. Bien es cierto que por vía de negociación colectiva los interlocutores sociales han efectuado meritorios esfuerzos por aclarar, adecuar y desarrollar un marco moderno de relaciones laborales en el ámbito de la salud y seguridad, tal y como ocurre en el sector de Químicas y Construcción, si bien estos intentos no se generalizan a otros sectores, dotados de igual o incluso de una más elevada peligrosidad, y buen ejemplo de ello lo proporciona el sector minero en el cual el balance de la labor normativa en la materia muestra unos resultados claramente insuficientes (no obstante hay alguna notable excepción en la que se aprecia un sólido intento por garantizar la salud de los trabajadores<sup>1588</sup>), pues muchos convenios colectivos consultados eluden significativamente su tratamiento. De entre los convenios que no siguen tan nefasta política cabe sentar que la mayor parte de ellos se mueven en términos y contenidos clásicos, no vislumbrándose un concepto amplio de la seguridad e higiene en el trabajo basado en la moderna idea de salud; de entre tales pueden destacarse los siguientes aspectos:

1.- Siendo indiscutible la importancia de un correcto tratamiento de los órganos de seguridad e higiene, en cuanto hacen posible la necesaria colaboración entre trabajadores y empresarios sin la que las medidas preventivas apenas tendrían efectividad<sup>1589</sup>, la mayor parte de los convenios sectoriales se limitan, sin embargo, a efectuar una mera remisión a lo

---

<sup>1587</sup> VALDES DAL-RE, F.: "La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva", cit., pág. 306.

<sup>1588</sup> Ejemplar resulta en este sentido el Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (arts 19-24 y Anexo 1).

<sup>1589</sup> GOERLICH PESET, J.M.: "Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva", *RPS*, núm. 143, 1984, pág. 34.

dispuesto en el EM<sup>1590</sup> (procedimiento concreto de elección y pérdida de la condición de Delegado Minero de Seguridad, su dependencia y encuadramiento, formación específica en materia de seguridad e higiene y régimen de actuación<sup>1591</sup>); aunque no faltan excepciones aisladas en las que se efectúa una ordenación más específica, haciendo referencia a la composición<sup>1592</sup> y funciones<sup>1593</sup> del Comité de Seguridad e Higiene y a los derechos<sup>1594</sup>, obligaciones<sup>1595</sup> adicionales del antecitado órgano de seguridad y periodicidad de las reuniones obligatorias con la dirección de la empresa<sup>1596</sup>. Se establecen así matizaciones al

---

<sup>1590</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 14); Convenio para la empresa UMESA (art. 12); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvia) (art. 11).

<sup>1591</sup> Convenio para la empresa Antacitas del Bierzo (art. 31); Convenio para la empresa Antacitas de Gai zarro (art. 51); Convenio para la empresa MSP (arts. 71 y 72); Convenio para la empresa Minas de Figaredo (art. 37); Convenio para la empresa minera Jove, 1993 (disposición adicional 1.3).

<sup>1592</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo III), que en lo referente a la representación de los trabajadores atiende al Decreto de 11 de marzo de 1971 y establece una elección a propuesta unitaria de las centrales sindicales, con representación mayoritaria en la empresa, sin que sea necesario que se hallen afiliados a una central sindical. El Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 37) se encarga de precisar su integración del mismo por cuatro de los representantes de los trabajadores elegidos por el comité de empresa -además del Delegado de Seguridad como vocal nato- y cinco representantes designados por la dirección en atención a sus conocimientos técnicos, eligiéndose de entre los diez un Presidente y un Secretario, cargo éste que recaerá en un administrativo de la empresa. El Convenio para la empresa UMESA (art. 12) llega a señalar nominativamente sus componentes.

<sup>1593</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo II) y Convenio para la empresa Antacitas de Gillón (anexo V), atribuyendo al Comité de Seguridad e Higiene competencias en materias de información y propuesta de premios y sanciones por motivos de seguridad, proposiciones referentes al mejor laboreo y humanización del trabajo, así como al aprovechamiento del riesgo de silicosis y otras enfermedades profesionales, estudio para la eliminación de condiciones peligrosas y de todas aquellas que de alguna forma contribuyan a una mejor seguridad e higiene en el trabajo, a la par que vigilar el cumplimiento de las normas vigentes.

<sup>1594</sup> Convenio provincial de Asturias (anexo III), en el cual se indica la necesidad de autoformación por las empresas del sector para asistir a cursos de formación en materia de seguridad e higiene organizados por las centrales sindicales e impartidos por centros o por personas especializadas en la materia, no pudiendo exceder tales ausencias de diez días al año y siendo retribuidas a promedio con cargo a las empresas respectivas. El Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 38) determina, por su parte, la percepción del salario garantizado a promedio de los picadores de la empresa, la disposición de las mismas garantías que los miembros del comité de empresa así como la adscripción de los utensilios necesarios para desempeñar su cometido, asistir a las reuniones del comité de empresa para informar de todas las anomalías observadas y proponer cuantas medidas crea oportunas a la dirección de la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

<sup>1595</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 38), imponiendo la confección diaria de un parte donde se reflejen las anomalías que haya podido advertir durante la jornada, así como las soluciones que se estime precisas para corregirlas; visitar las labores para las que sea requerido por los trabajadores o por el comité de empresa; velar para que existan buenas relaciones entre los mandos intermedios y el resto del personal, a cuyo efecto podrá sugerir a la dirección de la empresa los cambios que estime oportunos; o no realizar funciones de ninguna otra categoría mientras dure su misión. Si incumpliese cualquiera de estas obligaciones podrá ser cesado en la condición de Delegado Minero de Seguridad por decisión de los trabajadores, adoptada mediante mayoría simple en asamblea, que se notificará a la dirección de la empresa con expresión, en su caso, del nuevo trabajador electo para el cargo.

<sup>1596</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 14), en el cual se establece tal reunión una vez al mes.

EM (que -cabe recordar se limita a establecer la dedicación plena al cargo cuando la plantilla del centro de trabajo para el que fue elegido supere los doscientos cincuenta trabajadores, quedando liberado durante el tiempo de su mandato de cualquier actividad propia de su categoría minera de origen) en relación con el crédito de horas atribuido al Delegado Minero de Seguridad para el ejercicio de sus funciones. Se acoge en esta determinada ocasión un módulo proporcional de horas<sup>1597</sup> o días<sup>1598</sup> en función de la plantilla de la empresa, o se establece un número fijo de días por semana<sup>1599</sup>; o bien -y más genéricamente- se dota a los Delegados Mineros de Seguridad del tiempo necesario para el cumplimiento de su labor, atendiendo a las circunstancias que concurran en los diversos puntos de la mina<sup>1600</sup>.

Para determinar la retribución del tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones por el Delegado Minero de Seguridad se acoge como parámetro la retribución a promedio<sup>1601</sup> o, más concretamente, el promedio actualizado trimestralmente de los trabajadores de su misma categoría en todos los grupos de la zona<sup>1602</sup>.

Igualmente se establece un Comité de Seguridad e Higiene central (detallando su composición<sup>1603</sup> y funciones<sup>1604</sup>, si bien reproduciendo el EM respecto a la duración del

---

<sup>1597</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 22), que otorga veinte horas para empresas con menos de cincuenta trabajadores, treinta horas en aquellas que cuenten entre cincuenta y cien trabajadores; cuarenta entre cien y doscientos y dedicación exclusiva en las que superen esta última cuantía

<sup>1598</sup> Convenio provincial de León (art. 22), atribuyendo tres días en empresas hasta cincuenta trabajadores; cinco días en las empresas entre cincuenta y ciento cincuenta trabajadores y ocho días en las que superen esta última cuantía

<sup>1599</sup> Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 14), que atribuye un día por semana para tales fines.

<sup>1600</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 41).

<sup>1601</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 41).

<sup>1602</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 22).

<sup>1603</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 20), en el cual se establece la integración del Comité de Seguridad central de carácter paritario por un presidente, elegido por el comité entre sus miembros según el criterio de mayoría absoluta de votos (en el caso de que ninguno de los miembros obtuviese la mayoría absoluta, la designación del presidente corresponderá, alternativamente y por períodos anuales, a uno de los vocales del Comité nombrado por la dirección de la empresa y a uno de los vocales elegidos por los representantes de los trabajadores); cinco representantes de los trabajadores, elegidos por acuerdo mayoritario del comité intercentros; representantes designados por la Dirección de la empresa en el mismo número que los representantes de los trabajadores. Como vocales, con voz pero sin voto, el jefe de la Unidad Central de Seguridad, el jefe de la Unidad Central de los servicios médicos de empresa, un técnico de seguridad o médico libremente designado por la empresa y un Secretario, elegido libremente por el propio Comité

<sup>1604</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 20), el cual destaca la promoción de la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo; la participación en los programas anuales de seguridad e higiene que incluyan campañas específicas para la mejora de condiciones laborales en materia de accidentes de trabajo y

mandato y terminación del mismo<sup>1605</sup>) y un Comité de Seguridad e Higiene de centro (reiterando lo dispuesto en el EM en cuanto su composición, requisitos de elegibilidad y duración del mandato<sup>1606</sup>, sin añadir contenido novedoso alguno, aunque se pormenorizan una serie de cometidos específicos a asumir<sup>1607</sup>).

2.- Presupuesto necesario para proporcionar virtualidad a los derechos de seguridad e higiene es la prestación por la empresa de los servicios y auxilios necesarios para la atención de trabajadores que sufran daño o accidente, siendo habituales, por ende, las precisiones

---

en enfermedades profesionales; ser objeto de consulta previa sobre la implantación de prendas de seguridad acordadas por la dirección de la empresa; recepción de información sobre la tecnología y demás aspectos del proceso productivo para el conocimiento de los posibles riesgos derivados de su aplicación; también sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo, análisis de riesgo por polvo, análisis de accidentes mortales y graves y las medidas de prevención para evitar los mismos; proposición de medidas de carácter general sobre los anteriores temas; recepción de información sobre planes y proyectos para la mejora de la medicina de empresa y, en general, sobre todos aquellos aspectos relacionados con la salud del trabajador; recepción de información y participación en programas de formación en materia de seguridad e higiene, en relación a los trabajadores de nuevo ingreso y, en general, por aplicación de la nueva tecnología; intentar que en toda ampliación o modificación del proceso productivo o la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos; proporcionar información a los trabajadores sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo; poder disponer de sus propios asesores en medicina, higiene y seguridad en el trabajo; ser consultado en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador; aceptar de cualquier prenda que se utilice, etc.

<sup>1605</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 20).

<sup>1606</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 21).

<sup>1607</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (art. 21), en el cual destaca la intervención en materias de acciones por motivos de seguridad; efectuar proposiciones tendientes a la prevención de riesgos de silicosis o enfermedades profesionales, así como para la eliminación de condiciones y acciones peligrosas y trabajos inseguros; cooperar con la Dirección de la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales; colaborar con los servicios técnicos y médicos en el ámbito de la seguridad e higiene; fomentar la participación de los trabajadores en los planes y programas de seguridad e higiene y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales; conocer directamente la situación en cuanto a seguridad e higiene en la explotación minera, mediante visitas a los distintos puestos y lugares de trabajo; conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la seguridad e higiene, de las condiciones de trabajo, derivadas de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones; recibir información del registro periódico de los datos oficiales para el interior de la mina, sobre polvo, grisú y aforos de ventilación; recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo, análisis de accidentes mortales y graves y las medidas de prevención para evitación de los mismos; recibir información y participar en los programas de formación en las modificaciones del proceso productivo en el propio centro, siempre que sea preciso adecuar el personal a las nuevas técnicas del trabajo; investigar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros tipos de daños a la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición; ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad que la dirección acuerde específicamente para el centro; en cualquier centro de trabajo se llevará el registro periódico de los datos ambientales, poniéndose los resultados del muestreo a disposición de las partes interesadas; proponer las medidas que a su juicio permitirán corregir el riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado de su puesto de trabajo, siendo especialmente controlados aquellos puestos de trabajo cuyas especiales características de penosidad o insalubridad puedan representar un riesgo anormal para la salud del trabajador; vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, informando de las deficiencias existentes para que se proceda a su corrección; recibir información periódica de los Delegados Mineros de Seguridad sobre su actuación.

convencionales relativas a la necesaria existencia en las empresas de vehículos adecuados para el traslado de mineros accidentados<sup>1608</sup>, un local con los aparatos integrantes de una enfermería<sup>1609</sup> y botiquines bien equipados para primeros auxilios<sup>1610</sup>. Igualmente preceptiva es la existencia de servicios médicos de empresa<sup>1611</sup> en aquéllas de más de mil trabajadores o en las que así lo decidiese el MTSS, a la vista de los riesgos especialmente graves que aprecie en ellas; su misión principal consistirá en vigilar la salud e higiene de los trabajadores y asesorar a la empresa en materia sanitaria.

3.- Aisladas son, por contra, las previsiones en cuanto a la Brigada de Salvamento, normalmente centradas en determinar las facultades de que dispone el comité de empresa para proponer candidatos para cubrir los puestos de personal obrero en tal Brigada<sup>1612</sup>, aunque en alguna ocasión se recoge la realización de cursillos especializados por sus componentes<sup>1613</sup> así como la necesidad de que estén equipados y abastecidos del material necesario para el aseo y limpieza del personal<sup>1614</sup>. Escasas son también las disposiciones relativas a las actuaciones del resto de los productores en el momento de producirse un accidente mortal<sup>1615</sup>

---

<sup>1608</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 24); Convenio provincial de Asturias (art. 18); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 35); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 40); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 34); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo V).

<sup>1609</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 35) y Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso), citado.

<sup>1610</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 35); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 34); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 40); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 22).

<sup>1611</sup> Creados en 1956 y regulados por Decreto 1036/1949, de 10 de junio y por Orden de 21 de noviembre de 1959.

<sup>1612</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 18) y Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo V), coincidentes en determinar la necesidad de que los candidatos reúnan las condiciones idóneas, previamente establecidas por los técnicos de la Brigada, y superen el reconocimiento médico oportuno, entregándose una copia del Reglamento de la Brigada al Comité de Empresa.

<sup>1613</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 12), que concreta su composición (de carácter altruista y voluntario) por doce trabajadores, un vigilante y el Delegado de Seguridad, en contándose al mando del mismo un ingeniero técnico. La presidencia tendrá una vigencia de seis meses, siendo de carácter rotativo entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores.

<sup>1614</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 12), fijando en un botellado el mes y un año al año (que se entregará concretamente en el mes de julio de cada anualidad).

<sup>1615</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 50), en el cual se establece su obligación de continuar trabajando en sus puestos además de cumplir con rapidez e interés las órdenes que se les cursen por sus respectivos mandos, conducentes al salvamento y rescatado de la víctima.

o las referidas a situaciones penosas en determinados trabajos que llegasen a exigir del trabajador el abandono de su puesto habitual<sup>1616</sup>.

4.- Apenas si existen previsiones en orden a la adopción de medidas básicas de seguridad concretas, tales como, por ejemplo, la colocación en zonas visibles de carteles recordatorios de la peligrosidad<sup>1617</sup>.

5.- Se introducen, por último, y como muestra de la generalidad con la que actúan ordinariamente los interlocutores sociales, cláusulas recordando la obligación empresarial de seguridad<sup>1618</sup> y el deber de cumplimiento de los trabajadores de la normativa vigente en la materia<sup>1619</sup>.

---

<sup>1616</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaizaro (art.41), que obliga a las empresas a requerir la presencia del mando inmediato, debiendo obrar en consecuencia.

<sup>1617</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 12).

<sup>1618</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaizaro (arts.40 y 42), en el cual se fija la aplicación de medidas y técnicas necesarias tales como inyección de agua, pulverización y los nuevos métodos que puedan surgir en la lucha contra el polvo; en aquellos casos en que se den situaciones penosas en determinados trabajos la empresa adoptará las medidas correctoras que las mismas requieran y, en el supuesto de que el trabajador tuviese que abandonar su puesto habitual, requerirá la presencia del mando inmediato, quien deberá obrar en consecuencia; la empresa agilizará, por lo demás, la máxima atención sanitaria en cada lugar de trabajo, utilizando para ello los medios que resulten más eficaces. El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 33), determina la necesidad de que la dirección potencie las medidas preventivas de accidentes y de la formación del personal en todo lo referente a seguridad e higiene en el trabajo. Interesante es en este sentido, pese a su no vigencia actual, la previsión del Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art.47), en el cual se reconoce la ausencia de progreso industrial individual y colectivo sin disminución en el número de accidentes, al objeto de mantener la colaboración de todo el personal en el respeto a las normas de

Pese a esta panorámica poco alentadora, la autonomía colectiva debería aprovechar su amplio ámbito de actuación no sólo para la mejora de las condiciones mínimas reglamentarias sino también para el desarrollo de la protección integral de la salud de los trabajadores entendida en sentido amplio y así trasladar a la realidad el buen propósito de que la prevención de accidentes sea el objetivo prioritario de la política empresarial, plasmándolo en medidas concretas, máxime en un sector con tan elevado índice de peligrosidad como el minero, porque realmente está en juego el primero y más esencial de los derechos de la persona del trabajador: el derecho a su integridad física y a su salud.

---

Seguridad y en la propuesta de mejoras en tal fundamental aspecto del proceso industrial por lo que se efectuará en el período de un año una "Semana de Seguridad", a organizar por el Comité de Seguridad.

<sup>1619</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 33).



# CAPÍTULO 4. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

## 1.- NEGOCIACION COLECTIVA

### 1.1.- Introducción

El análisis que se presenta pretende ser un estudio sucinto de los convenios colectivos<sup>1620</sup> estatutarios<sup>1621</sup> del sector, esto es, de los negociados de acuerdo con las exigencias legales de procedimiento y de capacidad convencional que se contienen en el título III del ET<sup>1622</sup> y dotados de eficacia general en todo el ámbito de aplicación al que se extiende la actividad de protección de intereses de los sujetos negociadores<sup>1623</sup>. La finalidad pretendida

---

<sup>1620</sup> Precisamente por en cu ad más e el convenio colectivo dentro de las normas "sectoriales", esto es, referidas a grupos o ámbitos específicos de empresarios y trabajadores delimitados por criterios profesionales, industriales o territoriales. RODRIGUEZSAÑUDO GUTERREZ, F.: "Funciones de los convenios colectivos de sector en la ordenación de la negociación colectiva", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales, XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (Trotta), 1994, págs. 39-48.

<sup>1621</sup> VALDES DAL-RE, F.: "El paradigma legal en la negociación colectiva", *RL*, núms. 6-7, 1990, págs. 111-119; DURAN LOPEZ, F.: "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, 1990, Tomo II, págs. 121-151.

<sup>1622</sup> Por su interés en Derecho comparado, vid., MARTINEZ GIRON, J.: "La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos", *DL*, núm. 31, 1990, págs. 13-35.

<sup>1623</sup> Sobre los convenios colectivos extraestatutarios, entre otros, VALDES DAL-RE, F.: *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (ACARL), 1988; MARTINEZ GIRON, J.: *Los pactos de procedimiento en la Negociación Colectiva*, Madrid (IELSS), 1985, pág. 320 (quien califica de "pivotal" la negociación colectiva realizada al margen delaley); MARTINEZ EMPERADOR, R.: "Los Convenios Colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico", AA.VV.: *El Contenido de los Convenios Colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación colectiva*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 55-79; GOERLICH PESET, J.M.: "Los pactos informales de empresa", en SALA FRANCO, T.; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.; y GOERLICH PESET, J.M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid (ACARL), 1989, págs. 81 y ss; DIEGUEZ CUERVO, G.: "Nueva lección sobre la negociación colectiva informal", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Homenaje al Prof. ALONSO OLEA, M.*, Madrid (MTSS), 1990, págs. 241 y ss; CAMPS RUIZ, L.M. y SALA FRANCO, T.: "Los convenios colectivos extraestatutarios: eficacia, articulación con los convenios estatutarios e

no es otra sino que a través de dicho conocimiento se reflexione si los convenios colectivos constituyen en la minería un rentable expediente para dotar de cobertura a las necesidades de los sujetos negociadores y conseguir una regulación comprensiva, exhaustiva y sistemática de las condiciones de trabajo en las industrias mineras<sup>1624</sup>.

Aclarado lo anterior, lo primero que destaca en un análisis meramente panorámico de estos convenios colectivos (fuente peculiar y propia<sup>1625</sup> en el ámbito minero) es su pobreza

---

incidencia sobre el deber de negociación", *DL*, núm. 21, 1987, págs. 127-146; APILLUELO MARTIN, M.: "Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y pliales de empresa. Algunas precisiones del ajuispudenciay la nueva LET de 1994", *AL*, 1995, Tomo I, págs. 133-149; QUINTANILLA NAVARRO, B.: *Convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (Tecnos), 1992.

<sup>1624</sup> Conviene precisar que la autonomía colectiva aparece en la Ley 11/1994, de 19 de mayo (exposición de motivos), como uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el proceso reformador, con el objetivo de lograr su potenciación y mejorar sus contenidos. Para conseguir la optimización de ese sistema de relaciones laborales, flexible y adaptable es necesario forzar el cambio de las pautas de conducta de los agentes sociales en tomo a la negociación colectiva, sin cuya contribución, por la presencia de la autonomía colectiva en el diseño constitucional, todo esfuerzo normativo en este orden de cosas puede resultar a la postre baldío, tal y como señalan, entre otros, HUERTAS BARTOLOME, T.: "La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, pág. 587; FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: "El papel del convenio colectivo como fuente de derechos tras la reforma de la legislación laboral (I y II)", *AL*, 1995, Tomo I, págs. 87-112 y "El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral", AA.VV.: *Los Protagonistas de las Relaciones Laborales tras la Reforma del Mercado de Trabajo*, (Coord. CRUZ VILLALON, J.), Madrid (CES), 1995 págs. 41-75.

Este fortalecimiento del convenio lleva, no obstante, a disponer de los derechos de los trabajadores, regulando *in pænis* y restringiendo situaciones jurídicas creadas por acuerdos colectivos anteriores al desaparecer de la legislación estatal determinados mínimos de derecho necesario. PRADAS MONTILLA, R.: "Negociación colectiva en la nueva Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *DL*, núm. 43, 1994, págs. 13-34; RIVERO LAMAS, J.: "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", *DL*, núm. 43, 1994, págs. 35-92.

<sup>1625</sup> "Lo que el pacto colectivo implica es que las condiciones generales de la prestación del trabajo y de su retribución en vez de emanar directamente del Estado ni de la voluntad del empresario emanan de un poder auténtico y verdaderamente compartido. A la postre, la imputación del pacto colectivo en el esquema de fuentes del derecho en sentido traslativo, lo que quiere decir es que ha surgido una nueva fuente del derecho en sentido propio; esta fuente es, precisamente, el poder que conjuntamente ejercen empresarios y trabajadores para dictar prescripciones autonómicas sobre la prestación del trabajo". ALONSO OLEA, M.: "Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa", AA.VV.: *Estudios Jurídicos en Homenaje a Joaquín Garrigues*, Tomo II, Madrid (Tecnos), 1971, págs. 454-6.

Vid., igualmente entre otros, BORRAJO DACRUZ, E.: "La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo derecho español", *RPS*, núm. 26, 1980, págs. 5-42; SALA FRANCO, T.: "La eficacia jurídica de los convenios colectivos en el Estatuto de los trabajadores", AA.VV.: *Jornadas de Estudio sobre el Estatuto de los Trabajadores de Profesores españoles de Derecho del Trabajo*, Madrid (IES), 1981; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "El valor cuasi legal de los convenios colectivos", *RL*, 1987, Tomo I, págs. 32-36. Sobre el papel del empleado históricamente por la negociación colectiva en la conformación del sistema de relaciones laborales, por todos, DURAN LOPEZ, F.: "Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales, XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, Madrid (Trotta), 1994, págs. 13-28; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.: "Disponibilidad de mínimos legales por convenio colectivo", AA.VV.: *Los Protagonistas de las Relaciones Laborales tras la Reforma del Mercado de Trabajo* (Coord. CRUZ VILLALON, J.), Madrid (CES), 1995, págs. 89-100.

STCT de 22 de junio de 1988 (Ar. 4295), considerando que el convenio colectivo, en este caso de la empresa

general de contenidos al limitarse con relativa frecuencia a reproducir o adaptar con leves mejoras preceptos de la OLMC, del EM o de la legislación general vigente, sin que se pueda constatar una extensión a materias nuevas<sup>1626</sup>, salvo en lo relativo a cláusulas sobre prestaciones asistenciales complementarias.

Otro dato a tener en cuenta es la parca extensión de su articulado (si puestos en comparación con los 136 artículos de la OLMC sin contar disposiciones adicionales, finales, otras disposiciones o tablas de salarios), pues normalmente no superan los treinta o cuarenta preceptos, circunstancia de la que se infiere que la OLMC se presenta como una ordenación profesional más completa del sector minero, regulando supletoriamente o por remisión expresa un amplio entramado de relaciones laborales.

La distribución interna de los contenidos regulados se centra, en su mayor parte, en el tratamiento de las condiciones económicas y, en segundo lugar, en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo. Se sigue, además, un patrón continuista en su elaboración, con un marcado arrastre histórico<sup>1627</sup>, pues viene siendo práctica usual en el sector revisar únicamente los conceptos cuantificables, reproduciéndose literalmente el clausulado del

---

HUNOSA, es la norma que rige la relación laboral. Señala así que "la fuerza vinculante de los convenios colectivos, garantizada por el art. 37.1 CE, provoca que los mismos se erijan en fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza análoga imperativa que los preceptos legislativos hasta el extremo de mantenerse a efectos de aplicación no hayasido impugnado su total contenido".

<sup>1626</sup> Cuando los objetivos de esta regulación de sector deberían ser en realidad básicamente la mejora del contenido laboral legal, la regulación *ex novo* de ciertas materias no tratadas (exceptuando aquellas cuya regulación se reserva a una norma estatal o las situaciones en que ésta última contiene unas previsiones completas que dejan un margen muy escaso a la actividad negocial), así como el cumplimiento en la actividad minera de una función de especificación o concreción de la normativa estatal de carácter general, mediante una adaptación de sus disposiciones a las particularidades de las relaciones de trabajo sobre las que incide el convenio en cuestión, bien entendido que éste debe ajustarse en todo caso al margen jurídico legal y respetar los mínimos inderogables contenidos en las normas estatales imperativas. MARTÍN VALVERDE, A.: "Concurrencia y articulación de las normas laborales", *RPS*, núm. 119, 1978, págs. 5-31; RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y DEL REY GUANTER, S.: "El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley", AA.VV.: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Caja de Ahorros y Monte de Piedad) 1983, págs. 27 y ss.; GARCIA-PERROTEESCARTN, I.: *Ley y autonomía colectiva*, Madrid (MTSS), 1987; MONTOYAMELGAR, A.: "El Estado y la autonomía colectiva", *AL*, 1989, Tomo II, págs. 280-287; ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "Ley, Convenios colectivos y Acuerdos de empresa", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994, págs. 39-60.

<sup>1627</sup> Fenómeno común en la mayor parte de los sectores productivos, pudiendo destacarse que la negociación colectiva en España adolece en general (y ello tanto en ámbitos sectoriales como empresariales) de contenidos pobres y, con frecuencia, repetitivos de cláusulas anteriores. MONTALVO CORREA, J.: "La Reforma del marco institucional", AA.VV.: *Reforma laboral y negociación colectiva, VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1995, pág. 14.

convenio anterior, lo que termina, en ocasiones, por conferir vigencia formal a preceptos fundamentados en normas ya derogadas o en instituciones desaparecidas.

Tomando como inexcusable marco de referencia y punto de partida la dicotomía entre la parte normativa y la parte obligacional<sup>1628</sup> del convenio colectivo<sup>1629</sup>, el centro de atención en este primer momento se enmarca en el tratamiento de lo que se conoce como contenido mínimo del convenio: ámbitos de aplicación, forma y condiciones de denuncia, partes que lo conciertan, designación de la comisión paritaria o cláusulas de descuelgue<sup>1630</sup>.

Cabe apuntar ya en este momento que con frecuencia se constata en estos convenios la omisión de alguno de los apartados que obligatoriamente han de incorporarse, dando origen así a las lógicas dudas en cuanto a la legalidad de este proceder en relación con el art. 85.2 ET. Esta falta de adecuación de la regulación convencional a la legislación vigente se puede deber a una cierta desidia en los negociadores, que se limitan a recoger el texto heredado de acuerdos precedentes, procediendo a una mera actualización de los conceptos salariales. A lo anterior se puede añadir el incumplimiento de la obligación de control de la legalidad del

<sup>1628</sup> MONTROYA MELGAR, A.: "El contenido de los Convenios Colectivos", AA.VV.: *El Contenido de los Convenios Colectivos: contenido normativo y contenido obligacional, II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1990 págs. 81-105 y "El contenido de los convenios colectivos", *RL*, núm. 6, 1989, págs. 8-24; MARTÍN VALVERDE, A.: "Régimen jurídico de las cláusulas de los Convenios Colectivos según su carácter normativo u obligacional", AA.VV.: *El contenido de los Convenios Colectivos*, cit., págs. 37-53; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos", *DL*, núm. 25, 1988, págs. 25-53; GARCIA MURCIA, J.: "Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales", *AL*, núms. 23 y 24, 1988, págs. 1289-1296 y 1345-1351; BLASCO MARTORELL, F.: "Cláusulas normativas y obligacionales en los Convenios Colectivos. Criterios jurisprudenciales y doctrinales. Tratamiento de estas cláusulas en la Reforma Laboral", *RTL*, núm. 61, 1994, págs. 525-531.

<sup>1629</sup> Fruto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales que se ampara y se consagra en el art. 37.1 CE. RODRIGUEZ PIÑERO, M.: "Los límites constitucionales de la contratación colectiva", *RL*, núm. 8, 1992, págs. 1-7; DURAN LOPEZ, F.: "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, núms. 15-16, 1990, págs. 7-37. Sobre la evolución seguida por la negociación colectiva, RIVERO LAMAS, J.: "La contratación colectiva en derecho español", *RPS*, núm. 105, 1975, págs. 5-36; VALDESDAL RE, F.: "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", *RPS*, núm. 137, 1983, págs. 395-444.

<sup>1630</sup> Se está haciendo referencia en estos casos a la posibilidad de que la empresa se separe o aparte del régimen salarial fijado en un convenio de ámbito superior, estableciendo su propio sistema remunerativo distinto y, desde luego, de menor cuantía que el fijado en la unidad de negociación suprapresarial (art. 82.3 ET). Un estudio global sobre este tema puede encontrarse en BAYLOS GRAU, A.: "Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (coord. VALDESDAL RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994, págs. 322-340; del mismo autor: "Cláusulas de descuelgue", AA.VV.: *Reforma Laboral y la Negociación Colectiva*, cit., págs. 101-126 y "Cláusulas de descuelgue, Reflexiones jurídicas en torno al nuevo modelo de relaciones laborales", *Gaceta sindical*, núm. 128, 1994, págs. 50-57; GONZALEZ ORTEGA, S.: "La reforma de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma laboral de 1994*, (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.) Madrid (Marcial Pons), 1994, págs. 345-352; CASAS BAAMONDE, M.E.: "Descuelgue' salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I) y (II)", *RL*, núms. 4 y 5, 1995, págs. 1 y ss.; GARRIDO PEREZ, E.: "Las cláusulas de descuelgues alarial en la nueva regulación estatutaria", *RL*, núm. 8, 1995, págs. 1441.

instrumento colectivo encomendado a la Administración (con base a su recepción a efectos de registro) con carácter previo a su denuncia ante los órganos jurisdiccionales.

## 1.2.- Unidades negociables

1.- Ambito territorial. Al respecto es preciso significar, en primer lugar, que en este sector de la minería del carbón la unidad de negociación dominante es la empresa<sup>1631</sup>, bien como centro de trabajo<sup>1632</sup>, bien como grupo de distintos centros<sup>1633</sup>, habida cuenta que el impacto más nítido de la crisis económica y de la evolución tecnológica se aprecia, sin duda, en la mayor descentralización en materia negocial<sup>1634</sup>.

<sup>1631</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Negociación colectiva y principio de unidad de empresa", *RL*, núm. 17, 1991, págs. 7-24.

<sup>1632</sup> La fórmula legal de remitir una materia al convenio colectivo o, "en su defecto", al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores aparece en repetidas ocasiones en la nueva formulación estatutaria tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo. GARCIA MURCIA, J.: "Función, significado y tipología de los Acuerdos de Empresa", *DL*, núm. 46, 1995, págs. 37-56; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y MARTINEZ BARROSO, M.R.: "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por Acuerdos de Empresa: el supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", *La Ley*, núm. 3779, 15 de mayo de 1995, pág. 2, nota 8.

Pudiera darse el caso de que un convenio colectivo de empresa (o de ámbito superior a ella) no hubiera contemplado alguna de las cuestiones en las que cabe la función subsidiaria de un acuerdo *ad hoc* y los representantes de los mineros en el centro pactaran con el empresario sobre alguna de ellas. Vid., ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "Una nueva ordenación de poderes en las relaciones laborales", AA.VV.: *Reforma laboral y Negociación Colectiva*, cit., pág. 87;

<sup>1633</sup> Al a unidad de negociación empresarial se puede acomodar tanto la empresa de estructura simple como la compleja, constituida por un grupo de empresas diferenciadas jurídicamente y agrupadas bajo una dirección económica común, de forma que no es en modo alguno inusual en la práctica negocial del sector la existencia de estos convenios plurales, si bien nada impide la adhesión posterior por parte de las restantes unidades de negociación al convenio colectivo de una de las sociedades del grupo minero. Sobre la estrategia de los grupos en materia de negociación colectiva, vid., por todos, CAMPS RUIZ, L.M.: *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madrid (MTSS), 1986, págs. 117-123.

Estas unidades de negociación dentro de los grupos de empresas son, por tanto, unidades verticales que comprenden una pluralidad de empresas y a todos sus trabajadores, cuyo régimen común de condiciones de trabajo se articula sobre la previa existencia de unas circunstancias objetivas situadas en las características económicas de las empresas, en su vinculación estructural societaria o en la especificidad de sus objetivos empresariales de producción. RIVEROLAMAS, J.: "La legitimación empresarial para la negociación colectiva Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en los grupos de empresas", AA.VV.: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS), 1993, pág. 99.

<sup>1634</sup> TREU, T.: "La negociación colectiva de empresa: estructura y procedimiento (I)", *RL*, núm. 2, 1987, pág. 80. El "renacimiento del universo cerrado de la empresa" y "la peculiar ciudadanía de empresa" han sido puestos de relieve por BAYLOS GRAU, A.: *Der echo del Trabajo: un modelo para armar*, Madrid (Trotta), 1991, págs. 87 y ss.

Por muy diversos motivos, todos ellos conectados con el crecimiento en las dimensiones de las explotaciones carboníferas, a éstas les resulta necesaria la constitución de unidades menores que, gozando de cierta autonomía dentro de la organización global de cada explotación, adquieran una identidad propia desde el punto de vista laboral, a pesar de que permanezcan fuertemente integradas en el conjunto de la empresa y, por ello, dependientes de la misma a efectos económicos y jurídicos. En definitiva, tanto la dispersión geográfica de las unidades extractivas de las empresas mineras conforme se encuentran localizados los filones de mineral, como la diversificación y con ello la mayor complejidad de proceso de extracción, las necesidades de descentralización organizativa, la búsqueda de la propia eficacia económica de las organizaciones mineras..., todos estos factores conducen a la parcelación de la actividad empresarial minera en unidades menores con un mayor o menor grado de autonomía o, en otras palabras, todo ello lleva a que surja el centro de trabajo como unidad organizativa diferenciada de la empresa<sup>1635</sup>. En fin, y en este último supuesto, los acuerdos de empresa tienen como partes negociadoras -lógicamente- al empresario y a los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales, siendo su indudable función la de adaptar o flexibilizar la regulación laboral según las singulares y específicas necesidades empresariales<sup>1636</sup>.

De este modo, y por lo que respecta a la estructura convencional empresarial, las expresiones empleadas son de diversa índole: se establece así, por ejemplo, la extensión del convenio a todas las explotaciones, talleres, oficinas y servicios que posee actualmente la empresa minera en cuestión y aquellos que se puedan crear durante su vigencia<sup>1637</sup>; en otras ocasiones se precisa la concreta amplitud geográfica empresarial, vinculada a un determinado

---

<sup>1635</sup> CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Madrid (Trotta), 1992, pág. 29.

<sup>1636</sup> CASAS B AAMONDE, M.E.: "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994, págs. 299-301.

<sup>1637</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 1); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 1); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 1); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 1); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 2); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Mina Sierra de Arcos y Alconisa) (en sus arts. 1, respectivamente).

término municipal<sup>1638</sup>; o, más genéricamente, se alude a todo el ámbito de la empresa<sup>1639</sup> o del centro de trabajo<sup>1640</sup>.

En segundo lugar, el progresivo incremento de las dimensiones de las explotaciones mineras como resultado de la concentración económica, cuando alcanza determinado grado hace preciso crear un nuevo tipo de estructuras empresariales, denominados grupos de sociedades o grupos de empresas, sin que sea suficiente la simple subdivisión en un número diversificado de centros de trabajo. La determinación de quiénes han de ser los sujetos capacitados o legitimados para protagonizar la negociación del convenio y para que éste adquiera la eficacia propia de los convenios estatutarios es una cuestión sobre la que se han vertido distintas interpretaciones doctrinales<sup>1641</sup>. En efecto, con la existencia de grupos de empresas se acusa la presencia de una unidad de decisión en la gestión empresarial minera que ejerce su dominio sobre las filiales por circunstancias de carácter empresarial e internas al propio grupo. En este contexto parece claro que la parte empresarial en la negociación del convenio se asimila más a la presencia en un típico convenio de empresa que a otro de sector; por tal motivo, la imposición como requisito negocial de la constitución de una asociación empresarial tan sólo supondría un nuevo obstáculo formal que dificultaría el acuerdo, pues si realmente se llegara a constituir la asociación, ésta obedecería exclusivamente al cumplimiento *pro forma* de un condicionante legal carente de todo sentido<sup>1642</sup>. En conclusión, y sin perjuicio de un tratamiento posterior, serán las empresas integradas en el grupo minero las que podrán designar directamente los componentes de la comisión negociadora; en

---

<sup>1638</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 1.f); Convenio para la empresa MSP (art. 1); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 2); Convenio para la empresa minera Jove (art. 3); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 1).

<sup>1639</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 2); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 1); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 1); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 1); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 1); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 2).

<sup>1640</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 1); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay caso) (art. 1); Convenio para la empresa SAMCA (Lavadero "La Val") (art. 1); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 2); Convenio para la empresa Minas Teuel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 2); Convenio para la empresa Lignotodk (art. 1).

El Convenio para la empresa Figaredo (art. 2) extiende su aplicación, por su parte, a todos los centros de trabajo de la empresa pero sitos en Asturias.

<sup>1641</sup> Analizadas detalladamente por CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., págs. 239-242.

<sup>1642</sup> CRUZ VILLALON, J.: *Lo c. ult. cit.*, pág. 241.

paralelo, y como interpretación más lógica, habría que entender capacitados para negociar por parte de los trabajadores tanto a la representación unitaria como a la de carácter sindical.

Junto a estas unidades de contratación empresarial coexisten, en tercer lugar, unidades de negociación sectoriales parceladas en ámbito geográfico provincial<sup>1643</sup>, unidad de contratación multiempresarial formada por empresas de una misma rama de la actividad económica que puede estar dividida en sectores especializados, como acontece, por ejemplo, con las minas metálicas y de carbón<sup>1644</sup>. Dentro de los convenios de ámbito provincial es la demarcación territorial del mismo nombre, lógicamente, su ámbito de aplicación, tal y como lo reseñan, con una u otra dicción, los distintos acuerdos del sector examinados<sup>1645</sup>.

2.- Ambito funcional. Resulta de todo punto imprescindible a la hora de determinar el ámbito funcional de las diversas disposiciones convencionales del sector tomar como punto de partida lo reseñado en el art. 1 de la OLMC (normativa sectorial a la que aquéllos se remiten en este punto), conforme al cual se establece como marco de aplicación la regulación de las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la explotación del carbón dentro de todo el territorio nacional. El art. 2 OLMC procede a detallar las actividades concretas a las que afecta, a saber:

---

<sup>1643</sup> Que constituye "un legado claro de las pautas de la negociación colectiva corporativa establecida en la segunda etapa del régimen franquista". MARTIN VALVERDE, A.: "Estructura y proceso de la negociación colectiva", *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, diciembre, 1992, pág. 23.

Sobre las unidades de negociación, entre otros, MERCADER UGUNA, J.R.: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid (Cívitas), 1994, págs. 85-122; VALDESDALRE, F.: "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", *RPS*, núm. 137, 1983, págs. 395-444; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "La estructura de la negociación colectiva y los Acuerdos Interprofesionales", AA.VV.: *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid (ACARL), 1984, págs. 21 y ss.; MARTIN VALVERDE, A. y RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTERREZ, F.: "Tendencias y perspectivas actuales de la negociación colectiva de empresa en España", *RL*, 1986, Tomo II, págs. 258-283; SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J.M.: "La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad", *REDT*, núm. 35, 1988, págs. 325-356; GONZALEZORTEGA, S.: "Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva", *REDT*, núm. 30, 1987, págs. 187-205; SAGARDOYBENGOECHEA, I.A.: "La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto", *REDT*, núm. 16, 1983, págs. 503-520.

<sup>1644</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 736.

<sup>1645</sup> Acompañando con alguna frecuencia expresiones tales como que "el convenio incluye a todos los centros de trabajo enclavados en la provincia, aún cuando la central o domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia" (Convenio provincial de León -art. 2- y Convenio provincial de Palencia -art. 1-), o bien exceptuando expresamente a aquellas empresas sitas en la demarcación provincial que regulen sus relaciones laborales mediante un convenio de empresa (Convenio provincial de Asturias -art. 1-).



- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigación y reconocimientos.
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras.
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral.
- Hornos de producción de "cok" (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

Expuesta la premisa principal, cabe observar la redacción mucho más escueta y no tan detallista prevista en los convenios, por más que no falten excepciones de notable precisión<sup>1646</sup>, cuando no el fácil recurso a la remisión expresa a la OLMC para su delimitación<sup>1647</sup>. Más interés presentan los intentos de desmembración por subsectores, hulla o antracita<sup>1648</sup>, aunque, en la mayor parte de las ocasiones, los convenios suelen incluir (erróneamente) dentro del ámbito funcional la regulación de las relaciones laborales entre la empresa de que se trate y los trabajadores integrantes de su plantilla<sup>1649</sup>.

---

<sup>1646</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 1), que precisa la sujeción al mismo de las actividades de extracción de carbón en minas de explotación a cielo abierto, así como las de investigación y reconocimiento, aprovechamiento de carbones y demás actividades secundarias o complementarias de las mismas.

<sup>1647</sup> Convenio provincial de León (art. 1); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 1); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 1); Convenio para la empresa minera Jove (art. 4); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 1).

<sup>1648</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 1); en el mismo sentido el Convenio provincial de León (art. 1), que admite, además, la posible adhesión al presente convenio de las restantes empresas de explotación de carbón que no sean de antracita, inclusive hulla, en tanto no les afecte otro distinto.

El Convenio provincial de Palencia (art. 2) extiende su aplicación, por otra parte, tanto a las empresas dedicadas a la explotación de hulla como de antracita que no dispongan de Convenio propio de empresa. Se debe aclarar, no obstante, que la excepción referida a la no disposición de convenio empresarial se introduce a partir del Convenio suscrito en 1988.

<sup>1649</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 1); Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 1); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 1); Convenio para la empresa MSP (art. 1); Convenio para el pozo La Camocha (art. 1); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 2); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 2).

3.- Ambito personal. La mayoría de los convenios del sector analizados regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas vinculadas por el acuerdo, independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la duración de sus contratos<sup>1650</sup>, aunque, en alguna ocasión excepcional -y sin justificación suficiente constituyendo, por tanto, una desigualdad de trato "irracional" e "irrazonable" en el sentir jurisprudencial<sup>1651</sup>- se establece la exclusiva aplicación para aquellos trabajadores con contrato indefinido<sup>1652</sup> (típico y recomendable para el sector minero, sobre todo para aquellas labores dotadas de elevadas dosis de peligrosidad que aconsejan una experiencia acumulada por quienes las desarrollan). Por si duda hubiere se entiende necesario precisar ocasionalmente que la aplicación del convenio se extiende tanto a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del mismo como a los que ingresen con posterioridad en sus plantillas<sup>1653</sup>.

En fin y por lo demás, las exclusiones previstas suponen normalmente un mero recordatorio de que sus cláusulas no rigen para las personas exceptuadas de la aplicación del Derecho del Trabajo por la legislación laboral general<sup>1654</sup>, fundamentalmente en lo que

---

<sup>1650</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 2); Convenio provincial de Palencia (art. 3); Convenio para el pozo La Camocha (art. 1); Convenio para la empresa Minas Esucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 1); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 1); Convenio para la empresa Lignotok (art. 2); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 2).

<sup>1651</sup> Sobre la exclusión de trabajadores temporales del ámbito de aplicación del convenio, ALONSO GARCIA, M.: "Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los Tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo: una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución", *REDT*, núm. 29, 1987, págs. 129 y ss.; y "Sobre el examen de fondo del Tribunal Constitucional de discriminaciones ya corregidas y amparadas por los Tribunales ordinarios; de nuevo a propósito de los trabajadores no fijos y las unidades de contratación", en ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo V, Madrid (Cívitas), 1988, págs. 282 y ss.; FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos", *RL*, núm. 9, 1988, págs. 18 y ss.

<sup>1652</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 2). El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 3) excluye, por su parte, a los contratados con carácter eventual para trabajos en prácticas y para la formación (modalidad contractual ésta actualmente desaparecida), de alta especialización y de obras o servicios determinados. Con más acierto, el Convenio para la empresa Lignitos (art. 3) determina su expresa aplicación al personal con contrato eventual o por tiempo u obra determinado a excepción de las normas referentes a promociones y ascensos que sólo serán de aplicación al personal fijo de plantilla.

<sup>1653</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 2); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 1.b); Convenio para la empresa Figaredo (art. 2); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 3); Convenio para la empresa Anticistas de Gilón (art. 2); Convenio para la empresa minera Jove (art. 1); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 2); Convenio para la empresa Lignotok (art. 2).

<sup>1654</sup> Por ejemplo, los Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (arts. 2, respectivamente) y para la empresa Coto Minero del Sil (art. 3), que excluyen genéricamente al personal

respecta a los cargos de alta dirección o alto consejo en quienes concurren las circunstancias previstas en el art. 1.3 c) ET<sup>1655</sup>. En alguna ocasión, se excluye también a las personas con relación laboral de carácter especial de alta dirección del art. 2.1 a) ET regida por el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto<sup>1656</sup>.

4.- Ambito temporal. Habida cuenta, de un lado, la inexistencia de un precepto que imponga una duración mínima a la vigencia de un determinado convenio y la consiguiente libertad contractual de las partes para establecer la que estimen más conveniente, en previsión coherente con la autonomía negocial que el art. 37.1 CE consagra<sup>1657</sup>; y, de otro, el rápido desfase en las condiciones económicas, se puede explicar la tendencia general a una duración reducida de los convenios<sup>1658</sup>. Suele ser habitual así en el sector minero una duración oscilante entre uno<sup>1659</sup> y dos años<sup>1660</sup> (aunque no falten convenios que se mantienen durante tres<sup>1661</sup> o incluso cuatro<sup>1662</sup>).

---

comprendido en el art. 1.3 ET.

<sup>1655</sup> Convenio provincial de León (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 3); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 1.b); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 2); Convenio para el pozo La Camocha (art. 1); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 2); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 2); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 2); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 2); Convenio para la empresa Lignotock (art. 1).

<sup>1656</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 1); Convenio para el pozo La Camocha (art. 1); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 3), que excluye asimismo a los Titulados Superiores (Ingenieros y Licenciados) y asimilados; Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 2); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 2); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 2); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "LaVal", Mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 2).

<sup>1657</sup> RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ, F.: "Vigencia de los convenios colectivos de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo XII, Vol. 2, Madrid (Edersa), 1995, págs. 131-180.

<sup>1658</sup> La periodicidad anual o bianual ha podido encontrar como precedente las reglas sobre duración mínima y fecha de entrada en vigor previstas en cada momento por la legislación general sobre convenios. Así, en un primer período, se fijaba una presunción de duración bianual de los pactos colectivos en virtud del art. 12 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. El segundo paso tuvo como fundamento el art. 11 de la Ley de Convenios Colectivos de 1973, en el cual se establecía una duración mínima de dos años. Posteriormente se impuso la duración anual en base a la disposición adicional tercera del Real Decreto Ley de Relaciones de trabajo. Por otra parte, todos los Acuerdos Interfederales contuvieron recomendaciones de variado tenor en favor de la duración bianual, a saber: el AMI de 1980 establecía la conveniencia de un vigencia inferior a dos años; el AI de 1983 invitaba a un vigencia superior a un año; y el AES-AI de 1985 recomendaba que los convenios tuviesen una duración de dos años.

<sup>1659</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 1.c); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 4); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 3); Convenio para la empresa UMESA (art. 2); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 4); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 3); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 2); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Mina Sierra de Arcos) (art. 3); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 3); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 4).

Los plazos apuntados se refieren a su conjunto, sin que se haya localizado supuesto alguno que cuente con períodos de vigencia distintos para grupos homogéneos de materias dentro del mismo convenio, según posibilita el art. 86.1 ET; así, cláusulas de contenido no estrictamente retributivo, referidas a determinadas materias menos sometidas a constantes variaciones coyunturales (piénsese, por ejemplo, en la regulación de los traslados o ascensos, en la representación sindical en la empresa, en cuestiones disciplinarias, etc.) aconsejan que su vigencia se prolongue durante bastante tiempo sin problemas<sup>1663</sup>.

En lo que afecta a la entrada en vigor, se suele establecer una fecha fija a partir de la cual despliegan efectos, normalmente coincidente con el inicio del año natural<sup>1664</sup>, circunstancia que sin duda encuentra justificación en que los grandes indicadores económicos (IPC) se valoran en función también del año natural. En algunas ocasiones se indica de forma expresa que la entrada en vigor se producirá con independencia de cuál sea la fecha de

---

<sup>1660</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio provincial de Palencia (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 2); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 2); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Lavadero "La Val") (art. 3); Convenio para la empresa Lignitos (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 3); Convenio para la empresa Lignitock (art. 3); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 3).

<sup>1661</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 2); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 2); Convenio para la empresa MSP (art. 2); Convenio para el pozo La Camocha (art. 2); Convenio para la empresa minera Jove (art. 2); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 3); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 3).

<sup>1662</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 3); Convenio para el pozo La Camocha (art. 3); Convenio para la empresa Figaredo (art. 1); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 2); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 3).

<sup>1663</sup> RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTERREZ, F.: "Vigencia de los convenios colectivos de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo XII, vol. 2, 2ª edición, Madrid (Edersa), 1995, pág. 150.

<sup>1664</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 3); Convenio provincial de Palencia (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 4); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 2); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 2); Convenio para la empresa MSP (art. 2); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 2); Convenio para el pozo La Camocha (art. 4); Convenio para la empresa Figaredo (art. 1); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 3); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 3); Convenio para la empresa UMESA (art. 2); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 3); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 3); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 3); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 2); Convenios para las empresas SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 3, en cada uno de ellos); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 3); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 3); Convenio para la empresa Lignitos (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvina) (art. 3).

publicación oficial<sup>1665</sup> o, por contra, se hace depender de factores tales como el día de la firma del pacto<sup>1666</sup> o del día de su publicación en correspondiente periódico oficial<sup>1667</sup>.

En cuanto a la finalización de su vigencia la mayor parte de los convenios se ajustan al modelo propuesto por el art. 85. d) ET. Se procede así a fijar un plazo de preaviso variable entre el mes<sup>1668</sup>, los dos<sup>1669</sup> o los tres meses<sup>1670</sup> con anterioridad a la expiración de su vigencia; aunque no falten ejemplos en que no se prefija ningún plazo concreto, admitiendo la posibilidad de denuncia hasta momentos antes del vencimiento<sup>1671</sup>. En cuanto a las formalidades a seguir para llevar a cabo la misma, se suele exigir la forma expresa<sup>1672</sup>, incluso por escrito<sup>1673</sup>, si bien no faltan fórmulas genéricas (como aquéllas que aluden a la necesidad de proceder a la denuncia en la forma y modo procedente<sup>1674</sup>), claramente insatisfactorias por

---

<sup>1665</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 3); Convenio para la empresa minera Jove (art. 2); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 1.c).

<sup>1666</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 4); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 3).

<sup>1667</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 2).

<sup>1668</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 2); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 3); Convenio para la empresa Figaredo (art. 1); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 3); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 31); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 2); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 24, 28 y 28, respectivamente); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 3); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 3); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 4).

<sup>1669</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 4); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 2); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 4); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 4)

<sup>1670</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 2); Convenio para la empresa UMESA (art. 3); Convenio para la empresa Lignotok (art. 4)

<sup>1671</sup> Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 7ª)

<sup>1672</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 2); Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); y Convenio para la empresa MSP (art. 2)

<sup>1673</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 3); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 7ª); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 2); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 31); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 4); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 24, 28 y 28, respectivamente); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 4).

<sup>1674</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 3); Convenio para la empresa Lignotok (art. 4)

la inseguridad que introducen. Igualmente se recoge -como regla general- que la denuncia puede provenir de cualquiera de las partes contratantes<sup>1675</sup>; aunque, en algún supuesto excepcional, cuando la efectúen los representantes de los trabajadores, se exigen requisitos adicionales, como, por ejemplo, que en ella se concreten los puntos básicos objeto de la futura negociación<sup>1676</sup>.

En esta variedad de fórmulas procede significar cómo ciertos convenios parten de considerar que la denuncia se entiende realizada automáticamente, sin necesidad de formalismo alguno<sup>1677</sup>, exigiendo ocasionalmente que la empresa proporcione a la representación social todos los medios necesarios para la elaboración de la plataforma de negociación del siguiente convenio colectivo, con una antelación mínima a la finalización de la vigencia del convenio<sup>1678</sup>; se trata, en este supuesto, de una renuncia positiva al acto expreso de denuncia del convenio, teniéndose por realizada en todo caso, al objeto de evitar que su ausencia por cualquier motivo provoque la prórroga del acuerdo en los términos del art. 86.3 ET.

Todo sin olvidar que, una vez denunciado el convenio, y hasta no que se logre un nuevo acuerdo expreso (que derogaría en su integridad el anterior salvo en aquellos aspectos que expresamente se mantengan *ex art. 86.4 ET*), perderán vigencia las cláusulas

---

<sup>1675</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Gaizarro (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); Convenio para la empresa MSP (art. 2), que exige notificación al director de la empresa si se realiza por los trabajadores o al comité de empresa si se realiza por aquélla; Convenio para la empresa HUNOSA (art. 3); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 7ª); Convenio para la empresa Figaredo (art. 1); Convenio para La Carbonifera del Ebro (art. 2); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 3); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 31); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 4); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 2); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alcornisa) (arts. 24, 28 y 28, respectivamente); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 3); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 4); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 4); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 4).

<sup>1676</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldo mero García (art. 2)

<sup>1677</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 4.2); Convenio provincial de Asturias (art. 3.2); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (art. 2); Convenio para la empresa minera Jove (art. 2); Convenio para la empresa Minas Esucha (Centro de trabajo Aun Hay Caso) (art. 3), el cual precisa que las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a la firma del próximo convenio en el cuarto trimestre de 1995, con lo que se entiende automáticamente denunciado sin necesidad de la comunicación a la autoridad laboral ni a ninguna de las partes.

<sup>1678</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 2).

obligacionales. Respecto a las cláusulas normativas, y en defecto de pacto<sup>1679</sup>, se producirá, por contra, su prórroga automática<sup>1680</sup>.

La práctica totalidad de los convenios sostienen, expresa<sup>1681</sup> o tácitamente<sup>1682</sup>, la prórroga automática del texto por un año más en caso de ausencia de denuncia, repitiendo lo dispuesto en art. 86.2 ET, si bien no faltan ejemplos que, acogidos a la permisiva regulación legal, contemplan otro período de prórroga concreto<sup>1683</sup> o sometido a concisión (así, por su frecuencia, la firma del próximo convenio<sup>1684</sup> -que derogará al convenio anterior "salvo los aspectos que expresamente se mantengan", tal y como señala el art. 86.4 ET-).

### 1.3.- Partes negociadoras

Dejando al margen aquellos convenios que, incumpliendo lo previsto en el art. 85.2 ET, ignoran el carácter de contenido mínimo negocial que tiene el detallar las partes

---

<sup>1679</sup>RODRIGUEZPIÑERO, M.: "Ley y convenio colectivo en la reforma del mercado de trabajo", *RL*, 1993, Tomo II, pág. 15, quien señalaba que "con anterioridad a la reforma la prórroga forzosa ha podido contribuir durante sus años de vigencia a restar dinamismo a la negociación". No obstante lo cual, el legislador ha previsto una cláusula de garantía por la que, en defecto de pacto expreso, la prórroga forzosa rige como norma de derecho supletorio. No puede desconocerse que la vigencia prorrogada del contenido normativo de los convenios denunciados y vencidos es una medida en camino a la adopción de seguridad jurídica y de estabilidad normativa al sistema de relaciones en su conjunto; a ofrecer certeza al marco que define los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, pues, en ausencia de norma colectiva, quedan faltos de concreción. VALDES DAL-RE, F.: "Algunos aspectos de la reforma en el marco de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994, pág. 287.

<sup>1680</sup> STSJ/Madrid del 7 de octubre de 1989 (Ar. 95), que versa en torno al posible prórroga de la vigencia del concepto salarial "prima de producción", por ser parte del contenido normativo del convenio. La sentencia estima, sin embargo, que "las partes han de estar y pasar por lo que pactaron, tal y como deviene el art. 37 CE y 1256 y ss. del CC y como el ámbito temporal del convenio suscrito... establece el comienzo de su vigencia a partir del día 1 de enero de 1987, ello conlleva sin más la aplicación de dicho convenio, que sin duda, al establecer condiciones más favorables para los trabajadores es plenamente operativo".

<sup>1681</sup> Convenio provincial de León (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 3); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 2); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 4); Convenio para la empresa MSP (art. 2); Convenio para la empresa HUNOSA (art. 3); Convenio para la empresa Figaredo (art. 1); Convenio para la empresa minera Jove (art. 2); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (art. 2); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 2); Convenio para la empresa Coto Minera del Sil (art. 2); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 3); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 4).

<sup>1682</sup> Convenio para la empresa ENCASUR; Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro.

<sup>1683</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 2), que habla de dos años o más.

<sup>1684</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 2); Convenio para la empresa UMESA (art. 3); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 4).

suscriptoras<sup>1685</sup>, cabe efectuar una valoración de los protagonistas de los convenios vigentes, aunque para ello no sean de gran ayuda aquéllos que se limitan a establecer simplemente su negociación por los representantes de la empresa y de los trabajadores, sin efectuar concreción adicional alguna<sup>1686</sup>.

Habida cuenta, la unidad de negociación preeminente en el sector es la empresa, los datos obtenidos revelan cómo el gran peso de las negociaciones recae, en lo que a la representación de los trabajadores hace, en las dos centrales sindicales mayoritarias en el sector, UGT<sup>1687</sup> y CC.OO<sup>1688</sup>, acompañadas, en ocasiones de USO<sup>1689</sup> y de eventuales asociaciones de profesionales<sup>1690</sup>. En el banco de representación de los empresarios se establece la lógica participación en las negociaciones del empresario o, más frecuentemente, de las personas que éste atribuya su representación *ad cassum*<sup>1691</sup>.

---

<sup>1685</sup> Convenio provincial de León; Convenio provincial de Asturias; Convenio provincial de Palencia; Convenio para la empresa Antacitas del Bierzo; Convenio para la empresa Antacitas de Gaizarro; Convenio para la empresa Antacitas de Marón; Convenio para la empresa MSP; Convenio para la empresa SGL Carbón; Convenio para la empresa Coto Minero del Sil; Convenio para la empresa Minas de Gador; Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira).

<sup>1686</sup> Convenio para la empresa MIBSSA (Preámbulo); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (Preámbulo); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 1). Además, el Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 1); Convenio para la empresa INCOMISA (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa SAMCA (Lavadero "La Val") (Preámbulo); Convenio para la empresa Lignitos (art. 1).

<sup>1687</sup> Convenio para la empresa Minas Escucha (Preámbulo); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (Acta de otorgamiento).

<sup>1688</sup> Convenio para la empresa minera Jove (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Minas de Ventana (Preámbulo).

<sup>1689</sup> Convenio para la empresa Aragón minero (Preámbulo); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Mina Sierra de Arcos) (Preámbulo); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Alcorisa) 1994 (Preámbulo).

<sup>1690</sup> Convenio para la empresa Antacitas de Gillón (Acta de otorgamiento); Convenio para el pozo La Camocha (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Figaredo (Acta de otorgamiento).

<sup>1691</sup> Un representante: Convenio para la empresa SGL Carbón (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Minas de Gador (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Lignitock (Acta de otorgamiento). Dos representantes: Convenio para la Compañía minera Jove (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (Preámbulo); Convenio para la empresa Aragón minero (Preámbulo); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (Preámbulo); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Alcorisa) (Preámbulo). Tres representantes: Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Sierra de Arcos) (Preámbulo). Cuatro representantes: Convenio para empresa Figaredo (Acta de otorgamiento). O seis representantes: Convenio para el pozo La Camocha (Acta de otorgamiento).



En los convenios provinciales se debe considerar la exclusiva legitimación inicial de las asociaciones de empresariales mineras<sup>1692</sup> que, en el ámbito geográfico y funcional del convenio, cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados (art. 87.3 ET), siendo además necesario que los empresarios ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio para que cuenten con la oportuna legitimación adicional<sup>1693</sup>.

Problemas particulares plantea la negociación colectiva en un grupo empresarial, pues al ser unidades supraempresariales se deben regir (en cuanto a los presupuestos legales para negociar) por las reglas legales previstas en el ET para los convenios de ámbito superior a la empresa, en cuanto se refiere a la formación del banco social y al número de miembros de la comisión negociadora. No se considera, sin embargo, que las asociaciones empresariales deban ser necesariamente los sujetos legitimados para negociar en estas unidades no sectoriales, pues los empresarios agrupados también tienen capacidad para negociar convenios colectivos, sin que se deban someter inexcusablemente a la mediación de una asociación patronal para intervenir en las negociaciones. Y ello porque en estos supuestos no es precisa la representatividad institucional reconocida a asociaciones empresariales por la Ley para establecer un convenio de eficacia general al tratarse de una negociación conjunta y nominativa de empresarios<sup>1694</sup>.

Se detecta además y como prácticas habituales el reconocimiento expreso de ambas partes negociadoras como interlocutores válidos y legítimos para negociar el convenio en

---

<sup>1692</sup> El fenómeno asociativo de los empresarios adquiere relieve en España con el siglo XX, concretamente cuando se constituyen algunas Federaciones territoriales en Cataluña y País Vasco como, por ejemplo, "Círculo Minero de Vizcaya". Cfr. OJEDA AVILES, A.: *Derecho Sindical*, 6ª edición, Madrid (Tecnos), 1992, pág. 147, nota 24.

<sup>1693</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), cit., págs. 265-269; GONZALEZ ORTEGA, S.: "La Reforma de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994, págs. 363-372.

En el Convenio provincial de León, por ejemplo, la única asociación empresarial legitimada es AEPMA (Preámbulo). Igual ocurre en el Convenio provincial de Palencia en el cual está legitimada la Asociación de Empresarios Productores de Carbón de Palencia (Preámbulo).

<sup>1694</sup> RIVERO LAMAS, J.: "La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación de los grupos de empresas", AA.VV.: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, cit., págs. 96-112.

cuestión<sup>1695</sup>, la designación explícita del presidente y secretario de la comisión deliberadora<sup>1696</sup> o la previsión de que las partes acudan a las deliberaciones de la comisión negociadora acompañadas de sus respectivos asesores, quienes tendrán voz pero no tendrán derecho a voto, acogiendo expresamente la posibilidad prevista en el art. 88.2 ET<sup>1697</sup>.

#### 1.4.- Comisión Paritaria

Aunque la designación de la comisión paritaria<sup>1698</sup> de la representación de las partes negociadoras es contenido obligatorio de todo convenio conforme al art. 85.2 e) ET, en tanto órgano específicamente diseñado para conocer de cuantas cuestiones le sean atribuidas<sup>1699</sup>, se encuentran ejemplos que obvian el mandato legal y guardan silencio absoluto al respecto<sup>1700</sup>, incumpliendo, por tanto, un requisito *sine qua non* para su propia validez.

---

<sup>1695</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (Preámbulo); Convenio para la empresa Minas de Ventana (Preámbulo); Convenio para el pozo La Camocha (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Figaredo (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Antracitas de Guillón (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa INCOMISA (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Hullera Vaso-leonesa (art. 1); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (Acta de otorgamiento)

<sup>1696</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (Preámbulo); Convenio para la empresa Figaredo (Acta de otorgamiento)

<sup>1697</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Guillón (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa minera Jove (Acta de otorgamiento); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (Acta de otorgamiento)

<sup>1698</sup> "Pueden conceptuarse los comités paritarios como aquellos órganos de composición mixta, conformados por representantes del banco social y del banco empresarial, que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el contenido del mismo, y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo". ALEMAN PAEZ, F.A.: *Las Comisiones Paritarias*, Madrid (Cívitas), 1996, pág. 23.

<sup>1699</sup> VALDES DAL-RE, F.: "Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos", *RPS*, núm. 109, 1976, págs. 55 y ss.; MARTINEZ GIRON, J.: *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., págs. 31-91 y "puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo", *AL*, núm. 43, 1988, págs. 2525-2535; CRUZ VILLALON, J.: "La intervención de las Comisiones Paritarias de Convenios Colectivos en la resolución de conflictos", *RPS*, núm. 146, 1985, págs. 203 y ss.; MARTINEZ EMPERADOR, R.: "Aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios Colectivos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), 2ª edición, Tomo XII, volumen 2º, Madrid (Edersa), 1995, págs. 252-334; PEREZ ESPINOSA, F.: "Presente y futuro de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos", AA.VV.: *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, Madrid (IELSS), 1985, págs. 427 y ss.; DEL REY GUANTER, S.: "Arbitraje, Comisiones Paritarias y proceso", *TL*, núm. 6, 1986, págs. 112 y ss.; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.: "Comisión Paritaria de los Convenios colectivos y competencias de la jurisdicción del orden social", AA.VV.: *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1991; GOERLICH PESET, J.M.: "Notas sobre el régimen orgánico de la Comisión Paritaria del convenio", *AL*, núms. 36 y 37, 1988, págs. 2109-2116 y 2165-2174, respectivamente

<sup>1700</sup> Convenio para la empresa INCOMISA; Convenio para la empresa SAMCA (Centro de trabajo Lawadero "La Val")

Sobre esta comisión paritaria<sup>1701</sup> (a la que también se denomina "Comisión de Vigilancia"<sup>1702</sup>, "Comisión de Seguimiento"<sup>1703</sup>, "Comisión de Vigilancia y Seguimiento"<sup>1704</sup>, "Comisión Mixta"<sup>1705</sup>, "Comisión Mixta Interpretativa"<sup>1706</sup>, e incluso "Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación"<sup>1707</sup>) se establece que su composición, como indica el propio nombre, se constituirá por igual número de miembros en la parte empresarial y en la de los trabajadores (aunque no faltan convenios en los cuales la aparente finalidad de un número idéntico de miembros se ignora y el número de integrantes de una de las partes supera el de los miembros de la contraria<sup>1708</sup>). No obstante lo anterior, no parece que la simetría en la composición constituya un requisito esencial para la validez de la constitución de la comisión, pues el carácter paritario que el ET predica de ésta va más bien referido a la toma de acuerdos en su seno<sup>1709</sup>. Normalmente, y en aras a dotarla de operatividad, sus integrantes oscilan entre dos<sup>1710</sup> o tres<sup>1711</sup>, aunque según la entidad del convenio se elevan a cuatro<sup>1712</sup>, cinco<sup>1713</sup> e

<sup>1701</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art.4); Convenio para la empresa Hijos de Bal domero García (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 43); Convenio para la empresa MSP (art. 8); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art.49); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 58); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final tercera); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art.17); Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la empresa Minas Esucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art.40); Convenio para la empresa MIBSSA (art.7); Convenio para la empresa Aragón Minero (art.30); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 19); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (antes del articulado); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 27, en ambos); Convenio para la empresa Lignotok (art. 8); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 16); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art.3).

<sup>1702</sup> Convenio provincial de Asturias (capítulo IX); Convenio para la empresa HUNOSA (disposiciones adicionales); Convenio para la empresa minera Jove (antes de los Anexos).

<sup>1703</sup> Convenio para la empresa Minas de Ventana (art.43); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 2ª).

<sup>1704</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (capítulo VII).

<sup>1705</sup> Convenio provincial de León (disposición final 3ª); Convenio para la empresa SGL Carbón (art.72).

<sup>1706</sup> Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (capítulo IX); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (disposición final 4ª).

<sup>1707</sup> Convenio provincial de Palencia (capítulo IX).

<sup>1708</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art.17), en que por parte de la empresa existen dos integrantes de la comisión paritaria (el administrador y el jefe de personal) y por parte de los trabajadores cuatro miembros.

<sup>1709</sup> MARTINEZ GIRON, J.: *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, cit., págs. 49-50; GOERLICH PESET, J.M.: "Notas sobre el régimen orgánico de la Comisión Paritaria del convenio", cit., págs. 2110-2111.

<sup>1710</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (disposición final 4ª), que prevé su posible sustitución por quienes designe el comité de empresa o la dirección de la misma; Convenio para la Compañía minera Jove (antes de los Anexos); Convenio para la compañía General Minera de Teruel (art. 19); Convenio para la empresa Lignotok (art. 8).

incluso siete<sup>1714</sup>. Curiosa es la ambigüedad de cláusulas en las que se remite la designación de los vocales de la comisión a cada momento en que deba actuar, de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la parte social, entre quienes hayan asistido a las deliberaciones del acuerdo<sup>1715</sup>; o cuando no se dispone su integración directamente por el pleno de la representación económica y social componente de la comisión negociadora del convenio<sup>1716</sup>.

También es frecuente contemplar que los miembros titulares de la comisión pueden ser asistidos por los asesores que cada parte estime convenientes<sup>1717</sup>, sin que falten disposiciones relativas al nombramiento de un presidente<sup>1718</sup> o de un secretario de la misma<sup>1719</sup>.

Las funciones normalmente atribuidas a este órgano bilateral permanente, cuya misión consiste fundamentalmente "en regular, por medio de decisiones unánimes, los salarios y

<sup>1711</sup> Convenio para la empresa Anticitas de Gaitzaro (art. 4); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 3ª), que prevé, además, la posible sustitución de los vocales titulares por suplentes de forma nominativa o personal; Convenio para la empresa MIBSSA (art. 7); Convenio para la empresa Aragón Mineo (art. 30); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Sierra de Arcos y Alconisa) (art. 27, en ambos); Convenio para la empresa Minas Teruel (Mina Elvina) (art. 16).

<sup>1712</sup> Convenio provincial de León (disposición final 3ª); Convenio provincial de Palencia (capítulo IX); Convenio para la empresa Anticitas del Bierzo (disposición final 2ª); Convenio para la empresa MSP (art. 8); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 49); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 58); Convenio para la empresa UMESA (art. 20).

<sup>1713</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (disposiciones adicionales que remiten a la disposición adicional 10ª del Convenio firmado en 1992); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (disposición final 3ª).

<sup>1714</sup> Convenio provincial de Asturias (capítulo IX).

<sup>1715</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 43).

<sup>1716</sup> Convenio para la empresa Minas Esucha (Centro de trabajo Aún hay Caso) (art. 40).

<sup>1717</sup> Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (antes del articulado); Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 7); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 72).

<sup>1718</sup> Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (antes del articulado); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 3ª); Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 20 y 7, respectivamente).

<sup>1719</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 3ª), estableciendo que por acuerdo unánime se procederá a la designación de un Secretario elegido entre los vocales titulares de la comisión negociadora paritaria; el Secretario, que dará fe de las actas, no tendrá voz ni voto en caso de que no reúna la condición de vocal de la comisión paritaria.

demás condiciones de trabajo del sector correspondiente", constituyendo la pieza clave del engranaje de los sistemas "dinámicos"<sup>1720</sup> de negociación, son las siguientes:

-- Sometimiento previo de toda cuestión o divergencia que se suscite en la interpretación del clausulado del convenio<sup>1721</sup>.

-- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado<sup>1722</sup> o cuestiones de aplicación del convenio<sup>1723</sup>.

-- Mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos<sup>1724</sup>.

-- Conocimiento de cuestiones relacionadas con enfermedades profesionales y con los reconocimientos médicos<sup>1725</sup>, de especial importancia en un sector como el minero con un elevado índice de siniestralidad laboral.

---

<sup>1720</sup> KAHN-FREUND, O.: *Trabajo y Derecho*, Madrid (MTSS), 1977, pág. 118.

<sup>1721</sup> Convenio provincial de Asturias (capítulo IX); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 43); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 49); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 58); Convenio para la empresa HUNOSA (disposición adicional 10ª); Convenio para la empresa Antacitas de Gijón (capítulo VII); Convenio para la empresa minera Jove (antes de Anexos); Convenio para la empresa Aragón minero (art. 30); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvia) (art. 16); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 19); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Sierra de Arcos y Alcosisa) (art. 27, en ambos). El Convenio para la empresa Figaredo (disposición final 3ª) sólo otorga legitimación al comité de centro minero y a la representación legal de la dirección de la empresa para plantear ante la comisión paritaria a cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. Los trabajadores con interés directo en la aplicación e interpretación de alguna cuestión concreta en relación con el convenio habrán de solicitarlo del comité de centro minero y éste, en caso de tratarse de cuestiones de carácter general, formulará ante la comisión paritaria la correspondiente petición.

<sup>1722</sup> Convenio provincial de Palencia (capítulo IX); Convenio provincial de León (disposición final 3ª); Convenio para el pozo La Camocha (disposición adicional 2ª); Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 30).

<sup>1723</sup> Convenio para la empresa Antacitas del Bierzo (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Antacitas de Gaiztaro (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (disposición final 4ª); Convenio para la empresa Figaredo (disposición final 3ª); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay caso) (art. 40); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 7); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (antes del articulado).

<sup>1724</sup> Convenio provincial de León (disposición final 3ª); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Hulleras de Langreo (antes del articulado); Convenio para la empresa UMESA (art. 20), que, en realidad, habla de arbitraje; Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (disposición final 3ª). El Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 5ª) se centra en la creación de una comisión para la solución de conflictos individuales y colectivos, de tal forma que, produciéndose una diferencia o discrepancia de criterio en cuestiones de trabajo, las partes se obligan a comunicarlo en el plazo de un día y aquella comisión paritaria se reúna en el plazo de otro para su resolución. Si transcurridos cinco días naturales desde la denuncia del conflicto no se produjera acuerdo de la comisión, las partes quedan en libertad de seguir los procedimientos que por Ley les puedan corresponder; añade, además, que durante la conciliación las partes en conflicto se obligan a suspender toda medida de presión, salvo las establecidas legalmente.

<sup>1725</sup> Convenio para la empresa Antacitas de Marrón (disposición final 4ª).

-- Fijación del incremento salarial<sup>1726</sup>.

-- Remisión a las competencias y funciones que se reseñan en el ET<sup>1727</sup>.

Otros contenidos previstos en los convenios sectoriales, también ocasionalmente recogidos, hacen referencia a la obligada asistencia a sus reuniones para ambas partes<sup>1728</sup>, incluso devengando por este concepto una dieta diaria igual a la abonada en las negociaciones del convenio<sup>1729</sup>; fijación de un plazo máximo para la celebración de la correspondiente reunión, a contar desde la convocatoria de cualquiera de las partes<sup>1730</sup>; establecimiento de un domicilio social para la comisión<sup>1731</sup>; fijación de la vinculatoriedad de los acuerdos que en el seno de la misma se adopten<sup>1732</sup>; disposición de que su actuación se llevará a cabo sin invadir en ningún momento las atribuciones conferidas a la empresa y a los representantes de los trabajadores<sup>1733</sup>, así como tampoco interferirá en la competencia que por ley corresponda a la autoridad laboral y a los órganos de la jurisdicción social<sup>1734</sup>.

---

<sup>1726</sup> Convenio provincial de León (disposición final 3ª). En esta misma línea, el Convenio para la empresa Minas de Ventana (Anexo 4º) determina que en mayo de 1994 la comisión de seguimiento propondrá a la dirección de la empresa aquellas modificaciones del texto que, en su conjunto, no supongan repercusión económica superior al 0,5% de la masa salarial anual, aplicándolas desde el día 1 de septiembre de 1994. Estas modificaciones se podían establecer bien respecto a diferentes categorías de trabajadores para su adaptación a las condiciones cambiantes de la mina, de forma que no modifique la estructura salarial de la empresa, bien respecto a otras condiciones del articulado del convenio; igualmente sobre su aplicación a otras cuestiones de índole social que proponga la comisión, siempre que repercutan directamente sobre los propios trabajadores o sus familiares inmediatos. El Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª) atribuye a la comisión paritaria el reparto de un fondo dotado por la empresa que mejore las retribuciones de aquellos trabajadores peor pagados por unidad de tiempo y que estén más desfavorecidos.

<sup>1727</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 8).

<sup>1728</sup> Convenio provincial de León (disposición final tercera); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 4); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (disposición final 4ª).

<sup>1729</sup> Convenio provincial de Asturias (capítulo IX).

<sup>1730</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 49); Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 7).

<sup>1731</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 20); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (capítulo VII); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 7).

<sup>1732</sup> Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición adicional 3ª); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (capítulo VII).

<sup>1733</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (disposición adicional 3ª).

<sup>1734</sup> Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 18ª).

Cabe añadir, en fin, que en el uso de la autonomía de su voluntad los interlocutores sociales pueden dar lugar a la constitución de comisiones especiales, tales como pueden ser, a modo de simple ejemplo, la comisión de estudios con el objetivo de proponer las modificaciones necesarias para la adecuación de los destajos<sup>1735</sup> o para homogeneizar los incrementos salariales<sup>1736</sup>.

### 1.5.- Cláusulas sobre el alcance y la estructura de la negociación colectiva

Los convenios sectoriales suelen recoger en su articulado ciertas disposiciones formales relativas a la determinación del alcance y estructura de la propia negociación colectiva, esto es, sobre el propio convenio en cuanto norma<sup>1737</sup>. De su análisis se pueden obtener las siguientes:

1.- Las representaciones negociadoras son conscientes de que la regulación por ellas establecida no puede abarcar todos los aspectos y cuestiones que surgen en el devenir de las relaciones laborales comprendidas dentro del respectivo ámbito de aplicación del convenio; proceden, por ello, al establecimiento de "cláusulas supletorias", que invocan la aplicación completiva de disposiciones generales con el objetivo de integrar aquellas materias no tratadas en el propio convenio o no desarrolladas en todos sus aspectos.

Las remisiones más habituales se realizan así, en abstracto, a las normas legales de carácter general<sup>1738</sup>, o concretamente al ET<sup>1739</sup>, al EM<sup>1740</sup>, a la OLMC<sup>1741</sup>, al RGNBSM y sus

---

<sup>1735</sup> Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 5ª).

<sup>1736</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (cláusula adicional 3ª), estableciendo que el contenido del acuerdo alcanzado por dicha comisión se incorporará al convenio, formando parte del mismo.

<sup>1737</sup> MONTOYA MELGAR, A.: "El contenido de los convenios colectivos", *RL*, núm. 6, 1989, pág. 13.

<sup>1738</sup> Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 3); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 7); Convenio para la empresa MSP (art. 6); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 3); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 1ª); Convenio para la empresa UMESA (art. 23); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 25); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 29); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (arts. 23, 26 y 26, respectivamente); Convenio para la Coto Minero del Sil (art. 6); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (disposición final); Convenio para la empresa Minas Gador (disposición final).

ITCs<sup>1742</sup> o a la LOLS<sup>1743</sup>. Desde el punto de vista jurídico estas remisiones poco aportan y en muchos casos son realmente innecesarias, pues obvio resulta que ningún aspecto de la relación laboral ha de quedar sin solución mientras exista una norma estatal sobre el tema.

2.- Cláusulas de vinculación a la totalidad<sup>1744</sup>, en la pretensión de considerar el convenio como un conjunto armónico e interrelacionado<sup>1745</sup>, formando un "todo orgánico e indivisible"<sup>1746</sup>, de acuerdo con el tenor literal empleado en los convenios.

---

<sup>1739</sup> Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 7); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 57); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 1ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 42); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 25); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 29); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 33); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 23, 26 y 26, respectivamente); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 6); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (disposición final).

<sup>1740</sup> Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 7); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 4); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 57); Convenio para el pozo La Camocha, 1990 (disposición final 1ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 2ª); Convenio para la empresa UMESA (art. 23); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 42); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 25); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 29); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 33); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 23, 26 y 26, respectivamente); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 27); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 6); Convenio para la Mina Martín Aznar (disposición final).

<sup>1741</sup> Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 3); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 3); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 7); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 4); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 3); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 57); Convenio para el pozo La Camocha, 1990 (disposición final 1ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 2ª); Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 42); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 25); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 29); Convenio para la Compañía General minera de Teruel (art. 33); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 23, 26 y 26, respectivamente); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 6).

<sup>1742</sup> Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 8); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 6).

<sup>1743</sup> Por ejemplo, Convenio provincial de León (art. 6); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 5); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 8); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 4); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alcorisa) (art. 23, 26 y 26, respectivamente).

<sup>1744</sup> MERINO SENOVILLA, H. y ROMAN DE LA TORRE, M.D.: "Las cláusulas de vinculación a la totalidad", *RL*, 1988, Tomo II, págs. 943-963.

<sup>1745</sup> STCT de 3 de abril de 1989 (Ar. 2583), argumentando en relación con la empresa HUNOSA, que "el importe de la pensión tiene naturaleza convencional colectiva, lo que le confiere una singular eficacia vinculante, tanto en cuanto norma, ex arts. 37.1 CE y 82 ET, como por su origen paccionado. Este origen produce la indivisibilidad de su aplicación, porque como las cláusulas de un convenio son interdependientes y pactadas las unas en función de las otras, no puede ser tutelada como pretensión válida la de acogerse a lo que haya resultado más favorable en la negociación colectiva y rechazar lo que la misma contuviere de perjudicial, máxime cuando se trate de cuestiones directamente relacionadas en te



En su virtud se prevé expresamente que si la Autoridad Laboral (art. 90.5 ET) o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de las funciones que legalmente se les otorgan, no aprobaran algún precepto del convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad su contenido<sup>1747</sup>. Ocasionalmente se exige que la interpretación del convenio tenga un carácter global, sin que sea procedente así acudir a las disposiciones favorables para rechazar aquéllas que en su aislada consideración no lo sean<sup>1748</sup>.

3.- La regla general que rige la sucesión en el tiempo de normas de rango coincidente es el principio de modernidad (art. 2 CC), en virtud del cual la norma posterior deroga a su precedente en el tiempo. Tal criterio se aplica también cuando las normas que se suceden son convenios colectivos (criterio corroborado expresamente por el art. 86.4 ET, en virtud del cual "el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que legalmente se mantengan"<sup>1749</sup>), de tal forma que sólo es posible la sucesión

---

sí, como ocurre. Esta reiteradísima doctrina añade que si se entiende que una parte de un convenio vulnera la legalidad indisponible, habrá de acudirse la acción específicamente tendente a obtener su nulidad y consiguiente renegociación, porque, arriesgando lo que resultare de ésta, se mantiene así el equilibrio sinagmático inherente a la misma".

<sup>1746</sup> Convenio provincial de León (disposición final 1ª); Convenio provincial de Palencia (art. 40); Convenio para la empresa Antiacitas del Bierzo (disposición final 1ª); Convenio para la empresa Antiacitas de Gaitero (art. 3); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (disposición final 1ª); Convenio para la empresa Antiacitas de Marión (disposición final 1ª); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 4); Convenio para la empresa MSP (art. 3); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 3); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas en 1988 (art. 57); Convenio para la empresa HUNOSA, 1992 (otras disposiciones 8ª); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 4ª); Convenio para la empresa ENCASUR (disposición final 1ª); Convenio para la empresa Aragón Minero (art. 28.2); Convenios para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alconisa) (arts. 22.2, 25.2 y 25.2, respectivamente); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (disposición final 1ª); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 4); Convenio para la empresa Minas de Gador (art. 5).

<sup>1747</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (que proroga el contenido del Convenio firmado en 1992, otras disposiciones 8ª). El Convenio para la empresa ENCASUR, 1992 (disposición final 1ª), distingue, en algún caso, entre anomalías de carácter sustancial y de carácter accidental. En virtud de las primeras el convenio pierde eficacia en su totalidad, pues la subsanación de las mismas modificará de forma fundamental el contenido del convenio; en cambio, si por no producirse dicha alteración fundamental se procediera a la subsanación acordada, se podrían revisar cualesquiera otras cláusulas del convenio que, directa o indirectamente, se vieran afectadas por la subsanación de sus defectos. Se considera que en todo caso alteran sustancialmente el contenido del Convenio las supuestas anomalías o defectos que se refieran a las materias retributivas o económicas, así como a las de jornada y vacaciones.

Los Convenios para las empresas Aragón Minero (art. 28.2) y para la empresa SAMCA (Centros de trabajo Lavadero "La Val", Sierra de Arcos y Alconisa) (art. 22.2, 25.2 y 25.2, respectivamente) consideran que cualquier alteración sustancial de alguna de sus estipulaciones dará lugar a la negociación de un nuevo convenio, previa denuncia del presente.

<sup>1748</sup> Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 4ª)

<sup>1749</sup> Su utilidad es casi pedagógica, pues siempre había estado claro y era prácticamente unánime la opinión doctrinal y jurisprudencial respecto a que en el ordenamiento jurídico no se contemplaba ningún principio de irregresividad normativa, por lo que cualquier norma y, por tanto un convenio estatutario (que goza de esa eficacia normativa), podía

cuando hay pacto expreso para la continuidad de determinados aspectos de un convenio vencido<sup>1750</sup>.

Este principio presenta, sin embargo, una importante atemperación, derivada del carácter mínimo que tiene para el trabajador cualquier condición más beneficiosa adquirida en virtud del contrato o pacto individual<sup>1751</sup>; lo acordado por las partes en la relación individual, en cuanto resulte más favorable para el trabajador, se impone así a la regulación convencional<sup>1752</sup>, sin atender al principio de modernidad (art. 3.1 c) ET).

4.- Ocasionalmente y bajo el encabezamiento de "cláusula de salvaguardia" se recuerda que si durante la vigencia del convenio se dictasen normas legales más beneficiosas para los trabajadores, éstas han de ser asumidas inmediatamente por la empresa<sup>1753</sup>; previsión ésta que no es sino una explicitación del principio de jerarquía normativa (art. 3 ET).

### 1.6.- Valoración crítica: situación actual de la Ordenanza

En virtud de lo expuesto, y una vez analizadas las cláusulas sobre condiciones de trabajo que la negociación colectiva sectorial incorpora, se deben destacar, una vez más, graves problemas de desorganización y una gran simplicidad de las materias reguladas. Así,

---

disponer y suprimir hacia el futuro de los derechos reconocidos en una norma anterior al mismo o inferior rango jerárquico. ALFONSOMELLADO, C.L.: "La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", *TS*, núm. 43, 1994, págs. 100-101.

<sup>1750</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1995, pág. 266.

<sup>1751</sup> RODRIGUEZPIÑERO, M.: "Principio *pro operario*, condición más beneficiosa y autonomía colectiva", *RL*, núm. 6, 1991, págs. 1-8.

<sup>1752</sup> Convenio provincial de León (art. 5); Convenio provincial de Asturias (art. 5); Convenio provincial de Palencia (art. 40); Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 4); Convenio para la empresa MSP (art. 5); Convenio para el pozo La Camocha (disposición final 3ª); Convenio para la empresa Figaredo (disposición adicional 4ª); Convenio para la empresa Anticistas de Gijón (art. 4); Convenio para la Compañía minera Jove (art. 22); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (art. 16); Convenio para la empresa UMESA (art. 21); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 5); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 5). El Convenio para la empresa Anticistas de Marrón (art. 6) incluye bajo el epígrafe "condición más beneficiosa", lo que en realidad es una conversión de contratos temporales en indefinidos si siempre que los trabajadores mantengan un comportamiento y capacitación normales en la empresa.

<sup>1753</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (disposición final 3ª) y Convenio para la empresa MSP (art. 10).

en primer lugar, únicamente los convenios colectivos sustituyen parcialmente a la OLMC en su ámbito territorial, llevándola a un marco provincial o de empresa; y, en segundo lugar, son mayoritarios aquéllos que se remiten a la OLMC respecto de determinadas materias (singularmente, las de clasificación profesional, movilidad funcional o régimen disciplinario) incorporándolas a su propio contenido normativo. De todas formas, parece claro que la extensión y profundidad de los contenidos negociados no abarcan el conjunto de aspectos recogidos en la Ordenanza<sup>1754</sup>, de forma tal que, pese a su derogación formal, continúa siendo ésta, aunque en cierto modo superada y con las modificaciones que incorpora el EM, el gran hilo conductor de la regulación laboral de la minería del carbón, habida cuenta las apuntadas remisiones que a la misma efectúan los convenios colectivos.

Se observa, además, que los interlocutores sociales no han manifestado excesivo interés en la derogación de la Reglamentación aludida<sup>1755</sup>. De esta forma, los sindicatos perciben el *horror vacui*, y a él se une, a veces, la obsesiva fijación por evitar la pérdida, durante el proceso negociador de aquellas ventajas o beneficios relacionados en la precedente normativa sectorial, por pequeños en detalle que sean o por difícil que resulte la justificación

<sup>1754</sup> Las Ordenanzas agudizaron un tipo de intervención normativa del Estado o "publicación" de la regulación, de forma que ha podido con propiedad hablarse de la existencia de dos vías ordinarias, una estatal y otra colectiva para la regulación sectorial de las condiciones de trabajo. ALONSO OLEA, M.: *La fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid (Cívitas), 1982, pág. 82. De interés son los estudios que sobre las Ordenanzas Laborales han realizado, entre otros, CAMPS RUIZ, L.M.: "Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior", *AL*, 1989, Tomo I, págs. 83 y ss. y "Los reglamentos laborales sectoriales: reglamentaciones y ordenanzas laborales y ordenanzas de necesidad", *Rev. Treb.*, núm. 17, 1991, págs. 9 y ss.; CAVAS MARTINEZ, F.: "Criterios jurisprudenciales sobre las relaciones entre ordenanza laboral y convenio colectivo", *Aranzadi Social*, 1992, Tomo I, págs. 2542 y ss.; CRUZ VILLALON, J.: "Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva", *RL*, núm. 14, 1995, págs. 9 y ss.; DURAN LOPEZ, F.: "La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales", *RL*, 1990, Tomo I, págs. 107 y ss.; GONZALEZ ORTEGA, S.: "Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales", *RL*, 1988, Tomo II, págs. 261 y ss.; MIRONHERNANDEZ, M.M.: "Ordenanzas Laborales y autonomía colectiva", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social* (coord. MARTINEZABASCAL, V.A.), Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), 1995, págs. 431 y ss.; PRADOS DE REYES, F.J.: "Vigencia transitoria de las normas complementarias de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica", *RL*, 1989, Tomo I, págs. 1357 y ss.; SALA FRANCO, T.: "Las Ordenanzas laborales y el Derecho del trabajo postconstitucional", *RL*, núm. 0, 1984, págs. 9 y ss. y "La suplencia o derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas del Trabajo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 39 y ss.; VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: "Efectos de un pacto de modificación sustancial de condiciones de trabajo sobre la vigencia de una ordenanza laboral", *RL*, núm. 18, 1987, págs. 43 y ss.

<sup>1755</sup> Como dato de interés cabe hacer referencia al acuerdo adoptado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el pasado día 28 de diciembre de 1995, en virtud del cual se acordó clasificar a la OLMC dentro del Grupo 1º ("Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo cuyo proceso de sustitución se ha de entender cerrado o prorrogado"), concretamente en la sección E ("Por no haber alcanzado las partes del acuerdo y, en atención a ello, haber decidido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por mayoría de sus miembros, sustanciar los vacíos de cobertura mediante arbitraje").

de su mantenimiento en el momento actual<sup>1756</sup>. Esto último es lo que ha provocado que algunas previsiones de la normativa reglamentaria sectorial se incorporen a los convenios colectivos y, en lugar de afrontar el tema abierta y decididamente, en las negociaciones bilaterales, se ha preferido pasarlo por alto, evitar su tratamiento y dejar abierta la posibilidad de asegurar la aplicación de tales previsiones por la vía de la litigiosidad posterior a la suscripción del convenio<sup>1757</sup>.

Con todo, llegado el término final de vigencia de la OLMC (el 31 de diciembre de 1995<sup>1758</sup>), ésta quedará carente de vigor automáticamente por imperativo legal<sup>1759</sup> sin necesidad de una Orden Ministerial derogatoria. Una vez derogada la OLMC y ante la inexistencia de cobertura legal suficiente no cabe hablar de derechos adquiridos por los mineros que se habían regido hasta el presente por sus disposiciones<sup>1760</sup>, salvo que la negociación colectiva de sustitución incorpore los preceptos contenidos en la OLMC al propio texto del convenio, por lo que la eficacia jurídica de esas prescripciones encuentra su fundamento legal en el pacto colectivo alcanzado por las representaciones de los trabajadores y del empresario, razón por la cual su eficacia será también idéntica a la propia de cualquier otra cláusula de un convenio colectivo<sup>1761</sup>.

---

<sup>1756</sup> DURAN LOPEZ, F.: "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, 1990, Tomo II, págs. 127 y 128.

<sup>1757</sup> DURAN LOPEZ, F.: *Loc. ult. cit.*, pág. 128.

<sup>1758</sup> Interés tuvo la Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de diciembre de 1994 (BOE, de 29 de diciembre), que resolvió prorrogar la vigencia en su integridad (hasta el 31 de diciembre de 1995), de una serie de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que se relacionan en el Anexo I (entre ellas, la OLMC) y, de manera parcial, con las salvedades que se reflejan en cada una de ellas, las que aparecen en el Anexo II.

<sup>1759</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Derogación de las Ordenanzas Laborales y negociación colectiva", *RL*, núm. 14, 1995, pág. 28, considerando que transcurrida esa fecha las Ordenanzas "pasarán a constituir sin excepción mera historia del Derecho del Trabajo".

<sup>1760</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: "Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales", *RL*, 1988, Tomo II, pág. 59.

<sup>1761</sup> En términos prácticos, y por similitud a lo que es la institución de la adhesión, la comisión negociadora, en lugar de integrar en el texto del convenio la dicción literal de preceptos de la Ordenanza, opta por efectuar una remisión a la misma, genérica o a contenidos predeterminados. Por eso mismo queda en manos de los propios negociadores decidir el alcance concreto en tomo al carácter jurídicamente vinculante de estas disposiciones de recepción normativa; es decir, si el contenido de la Ordenanza va a regir con carácter dispositivo, supletorio o subsidiario, cuando contengan condiciones más beneficiosas para el trabajador o imperativo a todos los efectos. CRUZ VILLALON, J.: "Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva", *cit.*, págs. 28-29.

En el caso de derogación definitiva de la OLMC, sin fórmula legal alguna de cobertura, se pueden plantear, ciertamente, lagunas normativas en aspectos sustanciales de las relaciones laborales del sector<sup>1762</sup>. Así puede suceder significativamente respecto al sistema de clasificación profesional o al régimen disciplinario, pero no sólo en estos casos más señeros sino en todos aquéllos en que la ley se remite a la negociación colectiva para su regulación o concreción, deslegalizando las materias, entre éstas se pueden señalar las siguientes: derechos de promoción y formación en el trabajo (art. 23.2 ET), régimen de ascensos (art. 24.1 ET), pluses de antigüedad (art. 25.1 ET), estructura salarial (art. 26.3 ET), fecha y lugar del pago del salario (art. 29.1 ET), duración y compensación de las ausencias debidas al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (art. 37.3 ET), planificación anual de las vacaciones (art. 38.2 ET), gastos de traslado (art. 40.1 ET), procedimientos arbitrales para resolver discrepancias en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, procedimientos extrajudiciales de conflictos colectivos o individuales (art. 91 ET), etc. A pesar de que las remisiones a la negociación colectiva son reiteradísimas en la norma estatal, curiosamente sin embargo, la ausencia de una intervención real de empresas o sectores concretos en estas materias no provoca un vacío normativo en sentido estricto del término<sup>1763</sup>, sino simplemente un déficit de cobertura<sup>1764</sup>.

Esta situación no deseable se podría suplir a través de una Ordenanza de excepción o necesidad, norma reglamentaria sectorial dictada por el Gobierno conforme a la disposición adicional 7ª ET, siendo procedimiento preferente al respecto el de extensión por el Ministerio

<sup>1762</sup> En general, SALA FRANCO, T.: "La suplencia o derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 48.

<sup>1763</sup> CRUZ VILLALON, J.: "Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva", cit., págs. 30-31; RIVERO LAMAS, J.: "Dictamen sobre alcance, contenido y problemas de Derecho supletorio planteados por la derogación de la Ordenanza de Trabajo para la industria y metalúrgica", *RL*, 1988, Tomo II, pág. 1311.

<sup>1764</sup> En efecto, en la inmensa mayoría de las ocasiones las remisiones por parte de la norma estatal son con vistas a efectuar un abordaje suplemento o complemento de adición, sin que se pueda afirmar que la norma estatal deje de ser por ello autosuficiente en su virtualidad reguladora del régimen jurídico del contrato de trabajo. *A contrario sensu*, "en pocas ocasiones se trata de una regulación que efectúe una remisión *ex novo* al convenio colectivo que si no se afronta provoque un verdadero vacío, o bien haga una llamada a la complementariedad inexcusable por parte del convenio sin la cual la norma estatal resultaría materialmente inaplicable. Pero incluso en estos últimos supuestos, la normativa estatal procede a efectuar una remisión con carácter subsidiario o supletorio o lo que puede establecerse a través de los acuerdos de empresa entre la dirección y la representación de los trabajadores y, sobre todo, a lo que pueda pactarse individualmente en el contrato de trabajo". CRUZ VILLALON, J.: "Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva", cit., págs. 30-31.

de Trabajo y Seguridad Social de un convenio colectivo en vigor (art. 92.2 ET). Tal solución, no obstante, las dificultades prácticamente insuperables, al intentar extender al ámbito minero, por ejemplo, un sistema de clasificación profesional de otro sector desconociendo las especiales condiciones de trabajo obrantes en el sector carbonífero realmente distantes del resto de los ámbitos productivos (pues el trabajo se realiza a cientos de metros bajo tierra con la continua amenaza de un derrumbamiento o de una explosión de grisú), para el Gobierno supondría además abordar una tarea enormemente problemática, cual elaborar normas especiales para la minería en sustitución de la OLMC, pues, en el fondo, se trataría de sustituir una Ordenanza por otra posterior, si bien aprobada por Real Decreto, objetivo especialmente difícil cuando se tratan temas tan técnicos y específicos como los sistemas de clasificación profesional<sup>1765</sup>.

Sobre las consideraciones anteriores parece conveniente, en conclusión, proceder a una sustitución completa de la Ordenanza, cambiando la estructura convencional actual por otra más amplia que abarque a todo el territorio nacional, mediante la celebración de un convenio o un acuerdo marco de sector con las oportunas remisiones a niveles de ámbito inferior (principalmente provinciales y de grupo de empresas) para regular cuestiones puntuales y obtener así una perfecta articulación<sup>1766</sup>. Estos convenios de ámbito inferior sólo

---

<sup>1765</sup> SALA FRANCO, T.: "La suplencia o derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas del Trabajo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manud Alonso García*, cit., págs. 484-9.

<sup>1766</sup> Para terminar así con un sistema negocial, calificado como "monumentalmente plúmbeo", en el que la actividad contractual colectiva no ha sabido o no ha podido romper con la herencia del pasado, perpetuando así una estructura dominada por la proliferación de unidades de negociación de ámbito reducido, por la injustificada fragmentación de los ámbitos que funcionalmente definen los convenios colectivos y, en fin, por la falta de coordinación entre los diferentes niveles negociadores pertenecientes a un mismo sector, obedientes cada uno a su propia lógica en lo atinente tanto al vencimiento, revisión y eficacia temporal del pacto como a los contenidos negociados. VALDES DAL-RE, F.: "Normas estructurales", AA.VV.: *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, Madrid (Fundación de Anastasio García), 1993, págs. 15-16.

En los últimos años de la década anterior fueron apareciendo nuevas experiencias contractuales que, al margen de cualquier otra valoración, tuvieron el indudable mérito de introducir aires de renovación y cambio en el sistema negocial tradicional. Iniciado en el sector siderometalúrgico con la firma del Convenio General del Metal y contando con los antecedentes algo más alejados aportados por los sucesivos Convenios Nacionales del sector químico, el movimiento de reforma alcanzó al sector de la construcción (modelo a seguir en el ámbito funcional minero), en el cual se suscribió el Acuerdo Marco Interprofesional (AMIC), de 28 de octubre de 1988. El AMIC pretendió sentar las bases para la conclusión "en un plazo razonable, de un Convenio General de carácter permanente y de alcance nacional que en su momento pueda sustituir en los ámbitos representados" a la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Tres años y medio después de formulado este último propósito se ha logrado negociar un convenio de "carácter permanente y de alcance nacional" que pretende regular las relaciones laborales de uno de los sectores económicos más importantes del país pero de modo compartido con convenios de niveles inferiores y que plasma de manera efectiva y real los objetivos de reformar la estructura negocial del sector y cancelar la norma reglamentaria. Así, el último de los escalones

podrían cumplir una de las siguientes funciones: o bien la aplicativa del convenio de ámbito estatal en aquellos supuestos en los que la estructura de sus preceptos así lo admita, o la integrativa, regulando las materias no previstas por aquél o que expresamente remite<sup>1767</sup>. Además, la normalización y desarrollo de la negociación colectiva de los grupos de empresas<sup>1768</sup> podría reducir el número de convenios de empresa, excesivo, sin duda y que conduce, en ocasiones, a una separación sin fundamento suficiente en los convenios provinciales de unidades de negociación que afectan a colectividades de trabajadores excesivamente reducidas, para cuya representación es muy dudoso que pueda existir un verdadero poder de negociación. El uso adecuado de los convenios de grupos de empresas contribuiría también por lo demás a que la competencia en el mercado del carbón no se apoye, entre otros factores, en unas acusadas diferencias en las condiciones de trabajo.

## 2.- DERECHOS COLECTIVOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

---

constitutivos de la estructura contractual colectiva en el sector de la construcción es la unidad de rama provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma; estos convenios territoriales menores son pactos renovables periódicamente y su objeto es desarrollar las materias propias de sus ámbitos geográficos, así como aplicar los acuerdos de ámbito nacional. VALDES DAL-RE, F.: *Loc. ult. cit.*, pág. 44.

<sup>1767</sup> VALDES DAL-RE, F.: "No mas estructurales", AA.VV.: *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, cit., pág. 44.

<sup>1768</sup> Numerosos datos han demostrado hasta el momento reciente una manifiesta resistencia nada deseable, probablemente de las direcciones de las empresas, a constituir y consolidar al grupo de empresas como nueva unidad negociadora; afirmación ésta que se puede aplicar, sin duda en el ámbito funcional minero. "Así, reconfirma la conclusión central la práctica negociadora de negociación de convenios diferenciados para cada una de las sociedades integradas en el mismo grupo, a pesar de que su vigencia temporal sea coincidente, publicándose en idéntica fecha en el Boletín Oficial y con un clausulado de contenido bien similar, con manifiestas resistencias, pues, a pasar al nivel negociador grupo de empresas; más aún, en algunos casos concretos el abandono de la unidad grupo, escindiendo un convenio de grupo en varios para cada una de las sociedades integradas. Fenómeno paralelo al precedente es el reiterado empleo de la institución de la adhesión prevista en el art. 92.1 ET, en términos tales que la empresa madre del grupo o una de las sociedades líderes del mismo proceden a negociar un convenio colectivo típico exclusivamente para sus trabajadores, procediendo a continuación otras sociedades filiales integradas en el grupo a celebrar acuerdos de adhesión al convenio colectivo de empresa precedente; ello puede interpretarse como un mecanismo de facilitar los efectos benéficos de la uniformidad de condiciones de trabajo entre las empresas del grupo, pero al propio tiempo consiguiendo eludir el resultado no deseado de la celebración de un convenio de grupo y con ello la consolidación de la correspondiente unidad de negociación. En tercer lugar, resulta significativo que, en general, los convenios negociados a nivel de grupo de empresas afecten a grupos de sociedades constituidos como tales desde el punto de vista económico, mercantil o fiscal, pero que desde la perspectiva laboral constituyen una sola empresa; sin tratarse en absoluto de fenómenos fraudulentos, lo cierto es que son abundantes en la realidad del tráfico económico entidades constituidas como grupos en el ámbito jurídico-mercantil, pero que desde la perspectiva laboral -de la actividad técnico-productiva, de organización del trabajo, de estructuración del personal de la empresa, de movilidad de personal, etc.- constituye una única empresa. En cuarto lugar, algunos de los convenios calificados como de grupo tienen como ámbito de aplicación varias de las empresas integradas en el grupo, si bien se trata de convenios de grupo parciales por no integrar a la totalidad de las filiales del grupo". CRUZ VILLALON, J.: "La negociación colectiva en los grupos de empresas", AA.VV.: *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Madrid (Trotta), 1994, págs. 276-277.

## 2.1.- Consideraciones previas

Tomando como premisa el hecho de que en las empresas del ramo se encuentra una base social con la estabilidad y arraigo suficientes para el desarrollo de una acción colectiva eficaz, es lógico colegir que la regulación de los derechos sindicales encuentre un tratamiento exhaustivo y profundo en la negociación colectiva, sobre todo en la cuenca asturiana<sup>1769</sup>, cuna, en los albores de siglo, de la vertebración organizativa en el movimiento minero<sup>1770</sup>, fruto de la madurez que, tras fracasadas experiencias, comenzaba a alcanzar el proletariado. En 1910 se constituyó el Sindicato de Obreros Mineros de Asturias, organización de tendencia socialista que adquirió rápida implantación, y que impuso su reconocimiento a la Asociación Patronal de Mineros Asturianos, constituida en 1913, asumiendo la representación obrera y participando en las comisiones arbitrales que hasta 1917 ordenaron las relaciones laborales en la minería asturiana; en un talante negociador, que se mantuvo durante la década de los años veinte y sirvió positivamente a las condiciones laborales del sector<sup>1771</sup>.

Con posterioridad, la patronal procedió, sin embargo, a revisar las concesiones otorgadas en la década anterior y se acercó progresivamente al Estado, siendo la Comisión Nacional de Combustible y el Sindicato de Obreros Mineros de Asturias las instituciones que debían resolver los conflictos entre capital y trabajo. Con la II República se obtuvo un marco más propicio para la conciliación, reformando la voluntad de avenencia a partir de la formación de los Jurados Mixtos. Hacia 1934 la capacidad de presión obrera y las estrategias sindicales quedaron mediatizadas por la división del movimiento obrero, pues en 1912 se

---

<sup>1769</sup> Aunque no faltan excepciones en las cuales cualquier referencia a esta materia brillaría por su ausencia, así, por ejemplo, el Convenio para la empresa Aragón Minero; Convenio para la empresa Hulleras de Langreo; Convenios para la empresa SAMCA (en sus centros de trabajo Lavadero "La Val", mina Sierra de Arcos y Alconisa); Convenio para la empresa Minas Gador; Convenio para la empresa Minas Teuel (centro de trabajo Mina Elvina).

<sup>1770</sup> En el primer decenio del siglo XX se impondrá el socialismo de forma rotunda derivando en una serie de llamamientos a la huelga. El VIII Congreso del PSOE se celebró en Gijón a finales de 1902. Importancia fundamental tienen las Juventudes socialistas porque en ellas recibieron formación la mayoría de los dirigentes obreros del primer tercio del siglo XX. SHUBERT, A.: *Hacia la Revolución. Orígenes sociales del movimiento obrero en Asturias, 1860-1934*, Barcelona 1984, págs. 51 y ss.

<sup>1771</sup> GARCIA PIÑEIRO, R.: "Minería del Carbón en Asturias: un siglo de relaciones laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993, págs. 70-71.



había fundado el Sindicato Católico de Obreros Mineros de Asturias, que sostuvo un intenso pulso con el Sindicato de Mineros Asturianos, sin desconocer que en 1922 el Sindicato Unico de Mineros de Asturias adquirió una orientación prosoviética<sup>1772</sup>. Hacia finales de 1934 la minería asturiana era un polvorín dispuesto a explotar en cualquier momento: en octubre de ese mismo año la cuenca minera estalló en revolución y los mineros se dividieron por variables motivos (origen regional, generación, categorías, residencia, afinidad ideológica y métodos de control de las empresas<sup>1773</sup>).

Los mineros asturianos quedaron sometidos a la disciplina militar desde 1957 hasta la década de los cincuenta, debiendo acomodar su comportamiento a las exigencias del Código de Justicia Militar y al Reglamento de Militarización de Industrias. De esta forma, durante los años cuarenta remitió notablemente la conflictividad en el sector, aunque se registraron esporádicas y espontáneas muestras de protesta laboral apagadas por la intimidación y la violencia, al estar firmemente prohibidos los instrumentos reivindicativos tradicionales<sup>1774</sup>. A partir de 1967 fueron las organizaciones CC.OO. y, en menor medida, USO, las que se convirtieron en la nueva vanguardia organizada de movilización de los trabajadores.

Tras el cambio político, y al amparo del reconocimiento constitucional de la libertad sindical, se inició en España un proceso democratizador de las relaciones laborales, recuperando también este sector el terreno perdido en su vigor social. En la década de los ochenta la reconversión minera y la desertización industrial de las cuencas propician una ruptura en el inicial proceso concertador, dando lugar a un dilatado movimiento huelguista generalizado y de carácter defensivo.

Sobre las anteriores consideraciones, es preciso destacar en esta sede que al calor del art. 85.1 ET los convenios colectivos del sector se ocupan por extenso de ordenar las materias de índole sindical y, en general, cuantas afectan al ámbito de relaciones de los trabajadores y

---

<sup>1772</sup> GARCIA PIÑEIRO, R.: *Lo c. ult. cit.*, p.ágs. 71-72.

<sup>1773</sup> SHUBERT, A.: *Hacia la Revolución...*, cit., p.ág. 60.

<sup>1774</sup> GARCIA PIÑEIRO, R.: *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid (Fundación Primero de Mayo), 1990, p.ágs. 219-224.

sus organizaciones empresariales, corroborando así la función integradora que la contratación colectiva debe asumir respecto de aspectos no regulados o insuficientemente atendidos<sup>1775</sup>.

Al aludir genéricamente a los "derechos colectivos" se está haciendo referencia a un conjunto de relaciones jurídicas de contenido plural, incluyendo tanto las que vinculan al empresario con las representaciones unitarias como las de titularidad estrictamente sindical<sup>1776</sup>, extendiéndose en ambos casos al conjunto de cuestiones que en torno a las mismas se suscitan en una convergencia temática (desde la constitución y composición de los órganos de representación, hasta su régimen de funcionamiento interno, competencias de sus miembros y garantías e instrumentos dispuestos con el objetivo de viabilizar el desarrollo de sus cometidos), por lo que han de existir otras denominaciones (como se desprende de las cláusulas convencionales), según el aspecto que más interese, tales como: "garantías sindicales"<sup>1777</sup>, "acción sindical"<sup>1778</sup>, "temas sindicales"<sup>1779</sup>, o "derechos sindicales"<sup>1780</sup>; ello

---

<sup>1775</sup> RODRIGUEZSAÑUDO GUTIERREZ, F.: "Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa", AA.VV.: *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980, págs. 409-438.

<sup>1776</sup> Al respecto, entre otros, CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de Relaciones laborales", *REDT*, núm. 17, 1984, págs. 51-92; CUEVAS LOPEZ, J.: *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 1982; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "Representación de los trabajadores en la empresa y política del derecho: la opción legislativa del art. 61 ET", AA.VV.: *Jornadas de Estudio sobre el Estatuto de los Trabajadores de Profesores españoles de Derecho del Trabajo*, Madrid (IES), 1980; PRADOS DE REYES, F.J.: "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas", *RL*, 1991, Tomo I, págs. 181-199; SALA FRANCO, T.: "El sistema español de representación de los trabajadores", *Rev. Trab.*, núm. 9, 1989, págs. 9-24 y "El sistema constitucional de representación de los trabajadores", AA.VV. *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1991.

<sup>1777</sup> Convenio provincial de León (capítulo VI, arts. 31 y 32); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (capítulo VI); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (capítulo VI); Convenio para la empresa Minas Teruel (centro de trabajo Mina Elvira) (art. 15).

<sup>1778</sup> Convenio provincial de Asturias (capítulo IV); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (capítulo III); Convenio para la empresa MSP (capítulo VII); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (capítulo VI); Convenio para la empresa HUNOSA (que proroga el contenido del capítulo III del Convenio firmado en 1992); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII); Convenio para la mina Figaredo (capítulo VIII); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo IV) -su Anexo V se dedica al tratamiento del comité de empresa; Convenio para la compañía minera Jove (capítulo IV); Convenio para la empresa INCOMISA (capítulo V); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (capítulo V).

<sup>1779</sup> Convenio provincial de Palencia (capítulo VII), entre otros.

<sup>1780</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (capítulo V); Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (capítulo IV); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (arts. 38-40); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 26); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 18).

sin olvidar que -sin que se hayan detectado especialidades significativas- también en esta sede encuentran acomodo las diversas formas de exteriorización de la conflictividad laboral, entre las que destacan, por su relevancia, las que tienen lugar con suspensión del contrato de trabajo, es decir, la huelga<sup>1781</sup> y el cierre patronal<sup>1782</sup> como después se verá; por más que no quepa

sino recordar que el sector minero es uno de los más beligerantes<sup>1783</sup> y que uno de los principales procedimientos empleados por los mineros para reclamar o impedir alguna variación en las condiciones de trabajo<sup>1784</sup> ha sido la disminución voluntaria del rendimiento

<sup>1781</sup> Sobre la huelga en Inglaterra y en EE.UU., MARTNEZ GIRON, J.: "La huelga laboral: experiencias inglesa y norteamericana", *AL*, núm. 39, 1992, págs. 693-705.

<sup>1782</sup> Un ejemplo se encuentra en la STSJ/Castilla-León (Valladolid) de 4 de diciembre de 1989 (Ar. 2075), considerando lícita la decisión de cierre de la empresa minera demandada (Peñarrosa), "al haber actuado de acuerdo con lo que la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 -que con las del mismo Tribunal de 2 de diciembre de 1982 (Ar. 72) y 21 de marzo de 1984 (Ar. 41) matizan y contienen criterios interpretativos, de manejo obligado, de los arts. 12, 13 y 14 del Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977- denomina poder de policía, para asegurar la integridad de las personas y de los bienes y que legitima tal medida siempre que, como en el presente supuesto acaece, exista la decidida voluntad de abrir el establecimiento una vez desaparecido el riesgo".

<sup>1783</sup> A modo de ejemplo las huelgas provocaron la pérdida de 200.000 jornadas en 1991 y 100.242 hasta el 30 de abril de 1992. A ello se ha de unir el dato de que los servicios de mantenimiento no evitan la necesidad de un tiempo importante para recuperar las condiciones de seguridad (por tanto, la normalidad productiva) y, sobre todo, que cada jornada completa perdida supone una disminución de ingresos a cifrar aproximadamente en cantidades próximas a 250.000.000 pts. (calculadas a partir de los datos de 6.000.000 toneladas de producción por 10.000 pts. de coste, el 70% de lo cual, aproximadamente corresponde al concepto de mano de obra). Conviene significar, igualmente, la existencia en el antecitado período de 15 cierres injustificados, que generaron el número de 8.933 jornadas laborales perdidas. "Datos históricos de la minería española en los últimos veinticinco años", *Canteras y Explotaciones*, número especial 25 Aniversario, pág. 17.

Cabe destacar, así mismo y desde un punto de vista histórico, que la dinámica de conflictos y tensiones sociales, alternada con destacados episodios de concertación y confluencia de intereses, es otro de los rasgos característicos que destacan en la historia regional asturiana (región minera por excelencia) del siglo XX. Ese elevado grado de tensiones, latentes o manifiestas, en que se ha desenvuelto la industrialización asturiana, se asienta en los altos niveles de concentración industrial, de sindicación y de conciencia obrera, pero se deriva, sobre todo, de la inestabilidad y los recurrentes problemas a que se ven sometidas las principales producciones y actividades de su economía. El enfrentamiento y los episodios de concertación se suceden intermitentemente, sin embargo, a lo largo de la historia. Junto a la aguda conflictividad social y la recia combatividad obrera de algunos momentos, resulta singular (aunque no carente de lógica) contemplar el aglutinamiento de posiciones que se produce ante determinados acontecimientos, la confluencia de fuerzas sociales en favor de unos objetivos comunes y en defensa de las industrias básicas y los intereses regionales, dirigiendo su presión sobre el Estado, en demanda de mayores niveles de protección, apoyo y tutela. Esa dialéctica de enfrentamientos y acuerdos, por la que ha transitado la economía asturiana en el siglo XX, ha tenido como protagonista central la industria hullera y ha acabado generando una dinámica que penetra y se difunde sobre todo el entramado de relaciones sociales y políticas de la región, dejando indelebles huellas en el presente, donde, al lado de las renovadas tensiones derivadas del ajuste industrial suscitado por la crisis, se han dado buenas muestras de moderación y de capacidad de negociación y acuerdo. AA.VV.: *Estrategias para la reindustrialización de Asturias* (dir. CASTELLS, M.), Madrid (Civitas), 1994, pág. 67.

<sup>1784</sup> La defensa de las condiciones de trabajo con el objeto de garantizar el mantenimiento de un cierto poder adquisitivo y la estabilidad en el empleo, la búsqueda de un seguro contra los riesgos derivados del trabajo y contra las amenazas de la vejez y de la enfermedad juegan un papel nada despreciable en el comportamiento de los mineros. TREMPE, R.: *Les mineurs de Carmaux 1984-1914*, París (Les éditions ouvrières), 1971, págs. 330-492.

(pues se queda, al menos parcialmente, o admite ciertos tramos temporales al margen de un directo control por la empresa) cuando no la invocación de deficiencias técnicas para justificar el absentismo laboral o el abandono de la faena antes de la finalización de la jornada, como ardiz laboral presente en la historia de la minería desde prácticamente sus orígenes.

## **2.2.- Representación unitaria**

Los convenios del sector se ocupan de varios aspectos relacionados con la representación unitaria, especialmente los relativos a la organización y régimen de funcionamiento interno, las funciones a desempeñar o las garantías para el ejercicio de su actividad.

### **2.2.1.- Organización**

La variedad de formas que encuentran acogida en los convenios del sector está en consonancia con su propia estructura productiva; se puede hacer referencia así a las siguientes fundamentales:

1.- Al ser habitualmente el centro de trabajo el soporte fáctico de las estructuras representativas de los mineros, los comités de centro pueden funcionar en pleno mixto y comisiones de trabajo mixtas<sup>1785</sup>.

---

<sup>1785</sup> Así, por ejemplo, el Convenio para la empresa MSP (art. 65), en el cual se precisa que "el Pleno Mixto se compone de representantes de la Empresa y de los trabajadores que forman parte del respectivo Comité, pudiendo ser asistidos por los asesores técnicos y sindicales que se estime oportuno. Las Comisiones de Trabajo Mixtas se integran por representantes de la empresa y de los trabajadores designados por el Comité a que pertenezca la Comisión para formar parte de la misma. El Pleno Sindical estará integrado por los representantes de los trabajadores que constituyen el Comité. Y cada una de las Comisiones de Trabajo estará formada por los representantes de los trabajadores que el Comité a que pertenezcan haya designado para integrarlas". En el Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta el contenido del convenio firmado en 1992, arts. 14-16), el pleno mixto se compone de los representantes de la dirección y de los representantes electos del personal en el comité de empresa, pudiendo verse asistidas ambas representaciones por asesores técnicos y sindicales. Las comisiones de trabajo mixtas se integran de los representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores, elegidos entre los miembros del comité de empresa, reconociendo la posibilidad de que un mismo representante de los trabajadores pertenezca a más de dos comisiones de trabajo simultáneamente. Ambas representaciones podrán verse asistidas por los asesores técnicos y sindicales que estimen oportunos. Se establecen las siguientes comisiones de trabajo en los comités de empresa de cada centro: personal y acción social; destajos e incentivos; organización; planificación y estudios y reclamaciones.

2.- No es infrecuente, por la localización del carbón en zonas geográficas muy delimitadas, que una misma empresa tenga diversos centros de trabajo en la misma provincia o municipios limítrofes ninguno de los cuales alcance por sí censo suficiente para constituir comité, pero que, sumándolos sí alcancen el número de trabajadores suficiente para ello, constituyéndose en tal caso un comité de empresa conjunto (art. 63.2 ET). Habitual es igualmente que la empresa minera tenga centros de trabajo en la misma provincia, alguno de los cuales tiene censo de trabajadores suficientes para constituir comité propio mientras los otros centros de trabajo pasarán a constituir un comité conjunto<sup>1786</sup>, con independencia del número de trabajadores que arroje la suma de los censos respectivos<sup>1787</sup>.

3.- En aquellas explotaciones carboníferas de medianas o grandes dimensiones y estructuradas en torno a una pluralidad de centros extractivos, el comité intercentros<sup>1788</sup> puede llegar a desarrollar las funciones de representación colectiva de mayor incidencia en el funcionamiento de la empresa misma, postergando a un segundo lugar la actuación de los órganos de representación unitaria con ámbito de competencia, geográfico y funcional más reducido<sup>1789</sup>. Al comité intercentros apenas si se le presta atención en los convenios colectivos del sector por lo que a su creación y competencias<sup>1790</sup> se refiere (conforme prevé el art. 63.3 ET), sino que cuando lo hacen dejan en evidencia un complejo perfil en cuanto a la

---

<sup>1786</sup> Por lo que respecta a los comités de centro de trabajo, el Convenio para la empresa MSP (art. 65) señala la creación en cada uno de ellos de las comisiones siguientes: de destajos e incentivos, de reclamaciones y de personal y acción social. En relación con el comité de empresa, el mismo Convenio dispone la designación de entre sus componentes de las comisiones siguientes: de economatos, de grupos de empresa, de atenciones sociales y minusválidos y de viviendas.

Esta misma estructura se recoge en el Convenio para la empresa Figaredo (arts. 32-34), en el cual sólo cabe destacar dada su coincidencia con el anterior la idea de que las comisiones de trabajo previstas son las siguientes: de destajos; de economatos; Comisión de reclamaciones; de cultura, recreo, acción social y afiliación; de promociones y comisión de préstamos bancarios.

<sup>1787</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Comités de empresa y delegados de personal*, Bilbao (Deusto) 1992, pág. 21.

<sup>1788</sup> Entre otros, HIJAS FERNANDEZ, J.J.: "El nuevo régimen del Comité Intercentros", *AL*, 1986, Tomo I, págs. 321-330; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Comité Intercentros y representación de independientes", *RL*, núm. 2, 1991, págs. 1-4; MARTIN, J.M.: "Laintegración en el Comité Intercentros de los delegados o miembros de comités independientes", *RL*, núm. 2, 1991, págs. 96-103; CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., págs. 77-190.

<sup>1789</sup> CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., pág. 77.

<sup>1790</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 46), que le atribuye las competencias señaladas en el art. 64 ET para el comité de empresa, siempre que las mismas afecten a la totalidad de los trabajadores en la empresa. Convenio para la empresa HUNOSA (art. 13), que recoge un listado exhaustivo de funciones y competencias referidas al interés de todos los trabajadores de la empresa.

composición y régimen de funcionamiento<sup>1791</sup>, que se extiende incluso a la atribución a sus componentes de un crédito especial de horas mensuales<sup>1792</sup>.

4.- No se puede olvidar que el fenómeno de los grupos de empresa ha pasado a constituir en las últimas décadas una de las manifestaciones más importantes del sector, por lo que es imposible una traslación mimética para la representación grupal de los sistemas ya conocidos a nivel de centro de trabajo y de empresa simple<sup>1793</sup>. La solución a estos supuestos no puede pasar por una mera interpretación forzada del art. 63 ET, con vistas a permitir la constitución de comités intercentros a nivel de grupo de empresas<sup>1794</sup>, pues ésta en ningún caso supondría una operación satisfactoria desde el punto de vista de las nuevas estructuras empresariales, al dejar un vacío representativo como consecuencia de elevar la posible extensión de la representación de los trabajadores sin permitir que entre el centro de trabajo y la representación de grupo permanezca el nivel intermedio correspondiente, manifiestamente imprescindible<sup>1795</sup>. Cabe defender, por tanto, la viabilidad jurídica (no aprovechada hasta el momento) de constituir vía convencional un comité de grupo *stricto sensu*, pues la ausencia de previsión dentro del ET de este tercer nivel en ningún caso puede interpretarse como prohibición del mismo<sup>1796</sup>. Ahora bien, a lo más que podría aspirar una creación del comité de grupo a través de la negociación colectiva sería a su institucionalización como tercer nivel de interlocución obrero-patronal, junto con la asignación de facultades jurídicas en lo que se

---

<sup>1791</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 50), que precisa la designación por el comité intercentros de la representación social en las siguientes comisiones: junta administrativa de economatos; de caja de auxilio; de la fundación laboral; de destajos e incentivos; de seguridad e higiene en el trabajo; de la comisión deliberadora del convenio y de asuntos sociales (promoción y formación profesional, transportes y obras sociales). El Convenio para la empresa HUNOSA (que asume el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 11) prevé su posible funcionamiento en Pleno o Comisiones (de economatos; grupo de empresa; atenciones sociales; minusválidos y viviendas; de destajos e incentivos; de proyectos y medidas de contratación, de formación profesional y empleo).

<sup>1792</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 50), que atribuye a sus miembros la disposición de cuarenta horas mensuales, excepto el Presidente y el Secretario, quienes disfrutará de doce días laborales al mes.

<sup>1793</sup> CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., pág. 196.

<sup>1794</sup> Si sería viable hacer uso de la institución del comité intercentro para aquellos grupos de sociedades que poseen un carácter netamente ficticio, en el sentido de que tras ellos se esconde una sola empresa por cuanto que cada una de las sociedades que lo integran no posee la inexcusable autonomía económica para llegar a considerarse como empresas con identidad propia, es decir, en aquellos casos en los que tras el grupo tan sólo existe una empresa y, en el mejor de los casos, las diversas sociedades que constituyen son meras descentralizaciones técnicas a modo de establecimientos o centros extractivos, tal y como sucede en el grupo empresarial minero Coto Minero del Sil (propiedad del empresario leonés Victorino Alonso).

<sup>1795</sup> CRUZ VILLALON, J.: *Loc. ult. cit.*, pág. 234.

<sup>1796</sup> *Ibidem*, pág. 237, recogiendo una amplia bibliografía.

refiere a la recepción de información y a su consulta ante la adopción de determinadas decisiones de gestión empresarial, aparte de la "pactación de convenios extraestatutarios"<sup>1797</sup>.

5.- Es frecuente establecer, en otro orden de cosas, la elección de un secretario de los comités, nombrado entre aquellos trabajadores que, por sus conocimientos o cualidades profesionales, puedan desempeñar con solvencia las funciones que como tal le correspondan. Este secretario se encargará de preparar la citación o convocatoria y el orden del día de las reuniones ordinarias y extraordinarias así como de recoger en acta las conclusiones a que se llegue sobre cada asunto incluido en el orden del día<sup>1798</sup>.

6.- No es inhabitual tampoco la fijación de previsiones en cuanto a la periodicidad de las reuniones de los órganos representativos, sin perjuicio lógicamente, de la celebración de reuniones extraordinarias a petición de la empresa o, al menos, un tercio de los miembros del comité<sup>1799</sup>.

---

<sup>1797</sup> Incluso la atribución de estas últimas competencias se debería producir sin que ello llegue a realizarse con un carácter de duplicidad, es decir, "sin sustitución de las competencias y reconocidas a los niveles inferiores de representación. En el mejor de los casos, la sustitución se podría producir en trámite de delegación para asuntos concretos por parte de los Comités de empresa o intercentros afectados por la futura decisión empresarial". CRUZ VILLALON, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., pág. 239.

<sup>1798</sup> Convenio para la empresa MSP (art. 65); Convenio para la empresa Figaredo (art. 33); Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta el contenido del convenio firmado en 1992, art. 16); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo V).

<sup>1799</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo V).

### 2.2.2.- Funciones

En lo que afecta a las competencias y funciones atribuidas por convenio a los representantes unitarios se percibe ocasionalmente un exquisito cuidado en su descripción, por más que lo normal sea la simple transcripción en sus elementos básicos de las recogidas en el art. 64 ET<sup>1800</sup> (cuando no mediante una genérica remisión a éste<sup>1801</sup>), o sólo de alguna de las más representativas<sup>1802</sup>. Se completan al tiempo los cometidos previstos en el ET, incluyendo, por ejemplo, atribuciones en materia de ascensos (fundamentalmente referidos a los niveles o categorías de minero de primera hacia abajo), supuestos en los que la empresa oirá al comité con carácter previo a la adjudicación de la categoría; a éste le corresponderá emitir informe teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, por si entendiera que se pudieran lesionar intereses de terceros<sup>1803</sup>. En la misma línea, se le confiere el deber de velar no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo<sup>1804</sup>.

---

<sup>1800</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 14); Convenio para la empresa Figaredo (art. 35); Convenio para la empresa Antracitas de Guillón (anexo V).

<sup>1801</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio provincial de Palencia (art. 30); Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 50); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 26); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 21); Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 41).

<sup>1802</sup> Convenio provincial de León (art. 31), Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30) y Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 27), recogiendo en esencia las contempladas en el art. 64.1.3 ET. Ello se debe a la situación crítica por la que atraviesa el sector minero, que determina la necesidad de facilitar al órgano representativo de los trabajadores el conocimiento de ciertos pormenores relacionados con la contabilidad y la marcha económica de la sociedad, conocimiento que se puede lograr con el examen de la documentación pertinente, con la puesta a disposición de los trabajadores, en las dependencias de la empresa, de los documentos solicitados, sin limitación de tiempo. ALBIOL MONTESINOS, I: *Comités de empresa y delegados de personal*, cit., pág. 103.

El Convenio para la empresa Minas Escucha (Centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 38) sólo refleja en su articulado la atribución de competencias en tomo a la necesidad de que el Comité sea informado sobre la situación económica y sobre los despidos y sanciones, así como la necesidad de emitir informe por dicha representación unitaria en los supuestos de reducción o variación del horario de trabajo (acontecimientos todos de los de ordinario con concurrencia en la empresa, de ahí que su conocimiento se atribuya expresamente a los representantes de los trabajadores).

<sup>1803</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 16); Convenio para la empresa Antracitas de Guillón (Anexo V).

<sup>1804</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Guillón (anexo V).



Por lo demás, no se desconoce tampoco la posibilidad de que la representación de los trabajadores formule las sugerencias que estime oportunas en materia de cambios de relevo, respetando los derechos que asisten a la empresa en cuanto a la organización del trabajo<sup>1805</sup>; el empresario le debe facilitar también los modelos "TC 1/4 y TC 2/4" de cotización a la Seguridad Social, los justificantes de pago del IRPF o las copias de los contratos<sup>1806</sup>.

En contrapartida se suele recordar en el convenio la obligación que sobre los representantes pesa de sigilo profesional<sup>1807</sup> (*ex art. 65 ET*).

### 2.2.3.- Garantías. Especial referencia al crédito horario

Dentro de las prerrogativas otorgadas a los representantes de los trabajadores por el art. 68 ET, los convenios del sector prestan especial atención al crédito horario, centrándose, la mayor parte de ellos, no obstante, en transcribir el contenido de tal precepto o el de alguno de sus párrafos<sup>1808</sup> (en este caso sin haber aprovechado convenientemente la oportunidad de ampliar o matizar tales facilidades).

A tenor del art. 68. e) ET, la disponibilidad de crédito retribuido se pone en relación directa con su utilización en funciones de representación y no en otras<sup>1809</sup>, por lo que algunos convenios, para evitar acusaciones de transgresión de la buena fe contractual, optan por tasar

---

<sup>1805</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 16).

<sup>1806</sup> Convenio para la empresa UMESA (art. 19).

<sup>1807</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 14); Convenio provincial de Palencia (art. 31).

<sup>1808</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 15); Convenio para la empresa Figaredo (art. 36); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo V).

<sup>1809</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid (IELSS), 1984, especialmente págs. 9-34; CUEVAS LOPEZ, J.: "Crédito horario: Compresivo del tiempo dedicado a prestar información en el lugar de trabajo", *RL*, núm. 9, 1986, págs. 44-50; ORTIZ LALLANA, M.C.: "Permisos retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia", *AL*, 1989, Tomo II, págs. 289-315; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Dictamen sobre utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal, como causa de despido", *RL*, núm. 0, 1984, págs. 143-152; TORRENTES MARGALEFF, J.: "El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: criterios jurisprudenciales", *AL*, 1991, Tomo II, págs. 415-442; TUDELA CAMBRONERO, G.: "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores", *RL*, núm. 8, 1985, págs. 75-84.

los motivos por los que los representantes se podrán ausentar del trabajo<sup>1810</sup>. El supuesto límite de aquella utilización abusiva del crédito de horas por el minero titular del mismo sería su dedicación a actividades particulares. Resulta en todo caso difícil someter a control tales actuaciones, pues para una adecuada solución del problema se ha de tener en cuenta que el interés jurídicamente protegido por el art. 68. e) ET al conceder la denominada garantía de tiempo liberado no puede ser otro que el mejor cumplimiento por parte de los representantes de sus funciones representativas en aras del interés colectivo de los trabajadores. Cualquier posibilidad de verificación de la utilización del crédito por parte del empresario debe ser rechazada, pudiéndose entender, en consecuencia, que los únicos capaces de proceder a aquel control son los propios mineros representados, quienes verdaderamente tienen un legítimo interés en que aquella utilización sea correcta y, más aún, sólo ellos podrán juzgar adecuadamente si los resultados de tal utilización se corresponden o no con sus intereses, procediendo en caso negativo a la revocación del representante<sup>1811</sup>.

De igual forma, la posibilidad de acumular el crédito de horas en uno o varios representantes, de manera que utilicen el crédito cedido (con la lógica finalidad de conseguir la mayor eficacia y oportunidad posible en el ejercicio y funcionamiento de las actividades de

---

<sup>1810</sup> Convenio para la empresa ENCASUR (art. 34), aludiendo a la asistencia a toda clase de reuniones en la empresa, salvo las celebradas a petición de la dirección de la misma; la realización de todo tipo de gestiones, siempre que las mismas fuesen consecuencia de acuerdos adoptados en los comités y juntas de empresa, quedando excluidas las efectuadas a instancia o previo acuerdo con la dirección; si un miembro del comité de centro minero perteneciera a una central sindical podría utilizar, en todo o en parte, el crédito de horas para la asistencia a actos, reuniones, asambleas, etc., a las que precisamente por su calidad de miembros del comité fue oficialmente citado.

La reflexión a extraer del tal dicción convencional se centra en considerar que las acciones y actuaciones de los representantes realizadas en reuniones o sesiones convocadas a instancia del empresario no pueden ser consideradas, en origen, funciones de representación a los efectos del art. 68 e) ET, ni, por consiguiente, que sea tiempo de representación imputado al crédito de horas que contempla el mencionado precepto, el tiempo invertido por los representantes en tales reuniones o sesiones. Y ello porque, si bien tales reuniones o sesiones benefician tanto al empresario como a los trabajadores, lo cierto es que la causa que dio lugar a las mismas procede, en primer término, de la esfera de interés del empresario, pues por su iniciativa tuvieron lugar, no por la de los trabajadores representantes, quienes no obstante han atendido la llamada del empresario sin estar obligados a ello. No parece que en tales circunstancias se les pueda pedir el sacrificio de su crédito horario. Si se pensase lo contrario, se estaría limitando inequitativamente (y en la misma medida lesionando) la libertad de disposición del crédito del art. 68 e) ET; además se estarían favoreciendo actitudes no colaboradoras (al no acudir los representantes a la llamada del empresario), surgiendo así obstáculos y distorsiones a la buena marcha y mutuo entendimiento y colaboración dentro de la empresa. BARREIRO GONZALEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, cit., págs. 30-31.

<sup>1811</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales por los representantes de los trabajadores", cit., págs. 79-81, con amplia citación jurisprudencial.

representación<sup>1812</sup>) se contempla por los convenios con perfecta adecuación a lo establecido al respecto en el último inciso del mencionado art. 68 e) ET, así:

1.- Respecto a la periodicidad dentro de la cual se puede producir la acumulación, ésta varía significativamente de unos convenios a otros, pasando desde la mensual<sup>1813</sup>, a la trimestral<sup>1814</sup>, semestral<sup>1815</sup> o anual<sup>1816</sup>.

2.- Frecuentemente se establecen una serie de límites para proceder a tal acumulación, relacionados normalmente con el establecimiento de un porcentaje máximo de horas a ceder por cada representante<sup>1817</sup> o con la determinación de que los trabajadores cuyo crédito horario se concentra pertenezcan a la misma central sindical<sup>1818</sup>. Ambos límites demuestran que el acuerdo sobre la acumulación puede ser tan variado como lo sea la manifestación de la voluntad de las partes que se haya reflejado en su contenido.

3.- Las ausencias al trabajo motivadas por el ejercicio de funciones representativas para el que se concede el crédito de horas, al tener naturaleza de permisos retribuidos, implican que su disposición se debe hacer con la necesidad de preavisar y justificar su

---

<sup>1812</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, cit., págs. 81-82.

<sup>1813</sup> Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 50); Convenio provincial de Asturias (art. 15.g), en empresas de hasta trescientos trabajadores. El Convenio para la empresa ENCASUR (art. 34) exige, por su parte, que la acumulación se efectúe por un período no inferior a un mes.

<sup>1814</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 15.f), para empresas de más de trescientos trabajadores.

<sup>1815</sup> Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 55).

<sup>1816</sup> Convenio provincial de Palencia (art. 32); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 50); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 27); Convenio para la empresa Minas de Ventana (art. 40). En el Convenio provincial de León (art. 31) se fija una fórmula para calcular el cómputo anual, consistente en multiplicar las horas mensuales de cada uno de los miembros del comité por doce y por el número de ellos.

<sup>1817</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 15.f), que limita la acumulación al 66% de las horas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. El tope del 50% se recoge en los Convenios para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 46.6) y para la empresa ENCASUR (art. 34). Un máximo del 35% es el tope previsto en el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 55).

<sup>1818</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztarro (art. 50); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 41); Convenio para la empresa Hullera Vasco-leonesa (art. 46.6); Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 55); Convenio para la empresa Figaredo (art. 36); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 34).

utilización de forma conveniente<sup>1819</sup>, en una exigencia que se extiende no sólo a los supuestos de ejercicio del propio crédito horario por el trabajador individual sino también, evidentemente, a aquéllos en que se produzca la acumulación<sup>1820</sup>.

4.- No faltan supuestos en que se procede a listar los motivos concretos en virtud de los cuales se podrán ceder las horas en favor de uno o varios de los representantes, tales como congresos sindicales, reuniones sindicales (nacionales, regionales o provinciales) o cursillos sindicales<sup>1821</sup>; en otros se emplea la técnica inversa y se excluye expresamente la consideración de determinadas causas como posibles motivos para invertir tal tiempo<sup>1822</sup>.

5.- Por lo demás es constante -y lógica- la expresa extensión (ya operativa por Ley *ex art. 10.3 LOLS*) de estas garantías (tanto por lo que respecta al crédito horario<sup>1823</sup> como al resto de garantías y derechos) a los representantes sindicales con un tratamiento parejo al otorgado a la representación unitaria<sup>1824</sup>.

---

<sup>1819</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, cit., pág. 35.

<sup>1820</sup> Convenio para la empresa Anticistas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Hijos de Baldomero García (art. 41); Convenio provincial de Palencia (art. 32); Convenio para la empresa Hullera Vasco-Leonesa (art. 50); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 34). El Convenio provincial de León (art. 31) exige comunicación por períodos anuales y justificación posterior, requiriendo sólo previa comunicación a la dirección de la empresa. En esta misma línea, el Convenio para la empresa Antracitas de Gaiztaro (art. 50) y el Convenio para la extinta empresa Hulleras de Sabero y Anexas (art. 55) establecen la necesidad de poner en conocimiento de la empresa la utilización de las horas y el destino de las mismas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, siempre que sea posible justificando con posterioridad su utilización.

<sup>1821</sup> Convenio para la empresa La Carbonífera del Ebro (capítulo IV); Convenio para la empresa Minas Escaucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 38).

<sup>1822</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 36), conforme al cual no computará dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados sindicales, personas o miembros del comité como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo en lo que hace a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones.

<sup>1823</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: "Algunas reflexiones sobre el crédito de horas de los delegados sindicales", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olay*, Madrid (MTSS), 1990, 767-783.

<sup>1824</sup> SSTCT de 26 y 27 de junio de 1986 (Ar. 5135 y 5193), relativas a una discrepancia respecto de la extensión del crédito horario a los delegados sindicales en la empresa HUNOSA.

### 2.3.- Libertad sindical

La negociación colectiva sectorial se detiene en esta materia para ofrecer meras declaraciones de carácter formal, reconociendo genéricamente a las partes firmantes este derecho<sup>1825</sup>, o disponiendo la obligación empresarial de respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que se supedite el empleo o la promoción de un trabajador a la condición de que no se afilie, renuncie u opte por un determinado sindicato<sup>1826</sup>. Este pacto resulta plenamente acorde en su tenor con el derecho a la libertad sindical<sup>1827</sup> y no forma parte, por tanto, de los denominados pactos de seguridad sindical, concertados entre los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes con la finalidad general de sostener o robustecer a un sindicato determinado frente a los demás o frente a colectividades no sindicales, o a los sindicatos en general frente a éstas<sup>1828</sup>.

<sup>1825</sup> Convenio para la empresa Antracitas de Gai zarro (art. 48).

<sup>1826</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 27); Convenio para la empresa HUNOSA (que declara la ultraactividad del Convenio firmado en 1992, art. 6); Convenio para la empresa Figaredo (art. 31); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo IV); Convenio para la empresa minera Jove (capítulo IV).

<sup>1827</sup> Sobre este derecho fundamental, entre otros, ALONSO OLEA, M.: "Libertad sindical y derecho de sindicación", AA.VV.: *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Colegio de Abogados), 1978; CASAS BAAMONDE, M.E.: "La interpretación de la constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones", *REDT*, núm. 23, 1985, págs. 301-320; OJEDA AVILES, A.: "La libertad sindical", *RPS*, núm. 121, 1979, págs. 347-380 y "Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical", AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid (Tecnos), 1986, págs. 23-65; ALONSO GARCIA, M.: "La libertad de sindicación. Manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución Española", AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980; DURAN LOPEZ, F.: "Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *REDT*, núm. 52, 1992, págs. 165 y ss; FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: "Libertad sindical y adhesión al sindicato", *RT*, núm. 69, 1983, págs. 43-70 y "Régimen jurídico sindical", AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid (Tecnos), 1986, págs. 147-181; GOERLICH PESET, J.M.: "La democracia sindical en el ordenamiento español", *Rev. Treb.*, núm. 9, 1989, págs. 25-42; GONZALEZ HUNT, C.: "El contenido especial del derecho de libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional", *REDT*, núm. 34, 1988, págs. 269-286; PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "Sobre la libertad sindical de los empresarios", *DL*, núm. 17, 1985, págs. 31-44; RAYON SUAREZ, E.: "Alcance del principio de libertad sindical: valoración de trato desigual dado por la Administración a distintos sindicatos", *REDT*, núm. 2, 1980, págs. 249-254.

<sup>1828</sup> "Cuando menos esta es su finalidad directa e inmediata, con independencia de las mediatas o indirectas que pueden ser otras, tales como reforzar la posición del sindicato que concierta el pacto en la negociación colectiva, evitar a los empresarios con trabajadores sindicados la competencia que pueden venir de quienes tengan a su servicio trabajadores no sindicados, hacer al sindicato titular formal o real de una exclusiva de ofertas de trabajo, repartirlas cargas evidentes de sostenimiento del sindicato entre todos los que de una forma u otra se benefician de los servicios que prestan, o de las mejores condiciones de trabajo que a través de ellos se obtienen, etc.". ALONSO OLEA, M.: "Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes", *RT*, núm. 65, 1982, pág. 11 y *REDT*, núm. 12, 1982, pág. 565.

Se efectúan, además, consideraciones tales como que los sindicatos<sup>1829</sup> debidamente implantados en el sector se constituyen en elementos básicos para afrontar, a su través, las relaciones entre trabajadores y empresa, sin perjuicio de las atribuciones concedidas a la representación unitaria<sup>1830</sup>; o se recoge un listado de facultades atribuidas a los trabajadores afiliados a un sindicato, como recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la normal actividad de la empresa<sup>1831</sup>.

## 2.4.- Representación y acción sindical en la empresa. La cuota sindical

El tratamiento ofrecido por la negociación colectiva respecto a la actividad del sindicato en la empresa<sup>1832</sup> discurre paralelo al interés dispensado a la representación unitaria. Así, y en desarrollo del art. 8 LOLS, se señala que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales<sup>1833</sup> en el ámbito de la empresa o centro de trabajo de acuerdo con lo establecido en los estatutos del sindicato<sup>1834</sup> y se catalogan, por otra parte, una

---

<sup>1829</sup> Desumo interés es el estudio de FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid (Cívitas), 1982.

<sup>1830</sup> Convenio para la empresa Figaredo (art. 31); Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 6); Convenio para la empresa minera Jove (capítulo IV).

<sup>1831</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 27); Convenio para la empresa MSP (art. 62); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII).

<sup>1832</sup> "Parece obvio que la acción sindical en la empresa tiene por fin actualizar dinámicamente las relaciones jurídicas derivadas de la representación profesional que asume el sindicato respecto de sus afiliados, en cuanto trabajadores de una determinada empresa". MONTOYA MELGAR, A.: *La representación sindical en la empresa*, Sevilla (Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla), 1968, pág. 158.

Sobre la actividad del sindicato en la empresa, entre otros, MONTOYA MELGAR, A.: *La representación sindical en la empresa*, Sevilla (Instituto García Oviedo), 1968; RODRIGUEZ SAÑUDO GUTERREZ, F.: "Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa", AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Prof. Gaspar Bayón Chaón*, Madrid (Tecnos), 1980, págs. 409-438; ; ALBIOL MONTESINOS, I.: *El sindicato en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1990; ALVAREZ DE LA ROSA, M.: *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*, Madrid (Cívitas), 1991; IGLESIAS CABERO, M.: "Algunos aspectos de la acción sindical en la empresa", *DL*, núm. 23, 1987, págs. 25-62; RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y CRUZ VILLALON, J.: "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", *RL*, núm. 1, 1987, págs. 6-32; SERRANO CARVAJAL, J.: "La acción sindical en la empresa", *REDT*, núm. 25, 1986, págs. 33-45.

<sup>1833</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: "Las secciones sindicales en la empresa: puntos críticos", *Bol. Aedipe*, 1986, diciembre, *apud* PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, 5ª edición, Madrid (Tecnos), 1994, pág. 247.

<sup>1834</sup> SAEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid (MTSS), 1992, págs. 127-222.

serie de derechos que repiten<sup>1835</sup>, completan o integran los reseñados en el art. 8.2 LOLS, tales como:

-- Difundir publicaciones o avisos de carácter sindical dentro de los locales de la empresa a las horas de entrada y salida del trabajo<sup>1836</sup>.

-- Fijar todo tipo de publicaciones o comunicaciones sindicales en los tablones que a tal efecto deberán colocarse por la dirección en el ámbito de la empresa, en lugares que garanticen un adecuado acceso y publicidad para todos los trabajadores<sup>1837</sup>.

-- Recaudar cuotas sindicales de los afiliados.

-- Disponer de locales adecuados para la actividad sindical.

-- Reunirse en los locales de la empresa<sup>1838</sup>.

-- Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos en los diversos órganos de representación de los trabajadores en la empresa<sup>1839</sup>.

La pertenencia a la plantilla activa de la empresa se recoge expresamente en algunos convenios colectivos como requisito para la designación de la figura del delegado sindical<sup>1840</sup>, si bien, la práctica habitual consiste en efectuar una mera remisión a lo dispuesto en la

---

<sup>1835</sup> Convenio para la empresa Coto Minero del Sil (art. 40); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 62); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 29); Convenio para la empresa MSP (art. 63) y Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII), que transcriben como derechos de la sección sindical la puesta a su disposición por la empresa de un tablón de anuncios, el derecho a la negociación colectiva y a la utilización de un local adecuado.

<sup>1836</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio provincial de Asturias (art. 11); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Antracitas de Marrón (art. 27); Convenio para la empresa MSP (art. 62); Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 7); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII); Convenio para la empresa Figaredo (arts. 31 y 38. d); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo IV).

<sup>1837</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 11); Convenio para la empresa HUNOSA (que promulga el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 7); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII); Convenio para la empresa Figaredo (arts. 31 y 38. e); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo IV); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 39).

<sup>1838</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 11. e); Convenio para la empresa MSP (art. 62); Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta lo dispuesto en el art. 7 del Convenio firmado en 1992); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII); Convenio para la empresa Figaredo (arts. 31 y 38. h); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo IV).

<sup>1839</sup> Por ejemplo, el Convenio provincial de Asturias (art. 10); Convenio para la empresa HUNOSA (que asume el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 7); Convenio para la empresa Figaredo (art. 38); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo IV).

<sup>1840</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 10); Convenio para la empresa Figaredo (art. 38); Convenio para la empresa ENCASUR (Anexo IV); Convenio para la empresa minera Jove (capítulo IV).

LOLS<sup>1841</sup>. Por último, y en alguna ocasión aislada, también se reseñan las posibles causas de sustitución de los representantes sindicales<sup>1842</sup>.

Como uno de los medios de apoyo de la actividad del sindicato en el seno de la empresa es frecuente que dentro de las cláusulas de contenido sindical del convenio colectivo se establezca la preceptiva recaudación por el empresario de la cuota sindical, de acuerdo con el art. 11.2 LOLS. La retención de dicha cuota se efectuará sobre el salario de los trabajadores afiliados al sindicato, ingresando periódicamente (con carácter mensual) su cuantía en la cuenta habilitada al efecto por la central sindical a partir del descuento primero efectuado en el recibo oficial de salarios<sup>1843</sup>.

La legalidad de esta operación queda condicionada a la necesaria existencia de consentimiento expreso<sup>1844</sup> y por escrito<sup>1845</sup> del trabajador, llegándose a precisar en algunos casos la necesidad de claridad en la orden de descuento, identificando la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad<sup>1846</sup> e incluso la obligación empresarial

---

<sup>1841</sup> Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 43); Convenio para la empresa MSP (art. 65); Convenio para el pozo La Camocha (capítulo VII); Convenio para la empresa Figaredo (art. 38); Convenio para la empresa Coto Miñero del Sil (art. 40).

<sup>1842</sup> Convenio para la empresa HUNOSA (que adopta el contenido del Convenio firmado en 1992, art. 25), estableciendo como tales causas: causar baja en la empresa, traslado voluntario a otro centro de trabajo, dimisión justificada o revocación por sus electores bajo expediente de su sindicato (no pudiendo plantearse este supuesto hasta transcurridos, por lo menos, seis meses de su elección, ni durante la tramitación de un convenio colectivo).

<sup>1843</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio provincial de Asturias (art. 11. c); Convenio provincial de Palencia (art. 25); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Figaredo (art. 39); Convenio para la empresa ENCASUR (art. 35); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo IV); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 39.b); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 16); Convenio para la empresa INCOMISA (art. 21); Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 18); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 63); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 29 c).

<sup>1844</sup> Convenio para la empresa INCOMISA (art. 21), exigiendo la mera solicitud por el trabajador; Convenio para la Compañía General Minera de Teruel (art. 18), requiriendo comunicación a la empresa.

<sup>1845</sup> Convenio provincial de León (art. 31); Convenio provincial de Palencia (art. 26); Convenio para la empresa Antracitas del Bierzo (art. 30); Convenio para la empresa Hijos de Baldozero García (art. 40); Convenio para la empresa MIBSSA (art. 16); Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 63); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 29 c).

<sup>1846</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 11 c); Convenio para la empresa Figaredo (art. 39); Convenio para la Mina Martín Aznar (centro de trabajo Mina Concepción) (art. 29 c); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (Anexo IV); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 39.b). En el Convenio para la empresa ENCASUR (art. 35) se recoge, además, que "la explotación empresarial, una vez recibida la orden de descuento, practicará tal detracción en todas las liquidaciones mensuales, salvo comunicación expresa y escrita en contrario que deberá efectuarse con quince días, al menos, de antelación respecto de la fecha en que practica la liquidación mensual de



adicional de entregar copia de la transferencia bancaria a la representación sindical en la empresa<sup>1847</sup>.

Por el contrario, no se ha detectado supuesto alguno en el que se recoja la contribución económica de los mineros incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, sindicados o no, a la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, respetándose en todo caso la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva. Se coincide así con la actitud adoptada por los convenios de la generalidad de los sectores productivos, en los cuales la inclusión del canon de negociación es una excepción a la regla general<sup>1848</sup>, debido quizá a la incertidumbre que supone recuperar los gastos de estricta negociación, al prorratear el monto total entre los trabajadores del ámbito negocial sin tener la seguridad de que todos procederán a su abono.

## 2.5.- Regulación convencional del derecho de reunión

Si no cabe duda con carácter general que el derecho básico de reunión de los trabajadores en los locales de la empresa, en su forma o modalidad de asamblea, constituye un instrumento de notable importancia dentro de la acción colectiva en todos los sectores productivos (arts. 77 a 80 ET, partiendo de su reconocimiento formal en el art. 4.1.f ET)<sup>1849</sup>,

---

salarios".

Se debe señalar que, a pesar de la licitud, utilidad y eficacia de convenir colectivamente la recaudación de las cuotas para completar aspectos olvidados por la regulación legal, la LOLS impone sobre el empresario la obligación legal de descuento nacidela solididad del sindicato y precisada, a su vez, de la conformidad previa del trabajador afiliado en cuanto presupuesto o condición de su derecho legal. Claro es que a nadie se le puede practicar deducciones sobre sus salarios (salvo en los casos sumamente estrictos previstos por la ley) si no es con su conformidad. De ahí que ésta se configure como previa (además de escrita y en forma de declaración afirmativa de voluntad) y siempre revocable (ALONSO LEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid -Universidad Complutense, 1995, pág. 574). Tal es la razón de la que se puede reducir la falta de adecuación a la legalidad de la cláusula convencional anteriormente transcrita.

<sup>1847</sup> Convenio provincial de Asturias (art. 11.c); Convenio para la empresa Antracitas de Gillón (anexo IV).

<sup>1848</sup> ALARCON BRAVO DE RUEDA, P.: "Configuración de las cláusulas de seguridad sindical en el ordenamiento español. El descuento en la nómina y el canon de negociación colectiva", *RL*, núm. 7, 1995, pág. 30, quien ofrece un recuento de los escasos convenios publicados en el BOE desde junio de 1985 en los que se recoge el descuento del canon de negociación.

<sup>1849</sup> Entre otros, MONEREO PEREZ, J.L.: "Ámbito subjetivo del derecho de reunión y asamblea en la empresa", *AL*, 1992, Tomo II, págs. 865-871; PRADOS DE REYES, F.J.: "El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa", *REDT*, núm. 9, 1982, págs. 573-612.

adquiere relevancia singular en uno como el minero en el que los movimientos asamblearios obtienen su más auténtico significado, como modelo de información inmediata y procedimiento directo de expresión de la voluntad colectiva de los trabajadores del centro de trabajo.

Pese a ello, la atención prestada en los convenios respecto al tema es mínima (habitualmente se remiten a la normativa en vigor<sup>1850</sup>); tal vez el dato más significativo sea que se admite su desarrollo en la jornada laboral, facilitando una mayor eficacia en la convocatoria. Se puede significar así lo oportuno de conceder un cierto tiempo (una hora mensual<sup>1851</sup> e incluso dos<sup>1852</sup> o cuatro horas anuales<sup>1853</sup>, por ejemplo) para la celebración de asambleas dentro del horario de trabajo<sup>1854</sup>.

Por lo demás, ocasionalmente se procede a acortar el plazo establecido en el ET (cuarenta y ocho horas) para la comunicación al empresario de la convocatoria con expresión del orden del día, llevándola a una antelación mínima de venticuatro<sup>1855</sup>.

---

<sup>1850</sup> Convenio para la empresa Antacitas de Gai zarro (art. 49).

<sup>1851</sup> Convenio para la empresa Hijos de Bal domero García (art. 42).

<sup>1852</sup> Convenio para la empresa Antacitas de Gillón (anexo IV).

<sup>1853</sup> Convenio para la empresa SGL Carbón (art. 61).

<sup>1854</sup> Otras serie de cláusulas hacen hincapié, sin embargo, en que la reunión se debe llevar a cabo fuera del horario laboral. Convenio para la empresa UMESA (art. 19); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 39.c); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 29b).

<sup>1855</sup> Convenio para la empresa Antacitas de Gillón (anexo IV); Convenio para la empresa Minas Escucha (centro de trabajo Aún Hay Caso) (art. 39.c); Convenio para la Mina Martín Aznar (art. 29b).

## 2.6.- Especial referencia a la huelga y cierre legal

En este punto, y antes de concluir la reflexión, parece conveniente aquilatar (en lo que no puede ser sino mero apunte, pues un estudio en profundidad de ambos excedería con mucho los límites de la presente investigación) los aspectos más relevantes en el sector minero de los institutos jurídicos de la huelga y el cierre; así, marginando el estudio de otras materias, sin duda interesantes y sugestivas, parece procedente hacer referencia a las siguientes cuestiones:

1.- Consustancial al fenómeno de la huelga en el sector minero es la presencia de grupos de trabajadores que, mediante actividades de información, propaganda y persuasión, intentan extender la huelga y convencer a la opinión pública de la bondad de los objetivos perseguidos por ésta, así como contribuir a mantener alta la moral de los mineros huelguistas (misión de importancia singular cuando la lucha se alarga). Constituyen, por tanto, un instrumento fundamental -y muy utilizado en la práctica- en la consecución de la verdadera efectividad de la huelga<sup>1856</sup>, si bien no es infrecuente que el piquete minero se extralimite del marco legal establecido (radicalización consecuencia, en cierta medida, de la crisis económica que afecta al sector, "de movimientos sindicales inmaduros o de conflictos sociales radicalizados"<sup>1857</sup>) franqueando la frontera del derecho, cuando, por ejemplo, profieren graves insultos contra el resto de mineros<sup>1858</sup> que no se suman a la huelga y contra la empresa, impiden la entrada a la mina a otros compañeros (normalmente técnicos), o colocan obstáculos en la "jaula" que impide el descenso al pozo de aquellos que querían trabajar, por solo citar algunos comportamientos más frecuentes.

---

<sup>1856</sup> DE LA VILLA GIL, LE.: "Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga", AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980, págs. 110 y 111.

<sup>1857</sup> PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "El régimen jurídico de los piquetes de huelga", *REDT*, núm. 22, 1985, págs. 203-258 y "Los piquetes y el ejercicio de huelga", *TS*, núm. 24, 1992, pág. 30.

<sup>1858</sup> Por ejemplo, intimidar "gravemente a tres compañeros que habían acudido al trabajo, una vez decretada la huelga, en el ejercicio de su derecho, que no pueden ser coartados y cuya actitud fue de dirección de la operación que culminó con un grave tumulto al rodearlos y amenazarles" (Sentencia 435/91, del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de 4 de octubre de 1991); o "amenazar o insultar gravemente al Facultativo Jefe del Lavadero" (Sentencia 456/91, del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de 11 de octubre de 1991).

2.- La huelga es un hecho real que, ciertamente, se produce y existe en el ámbito minero con independencia de que los trabajadores ajusten su comportamiento al tipo de derecho de huelga (cesación de trabajo concertada colectivamente por los mineros o sus representantes en modo no abusivo y sin contravenir los límites constitucionales y legales a su ejercicio para la defensa de los intereses profesionales de aquéllos frente al empresario<sup>1859</sup>) o recurran a acciones conflictivas atípicas. No son extraños en el sector, por ende, fenómenos descontrolados o salvajes con trascendentes incumplimientos formales, así como tampoco los que causan un daño grave (y buscado) al titular de la explotación carbonífera superior a lo razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva, rompiéndose en estos casos el principio de equivalencia o proporcionalidad de los sacrificios que la huelga impone (porque, no cabe duda, se trata de un derecho a hacer presión sobre el empresario).

3.- Muy común es también la huelga con ocupación de locales, únicamente admisible cuando no se vulnere el derecho al trabajo de los no huelguistas, no origine peligro notorio de daños para las personas o bienes presentes en el centro de trabajo y se trate de una exigencia del derecho de reunión<sup>1860</sup>, circunstancias que no siempre concurren en las muchas veces violentas huelgas mineras<sup>1861</sup>.

4.- Los desastres mineros de grandes proporciones son sucesos dramáticos que encierran una carga afectiva muy fuerte no sólo para los familiares de los trabajadores que en ellos perecen sino también en el colectivo minero en general, resultando frecuente, por ello, que los mineros abandonen el trabajo en señal de duelo toda vez que un compañero encuentra la muerte en el ejercicio de sus funciones. Este supuesto se analiza en sede de permisos retribuidos (pues no es extraño que los mineros gocen, en virtud del convenio, de una licencia

---

<sup>1859</sup> CASASBAAMONDE, M.E.: "Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo de derecho, constitucional y legal, de huelga)", *REDT*, núm. 24, 1985, pág. 521, con cita de abundante bibliografía.

<sup>1860</sup> STCo 11/1981, de 8 de abril.

"La mera ocupación del centro de trabajo no es más que una manifestación del derecho de huelga utilizado por los trabajadores para dar mayor realce a sus reivindicaciones, que en definitiva es lo que ha sucedido en el presente caso". Sentencias 476/91, 380/91 y 468/91, del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de 17 y 18 de septiembre y 15 de octubre de 1991.

<sup>1861</sup> Por ejemplo, ocasionar un incendio en las instalaciones de la empresa utilizando botellas de gasolina. Sentencias 528/91, 457/91 y 490/91, del Juzgado de lo Social núm. 3 de León, de 4, 14 y 23 de octubre de 1991.

para asistir al sepelio del fallecido), si bien no está de más recordar en este momento que en otros casos la suspensión sin permiso se funda en motivos que no afectan directamente a quienes secundan el paro ni a relaciones de trabajo de los mismos, pero sí se ve afectado el interés profesional de los "huelguistas solidarios"<sup>1862</sup>, fundamentalmente referido al deterioro en las medidas de seguridad e higiene como elemento que coadyuvó a la producción del accidente.

5.- Ningún convenio colectivo del sector analizado acoge una renuncia colectiva al ejercicio del derecho de huelga como contrapartida de los beneficios derivados de la negociación<sup>1863</sup>; antes al contrario, en no pocas ocasiones la huelga aparece casi como trámite previo a la propia negociación colectiva<sup>1864</sup>.

6.- Una modalidad típica de huelga estratégica y, por tanto abusiva, es la que pueden plantear los picadores<sup>1865</sup> o maquinistas de extracción<sup>1866</sup>, pues provocará la necesaria paralización del proceso normal de extracción y, en consecuencia, perjuicios excesivos o exorbitantes para la empresa con vulneración del principio de proporcionalidad o

---

<sup>1862</sup> De ahí que desaparezca la ilegalidad de estos paros. STCo 11/1981, de 8 de abril, considerando 21 y fallo 2º f). ALONSO OLEA, M.: "La regulación actual del derecho de huelga", *REDT*, núm. 7, 1981, págs. 283-284.

<sup>1863</sup> BARREIRO GONZALEZ, G.: "Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente", *REDT*, núm. 4, 1980, págs. 461 y ss.; RAMOS QUINTANA, M.I.: *El deber de paz laboral (su regulación en la Ley y en el Convenio colectivo)*, Madrid (Cívitas), 1993, págs. 24 y ss.; DURAN LOPEZ, F.: "Titularidad y contenido del derecho de huelga", *RL*, núm. 8, 1993, págs. 21-25; CASTRO ARGÜELLES, M.A.: "Titularidad y ejercicio del derecho de huelga", *RL*, núm. 20, 1994, págs. 27-30.

<sup>1864</sup> Durante cuatro meses ininterrumpidos se mantuvo una huelga en la empresa Hullera Vasco-Leonesa en el año 1992 con la finalidad de que el convenio se firmara con unos determinados incrementos salariales. Situación ésta que contrasta con los postulados del art. 3 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, en cuanto que incluye como contenido esencial de la comunicación previa al ejercicio del derecho de huelga la referencia expresa a las "gestiones realizadas para resolver las diferencias".

<sup>1865</sup> SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESNOS, I.: *Derecho sindical*, 3ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994, pág. 453.

<sup>1866</sup> Son profesionales que tienen como cometido manejar las máquinas que accionan los ascensores, jaulas o "skips" de los pozos de extracción mediante los que entran y salen de la mina los operarios que trabajan en el interior y, una vez éstos dentro e iniciado el arranque de mineral, atienden la máquina para sacar de la mina el carbón arrancado y para introducir en ella los materiales precisos, tal y como señala la STCo 191/1987, de 21 de diciembre; en el supuesto de autos los maquinistas de extracción permitieron el acceso a los pozos del personal de interior, negándose a dar jaula para la entrada de materiales y salida de carbón y estériles, lo que significa que comenzaron sus actividades y con posterioridad surgieron irregularidades al no extraer carbón y no suministrar materiales con efecto multiplicador al impedir la actividad del personal del interior y obligar a la paralización de los trabajos por razones de seguridad de instalaciones y del personal, pues la acumulación de los materiales extraídos elevaría las dosis de peligrosidad en el interior de la explotación.

equivalencia de sacrificios mutuos al conseguir la participación en el plan huelguístico de mineros no huelguistas, de manera que el concierto de unos pocos extiende la huelga a la mayor parte de los trabajadores.

7.- Es inconcebible que el titular de una explotación de carbón, en el desarrollo de una huelga o de cualquier alteración colectiva del régimen de trabajo, renuncie a presionar a los trabajadores en defensa de sus intereses y deje correr el tiempo a la espera de que éstos accedan a regresar libremente al trabajo, aceptando, además, sus condiciones. Lo cierto es que el empresario tiende en la mayor parte de las ocasiones a presionar a los mineros con un conjunto de medidas entre las que se encuentra el cierre patronal debilitando su posición de fuerza, que si bien es cierto que "se utiliza rara vez en un conflicto laboral, en muchas más ocasiones está latente la amenaza empresarial de hacer uso de sus posibilidades de cierre"<sup>1867</sup>.

8.- Tampoco se le puede pedir al empresario que realice transformaciones organizativas en el proceso extractivo con la finalidad de prevenir los efectos de las huelgas (en principio lícitas) por la sencilla razón de que dichas transformaciones devendrían imposibles y el recurso a la sustitución de los huelguistas se encuentra prohibido<sup>1868</sup>.

9.- En fin, aunque en un plano puramente teórico es posible el cierre parcial<sup>1869</sup> de una mina (es decir, el que afecte a una parte de la plantilla), no será éste el supuesto más frecuente, pues la naturaleza meramente defensiva y preservadora del cierre obliga en la inmensa mayoría de las ocasiones a clausurar íntegramente la explotación de carbón,

---

<sup>1867</sup> CRUZ VILLALON, J.: "El ejercicio del derecho al cierre patronal", *RL*, núm. 8, 1986, pág. 87.

<sup>1868</sup> GARCIA FERNANDEZ, M.: "Las causas del cierre patronal en el Derecho español", *AA.VV.: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990, pág. 652.

<sup>1869</sup> IGLESIAS CABERO, M.: "Cierre patronal como medida de conflicto colectivo", *AL*, 1987, Tomo I, pág. 847.

impidiendo el acceso a la misma a todos los trabajadores en ella ocupados tanto de interior como de exterior.





## CAPÍTULO 5. RECONVERSION MINERA

### 1.- INTRODUCCION

Los efectos globales de la crisis sobre la industria no suponen, en modo alguno, un carácter uniforme en la misma; antes bien implican una pluralidad y diversidad de sectores afectados que presentan entre sí características sensiblemente diferentes al ser muy distintas las causas que motivan su declive<sup>1870</sup>. Expresado en otros términos, la situación se caracteriza por su decidida proyección sectorial y, por lo mismo, afecta diferenciadamente a las distintas ramas de la producción, de suerte que son los sectores más intensivos en trabajo y los menos exigentes en capacitación profesional los que resultan también más afectados por la situación de crisis<sup>1871</sup>. Así se justifica la coexistencia en el modelo industrial español de sectores incólumes a la crisis junto a otros sectores profundamente afectados y sometidos a reconversión, tal y como sucede con el sector carbón; igualmente y dentro de éstos últimos, las empresas también presentan distinto grado de viabilidad y requieren, por ello, medidas saneadoras de diferente extensión e intensidad, haciendo imprescindible una intervención administrativa en los sectores más profundamente afectados<sup>1872</sup>.

---

<sup>1870</sup> Una exposición general y completa en GARCIA BECEDAS, G.: *Reconversiones Industriales y ordenamiento laboral*, Madrid (Tecnos), 1989, págs. 67-68.

<sup>1871</sup> GARCIA BECEDAS, G.: *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, cit., págs. 60-67.

<sup>1872</sup> El Estado manifiesta en ello su carácter mediador a través de una actividad dirigida a la armonización de los intereses en conflicto en un ámbito de la colectividad general. MONEREO PEREZ, J.L.: *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad de Granada), 1988, págs. 19, 30, 51 y 113.

En las formaciones sociales capitalistas o de economía de mercado, la búsqueda constante del beneficio obliga a las unidades de producción a un ajuste permanente, a fin de adecuar el aparato productivo a las exigencias de mercado y de rentabilidad derivadas de la nueva situación de capital en continua transformación<sup>1873</sup>, con el objetivo de encontrar la solución "óptima económica". El mantenimiento y desarrollo de la actividad extractiva en concreto requiere esfuerzos económicos importantes, que precisan además largos períodos para la maduración de las inversiones necesarias, con mayores riesgos que el resto de las inversiones industriales.

Cabe significar así que la apertura de una mina supone tomar en consideración una serie de factores<sup>1874</sup> que permitan calcular la rentabilidad de la operación prevista<sup>1875</sup>: cubicación del mineral, precio de extracción, capital a invertir, interés con que se ha de remunerar el capital y precio de coste (incluidas las cargas del capital). Si no se trata de abrir una mina sino de adoptar una decisión relativa a una explotación existente han de tenerse en cuenta datos relativos a los siguientes factores: modernización, desarrollo -o, por el contrario, disminución de producción- y los efectos de la medida prevista sobre el mercado, sobre el capital y sobre el precio de coste. Todas estas informaciones igualmente conducirán a un cálculo de rentabilidad y a adoptar, entre dos soluciones previstas, la más beneficiosa a partir de la comparación de las rentabilidades respectivas<sup>1876</sup>.

Un extremo sobre el que merece la pena centrar la atención por sus consecuencias y efectos jurídico-laborales es que la declaración de un sector en reconversión supone para las empresas en él comprendidas un hecho extraordinario e imprevisible (o previsible pero inevitable)<sup>1877</sup>, que exhorbita su voluntad y conducta e impide la prestación laboral definitiva

---

<sup>1873</sup> DONGUES, J.B.: "Reconversión Industrial y Economía de Mercado", *PEE*, núm. 7, 1981, págs. 169-188.

<sup>1874</sup> SENRODRIGUEZ, L.C.: *La Minería Leonesa del Carbón, 1764-1959. Una historia económica*, León (Universidad de León), 1993, pág. 28.

<sup>1875</sup> Para un detallado estudio de los pasos en la estimación de reservas de mineral explotable, PLA ORTIZ DE URBINA, F.: "Definición de Minería, Mineral y Mina", *Industria Minera*, núm. 297, 1990, pág. 31.

<sup>1876</sup> VIDAL, V.: *Explotación de minas*, Tomo I (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omeq a), 1966, págs. 62-63.

<sup>1877</sup> Sobre los requisitos de imputabilidad, imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal entre incumplimiento de la obligación y el evento que lo originó, FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como*

o temporalmente. No obstante lo anterior, no pueden dejar de señalarse diferencias entre la suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor propiamente dicha, así: mientras concurre en ambos supuestos una auténtica imposibilidad no se puede decir lo mismo del juego de las notas de imprevisibilidad (más exigente en la fuerza mayor que en las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) y, sobre todo, imputabilidad (en la medida en que numerosas crisis "quizá pudieran haber sido evitadas con una mayor decisión, energía, dedicación, clarividencia, experiencia o conocimientos del empresario"<sup>1878</sup>), sin olvidar la distinta intensidad de la imposibilidad que presentan<sup>1879</sup>.

Incluido dentro del concepto "reconversión" se encuentra por lo demás, el progresivo abandono de aquellos sectores, productos y técnicas productivas que, a causa de la competencia internacional, de la aparición de los nuevos países desarrollados o del cambio cualitativo de la demanda, anuncian su declive definitivo y la pérdida de rentabilidad a plazo fijo, debiendo producirse una reestructuración interna, para lograr así el ajuste a las nuevas condiciones del entorno internacional, reorientando recursos humanos y financieros hacia los sectores y líneas de producción con futuro.

---

*causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1993, págs. 46-78.

<sup>1878</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. : *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995, pág. 390.

<sup>1879</sup> Las causas económicas y tecnológicas han de afectar, al menos en parte, a la totalidad de los trabajadores, exigiéndose, en todo caso, que afecten a una colectividad; asimismo, han de entenderse prioritarias, si posibles medidas menos extremas (suspensiones o modificaciones de las condiciones de trabajo) frente al despido. FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, cit., pág. 183.

## 2.- TENDENCIAS DE PRODUCCION Y NECESIDAD DE RECONVERSION

Desde una perspectiva histórica se debe poner de relieve el secular desfase entre el proceso español de industrialización y la revolución industrial europea, causa última, sin duda, del retraso en el desarrollo de la minería del carbón en España<sup>1880</sup>. La insuficiencia de la demanda, las dificultades del transporte y la inadecuación del marco institucional influyeron negativamente durante la primera mitad del siglo XIX sobre los reiterados intentos de articular las bases de un desarrollo minero. Sólo a partir de la mitad del siglo pasado el desarrollo del ferrocarril y la consolidación de los primeros enclaves siderúrgicos de Asturias y Vizcaya determinaron una expansión de la demanda de carbón interior que favorecerá fundamentalmente la explotación de las cuencas localizadas a uno y otro lado de la Cordillera Cantábrica (buena prueba de lo cual es la apertura en 1894 de la línea férrea La Robla-Valmaseda, que conecta algunas de las cuencas más importantes de León y Palencia con el complejo siderúrgico vasco). El debate arancelario, resuelto finalmente en favor de las tesis proteccionistas añadió -hacia finales del siglo XIX- un nuevo factor de impulso en favor del carbón nacional. Por último, la consolidación de un nuevo marco legal, en cuyo contexto la noción de concesión minera pasa a actuar como un mecanismo de ordenación del sector capaz de fomentar la minería, actuó como catalizador de la afluencia de capitales extranjeros, encargados de aportar no sólo recursos financieros sino también innovaciones técnicas y organizativas indispensables para la modernización. Con todo la producción nacional de carbón a principios de siglo apenas si era capaz de cubrir un 50% de la demanda interior, de forma que una parte sustancial de las necesidades energéticas requeridas por los procesos industriales del momento debieron satisfacerse apelando a importaciones de carbón procedentes, en su mayor parte, del Reino Unido.

La Primera Guerra Mundial supone el inicio de lo que se ha venido en llamar la primera edad de oro del carbón en España, pues el conflicto bélico determinó un espectacular

---

<sup>1880</sup> SEN RODRIGUEZ, J.C.: *La Minería Leonesa del Carbón, 1764-1959. Una historia económica*, cit., pág. 37, quien reseña que hasta comienzos de la actual centuria, aproximadamente, la explotación en las minas leonesas de carbón se realizó aprovechando la fuerza humana y animal en las tareas de arranque y transporte interior, mientras que los problemas de desagüe y ventilación eran resueltos por medios naturales, dadas las características de los sistemas de explotación practicados. De este modo, aunque la fuerza mecánica comenzó a emplearse en la década de los sesenta del pasado siglo, no será hasta el cambio de centuria cuando principie su aplicación de forma continuada, iniciándose un proceso de mecanización muy lento e incompleto.

crecimiento de las necesidades de aprovisionamiento de los países beligerantes, precisamente aquéllos en que se encuentran las grandes cuencas carboníferas europeas. El incremento del consumo de esta procedencia implicó una expansión acelerada de los precios de los combustibles sólidos que obligó a reducir drásticamente las importaciones españolas de *inputs* energéticos<sup>1881</sup> y que se vio acompañada de una rápida subida de los precios al por mayor de los carbones nacionales<sup>1882</sup>; en todo caso favoreciendo la expansión de la producción nacional, a pesar de la evolución alcista de los costes, de forma tal que al final de la contienda bélica, con el retorno en el mercado de carbón a un precio menor, se plantea un conflicto de competitividad al que no podrá hacer frente una parte importante del sector productivo.

La etapa de prosperidad anteriormente descrita pudo permitir un proceso de racionalización del sector aprovechando los intensos procesos de capitalización propiciados por una coyuntura favorable. Lo cierto, sin embargo, es que la expansión de los precios sirvió para compatibilizar altos costes de producción con incrementos significativos en las tasa de beneficio: el aumento de la producción se logró mediante la puesta en explotación de pozos de ínfima dimensión, lo que agravó de por sí el elevado nivel de minifundismo existente en el sector, determinó que el factor trabajo experimentara un crecimiento más rápido que el de la propia producción, los rendimientos unitarios decrecieran y el sector en su conjunto derivara hacia una situación de marginalidad que disminuiría su capacidad competitiva en relación con el resto de los carbones europeos.

Los graves problemas estructurales del sector conducirán así a una situación de crisis generalizada, pues con el final de la Primera Guerra Mundial cesa la excepcional presión de la demanda europea y el mercado tiende a una situación de exceso de oferta que comprime los precios a la baja y hace inviable la prosecución de la actividad en una parte no desdeñable de las exportaciones existentes. La desaceleración de la demanda, unida a la mejoría de las condiciones de competitividad de los carbones europeos, pusieron en marcha un proceso

---

<sup>1881</sup> El mercado nacional pasó a depender para su abastecimiento de la producción interior, lo que determinó un vigoroso proceso de sustitución de importaciones que permitió pasar de 4,4 MTm en 1914 a 7,2 en 1918, tal y como se señala en JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe sobre la minería energética en Castilla y León*, León (Junta de Castilla y León), 1987, pág. 124.

<sup>1882</sup> El índice año base 1913=100, ascendió en 1915 a 138,0, para situarse en 1916 en 271,1. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 125.

depresivo cuyas manifestaciones más características son la caída de los precios del carbón, el aumento de las importaciones<sup>1883</sup>, el colapso de la producción interior y la pérdida de cerca de 1500 empleos.

La Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930) coincide con una larga época de prosperidad de la economía mundial y marca una etapa de crecimiento sostenido en la minería del carbón. La política de fomento seguida por las autoridades económicas trae consigo la impulsión de ambiciosos programas de obras públicas con efectos multiplicadores de gran significado para la producción de acero y cemento y, por consiguiente, sobre la de carbón<sup>1884</sup>. Al final de la Dictadura el sector vuelve a entrar en una nueva fase contractiva, en el contexto de una situación de profunda crisis de la economía mundial y de fuertes tensiones económicas, políticas y sociales internas.

El período comprendido entre 1939-1959 constituye la tercera gran etapa expansiva del carbón en España: el tramo temporal que media entre la terminación de la Guerra Civil y el momento de aparición del Plan de Estabilización (que marca, veinte años después, una nueva orientación de la política económica española), supone una dilatada etapa de autarquía en la que el mercado nacional, privado de las posibilidades de intercambio con el exterior, se centra en los recursos interiores. La falta de divisas y una orientación proteccionista a ultranza determinaron la formulación de una política energética sustentada en el carbón nacional como fuente básica de un proceso de industrialización contradictorio e inviable que, finalmente, hubo de derivar hacia formulaciones más pragmáticas y liberalizadoras. Durante este período la producción tanto de hulla como de antracita experimentó un continuo proceso expansivo a impulsos del crecimiento de la demanda, la intervención de los poderes públicos en favor del sector (a través de un complejo sistema gestionado mediante la Comisión para la Distribución del Carbón, que se ha instrumentado mediante la asignación de cuotas) y la existencia de un mercado de trabajo exento de tensiones laborales y salariales significativas<sup>1885</sup>. Durante esta

---

<sup>1883</sup> Que pasan de 800.000 Tm en 1919 a 1.410.000 en 1922. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 125.

<sup>1884</sup> Se alcanza una cifra record de producción cual es 7,5 MTm en 1929. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 126.

<sup>1885</sup> La producción nacional de carbón pasó, en su conjunto, de 6,8 MTm. al principio del período a más de 17 MTm. al

etapa los grandes sectores demandantes continuaron siendo la siderurgia, los transportes y la producción del cemento, habida cuenta al final de la década de los cuarenta se inicia el desarrollo de las centrales térmicas, llamadas a desempeñar un papel fundamental en la dinámica del sector.

A partir de 1957 las autoridades económicas van introduciendo una serie de medidas orientadas a restablecer los equilibrios básicos de la economía española, que culminarán con la aparición en 1959 del Plan de Estabilización. El fuerte proceso de ajuste al que se somete la estructura productiva nacional supone la aparición de una nueva orientación de la política económica española que da paso a una etapa de crecimiento acelerado e industrialización, a lo largo de la cual el modelo energético pasará a sustentarse fundamentalmente en los combustibles de importación derivados del petróleo.

Tres son los factores determinantes de la nueva opción energética<sup>1886</sup>. De un lado, la estabilidad de los precios internacionales del petróleo, que permanecen estacionarios en términos monetarios y, por consiguiente, cada vez más baratos en términos reales hasta 1973. En segundo lugar, el continuo encarecimiento de los costes del carbón, motivado por la tendencia al alza del mercado de trabajo; la fuerte participación de los componentes salariales en el coste del carbón determinó, a su vez, una gradual pérdida de competitividad en relación con otros *inputs* alternativos. Finalmente, el intenso proceso de motorización exigía, por razones tecnológicas, consumos crecientes de energía difícilmente atendibles únicamente con los combustibles de origen nacional.

La política energética se orientó de forma decidida hacia un modelo sustentado en factores de importación y no fue capaz de diseñar los instrumentos de actuación reclamados por el sector carbonífero español. Mientras que en la Europa comunitaria la acción de los poderes públicos tendía a favorecer un proceso de racionalización y modernización de la

---

fin alizar el mismo. JUNTA DE CASTILLA Y LEON: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 126.

<sup>1886</sup> La producción española de hulla siguió un proceso contractivo de extraordinaria significación pasando de 11,2 MTm en 1960 a tan solo 6,9 MTm en 1973. La antracita, por su parte, quedó prácticamente estabilizada a lo largo del período situándose la producción en torno a los 2,7 MTm. JUNTA DE CASTILLA Y LEON: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 127.

minería del carbón, desplegando un abanico tan extenso como complejo de medidas de intervención, la política del carbón en España se basó en un sistema de precios administrados, carente de horizonte e incierto en su trayectoria, al que apenas acompañaron fórmulas tardías con vocación de estimular la inversión (acción concertada) o garantizar a determinadas empresas un horizonte de mercado mediante un sistema tan complejo como insuficiente de contratos a medio plazo. El comportamiento contractivo de la demanda, la tendencia alcista de los costes y la ausencia de una política sectorial decidida y eficiente determinaron la agudización de los graves problemas estructurales que han caracterizado históricamente la minería del carbón. El resultado fue una situación de crisis permanente entre cuyos efectos cabe destacar el cierre de gran número de explotaciones<sup>1887</sup>.

La intensidad y duración del declive fueron tan persistentes que se hizo necesario apelar a la nacionalización parcial del sector. En 1967 se creó la Empresa Nacional Hulleras del Norte S.A. (HUNOSA) con la finalidad de integrar en el sector público y en el ámbito de una sola empresa el conjunto de las explotaciones de hulla asturianas<sup>1888</sup>. La forma específica en que se configuró HUNOSA, como un conglomerado heterogéneo de empresas con pérdidas, los enormes problemas de gestión derivados de la complejidad y dimensión de sus estructuras organizativas y los condicionantes de carácter extraeconómico que gravitan en su desenvolvimiento y su propia adscripción orgánica a una institución fuertemente

---

<sup>1887</sup> Efectivamente de las 526 empresas existentes en 1959 tan solo 129 continuaban en actividad en 1973. El empleo pasó de 99000 trabajadores en 1960 a 50000 en 1973 y las importaciones del carbón experimentaron un aumento espectacular saltando de 0,2 MTm en 1960 a más de 3 MTm en 1973. JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, cit., pág. 128.

<sup>1888</sup> La gravísima crisis hullera de los años sesenta conduce a la práctica nacionalización del sector en Asturias. El instrumento elegido por el empresario de un régimen de acción concertada entre sector privado y Administración en orden a la corrección de la crisis se salda con un rotundo fracaso y en realidad sólo constituye el paso o escalón intermedio entre el binomio privatización-nacionalización de las minas, dado que la estrategia empresarial estaba fundamentalmente dirigida, en última instancia, a la consecución de un único objetivo: desprenderse de los activos mineros a través de su venta al Estado; la Administración, por su parte, coadyuvó a este estado de cosas demorando considerablemente en el tiempo la confección propiamente dicha de las Bases de la acción concertada y poniendo de manifiesto una excesiva entindad en los aspectos referentes a la tramitación y concesión de créditos. Es precisamente en el marco de la acción concertada donde se inserta la creación de Hulleras del Norte SA, en el año 1967, fecha en la que los problemas y dificultades de la actividad hullera asturiana arrastrados muchos años atrás permanecen inmutables. Concretamente en lo que se refiere a la reestructuración de la minería de hulla en Asturias y su comparación con la llevada a cabo en las naciones hulleras europeas es preciso poner claramente de relieve que las ayudas son inadecuadas, pues mientras en aquellos países las ayudas del Estado se otorgan utilizando diversos canales, en HUNOSA quedan prácticamente limitadas a atender las pérdidas de la empresa con cargo directo a los Presupuestos Generales del Estado, siendo además en aquel momento la cuantía global de las ayudas considerablemente inferiores a las percibidas por los países productores europeos. SIA-FAES INTRIAGO, M.: *La minería de la hulla en Asturias (un análisis histórico)*, Oviedo (Universidad), 1979, págs. 189-190.



burocratizada y compleja han dificultado permanentemente los procesos de racionalización indispensables, generando una permanente situación de pérdidas y la existencia de hecho de dos políticas diferenciadas para el sector carbón: una de aplicación general y otra referida a las cuencas centrales asturianas, en las cuales la específica circunstancia de HUNOSA determina *de facto* la institucionalización de un régimen diferencial, a traducir en un modelo discriminatorio de subvención permanente de pérdidas, primas y apoyos a la producción, así como de condiciones especiales en el acceso a los mercados financieros<sup>1889</sup>.

### 3.- PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN EN LA ACTUALIDAD AL SECTOR MINERO

Antes de analizar los problemas fundamentales del sector conviene hacer notar que en su estructura abundan empresas muy deterioradas financieramente, con instalaciones productivas obsoletas, poco mecanizadas y con un nivel de tecnología reducido sobre las que pesan fuertemente los costes de mano de obra, con unas plantillas sobredimensionadas en las cuales la producción media de carbón por picador resulta muy inferior, en términos comparativos, a la obtenida en el resto de Europa<sup>1890</sup>. La minería española, a pesar de haber sido tradicionalmente un sector dinámico, importantemente inversor, con altos niveles de productividad y de tecnología y gran exportador e investigador, progresivamente ha ido perdiendo la batalla de la competitividad al verse privada de las mismas armas que su competencia internacional<sup>1891</sup>, llegando a ser considerada de forma general como "sector

---

<sup>1889</sup> Resulta obligado realizar las siguientes comparaciones tomando como base el ejercicio económico 1991: a) el coste medio de la tonelada en la minería leonesa del carbón ronda una cifra que se sitúa entre las 10.000-12.000 pts., teniendo en cuenta además que León es la primera productora nacional de antracita y la segunda de hulla (constituye, por tanto, la minería del carbón el sustento y la prosperidad de un número importante de comarcas leonesas que, tras los envites derivados del proceso reconvertor, queda circunscrita a los dominios de Laciaña, el Bierzo y Gordón, sobrepasando el número de 25 los ayuntamientos que tienen en los momentos actuales la condición de municipios mineros); b) El coste en HUNOSA de la misma tonelada de carbón se sitúa en 30.000 pts.; c) La tonelada leonesa de carbón se subvenciona por el mecanismo denominado técnicamente suplementos de precio (en el que las compensaciones provienen de la tarifa que pagan los consumidores de electricidad), en una cantidad que no sobrepasa las 1.000 pts., mientras que la correspondiente a HUNOSA es preciso subvencionarla en 24.000 pts. RODRIGUEZ LAGO, J.: "Análisis económico y financiero de la empresa leonesa de la minería del carbón", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, León (Universidad de León), 1993, pág. 15.

<sup>1890</sup> Editorial "Presente y Futuro de la Minería de Carbón", *Canteras y Explotaciones*, núm. 240, 1987, pág. 5.

<sup>1891</sup> USUNARZ, U.: "Sugerencias de los empresarios mineros españoles para una política minera comunitaria", *Industria Minera*, núm. 281, 1988, pág. 38.

deficitario"<sup>1892</sup>; incluso se ha afirmado que la minería del carbón es el sector que se imagina en peor situación, pues se piensa ya de modo generalizado que es un sector en quiebra irreversible, una actividad condenada a la extinción<sup>1893</sup>.

Las dificultades que se encuentran en la raíz de la depresión del sector carbón pueden agruparse en las tres siguientes<sup>1894</sup>: política de precios, competencia con otros productos energéticos y falta de planificación. Con esta panorámica difícilmente se encontraría a alguien que discrepase acerca de la necesidad de reconvertir o reestructurar, entendida como la urgencia de modificar los elementos en una estructura productiva para hacerla más eficiente. Las autoridades públicas no pueden sustraerse así a la intervención económica, en parte por el contenido de las ideologías dominantes, y en parte porque en los períodos de crisis tanto empresarios como trabajadores exigen perentoriamente soluciones satisfactorias para todos, responsabilizando a los gobernantes de no alcanzar los objetivos que muchas veces les es imposible conseguir<sup>1895</sup>.

La minería del carbón constituye, de otro lado, una parte significativa aún del PIB industrial en las provincias de León y Palencia<sup>1896</sup>, manteniendo alrededor de 10.000 empleos directos y otros tantos de carácter inducido, si bien presentando en su conjunto, como se ha indicado, una situación de grave dificultad. La producción ha descendido continuamente (en

---

<sup>1892</sup> Editorial de *Canteras y Explotaciones*, núm. 275, 1990, pág. 9.

<sup>1893</sup> CASTELLS, M. *et alri*: "Estrategias para la reindustrialización de Asturias", Madrid (Cívitas), 1994, pág. 115, autores que afirman igualmente que la quiebra de la minería aparece más bien como el desenlace esperado de un proceso "natural", que la política económica no podía más que demorar por algún tiempo, y ni siquiera se encuentra en el momento predominante en favor de esta demora, porque se tiene la idea de que su coste es cada vez mayor y más insostenible (pág. 116).

<sup>1894</sup> Editorial "Los problemas del carbón", *Canteras y Explotaciones*, núm. 230, 1986, pág. 5.

<sup>1895</sup> MARTIN LOPEZ, M.A.: "Crisis y Reconversión del Sector Naval", *TL*, núm. 3, 1985, págs. 41 y 43.

<sup>1896</sup> Castilla-León es por la importancia de sus reservas una de las zonas carboníferas más importantes de España. La explotación del mineral ha configurado tradicionalmente la base económica de muchas de las comarcas más significativas de León y Palencia. En el caso de León, la minería del carbón aporta el 30% al PIB y un porcentaje similar al empleo y, en Palencia, a pesar de tener una significación menor, aún constituye casi el 8% del PIB y otro tanto en empleo. La región Castellano-Leonesa cuenta actualmente con 105 explotaciones de las 202 existentes en el conjunto nacional; de ellas 24 corresponden a la hulla y las restantes a la antracita. Las dos provincias en las que se localizan los yacimientos concentran, por consiguiente, el 58% de las unidades de producción con que cuenta el sector en España. CIFUENTES GONZALEZ, J.: "La Minería Leonesa del Carbón ante el Mercado Único Europeo", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, cit., 1993, pág. 131.

ocho años se han perdido el 52,4% de las reservas de carbón), se han destruido definitivamente más de 2.500 empleos directos -y otros tantos de carácter inducido- y casi el 80% de las empresas muestran balances negativos en sus cuentas de resultados. En otros términos, los problemas económicos dominan la explotación de las minas en tanto éstas experimentan ingentes pérdidas que amenazan seriamente su continuidad, y ello no sólo porque los yacimientos se agotan para no volver a constituirse<sup>1897</sup> sino por el importante desfase entre el crecimiento de los precios de carbón y los incrementos del coste de explotación, lo que resulta insostenible para las empresas<sup>1898</sup> (según señala CARBUNION - patronal de las empresas de Carbón- ante la pérdida de cerca de diez puntos de los precios del carbón respecto al crecimiento del PIB<sup>1899</sup>).

---

<sup>1897</sup> Una vez agotadas las actividades de explotación de las minas es preciso tomar todas las precauciones necesarias para su abandono con el fin de minimizar futuros riesgos provocados por derrumbamientos, por fluidos retenidos en el interior de las minas o por obras de ingeniería civil, circunstancias todas ellas que implican costes adicionales. OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (1)*, Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994, pág. 26.

<sup>1898</sup> A paliar este efecto ayudó en cierta medida el convenio marco sobre contratación del carbón termoeléctrico entre empresas mineras y eléctricas, firmado en diciembre de 1986, con vistas a sanear el sector. Con este convenio-marco se pretendió ayudar a la minería deficitaria del carbón subterráneo y, para ello, las empresas mineras con pérdidas pudieron solicitar un suplemento de precio, siempre y cuando presentasen a las compañías eléctricas compradoras de carbón una auditoría del último ejercicio. El Gobierno se comprometía al mismo tiempo a dar a las centrales térmicas las horas de funcionamiento necesarias para consumir todo el carbón que contratase con la minería de producción subterránea. Ello permitió llevar a efecto una reconversión encubierta, si bien con mayores garantías para las minas fuertes, cerrando las puertas a las pequeñas explotaciones, pues todas aquellas empresas mineras que no alcanzasen una producción de 50.000 toneladas deberían fusionarse con otras, ya que en caso contrario se suprimían las subvenciones. Con este convenio marco se pretendió también modificar los sistemas de producción, dado que las explotaciones sin garantías de suministro deberían cerrar en un plazo de cinco años.

<sup>1899</sup> Lamentan el recorte efectuado por la Junta Superior de precios al aumento de precios del 8,5% para 1986, que la Junta bajó hasta el 5%; indican, además, que este 5% es teórico, pues debe descontarse un 2,5% del nuevo impuesto comunitario que debe pagar la minería del carbón. Editorial "Los problemas del carbón", cit., pág. 5.

En 1986 Carbunión y la Asociación de productores de electricidad (UNESA) suscribieron un nuevo sistema de adjudicación de contratos en el sector carbón destinado a las centrales térmicas (NSCCT). Tal sistema suponía, por primera vez, que las empresas mineras pudiesen concertar la entrega de suministros en unas condiciones de precios y plazo conocidas de antemano. Este acuerdo dispuso que todos los productores o grupos de productores con una producción que sobrepasase las 50.000 toneladas por año pudieran suscribir contratos a largo plazo con productores de electricidad a un precio de referencia. Tales acuerdos estaban sujetos a dos condiciones alternativas, cuales son el aumento de eficacia de las empresas hulleras o, en su defecto, un plan de reducción de la producción. Tras sucesivas negociaciones entre las partes, el contrato se presentó al órgano administrativo competente para su aprobación. Las empresas mineras con un coste de producción que sobrepasase el precio de referencia pudieron solicitar a los productores de electricidad un suplemento de precio que cubriese la diferencia entre su coste de producción y el precio de referencia. La superior cuantía a pagar por los productores de electricidad sería objeto de reembolso a través de un fondo alimentado por los productores de electricidad. ARTINEDA BOSQUETS, J.I.: "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", *Canteras y Explotaciones*, núm. 283, 1990, pág. 42.

La producción de energía utilizando los combustibles clásicos sufre la competencia con otras fuentes energéticas de menor importancia<sup>1900</sup> (energía atómica, hidráulica, solar, fotovoltaica, biomasa, geotérmica<sup>1901</sup>...), al tiempo que se detecta una mayor dependencia energética de España respecto de los países de su entorno<sup>1902</sup>, tanto por lo que se refiere a la incidencia de la importación petrolífera sobre la energía primaria total<sup>1903</sup>, cuanto al consumo de petróleo en la producción industrial<sup>1904</sup>, en ambos casos doblando prácticamente los índices medios europeos. Si a todo ello se une la irrupción en escena de los Estados del Este europeo (fundamentalmente de los países más pobres del antiguo bloque socialista: Polonia,

---

<sup>1900</sup> Destacan, como ideas principales, que la competencia entre materiales no es un fenómeno nuevo, si bien se ha exacerbado desde hace una quincena de años por varias razones. En principio que, a causa de la caída del ritmo de crecimiento de la demanda de minerales tradicionales, la competencia entre ellos se ha acentuado, dando lugar tanto a importantes esfuerzos para mejorar la calidad como a una multiplicación de productos mejor enfocados a funciones más específicas; han aparecido también nuevas necesidades con la crisis de la energía y el desarrollo rápido de ciertos sectores industriales que exijan materiales de alto nivel. Del lado de la oferta se han producido importantes progresos en el conocimiento de la estructura de la materia gracias a los nuevos instrumentos de investigación (microscopios electrónicos, microsondas y aumento de capacidad de cálculo), los cuales han permitido multiplicar el número de materiales posibles, en particular combinando materiales tradicionales. Se ha comenzado a examinar más ampliamente el abanico de soluciones disponibles para satisfacer sus necesidades, para lo cual ayuda en la tarea el desarrollo de bases de datos, el diseño asistido por ordenador y, de manera más general, por las técnicas de simulación y optimización de los productos. Los criterios de elección para un material energético son múltiples:

-- Características intrínsecas: propiedades mecánicas, pero también químicas, termodinámicas, ópticas, radiológicas, etc.

-- Criterios industriales: integración del material al instrumento de producción y a la cultura técnica de la empresa.

-- Precio del material, distinguiendo el precio "absoluto" (en kilogramos o en toneladas) del "relativo" (para obtener una resistencia mecánica dada, por ejemplo). Las fluctuaciones de precios y la disponibilidad de un material entran igualmente en el rango de parámetros económicos.

-- Criterios socioeconómicos, teniendo en cuenta que en un plan global los problemas de seguridad de utilización, de impacto sobre el entorno, las posibilidades de reparación y de reciclaje recuperan un lugar creciente. En paralelo, los hábitos de consumo y los factores psicológicos no son despreciables. MOËL-GIRAUD, P.: "Las perspectivas de los nuevos materiales", *Industria Minera*, núm. 281, 1988, págs. 13-28

<sup>1901</sup> Estas nuevas energías son renovables y no perjudican el medio ambiente, si bien el coste de producción es todavía alto, y a corto y medio plazo sólo cubrirán un porcentaje pequeño de las demandas energéticas. No obstante lo anterior, la energía nuclear no contribuye al efecto invernadero, pero sí presenta otros problemas contaminantes derivados de los residuos, que continuarán siendo altamente radioactivos durante miles de años, dato que ha frenado durante los últimos años el desarrollo de la generación eléctrica en centrales nucleares. DEL VALLE MENENDEZ, A.: "Análisis de la problemática del sector minero desde el punto de vista empresarial", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y futuro de la Minería leonesa del carbón*, cit., pág. 57.

<sup>1902</sup> MARIN, J.M.: "El petróleo en la encrucijada de la economía española", *PEE*, núm. 21, 1984, págs. 245 y ss; IRANZO, J.E.: "El sector energético español: realidades y posibilidades", *PEE*, núm. 21, 1984, pág. 271 y ss.

<sup>1903</sup> MARTINEZ, J.A.: "La dependencia energética", AA.VV.: *Economía Española, 1960-1980*, Madrid (Blume), 1982, págs. 104-106.

<sup>1904</sup> MARTINEZ, J.A.: "La dependencia energética" ..., cit., pág. 107.

Rumanía y Bulgaria)<sup>1905</sup>, Estados Unidos, Colombia, Sudáfrica o Australia<sup>1906</sup>, que, merced a sus bajos costes salariales y su elevada productividad (pues se trata de un carbón generalmente obtenido a cielo abierto, exigiendo, por lo general, una menor utilización de mano de obra -y, por tanto, rebajando de manera apreciable el coste de su obtención-) se convierten en pujantes potencias exportadoras de material fósil a bajo precio<sup>1907</sup>. Ya en el Tratado CECA se trataba de forma diferente al carbón comunitario y al carbón importado de terceros países, encontrándose el primero sujeto a un mercado común (art 2 TCECA), en tanto que el segundo se regía por la política comercial de cada Estado miembro (art. 4 TCECA). Algunos Estados no establecen ninguna restricción a las importaciones (en Reino Unido rige el sistema del *open general import licence* y son, por tanto, libres) y, sin embargo, otros han introducido regímenes de licencia y/o contingente, sometiendo las importaciones al control de un establecimiento público<sup>1908</sup>. Así, y a modo de ejemplo, en Alemania las importaciones de hulla se encuentran sujetas a un régimen de restricciones, apoyado en el art. XIX del GATT<sup>1909</sup>; en Francia todas las importaciones se efectúan a través de la *Asociación technique por l'importation Charbonnière (ATIC)* y están sujetas a licencias; en Bélgica los importadores pueden obtener el carbón presentando el contrato de compra, expidiéndose las licencias

<sup>1905</sup> La inmigración de nacionales de países del Este de Europa fue poco importante desde el punto de vista cuantitativo hasta tiempos recientes, pues estuvo mediatizada por el régimen de asilo y refugio. Empero, la situación tiende a variar radicalmente, sin embargo, al conceder la mayoría de los Estados socialistas a sus nacionales, a partir de 1989, la libertad de trabajar en el exterior. FERNANDEZ ROZAS, J.C. y SANCHEZ LORENZO, S.: *Curso de Derecho Internacional Privado*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1993, pág. 57.

Se ha producido, así, un movimiento migratorio de mano de obra procedente de Europa central y oriental acogidos por la Unión Europea, destacando el peso de la mano de obra polaca que en España representan el 46,0% de los extranjeros originarios de este grupo de países. COMISION INTERMINISTERIAL DE EXTRANJERIA: *Anuario Estadístico de Extranjería*, 1992, Madrid (Secretaría General Técnica del Ministerio de Interior), 1993, pág. 13. En relación con lo anterior, vid., por ejemplo, el Convenio con Polonia (publicado en J.O. L-348, de 30 de diciembre de 1993, pág. 2) o con Hungría (publicado en J.O. L-347, de 31 de diciembre de 1993, pág. 2), ambos en vigores de el 1 de febrero de 1994.

<sup>1906</sup> Estados todos dotados de abundantes reservas recuperables tanto en hulla y antracita como en lignitos. DEL VALLE MENENDEZ, A.: "Análisis de la problemática del sector minero desde el punto de vista empresarial", cit., págs. 59-60.

<sup>1907</sup> Una tonelada de mineral procedente de los países citados se sitúa en un puerto del Atlántico (El Ferrol), del Cantábrico (Gijón o Santander) o del Mediterráneo (Barcelona) a un coste que ronda las 5.000-6.000 pesetas/tonelada, mientras la misma tonelada en las cuencas de León, que son las más competitivas a nivel regional, se sitúa en torno a las 10.000-12.000 pesetas. La conclusión es clara: el carbón de importación es un 50% más barato que el carbón nacional subterráneo. RODRIGUEZ LAGO, J.: "Análisis económico y financiero de la empresa leonesa de la minería del carbón", cit., págs. 26-27.

<sup>1908</sup> ARTIEDA BOSQUETS, II.: "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", *Canteras y Explotaciones*, núm. 283, 1990, pág. 44.

<sup>1909</sup> Este contingente, desglosado por sectores de consumo, se ha fijado hasta 1990 en 23,1 millones de toneladas por año, de los cuales un 35% está destinado a la producción de calor y un 35% al sector de las centrales térmicas.

automáticamente; en España, por último, se fija anualmente un contingente desglosado por sectores de consumo, estando sujeta la importación a una licencia concedida por el Ministerio de Economía y Hacienda, tras su aprobación previa por el Ministerio de Industria.

Otro problema que afecta negativamente al sector es la falta de planificación. Ante la ausencia de inversiones, investigación, planes a medio plazo y proyectos racionales de explotación, muchas de las minas españolas se han visto abocadas a situaciones lamentables, pues se les impide atajar su crisis paulatina.

Al hilo de las anteriores valoraciones podría añadirse precisamente que los problemas del carbón no sólo son de competitividad<sup>1910</sup>, sino también de calidad del mismo<sup>1911</sup> (pues se benefician filones con escasas reservas y de poca calidad), sobre todo desde una perspectiva medioambiental<sup>1912</sup>, pues no cabe duda que la producción y el consumo de energía contaminan en tanto la utilización de combustibles fósiles provoca la emisión de contaminantes diversos como óxidos de azufre, nitrógeno y anhídrido carbónico, los cuales originan un calentamiento de la tierra y una variación del clima por el efecto invernadero. De estos combustibles, el más contaminante es precisamente el carbón<sup>1913</sup> -seguido del petróleo y,

---

<sup>1910</sup> A la competitividad, como objetivo del sector minero productivo, se ha de añadir la reconversión tecnológica del sector consumidor principal, que son las nuevas centrales térmicas. ARANZADI MARTINEZ, J.C.: "La actualidad minera ante el mercado interior europeo", *Industria Minera*, núm. 307, 1991, pág. 52.

<sup>1911</sup> La calidad de los carbones españoles cuenta con un alto contenido en azufre, entre el 30 y el 50 por cien; con estos valores los resultados del lavado de carbón no son especialmente positivos y, por consiguiente, resulta difícil obtener un producto limpio sin incurrir en fuertes costes adicionales. Editorial "Presente y futuro de la Minería del Carbón", *Canteras y Explotaciones*, núm. 240, 1987, pág. 5.

El carbón de alta calidad es abundante pero se encuentra, no obstante, diversificado geográficamente, localizándose en Estados Unidos, Canadá, Colombia, Venezuela, China, África del Sur, Indonesia y Australia. HERNANDEZ DE LOPE, J.M.: "II Jornadas de referencias básicas sobre energía. Perspectivas para el carbón", *Canteras y Explotaciones*, núm. 288, 1991, págs. 64-68.

<sup>1912</sup> QUINTANALÓPEZ, T.: *La repercusión de las actividades mineras en el medio ambiente*, Madrid (Montecorvo), 1987, especialmente págs. 77-174.

<sup>1913</sup> Los residuos de sustancias químicas que arrastran los afluentes de las plantas de trituración, molturación, concentración y lavado del carbón representan cantidades apreciables que todos los años penetran en el medio ambiente y que, en algunos países, ponen en peligro la salud de los trabajadores y de sus familias o contaminan el agua. OIT: *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V(1)*, Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994, pág. 6.

Como simple dato fáctico cabe destacar, además, que un informe de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León presentado el 30 de agosto de 1991, ordena la paralización inmediata de cinco escombreras y la obligación de tratar por todos los medios de apagarlas, pues la media de sílice sobrepasaba en un 300% los límites de evaluación.

finalmente, el gas natural- por ello, la Unión Europea, en particular, se ha comprometido a estabilizar las emisiones de anhídrido carbónico al nivel de 1990 para el año 2000, estableciendo al efecto un impuesto al consumo de las diversas fuentes de energía<sup>1914</sup>. Será preciso efectuar en este campo inversiones importantes en desarrollo tecnológico de nuevos sistemas de combustión<sup>1915</sup> (combustión en lecho fluidizado, gasificación, técnicas avanzadas de depuración de gases...) que permitan garantizar el uso de carbones españoles en nuevos grupos, porque en todo el ámbito de la Unión Europea las nuevas centrales térmicas deberán cumplir unos límites de contaminación, exigiendo tecnologías de combustión más o menos complejas según la calidad de los carbones.

A todos estos factores debe unirse que en el momento presente, y a diferencia de otros países europeos en los cuales la industria pesada representa el mayor porcentaje de consumo eléctrico, en España el sector doméstico es el de mayor peso en la cuota de consumo de electricidad y, por ello, la superior demanda de consumo eléctrico se produce durante el día, descendiendo radicalmente durante el período nocturno, de forma tal que las centrales termoeléctricas no pueden funcionar a un ritmo constante y el consumo de carbón se hace a un ritmo lento y, por ende, su compra<sup>1916</sup>. De esta circunstancia se colige que determinadas empresas extractoras de carbón trabajen a un nivel inferior al de su capacidad, debiendo

---

<sup>1914</sup> El denominado impuesto ecológico presenta, sin embargo, tres quiebras básicas en su primer diseño: si lo que se pretende es sustituir carbón por gas, debetenerse en cuenta que la emisión de metano es aún más grave; en segundo lugar, se trataría de una medida que, aislada, carecería de eficacia en la mejora del clima, haciendo preciso un compromiso mundial, si se pretende una eficacia de este tenor; por último, y derivado de lo anterior, cabría propugnar un impuesto general sobre la energía, en lugar de sobre el clima, suponiendo que el CO<sub>2</sub> es el único contaminante, lo cual permitiría conservar mejor la energía y fomentar la utilización de energías renovables.

<sup>1915</sup> La preocupación ecológica, traducible en un necesario respeto y urgente recuperación del hábitat minero impone como premisas a tener en cuenta en primer lugar, considerar como sustancial la necesidad de presentar (y cumplir, consiguientemente) un adecuado proyecto de restauración del entorno afectado por la explotación minera (especialmente importante en las de cielo abierto) con carácter previo a la solicitud de su autorización, con aportación de las oportunas garantías en orden a su efectiva realización y corrección del previsible impacto medioambiental; en segundo lugar, reforma de las estructuras minerales (que supondría una inversión próxima a los 15.000 millones de pesetas), resultando especialmente importante el control sobre desprendimientos de azufre, deslizamientos de terrenos y agrietamientos.

<sup>1916</sup> La oferta de carbón está expansionándose más rápidamente que la demanda, en particular en el mercado del carbón para la producción de electricidad. Los cambios en cuanto a las técnicas de combustión han hecho posible que una variedad más amplia de carbones pueda ser utilizada por un gran número de consumidores, lo cual ha favorecido, en efecto, el aumento de la oferta. La disminución de los gastos de explotación y de los fletes y los nuevos servicios portuarios en el caso de los exportadores de carbón están provocando, como antes se apuntó, un aumento de la competencia entre los proveedores de este producto. Ello contribuye, por tanto, a que durante algunos años sigahabiendo exceso de oferta, lo que tendrá como resultado una presión sostenida por incrementar aún más la eficiencia y el rendimiento de las minas. Esta situación acarreará nuevas supresiones de puestos de trabajo y exigirá un aumento de los requisitos en materia de calificaciones y una mayor flexibilidad en cuanto al trabajo. OIT: *Situación reciente en el sector de la industria del carbón, 13ª reunión*, Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 1995, pág. 6.

soportar unos costes fijos muy elevados<sup>1917</sup>. No hay que olvidar tampoco que el agotamiento de los yacimientos más ricos y mejor conocidos hace cada vez más difícil y costosa la localización, evaluación, explotación y beneficio de nuevos recursos, obligando a realizar un creciente esfuerzo de innovación tecnológica<sup>1918</sup> en una triple dirección: en la prospección e investigación de recursos susceptibles de convertirse en reservas, en la explotación de yacimientos en condiciones geológicas, geográficas o climatológicas adversas y en la preparación y beneficio de minerales más pobres o de peor calidad. La moderna minería explota más bajas leyes minerales (ratios de producción) porque aún permanecen en la corteza terrestre dejadas por los antiguos mineros o porque son más abundantes; de esta forma, los progresos alcanzados en la tecnología minera hacen posible la explotación de yacimientos que de otro modo no serían rentables<sup>1919</sup>, circunstancia ésta de la cual cabe inferir la obligación de que toda la explotación ha de ir acompañada de una planta de tratamiento del mineral que incrementa el valor del producto vendible<sup>1920</sup>.

La introducción en el proceso extractivo de nuevas tecnologías<sup>1921</sup> supondrá, al tiempo, la pérdida de un elevado número de empleos y el declive de un proletariado tradicional y clave en la reorganización del movimiento obrero<sup>1922</sup>. No obstante lo anterior, el carácter de industria primaria de la minería subterránea de carbón<sup>1923</sup> implica, igualmente, una

---

<sup>1917</sup> Editorial "Presente y futuro de la Minería de Carbón", cit., pág. 5.

<sup>1918</sup> A partir de 1920 se incorpora una modernización en las instalaciones y así se van a sustituir las máquinas hidráulicas y de vapor por las eléctricas e igualmente se van a utilizar máquinas troceadoras, desmontadoras, serradoras, perforadoras y martilladoras, sustituyéndose el transporte por tracción animal por fluido eléctrico de a ras de tierra. HERNANDEZ, R.J.: "Nuevos productos para gamas mayores", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995, págs. 3740.

<sup>1919</sup> Así, por ejemplo, se consideraba así el hecho de contar con un lavadero que pudiese asegurar que las capas con un índice de calizas mayores pudiesen explotarse y garantizar la continuidad y viabilidad de la Empresa.

<sup>1920</sup> PLA ORTIZ DE URBINA, F.: "Definición de Minería, Mineral y Mina", cit., pág. 31.

<sup>1921</sup> Excavadoras hidráulicas sobre cadenas, palas cargadoras sobre neumáticos, "dumper" articulado, motoniveladoras, tractores, cargadoras, etc. Sobre el funcionamiento de toda esta maquinaria. HERNANDEZ, R.J.: "Nuevos productos para gamas mayores", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995, págs. 3740.

<sup>1922</sup> Vid., MONEREO PEREZ, J.L.: *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad), 1988, pág. 18.

<sup>1923</sup> En general, se ha llegado a afirmar que "la explotación de sustancias minerales alcanza importancia tan relevante desde el punto de vista económico, que -no ha mucho- formaba parte de la acusada tendencia a la autarquía de las naciones; hoy es uno de los factores sobre los que se asienta la economía de las mismas". QUEVEDO VEGA, F.: *Derecho Español de Minas*, Madrid (Editorial Revista de Derecho Privado), 1964, pág. 3.



dificultad grande para adaptarse a los continuos cambios que la tecnología impone y lleva a que, sometida cada vez más a un mercado libre internacional más activo, sólo pueda sobrevivir si se hace competitiva en dicho marco.

Se debe destacar asimismo la proyección que se cierne sobre el sector de la tendencia según la cual los nuevos procesos productivos en auge tienden a buscar una localización social y geográfica distintas a las asociadas a los tradicionales, con la consiguiente pérdida de dinamismo de algunas zonas que concentraban tales industrias. Ello explica que las áreas mineras<sup>1924</sup> resulten poco atractivas para la ubicación de nuevas actividades, siendo necesario ejecutar políticas específicas dirigidas bien a redinamizar las actividades tradicionales, bien a facilitar la aparición de otras nuevas; estas políticas deben implementarse de modo tal que la superación de las dificultades de la zona en cuestión se lleve a cabo aprovechando el potencial endógeno existente en las mismas y no movilizado, pues al encontrarse estas áreas dentro de una dinámica en la cual todavía no se ha llegado a una destrucción del tejido productivo, ni a la generalización entre la población de comportamientos pasivos, una actuación suficientemente enérgica puede invertir la tendencia subyacente en la dinámica industrial. La riqueza de las estructuras productivas industriales heredadas del pasado es aún, por lo demás y a pesar de su actual inadaptación, lo suficientemente rica para reaccionar rápidamente a los estímulos proporcionados por una política industrial y regional eficaz y adecuada, de modo que, con la utilización de recursos relativamente limitados para poner en marcha esta política se pueden conseguir resultados significativos.

A la regresión en el consumo de carbón<sup>1925</sup> (y, por derivación, de la producción del mismo<sup>1926</sup>), plomo, hierro y cobre, se unen las fluoritas, magnesitas, potasas y piritas sometidas a problemas competenciales con otros países y a problemas de cotización en los

---

<sup>1924</sup> No hay duda que la minería es una actividad geográficamente concentrada por su propia naturaleza, principalmente en Asturias y Castilla-León (hulla y antracita); Ciudad Real (lignito negro); Teruel y Barcelona (lignito negro) y La Coruña (lignito pardo). Edición *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995, pág. 6.

<sup>1925</sup> Como dato a tener en cuenta se puede destacar que la minería del carbón representa en España más del 50% del valor de la producción minera total. Edición al "Los problemas del carbón", cit., pág. 5.

<sup>1926</sup> Cfr. Estadística relativa a los "Datos históricos de la minería española en los últimos veinticinco años", *Canteras y Explotaciones*, núm. especial 25 Aniversario, pág. 17.

mercados. Pero, frente a estos aspectos negativos de la minería española, se está asistiendo a la expansión de otras áreas que anteriormente tenían poco o nulo peso específico; así, junto a los metales preciosos y las rocas ornamentales, las principales áreas de expansión de la minería española se concentran actualmente en las arcillas especiales (particularmente en la sepiolita, la de mayor nivel exportado), la wollastonita, el manganeso y el cobalto.

En este apunte de factores que se encuentran en el origen de la actual crisis minera no se puede olvidar como uno de los más significativos, la elevada siniestralidad laboral en el sector; la reacción instantánea en forma de huelga contra aquello que lesiona gravemente los intereses de los mineros respaldada por organizaciones sindicales poderosas y solidarias; de otro lado, la facilidad con que se aducen deficiencias técnicas para justificar el absentismo laboral o el abandonar la faena antes de la finalización de la jornada se constituyen en un ardiz laboral presente en la historia de la minería desde sus orígenes; de igual modo las tragedias (muertes) sufridas por un minero en el ejercicio de su función suscitan una solidaridad tan intensa que pueden llegar a paralizar una cuenca minera durante varias jornadas laborales.

#### **4.- NORMATIVA ESPECIFICA DE REORDENACION**

Dato obligado de partida es el enorme retraso con que en España se aborda el proceso de reconversión de la minería del carbón (proceso que en Europa se había diagnosticado irreversible ya en la década de los sesenta<sup>1927</sup>), demorándose hasta que la situación se convirtió prácticamente en insostenible, y forzada -en parte- por la Decisión 2064/86/CECA, de la Comisión, de 30 de junio, relativa al régimen comunitario de las intervenciones de los Estados miembros a favor de la industria hullera<sup>1928</sup>. En tal Decisión se estableció un plan de

---

<sup>1927</sup> Desde 1964 la Comisión ha adoptado diversas Decisiones que han permitido armonizar las intervenciones financieras de los Estados miembros a favor de la industria del carbón con los objetivos del Tratado CECA, a saber: Decisión 3/65/CECA (DOCE, 31, de 25 de febrero de 1965), Decisión 27/67/CECA (DOCE, 261, de 28 de octubre de 1967), Decisión 3/71/CECA (DOCE, L-3, de 5 de enero de 1971), Decisión 528/76/CECA (DOCE, L-63, de 11 de marzo de 1976). Todas ellas tenían en común trazar objetivos y definir principios ordenados a conseguir que las ayudas de los Estados miembros se atuviesen al interés de la Comunidad, que su amplitud y duración se limitasen a lo necesario y quedasen ayudas no perturbasen el funcionamiento del Mercado Común.

<sup>1928</sup> DOCE, L-177/1, de 1 de junio de 1986.

ayudas decrecientes hasta el 31 de diciembre de 1993 con el objeto de facilitar la equiparación de costes de producción de las empresas y para elaborar un plan de reordenación que implicaría el cierre de aquéllas que no fueren capaces de alcanzar el precio de referencia fijado comunitariamente, sin dejar de apoyar -como es obvio- las inversiones en las que sean competitivas. A partir de 1986, y de forma gradual, las ayudas de los Estados quedaban condicionadas a tres factores: a) mejora de la competitividad de la industria del carbón, de forma que contribuyese a garantizar mejor el abastecimiento; b) creación de nuevas capacidades productivas, siempre que fuesen económicamente viables; c) resolución de los problemas sociales y regionales vinculados a la evolución de la industria del carbón.

A la demora apuntada debe unirse la exclusión de la normativa que globalmente pretendió hacer frente a la crisis industrial en la década de los ochenta, básicamente contenida en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización. En esta norma se declara expresamente (disposición final 2ª) que el 31 de diciembre de 1986 finalizaría su vigencia, pudiéndose entender, por tanto, que a partir de 1987 no iba a ser posible promulgar nuevos decretos de reconversión. La disposición adicional 42ª de la Ley 21/1986, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, prorroga, no obstante, durante tal año la vigencia, entre otros, del capítulo VI de la Ley 27/1984, referido a medidas laborales en materia de reconversión. De este modo la Comisión Delagada del Gobierno para Asuntos Económicos podía autorizar a otras empresas la aplicación de las medias previstas a los sectores declarados en reconversión con el fin de culminar los planes correspondientes (párrafo 2º) e, incluso, se encuentra facultada para autorizar la aplicación de las medidas que se declararían prorrogadas, siempre y cuando la Comunidad Europea declarase admisible el otorgamiento de ayudas compatibles con el mercado común (párrafo 3º); circunstancia ésta que posibilita la aplicación de las medidas previstas en la Ley de Reconversión a empresas pertenecientes a sectores no propiamente declarados en reconversión<sup>1929</sup>. Por lo demás, y en el señalado contexto, la disposición adicional decimonovena de la Ley 4/1990, de 29 de junio, que aprueba los Presupuestos Generales del Estado para 1990, declara aplicables las especiales medidas de desempleo en los supuestos de reconversión a los trabajadores del

---

<sup>1929</sup> NAVARRO ARANCEGUI, M.: *Política de reconversión: balance crítico*, Madrid (Eudema), 1989, pág. 216.

sector de la minería del carbón en los términos establecidos en la propia disposición adicional<sup>1930</sup>.

Seguidamente, en la reunión de 17 de diciembre de 1989, la Comisión de las Comunidades Europeas decidió crear una acción comunitaria (RECHAR) para la transformación económica de zonas mineras del carbón. Se concederían así ayudas comunitarias (préstamos y subvenciones) para medidas y en zonas que respeten los requisitos indicados en la "Nota a los Estados miembros por la que se fijan las líneas básicas para el establecimiento de programas operativos en el marco de una acción comunitaria referente a la transformación económica de zonas mineras del carbón, que se solicita sean determinadas por los Estados miembros"<sup>1931</sup>. La Comisión adoptó esa decisión atendiendo tanto a que muchas comarcas mineras del carbón se encontraban entre las zonas<sup>1932</sup> de la Comunidad más

---

<sup>1930</sup> De este modo los trabajadores del sector de la minería del carbón que queden en situación legal de desempleo como consecuencia del cese o reducción de la actividad de su empresa tendrán derecho al reconocimiento, por una sola vez, de prestaciones contributivas por desempleo por el período máximo legal (720 días), con independencia de las cotizaciones previas que tengan acreditadas y del período de prestaciones que, en su caso, hubieran percibido hasta la fecha de la referida situación legal de desempleo. Se requiere, de un lado, que el trabajador, que pretenda acceder a esta prestación se halle en situación legal de desempleo como consecuencia del cese o reducción de la actividad de la empresa y, de otro, que la medida sea adoptada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a propuesta conjunta de los siguientes Ministerios: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Economía y Hacienda y Ministerio de Industria y Energía.

La antecitada disposición adicional aclara, por lo demás, que el coste de esta medida así como el derivado de la aportación del Estado al sistema de ayudas equivalentes a la jubilación anticipada de aquellos trabajadores excedentes que alcancen la edad de sesenta años bonificados, se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, según los créditos previstos en las respectivas aplicaciones presupuestarias con forma a la naturaleza del gasto.

<sup>1931</sup> DOCE, C-20/3, de 27 de enero de 1990.

<sup>1932</sup> El párrafo 5º de la Nota establece que las zonas elegibles para RECHAR han de delimitarse en unidades espaciales pequeñas (por debajo del nivel administrativo 3 de la Nomenclatura de Unidades Estadísticas territoriales), o grupos geográficamente contiguos de las citadas unidades, que reúnan los siguientes requisitos: 1) incluir actividades de minería definidas (de acuerdo con la definición que de la misma realiza el Tratado CECA), así la extracción de hulla o de lignito negro de minas de interior a cielo abierto; 2) haber empleado en fecha 1 de enero de 1984 o más tarde como mínimo 1000 personas en la industria minera; 3) satisfacer, al menos una de las tres condiciones siguientes: a) la pérdida de, como mínimo 1000 empleos en el sector minero a partir de 1 de enero de 1984. b) que la pérdida del número total de empleos en el sector de la fecha anterior y las futuras pérdidas anunciadas públicamente alcancen o excedan los 1000 empleos. c) que la pérdida total de empleos en el sector minero del carbón a partir de 1 de enero de 1984 y el número de los citados empleos en peligro alcance o exceda los 1000, debiendo tenerse en cuenta que sólo se considerarán en peligro aquellos que Comisión y Estado así lo acuerden, especialmente debido al alto coste de la producción de carbón en comparación con la media comunitaria o las condiciones geológicas a que se enfrenta la citada industria en las zonas afectadas, en todo caso, el Estado miembro en cuestión deberá demostrar la concurrencia de tales condiciones en la necesidad de información de apoyo.

La ayuda de la CECA, del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo (FSE) y Banco de Inversiones (BEI) se otorgará a las zonas que --según el párrafo 6º de la Nota--, además de cumplir los requisitos mencionados, estén incluidos en la lista de zonas elegibles que la Comisión establecerá y publicará y, al tiempo, incluidos en los objetivos nº 1, 2 ó 5 b), definidos de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento

afectadas por los problemas de reestructuración industrial, como a que contaban con dificultades especiales para ajustarse con rapidez a las cambiantes circunstancias económicas; el objetivo de la acción comunitaria se encuentra así en acelerar la reconversión económica, concentrándose en las zonas mineras de carbón más afectadas mediante un esfuerzo añadido al previsto en los Marcos de Ayuda Comunitaria, elaborados de acuerdo con el art. 8 del Reglamento (CEE) 4253/1988, del Consejo, de 19 de diciembre de 1988<sup>1933</sup>, por el que se aprueban disposiciones de aplicación del Reglamento (CEE) 2052/88<sup>1934</sup> en lo que hace, por una parte, a la coordinación de las intervenciones de los Fondos estructurales y, por otra, de éstas con las del Banco Europeo de Inversiones y con las de los demás instrumentos financieros existentes, otorgando prioridad a la mejora del medio ambiente, la promoción de nuevas actividades económicas y al perfeccionamiento de los recursos humanos<sup>1935</sup>.

---

2052/88 (DO 2 185, de 15 julio 1988), relativo a las funciones de los Fondos con finalidad estructural y a su eficacia, así como a la coordinación entre sí de sus intervenciones con las del BEI y con las de los demás instrumentos financieros existentes:

- 1.- Fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas (objetivo núm. 1).
- 2.- Reconvertir las regiones, regiones fronterizas y partes de regiones (incluyendo las carencias de empleo y los núcleos urbanos) gravemente afectados por el declive industrial (objetivo núm. 3).
- 3.- Fomentar el desarrollo de las zonas rurales en la perspectiva de una reforma de la política agraria común (objetivo núm. 5 b).

Si aún reuniendo las condiciones del párrafo 5º de la Nota, no se tratase de regiones comprendidas en los objetivos núm. 1, 2 ó 5 b), podrían ser consideradas como zonas elegibles si las actividades mineras son o fueran vitales para el desarrollo económico de éstas y la pérdida real o posible de empleo en el sector minero ha llevado o llevará aparejado el empeoramiento notorio del desempleo en tales zonas (vid. párrafo 7º de la Nota).

Aunque la selección de zonas para la ayuda habrá de tener en cuenta, según se ha indicado, las pérdidas de puestos de trabajo acaecidas desde 1984, la concreta decisión de la Comisión sobre la contribución del presupuesto comunitario a programas operativos individuales habrá de tener en cuenta, como elemento definitivo la calidad del programa, para lo cual la Comisión tendrá en cuenta, en especial, los factores siguientes: 1) la existencia de una estrategia coherente con una declaración clara de los objetivos de desarrollo en los que hayan integrado adecuadamente los objetivos de los programas para las zonas mineras del carbón; 2) el probable impacto del desarrollo de las medidas propuestas y en especial su contribución a la realización de los objetivos del programa operativo; 3) una demostración del carácter adicional de los recursos solicitados a la Comunidad, así como los aportados por las autoridades nacionales y regionales para apoyar el programa operativo; 4) la probable eficacia de los mecanismos de realización, control y evaluación; 5) el grado en el que se realiza la mejor combinación de préstamos y subvenciones, las condiciones económicas y sociales y las necesidades de desarrollo de la zona en el momento de la decisión, así como las futuras pérdidas de empleo.

<sup>1933</sup> DOCE, L-374/1, de 31 de diciembre de 1988.

<sup>1934</sup> DOCE, L-185, de 15 de julio de 1988.

<sup>1935</sup> El párrafo 8º de la Nota establece que la ayuda comunitaria, consistente en préstamos y subvenciones, podrá participar, en el marco de los programas RECHAR, en las siguientes operaciones:

a) Mejora del medio ambiente en zonas gravemente dañadas por la actividad minera del carbón; limpieza y reconversión de instalaciones mineras en desuso y sus alrededores; así como, por último, la modernización de locales para PYME, la creación de zonas verdes, obras para superar el problema de los hundimientos, obras menores para mejoras

En cumplimiento de la Decisión de 20 de diciembre de 1989, de la Comisión, sobre reducción de intervenciones financieras del Estado español en relación con el carbón térmico<sup>1936</sup>, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos aprobó el 28 de junio de 1990 el Plan de Reordenación del Sector del Carbón para empresas sin contrato-programa (ESCP), entre cuyas líneas de actuación figuraban, de un lado, el cierre o reducción de actividad de empresas e instalaciones mineras no competitivas a medio y largo plazo y, alternativamente, el apoyo de la minería competitiva; de otro, el fomento de la diversificación y promoción industrial de los entornos mineros afectados por el proceso de reordenación del carbón.

Como instrumento para la ejecución de la primera de las líneas de acción indicadas, la Orden Ministerial de 31 de octubre de 1990 estableció a favor de las empresas eléctricas explotadoras de centrales térmicas de carbón, compensaciones por los pagos efectuados a las compañías mineras como consecuencia de la reducción de los niveles de suministro existente. La propia Orden de 31 de octubre de 1990 fija los mecanismos compensatorios para hacer

---

del aspecto exterior de las localidades y carreteras quedasen en acceso al emplazamiento de las nuevas actividades.

b) Renovación y modernización de infraestructuras sociales y económicas (instalaciones para la Comunidad, carreteras, suministro de agua y electricidad) en los pueblos mineros siempre y cuando tales operaciones sean un elemento integramente y necesario de una estrategia global hacia la regeneración económica de las zonas en cuestión.

c) La construcción de factorías avanzadas y locales para talleres.

d) El fomento de actividades económicas alternativas y, en particular, la creación o desarrollo de las PYME, en especial mediante: ayuda para inversiones productivas; facilidad de acceso a capital de riesgo; creación o desarrollo de servicios comunes; ayuda a la realización de estudios e investigación de mercados y al establecimiento y puesta en marcha de redes comerciales; fomento de la innovación en la industria y los servicios mediante la recogida de información relativa a las novedades de productos o procesos y su difusión, así como mediante ayudas a la aplicación comercial de las innovaciones en las PYME.

e) La promoción de actividades turísticas, en especial las basadas en la tradición industrial y posibilidades paisajísticas, naturales, artísticas y gastronómicas.

f) La creación o desarrollo de organismos de reconversión económica y de equipos de desarrollo regional.

g) Fomento de la promoción profesional y de las medidas de empleo para cualquier persona, en especial los desempleados, las personas amenazadas con el desempleo y las personas que trabajan en las PYME y, en especial, aquellas que participan en una operación fundamental para la realización de los objetivos de desarrollo y reconversión de la acción RECHAR. Asimismo se incluye la construcción de nuevas instalaciones para la formación profesional de todo tipo en las zonas mineras.

h) La bonificación de intereses de los préstamos CECA para inversiones en PYME, (definición CECA) y para la recuperación de lugares para uso industrial.

i) Ayudas de reconversión conforme al artículo 56 del Tratado CECA, en especial para formación profesional, de forma que los mineros o ex-mineros sin empleo adquieran especializaciones apropiadas a las necesidades del mercado y se facilite su integración en una economía cambiante.

j) Cualquier otra medida que contribuya a la conversión económica de las áreas afectadas, para las que podrían concederse préstamos del BEI, incluidos los préstamos conforme al Nuevo Instrumento Comunitario (NIC).

<sup>1936</sup> Considera ayuda de Estado los pagos compensatorios a los productores de electricidad en el marco de las intervenciones financieras de OFICO, o lo que es igual, el suplemento de precio incorporado en el Nuevo Sistema de Contratación del Carbón Térmico (NSCCT).

frente al coste de los cierres y reducciones de producción necesarios e introduce, a su vez, los correlativos instrumentos de ayuda a la reestructuración de las empresas mineras cuya viabilidad esté asegurada pero que requieran, no obstante, inversiones importantes en su Plan Estratégico. Se trata de mecanismos basados esencialmente en los anticipos del suplemento de precio, definidos en la Orden de 23 de julio de 1987, por la que se regulan las compensaciones de OFICO (Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica) por suministro, transporte y almacenamiento de carbones para centrales térmicas y que complementan las aportaciones de las empresas.

La Orden de 31 de octubre de 1990 va a originar como consecuencias fundamentales, en primer lugar, la innecesidad de acogerse de hecho al procedimiento fijado en el capítulo primero de la Ley 27/1984 para declarar un sector o grupo de empresas en reconversión, aumentando el poder discrecional de la Administración (como bien muestra el párrafo 4º de la disposición adicional 42ª de la Ley 21/1986, de 26 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1987, al señalar que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos era la encargada de establecer las actuaciones que deben seguir las empresas y las condiciones a cuyo cumplimiento se sujetará la aplicación de las medidas); y, en segundo término, y aún más importante, la ausencia de un marco normativo flexible pero claro, que aborde globalmente la reordenación de la reindustrialización de las cuencas mineras, de modo que la legislación ordinaria -ajena a una crisis de esta magnitud y extensión- se constituye en barrera infranqueable para la reconversión industrial, convirtiendo el convenio colectivo de empresa en el único instrumento capaz de hacer posible en el sector su contenido laboral.

Desde otro punto de vista no cabe duda que la reordenación del sector carbón, acompañada de una mejora de la competitividad del mismo, produce inevitables pérdidas de empleo en áreas cuya principal fuente de renta y de ocupación de mano de obra es la minería. Estas zonas, tan dependientes de una sola actividad económica se encuentran con importantes condicionantes que dificultan las posibilidades de generar inversiones en las propias áreas y de atraer inversiones de otras zonas (Preámbulo de la Orden de 30 de abril de 1993 -que complementa la de 31 de octubre de 1990<sup>1937</sup>, sobre compensaciones de los costes por

---

<sup>1937</sup> A ella debe añadirse la Resolución de 20 de julio de 1994, por la que se establecen las normas de aplicación de la

adquisición de carbón de origen subterráneo que excedan a los que se derivan de los contemplados en los contratos de largo plazo con centrales térmicas-), como ha sucedido, por ejemplo, con la cuenca leonesa de Sabero. En concreto, el objetivo básico de la Mesa para la Reindustrialización de Sabero que redundaba en implantar empresas alternativas para recolocar los 450 exmineros de la empresa minera Hulleras de Sabero no se ha visto satisfecho tras cuatro años de actuaciones. Cientos de proyectos han sido estudiados por grupos técnicos y cincuenta se han sometido a la aprobación de la Mesa pero escasas iniciativas han cuajado<sup>1938</sup>.

Se hace necesario, por tanto, una segunda línea de actuación en la cual el Plan de Reordenación aborde el aspecto de la reindustrialización de las cuencas mineras que, por haber sido afectadas en mayor medida por los procesos de cierre y reducción de actividad, han soportado un mayor coste social; crear en ellas empleo alternativo se configura como un problema derivado de la necesaria racionalización del sector. La convergencia de estímulos tendentes a la inversión en aquellas zonas devenía así imprescindible, por lo que parecía lógico que el propio Plan generase apoyos financieros que, complementando a los establecidos por las Administraciones Central, Autonómica, Provincial y Local<sup>1939</sup>,

---

Orden en el texto citada. Con ella se pretenden delimitar las ayudas que se concedan con cargo a la compensación complementaria de las medidas establecidas en el Plan de Reordenación de la Minería del Carbón, como adicionales al conjunto de incentivos que, procedentes de distintas instituciones, organismos y empresas, convergen hacia esas áreas mineras. También se desarrollan criterios para la concesión de las ayudas y forma de asegurar su cuantificación al tiempo que se establecen garantías sobre la utilización debida a cantidades percibidas con cargo a esta compensación.

<sup>1938</sup> Sólo dos proyectos de entidad comenzaron el proceso de asentamiento en Sabero o Cistierna (concretamente "Conformados Metalgráficos" y "Encofrados Leoneses"), si bien ambos proyectos no han puesto aún en funcionamiento. *Diario de León*, viernes 1 de diciembre de 1995, Especial Minería/IV.

<sup>1939</sup> Concretamente y por lo que se refiere a la provincia de León funciona la Asociación Leonesa de Municipios Mineros (ALMI), cuya actuación se centra en torno al objetivo básico de mantener un sector que sigue siendo la principal y casi única forma de vida de las cuencas, es decir, conseguir una minería de menor tamaño pero que pueda funcionar sin ayudas públicas, lo cual supone un ajuste de futuro no traumático con incentivos a empresas y con medios de acompañamiento social que desdramaticen la pérdida de puestos de trabajo.

Bajo el objetivo común de la "potenciación de acciones encaminadas a conseguir altos índices de empleo, especialmente desempleados procedentes de las zonas afectadas por la reordenación minera con excedente de mano de obra, y su adaptación a nuevos puestos de trabajo, mediante las correspondientes acciones de formación y orientación profesional, así como otras medidas favorecedoras de la promoción y la creación de empleo en la Cuenca Minera Leonesa" el INEM se compromete a aportar 26 millones al proyecto 1992; y el ALMI, entre otros aspectos a

- 1.- participar activamente en la gestión y desarrollo del programa de Escuela Taller y casas de oficio.
- 2.- colaborar en la búsqueda de apoyos institucionales, científicos y económicos para desarrollar al máximo las posibilidades del citado Programa, organizando reuniones de interés al efecto, gestionando los viajes, estancias, intercambios y demás aspectos ligados a dichas reuniones.
- 3.- crear cinco oficinas de promoción industrial, estudios y orientación basados sobre todo, en las características orográficas de la región. Tal número inicial ha sido aumentado a ocho, cumpliendo la revisión de reciente apertura de la



contribuyese a la creación de un marco de ayudas atractivo para los inversores. Para ello se establecieron, como compensación, los mecanismos de ayuda a la reindustrialización, cuyas cuantías habrían de ser determinadas a partir de las que resultasen aprobadas bien por el componente de reducción de producción según aquellos conceptos, bien por los importes a percibir en aplicación del apartado 3º de la Orden de 14 de febrero de 1992<sup>1940</sup> (por la que se establecen las normas para el cálculo de las compensaciones de OFICO por suministro, transporte y almacenamiento de carbones destinados a centrales térmicas para 1990 y siguientes), mediante un mecanismo paralelo al establecido en aquella Orden.

Téngase por hecha la salvedad de que un nuevo hito en el panorama reconversor da comienzo con la Decisión 3632/93/CECA, de 28 de diciembre de 1993, relativa al régimen comunitario de las intervenciones de los Estados miembros en favor de la industria del carbón<sup>1941</sup>, en la cual se considera que una parte importante de la producción comunitaria de carbón sigue siendo no competitiva en relación con las importaciones de terceros países, y

Oficina de Congosto.

4.- apoyar la creación de las estructuras necesarias, especialmente por lo que se refiere a las Compañías Locales, al objeto de facilitar la coordinación de las acciones previstas en el convenio.

La planificación se concentra a partir de los siguientes elementos materiales: los Ayuntamientos han de aportar los locales; el INEM pagará los técnicos contratados; Caja España correrá con el gasto de equipamiento y mobiliario, además de proveer créditos múltiples para la construcción de viviendas y créditos puente para financiar proyectos hasta el momento en que se haga efectiva la subvención; y ENISA (Empresa Nacional de Innovación S.A.) visará las propuestas industriales alternativas a la minería y encargarse de tramitarlos institucionalmente a los efectos de subvenciones y apoyos.

De este modo son lógicas las pretensiones de ALMI en orden a: integrarse en la Organización Europea de Municipios Mineros (EUROCOM); asumir la representación municipal en la que entienda necesario a Mesa Regional de la Minería (interpretando que la Administración autonómica parece haber dado por cerradas las Mesas de Sabero y Fabero y que es necesario un proyecto global que acabe con los locales comarcales por ineficaces e insolidariamente competitivos); y convertirse en el interlocutor válido de los Ayuntamientos tanto con la Diputación como con el Gobierno Regional y Central y la Unión Europea.

Entre los logros de ALMI durante el período de su funcionamiento --y dejando al margen el acuerdo marco alcanzado con la empresa GESSL (Gestión de Estaciones de Servicio Sociedad Limitada) para la instalación de estaciones de servicio en los municipios mineros-- se encuentran la gestión de implantación de 43 empresas (12 de ellas cooperativas) cuyo detalle es el siguiente: a) clase de empresa: 5 constructoras; hostelería (6 hoteles, 2 restaurantes, 1 camping, 1 embotelladora de aguas minerales, 1 gasosas); otras (fábrica parques infantiles, trofeos y bisutería, taller de forja; planta de lavado de ropavaguera en roca; de productos oboides, de utensilios farmacéuticos; de planta de abonos orgánicos). b) puestos de trabajo creados: 75, 240 y 85, respectivamente. La Crónica 16 de León, *Especial Santa Bárbara*, domingo 3 de diciembre de 1995, pág. 18.

<sup>1940</sup> HAUSMANN TARRIDA, C.: "Balance energético y futuro del sector", *Canteras y Explotaciones*, núm. 339, 1995, págs. 86-87.

<sup>1941</sup> DOCE, L-392/12, de 30 de diciembre de 1993.

ello a pesar del aumento significativo de la productividad y de la importante reducción del personal empleado en el sector<sup>1942</sup>.

Las posibilidades de racionalización de la industria comunitaria del carbón, dado el contexto geológico desfavorable, son limitadas y la consecuencia que de ello se sigue es la necesidad de completar tales medidas de racionalización con otras de reestructuración, a fin de mejorar su capacidad competitiva<sup>1943</sup>. La consecución de este objetivo requiere una mayor cantidad de recursos financieros que los que las empresas pueden reunir por sí mismas, razón en virtud de la cual la Unión Europea debe proceder al establecimiento progresivo de condiciones que aseguren por sí mismas la distribución más racional posible de la producción de carbón, debiendo fomentar el desarrollo de los intercambios internacionales. Para cumplir su misión la Comunidad debe garantizar el establecimiento, el mantenimiento y la observancia de condiciones normales de competencia, siendo conveniente de todo punto que las ayudas estatales no ocasionen distorsiones de competencia y no creen discriminaciones entre productores de carbón, compradores o usuarios. La tendencia al incremento del importe de las ayudas, comprobada a lo largo de los últimos años, resulta incompatible con el carácter transitorio y excepcional de su régimen normal, imponiéndose el principio de la reducción de los costes y las capacidades de producción de la industria del carbón, a fin de garantizar un carácter decreciente en tales ayudas, que sólo serían compatibles con el buen funcionamiento del mercado común si contribuyen a la consecución de al menos uno de los objetivos siguientes: a) lograr nuevos progresos hacia la viabilidad económica con el fin de conseguir la regresividad progresiva de las ayudas; b) resolver los problemas sociales y regionales relacionados con la reducción de actividad total o parcial de unidades de producción; c) facilitar la adaptación de la industria del carbón a las normas de protección del medio ambiente. En la sección II de la Decisión se refleja el destino que han de tener las ayudas: de

---

<sup>1942</sup> Edición al *Industria Minera*, núm.326, 1995, pág. 6.

<sup>1943</sup> La Comisión ha aprobado el plan de reestructuración y de reducción de actividad presentado por el Gobierno español, en cumplimiento de la Decisión en el texto citada. En concreto, el plan establece como aspectos dignos de mención los siguientes: 1) para poder recibir las ayudas previstas en la Decisión las empresas deberán reducir sus costes de producción durante el período 1994-1997; 2) las empresas que no puedan reducir tales costes y se encuentren alejadas de la racionalidad económica deberán cerrar (o reducir progresivamente su actividad). HAUSMANNTARRIDA, C.: "Balance energético y futuro del sector", cit., pág. 88.

funcionamiento, de reducción de la actividad, para cubrir cargas excepcionales, a la investigación y al desarrollo, y para la protección del medio ambiente.

Arroja datos de interés la Resolución de 20 de julio de 1994<sup>1944</sup>, de la Secretaría General de la Energía y Recursos Minerales, por la que se establecen normas para la aplicación de la Orden de 30 de abril de 1993. Concretamente, habida cuenta la creación de una Comisión para abordar la instrumentación de las ayudas a la reindustrialización de las cuencas mineras afectadas por un proceso de reordenación del sector como elemento complementario del Plan de Reordenación de la Minería del Carbón (art. 3 de la antecitada Orden Ministerial) se resuelve la concesión de unas ayudas por la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (OFICO) (máximo 3.000.000.000 ptas) que podrán aplicarse de una manera adicional a las restantes destinadas a la promoción de inversiones en las cuencas mineras. Podrán aplicarse también a pequeños proyectos, que siendo viables y contribuyendo a la creación de empleo en la zona, no puedan ser apoyados por las líneas de incentivación existentes a causa de su tamaño u otras circunstancias; si bien, en todo caso, dado su objetivo reindustrializador se excluirán las inversiones que no supongan creación de empleo.

Las ayudas con cargo a esta compensación se concederán con un criterio geográfico amplio, que permita una racionalidad en las localizaciones, tanto a proyectos que vayan a localizarse en los propios municipios por las pérdidas de posibilidades de ocupación del factor trabajo, que serán prioritarias, como en todos aquellos en los que sea necesario reducir su dependencia respecto a la actividad de minería de carbón. Valorada la viabilidad técnica, económica y financiera de los proyectos, la determinación de la cuantía de la ayuda tendrá en cuenta la situación de la inversión y el empleo de la zona, la magnitud y características de los mismos y los efectos que sobre el desarrollo del área pueda generar. En particular serán valorables los siguientes extremos: a) aprovechamiento de recursos de la zona, singularmente si se encuentran infrautilizados; b) adquisición de materias primas y bienes intermedios en las zonas; c) valor añadido; d) posibilidad de inducir actividades auxiliares en su entorno y otros efectos multiplicadores; e) innovaciones de toda índole que pueda introducir el proyecto y grado de equipamiento en cuanto a capital directamente productivo. En caso de proyectos, que por su tamaño u otras circunstancias ajenas a cuestiones de viabilidad, no sean apoyados

---

<sup>1944</sup> BOE, de 4 de agosto de 1994.

por otras líneas, se valorará especialmente su contribución a la creación de empleo y a la generación de iniciativa empresarial entre los trabajadores, siendo prioritarios los llevados a cabo mediante cooperativas o cualquier otra forma de asociación, por trabajadores procedentes de la minería y los que consistan en servicios de apoyo directo a la industria y otros sectores. Si se tratase de trabajadores autónomos, éstos, igualmente, tendrán que proceder necesariamente de la minería del carbón.

En último lugar, por lo que afecta a la señalada Resolución, en la misma se prevé también la concesión, con cargo a estos mismos fondos, a la empresa que realice la inversión de una ayuda no superior a 3.000.000 pts. por cada puesto de trabajo generado por ella<sup>1945</sup>.

Decisiva incidencia tiene, a este efecto, el Real Decreto Ley 5/1995, de 16 de junio, sobre la creación de determinadas Entidades de Derecho Público, en virtud de la cual surge con la denominación de "Agencia Industrial de Estado", un organismo con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, cuyo objetivo principal se ciñe, entre otros<sup>1946</sup>, a la ejecución de las directrices del Gobierno en materia de reconversión y reestructuración. Las sociedades de que es titular la Agencia se recogen en el anexo I del antecitado Real Decreto, incluyéndose entre ellas las empresas mineras HUNOSA y FIGAREDO.

Conviene hacer referencia como último hito de este *excursus normativo*, al Real Decreto 2205/1995, de 28 de diciembre, sobre los costes específicos derivados de las ayudas a la minería del carbón, en el cual se establecen básicamente tres tipos de ayudas (art. 3): 1) ayudas a la cobertura de los costes de explotación, destinadas a cubrir la diferencia entre el coste de producción de las empresas mineras y el coste de adquisición del carbón en el

---

<sup>1945</sup> El Plan de ajuste a la minería (1995-1997) presentado por España en la Comisión Europea contempla que para 1997 se reduzca un 27% el número de trabajadores del sector, sobre unos 7.500 del conjunto del país, y que 38 pequeñas empresas se verán abocadas al cierre parcial o total. Este plan de ajustes supondrá a la minería leonesa la pérdida de unos 2.000 empleos (el 25% de los actuales) con especial incidencia en la cuenca Bierzo Alto, donde varias empresas de pequeña caladura tendrán que acometer su cierre. La primera reordenación (1989-1994) pasó factura a 4.141 mineros, pasando de 12.117 a los 7.976 trabajadores actuales. *La Crónica* 16, viernes, 20 de octubre de 1995, pág. VII.

<sup>1946</sup> Referidos a la ejecución de las directrices del Gobierno en materia "de regímenes especiales y derogaciones parciales de las normas comunitarias sobre competencia", todo ello en el ámbito de las empresas de que sea titular (art. 2.2). A ello se puede añadir que por Orden de 13 de julio de 1995, se establece la organización y funciones de la Agencia Industrial del Estado.

mercado internacional y los costes de transporte cuando resulte estrictamente necesario por razones de mezcla de combustible y equilibrio intercuenas; 2) ayudas para cubrir cargas excepcionales, asociadas a la reducción o cierre de capacidades de producción y los costes laborales derivados de dichas operaciones; 3) otras ayudas asociadas a la minería del carbón, incluyéndose el coste financiero del "stock" que exceda del definido como estratégico<sup>1947</sup> y el coste que se derive de las actuaciones en materia de reactivación económica en las cuencas mineras.

## 5.- PLAN ENERGETICO NACIONAL

Podría considerarse que un Plan Energético para un determinado período no es más que un plan estratégico, un estudio prospectivo más voluntario que realista, pues, partiendo de la situación existente, se limita a configurar un objetivo final y establecer la forma conseguirlo considerando para ello los puntos fuertes y débiles existentes y previsibles y las diferencias alternativas de sustitución que su desarrollo implique. Ahora bien, aunque carece de fuerza coercitiva alguna, la enorme trascendencia que las decisiones del PEN tendrán para el desarrollo económico del país a corto, medio y largo plazo, le convierten en una verdadera cuestión de Estado que debería contar con el máximo consenso posible en el conjunto de la sociedad española<sup>1948</sup>.

El PEN se ha gestado en un marco jurídico, institucional y político llamado a experimentar radicales cambios en breve espacio de tiempo por la aplicación de la normativa europea sobre competitividad y libre mercado. No se contempla en él, sin embargo, un aspecto tan fundamental como es la estimación global de la inversión necesaria para el crecimiento del sistema energético. Puede observarse así que para cubrir el crecimiento de la demanda de energía el PEN se apoya básicamente en la importación de gas, petróleo, carbón y electricidad de Francia y en el desarrollo de la autoproducción, al tiempo que se mantiene la

---

<sup>1947</sup> Como consecuencia de: 1) el exceso de "stock" disposición; 2) la minimización del impacto ambiental; y 3) la reducción al mínimo del impacto que sobre la producción a medio plazo por cuencas pueda derivarse del suministro a las centrales (art. 3. apartado c. punto 1).

<sup>1948</sup> ASOCIACION NACIONAL DE INGENIEROS DE MINAS: "Observaciones al Plan Energético Nacional", *Industria Minera*, núm. 315, 1992, págs. 15-16.

moratoria nuclear. Como fuente de aprovisionamiento se contempla también la necesaria potenciación de los recursos energéticos autóctonos, debiéndose crear nuevos grupos explotadores de carbón, uno de ellos de 350 megawattios ubicado en Castilla y León, precisamente en la Comarca del Bierzo, en una fecha en ningún momento concretada. La significativa reducción de autoabastecimiento energético español<sup>1949</sup> plantea, por lo demás, el problema de la seguridad de los suministros procedentes de importaciones y, a su vez, el de las alternativas de sustitución que remedien posibles fallos de tales suministros.

En lo que se refiere a una mayor utilización del carbón de producción nacional, la previsión de construir nuevas centrales eléctricas de carbón es positiva y coherente con la necesidad de aumentar el grado de autoabastecimiento<sup>1950</sup>; se trata de un campo a potenciar dado su evidente interés estratégico y repercusión social y laboral. En este sentido el PEN contiene declaraciones vagas, necesitadas de concreción y cuantificación detallada sobre la investigación y desarrollo de la combustión del carbón en lecho fluido o de la gasificación subterránea del carbón<sup>1951</sup>; además, y como medida adicional e igualmente carente de concreción, se contempla el alargamiento de la vida útil de las centrales de cabecera de las cuencas. Otra de las medidas tendentes a evitar una dependencia excesiva del carbón de importación incorporada al PEN (1991-2000) consiste en la autorización de más explotaciones a cielo abierto en territorio nacional<sup>1952</sup>, pues para las empresas mineras se trata del carbón que deja un mayor margen de beneficios, basando de este modo la forma de

---

<sup>1949</sup> Como consecuencia de tales previsiones, el grado de autoabastecimiento de energía en España descendió del 36,9%, en 1990, al 28,8%, en el año 2000, en tanto que para el conjunto de la Unión Europea, en el cual se prevé un crecimiento entre el 22 y el 30% de la energía de origen nuclear, el grado de autoabastecimiento de energía en el año 2000 se situará en el 44%, muy por encima del 28,8% previsto para España. ASOCIACION NACIONAL DE INGENIEROS DE MINAS: "Observaciones al Plan Energético Nacional", *cit.*, pág. 16.

<sup>1950</sup> Disponer de un cierto grado de autoabastecimiento es, pues, ingrediente fundamental de un plan de aprovechamiento energético, señalando el PEN un 28,8% como objetivo del año 2000, muy inferior ciertamente al 44% establecido como objetivo para el conjunto de la Unión Europea (éste porcentaje se explica en buena parte por su mayor dotación de recursos autóctonos). CARBAJO JOSA, A.: "Líneas de actuación en política minera. Perspectivas", *Industria Minera*, núm. 324, 1993, pág. 31.

<sup>1951</sup> ASOCIACION NACIONAL DE INGENIEROS DE MINAS: "Observaciones al Plan Energético Nacional", *cit.*, págs. 16-17.

<sup>1952</sup> Prevé así una proporción creciente del consumo de las centrales térmicas con carbón a cielo abierto (cifrado alrededor de un 60%), lo que contribuirá a reducir el precio del carbón nacional para usos eléctricos, AA.VV.: "Actividades extractivas y medio ambiente", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995, págs. 49-57.

instaurar un modelo de explotación empresarial en el cual se combine la minería de interior y de exterior.

Entre las afirmaciones que cobran relevancia significativa en el PEN destacan las siguientes:

-- No se garantiza la compra de la producción subterránea.

-- No tienen validez los Planes Estratégicos, que eran una obligación y un derecho de las empresas mineras, produciéndose un retorno al sistema de asignación de "cupos máximos" a cada empresa.

-- Establecimiento de contratos estables con empresas eléctricas a largo plazo, medida que contrasta con la vigencia de dieciocho meses en los contratos que se negociaban hasta la fecha en que se promulga el PEN.

## **6.- VIAS DE SOLUCION A LOS PROBLEMAS DEL SECTOR**

### **6.1.- Medidas generales**

El conjunto de los factores anteriormente apuntados han estado sometiendo a fuertes presiones al sector del carbón, no sólo español sino también europeo, obligando a que los Gobiernos de los distintos Estados tuviesen que conceder una serie de subvenciones al mineral extraído para de este modo poder garantizar la supervivencia de la mayor parte de las explotaciones, reconociendo así la importancia energética, estratégica y social de la actividad minera. Las directrices promulgadas por la Comunidad Económica del Carbón y del Acero (CECA) se orientaron, pues, a suprimir o disminuir tales subvenciones a partir de 1992, liberalizando el mercado europeo del carbón y obligando a empresas y administraciones a realizar un gran esfuerzo ordenado a mejorar la capacidad competitiva de sus explotaciones<sup>1953</sup>.

---

<sup>1953</sup> No faltan quienes señalan que desafortunadamente de estos objetivos iniciales del Tratado CECA poco queda: en realidad fueron destruidos cuando se aceptó, ya en la década de los sesenta, a diferencia de otros sectores como la agricultura, un sistema de ayudas basado en financiaciones nacionales, en lugar de europeos, con lo que se provocó precisamente lo contrario de lo pretendido por el Tratado (compartimentar los mercados en lugar de crear un único mercado europeo); otra secuela lamentable ha sido el abandono del objetivo de racionar la producción a nivel europeo,

La Unión Europea debe así reforzar los medios a su alcance para asegurar la protección y la promoción de la producción minera de Europa<sup>1954</sup>, frente a la competencia desleal, las fluctuaciones de divisas o las ayudas y subvenciones de terceros países; ha de intentar, además, dotar al sector minero de los recursos financieros necesarios para su reestructuración, teniendo en cuenta aspectos diversos como medio ambiente, calidad de vida de los mineros, cargas heredadas del pasado, etc.; ha de asegurar la primacía de los intereses mineros del territorio europeo sobre los de terceros países; y, por último, debe adoptar acciones diversas con el objetivo de colocar a la industria minera en el mismo nivel de eficacia que la de los países terceros, tales como el establecimiento de un Reglamento sobre exploración minera, la promoción de acciones de formación, la extensión de programas de investigación, el fomento de la exploración por teledetección y de asistencia técnica, la coordinación de los instrumentos financieros de la Unión Europea con el objetivo de alcanzar una adecuada financiación de las inversiones mineras (acciones del Banco Europeo de Inversiones, Fondo Europeo de Desarrollo Regional y del Fondo Social Europeo) o la reducción de los desequilibrios regionales y estructurales.

El objetivo de la racionalidad se convirtió así en el denominador común de las políticas europeas del carbón en los últimos años, entendiendo por tal el esfuerzo realizado con el fin de obtener la necesaria competitividad, reducción de costes, adecuación de la capacidad productiva y modernización de las instalaciones, tanto en el Reino Unido<sup>1955</sup>,

---

pues hace ya años que se mantienen minas sin ningún futuro mientras se cierran otras más competitivas a nivel europeo. SIERRA LOPEZ, J.: "Políticas energéticas comunitarias: el carbón", *Industria Minera*, núm. 325, 1993, pág. 45.

<sup>1954</sup> USUNARZ, U.: "Sugerencias de los empresarios mineros españoles para una política minera comunitaria", *Industria Minera*, núm. 281, 1988, págs. 38-40, recogiendo de forma exhaustiva las medidas contenidas en el documento presentado por las representaciones empresariales mineras española y griega dentro del marco de un estudio encargado por la Comisión Europea a EUROMETAUX (cúpula empresarial europea de la Minería y Metalurgia).

<sup>1955</sup> La industria carbonífera británica trata de buscar una rentabilidad satisfactoria sobre el capital invertido en ella, compitiendo en un mercado libre; para ello la *British Coal* ha realizado un amplio programa de inversiones en sus explotaciones y, desde marzo de 1985, unos 50.000 mineros han abandonado sus trabajos, incrementándose la productividad en los últimos años en un 23%. Existió además un acuerdo entre la antecitada Compañía Minera y el "Central Electricity Generating Board" (CEGB), según el cual esta última Central debería consumir hasta 1991 todo el carbón que fuese técnicamente posible y cubrir el 95% de sus necesidades recurriendo a *British Coal*. Como meros datos cabe señalar que en el año económico 1986/87 este acuerdo supuso que *British Coal* tendría que haber proporcionado al CEGB 72 millones de toneladas a un precio medio de 42,2 libras por tonelada. ARTIEDA BOSQUETS, J.I.: "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", cit., pág. 42. En el mismo sentido, KESSLER, S. y BAYLESS, F.: *Contemporary British Industrial Relations*, London (Macmillan Press LTD), 1995, págs. 139-140.



Francia<sup>1956</sup>, Alemania<sup>1957</sup>, Bélgica<sup>1958</sup> y España (países que aglutinan alrededor del 95% de las reservas de carbón de Europa occidental) según esquemas que incorporan, continúan o intentan culminar la ansiada racionalización, ajustada a los entonces criterios de la CECA<sup>1959</sup>.

La política de reconversión, al igual que cualquier política de intervención económica de carácter estructural, debe entenderse como la respuesta dada por la Administración a una serie de requerimientos provenientes del sistema económico (en el que concurren problemas cuyo origen fundamental se encuentra en la necesidad de eliminar excesos de capacidad productiva o elevados costes<sup>1960</sup> que impiden competir con las producciones de otros países y afectan a un conjunto de empresas o sectores claves del proceso productivo), en el marco de la compleja elaboración política (por intermedio suyo), de una estrategia de compromiso entre los diferentes agentes o fuerzas implicados en el proceso<sup>1961</sup>. En el caso de que existan problemas de costes, como ocurre en el sector carbón, las soluciones pasan fundamentalmente por la reducción de los de carácter laboral (mediante ajustes de plantillas, moderación salarial...), saneamiento financiero (quitas de acreedores y refinanciaciones de la deuda,

---

<sup>1956</sup> El Gobierno francés dentro de su política carbonífera en la idea de liberalización, adaptando la producción a la demanda y reduciendo costes. En este sentido, la industria carbonífera francesa representada por "Charbonnages de France", cuyas pérdidas se acercan a las 4.300 pesetas por tonelada de carbón extraída, debería sanear sus finanzas para que el Estado redujese la subvención que venía otorgando. ARTIEDA BOSQUETS, J.I.: "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", cit., pág. 42.

<sup>1957</sup> El carbón alemán, tradicional receptor de sustanciosos subsidios, también está revisando las ayudas gubernamentales y -simultáneamente- poniendo en marcha un plan de ajuste de la actividad carbonífera. En 1988 concluyó el plan de reconversión trazado en 1983, cuyos objetivos se centran en pasar de 86 a 81 millones de toneladas, con la correlativa reducción de 25.000 puestos de trabajo (que con anterioridad alcanzaban el número de 160.000). Por otro lado, se determina que los productores de electricidad se comprometerán, independientemente de sus necesidades (hasta 1995) y de la conjuntura económica (hasta 1991), a consumir carbón alemán hasta el importe de 640 millones de tec. Un fondo de compensación alimentado por un impuesto de 7,25% sobre el consumo de electricidad (*Kohlepfenig*), devolvería a los productores de electricidad por 22 millones de tec anuales, la diferencia entre el carbón comunitario comprado a coste de producción (fórmula *shawantag*) y el fuel pasado y, por 11 millones de toneladas, la diferencia de precio entre carbón comunitario y carbón importado. ARTIEDA BOSQUETS, J.I.: "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", cit., pág. 42.

<sup>1958</sup> Es el otro gran productor de Europa Occidental que ha ultimado sus medidas planificadoras para reestructurar el sector. Uno de sus objetivos fundamentales ha sido el cierre paulatino de una de sus principales explotaciones, la Compañía K.S., en la parte oeste del país (minas de "Beiringen" y "Zolder") ha tenido lugar una reestructuración para reducir poco a poco las pérdidas de la explotación. Un fondo social, otro de ayuda a la reconversión y un tercero de inversiones acompañan el proceso. *Ibiden*.

<sup>1959</sup> Editorial de *Canteras y Explotaciones*, núm. 255, 1988, pág. 9.

<sup>1960</sup> En el sector minero el conjunto de los costes ha experimentado un incremento del 42,2% durante el período 1984-1990. CIFUENTES GONZALEZ, J.: "La Minería de Leónes y el carbón ante el Mercado Único Europeo", cit., pág. 139.

<sup>1961</sup> NAVARRO ARANCEGUI, M.: *Política de reconversión: balance crítico*, cit., págs. 264-308.

aportaciones de capital...), inversiones, cambios en la gestión, concentraciones empresariales y especializaciones productivas. En el supuesto de excesos de capacidad productiva, también presentes en la minería, la principal solución suele consistir en el cierre de instalaciones y consiguientes ajustes de empleo, no pudiendo ignorarse, empero, los positivos efectos que pueden tener la creación o mejora de redes comerciales en el exterior y la adopción de políticas que reactiven la demanda. La reconversión, por ende, exige un planteamiento específico con el fin de lograr la racionalización de los procesos productivos y su adecuación a las exigencias del desarrollo tecnológico y económico y a las condiciones específicas del mercado<sup>1962</sup>.

Las notas características del proceso reconvensor puesto en marcha para afrontar la situación de crisis son la excepcionalidad y la temporalidad<sup>1963</sup>. Lo primero porque, sin duda, lo son también las dificultades que atraviesan las empresas y sectores dañados así como las medias financieras, fiscales y laborales; lo segundo, en tanto la ordenación jurídica de la reconversión aparece en todo caso limitada en su vigencia, pues temporal quiere también ser el cuadro normativo dispuesto para enfrentar la crisis. Resulta, en consecuencia, adecuado un cierto protagonismo sindical tanto en el momento de la elaboración de los planes de reconversión como en el de la gestión, seguimiento y control de los mismos<sup>1964</sup>, pues el proceso reconvensor impacta de forma tan grave al empleo<sup>1965</sup> que no cabe dejar a la pura

---

<sup>1962</sup> PORTAS MORAN, R.: "Nota crítica sobre los procedimientos de regulación de empleo y reconversión industrial", *AL*, 1987, Tomo II, pág. 1523.

<sup>1963</sup> GARCIA BECEDAS, G.: *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, cit., pág. 68.

<sup>1964</sup> DURAN LOPEZ, F.: "Legislación de empleo y reconversiones industriales", *RPS*, núm. 137, 1983, págs. 50-51, quien entiende que dicho protagonismo es necesario por varias razones: en primer lugar, para evitar una conducción burocrática del proceso de reconversión, que lo haría en gran parte ineficaz y permitiría la prevalencia de decisiones adoptadas en sede política, arbitrarias o al menos no debidamente justificadas; en segundo lugar, para que el sindicato obtenga las garantías precisas (en términos de política industrial a medio plazo) que justifiquen su apertura a un mayor movimiento de la fuerza de trabajo; finalmente, para que el propio sindicato pueda vencer las resistencias de los trabajadores afectados a abandonar una óptica individualista y puramente economicista, lo cual permitiría superar la visión de los trabajadores como acreedores de la empresa, para poner el acento en la intervención sindical en sus órganos de gestión cuando se encuentre en dificultad, con vistas a asegurar su viabilidad.

<sup>1965</sup> Y así, en 1955 dentro de la Comunidad Europea prestaban servicios dentro del sector carbón 1,86 millones de personas; en 1991 esta cifra había quedado reducida a sólo 260.000. Buena parte de este descenso tiene origen en el Reino Unido (donde se ha pasado de 300.000 ocupados a 100.000, entre 1955 y 1991), en Francia y en Bélgica. Un aumento numérico en DEL VALLE MENENDEZ, A.: "Análisis de la problemática del sector minero desde el punto de vista empresarial", AA.VV.: *II Curso de Economía leonesa. Presente y futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, cit., págs. 68-69.

dinámica del mercado, o del exclusivo interés empresarial, un mecanismo que en gran medida pivota sobre la reducción de las plantillas, la suspensión de las relaciones de trabajo o la disminución de la jornada laboral<sup>1966</sup>. El aseguramiento de la recolocación de los excedentes, juntamente con la inmediatez que debe revestir el ajuste interno del empleo en las empresas, se sitúa en el centro mismo de la cuestión que la movilidad externa trata de resolver equilibradamente, a cuyo fin se postula la inextinguibilidad de la relación de trabajo hasta tanto no se provea una nueva colocación para el trabajador afectado<sup>1967</sup>, de suerte que el despido queda subordinado al hecho mismo de la recolocación<sup>1968</sup>.

En otro orden de cosas cabe destacar que la reconversión industrial habría de ser el paso previo a la reindustrialización, en el sentido de que para tener una industria competitiva debería pasarse previamente por la "cirugía" de lo que ha de cambiarse<sup>1969</sup>, si bien es verdad que al final los efectos de la reconversión pasarán por la monetarización (subsidios largos, jubilaciones anticipadas y mecanismos recolocadores) y por su necesaria amortiguación social en función de lo expuesto<sup>1970</sup>. Junto a la gestión de la movilidad extraempresarial de los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo se plantea el problema de la

---

Por lo que afecta a España, considerando todos los tipos de carbón, la trayectoria se ha orientado hacia la racionalización: un total de 57.921 personas operaban en el sector en 1971; a finales de 1991 la cifra quedaba reducida a 38.983 personas; en 1992 el personal dedicado a las diversas tareas del carbón se redujo en 2.480 trabajadores. Todo ello explica los avances registrados en el concepto, cobrando sentido al objeto de mostrar la dimensión que realmente tiene significación para medir el dimensionamiento del sector carbón: el rendimiento de la producción. Así, por lo que respecta al sector hulla, en 1991 se alcanzó un índice nacional de 290 kilogramos por hombre y hora, todavía bajo índice frente al resto de la Unión Europea, pero muy superior al alcanzado en 1981 que era sólo de 215. DEL VALLE MENENDEZ, A.: "Análisis de la problemática del sector minero desde el punto de vista empresarial", cit., pág. 77.

<sup>1966</sup> GARCIA BECEDAS, G.: *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, cit., pág. 210.

<sup>1967</sup> D'ANTONA, M.: "La disciplina della mobilità dei lavoratori nelle leggi sulla riconversione industriale", AA.VV.: *Il Diritto del lavoro nell'emergenza (La legislazione degli anni 1977-1978)* (edición a cargo de R. DE LUCA y L. VENTURA), Nápoles (Jovene), 1979, pág. 48.

<sup>1968</sup> D'ANTONA, M.: "La disciplina della mobilità...", cit., pág. 20; GHEZZI, G.: "La Reconversión industrial en Italia", *RL*, núm. 0, 1984, pág. 49.

<sup>1969</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Medidas laborales y de Seguridad Social en la reconversión industrial y crisis", *DL*, núm. 12, 1984, pág. 16.

<sup>1970</sup> Para conocer cuál ha sido la actitud de los sindicatos y de los propios trabajadores tanto respecto a la reconversión como a las medidas a tomar para llevarla a efecto, vid., el riguroso y extenso estudio realizado por el Equipo de Investigación Social (EDIS) por encargo de la incansable Fundación Ebert (publicado en Madrid, en 1984, bajo el título *La reconversión industrial, la crisis económica y la reforma agraria*, cuyas conclusiones son recogidas igualmente por SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Medidas laborales y de seguridad social en la reconversión industrial", cit., págs. 17-20.

colocación de los desempleados a causa de reconversión. Problema nada fácil de resolver y que ha hecho aconsejable la aparición de instituciones y técnicas dirigidas tanto a la instrumentación jurídica de la promoción (territorial y sectorial) del empleo como a la formación y readaptación profesional de los trabajadores excedentes (con carácter temporal o definitivo)<sup>1971</sup>.

Debe advertirse sobre el riesgo de que los procesos de reconversión puedan quedar reducidos a una perspectiva puramente empresarial<sup>1972</sup>, siendo programados por los propios grupos empresariales afectados utilizando para ello sólo instrumentos tradicionales para el saneamiento de la situación económica de las empresas (incentivos para dimisiones voluntarias o jubilaciones anticipadas de los trabajadores, escalonamiento en el tiempo de la

<sup>1971</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 121.

<sup>1972</sup> En la llamada segunda Reconversión Industrial, a iniciar en 1987, destaca la reestructuración de la empresa HUNOSA. Esta empresa presentó un plan de viabilidad y de futuro, cuyo proyecto contó con el respaldo de la Administración a través del Ministerio de Industria y en él no se preveía ningún despido, pero sí el ajuste de la plantilla con las bajas vegetativas y las jubilaciones anticipadas. El Plan propuso que la plantilla de la empresa pasase de 20.000 trabajadores, en la aquel momento, a 18.500 en 1990, por medio de jubilaciones anticipadas y de bajas vegetativas. En estos dos años se realizaron importantes inversiones, pues (entre otros objetivos) el Plan pretendía la mecanización progresiva de los pozos y un aumento de la producción y de la productividad. En diciembre de 1987 la dirección de la empresa pública HUNOSA firmó con algunos interlocutores sociales (CC.OO. no suscribió el acuerdo) el Plan de Futuro y el Convenio de la empresa por un período de cuatro años (1987-1990).

De interés por su vigencia actual es el Plan de la Empresa HUNOSA 1994-1997 (B.O. Principado de Asturias de 8 de agosto de 1994 y suscrito por los representantes de CC.OO., SOMA-FIA-UGT y Asociaciones Profesionales, y de otros representantes de HUNOSA) que constituye la segunda fase del Plan anterior, en el cual contemplaba un horizonte temporal comprendido entre los años 1991/2002. Dicho Plan se enmarca en el ámbito de la Decisión CEE 2064/86, de 30 de julio, y en el mandato específico para la industria carbonera española de 25 de julio de 1990 para su primera fase, remitiendo las siguientes a la Decisión 3632/93. Por ello ha de tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- Que ha de proseguir en la estabilización por vía de la reducción tanto del nivel total de ayudas como del coste por tonelada producida de los distintos yacimientos.

2.- Que la región asturiana se halla inmersa en procesos de reestructuración de otros sectores también básicos en su economía y que, junto con el del carbón, proporcionan el 29% del empleo y generan el 32% de la renta.

3.- Que estos procesos de ajuste y reconversión se efectúan como consecuencia de la necesaria adaptación a las respectivas Decisiones y Normas comunitarias y que, por otra parte, la crisis general en la economía europea, y en la española, en particular, condicionan fuertemente la posibilidad de creación de empleo alternativo. En las medidas de reducción de empleo y capacidad debe además extremarse la prudencia si se pretenden atenuar en el tiempo los impactos negativos.

4.- Que las partes son, igualmente, conscientes de su deber de contribuir de forma particularmente activa a disminuir las ayudas y compensaciones económicas a la explotación, para así poder alcanzar un menor coste de la energía y la reducción del gasto público y que esta contribución se materializa en el Plan de productividad propuesto, así como en todos los aspectos nacidos del conjunto del Plan.

5.- Que la diversificación y dinamización de la economía asturiana debe concentrar los mayores esfuerzos al objeto de paliar la inevitable caída de la actividad minera, por lo que sin perjuicio de las iniciativas previstas en este Plan, la representación de los trabajadores insta a las Administraciones Locales, Autonómica y Central del Estado que aporten su máxima contribución a la regeneración del tejido social e industrial, debiendo propiciar órganos que permitan la unificación y aplicación de las medidas revitalizadoras y evitando así la actual dispersión de esfuerzos.

supresión de secciones o sectores de empresas, recurso masivo a suspensiones o reducciones de jornada y a los fondos de protección del desempleo), escasamente efectivos para conseguir los objetivos de una auténtica política industrial dirigida a la reconversión racional de las estructuras productivas<sup>1973</sup>.

Igualmente ha de destacarse el elevado coste social de la reconversión industrial, cifrado en unos excedentes de plantilla muy superiores a los inicialmente previstos en el *Libro Blanco de la Reconversión Industrial* para el período 1982-1985<sup>1974</sup>, aumento que se obtiene al considerar no sólo la pérdida directa de empleos producida por la reestructuración de las grandes empresas del sector, sino también de un entramado de pequeñas y medianas, que cumplen funciones auxiliares y, por consiguiente, dependen de ellas para su propia subsistencia. Así, por ejemplo, en torno a HUNOSA se han creado multitud de pequeñas empresas de abastecimiento o complementarias que generan un alto número de empleos; cualquier sacudida que sufra esta gran empresa va a repercutir instantáneamente en toda la región, suprimiendo empleos no sólo directamente sino también de forma inducida.

La otra cara de la moneda de la reconversión es, tal y como antes se puso de manifiesto, la reindustrialización, a partir de la cual se puedan amortiguar no sólo los efectos devastadores que la crisis tiene en determinados sectores, sino también la crisis de la oferta en el sector industrial (crisis en el desarrollo industrial)<sup>1975</sup>. Difícilmente se encuentra a alguien que discrepe de la necesidad de reconvertir o reestructurar<sup>1976</sup>, en el sentido de modificar los elementos de una estructura productiva para hacerla más eficiente<sup>1977</sup>, pero tal

---

<sup>1973</sup> DURAN LOPEZ, F.: "Actitudes patronales frente a la reconversión industrial: planteamientos generales", *TL*, núm. 1, 1984, págs. 10 y 11.

<sup>1974</sup> MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA: *Libro Blanco de la reindustrialización*, Madrid (Ministerio de Industria y Energía), 1983, págs. 221 y ss.

<sup>1975</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 95.

<sup>1976</sup> "No podemos renunciar a la hulla de Asturias y de León, ni a la antigüedad de las comarcas leonesas y palentinas, sino que hemos de apañar esta exigencia con una reconversión minera que, sin eliminar por un exceso de racionalidad todos los yacimientos pobres, suponga un aumento de la producción mediante el esfuerzo humano, los planes de financiación, las técnicas necesarias y la concentración de explotaciones". Discurso de GARCIA-RAMAL a los mineros españoles: *Minería, Técnica y Política social*, Madrid (Organización Sindical Española), 1970, págs. 14-15.

<sup>1977</sup> MARTIN LOPEZ, A.: "Crisis y Reconversión del Sector Naval", cit., pág. 41.

reestructuración puede hacerse de dos formas básicas: bien mediante el crecimiento de las sociedades más poderosas, que extienden sus inversiones en los otros países europeos más favorecidos geológicamente, o bien por el acercamiento entre sociedades, con vistas a constituir nuevas organizaciones inter-europeas -buena prueba de lo cual es la reciente fusión Peñarroya-Preussag- (primando hoy la primera forma de reestructuración frente a la segunda, si bien desde el momento en que es necesario conservar unidades suficientemente capaces de constituir una reserva de hombres y de tecnología la unión debe ser fomentada sin lugar a dudas<sup>1978</sup>). No son suficientes, por tanto, medidas horizontales y macroeconómicas, sino que se hacen necesarias acciones más específicas y localizadas, tanto en los procesos de reducción de oferta como en los de promoción industrial. Debe llevarse a cabo un proceso complejo que requiere actuaciones específicas por parte de los poderes públicos, máxime en un sector en el que la configuración productiva viene caracterizada por la existencia de un conjunto tan numeroso como heterogéneo de explotaciones, particularmente dispersas en el caso de la antracita, con un tejido industrial muy deteriorado. Han de destinarse ingentes sumas monetarias a la financiación de la reducción de plantillas, así como a la exploración, investigación e incluso explotación; igualmente deben realizarse esfuerzos de reestructuración, modernización y racionalización generalizados e intensificados; sin olvidar, sin embargo, la necesidad de un control sobre las ayudas que en estos términos se otorguen a las empresas mineras.

Siguiendo el modelo francés y belga<sup>1979</sup>, cabría postular, en fin, que lo que se precisa no es tanto un plan de reconversión de las empresas mineras, ni de mano de obra, cuanto de

---

<sup>1978</sup> DANGEARD, A.L.: "La política minera del CDL para el próximo quinquenio", *Industria Minera*, núm. 281, 1988, pág. 43.

<sup>1979</sup> El diseño general de reconversión francés (a excepción de la región Nord-Pas-de-Calais), inspirador del proceso reconversor español, se articuló sobre un triple pilar: 1) cierre de explotaciones no rentables acompañado de ofertas de empleo-formación pública por plazos de dos años, que evitaban el paro de los ex-mineros y los preparaban para ocupaciones alternativas; 2) innovación de los recursos de la empresa como alternativa para la mejora de las explotaciones de potencial viabilidad, siempre con ayuda previa estatal o regional; 3) captación de trabajadores al fin general de empleo alternativo.

Hace veinte años en la región Nord-Pas-de-Calais 120.000 personas ejercían la profesión de mineros, mientras en la actualidad no hay ninguno; en Limburgo trabajaban directamente en las minas 27.000 personas y dos procesos de reconversión, uno entre los años 1964 y 1966 y otro entre 1987 y 1992, terminaron con esta actividad. En la primera región, en Francia, la tasa de paro es del 19%, si bien se achaca a otros sectores también en reconversión y no directamente a la minería. En Bélgica sucede algo similar, alcanzando la tasa de paro en Limburgo el 13%, por debajo de la media nacional. En Limburgo existían varias zonas mineras definidas, produciéndose el primer recorte en los años sesenta y setenta; de 50.000 mineros iniciales se pasó a contar, casi a finales de la década de los ochenta, con menos de 20.000. En

potenciar la economía de las comarcas mineras más representativas, tanto de Asturias como en León, afianzando sus propias riquezas naturales (y, por tanto, manteniendo las explotaciones mineras que sean consideradas viables y competitivas) y creando las condiciones adecuadas para que resulte atrayente la implantación de nuevas actividades<sup>1980</sup>; en definitiva, un plan de reindustrialización que dinamice la economía de las cuencas en la línea postulada por el informe RECHAR.

Todo ello sin olvidar que resultaría conveniente reducir el excesivo número de organismos que pretenden buscar soluciones al problema de la minería, pues actúan de forma descoordinada (y a veces en franca competencia para atraer una oferta escasa), lo cual provoca un doble efecto: de un lado, luchas competenciales caracterizadas por la atribución de la responsabilidad económica al órgano superior, pero exigiendo, en todo caso, plena capacidad ejecutiva; de otro, duplicidad de esfuerzos en el logro de un objetivo que debería ser común. A modo de ejemplo, se puede destacar, dentro del Gobierno Central, el papel de la Dirección General de Minas en cuanto interlocutor de los diversos intereses que confluyen en el sector (empresas mineras -eléctricas-, trabajadores afectados) y de la Comisión de Seguimiento de Industria para mediar en los conflictos mineros con la fundamental misión de controlar las desviaciones que se producen en los cupos de extracción, implantación del proceso reordenador minero y fijación de precios. De otra parte, el Ministerio de Economía y Hacienda, a través de los Fondos asignados en los Presupuestos Generales a los Incentivos Regionales ha asumido el compromiso de cubrir con subvenciones a fondo perdido hasta el 20% de los proyectos industriales que se aprueben como alternativa a la actividad minera. Por su parte, el INEM ha desarrollado un papel fundamental, gestionando los fondos comunitarios

---

el año 1992 se cerró el último pozo en esta región, si bien cinco años antes de cerrar las minas se había puesto en marcha un proceso de industrialización. El programa de industrialización belga contó con una ayuda estatal de medio billón de pesetas y se calcula que hasta la fecha se habrán invertido 16 billones de pesetas; más de la mitad de ese dinero fue aportado por la Unión Europea colaborando los municipios con un 10% de las inversiones y corriendo a cargo del Estado el resto.

En Francia la reconversión fue especialmente dura en la mitad de la década de los sesenta, cuando el país vecino optó por la energía nuclear. El 60% de los 120.000 mineros se acogieron a medidas de jubilación, otros encontraron trabajo en Alsacia y 4.000 en una fábrica de motores instalada en esos momentos. En la actualidad aún prosigue el plan de ayudas y cientos de empresas pequeñas dan ocupación a 5.000 trabajadores. Se prevé a corto plazo que se cree una cifra similar de puestos de trabajo en nuevos proyectos industriales.

<sup>1980</sup> B ARREIRO GONZALEZ, G. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: "Reordenación del sector minero: perspectiva económica y laboral", *RL*, núm. 6, 1993, pág. 115.

confiados (Fondo Social Europeo), asumiendo el compromiso formativo y de educación para el empleo y financiando las iniciativas locales destinadas a generar empleo. Igualmente la Dirección General (y provinciales) de Empleo ha tenido un papel fundamental en la tramitación de los expedientes por despidos colectivos y el control (que sería deseable fuese incluso más exigente a través de una precisa confrontación de activos/pasivos) de las condiciones de viabilidad de las empresas del sector minero. A ello hay que unir el papel de las Comunidades Autónomas, centrado fundamentalmente en la administración de subvenciones; sin olvidar, por último, los problemas de competencia respecto de cuestiones de viabilidad en el sector minero que se han suscitado entre Diputaciones y Ayuntamientos.

Con todo, la producción minera es una actividad primaria que genera muchos puestos de trabajo directos e indirectos y supone un ahorro importante de divisas en un sector deficitario como es el energético<sup>1981</sup>, de tal forma que si se aboga por una minería competitiva con unos costes de producción menores, en un determinado momento habrá que comenzar (si bien de forma progresiva) a adjudicar los suministros de carbón en función de las reglas de mercado (a la compañía que ofrezca mejor precio, calidad, seguridad del suministro, etc.) que sustituya el sistema de adjudicación actual por "cupos" (cantidades máximas a suministrar limitadas)<sup>1982</sup>.

## 6.2.- Implicaciones laborales y de Seguridad Social

Como anteriormente se indicó, la principal consecuencia de todo proceso de reconversión (que en minería ha sido seguramente el caso de gestión de declive industrial más

---

<sup>1981</sup> A ello hay que unir que las centrales térmicas se instalaron en las zonas mineras para aprovechar *in situ* sus recursos, creando una simbiosis, que de no ser por la aludida riqueza minera, se encontrarían despobladas, por ser unas comarcas -en general- muy pobres para instalar explotaciones agrícolas y ganaderas y con una localización que, a veces, no es la más conveniente para otro tipo de industrias. Las empresas eléctricas, por su parte, han realizado importantes inversiones en las centrales térmicas que consumen carbón nacional y con las que generan un tercio de la energía eléctrica que producen y son, por tanto, las primeras interesadas en mantener la explotación de estas centrales mediante un suministro eficiente, fiable y aun precio conveniente. HAUSMANN, C.: "El carbón, una propuesta para debate, *Canteros y Explotaciones*, núm. 336, 1995, pág. 28.

<sup>1982</sup> HAUSMANN, C.: "El carbón una propuesta a debate", *cit.*, pág. 29.



problemático y complejo de cuantos se han presentado en los últimos años<sup>1983</sup>) es la gran acumulación de excedentes laborales<sup>1984</sup> que hacen aconsejable, en consecuencia, un "ajuste a la baja" del nivel de empleo en el marco económico de una inexorable destrucción de puestos de trabajo<sup>1985</sup>. Este ajuste, que únicamente implica la articulación de fórmulas excepcionales de reducción de plantillas, planificadas y masificadas, discurre además por cauces jurídicos especiales<sup>1986</sup>. El sector minero participa así plenamente del contenido laboral tradicional en la reconversión, organizado siempre alrededor de una serie de vectores<sup>1987</sup>, a los que se va a efectuar una breve referencia, teniendo en cuenta la superior incidencia que en minería tienen algunos de ellos frente a una importancia residual de otros.

Resulta prioritario en el sector minero, en primer lugar, el recurso a la jubilación anticipada para así amortiguar los costes sociales de la reconversión, separando de la población activa a la mano de obra más envejecida<sup>1988</sup> y que por ello encuentra mayores dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos operados en la empresa y presenta mayores riesgos de siniestralidad laboral, máxime en el sector minero en el cual (por su peligrosidad intrínseca) es necesario de todo punto que la mano de obra esté en perfectas condiciones fisiológicas<sup>1989</sup>. Este instrumento está pensado para aquellos trabajadores con

---

<sup>1983</sup> CASTELLS, M. *et alri*: *Estrategias para la reindustrialización de Asturias*, cit., pág. 92.

<sup>1984</sup> En consecuencia, se va a incrementar el paro forzoso en una situación en que el Estado ha de contener el gasto público, generándose por ello un elevado índice de desprotección. MONEREO PEREZ, J.L.: "La crisis económica y la modificación de la estructura de las empresas", AA.VV.: *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (MTSS), 1985, pág. 210.

<sup>1985</sup> DURAN LOPEZ, F.: "Actitudes patronales frente a la reconversión industrial: planteamientos generales", cit., pág. 14.

<sup>1986</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: "Reconversión industrial y empleo", AA.VV.: *Empleo y crisis económica*, Madrid (MTSS), 1982, pág. 42; del mismo autor: "Medidas laborales y de Seguridad Social en la reconversión industrial", *DL*, núm. 12, 1987, pág. 12.

<sup>1987</sup> También son de aplicación al sector minero medidas generalizadas tales como aumentos importantes en la protección por desempleo, tanto en la duración de la prestación de nivel contributivo como en los subsidios del nivel asistencial; fraccionamiento o aplazamiento de las deudas contraídas con la Seguridad Social por las empresas que se acojan al plan de reordenación; fraccionamiento de la indemnización por cese, pudiendo mantenerse el límite de las doce mensualidades que se establecía en la Ley 27/1984; o exoneración de cotización al sistema de Seguridad Social para las empresas en crisis.

<sup>1988</sup> Y es que no puede olvidarse la "progresiva obsolescencia profesional de la persona de edad madura". RODRIGUEZ-PINERO, M.: "La flexibilización de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones", AA.VV.: *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, Madrid (MTSS), 1993, pág. 248.

<sup>1989</sup> Acudir a la jubilación anticipada no siempre será acertado en tanto no constituye una respuesta social idónea

sesenta o más años de edad (en el caso de la minería se trata de edad teórica en virtud de los coeficientes reductores) que, como consecuencia de la reconversión cesan en sus empresas mineras antes de alcanzar la edad fijada para la jubilación pero con plenos derechos en el Régimen de la Seguridad Social de encuadramiento (art. 23 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización).

Para facilitar, en segundo lugar, que los trabajadores de edad avanzada excedentes de la reestructuración puedan acogerse al sistema de jubilación anticipada se establece un régimen de prejubilaciones<sup>1990</sup> que beneficia a aquellos trabajadores que hubieran cumplido o fueran a cumplir cincuenta y dos años (de edad igualmente teórica) a fin de que puedan acceder al sistema de jubilación anticipada<sup>1991</sup>. En concreto, un plan de prejubilación típico del sector comienza con un "expediente de regulación de empleo" para la extinción de contratos de trabajo como consecuencia del cual se declara a los mineros afectados, normalmente entre cincuenta y dos y cincuenta y ocho años de edad teórica, en situación legal

---

habida cuenta su alto coste social y el hecho de ser causada de desigualdades incontrolables entre los distintos colectivos de edad; en las empresas se producen también efectos nocivos, impidiendo la transmisión del saber hacer profesional (el componente de habilidad profesional aún persiste en muchas ocupaciones mineras); ocasiona graves trastornos de todo tipo para aquellos trabajadores que se acercan al tipo de edad susceptible de ser afectada por estas medidas, lo que acarrea una serie de efectos negativos sobre la persona del trabajador que se ve sorprendido por la jubilación. Vid., entre otros, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTERREZ, F.: "La extinción de la relación laboral por edad del trabajador", *RPS*, núm. 97, 1973; BURKHAUSER, R.U. y TURNER, J.A.: "Social Security, preretirement, labour and saving: a conformation and critique", *Journal of Political Economy*, 1980, vol. 90; RIVERO LAMAS, J.: "Jubilación laboral", AA.VV.: *Nueva Enciclopedia Jurídica Seix*, Tomo XIII, 1986, págs. 797-823; AA.VV.: Monográfico sobre "La Jubilación", *RSS*, núm. 16, 1982; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; MARTINEZ BARROSO, M.R. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: "Propuestas para una Reforma de la protección al vejez (1ª parte)", *RTS S (CEF)*, núms. 149-150, 1995, pág. 98.

<sup>1990</sup> Se crea una situación en la cual socialmente se manifiesta la posición de quien cesa definitivamente en el trabajo antes del cumplimiento de la edad normal de jubilación y sin tener derecho a la correspondiente pensión, al tratarse de una serie de prestaciones económicas sustitutivas del salario, al margen -en principio- del sistema de pensiones de la Seguridad Social y concedidas a cargo de la empresa, de una entidad o fondo privado o de una entidad o fondo público. FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; MARTINEZ BARROSO, M.R. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: "Propuestas para una Reforma de la protección al vejez (1ª parte)", cit., pág. 96.

<sup>1991</sup> STST/Castilla-León-Valladolid, de 28 de junio de 1994 (Ar. 2497), en la cual constan como hechos probados que el actor prestó servicios para la empresa demandada con la categoría de oficial de 2ª de exterior hasta el 31 de diciembre de 1991 en que por expediente de regulación de empleo se extinguió su relación laboral, pasando a la situación de prejubilado. Como consecuencia de todo ello se estableció un complemento llamado OFICO que garantiza al trabajador, añadido a las pagas del INEM, la percepción del 80% del salario bruto percibido en los seis meses anteriores, revalorizado anualmente en un 5% a partir del 1 de enero de cada año. El Tribunal llega a la conclusión de que la finalidad compensatoria de tal complemento obliga a excluir aquellas retribuciones que, aun habiéndose devengado dentro de los seis meses anteriores al cese, no forman parte de las retribuciones ordinarias del trabajador, tal y como acaece con las llamadas horas extraordinarias. Aceptar la inclusión de tal concepto retributivo supondría reconocer, a juicio del Tribunal, "una compensación económica por cantidades salariales que, en función de su no regularidad, no eran devengadas necesarias en todas las mensualidades, máxime cuando en autos no existe indicio alguno de que la realización de las horas extras haya sido algo habitual a lo largo del tiempo de vigencia de la relación laboral".

de desempleo contributivo durante dos años y solicitan, una vez agotado el mismo, el subsidio de desempleo para percibirlo hasta los sesenta años, edad en que se procede a la jubilación anticipada con la pensión reducida correspondiente<sup>1992</sup>. Ahora bien, junto a este modelo típico caben otros muchos que combinan las regulaciones de empleo con tiempos de prestación de servicios, sean éstos efectivos o no. Así, cabe comenzar todo el proceso con una suspensión temporal de contratos de trabajo que dé lugar también a la declaración en situación legal de desempleo y al disfrute durante dos años de la prestación contributiva, pudiendo seguir un tiempo de prestación de servicios con efectividad de los mismos o bajo el régimen de licencia retribuida, circunstancia que genera nuevas cotizaciones útiles para el disfrute de desempleo. De esta forma, puede el minero realmente alcanzar la edad de jubilación ordinaria combinando las etapas de suspensión de contrato con prestación de servicios, aunque normalmente supone un modelo mucho más caro y por ello menos viable<sup>1993</sup>. Entre el modelo típico y el excepcional anteriormente descrito caben cuantas combinaciones puedan imaginarse, provenientes de la concurrencia de elementos atípicos por la situación del trabajador, de la empresa o del grupo empresarial minero, o por cualquier otra circunstancia peculiar, así: se pueden combinar las fases típicas señaladas con otras situaciones menos comunes tales como excedencia para atención del propio negocio familiar, concertación de arrendamiento civil para prestar servicios de asesoría a la empresa (si se tratase de un ingeniero técnico o superior), como autónomo, etc<sup>1994</sup>.

Con todo, en la práctica estos complejos fenómenos de jubilaciones anticipadas y prejubilaciones<sup>1995</sup> han operado más con un "efecto expulsión" que con un "efecto sustitución" en el mercado de trabajo<sup>1996</sup>. En efecto, estos remedios de la escasez de puestos

---

<sup>1992</sup> MOLERO MANGLANO, C.: " Régimen Jurídico de los Planes de prejubilación", *AL*, 1985, Tomo I, pág. 69.

<sup>1993</sup> MOLERO MANGLANO, C.: *Loc. ult. cit.*, pág. 69.

<sup>1994</sup> *Ibídem.*

<sup>1995</sup> Tres elementos básicos concurren en cualquier plan de prejubilación: regulación de empleo, anticipación de la jubilación y complementación por la empresa (referida a las cotizaciones del trabajador, a su empleo o a su pensión de jubilación). MOLERO MANGLANO, C.: " Régimen Jurídico de los Planes de prejubilación", *cit.*, pág. 69-76.

<sup>1996</sup> Significativos análisis, por ejemplo, en *Travail et Emploi*, núm. 15, 1983; RAGOT, M.: "La cesación anticipada de actividad asalariada", *Consejo Económico y Social. Diario oficial*, octubre 1985; CONSEJO DE EUROPA: *La flexibilidad de la edad de jubilación*, Estrasburgo, 1989, pág. 35; BURKAUSER, R.V. y RURNER, J.A.: "*Social Security, preretirement, labour and saving; a conformation and a critique*", *cit.*, pág. 40 y ss.

de trabajo (dejando a un lado los problemas que plantea su radicalización<sup>1997</sup>) son aceptables, pese a que aisladamente no tengan frutos espectaculares ya que en los programas de reconversión las plazas dejadas por los anticipadamente jubilados tiendan más a ser amortizadas que a ser cubiertas por personal de nuevo ingreso<sup>1998</sup>.

Hay que destacar, por otra parte y tal como antes se apuntó, que mantener a los trabajadores vinculados con la empresa en régimen de suspensión (esto es, sin extinción del originario vínculo contractual originario) es una posibilidad escasamente adoptada en el sector minero, pues además de desincentivar al trabajador para su recolocación fuera de la empresa no se crean más que incertidumbres para aquélla, pues una vez finalizado el período suspensivo se encontrarían -normalmente- de nuevo en la mina unos excedentes laborales sin posibilidad de recolocación en ella.

Habitual en el sector es el cambio de titular de la empresa con la pretensión de favorecer los procesos de centralización y descentralización productiva vía transmisión de empresa y constitución de grupos de empresas<sup>1999</sup> o, en general, de empresas vinculadas<sup>2000</sup>. No cabe duda, en consecuencia, que en el marco de los procesos de reconversión y reindustrialización e innovación tecnológica se prevén e incentivan las uniones de empresas

---

<sup>1997</sup> Los "años de vida activa, y con ellos el tiempo global de trabajo, han aumentado vertiginosamente para cada persona y para la totalidad de la población, debido al gran aumento de la duración media de la vida humana; de forma que en un país industrializado el problema del envejecimiento de la población va sustituyendo paulatinamente al del crecimiento demográfico en la base como problema demográfico grave, como bien están notando hoy los sistemas de seguridad social, por cuanto de aquel envejecimiento viene como uno de sus efectos múltiples el coste creciente abrumador de las pensiones de vejez. Pensionada la ancianidad jubilada como no puede menos desde lo precisamente en nuestros tiempos de disolución, buscada o no de propósito, de la comunidad familiar, si los jubilados son cada vez más y cada vez viven más años como jubilados, el efecto casi automático de esta doble circunstancia es el aumento de sus costes de sostenimiento para la comunidad, cuyo ingrediente básico son las pensiones de jubilación (otros aparte, señaladamente el de los servicios sanitarios, de los que el anciano es el más adívico consumidor)". ALONSO OLEA, M.: *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, 1ª edición, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1995, pág. 47.

<sup>1998</sup> ALONSO OLEA, M.: *Loc. ult. cit.*, pág. 48.

<sup>1999</sup> Buena prueba de ello es la fusión por absorción de la empresa minera leonesa CARLENOR que ha integrado en su seno una pluralidad de pequeñas empresas, entre las cuales puede destacarse Minas de Ventana, Antracitas de Marrón, Antracitas del Bierzo, Hijos de Baldozero García, COFASA, Antracitas de Brañuelas, LENOXA...; todas estas empresas de difícil ajuste, que además utilizaban fraudulentamente subcontratas para evitar el correspondiente pago a las entidades locales, y que reducían progresivamente el número de empleos en un margen superior al previamente fijado, llevando a cabo explotaciones a cielo abierto.

<sup>2000</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: "La crisis económica y la modificación de la estructura de las empresas", AA.VV.: *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones laborales*, Madrid (MTSS), 1985, págs. 203 y ss.

con importantes incidencias en las relaciones de trabajo afectadas. Buena prueba de ello es la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización, al disponer en el art. 18 que en los supuestos de fusiones, segregaciones, asociaciones o agrupaciones de empresas, el plan de reconversión sectorial establecerá el régimen jurídico unitario o no de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de las empresas afectadas y las garantías jurídicas y económicas para eventuales transferencias de personal entre las empresas<sup>2001</sup>. Circunstancia ésta, por tanto, que puede traducirse en una modificación del régimen general establecido en la legislación laboral para alguno de estos supuestos (art. 44 ET) y en cualquier caso una mayor flexibilidad en la utilización de la prestación de servicios del trabajador, como pone de manifiesto el propio art. 18.2 de la Ley 27/1984, que prevé trasferencias de personal entre distintas empresas acogidas al plan de reconversión<sup>2002</sup>.

Deviene fundamental a este efecto abordar suficientemente las necesidades de recolocación o reclasificación profesional de los mineros afectados por un proceso reconversor mediante la utilización de instituciones y técnicas dirigidas tanto a la instrumentación jurídica de la promoción del empleo (territorial y sectorial) como a la formación y readaptación profesional de los excedentes (con carácter temporal o definitivo). La formación, en cuanto objetivo prioritario del sector, debe orientarse en un triple sentido: facilitar la inserción profesional; conservar y perfeccionar los conocimientos del minero, facilitando la promoción interna y favoreciendo la mejora de la productividad y ajustarse a la promoción de nuevos empleos así como garantizar la posibilidad de adaptación a la evolución tecnológica.

En otras palabras, la reconversión industrial pasa hoy por hoy por una política de innovación tecnológica<sup>2003</sup>, que, aparte de expulsar mano de obra de las unidades extractivas,

---

<sup>2001</sup> CAMPS RUIZ, L.M.: *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madrid (MTSS), 1986, pág. 110.

<sup>2002</sup> MONEREO PEREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 61, 1985, págs. 84-85.

<sup>2003</sup> Como mero ejemplo cabe significar la creación en la Cuenca del Nord y Pas-de-Calais en 1966 de un "Comité de sabios", integrado por expertos a los que se encomendó el diseño de una máquina mezcladora cepillo y rodadora, de modo que trabajar en capas con hasta cincuenta grados dependiente, a través de saltos de fallas superiores a la potencia de la capa y garantizar, en suma, la mecanización de capas de gran pendiente, complementando la puesta a punto en las capas de baja pendiente; máquina que no evitó la acumulación de excedentes laborales y la reconversión resultó de todo punto inevitable.

exige la recualificación de la que permanece y la capacitación de la excedente, que deberá ser ocupada en aquellos sectores con futuro, demandantes de trabajadores con las cualificaciones exigidas por los nuevos puestos de trabajo. Ello se ha resuelto normalmente en la articulación de sistemas de formación a través de programas sectoriales (encomendados a los Fondos de Promoción de Empleo) y territoriales (asignados a las Zonas de Urgente Reindustrialización<sup>2004</sup>); con ellos se tiende a repartir el trabajo escaso disponible entre los parados del sector de la actividad económica en crisis o en dificultad (en este caso actividad minera) y en atención a la particular incidencia de la crisis en un sector industrial declarado en reconversión de una determinada área geográfica del territorio nacional (art. 24 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización).

No hay que olvidar tampoco que el trabajador excedente y sin posibilidad de encontrar trabajo ha de recurrir en muchas ocasiones a cambiar su residencia (y, en numerosos casos, la de su familia) a fin de lograr tal objetivo. La medida extrema en los supuestos normales aparece, ante tales datos, como la óptima, y el traslado a otra localidad con mantenimiento del contrato, un ideal raras veces posible. En definitiva, lo que se producirá en la práctica será el traslado, sin vínculo laboral alguno y precisamente en su búsqueda, que a la larga operará como una movilidad entre áreas poblacionales menores y ciudad, ocasionando una redistribución poblacional de todo punto indeseable e incluso una despoblación local o regional (al menos del factor laboral actual o potencial) en busca de un empleo que, en ningún

---

<sup>2004</sup> Así cabe significar cómo dentro del proceso reconversor llevado a cabo en la empresa minera leonesa Hulleras de Sabero y Anexas se creó una Mesa que tuviera suficientes competencias para reindustrializar la cuenca minera, naciendo, tras gestiones previas, el 13 de noviembre de 1991. Esta Mesa dispone de un equipo o gabinete técnico encargado de elaborar, estudiar y seleccionar proyectos empresariales que pudiesen resultar viables para implantarse en los polígonos industriales creados al efecto (Herrera I-Sabero - y Vidanes). De cara a la reindustrialización, la Mesa dispone un plan de ayudas que pueden llegar a alcanzar una cifra bruta de hasta el 70% de la inversión a realizar (sobresaliendo en este conjunto de apoyos Incentivos Regionales -Ministerio de Economía y Hacienda-: hasta un 25% a fondo perdido; Junta de Castilla y León: hasta un 25% a fondo perdido; Diputación Provincial: un millón de pesetas por cada empleo generado; Fondo Minero: un millón setecientas mil pesetas por minero recolocado; posibilidad de naves industriales y terrenos gratuitos). En contraprestación, los empresarios que se instalen en la comarca tienen que garantizar un puesto de trabajo fijo con un sueldo neto de 100.000 pesetas al mes, más dos pagas extraordinarias durante tres años. NOVOGARCIA, J.M.: "Reconversión y Reindustrialización de las cuencas mineras: la experiencia de Sabero", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y Futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, cit., págs. 93-96.

En general cabe destacar, como contrapartida, que pese al apoyo otorgado desde la Administración a todas las iniciativas para crear empleo alternativo en las cuencas mineras, los resultados demuestran que los medios dispuestos han sido totalmente insuficientes, pues si el problema del desempleo es especialmente grave en el conjunto del país, se comprenderá fácilmente que crear empleo alternativo en las cuencas mineras es una tarea especialmente difícil. HAUSMANN TARRIDA, C.: "Balance energético y futuro del sector", cit. pág. 90.

caso, se garantiza y para el cual, dado el anterior trabajo realizado, se encuentra un límite de acceso básico: la escasa o nula preparación profesional. Lo que en última instancia se quiere afirmar es que, en los supuestos de imposible mantenimiento de la actividad minera, la alternativa ideal debe partir de buscar la recolocación en el propio entorno familiar<sup>2005</sup>, de ahí la defensa de la potenciación de diversos polígonos industriales que, si bien polarizarían la actividad laboral en unos pocos núcleos, permitirían mantener la misma residencia familiar en la mayor parte de los supuestos y, por tanto, la riqueza de la diversidad en la distribución de la población.

---

<sup>2005</sup> Ambiciosa es la pretensión de quemar estériles de escombreras históricas o residuos actuales de los lavaderos en una futura central termoeléctrica con ubicación en el Bierzo, pues la materialización de este proyecto repercutiría de una manera excepcional en el mantenimiento de la actividad económica de la zona. La duración que se asegura al grupo es de 14 años, en principio, entre los 20 y los 25 años y la creación de empleo que supondría su puesta en marcha beneficiaría, directamente, a unas 25 personas (personal cualificado, que se formaría a través de Endesa, y que procedería del excedente de mano de obra de la minería) e, indirectamente, la térmica podría generar otros 60 o 70 puestos de trabajo adicionales entre mecánicos, conductores, palistas y personal de mantenimiento o instrumentación. *Diario de León*, viernes, 3 de noviembre de 1995, pág. II/minería.





## CONCLUSIONES

**Primera.-** Las singulares condiciones de peligrosidad, penosidad y aislamiento que rodean la prestación de trabajo en el sector carbón (principalmente en el interior de la explotación) llevan a calificarla como una relación laboral "común con peculiaridades", pues no alcanza especificidad suficiente como para ser incluida en la lista de relaciones laborales de carácter especial (y por esta razón sigue perteneciendo al amplio mundo de las relaciones laborales ordinarias o de carácter común) pero sí presenta particularidades que merecen, o mejor aún, que exigen un tratamiento singular en su régimen jurídico.

Sin retroceder a precedentes anteriores, la OLMC ha sido llamada a regular de forma plena las relaciones laborales en la minería del carbón, presentándose como una especie de código de trabajo minero en el que empresarios y trabajadores han podido encontrar casi todos los criterios importantes del Derecho individual del Trabajo, sin necesidad de acudir a las fuentes comunes.

Más cercano en el tiempo, el EM pretende establecer un régimen jurídico mínimo y uniforme en las relaciones laborales del conjunto del sector, centrándose para ello en los siguientes aspectos fundamentales: garantías de la contratación, ordenación del tiempo de trabajo (cuyo contenido fue adoptado por el RDJE), régimen retributivo, formación profesional, Seguridad Social y prevención de riesgos laborales.

En esta enumeración de fuentes no se puede olvidar que la diversificación normativa se obtiene por vía convencional, estructurada -en lo fundamental- sobre el predominio de los convenios de empresa o ámbito inferior, o a lo sumo, sobre la unidad superior de la provincia.

Pese a la pérdida formal de vigencia que afecta a la OLMC a partir del 31 de diciembre de 1995, su contenido es asumido, expresamente y en lo fundamental, por muchos convenios colectivos que señalan expresamente su vigencia. En esta medida la OLMC continúa siendo una fuente normativa de acusada importancia en el sector y hace oportuno, más aún, necesario proceder al estudio de su régimen jurídico.

**Segunda.-** Dentro del género de las explotaciones de carbón, entendidas como empresas en funcionamiento cuyo objeto se centra en el laboreo del mineral o el uso del recurso tendente a la consecución de un beneficio, procede diferenciar una doble especie: las que realizan su actividad a cielo abierto y las subterráneas. En las galerías subterráneas se cava el terreno para llegar a una capa, filón o masa; las actividades extractivas a cielo abierto se caracterizan, sin embargo, por constituir excavaciones realizadas en la superficie del terreno con el fin de extraer y beneficiar el mineral. Dada la ubicación del carbón en puntos geográficos concretos y perfectamente localizados, la empresa minera, como unidad económica de producción, se articula normalmente en una variedad de centros de trabajo o "pozos" (unidades técnico-productivas con organización específica, donde tiene lugar de modo efectivo y directo la prestación de trabajo y en las cuales la relación laboral alcanza su pleno significado), con la finalidad de obtener una mayor racionalidad y mejores rendimientos económicos. El titular de la explotación de carbón será, al igual que en cualquier otra relación jurídico-laboral, la persona física o jurídica que recibe la prestación de trabajo, en este caso desempeñado en la propia explotación minera. Conviene aclarar, por lo demás, que razones de seguridad hacen especialmente desaconsejable la intermediación de empresas de trabajo temporal en el sector.

**Tercera.-** Por lo que hace a la estructura empresarial minera conviene señalar, en primer lugar, cómo la presencia de inversiones extranjeras en diversas regiones del mundo y la rápida expansión de las empresas multinacionales denota una tendencia creciente hacia la

mundialización del sector de la energía, haciendo más que probable el aumento de la presencia de empresas multinacionales en la industria del carbón. En segundo término, la crisis que afecta a la minería española (integrada en su mayor parte por empresas de tamaño comparativamente menor que el de sus competidores europeos) hace necesario adoptar una serie de medidas tendentes a conseguir que se adapte a las exigencias de mercado europeo y alcance una dimensión competitiva, entre las cuales procede destacar: 1) El fenómeno de la agrupación empresarial está adquiriendo una gran relevancia en el ámbito funcional minero, dada la concurrencia de diversos factores, que van desde los técnicos y fiscales a los financieros y comerciales, justificados fundamentalmente por la necesidad de dotar a la empresa minera y a las sociedades que la componen de un superior margen de flexibilidad. 2) Desde el punto de vista geológico resulta aconsejable, dada la proliferación de explotaciones marginales, la creación de cotos mineros, a traducir en la fusión o concentración de unas empresas (normalmente de reducidas dimensiones) que alcancen tamaño suficiente para poder beneficiarse de economías de escala, evitando de este modo los conflictos de intereses que pudiesen surgir entre los distintos órganos de administración en los grupos de empresas. 3) La creación de cooperativas de trabajadores como derivación de la necesaria reorganización de la estructura productiva, en las cuales se ven forzados los mineros a tener que financiar su propio puesto de trabajo frente a la alternativa de quedarse sin empleo. 4) La descentralización de la actividad productiva, justificada por necesidades técnicas de apoyo que reclaman alta especialización o la preparación de campos de trabajo necesitados de mano de obra cualificada, sin que se pueda admitir la contratación o subcontratación de pequeñas empresas con el único objetivo de encargarse de la explotación íntegra de un pozo o macizo de carbón.

**Cuarta.-** En lo que atiene al ingreso en la empresa minera conviene precisar ante todo quién ostenta capacidad jurídica suficiente para trabajar en el sector carbonífero. Conforme al Decreto de 26 de julio de 1957 (por el que se fijaron los trabajos proscritos para los menores y mujeres, en vigor para los menores mientras el Gobierno no haga nuevo uso de la facultad prohibitiva que le confiere el art. 6.2 ET renovada por el art. 27.2 LPRL), los menores de 18 años no pueden realizar trabajos en el interior de minas o canteras ni tareas de excavación, habida cuenta el carácter penoso de estos trabajos y el peligro de accidentes que

conlleven. De otra parte, largo e inacabado ha sido y es el debate sobre la licitud o ilegalidad de aquellas medidas que prohibían trabajos mineros subterráneos a la mujer, enfrentándose dos posiciones claramente delimitadas: de un lado, aquellos que entienden necesario proteger a la mujer y en su virtud mantener la prohibición de acceso al interior de la mina; y de otro, quienes valorando por encima de todo el principio de igualdad sostienen que tales prohibiciones han ido perdiendo su razón de ser, bien a causa de los avances tecnológicos, bien del propio sentir del cuerpo social, que ha ido evolucionando como consecuencia de amplios movimientos liberalizadores en favor de una creciente incorporación de la mujer al mundo laboral. En consecuencia, para esta segunda tesis sólo los obstáculos determinados por la propia incapacidad física de la mujer o la preservación de su salud en momentos claramente delimitados cuales significativamente son los de embarazo, parto, puerperio y lactancia podrían justificar un trato diferente. En este contexto deben ser ubicados los argumentos en favor y en contra de la Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, que, con carácter particular, atribuye el derecho expreso a que una mujer ocupe plaza de ayudante minero en la empresa HUNOSA en igualdad de condiciones que los varones superaron al mismo tiempo que ella las pruebas de acceso. Por si duda hubiere, conviene aclarar que el Decreto de 26 de julio de 1957 ha sido derogado expresamente por la Ley 13/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El Convenio núm. 45 OIT, por su parte, al haber sido objeto de ratificación por el Estado español con anterioridad a la entrada en vigor de la CE, se ve afectado sin límite alguno en lo que hace a su plano interno por la fuerza derogatoria del texto constitucional. Sobre la Carta Social Europea no procede realizar observación alguna habida cuenta ha sido denunciada por el Gobierno español.

**Quinta.-** Por lo que hace a las especialidades presentes en el momento de la contratación, conviene partir de la singular importancia que cobra la presunción de indefinición del contrato en el sector, sobre todo si se tiene en cuenta el fin de evitar los accidentes laborales que los contratos de corta duración podrían acarrear. Por lo demás, es necesario que los mineros se sometan a un control médico preventivo en los momentos de ingreso y extinción de la relación laboral minera y que el contrato se plasme por escrito, sin que nada impida su celebración a prueba.

En cierta relación con lo anterior procede poner de relieve cómo la crisis económica ha proyectado significativamente sus efectos en el sector minero, haciendo necesario arbitrar una serie de actividades tendentes a la colocación y fomento de empleo, entre las que se pueden destacar como más relevantes las siguientes: 1) favorecimiento de la jubilación anticipada, sin olvidar las bonificaciones reductoras de la edad mínima pensionable (variables en función de la dureza del trabajo) en razón al tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales del sector carbón (que otorgan, ciertamente, un valor más artificial al tiempo de trabajo efectivo en la actividad minera -art. 22 EM-); 2) supresión o reducción de la realización de horas extras; 3) reducción de la jornada de trabajo.

**Sexta.-** Centrado el análisis en el contrato de trabajo, y comenzando por las cuestiones relativas al factor tiempo, cabe apuntar cómo es precisamente el factor tiempo el que dota de cierta especificidad al contrato, pues el mantenimiento de la seguridad en la explotación de carbón impondrá la existencia de una serie de limitaciones inderogables a la duración de la jornada con el fin último de evitar accidentes a causa de la fatiga. Es necesario distinguir, desde un principio, entre labores de exterior y de interior, de modo que mientras los trabajos en superficie se regirán por las normas de carácter general previstas en el ET, los realizados en el subsuelo gozan de un régimen especial adaptado a las exigencias del singular medio en que se desarrolla la actividad laboral, en concreto: 1) la duración de la jornada será, con carácter general, de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal; 2) el cómputo se efectuará, según regla clásica, desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería, concluyendo con la llegada a la bocamina de los primeros que salgan; 3) especialmente aconsejable en el sector, y de ello se hace eco el RDJE, es establecer limitaciones adicionales a la duración de la jornada con el fin de reforzar la protección de la salud y seguridad de los mineros de interior en aquellos casos en que la prolongación temporal por encima de ciertos límites lleve aparejados determinados niveles de penosidad en el trabajo que bien pudieran implicar un riesgo adicional para aquéllos, distinguiéndose así tres tipos de jornadas especiales reducidas (de primero, segundo y tercer grado); 4) se concede, en fin, un descanso semanal de dos días a los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneo así como a aquéllos de exterior cuya actividad sólo se pueda producir simultáneamente a la de los primeros.

**Séptima.-** Continuado con aquellos aspectos atinentes igualmente al parámetro temporal, no se pueden dejar de señalar los dos objetivos fundamentales que se ponen de manifiesto en el parco tratamiento que el RDJE realiza sobre las horas extraordinarias, cuales son evitar en lo posible su realización como medida de fomento de empleo y reducir el elevado índice de siniestralidad laboral que aumentaría con la superior jornada laboral que conllevan las horas extras. De otro lado, decisiva es la incidencia que en el sector minero presenta la imposibilidad de que el trabajador cumpla con su prestación laboral por razones de fuerza mayor (inundación, incendio, explosión, circunstancias climatológicas...), continuando el empresario en dicho supuesto en la obligación de proceder al pago del salario; ahora bien, con fundamento en el carácter sinalagmático de las prestaciones que se intercambian en virtud del contrato, podrá pedir en un tiempo posterior la realización del trabajo pendiente de acuerdo con lo pactado en convenio colectivo.

**Octava.-** Uno de los ámbitos productivos en que más extendida se encuentra la remuneración a destajo (forma más pura de los salarios por rendimiento) en todos los países es precisamente el de la minería, principalmente por lo que se refiere a las labores normales de arranque, avance y profundización y a las categorías de picadores, entibadores, barrenistas y ayudantes de barrenistas; lo anterior se justifica fácilmente por el carácter peculiar de los trabajos en la mina que hacen imposible ejercer una vigilancia continua y directa, encontrándose los mineros la mayor parte del tiempo aislados de sus supervisores. Por contra, el jornal fijo por unidad de tiempo se limitará a aquellos casos en los que la actividad del minero no influya directamente sobre el rendimiento (frenistas, maquinistas y enganchadores) o en los que sea imposible calcular *a priori* dicho rendimiento (labores de conservación de la mina, rescate por hundimientos y trabajos análogos). Cuenta también con una arraigada tradición en el sector carbón el sistema de remuneración variable a rendimiento, integrado por dos partes: una fija, constituida por el salario garantizado a tiempo para un rendimiento normal, y otra variable (prima) que se suma a la anterior como contraprestación a un rendimiento superior al normal exigido para percibir la parte fija.

**Novena.-** Significativa importancia -y singularidad- presenta la entrega gratuita al minero de un cupo de mineral para su uso privado, tradicionalmente dotado de una regulación

sistemática y específica. En concreto e imprescindible síntesis es menester señalar como requisitos señeros de tal suministro los siguientes: 1) los beneficiarios de tal obligación empresarial necesariamente han de ser personal en activo en los que concurra la condición de cabeza de familia, así como subsidiados, jubilados, pensionistas y accidentados por incapacidad permanente total; 2) la entrega del carbón se producirá, en principio, en los lugares señalados al efecto dentro de las instalaciones empresariales, siendo relativamente frecuente, no obstante, que la entrega tenga lugar en el domicilio del propio beneficiario costeando la empresa el transporte hasta ese destino; y 3) el trabajador ha de disfrutar *in natura* el cupo suministrado, impidiendo así que éste se lucre con la venta y compita con la empresa minera suministradora. Se admite, sin embargo, el abono en metálico del mismo a precio de costo cuando se acredite carecer de instalaciones adecuadas para quemar carbón en el domicilio del beneficiario.

**Décima.-** La OLMC acogió una estructura de clasificación profesional tradicional y enunciativa aunque minuciosa, dividiendo los grupos profesionales en subgrupos que albergan muchas categorías de distinto nivel jerárquico, de distinto contenido laboral y profesional e incluso con distintas titulaciones. Por su parte, la mayoría de los convenios del sector omiten (tanto por la multiplicidad de matices como por la extensión y tecnicismo de la materia) la elaboración de cuadros completos de categorías que sustituyan el régimen de la OLMC -en cierto modo obsoleto por las innovaciones tecnológicas incorporadas al proceso extractivos-, antes al contrario, o se han seguido remitiendo a las clasificaciones reglamentarias o bien las nuevas clasificaciones pactadas en convenio han venido a reproducir básicamente la misma estructura de la OLMC con escasas modificaciones.

De las consideraciones anteriores se deduce que lo más indicado es proceder a una negociación de la materia clasificatoria por convenio de sector (pues con ello se contribuiría a una homogenización, siquiera mínima, de los criterios de determinación de funciones y especificación de las facultades modificativas), si bien ajustándose a un esquema tradicional, y en cierto modo descriptivo, de las específicas funciones de un determinado puesto de trabajo (pues las especiales condiciones de peligrosidad, penosidad y morbilidad en que se desarrolla la actividad hacen aconsejable que los trabajadores, singularmente los que

desempeñan su cometido en galerías subterráneas, conozcan a la perfección el conjunto de tareas correspondientes al contenido cualitativo de la prestación debida) que, no obstante, supere las obsoletas categorías recogidas en la OLMC. Esta negociación, sin embargo, no ha de tener carácter cerrado en cuanto al número de grupos o de categorías, permitiendo que, caso de ser necesario, en los ámbitos de grupo empresarial, de empresa, o incluso inferiores a ésta, se pueda incorporar alguna especialidad profesional que pudiera no haber sido prevista en el sectorial.

**Undécima.-** Una vez más, las especiales circunstancias de oscuridad, limitaciones de espacio y dificultades de circulación y control directo que implica el trabajo en la mina hacen que la organización del trabajo sea fundamental, correspondiendo al empresario -como es lógico- su dirección, que normalmente se delega en órganos de carácter técnico (directores facultativos) al igual que sucede con el poder disciplinario (correlato necesario de aquél).

**Duodécima.-** El juego de la movilidad funcional (o el cambio a funciones distintas a las habitualmente prestadas por el trabajador) también puede afectar al contrato de trabajo minero, singularmente a consecuencia de enfermedad profesional: el habitual aislamiento que caracteriza a las explotaciones mineras (escasa luminosidad, niveles excesivos de grisú, calor elevado, atmósfera húmeda, etc.) traen como consecuencia un elevadísimo índice de disminuciones fisiológicas que afectan a los trabajadores de dicho ámbito (específicamente "silicosis", "nistagmus", "hipertermia", "micosis interdigital", "bursitis", "sordera", "malacia interlumbar", etc.). En concreto, y para simplificar, los mineros aquejados de silicosis en primer grado deben ser trasladados a un puesto de trabajo exento de riesgo pulvígeno con el consiguiente mantenimiento de las condiciones laborales que el trabajador venía disfrutando en el puesto de origen y evitando así que éste se vea perjudicado en gran medida.

Se plantean igualmente especialidades propias para el sector minero cuando el cambio de tareas exigido al trabajador y derivado de una necesidad de organización práctica del trabajo pudiera suponer variar su ubicación laboral de exterior a interior de la explotación o viceversa, implicando, por tanto, diferentes condiciones en la prestación de servicios (jornada, retribución, peligrosidad, métodos de trabajo, etc.) en uno y otro cambio. Las situaciones más



problemáticas se plantean concretamente en el destino de exterior a interior, supuesto en el cual se requiere que las labores subterráneas tengan unas determinadas características, básicamente coincidentes -aunque con matices diversos- en tratar de evitar accidentes, dadas las mayores dosis de peligrosidad que presenta el trabajo en el subsuelo.

**Decimotercera.-** Los interlocutores sociales (a nivel de grupo, empresa o centro de trabajo) han de realizar un esfuerzo importante para adecuar la regulación de la movilidad geográfica a las peculiaridades del sector minero, respetando en todo caso el carácter de norma de derecho necesario del art. 40 ET y procediendo, por tanto, a la sustitución de aspectos completamente superados que recogía la Ordenanza. En relación con lo anterior, y constatada la frecuencia con que se produce en el sector el fenómeno de la agrupación empresarial, no resulta infrecuente que los trabajadores integrados en una sociedad minera de estructura grupal desempeñen su actividad laboral en varias de las empresas del grupo, bien de forma simultánea o alternativa, bien de forma sucesiva, buscando un mejor funcionamiento de la explotación carbonífera y una mejor organización económica del complejo empresarial minero, es decir, razones técnicas, económicas, organizativas o de producción.

**Decimocuarta.-** Otro rasgo peculiar en las actividades mineras, ya sean subterráneas o a cielo abierto, es su vinculación a condiciones tóxicas, insalubres o peligrosas, pues se encuentran asociadas a una intervención del trabajador sobre su entorno, afectando en mayor o menor medida a la situación primitiva del terreno en el que se ubican y generando en consecuencia riesgos adicionales vinculados a un trabajo que cada día implica una conquista a un medio hostil. No obstante lo cual, conviene apuntar que las actividades extractivas a cielo abierto han registrado unos índices de siniestralidad muy alejados de las peligrosas galerías subterráneas, en las cuales el minero de interior comienza su tarea con dos inconvenientes que no concurren en otro trabajo: la falta de luz y la dispersión de sus compañeros.

Constituye dato incuestionable que la seguridad en las explotaciones mejora paulatinamente. A ello ha contribuido, sin duda, un continuo proceso de mecanización, automoción e informatización de las empresas, introduciendo nuevas tecnologías mineras que suponen un laboreo diferente a la minería tradicional, sustituyendo así las tareas más pesadas,

peligrosas o rutinarias. De todas formas, esta evolución técnica no elimina por sí misma los riesgos característicos de la minería que continúan siendo graves en las pequeñas explotaciones, dada su escasa estructura organizativa, unida al hecho de contar con menores subvenciones y medios en comparación con las grandes empresas, en las cuales se hacen campañas y jornadas para potenciar la seguridad, por más que ciertamente la crisis actual que vive el sector impida, en todo caso, las asignaciones económicas deseables.

**Decimoquinta.-** La complejidad que envuelve a la seguridad e higiene laboral en el trabajo hace que su adecuada protección sólo se pueda alcanzar mediante la conjunción de diversas actuaciones e iniciativas cuyo objetivo primordial se centra en la disminución de aquellas situaciones potenciales de riesgo, pudiendo destacar entre ellas: 1) Una adecuada política de formación profesional en el sector (pues la experiencia adquirida por un trabajador en su puesto de trabajo y el conocimiento acumulado de la interacción de su entorno, unido a una buena información sobre los riesgos y modos de protección, constituye uno de los mecanismos más eficaces en la lucha contra los accidentes y enfermedades profesionales). 2) Reconocimientos médicos (con carácter previo a la contratación, periódicos y en el momento de extinción de la relación laboral). 3) Preferencia por la contratación indefinida (pues, atendiendo a la consustancial peligrosidad con que se presta la actividad minera, deviene imprescindible una especialización y preparación lograda precisamente con una realización del trabajo continuada en el tiempo). 4) Adecuado ambiente de trabajo (en el sentido de que para garantizar la salud de los obreros no cabe sino exigir una atmósfera exenta de gases tóxicos y una proporción débil de gas inerte para que no falte el oxígeno, una temperatura seca y húmeda que no rebase ciertas cotas, iluminación suficiente y ruido o vibraciones dentro de límites aceptables). 5) Limitación del tiempo de trabajo (la prolongación de la jornada por encima de ciertos límites determina una acusada fatiga física y psíquica, de gran influencia en la producción de accidentes de trabajo, además de nociva para la salud del trabajador, máxime en un sector productivo en el que el cansancio y la peligrosidad se acusan sobremanera); y 6) Ropa de trabajo apropiada (pues es claro que una vestimenta adecuada otorga protección al minero que la viste, pero en la medida que no lo sea, se convierte en fuente potencial de accidentes).

**Decimosexta.-** La virtualidad de las previsiones legales sobre seguridad e higiene en el trabajo depende, en gran medida, de la existencia de órganos efectivos de control y aplicación. El órgano administrativo con título competencial para la inspección y cumplimiento de la específica normativa relativa a la seguridad e higiene en el ámbito minero es la Dirección General de Minas. Para auxiliar a la antecitada Dirección General se creó, como órgano superior consultivo, la Comisión de Seguridad Minera, a la que compete, por tanto, proponer las normas y líneas de actuación tanto generales como específicas, así como disponer los medios necesarios para complementarlas.

La participación activa de los mineros en las tareas preventivas se efectuará a través de los órganos internos de la empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo (órgano colegiado de constitución obligatoria en las explotaciones mineras o establecimientos de beneficio que cuenten con cincuenta o más trabajadores) y Delegados Mineros de seguridad (de necesaria existencia en toda explotación minera, con independencia, por tanto, de su número de trabajadores).

**Decimoséptima.-** En el marco normativo relativo a la seguridad e higiene en las industrias extractivas, se pueden destacar los siguientes hitos fundamentales:

1.- La elaboración de dos Directivas específicas, que a efectos prácticos suponen dos tipos de acciones relevantes en la política de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos profesionales (armonización técnica y legislativa y reforzamiento de la participación de los agentes sociales en la acción preventiva comunitaria), cuales son la Directiva 92/91, del Consejo, de 3 de noviembre de 1992 (relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos) y Directiva 92/104, del Consejo, de 3 de diciembre de 1992 (relativa a las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de Seguridad y de Salud de los trabajadores de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas).

2.- Por lo que hace a la normativa interna, el EM dedica un amplio capítulo a la prevención de riesgos profesionales, incluyendo las reglas básicas en la materia y la participación de los trabajadores a través de órganos especializados así como los criterios de

intervención de los interesados en el Instituto Nacional de Silicosis y de mejora del hábitat minero. En segundo lugar, y por Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, se aprueba el RGNBSM (aplicable con carácter mínimo y directo a todo el territorio nacional y susceptible de ser desarrollado por aquellas Comunidades Autónomas que hayan asumido en sus Estatutos tales competencias), cuyos objetivos básicos se centran en la protección de las personas ocupadas en minería, en la seguridad dentro de esas mismas actividades y, por último, en un mejor aprovechamiento de los recursos geológicos; su art. 2 autoriza al Ministerio de Industria y Energía para aprobar, mediante Orden, las Instrucciones Técnicas Complementarias para su desarrollo y ejecución. La necesidad de adaptar disposiciones de carácter en cierto modo genérico (RGNBSM e ITCs) a las peculiaridades de los procedimientos extractivos que una determinada empresa minera utilice hace conveniente proceder en cada explotación a un desarrollo más pormenorizado de las mismas mediante una serie de Disposiciones Internas de Seguridad (a elaborar por el director facultativo responsable), completando y cubriendo el campo que la Administración con sus directrices de carácter general no puede atender.

En fin, el derecho a la protección de la salud, máxime en actividades industriales globalmente peligrosas (como ocurre con la minería) debería contar con un tratamiento específico a nivel convencional, de ahí que sea necesario convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de mejorar las condiciones mínimas reglamentarias y, al tiempo, desarrollar una protección integral de la salud de los trabajadores.

**Decimoctava.-** Por lo que atañe a la negociación colectiva sectorial se pueden señalar como características señeras las siguientes: 1) La unidad de negociación dominante es la empresa, bien como centro de trabajo, bien como grupo de distintos centros, pues el impacto más nítido de la crisis económica y de la evolución tecnológica se aprecia, sin duda, en una mayor descentralización en materia negocial; 2) La distribución interna de contenidos regulados se centra, en su mayor parte, en el tratamiento de las condiciones económicas y, en segundo término, en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, marginando otra serie de aspectos no menos importantes. 3) Se sigue, por lo demás, un patrón continuista en su elaboración, con un marcado arrastre histórico, pues viene siendo práctica usual en el sector

revisar únicamente los conceptos cuantificables, reproduciendo literalmente el clausulado del convenio anterior, lo que termina, en ocasiones, por conferir vigencia formal a aspectos fundamentados en normas ya derogadas o instituciones desaparecidas.

**Decimonovena.-** Vistos los problemas de desorganización y la gran simplicidad de las materias reguladas, llegado el término final de vigencia de la OLMC sin fórmula legal alguna de cobertura se pueden plantear, ciertamente, lagunas normativas en aspectos sustanciales de las relaciones laborales del sector, por más que las carencias se encuentren en cierto modo paliadas por la habitual incorporación de los preceptos contenidos en la OLMC al propio texto de los convenios, de forma tal que la eficacia jurídica de lo dispuesto en tales prescripciones encuentre su fundamento legal en el pacto colectivo alcanzado por las representaciones de los trabajadores y del empresario, razón por la cual su eficacia será también idéntica a la propia de cualquier otra cláusula de un convenio colectivo. No obstante lo anterior, lo deseable sería proceder a una sustitución completa de la Ordenanza, cambiando la estructura convencional actual por otra más amplia que abarque a todo el territorio nacional, mediante la celebración de un convenio o un acuerdo marco de sector con las oportunas remisiones a niveles de ámbito inferior (fundamentalmente provinciales y de grupo de empresas) para regular cuestiones puntuales, obteniendo así una perfecta articulación.

**Vigésima.-** Tampoco se puede olvidar, en el seno de las relaciones colectivas, la tradicional reacción instantánea de los mineros en forma de huelga contra aquello que lesiona gravemente sus intereses, respaldada en este caso por organizaciones sindicales poderosas y solidarias. La facilidad con que se aducen deficiencias técnicas para justificar el absentismo laboral o el abandono de la faena antes de la finalización de la jornada constituyen un ardiz laboral presente en la historia de la minería desde sus orígenes; de igual modo las tragedias (muertes) sufridas por un minero en el ejercicio de su función suscitan una solidaridad tan intensa que pueden llegar a paralizar una cuenca minera durante varias jornadas laborales.

**Vigesimoprimera.-** La estructura del sector minero del carbón en España se caracteriza por la abundancia de empresas muy deterioradas financieramente, con instalaciones productivas obsoletas, poco mecanizadas y con un nivel de tecnología reducido,

sobre las que pesan fuertemente los costes de mano de obra, con unas plantillas sobredimensionadas en las cuales la producción media de carbón resulta muy inferior, en términos comparativos, a la obtenida en el resto de Europa. En otras palabras, los problemas económicos dominan la explotación de las minas en tanto éstas experimentan ingentes pérdidas que amenazan seriamente su continuidad.

Con esta panorámica difícilmente se encontrará a alguien que discrepe sobre la necesidad de reconvertir o reestructurar el sector, para así modificar con urgencia determinados elementos de la estructura productiva que la hagan más eficiente. El sector minero ha participado plenamente del contenido laboral y de Seguridad Social tradicional en la reconversión, organizado siempre alrededor de una serie de vectores, entre los que se pueden mencionar como más relevantes los siguientes: recurso a la jubilación anticipada y a la prejubilación para así amortiguar los costes sociales de la reconversión, cambio de titular de la empresa con la pretensión de favorecer los procesos de centralización y descentralización productiva vía transmisión de empresa y constitución de grupos de empresas o utilización de instituciones y técnicas dirigidas tanto a la instrumentación jurídica de la promoción del empleo como a la formación y readaptación profesional de los excedentes.

**Vigesimosegunda.-** No se puede olvidar, en fin y adoptando una postura menos pesimista, que la producción minera es una actividad primaria que genera abundantes puestos de trabajo directos e indirectos y supone un importante ahorro de divisas en un sector deficitario, cual el energético, de forma que habría que abogar por una minería competitiva con unos costes de producción menores, adaptando para ello (prioritariamente) la asignación empresarial de los cupos de carbón a los necesarios incrementos productivos, es decir, en función de las exigencias del mercado.

## BIBLIOGRAFIA

**AA.VV.:** Monográfico sobre "La jubilación", *RSS*, núm. 16, 1982.

-- *Travail et Emploi*, núm. 15, 1983.

-- *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, Junta de Castilla y León (Cámara Oficial de Comercio e Industria de León), 1987.

-- *Manual de Seguridad en el Trabajo*, Madrid (MAPFRE), 1992.

-- *Seguridad Social y Sanidad, Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Barcelona (PPU), 1993.

-- *Estrategias para la reindustrialización de Asturias* (dir. CASTELLS, M.), Madrid (Cívitas), 1994.

-- *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo* (A. BAYLOS y L. COLLADO editores), Madrid (Trotta), 1994.

-- "Actividades extractivas y medio ambiente", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995.

-- *Memento Práctico Social*, Madrid (Edersa-Francis Lefebvre), 1996.

**ADOMEIT, K.:** "El empresario en Derecho del Trabajo", *RL*, núm. 2, 1988.

**DE AGUINAGA TELLERIA, A.:** *Derecho del Trabajo*, Madrid (Gráficas González), 1952.

**AGUT GARCIA, C. y VICENTE PALACIO, M.A.:** "Normativa comunitaria en materia de vacaciones anuales", *TS*, núm. 38, 1994.

**ALARCON BRAVO DE RUEDA, P.:** "Configuración de las cláusulas de seguridad sindical en el ordenamiento español. El descuento en la nómina y el canon de negociación colectiva", *RL*, núm. 7, 1995.

**ALARCON CARACUEL, M.R.:** "El valor jurídico del Reglamento de Régimen Interior", *RPS*, núm. 133.

-- "¿Equivale a despido la no readmisión del trabajador tras la excedencia forzosa?", *RPS*, núm. 132, 1981.

-- "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes", *RPS*, núm. 137, 1983.

-- *La ordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (Tecnos), 1988.

-- "Tiempo de trabajo en la reforma laboral", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994.

-- "Duración del contrato, jornada y salario", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994.

**ALARCON CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S.:** *Compendio de Seguridad Social*, 4ª edición, Madrid (Tecnos), 1991.

**ALBALATE LAFITA, J.:** "Normativa social internacional de la OIT sobre seguridad y salud laboral", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994.

**ALBIOL MONTESINOS, I.:** "Dimisión del trabajador", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IX, volumen I, Madrid (Edersa), 1983.

-- *Aspectos laborales en la transmisión de empresas*, Madrid (IELSS), 1984.

-- "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RT*, núm. 93, 1989.

-- "Extinción del contrato por causas tecnológicas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo IX, volumen II, Madrid (Edersa), 1989.



-- *El sindicato en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1990.

-- *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao (Deusto), 1991.

-- *Comités de empresa y delegados de personal*, Bilbao (Deusto), 1992. -- *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, Bilbao (Deusto), 1992.

-- "Consideraciones generales sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", *TS*, núm. 40, 1994.

**ALCAIDE CASTRO, M.; DURAN LOPEZ, F. y FLOREZ SABORIDO, I.:** "Las experiencias contractuales en materia de Formación Profesional Continua en España", AA.VV.: *La Negociación Colectiva, Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992.

**ALCAIDE CASTRO, M. y GONZALEZ RENDON, M.:** "La realidad de la Formación Profesional Continua en España", *TL*, núm. 29, 1993.

**ALCANTARA PEDREIRA, R.; GONZALEZ GALLEGO, C. y GARCIA TORRENT, J.:** "Explosiones de polvo", *Industria Minera*, núm. 261, 1986.

**ALEMAN PAEZ, F.A.:** "La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional", *RL*, núm. 15, 1992.

-- "La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales", *RL*, núm. 10, 1994.

-- *Las Comisiones Paritarias*, Madrid (Cívitas), 1996.

**ALFAGEME DIEZ, S.:** "Lesiones Profesionales en la Minería del Carbón", *Industria Minera*, núm. 288, 1989.

**ALFONSO MELLADO, C.L.:** "La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", *TS*, núm. 43, 1994.

**ALFONSO MELLADO, C.L. y GARCIA ORTEGA, J.:** *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994.

**ALONSO GARCIA, M.:** *La democracia industrial y las transformaciones de la empresa*, Madrid (Ateneo), 1961.

-- *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona (Ariel), 1975.

-- "La libertad de sindicación. Manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución Española", AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

-- "El principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española", *RAP*, núm. 100, 1983.

-- *Curso de Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Barcelona (Ariel), 1985.

-- "Discriminación de los trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los Tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución", *REDT*, núm. 29, 1987.

**ALONSO OLEA, M.:** *Pactos colectivos y Contrato de grupo*, Madrid (IEP), 1955.

-- "*El despido*", Madrid (IEP), 1957

-- "Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa", AA.VV.: *Estudios Jurídicos en Homenaje a Joaquín Garriges*, Madrid (Tecnos), 1971.

-- "Consideraciones generales sobre las clasificaciones del salario", AA.VV.: *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1971.

-- "Ambito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1977.

-- "Libertad sindical y derecho de sindicación", AA.VV.: *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Colegio de Abogados), 1978.

-- "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RPS*, núms. 118, 1978.

-- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentario breve*, Madrid (Cívitas), 1980.

- "La extinción del contrato de trabajo por decisión del trabajador", *RPS*, núm. 126, 1980.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Editoriales de Derecho reunidas), 1981.
- "La regulación actual del derecho de huelga", *REDT*, núm. 7, 1981.
- "Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes", *REDT*, núm. 12, 1982.
- "Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes", *RT*, núm. 65, 1982.
- *Las fuentes del Derecho, en especial el Derecho del trabajo según la Constitución*, Madrid (Cívitas), 1982.
- "El trabajo como bien escaso", AA.VV.: *Las relaciones laborales y el sistema productivo*, Córdoba (Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de ahorros), 1983.
- *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Tomo I, Madrid (Cívitas), 1983.
- "Discriminaciones laborales y jurisprudencia constitucional", *REDT*, núm. 16, 1983.
- "Jornada de trabajo y temas conexos", *RPS*, núm. 141, 1984.
- "Sobre la acción afirmativa en cuanto a las condiciones de trabajo de la mujer", *REDT*, núm. 30, 1987.
- *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo V, Madrid (Cívitas), 1988.
- "Directivas comunitarias y normas nacionales (el carácter mínimo de las directivas sobre seguridad e higiene en el trabajo y la posible mayor protección de la norma nacional)", *Revista de Instituciones Europeas*, 1991.
- *Tiempo para votar y quién lo haya de pagar*, Madrid (Cívitas), 1992. -- *Las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social*, Madrid (Cívitas), 1994.
- *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo XI, Madrid (Cívitas), 1994.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª edición, Madrid (Cívitas), 1994.
- "El trabajo de la mujer en el Derecho español", *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 72, Curso Académico 1994-95, Madrid, 1995.

-- *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, 1ª edición, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1995.

**ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZALEZ, G.:** *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia y comentario*, 3ª edición, Madrid (Cívitas), 1991.

-- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentario y jurisprudencia*, 4ª edición, Madrid (Cívitas), 1995.

**ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.:** *Derecho del Trabajo. Actualización de la 13ª edición*, Madrid (Universidad Complutense), 1994.

-- *Derecho del Trabajo*, 14ª edición, Madrid (Universidad Complutense), 1995.

**ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBES PUIG, C.:** *Derecho Procesal del Trabajo, puesta al día de la séptima edición*, Madrid (Cívitas), 1994.

-- *Derecho Procesal del Trabajo*, 8ª edición, Madrid (Cívitas), 1995.

**ALONSO OLEA, M.; MONTOYA MELGAR, A. y SERRANO CARVAJAL, J.:** *Lecciones de Derecho del Trabajo. Curso de Médicos de empresa*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1967.

**ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.:** *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª edición, Madrid (Cívitas), 1995.

**ALVAREZ ALCOLEA, M.:** "La suspensión en el Estatuto de los Trabajadores", *REDT*, núm. 7, 1981.

-- "Jubilación anticipada y variación de las bases de cotización", *RSS*, núm. 2, 1979.

**ALVAREZ BUYLLA, A.:** *La cuestión obrera y las leyes*, Madrid (Gráficas E. Casado), 1969.

**ALVAREZ CORTES, J.C. y MARQUEZ PRIETO, A.:** "La Seguridad Social y los convenios colectivos: las mejoras voluntarias en la negociación colectiva", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (Trotta), 1994.

**ALVAREZ MEDIO, R.:** "Responsabilidad en las Empresas de Servicios", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Junta de Andalucía), 1993.

**ALVAREZ DE MIRANDA y TORRES, J.M.:**"La protección familiar en el Derecho de la Seguridad Social", *RSS*, núm. 9, 1981.

**ALVAREZ DE LA ROSA, M.:** *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*, Madrid (Cívitas), 1991.

-- "La retribución de las vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994.

**ALVAREZ RODRIGUEZ, A.:** *Nacionalidad y emigración*, Madrid (La Ley), 1990.

**ALVAREZ SACRISTAN, I.:** "La clasificación profesional y la movilidad funcional", *AL*, núm. 26, 1995.

**ANDINO AXPE, L.F.:** "Los nuevos contratos temporales", *AL*, núm. 31, 1995.

**APARICIO TOVAR, J.:** "La forma en el contrato de trabajo", *REDT*, núm. 1, 1980.

-- *La Seguridad Social y la protección de la salud*, Madrid, (Cívitas), 1989.

-- "Las obligaciones del empresario de garantizar la salud y seguridad en el trabajo", *REDT*, núm. 49, 1991.

-- "Autoridad y Democracia en la empresa", AA.VV.: *Autoridad y Democracia en la empresa*, Madrid (Trotta), 1992.

-- "Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo", *RL*, núm. 12, 1994.

**APARICIO TOVAR, J. y GONZALEZ ORTEGA, S.:** "La Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *RL*, núm. 3, 1996, págs. 26-27.

**APILLUELO MARTIN, M.:** "Los convenios colectivos extraestaturarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET de 1994", *AL*, Tomo I, 1995.

**ARANZADI MARTINEZ, J.C.:** "La actualidad minera ante el mercado interior europeo", *Industria minera*, núm. 307, 1991.

**APRELL LASAGABASTER, C.:** *Régimen administrativo de los extranjeros en España*, Madrid, (Marcial Pons), 1994.

**ARAMENDI SANCHEZ, J.P.:** "La prestación de i.l.t.: novedades introducidas por la Ley 28/1992", *Aranzadi Social*, Tomo IV, 1992.

**ARCENEGUI FERNANDEZ, I.:** *El demanio minero. Régimen jurídico-administrativo de las minas, los hidrocarburos y los minerales radioactivos*, Madrid (Cívitas), 1979.

**ARDILLA MARQUES, M<sup>a</sup>. J.:** "La incapacidad temporal tras la Ley 28/1992 y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social", *TS*, núm. 54, 1995.

**ARROYO GONZALEZ, M.:** "La retribución en el período de vacaciones: criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 26, 1991.

**ARRUE MENDIZABAL, M.:** "Sobre la duración y la extinción de los contratos de prácticas y aprendizaje", *RTL*, núm. 60, 1994.

**ARTINEDA BOSQUETS, J.I.:** "La ordenación carbonera de las Comunidades Económicas Europeas", *Canteras y Explotaciones*, núm. 283, 1990.

**DE ASIS ROIG, A.E.:** *Legislación de minas e hidrocarburos*, Madrid (Tecnos), 1987.

**ASOCIACION NACIONAL DE INGENIEROS DE MINAS:** "Observaciones al Plan Energético Nacional", *Industria Minera*, núm. 315, 1992.

**AUBERT-KRIER, J.:** *Gestión de la empresa. Estructura y organización*, 2ª edición refundida, Barcelona (Ariel), 1980.

**AVILA RAMOS, M. y MONTANE MERINERO, M.J.:** *Clasificación profesinal y movilidad en el trabajo*, Valencia (CISS), 1995.

**AZNAR LOPEZ, M.:** "La interdicción constitucional de la discriminación por razón de sexo y el sistema constitucional", *DA*, núm. 204, 1985.

**BLANCO MARTIN, J.M.:** "Ocupación de la vivienda por el trabajador en virtud del contrato de trabajo", *RL*, Tomo I, 1987.

**BALLESTER PASTOR, M.A.:** "Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo", *RL*, núms. 3-4, 1993.

-- "La Sentencia del Tribunal Constitucional 229/1992, de 14 de diciembre, o la ilicitud de la normativa 'protectora' de la mujer en el trabajo, establecida con carácter genérico. El trabajo en las minas", *TS*, núm. 27, 1993.

-- "La formación teórica en el contrato de aprendizaje", *AL*, núm. 2, 1995.

-- *El período de prueba*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

**BALLESTER PASTOR, M.A. y YANINI BAEZA, J.:** "El derecho a las vacaciones anuales en la negociación colectiva. Año 1992-1993", *TS*, núm. 38, 1994.

**BANCENS LOPEZ, A. y LASHERAS ESTEBAN, J.M.:** *Organización industrial*, Volumen I, 1ª edición, San Sebastián (Donostiarra), 1971.

**BARRAL, J.J.:** "Viaje al fondo de la mina", *Europa Minera*, núm. 18, 1992.

**BARREIRO GONZALEZ, G.:** "Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente", *REDT*, núm. 4, 1980.

-- *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.

-- "El período de prueba", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983.

-- *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid (IELSS), 1984.

-- *La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad*, Madrid (Cívitas), 1986.

-- "Algunas reflexiones sobre el crédito de horas de los delegados sindicales", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "Excedencia voluntaria y prohibición de concurrir. Comentario a la STS de 3 de octubre de 1990", *La Ley*, 1991/1.

-- "La responsabilidad respecto de las mejoras por riesgos profesionales introducidos por convenio colectivo. El aseguramiento mercantil y su omisión", AA.VV.: *Cuadernos de Derecho Judicial*, Madrid (CGPJ), 1993.

**BARREIRO GONZALEZ, G.; CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.:** *Contratos laborales temporales. Guía legal, jurisprudencial y práctica*, Madrid (La Ley), 1993.

**BARREIRO GONZALEZ, G. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.:** "Reordenación del sector minero: perspectiva económica y laboral", *RL*, núm. 6, 1993.

**BARREIRO GONZALEZ, G.; FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; RODRIGUEZ QUIROS, J. y CABEZAS ESTEBAN, J.L.:** *Régimen laboral y de la Seguridad Social de la Minería del carbón*, Tomos I y II, León (Endesa), 1991.



**BARRERA CEREZAL, J.J.:** *Gestión empresarial de la cooperativa de trabajo asociado*, Madrid (MTSS), 1990.

**BAYLOS CARROZA, A.:** "La compensación en metálico de las vacaciones. Notas para el estudio del régimen laboral de las industrias mineras del carbón", *Revista del Combustible*, núm. 51-52, octubre-noviembre, 1949.

**BAYLOS GRAU, A.:** *Derecho del Trabajo: un modelo para armar*, Madrid (Trotta), 1991.

-- "'Cláusulas de descuelgue' en la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (coord. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994.

-- "Cláusulas de descuelgue, Reflexiones jurídicas en torno al nuevo modelo de relaciones laborales", *Gaceta sindical*, núm. 128, 1994.

-- "Cláusulas de descuelgue", AA.VV.: *Reforma laboral y negociación colectiva, VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1995.

**BAYLOS GRAU, A; CRUZ VILLALON, J. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F.:** *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª edición, Madrid (Trotta), 1995.

**BAYON CHACON, G.:** "Los problemas de personalidad en la Ley de Bases de Seguridad Social", *RPS*, núm. 61, 1964.

-- "Contratos especiales de trabajo. Concepto", AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1965.

-- "Posibilidades de evolución del sistema de participación de los trabajadores en la empresa", AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1967.

**BAYON CHACON, G y PEREZ BOTIJA, E.:** *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen II, 8ª edición, Madrid (Marcial Pons), 1969-1970.

-- *Manual de Derecho del Trabajo*, volumen I, 12ª edición revisada y puesta al día por VALDES DAL-RE, F., Madrid (Marcial Pons), 1978-1979.

**BELTRAN MIRALLES, S.:** "Aspectos de la nueva regulación de la extinción del contrato de trabajo en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social* (Coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), 1995.

**BENAVENTE TORRES, M.L.:** "Los seguros complementarios en la negociación colectiva", *RTSS*, núm. 10, 1993.

**BLANCO PEREZ-RUBIO, L.:** *Parejas no casadas y pensión de viudedad*, Madrid (Trivium), 1992.

**BLASCO MARTORELL, F.:** "Cláusulas normativas y obligacionales en los Convenios Colectivos. Criterios jurisprudenciales y doctrinales. Tratamiento de estas cláusulas en la Reforma Laboral", *RTL*, núm. 61, 1994.

**BLASCO PELLICER, A. y MORRO LOPEZ, J.J.:** "Puntos críticos en torno al recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo", *TS*, núm. 60, 1995.

**BLASCO SEGURA, B.:** "Trabajo en común y contrato de grupo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo III, Madrid (Edersa), 1985.

-- "La suspensión del contrato de trabajo: los apartados j) y m) del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores", *AL*, núm. 28, 1995.

**BOLLACHE, P.:** *Les responsabilités de l'entreprise en matière d'accidents du travail*, París (Sirey), 1967.

**BORNACHEA FERNANDEZ, J.I.:** "La responsabilidad solidaria de la empresa principal y de contratistas y subcontratistas, en materia de seguridad e higiene", *RL*, Tomo II, 1986.

**BORRAJO DACRUZ, E.:** "La capacità a stipulare contratti di lavoro nel diritto spagnolo", *Rivista di Lavoro*, núms. 3-4, 1960.

-- "La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en nuevo derecho español", *RPS*, núm. 26, 1980.

-- "El Reconocimiento Médico por silicosis en la legislación y en la jurisprudencia", AA.VV.: *Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas*, Tomo III, Volumen III, Madrid (IEP), 1981.

-- "Horario flexible", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

-- "La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español de trabajo", *DL*, núm. 7, 1983.

-- "La no discriminación por razón de sexo y sus efectos y garantías en el Derecho español del Trabajo", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del trabajo*, Madrid (MTSS), 1985.

-- "Las secciones sindicales en la empresa: puntos críticos", *Bol. Aedipe*, diciembre, 1986.

-- "Modulación contractual de las mejoras salariales", *AL*, núm. 9, 1991.

-- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Madrid (Tecnos), 1994.

**BOU VIDAL, M.:** *El contrato de trabajo de las mujeres*, Barcelona (Bosch), 1962.

**BRESSON, G.:** "Los principios básicos de la prevención de los riesgos en Europa y su evolución", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994.

**BRIONES GONZALEZ, C.:** *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, Madrid (MTSS), 1995.

**BROWNE, R.C.:** "Nistagmus de los mineros", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*, Madrid (MTSS y Oficina Internacional del Trabajo), Volumen II, 1989.

**BUENO MAGANO, O.:** "Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo, *REDT*, núm. 6, 1981.

**BURKHAUSER, R.U. y TURNER, J.A.:** "Social Security, preretirement, labour and saving: a conformation and critique", *Journal of Political Economy*, volumen XC, 1980.

**BUSTO POSADA, V.M.:** *Aportación de la Ley de Minas al Derecho Minero Español*, Madrid (UNED), s/f.

**CABERO MORAN, E.; GARCIA TRASCASAS, A. y MORGADO PANADERO, P.:** "El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo: ¿una subvención encubierta a las empresas?", *RL*, núm. 1, 1995.

**CABEZA PEREIRO, J.:** *La buena fe en la negociación colectiva*, Santiago de Compostela (Escola Galega de Administración Pública), 1995.

**CABRERA BAZAN, J.:** "Tiempo y trabajo", *RPS*, núm. 121, 1979.

**CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTES VIZCAINO, C.:** *Lecciones de Salud Laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993.

**CALVENTE MENENDEZ, J.:** "La formación teórica en el contrato de aprendizaje: obligaciones empresariales. Efectos en caso de incumplimiento. Diferencias con el anterior contrato para la formación", *RTSS (CEF)*, núm. 142, 1995.

-- "Prevención de riesgos Laborales (Ley 31/1995). Las responsabilidades administrativas y penales en materia de seguridad e higiene. Infracciones y sanciones", *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996.

**CAMPS RUIZ, L. M.:** "Antigüedad", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), Tomo V, 1985.

-- La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades, Madrid (MTSS), 1986.

-- "Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior", *AL*, Tomo I, 1989.

-- "Tratamiento laboral de los grupos de sociedades (I y II)", *AL*, núms. 34 y 35, 1990.

-- "Los reglamentos laborales sectoriales: reglamentaciones y ordenanzas laborales y ordenanzas de necesidad", *Rev. Treb.*, núm. 17, 1991.

-- *Régimen Laboral de la transmisión de empresas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993.

-- Promoción profesional en la empresa, *AL*, núm. 7, 1994.

-- *Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994.

-- "Arrendamiento de vivienda y contrato de trabajo", *AL*, núm. 10, 1996.

**CAMPS RUIZ, L.M. y SALA FRANCO, T.:** "Los convenios colectivos extraestatutarios: eficacia, articulación con los convenios estatutarios e incidencia sobre el deber de negociación", *DL*, núm. 21, 1987.

**CARBAJO JOSA, A.:** "Líneas de actuación en política minera. Perspectivas", *Industria Minera*, núm. 324, 1993.

**CARCOBA, A.C.:** "La muerte en el trabajo", *Gaceta Sindical*, núm. 139, 1995.

**CARDONA TORRES, J.:** *Régimen Jurídico Laboral de los extranjeros en España*, Barcelona (Bosch), 1985.

**CARMONA POZAS, F.:** "La suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo", *REDT*, núm. 7, 1981.

**CARNOY, M.:** "Eficacia y equidad de la enseñanza y la formación profesionales", *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen CXIII, núm. 2, 1994.

**CARRATALA TERUEL, J.L.:** "¿Proteccionismo o discriminación por razón de sexo?. El trabajo de las mujeres en las minas", *TS*, núm. 26, 1993.

**CARRAUD, M.:** *Droit Social Européen*, París (Publisud), 1994.

**CASAS BAAMONDE, M.E.:** *Autonomía colectiva y Seguridad Social*, Madrid (Instituto de Estudios Fiscales), 1977.

-- "La interpretación de la constitución, el alcance subjetivo del derecho de libertad sindical y otras cuestiones", *REDT*, núm. 23, 1985.

-- "Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo de derecho, constitucional y legal, de huelga", *REDT*, núm. 24, 1985.

-- "Leyes de presupuestos y sistemas complementarios de Seguridad Social de empresas públicas financiados con fondos públicos (I y II)", *AL*, Tomo II, 1987.

-- "La reforma de la protección de los riesgos profesionales", *RL*, núm. 9, 1990.

-- "Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas", *Aspectos de la contratación laboral*, (Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ), Madrid, 1992.

-- "Formación y empleo: los contratos formativos y su reforma", *RL*, Tomo II, 1992.

-- "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (La Ley), 1994.

-- "'Descuelgue' salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (I) y (II)", *RL*, núms. 4 y 5, 1995.

-- "Concurrencia de Acuerdos Interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua", *RL*, núm. 21, 1995.

**CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDEREO RODRIGUEZ ,R.:** "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de Relaciones laborales", *REDT*, núm. 17, 1984.

**CASTELLA LOPEZ, J.L.; GRAUS RIOS, M. y PINILLA GARCIA, J.:** "La Seguridad y la Salud en el trabajo en la Comunidad Europea ante el horizonte de 1993", *Salud y Trabajo*, núm. 75, 1989.

**CASTELLS, M. et altri:** "Estrategias para la reindustrialización de Asturias", Madrid (Cívitas), 1994.

**CASTIÑEIRA FERNANDEZ, J.:** *Prohibición de competencia y contrato de trabajo*, Madrid (MTSS), 1977.

-- "La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los trabajadores", *RPS*, núm. 121, 1979.

**CASTRO ARGÜELLES, M.A.:** *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Pamplona (Aranzadi), 1993.

-- "Normas Internacionales y Norma Constitucional. A propósito del trabajo de la mujer en las minas", *REDT*, núm. 63, 1994.

-- "Titularidad y ejercicio del derecho de huelga", *RL*, núm. 20, 1994.

-- "Las infracciones o faltas laborales", *TS*, núm. 63, 1996, págs. 32-36.

**CATALINI, P.:** "Reconocimiento médico de los trabajadores", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Volumen III, Madrid (MTSS), 1989.

-- *Equaglianza di opportunità e lavoro femminile. Profili di Diritto italiano e comparato alla luce della legge N. 125/1991*, Italia (Jovene Editore Napoli), 1992.

**CAVAS MARTINEZ, F.:** "La contratación temporal como medida de fomento del empleo", *REDT*, núm. 31, 1987.

-- "Criterios jurisprudenciales sobre las relaciones entre ordenanza laboral y convenio colectivo", *Aranzadi Social*, Tomo I, 1992.

-- "Nuevo Régimen Jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y de aprendizaje", *RTSS (CEF)*, núm. 133, 1994.

-- "Diversificación *versus* uniformidad en el Derecho español del Trabajo", *REDT*, núm. 63, 1994.

-- "La Reforma del mercado de trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 7, 1994.

**CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.:** "La recuperación de las horas de trabajo perdidas por fuerza mayor", *REDT*, núm. 51, 1992.

**CEA AYALA, A.:** "El recargo en las prestaciones de Seguridad Social por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo: criterios jurisprudenciales y administrativos", *AL*, núm. 24, 1994.

**CEPEDA GONZALEZ, J.A.:** *Asturias. España en paz*, Madrid, 1964.

**CEVA SEBASTIA, J.:** *Análisis Práctico del Proceso Laboral*, 2ª edición, Alicante (Colegio Oficial de Graduados Sociales), 1993.

**CIFUENTES GONZALEZ, J.:** "La Minería leonesa del Carbón ante el Mercado Unico Europeo", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa*, León (Universidad de León), 1993.

**CLERK, J.M.:** *Introducción a las condiciones y el medio ambiente en el trabajo*, Ginebra (OIT), 1987.

**CLIFF, T.:** *Industria y paisaje*, Madrid (IEAL), 1979.

**COLINA ROBLEDO, A.:** *El Salario*, Valencia (CISS), 1995.

**COMISION INTERMINISTERIAL DE EXTRANJERIA:** *Anuario Estadístico de Extranjería*, 1992, Madrid (Secretaría General Técnica del Ministerio de Interior), 1993.

**CONDE MARTIN DE HIJAS, V.:** "Retribución de las horas extraordinarias: normas generales y sectoriales, un caso práctico", *AL*, Tomo II, 1985.



-- "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo I, Volumen II, Madrid (Edersa), 1994.

**CORTE HEREDERO, N.:** *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Valladolid (Lex Nova), 1995.

**CORTIZO ALVAREZ, T.:** *Las cuencas mineras leonesas (Aproximación a su estudio geográfico)*, León (Universidad), 1977.

**CREMADES SANZ-PASTOR, B.M.:** *La sanción disciplinaria en la empresa*, Madrid (IEP), 1969.

**CRUZ VILLALON, J.:** "La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal", *RPS*, núm. 125, 1980.

-- *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (MTSS), 1983.

-- "La doctrina jurisprudencial en materia de exedencia voluntaria", *RPS*, núm. 145, 1985.

-- "La intervención de las Comisiones Paritarias de Convenios Colectivos en la resolución de conflictos", *RPS*, núm. 146, 1985.

-- "El ejercicio del derecho al cierre patronal", *RL*, núm. 8, 1986.

-- *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Madrid (Trotta), 1992.

-- "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas", *RL*, núm. 2, 1992.

-- "La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales", *TL*, núm. 26, 1993.

-- "La información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria", *RL*, núm. 14, 1994.

-- "El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M), Madrid (Marcial Pons), 1994.

-- "La negociación colectiva en los grupos de empresas", AA.VV. (A. BAYLOS y L. COLLADO editores), Madrid (Trotta), 1994.

-- "Derogación de ordenanzas laborales y negociación colectiva", *RL*, núm. 14, 1995.

**CRUZ VILLALON, J. y GARCIA MURCIA, J.:** "La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos (1980-1982)", *RPS*, núm. 137, 1983.

**CUEVAS LOPEZ, J.:** *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 1982.

-- "Crédito horario: Compresivo del tiempo dedicado a prestar información en el lugar de trabajo, *RL*, núm. 9, 1986.

**CUNNINGHAM, H.:** *Trabajo y explotación infantil. Situación en la Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid (MTSS), 1994.

**CHAMPAUD, C.L.:** *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, París (Sirey), 1962.

**CHARRO BAENA, P.:** *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral*, Madrid (MTSS), 1993.

**CHESNAIS, J-C.:** *Europa escenario de la inmigración del Este*, Barcelona (Fundación Paulino Torras Domenéch), 1991.

**DANGEARD, A.L.:** "La política minera del CDL para el próximo quinquenio", *Industria Minera*, núm. 281, 1988.

**DE-VOS PASCUAL, J.M.:** *Seguridad e Higiene en el trabajo*, Madrid (Mc Graw-Hill), 1994.

**DESDENTADO BONETE, A.:** "Crisis y protección del desempleo. La evolución del sistema español", *RL*, núm. 12, 1985.

**DESDENTADO BONETE, A. y TEJERINA ALONSO, J.I.:** "El subsidio temporal. Cuantía. Nacimiento, duración y extinción", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**DIAZ ALONSO, M.:** *Turón*, Oviedo, 1981.

**DIEGUEZ CUERVO, G.:** *La fidelidad del trabajador en LCT*, Pamplona (Universidad de Navarra), 1969.

-- "Estabilidad en el empleo y contratos temporales", *REDT*, núm. 2, 1980.

-- "El poder empresarial: Fundamento, contenido y límites", *REDT*, núm. 27, 1986.

-- "Salario y rendimiento: una revisión del tema", *AL*, Tomo II, 1987.

-- "Nueva lección sobre la negociación colectiva informal", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Homenaje al Prof. ALONSO OLEA, M.*, Madrid (MTSS), 1990.

-- *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Cívitas), 1991.

-- *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**DIEZ GARCIA DE LA BORBOLLA, L.:** "Responsabilidad de la empresa principal en el caso de contratación o subcontratación de obras o servicios en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Consideraciones sobre el Proyecto de Ley de prevención de Riesgos Laborales", *AL*, núm. 30, 1995.

**DIEZ MERIEL, T.:** "Modalidades contractuales", *RTSS (CEF)*, núm. 131, 1994.

**DIEZ VIEJO NUEVO, C.:** "La pequeña y mediana industria minera", *Industria Minera*, núm. 193, 1979.

**DILLA CATALA, M.J.:** "La nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos (la Ley 4/95 de 23 de marzo)", *AL*, núm. 40, 1995.

**DILLA GUTIERREZ, J.M.:** "Gratificaciones extraordinarias", *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

**DONGUES, J.B.:** "Reconversión Industrial y Economía de Mercado", *PEE*, núm. 7, 1981.

**DUQUE DOMINGUEZ, J.F.:** "Concepto y significado institucional de los grupos de empresas", AA.VV.: *Homenaje a Roca Sastre*, Volumen III, Madrid (Junta de Decanos de los Colegios Notariales), 1977.

**DURAN LOPEZ, F.:** "Las garantías de cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", *RPS*, núm. 123, 1979.

-- "Legislación de empleo y reconversiones industriales", *RPS*, núm. 137, 1983.

-- "Actitudes patronales frente a la reconversión industrial: planteamientos generales", *TL*, núm. 1, 1984.

-- "El período de prueba", *RL*, núm. 12, 1988.

-- "La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales", *RL*, Tomo I, 1990.

-- "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, núms. 15-16, 1990.

-- "El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva", *RL*, Tomo II, 1990.

-- "Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional", *REDT*, núm. 52, 1992.

-- "Titularidad y contenido del derecho de huelga", *RL*, núm. 8, 1993.

-- "Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales, XI Jornadas*

*Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, Madrid (Trotta), 1994.

**DURAN LOPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M. y FLOREZ SABORIDO, I.:** "La formación profesional no reglada de carácter público", *RL*, núm. 20, 1992.

**DURAN LOPEZ, F.; ALCAIDE CASTRO, M.; GONZALEZ REDON, M. y FLOREZ SABORIDO, I.:** *La Formación Profesional Continua en España*, Madrid (MTSS), 1994.

**D'ANTONA, M.:** "La disciplina della mobilità dei lavoratori nelle leggi sulla riconversione industriale", AA.VV.: *Il Diritto del lavoro nell'emergenza (La legislazione degli anni 1977-1978)* (edición a cargo de R. DE LUCA y L. VENTURA), Nápoles (Jovene), 1979.

**EMBED IRUJO, J.M.:** "Caracterización jurídica del grupo de sociedades y su significado en Derecho del Trabajo", *RL*, tomo II, 1985.

-- *Grupos de sociedades y accionistas. La tutela de la minoría en situaciones de dependencia y grupo*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1987.

**ENRIQUEZ DE SALAMANCA NAVARRO, R.:** "Métodos cuantitativos para el estudio financiero de la protección por ILT e Invalidez provisional", *RSS*, núm. 7, 1980.

**ENTRENA CUESTA, R.:** "Naturaleza y régimen jurídico de las rocas", *RAP*, núm. 30, 1959.

**ESCUDERO RODRIGUEZ, R.:** "El nuevo marco legal de la potestad sancionadora de la Administración en el orden social", *RL*, núm. 11, 1988.

-- "La Ley 3/1995. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claros oscuros", *RL*, núm. 9, 1989.

-- Ley, Convenios colectivos y Acuerdos de empresa", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

-- "Una nueva ordenación de los poderes en las relaciones laborales", AA.VV.: *Reforma Laboral y negociación colectiva, VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación colectiva*, Madrid (MTSS), 1995.

**ESPINAR VICENTE, J. M<sup>a</sup>.**: *La extranjería en el sistema español de derecho internacional privado*, Granada (TAT), 1987.

**ESTRADA CARRILLO, V.**: *Extranjería. Comentarios a la Ley Orgánica y Reglamento de extranjería*, Madrid (Trivium), 1993.

**FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.**: "Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 4, 1992.

-- *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1993.

-- *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993.

-- *Responsabilidad de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Madrid (CDN), 1995.

**FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J y MARTINEZ BARROSO, M.R.**: "La modificación de convenios colectivos supraempresariales por Acuerdos de Empresa: el supuesto del artículo 41.2 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores", *La Ley*, núm. 3779, 15 de mayo de 1995.

**FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.; MARTINEZ BARROSO, M.R. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.**: "Propuestas para una Reforma de la protección a la vejez (1ª parte), *RTSS (CEF)*, núms. 149-150, 1995.

**FERNANDEZ FERNANDEZ, J.**: *Empresa Cooperativa y Economía social*, Barcelona (PPU), 1992.

**FERNANDEZ GONZALEZ, V.:** "El trabajo a turnos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

**FERNANDEZ LOPEZ, M.F.:** *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid (Cívitas), 1982.

-- "Libertad sindical y adhesión al sindicato", *RT*, núm. 69, 1983.

-- "Régimen jurídico sindical", AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid (Tecnos), 1986.

-- "La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito de los convenios colectivos", *RL*, núm. 9, 1988.

-- *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Cívitas), 1991.

-- "Límites personales y materiales en la prestación de horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "El papel del convenio colectivo como fuente de derecho tras la reforma de la legislación laboral (I y II)", *AL*, Tomo I, 1995.

-- "El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral", AA.VV.: *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la Reforma del mercado de trabajo*, (Coord. CRUZ VILLALON, J.), Madrid, (CES), 1995.

-- "Perfiles del poder disciplinario", *TS*, núm. 63, 1996, pág. 10.

**FERNANDEZ MARCOS, L.:** "Seguridad e Higiene", *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985.

-- "El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de seguridad e higiene", *AL*, núm. 1, 1990.

-- "Jornada de trabajo *versus* seguridad e higiene en la Propuesta de Directiva de 3 de agosto de 1990", *REDT*, núm. 51, 1992.

-- "Responsabilidad del empresario principal respecto de contratistas y subcontratistas en materia de seguridad e higiene en el trabajo (el art. 40 de la Ley 8/88)", *AL*, núm. 1, 1992.

-- *Derecho de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Madrid (Edifap), 1995.

-- "El contenido de la ley de Prevención de riesgos laborales. Puntos críticos", *AL*, núm. 48, 1995.

**FERNANDEZ ROZAS, J.C. y SANCHEZ LORENZO, S.:** *Curso de Derecho Internacional Privado*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1993.

**FERREIRA RUBIO, D. M.:** *La buena fe. El principio general en el Derecho Civil*, Madrid (Montecorvo), 1984.

**FERRER LOPEZ, M.A.:** *Todo sobre las bajas médicas de la Seguridad Social*, Bilbao (Deusto), 1993.

**FERRER PEÑA, R. M<sup>a</sup>.:** *Los derechos de los extranjeros en España*, Madrid (Tecnos), 1989.

**FERRERAS ALONSO, F.:** "Derechos de Seguridad Social en los casos de nulidad, separación y divorcio, según la Ley 30/1981, de 7 de julio", *RSS*, núm. 15, 1982.

**FIFE, I. y MACHIN E.A.:** *Health and Safety*, Londres (Butterworths), 1990.

**FIGUEROLA, E.:** "Apuntes a la historia de la minería", *Industria Minera*, núm. 312, 1991.

**FITA ORTEGA, F.:** "La diversificación de la normativa laboral en función de la dimensión de la empresa: algunas consideraciones en torno al criterio del número de trabajadores (1)", *TS*, núm. 60, 1995.

**FOHLEN:** "Nacimiento de una civilización industrial", AA.VV.: *Historia General del Trabajo*, (dir. PARIAS, L.H.), Barcelona (Grijalbo), Tomo III, 1965.



**FOX, J.G.; ARESINI, G. y LE GOFF, B.:** "European Coal and Steel Community research into health and safety at work: a fundamental contribution", *Social Europe*, núm. 2, 1990.

**FRITZSCHE, C.H.:** *Tratado de laboreo de minas* (versión española a cargo de CASTELLS), Tomo I y II, Barcelona (Labor), 1961 y 1962.

**FUENTE MARTIN, A.M.:** "Aplicación de la nueva Directiva Marco y sus Directivas particulares en las industrias extractivas para mejorar la seguridad y proteger la salud de los trabajadores", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, Junta de Andalucía (Consejería de Economía y Hacienda), 1993.

-- "Armonización de la legislación y normativa de prevención de los riesgos profesionales en Europa", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Mapfre), 1994.

**GALA VALLEJO, C.:** *Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón*, Madrid (MTSS), 1987.

**GALIANA MORENO, J.M.:** "El trabajo prestado a grupos de empresas", AA.VV.: *VI Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Santiago de Compostela (Xunta de Galicia), 1992.

**GALIANA MORENO, J.M. y SEMPERE NAVARRO, A.V.:** "La limitación legal de las mejoras voluntarias establecidas por convenio colectivo a cargo de una empresa pública", *AL*, núm. 8, 1987.

**GARATE CASTRO, F.J.:** "En torno a la configuración jurisprudencial del plus de nocturnidad", *REDT*, núm. 7, 1981.

-- *El rendimiento en la presatación de trabajo*, Madrid (Cívitas), 1984. -- "Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario", *REDT*, núm. 21, 1985.

-- "Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento", *AL*, núm. 9, 1987.

- "Manifestaciones sustantivas de la tutela de la salud laboral", *AL*, núm. 15, 1988.
- "Movilidad funcional en la empresa (I y II)", *AL*, núms. 36 y 37, 1993.
- *Los salarios de tramitación*, Madrid (ACARL), 1994.

**GARCIA BECEDAS, G.:** *Reconversiones Industriales y ordenamiento laboral*, Madrid (Tecnos), 1989.

**GARCIA BLASCO, J.:** "Potestad sancionadora de la Administración en materia laboral y principio de legalidad", *REDT*, núm. 26, 1986.

-- "Horario de trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical", *RL*, núm. 4, 1990.

-- "Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos", AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral, Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**GARCIA COBOS, S.:** "El principio de no discriminación por razón de sexo en las condiciones de trabajo", *REDT*, núm. 73, 1995.

**GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.:** *Ley y Autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Madrid (MTSS), 1987.

-- "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos", *DL*, núm. 25, 1988.

-- "Las garantías del derecho a vacaciones (disfrute efectivo, indisponibilidad, prohibición de compensación en metálico, no acumulación y otras)", *TS*, núm. 38, 1994.

**GARCIA FERNANDEZ, M.:** *La terminación del contrato por voluntad del trabajador*, Palma de Mallorca (Universidad), 1983.

-- "Las causas del cierre patronal en el Derecho español", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "El Acuerdo sobre Seguridad e Higiene-Salud laboral entre la Generalidad de Cataluña y las organizaciones sindicales", *RL*, núm. 1, 1990.

-- "La extinción de la relación laboral en la Ley 11/1994, de 19 de mayo", *AL*, núm. 30, 1994.

-- "Razones conómicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial", *AL*, núm. 5, 1995. -- "La contratación de trabajadores a través de las Empresas de trabajo Temporal (I y II)", *AL*, núms. 1 y 2, 1996.

**GARCIA GARCIA, M.:** "Análisis de la situación actual de la formación minera", AA.VV.: *La Seguridad minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Junta de Andalucía), 1993.

**GARCIA LOZANO, A.:** "El cálculo de las horas extraordinarias en la Ley y en la jurisprudencia", *AL*, Tomo I, 1987.

**GARCIA MURCIA, J.:** "El trabajo en las contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los trabajadores", *RPS*, núm. 130, 1981.

-- "El papel de la negociación colectiva en la regualción de la jubilación forzosa de trabajador", *REDT*, núm. 19, 1984.

-- "Nuevo tratamiento de las horas extraordinarias", *RL*, núm. 9, 1986. -- "Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales", *AL*, núms. 23 y 24, 1988.

-- "Las preferencias de empleo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", *RL*, núms. 17-18, 1994.

-- "Función, significado y tipología de los Acuerdos de Empresa", *DL*, núm. 46, 1995.

**GARCIA NINET, J.I.:** "Elementos para el estudio de la evolución histórica del derecho español del trabajo: regulación de la jornada de trabajo desde 1855 a 1931", *RT*, núm. 52, 1975.

-- "La movilidad de los trabajadores: consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid (Editoriales de Derecho Reunidas), 1981.

-- "Jornada", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

-- "Jornada", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "Las percepciones extrasalariales y la base de cotización a la Seguridad Social (entorno al art. 73.1 LGSS de 1974)", *TS*, núm. 7, 1991.

-- "La prestación complementaria por i.l.t. e invalidez permanente", AA.VV.: *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1993.

-- "Ordenación del tiempo de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores. Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones de trabajo* (dir. E. BORRAJO), Tomo I, volumen II, Madrid (Edersa), 1994.

-- "La nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores. La regulación del permiso parental y por maternidad", *TS*, núm. 52, 1995.

-- "Algunas compatibilidades de la incapacidad temporal", *TS*, núm. 54, 1995.

**GARCIA NINET, J.I., et altri:** "La dimensión de la empresa en la normativa laboral", *TS*, núm. 60, 1995.

**GARCIA NINET, J.I. y LLEO CASANOVAS, B.:** "La fijación del período vacacional: El calendario de vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994.

**GARCIA ORTEGA, J.:** "Nacimiento, duración y disfrute del derecho a vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994.

-- "Imputación de responsabilidades en materia de incapacidad laboral temporal", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**GARCIA PIÑEIRO, R.:** *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid (Fundación Primero de Mayo), 1990.

-- "Minería del Carbón en Asturias: un siglo de relaciones laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993.

**GARRIDO PEREZ, E.:** "Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva regulación estatutaria", *RL*, núm. 8, 1995.

**GIL DE EGEA, B.:** "La información efectiva de las Directivas y de la futura Ley de Riesgos Profesionales", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Junta de Andalucía), 1993.

-- "Formación y seguridad" *Europa Minera*, núm. 19, 1993.

**GIL GIL, J.L.:** *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1994.

-- "Procedimiento de imposición y revisión de sanciones", *TS*, núm. 63, 1996.

**GIMENEZ CHORNET, E.:** "Los Convenios de la OIT ratificados por España", *REDT*, núm. 40, 1989.

**GOERLICH PESET, J.M.:** "Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva", *RPS*, núm. 143, 1984.

-- "Notas sobre el régimen orgánico de la Comisión Paritaria del convenio", *AL*, núms. 36 y 37, 1988.

-- "La democracia sindical en el ordenamiento español", *Rev. Treb.*, núm. 9, 1989.

-- "Los pactos informales de empresa", en SALA FRANCO, T.; PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid (ACARL), 1989.

**GOMEZ DE LAS HERAS, J.:** "La Seguridad en las Industrias extractivas. Consideraciones generales. Marco Legal", AA.VV.: *La Seguridad Minera en Andalucía 1992*, Sevilla (Junta de Andalucía), 1993.

**GONZALEZ CAMPOS, J.D.; SANCHEZ RODRIGUEZ, L.I. y ANDRES SAENZ DE SANTA MARIA, M.P.:** *Curso de Derecho Internacional Público*, 5ª edición, Madrid (Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense), 1992.

**GONZALEZ ENCABO, J.:** "El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza", AA.VV.: *Dieciséis Lecciones sobre Causas de Despido*, Madrid (Facultad de Derecho), 1969.

**GONZALEZ FERNANDEZ, A.; EGUIDAZU PUJADES, J.L.; ROMAN EXCUDERO, J. y MENEDEZ GUTIERREZ, R.:** "Legislación, prevención y control de polvo en la minería a cielo abierto e instalaciones de exterior", *Canteras y Explotaciones*, núm. 307, 1992.

**GONZALEZ HUNT, C.:** "El contenido especial del derecho de libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional", *REDT*, núm. 34, 1988.

**GONZALEZ DE LENA ALVAREZ, F.:** "Situación actual de la negociación colectiva en España", *RL*, Tomo II, 1988.

-- "La materia laboral de seguridad e higiene en las Directivas comunitarias", *RL*, núm. 10, 1989.

-- "La intervención de la Administración en las relaciones laborales. Recopilación de posibles actuaciones administrativas", *RL*, núm. 12, 1990.

**GONZALEZ-POSADA MARTINEZ, E.:** "La determinación y estructura del salario", *RPS*, núm. 141, 1984.

-- "El ejercicio de la compensación y absorción de salarios. Su carácter dispositivo", *AL*, núm. 45, 1986.

-- "La neutralización de los incrementos de salarios", *RL*, núm. 3, 1986.

-- "Productividad y salarios en la experiencia española más reciente de negociación colectiva de trabajo", *AL*, núm. 16, 1989.

-- "El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE", AA.VV.: *El espacio social europeo*, Valladolid (Lex Nova), 1991, estudio publicado igualmente en *AL*, núm. 32, 1991.

-- "Ordenación del salario", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral* (dir. VALDES DAL-RE, F.), Valladolid (Lex Nova), 1994.

-- "La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores", *AL*, núm. 23, 1995.

**GONZALEZ ORTEGA, S.:** "La Seguridad e Higiene en el trabajo en la Constitución", *RPS*, núm. 121, 1979.

-- "La retribución de las horas extraordinarias: la problemática del módulo para el cálculo de su valor", *RPS*, núm. 26, 1980.

-- "Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva", *REDT*, núm. 30, 1987.

-- "La anticipación de la edad de jubilación", *RSS*, núm. 36, 1987.

-- "Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales", *RL*, Tomo II, 1988.

-- "Derecho a la salud y control de los trabajadores", *RL*, núms. 6-7, 1990.

-- "La aplicación en España de las Directivas comunitarias en materia de salud laboral", *TL*, núm. 23, 1993.

-- "La reforma de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma laboral de 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994.

**GONZALEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.:** *Comentarios a la Ley 3/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Trotta), 1996.

**GONZALEZ-PORRAS, J.M.:** *Uniones de hecho y pensiones de la Seguridad Social*, Madrid (Tecnos), 1992.

**GONZALEZ VELASCO, J.:** "La excedencia para atender al cuidado de los hijos, y la Ley 3/1989, de 3 de marzo", *AL*, núm. 21, 1989.

**GONZALO GONZALEZ, B.:** "El principio constitucional de indiscriminación de los sexos en los planes de reforma de la Seguridad Social: su aplicación a las pensiones de viudedad", *AL*, núm. 54, 1985.

-- "Las pensiones de la Seguridad Social y el déficit público", *PEE*, núm. 23, 1985.

-- "La Seguridad Social de los viudos varones según el Tribunal Constitucional", *AL*, núm. 6, 1990.

-- "Las funciones de la iniciativa privada en la Seguridad Social española", *REDT*, núm. 50, 1991.

**GRAUS RIOS, M.:** "La política de la Comunidad Europea relativa a la seguridad y salud de los trabajadores", *Salud y Trabajo*, núms. 62-63, 1987. -- "La Presidencia Española de la C.E.E. y la seguridad y la salud en el trabajo", *Salud y Trabajo*, núm. 71, 1987.

**GRAUS RIOS, M. y PINILLA GARCIA, J.:** "Comunidad Europea: La Directiva 'Marco' sobre la seguridad y la salud en el trabajo", *Salud y Trabajo*, núm. 80, 1990.

**GULLON BALLESTEROS, A.:** "Sobre la Ley 1/1996, de Protección Jurídica del Menor", *La Ley*, núm. 3970, 8 de febrero de 1986.

**HAUSMANN TARRIA, G.:** "El carbón, una propuesta para el debate", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995.

-- "Balance energético y futuro del sector", *Canteras y Explotaciones*, núm. 339, 1995.

**HEEHAN, E.:** "Women's rights in the European community", AA.VV.: *Women and Social Policies in Europe*, England (Edward Elgar), 1993.

**DE LA HERAS BORRERO, F. M.:** "Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad", *RPS*, núm. 30, 1981.

**HERNANDEZ, R.J.:** "Nuevos productos para gamas mayores", *Canteras y Explotaciones*, núm. 336, 1995.



**HERNANDEZ DE LOPE, J.M.:** "II Jornadas de referencias básicas sobre energía. Perspectivas para el carbón", *Canteras y Explotaciones*, núm. 288, 1991.

**HERNANDEZ MANRIQUE, F.J.:** "Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *AL*, núm. 35, 1994.

**HERNANDEZ MARTIN, D.:** "Salarios por unidad de tiempo: los sueldos", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1971.

**HIJAS FERNANDEZ, J.J.:** "El nuevo régimen del Comité Intercentros", *AL*, Tomo I, 1986.

**HOLZMANN, R.:** "Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo", *RSS*, núm. 33, 1987.

**HUERTAS BARTOLOME, T.:** "La reforma institucional de la negociación colectiva: primeras valoraciones", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

**HURTADO GONZALEZ, L.:** "La naturaleza resarcitoria del recargo de prestaciones por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales", *Comunicación presentada por la XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Málaga, 1995.

**HUSSON, B.:** *La prise de contrôle d'entreprises (Motivations, conséquences et freins). Un analyse des contextes français e américain*, 2ª edición, París (PUF), 1990.

**IGLESIAS CABERO, M.:** "Algunos aspectos de la acción sindical en la empresa", *DL*, núm. 23, 1987.

-- "Tratamiento jurisprudencial del período de prueba en el contrato de trabajo", *AL*, Tomo I, 1987.

-- "Cierre patronal como medida de conflicto colectivo", *AL*, Tomo I, 1987.

-- "Las vacaciones anuales", *DL*, número monográfico, 1987.

-- "El principio de igualdad y la discriminación en la doctrina del TS y del TCT", *AL*, núm. 18, 1988.

-- "Cómputo de la jornada efectiva de trabajo", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos", AA.VV.: *Estudios sobre el Salario*, Madrid (ACARL), 1993.

**IRANZO, J.E.:** "El sector energético español: realidades y posibilidades", *PEE*, núm. 21, 1984.

**IRUZUBIETA FERNANDEZ, R.:** *El abuso del derecho y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*, Madrid (Colex), 1989.

**IZAGUIRRE RIMMEL, J.I.:** "Los accidentes mortales en las minas de carbón en los países de la CEE", *Industria Minera*, núm. 270, 1987.

**JAVILLIER, J.C.:** *Derecho del Trabajo*, Madrid (IELSS), 1982.

**JIMENEZ JIMENEZ, A.V. y RICO RECONDO, M.L.:** "Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre. La mujer, minera de interior; o sobre un supuesto avance del derecho de no discriminación por razón de sexo", en ALONSO OLEA, M. (dir.): *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo X, Madrid (Cívitas), 1992.

**JUNTA DE CASTILLA Y LEON:** *Informe sobre la Minería Energética en Castilla y León*, León (Cámara Oficial de Comercio e Industria), 1987.

**KAHN-FREUND, O.:** *Trabajo y Derecho*, Madrid (MTSS), 1977.

**KESSLER, S. y BAYLLISS, F.:** *Contemporary British Industrial Relations*, London (Macmillan Press LTD), 1995.

**LAGO GIL, R.:** *La fusión de sociedades mercantiles. Fase preliminar, proyecto de fusión e informes*, Madrid (Cívitas), 1992.

**LANDA ZAPIRAIN, J.P.:** "Presente y futuro de la regulación comunitaria sobre la igualdad de trato por razón de sexo", *REDT*, núm. 55, 1992.

**LASARTE ALVAREZ, C.:** "La equiparación entre hombre y mujer en la Constitución", *La Ley*, 11 de abril de 1983.

**LASARTE ALVAREZ, C. y BLANCO PEREZ-RUBIO, L.:** *También los varones tiene derecho a la pensión de viudedad*, Madrid (Tecnos), 1991.

**LAURENT, A.:** "El principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en la Seguridad Social y límites del mismo", *RSS*, núm. 33, 1987.

**LEON MARCO, P.:** "Elaboración de un cuadro para valorar el riesgo de formación de fuegos en minas subterráneas de carbón", *Industria Minera*, núm. 297, 1990.

**LIDON NEBOT, M.:** "Disposiciones Sociales destinadas a promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Legislación nacional que reduce la protección en materia de Seguridad Social", *Noticias CEE*, núm. 36, 1988.

**LIVELLARA GARCIA, C.A.:** *Suspensión preventiva y precautoria del contrato de trabajo*, Buenos Aires (Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma), 1993.

**LIZAUER Y LIZAUER, J.M.:** "Seguridad e Higiene en el trabajo ¿sólo del cuerpo?", *Industria Minera*, núm. 252, 1985.

**LOPEZ DE AZCONA, J.:** "Interesantes y valiosos documentos de historia de la minería y metalurgia de la segunda mitad de XIX y primera del XX", *Industria Minera*, núm. 226, 1983.

**LOPEZ CUMBRE, L.:** "Crónica del IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", *REDT*, núm. 60, 1993.

**LOPEZ GANDIA, J.:** "El acceso al empleo de los extranjeros en España", *RL*, núm. 10, 1986.

-- "Las horas recuperatorias por fuerza mayor", *RL*, núm. 1, 1988.

-- "El contrato de aprendizaje y el contrato en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, 1994.

-- "Los niveles complementarios de Seguridad Social: la aplicación de los conceptos básicos y del principio de igualdad", *AL*, núm. 20, 1995.

**DE LUCAS ORTUETA, R.:** *La dirección y la estructura de la empresa: organización y funciones*, 3ª edición, Madrid (Index), 1977.

**LUJAN ALCARAZ, J.:** *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, Madrid (MTSS), 1994.

**LLACUNA MORERA, J.:** "Educación y Formación de trabajadores para la prevención", *Salud y Trabajo*, núm. 78, 1990.

-- "El perfil profesional del `prevencionista'", *Salud y Trabajo*, núm. 83, 1991.

**MADARIUS, L.:** *Les tabous du forgeron*, en BENAUNE, J.C.: *La technologie*, París, 1972.

**MALUQUER DE MONTES, J.:** *Historia social y económica. La Prehistoria española*, Madrid, 1975.

**MARIN, J.M.:** "El petróleo en la encrucijada de la economía española", *PEE*, núm. 21, 1984.

**MARIN CORREA, J.:** "El reingreso desde la excedencia voluntaria. Ordenación de solicitudes", *AL*, núm. 45, 1989.

**MARIUCCI, L.:** *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milán, 1989.

**MARTIN, J.M.:** "La integración en el Comité Intercentros de los delegados o miembros de comités independientes", *RL*, núm. 2, 1991.

**MARTIN ANGULO, F.:** *Las huelgas mineras bajo el franquismo*, Madrid (Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), 1977.

**MARTIN BERNAL, J.M.:** *El abuso del Derecho*, Madrid (Montecorvo), 1982.

**MARTIN LOPEZ, M.A.:** "Crisis y Reconversión del Sector Naval", *TL*, núm. 3, 1985.

**MARTIN RETORTILLO, C.:** "Los frutos de las minas", *Anuario de Derecho Civil*, Tomo V, fascículo III, Madrid, 1952.

**MARTIN VALVERDE, A.:** "Las líneas de evolución del derecho a vacaciones", *RPS*, núm 83, 1969.

-- *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid (Montecorvo), 1976.

-- *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social*, Sevilla (Universidad. Instituto García Oviedo), 1976.

-- "Concurrencia y articulación de las normas laborales", *RPS*, núm. 119, 1978.

-- "La política de empleo: Caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo", *DL*, núm. 9, 1983.

-- "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1988.

-- "Régimen jurídico de las cláusulas de los Convenios Colectivos según su carácter normativo u obligacional", AA.VV.: *El contenido de los Convenios Colectivos: contenido normativo y contenido obligacional, II Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "Estructura y proceso de la negociación colectiva", *Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, diciembre, 1992.

-- "Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo", AA.VV.: *Los límites del Convenio Colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos. V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1993.

-- "Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional: legislación y jurisprudencia recientes", *AL*, núm. 39, 1994.

-- "El Reglamento sobre jornadas especiales de trabajo de 1995", *RL*, núm. 22, 1995.

**MARTIN VALVERDE, A. y RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.:** "Tendencias y perspectivas actuales de la negociación colectiva de empresa en España", *RL*, Tomo II, 1986

**MARTIN VALVERDE, A.; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCIA MURCIA, J.:** *Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Tecnos), 1995.

**MARTINEZ, J.A.:** "La dependencia energética", AA.VV.: *Economía Española, 1960-1980*, Madrid (Blume), 1982.

**MARTINEZ ABASCAL, V.A.:** "La discriminación salarial por razón de sexo", *RL*, núm. 22, 1989.

-- "Flexibilidad laboral y reforma normativa sobre movilidad funcional", *REDT*, núm. 67, 1994.

**MARTINEZ BARROSO, M.R.:** "Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 62, 1993.

**MARTINEZ CALCERRADA, L.M.:** "La titularidad de la empresa y cambio de la misma", AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo*, Madrid (IES), 1980.

-- "La separación conyugal en la nueva pensión de viudedad (Alcance de su mención en la regla 3ª de la disposición adicional 10ª, Ley 7 de julio de 1981)", *AL*, Tomo I, 1986.

**MARTINEZ CALCERRADA, L.M.; GOMEZ DE ARANDA, L. y ZORRILLA RUIZ, M.M.:** *Nueva pensión de viudedad*, Madrid (Colex), 1986.

**MARTINEZ EMPERADOR, R.:** *El Estatuto de los Trabajadores y la responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios*, Madrid (IES), 1980.

-- "Régimen jurídico del salario", AA.VV.: *Comentarios a las leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VI, Madrid (Edersa), 1982.

-- "El principio de igualdad en las relaciones laborales", AA.VV.: *Jornadas sobre Cuestiones Actuales de Enjuiciamiento Laboral*, Madrid (IELSS), 1983.

-- "Los Convenios Colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico", AA.VV.: *El Contenido de los Convenios Colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación colectiva*, Madrid (MTSS), 1988.

-- "La responsabilidad empresarial en caso de contratas y subcontratas en España: Criterios jurisprudenciales", AA.VV.: *La Reforma del mercado de Trabajo* (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), 1993 y AA.VV.: *Jornadas sobre "contratas y subcontratas: prevención y responsabilidad ante el riesgo laboral"*, Madrid (Museba-Ibesvico), 1992.

-- "La Nueva Regulación del Salario", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Volumen I, Madrid (Edersa), 1994.

-- "Aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios Colectivos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo XII, volumen II, 2ª edición, Madrid (Edersa), 1995.

-- "Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**MARTINEZ FIDALGO, M.:** "Incidencia de la silicosis: factores que distorsionan su realidad", *Industria Minera*, núm. 237, 1984.

-- "Factores de peligrosidad en el polvo en relación con la silicosis", *Industria Minera*, núm. 238, 1984.

**MARTINEZ GARCIA, F.:** "La formación en seguridad en España. Situación actual", AA.VV.: *Riesgo y trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994.

**MARTINEZ GARRIDO, L.M.:** "La nueva movilidad funcional", *AL*, núm. 38, 1994.

**MARTINEZ GIRON, J.:** *Los pactos de procedimiento en la Negociación Colectiva*, Madrid (IELSS), 1985.

-- "Salario variable por rendimiento: régimen jurídico y criterios jurisprudenciales", *AL*, núm. 46, 1986.

-- "Puntos críticos en la aplicación del convenio colectivo", *AL*, núm. 43, 1988.

-- "La dimisión del trabajador", *AL*, Tomo II, 1990.

-- "La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos", *DL*, núm. 31, 1990.

-- "La huelga laboral: experiencia inglesa y norteamericana", *AL*, núm. 39, 1992.

-- *El empresario aparente*, Madrid (Cívitas), 1992.

**MARTINEZ MORENO, C.:** "La circulación de trabajadores entre las empresas de un mismo grupo y los derechos de antigüedad", *REDT*, núm. 51, 1992.



**MARTINEZ DEL RIO, M.N.:** "Influencias de la industrialización en las formas de asentamiento próximas a las zonas mineras de Asturias", *BIDEA*, núm. 118, mayo-agosto, 1986.

**MARVA:** *El trabajo en las minas*, Madrid (zyx), 1970.

**MATEOS BEATO, A.:** "Descanso semanal y vacaciones", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral* (VALDES DAL-RE, F. dir), Valladolid (Lex Nova), 1994.

**MATIA PRIM, J.:** "Descanso semanal y anual. Permisos", AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Universidad de Madrid. Facultad de Derecho), 1977.

-- "Las vacaciones anuales", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, el Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

**MAZEAUD, A.:** "La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire", *Droit Social*, núm. 1, 1991.

**MEDIAVILLA CRUZ, M.L. y ARADILLA MARQUES, M.J.:** "Despidos colectivos: concepto y cómputo del período de 90 días", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social* (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), 1995.

**MEJICA GARCIA, J.M.:** "Reflexiones sobre el principio de no discriminación por razón de sexo: el derecho de la mujer al trabajo en el interior de las minas", Tomo II, *La Ley*, 1986.

**MENDEZ SANCHEZ, M<sup>a</sup>. E. y SANCHEZ PRIETO, C.L.:** "Nuevas aportaciones al estudio de los trabajadores pluriaccidentados: el caso de la gran industria", *Salud y Trabajo*, núm. 109, 1995.

**MERCADER UGUINA, J.R.:** *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid (Cívitas), 1994.

-- "Modernas tendencias de la ordenación salarial", *RTSS*, núm. 136, 1994.

**MERINO SENOVILLA, H.:** "La jornada de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

**MERINO SENOVILLA, H. y ROMAN DE LA TORRE, M.D.:** "Las cláusulas de vinculación a la totalidad", *RL*, Tomo II, 1988.

--"Flexibilidad, racionalización y anomalías en algunos complementos salariales. Los convenios de octubre a diciembre 1988 y enero y febrero 1989", *RL*, Tomo II, 1989.

**MIGUEL CALATAYUD, J.A.:** *Estudios sobre extranjería*, Barcelona (Bosch), 1987.

**DE MIGUEL LORENZO, A.:** "La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria", *REDT*, núm. 73, 1995.

**MILLAN VILLANUEVA, A.J.:** "Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención", *RL*, núm. 1, 1986.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA:** *Libro Blanco de la reindustrialización*, Madrid (Ministerio de Industria y Energía), 1983.

**MIÑAMBRES PUIG, C.:** *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Madrid (MTSS), 1985.

**MIRON HERNANDEZ, M.M.:** "Ordenanzas Laborales y autonomía colectiva", AA.VV.: *La nueva regulación de las relaciones laborales. Primeras Jornadas Universitarias*

*Tarraconenses de Derecho Social* (coord. MARTINEZ ABASCAL, V.A.), Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), 1995.

**MOËL-GIRAUD, P.:** "Las perspectivas de los nuevos materiales", *Industria Minera*, núm. 281, 1988.

**MOLERO MANGLANO, C.:** "Régimen Jurídico de los Planes de prejubilación", *AL*, Tomo I, 1985.

-- "Suspensión del contrato de trabajo: nota doctrinal y materiales básicos", *RT*, núm. 91, 1988.

-- "La amortización de puestos de trabajo en el reformado artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores a la luz de su primer tratamiento judicial", *AL*, núm. 27, 1995.

**MOLINER TAMBORERO, G.:** "El proceso por vacaciones", *TS*, núm. 38, 1994.

**MORENO FERNANDEZ, J.I.:** *Las retribuciones en especie del trabajo personal en la Ley del IRPF*, Valladolid (Lex Nova), 1994, págs. 238-240.

**MONEREO PEREZ, J.L.:** "La crisis económica y la modificación de la estructura de las empresas", AA.VV.: *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (MTSS), 1985.

-- "Aspectos laborales de los grupos de empresas", *REDT*, núm. 21, 1985.

-- *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, Granada (Universidad de Granada), 1988.

-- "El régimen jurisdiccional de los sistemas de previsión voluntaria", *RL*, núm. 14, 1991.

-- *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Cívitas), 1992.

-- "Ambito subjetivo del derecho de reunión y asamblea en la empresa", *AL*, Tomo II, 1992.

-- *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Cívitas), 1992.

-- "La estructura del salario", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo I, volumen I, Madrid (Edersa), 1994.

**MONTALVO CORREA, J.:** "La Reforma del marco institucional", AA.VV.: *Reforma laboral y negociación colectiva, VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1995.

-- "Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**MONTEOLIVA, M.A., et altri:** "Estudio ergonómico de la Brigada de Salvamento", AA.VV.: *VIII Congreso de Minería y Metalurgia*, Oviedo (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), 16/22 de octubre de 1988.

**MONTERO AROCA, J.; IGLESIAS CABERO, M.; MARIN CORREA, J.M. y SAMPEDRO CORRAL, M.:** "Clasificación profesional", *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Madrid (Cívitas), Tomo I, 1993.

**MONTES PAÑOS, E.:** *Tratado de Seguridad e Higiene*, Madrid (Universidad Pontificia de Comillas), 1992.

**MONTOYA MELGAR, A.:** *El poder de dirección del empresario*, Madrid (IEP), 1965.

-- *La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador*, Sevilla (Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla), 1967.

-- *La representación sindical en la empresa*, Sevilla (Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla), 1968.

-- *Jurisdicción y Administración de Trabajo*, Madrid (Tecnos), 1970.

-- "Inspección de Trabajo y efectividad de los derechos laborales: sobre la iniciación de oficio de los procesos de trabajo", AA.VV.: *Estudios Jurídicos en Honor al Profesor Martínez Bernal, Murcia (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia)*, 1980.

-- "El derecho a la no discriminación en el ET", DL, núm. 7, 1983. -- "Empresas multinacionales y relaciones de trabajo", *REDT*, núm. 16, 1983.

-- "Dirección de la actividad laboral", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985.

-- "Poder del empresario y movilidad laboral", *REDT*, núm. 38, 1989.

-- "El Estado y la autonomía colectiva", *AL*, Tomo II, 1989.

-- "El contenido de los convenios colectivos", *RL*, núm. 6, 1989.

-- "El contenido de los Convenios colectivos", AA.VV.: *El Contenido de los Convenios Colectivos: contenido normativo obligacional, II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "La jornada de trabajo", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- *Derecho del Trabajo*, 13ª edición, Madrid (Tecnos), 1992.

-- *Ideología y Lenguaje en las Leyes Laborales de España (1873-1878)*, Madrid (Cívitas), 1992.

-- "Discriminación por razón de sexo (cuatro Sentencias del Tribunal Constitucional)", *DL*, núm. 45, 1995.

-- *Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Madrid (Tecnos), 1995.

**MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.; SEMPERE NAVARRO, A.V.:** *Derecho Social Europeo*, Madrid (Tecnos), 1994.

**MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RIOS SALMERON, B.:** *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 1995.

**MORENO UCELAY, A.:** "Incidencia de la normativa comunitaria en la legislación española en materia de salud laboral", AA.VV.: *Seminario sobre la nueva normativa de salud laboral*, Madrid (Mutua de Accidentes de Trabajo IBESVICO), 1991.

**MORETTINI, I.:** "Le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail", *Europe Sociale*, núm. 2, 1990.

**MORRO LOPEZ, J.J.:** "La gestión de la incapacidad laboral transitoria", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**MOYA ESCUDERO, M.:** "La capacidad del trabajador extranjero en derecho internacional privado español", *REDT*, núm. 10, 1982.

**MOYA ESCUDERO, M.; TRINIDAD GARCIA, M.L. y CARRASCOSA GONZALEZ, J.:** *Régimen Jurídico del Permiso de trabajo de los extranjeros en España: Una lectura a través de nuestra jurisprudencia (1980/1992)*, Granada (Comares), 1993.

**DE LOS MOZOS, J.L.:** *El principio de la buena fe. Sus aplicaciones prácticas en el Derecho Civil español*, Barcelona (Bosch), 1965.

**MURCIA CLAVERIA, A.:** "Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

**MUÑOZ CAMPOS, J.:** "Jurisprudencia y excedencias laborales: ideas a debate", *AL*, núm. 31, 1985.

-- "Poder de dirección y deber de obediencia: criterios jurisprudenciales", *AL*, Tomo II, 1989.

**MUÑOZ DEL CASTILLO, J.L. y VEGA HERRERO, M.:** *Aspectos fiscales de la actividad minera*, León (Endesa), 1991.

**NARVAEZ BERMEJO, M.A.:** "Disfuncións na actuación administrativa e xurisdiccional na imposición do recargo nas prestacións da seguridade social causadas por faltas de medidas de seguridade e hixiene. Propostas de solución", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 10, 1994.

**NAVARRO ARANCEGUI, M.:** *Política de reconversión: balance crítico*, Madrid (Eudema), 1989.

**NOVO GARCIA, J.M.:** "Reconversión y Reindustrialización de las cuencas mineras: la experiencia de Sabero", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y Futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, León (Universidad de León), 1993.

**NUÑEZ PEREZ, M.G.:** *Trabajadores en la Segunda República, un estudio sobre la actividad económica extradoméstica*, Madrid (MTSS), 1989.

**OBIS SANCHEZ, J.:** "La normativa en seguridad minera", *VII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, Oviedo (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), 16/22 de octubre de 1988.

**OBST, W.:** "The Safety and Health Commission for the Mining and Other Extractive Industries: a double role", *Europe Social*, núm. 2, 1990.

**OBSTM W,; FUENTE, A.; ROTHER, E. y WALLACE, D.C.:** "Activities of the Commission of the European Communities in the field of safety and health in the extractive and steel industries: encouraging improvements", *Social Europe*, núm. 2, 1990.

**OIT.:** *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*, Ginebra (OTI) 1958.

-- *La Inspección de Trabajo. Misión y métodos*, Ginebra (OIT), 1982

**OIT (COMISION DEL CARBON):** *Compte rendu de la première session: Résolution núm. 4 sur les principes à inclure dans une charte des travailleurs des mines de charbon*, Ginebra (OIT), 1947.

-- *Planificación, formación y readaptación de la mano de obra en las minas de carbón, a la luz de los cambios tecnológicos, Informe II, 12ª reunión, Ginebra (OIT), 1988.*

-- *Servicios de higiene del trabajo y servicios sociales, incluida la vivienda, en la industria del carbón, Informe III, 12ª reunión, Ginebra (OIT), 1988.*

-- *Seguridad y salud en las minas, 81ª reunión, Informe V (1 y 2), Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo), 1994.*

-- *La productividad y sus repercusiones en el empleo y las relaciones laborales de la industria minera del carbón, Informe II, 13ª reunión, Ginebra (OIT), 1995.*

-- *Situación reciente en el sector de la industria del carbón, 13ª reunión, Ginebra (Oficina Internacional del Trabajo), 1995.*

**OIT (CONSEJO DE ADMINISTRACION):** *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 240ª reunión, Ginebra (Boletín Oficial OIT, Serie A, núm. 1), 1978.*

**OJEDA AVILES, A.:** "La libertad sindical", *RPS*, núm. 121, 1979. --

"Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical", AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid (Tecnos), 1986.

-- *Derecho Sindical*, 6ª edición, Madrid (Tecnos), 1992.

-- "La subsistencia transitoria y las alternativas futuras de la contratación en régimen de fomento del empleo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**ORTEGA PRIETO, E.:** *La extinción de la relación laboral por amortización del puesto de trabajo*, Barcelona (Praxis), 1995.

**ORTIZ LALLANA, M.C.:** *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Madrid (IELSS), 1985.

-- "Igualdad de trato por razón de sexo: Un estudio especial (I y II)", *AL*, núms. 13 y 14, 1988.



-- *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Madrid (IELSS), 1985.

-- "La extinción del contrato de trabajo en los supuestos de imposibilidad física o jurídica", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), tomo IX, volumen II, Madrid (Edersa), 1989.

-- "Permisos retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia", *AL*, Tomo II, 1989.

**PALOMEQUE LOPEZ, M.C.:** "Representación de los trabajadores en la empresa y política del derecho: la opción legislativa del art. 61 ET", AA.VV.: *Jornadas de Estudio sobre el Estatuto de los Trabajadores de Profesores españoles de Derecho del Trabajo*, Madrid (IES), 1980.

-- "El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo", *DL*, núm. 8, 1983.

-- *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centralista ante la crisis económica*, Madrid (IELSS) 1985.

-- "Sobre la libertad sindical de los empresarios", *DL*, núm. 17, 1985. --  
"Voluntariedad y obligatoriedad en la prestación de horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo", *AL*, núm. 4, 1992.

-- *Derecho sindical español*, 5ª edición, Madrid (Tecnos), 1994.

-- "El futuro del derecho a la seguridad en el trabajo", AA.VV.: *Riesgo y Trabajo*, Madrid (Fundación Mapfre), 1994.

-- "El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre", *AL*, núm. 8, 1996.

**PALOMEQUE LOPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M.:** *Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 1995.

**PASCUAL ALLEN, C.:** "Forma, Período de prueba y Duración del contrato de trabajo", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

**DE LA PEDRAJA CAÑAS, V.:** "La silicosis, un problema actual", AA.VV.: *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, Oviedo (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), 16/22 de octubre de 1988.

**PEDRAJAS MORENO, A.:** *La excedencia laboral y funcional*, Madrid (Montecorvo), 1983.

-- "Traslados y obediencia debida del trabajador: criterios jurisprudenciales", *AL*, Tomo III, 1990.

-- "El contrato de aprendizaje", AA.VV.: *Reforma del mercado de trabajo*, Madrid (La Ley), 1994.

-- "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", *AL*, núm. 26, 1994.

**PEINADO LOPEZ, A.:** *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español*, Madrid (MTSS), 1988.

**PENDAS DIAZ, B.:** "Datos y datos sobre la Historia de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", *DL*, núms. 23 y 24, 1987.

-- "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido durante la incapacidad laboral transitoria", *AL*, núm. 11, 1987.

-- "El calendario laboral", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

**PEREZ ALENCART, A.:** *El Derecho Comunitario Europeo de la seguridad y la salud en el trabajo*, Madrid (Tecnos), 1993.

**PEREZ ALENCART, A. y REGUERO CELADA, J.:** *Manual Práctico de Seguridad e Higiene en el trabajo*, Madrid (Tecnos), 1990.

**PEREZ ALONSO, M.A.:** *La excedencia laboral*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

-- *La incapacidad temporal*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

**PEREZ AMOROS, F.:** *Derechos de información sobre empleo y contratación*, Barcelona (Bosch), 1993.

**PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.:** "Movilidad geográfica", AA.VV.: *La Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.:** "El régimen jurídico de los piquetes de huelga", *REDT*, núm. 22, 1985.

-- *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1990.

-- "La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeos: el caso español", *DL*, núm. 33, 1991.

-- "La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español", *RL*, núms. 8 y 9, 1991.

-- "Los piquetes y el ejercicio de huelga", *TS*, núm. 24, 1992.

**PEREZ PEREZ, M.:** "El nuevo contrato de aprendizaje. Flexibilidad, fomento, abaratamiento", *DL*, núm. 42, 1994.

**PEREZ DEL RIO, M.T.:** "El principio de igualdad en la Seguridad Social: No discriminación por razón de sexo", *RT*, núm. 71, 1983.

-- *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1984.

-- "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la STS de 7 de marzo de 1986", *TL*, núm. 8, 1986.

-- "La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida", *TL*, núm. 8, 1986.

-- "Principio de no discriminación y acción positiva: Comentario a la Parte III del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 1988-1990", *DL*, núm. 25, 1988.

-- *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid (Instituto de la mujer), 1993.

-- *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1984.

**PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, F.:** *Las infracciones laborales y la Inspección de Trabajo*, Madrid (Montecorvo), 1977.

-- "Presente y futuro de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos", AA.VV.: *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, Madrid (IELSS), 1985.

**PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ, T.:** "La retribución de las horas extraordinarias", *RL*, núm. 2, 1985.

**PERSIANI, M.:** "Considerazioni sul controllo di buona fede dei poteri del datore", *Il Diritto Del Lavoro*, núm. 2, 1995.

**PHILIP, Ch.:** *Droit Social Européen*, París, 1985.

**PLA ORTIZ DE URBINA, F.:** "Definición de Minería, Mineral y Mina", *Industria Minera*, núm. 297, 1990.

**PLA RODRIGUEZ, A.:** "Los grupos de empresas", *REDT*, núm. 6, 1987.

**POLO, A.:** "Reflexiones sobre la reforma del Ordenamiento jurídico mercantil", AA.VV.: *Estudios de Derecho Mercantil en homenaje a R. Uría*, Madrid (Cívitas), 1978.

**PORTAS MORAN, R.:** "Nota crítica sobre los procedimientos de regulación de empleo y reconversión industrial", *AL*, Tomo II, 1987.

**PORTILLO SOSA, J. y FERNANDEZ, J.G.:** "La investigación en prevención en el marco de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Proyectos siderúrgicos españoles", AA.VV.: *VIII Congreso Internacional de Minería y Metalurgia*, Oviedo (Asociación Nacional de Ingenieros de Minas de España), 16/22 de octubre de 1988.

**DE LA POZA LLEIDA, J.M.:** *Seguridad e Higiene Profesional*, Madrid (Paraninfo), 1990.

**PRADAS MONTILLA, R.:** "Negociación colectiva en la nueva Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *DL*, núm. 43, 1994.

**PRADOS DE REYES, F.J.:** "El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa", *REDT*, núm. 9, 1982.

-- "Vigencia transitoria de las `normas complementarias' de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica", *RL*, Tomo I, 1989.

-- "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas", *RL*, Tomo I, 1991.

-- "Despidos colectivos", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid (Marcial Pons), 1994.

-- "El tiempo de trabajo en la normativa comunitaria", *DL*, núm. 43, 1994.

**DE LA PUEBLA PINILLA, A.M.:** "Igualdad y discriminación en el ejercicio del poder disciplinario", *RL*, núm. 19, 1994.

**PUYOL MONTERO, F.J. y DE LORENZO SERRANO, M.F.:** *La mujer en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (1989-1993)*, Madrid (Arias Montano S.A.), 1993.

**QUEVEDO VEGA, F.:** *Derecho Español de Minas*, Madrid (Editorial Revista de Derecho Privado), 1964.

**QUINTANA LOPEZ, T.:** *La repercusión de las actividades mineras en el medio ambiente*, Madrid (Montecorvo), 1987.

-- "Coto minero", *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen II, 1ª edición, Madrid (Cívitas) 1995.

-- "Mina", *Enciclopedia Jurídica Básica*, Vol. III, 1ª edición, Madrid (Cívitas), 1995.

**QUINTANILLA NAVARRO, B.:** "Configuración jurisprudencial de los permisos laborales retribuidos (I y II)", *AL*, núms. 3 y 4, 1991.

-- *Convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (Tecnos), 1992.

-- "La excedencia para cuidado de hijos a partir de la Ley 4/1995", *RL*, núm. 20, 1995.

**RAGOT, M.:** "La cesación anticipada de actividad asalariada", *Consejo Económico y Social. Diario oficial*, octubre 1985.

**RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L.:** "La Reforma del salario", *TS*, núm. 43, 1994.

**RAMIREZ RODRIGO, L.N.:** "Infracciones y sanciones en seguridad e higiene en el trabajo. Consideraciones a la ley 8/1988 sobre infracciones y sanciones administrativas en el orden social", *Salud y Trabajo*, núm. 71, 1989.

**RAMOS MORCILLO, M.J.:** "La forma en el contrato de trabajo: colisión entre el principio de la autonomía privada y el formalismo heterónomo", *RTL*, núm. 62, 1994.

**RAMOS QUINTANA, M.I.:** *El trabajo de los extranjeros en España*, Madrid (Tecnos), 1989.

-- *El deber de paz laboral (su regulación en la Ley y en el Convenio colectivo)*, Madrid (Cívitas), 1993.

**RAYON SUAREZ, E.:** *Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral*, Madrid (MTSS), 1975.

-- "Alcance del principio de libertad sindical: valoración de trato desigual dado por la Administración a distintos sindicatos", *REDT*, núm. 2, 1980.

-- "Descanso semanal. Fiestas y permisos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

-- "Forma del contrato", *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo III, Madrid (Edersa), 1985.

**REDONDO HERMIDA, A.G.:** "El contrato de trabajo de extranjeros sin permiso", *AL*, Tomo I, 1985.

-- "Comentarios laborales a la Ley de extranjería", *AL*, Tomo I, 1986.

**REMIRO BROTONS, A.:** *Derecho Internacional Público*, volumen II, "Derecho de los Tratados", Madrid (Tecnos), 1987.

**RENTERO JOVER, J.:** "Un supuesto de mejora en convenio colectivo de la indemnización por despido", *RL*, núm. 0, 1984.

-- "La doctrina del Tribunal Supremo sobre recursos, en los procesos de clasificación profesional", *RL*, núm. 8, 1986.

**DEL REY GUANTER, S.:** "Arbitraje, Comisiones Paritarias y proceso", *TL*, núm. 6, 1986.

-- *Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción Penal en el orden social*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "Movilidad funcional, Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, Madrid (Marcial Pons), 1994.

-- *La dimensión de la empresa en la Reforma de la legislación laboral de 1994*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

**DEL REY GUANTER, S. y GALA DURAN, C.:** "Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia", *REDT*, núm. 62, 1991.

**RIVERO LAMAS, J.:** "La contratación colectiva en derecho español", *RPS*, núm 105, 1975.

-- "Modificación de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1982.

-- "La Jubilación", *RSS*, núm. 16, 1982.

-- "Jubilación laboral", AA.VV.: *Nueva Enciclopedia Jurídica Seix*, Tomo XIII, 1986.

-- "Dictamen sobre alcance, contenido y problemas de Derecho supletorio planteados por la derogación de la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica", *RL*, Tomo II, 1988.

-- "Técnicas modernas de garantía del empleo", AA.VV.: *Flexibilidad laboral en España*, Zaragoza (Instituto de Relaciones Laborales), 1993.

-- "La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en los grupos de empresas", AA.VV.: *Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos, V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (MTSS), 1993.

-- "La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994", *REDT*, núm. 67, 1994.

-- "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", *DL*, núm. 43, 1994.

**ROA RICO, L.F.:** "El nuevo régimen jurídico de las horas extraordinarias", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo VII, Madrid (Edersa), 1982.

-- "Vacaciones, materia electoral y clasificación profesional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales*, (dir. E. BORRAJO), Tomo XIII, Madrid (Edersa), Volumen II, 1990.

-- "El pago en dinero de las horas extraordinarias", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "El recurso de suplicación en materia de clasificación profesional", *AL*, núm. 44, 1991.



**RODRIGUEZ ARANGO, C.:** "Desarrollo del distrito minero de León. Información general y datos estadísticos", *Revista del Combustible*, núm. 27, octubre de 1947.

-- "El distrito minero de León", *Boletín Oficial de Minas, Metalurgia y Combustibles*, núm. 75, 1947.

**RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA Y CAMOLLAN, J.:** *El Salario a Rendimiento*, Sevilla (Universidad), 1975.

**RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.:** "La extinción de la relación laboral por edad del trabajador", *RPS*, núm. 97, 1973.

-- "Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa", AA.VV.: *Estudios de Derecho del trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

-- "Complejidad y racionalización de la estructura del salario", *REDT*, núm. 17, 1984.

-- "La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido", AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid (MTSS), 1990.

-- "Comisión Paritaria de los Convenios colectivos y competencias de la jurisdicción del orden social", AA.VV.: *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1991.

-- "Funciones de los convenios colectivos de sector en la ordenación de la negociación colectiva", AA.VV.: *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales, XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (Trotta), 1994.

-- "Vigencia de los convenios colectivos de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo XII, Volumen II, 2ª edición, Madrid (Edersa), 1995.

--"Disponibilidad de mínimos legales por convenio colectivo", AA.VV.: *Los protagonistas de las Relaciones Laborales tras la Reforma del mercado de trabajo* (Coord. CRUZ VILLALON, J.), Madrid (CES), 1995.

**RODRIGUEZ LAGO, J.:** "Análisis económico y financiero de la empresa leonesa de la minería del carbón", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y futuro de la Minería Leonesa del Carbón*, León (Universidad de León), 1993.

**RODRIGUEZ PASTOR, G.:** "Bibliografía española sobre incapacidad laboral temporal", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.:** "El trabajo en común", *Cuadernos de Política Social*, núm. 45, 1960.

-- "Naturaleza jurídica del período de prueba", AA.VV.: *Estudios en Homenaje a Jordana de Pozas*, Tomo III, Volumen III, Madrid (IEP), 1961.

-- "La relación de trabajo de duración determinada", *RPS*, núm. 50, 1961.

-- "La regulación protectora del trabajo en las contratas", *RPS*, núm. 93, 1972.

-- "La Carta Social Europea", *RPS*, núm. 118, 1978.

-- "Interposición y trabajo en contratas a través de la jurisprudencia", AA.VV.: *Estudios en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, 1980.

-- "La movilidad del trabajador en el seno de la empresa", *DL*, núm. 9, 1983.

-- "No discriminación en las relaciones laborales", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983.

-- "Exclusiones, reservas y preferencias en el empleo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983.

-- "La estructura de la negociación colectiva y los Acuerdos Interprofesionales", AA.VV.: *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid (ACARL), 1984.

-- "Criterios judiciales sobre la revisión de los complementos a cargo de la empresa, del subsidio por i.l.t.", *AL*, núm. 40, 1986.

-- "El valor cuasi legal de los convenios colectivos", *RL*, Tomo I, 1987.

-- "Voluntariedad y obligatoriedad en la prestación de horas extraordinarias", *RL*, Tomo I, 1988.

-- "Obediencia debida y desobediencia justificada", *RL*, núm. 2, 1988.

-- "Pensiones contributivas y pensiones complementarias privadas", *RL*, Tomo II, 1988.

-- "Principio *pro operario*, condición más beneficiosa y autonomía colectiva", *RL*, núm 6, 1991.

-- "Comité Intercentros y representación de "independientes", *RL*, núm. 2, 1991.

-- "Discriminación por razón de sexo y embarazo de la trabajadora", *RL*, núm. 1, 1991.

-- "Discriminación de la mujer y tutela antidiscriminatoria", *RL*, núm. 3, 1992.

-- "Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", *RL*, Tomo I, 1992.

-- "Los límites constitucionales de la contratación colectiva", *RL*, núm. 8, 1992.

-- "Ley y convenio colectivo en la reforma del mercado de trabajo", *RL*, Tomo II, 1993.

-- "La flexibilización de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones", AA.VV.: *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, Madrid (MTSS), 1993.

-- "Discriminación, igualdad de trato y acción positiva", *RL*, núm. 22, 1995.

**RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y CRUZ VILLALON, J.:** "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", *RL*, núm. 1, 1987.

**RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.E.:** *Igualdad y discriminación*, Madrid (Tecnos), 1986.

**RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y DEL REY GUANTER, S.:** "El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley", AA.VV.: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba (Caja de Ahorros y Monte de Piedad), 1983.

**RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.:** "La edad como impedimento para la entrada al trabajo ¿cuándo está justificada?", *REDT*, núm. 38, 1989.

-- "Protección de la salud y seguridad en el trabajo y trabajo temporal", *RL*, Tomo II, 1992.

-- *Cesión de trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal*, Madrid (MTSS), 1992.

-- "Las empresas de trabajo temporal en la Comunidad Europea", *AL*, Tomo I, 1993.

-- *Las empresas de trabajo temporal en España*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994.

-- "La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español del trabajo", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, (VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E., Coords.), 1994.

-- *La presunción de existencia del contrato de fijo*, Madrid (Cívitas), 1995.

**RODRIGUEZ SANTOS, B.; CEBRIAN BADIA, F.J. y AVILA ROMERO, M.:**

"Proceso sobre clasificación profesional", AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Valladolid (Lex Nova), Tomo III, 1991.

**RODRIGUEZ ZAPATA, J.:** "Los tratados internacionales y los controles de la constitucionalidad", *RDA*, núm. 30, 1981.

**ROMAN DE LA TORRE, M. D.:** *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid (Grapheus), 1992.

-- "Clasificación profesional y movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.

**ROMEU, F.:** *Las clases trabajadoras en España*, Madrid (Tecnos), 1970.

**ROJAS RIVERO, G. P.:** *Traslado y desplazamiento de trabajadores*, Madrid (MTSS), 1993.

**ROJO, A.:** "Africanos y paquistaníes en las minas de carbón leonesas: Los negros en un trabajo de negros", *Organo del Instituto de Estudios Leoneses*, León, núms. 318-319-320, 1981.

**ROQUETA BUJ, R.:** *El trabajo de los artistas*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

**ROZAS VALDES, J.A.:** *Rendimientos del trabajo en especie*, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1994.

**RUANO ALBERTOS, S.:** *La excedencia voluntaria no causal en el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Colex), 1995.

**SAEZ LARA, C.:** *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid (MTSS), 1992.

-- "Las discriminaciones indirectas en el trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 6, 1995.

**SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.:** *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao (Deusto), 1969.

-- "Los Reglamentos de Régimen Interior y el Estatuto de los Trabajadores", *DL*, núm. 6, 1982.

-- "Reconversión industrial y empleo", AA.VV.: *Empleo y crisis económica*, Madrid (MTSS), 1982.

-- "La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto", *REDT*, núm. 16, 1983.

-- "Dictamen sobre utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal, como causa de despido", *RL*, núm. 0, 1984.

-- "Medidas laborales y de Seguridad Social en la reconversión industrial y crisis", *DL*, núm. 12, 1984.

-- "Medidas laborales y de Seguridad Social en la reconversión industrial", *DL*, núm. 12, 1987.

-- "La regulación del tiempo de trabajo en el ET", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

**SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. et altri:** *Prontuario de Derecho Laboral*, 2ª edición, Madrid (Cívitas), 1995.

**SALA FRANCO, T.:** *La movilidad del personal dentro de la empresa*, Madrid (Tecnos), 1973.

-- "La eficacia jurídica de los convenios colectivos en el Estatuto de los trabajadores", AA.VV.: *Jornadas de Estudio sobre el Estatuto de los Trabajadores de Profesores españoles de Derecho de Trabajo*, Madrid (IES), 1981.

-- "Las Ordenanzas laborales y el Derecho del trabajo postconstitucional", *RL*, núm. 0, 1984.

-- *El régimen jurídico del pluriempleo en el ordenamiento español*, Madrid (IELSS), 1985.

-- "Dictamen acerca de la vigencia del Convenio núm. 140 OIT sobre `licencia pagada de estudios", *RL*, núm. 1, 1985.

-- "La descentralización del trabajo", en DURAN LOPEZ, F.; MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T.: *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, 1987.

-- "Movilidad funcional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), Tomo VIII, 1988.

-- "El sistema español de representación de los trabajadores", *Rev. Treb.*, núm. 9, 1989.

-- "Movilidad funcional en Derecho español", *RL*, núms. 6 y 7, 1990.

-- "El sistema constitucional de representación de los trabajadores", AA.VV.: *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1991.

-- "La jornada partida", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

-- "La claves para una reforma de la regulación de la movilidad funcional", *RL*, núms. 16-17, 1993.

-- *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valencia (CISS), 1994.

-- "La movilidad funcional", *RL*, núms. 17-18, 1994.

-- "La movilidad funcional", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (coordinadores VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994.

-- "La suplencia o derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

**SALA FRANCO, T. et altri:** *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1992.

-- *Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994. -- *Derecho del Trabajo*, 9ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1995.

**SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I.:** *Derecho sindical*, 3ª edición, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1994.

**SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F.:** *Comentarios a la Ley de prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 1996.

**SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J.M.:** "La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a los supuestos de cambio de unidad", *REDT*, núm. 35, 1988.

**SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F.:** *La modificación de la prestación de trabajo*, Bilbao (Ediciones Deusto), 1991.

**SALA FRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M.:** "El concepto de centro de trabajo (Problemas interpretativos del art. 1.5 ETT)", *AL*, Tomo I, 1985.

-- "El centro de trabajo: configuración legal", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo I, Madrid (Edersa), 1990.

**SALABER PARRAMON, R.:** *Las Sociedades Laborales en el marco del desarrollo económico y social español*, Madrid (MTSS), 1987.

**SALCEDO BELTRAN, M.C.:** "La responsabilidad en materia de seguridad e higiene en las contratas y subcontratas de obras y servicios", *Comunicación presentada a las XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Málaga, 1995.

**SALVADOR PEREZ, F.:** "Las modalidades de previsión social voluntaria y sus relaciones con la Seguridad Social", *REDT*, núm. 43, 1991.

**SAMPEDRO GUILLARMON, V.:** "Los supuestos del salario en especie", AA.VV.: *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL), 1993.

**SANCHEZ RODRIGUEZ, L.I.:** *El proceso de celebración de los Tratados internacionales*, Madrid (Internatonal Law Asociation), 1984.

**SANTIAGO REDONDO, K.:** "Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores", *RL*, Tomo II, 1991.

**SANTOS FERNANDEZ, R. y TORRENTE GARI, S.:** "Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo", *AL*, núm. 10, 1995.

**SÈGURET, M.C.:** "¿Mejorarán algún día las condiciones de trabajo de las mujeres", *Revista Internacional del Trabajo*, volumen CII, núm. 3, 1983.

**SELWYN, N.:** *Law of Health and Safety at Work*, Londres (Butterworths), 1982.

**SEMPERE NAVARRO, A.V.:** "Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas" (I y II), *RPS*, núms. 130 y 131, 1981.

-- "Resolución del vínculo laboral y período de prueba", *REDT*, núm. 6, 1981.

-- "Notas sobre la costumbre laboral", *REDT*, núm. 10, 1982.



-- "Las fuentes del Derecho del Trabajo", AA.VV.: *La obra científica de Manuel Alonso Olea*, Murcia (Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia), 1983.

-- "Sobre no discriminación y pensiones de viudedad", AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid (MTSS), 1985.

-- *Régimen Jurídico de las Mutuas Patronales*, Madrid (Cívitas), 1986.

-- "Discriminación y trabajo femenino en la minería", *RL*, Tomo I, 1987.

-- "La Ley 3/1989, sobre maternidad o igualdad de trato de la mujer trabajadora. Nota crítica", *RL*, núm. 5, 1989.

-- "La preparación del contrato de trabajo", *DL*, núm. 34, 1991.

-- "Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa", *TS*, núm. 63, 1996.

**SEMPERE NAVARRO, A.V. y CASTRO ARGÜELLES, M.A.:** "La prescripción de las faltas laborales y su interrupción por el ejercicio de acciones penales", *Doctrina judicial, La Ley*, núm. 13, 1993.

**SEMPERE NAVARRO, A.V. y CAVAS MARTINEZ, F.:** *Jurisprudencia Social. Unificación de Doctrina 1993-1994*, Pamplona (Aranzadi) 1995.

**SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJAN ALVAREZ, J.:** "La extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente del trabajador y su discutible indemnización", *RL*, núm. 7, 1994.

**SEMRA BIEDMA, R.:** "Despidos individuales y plurales", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994* (coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Madrid, (Marcial Pons), 1995.

**SEN RODRIGUEZ, L.C.:** *La Minería leonesa del carbón 1764-1959. Una historia económica*, León (Universidad de León), 1993.

**SERRANO CARVAJAL, J.:** "La acción sindical en la empresa", *REDT*, núm. 25, 1986.

**SERRANO GIMENEZ, I.:** "Algunas modalidades de salario en especie", AA.VV.: *Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases*, Madrid (Facultad de Derecho. Universidad de Madrid), 1971.

**SHUBERT, A.:** *Hacia la Revolución. Orígenes sociales del movimiento obrero en Asturias, 1860-1934*, Barcelona, 1984.

**SIA-FAES INTRIAGO, M.:** *La minería de la hulla en Asturias (un análisis histórico)*, Oviedo (Universidad), 1979.

**SIERRA LOPEZ, J.:** "Políticas energéticas comunitarias: el carbón", *Industria Minera*, núm. 325, 1993.

**SOTO CARMONA, A.:** *Trabajo industrial en la España contemporánea 1874-1936*

**SUAREZ FERNANDEZ, A.:** "Comentario del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo", *La Ley*, núm. 3892, 19 de octubre de 1995.

**SUAREZ GONZALEZ, F.:** "Contrato de trabajo de las mujeres", en AA.VV.: *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid (Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo), 1965.

-- *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Madrid (IEP), 1967.

-- *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los trabajadores*, Madrid (Círculo de empresarios Pirámide), 1980.

**TOLIVAR FAES, J.:** *Historia de la Medicina en Asturias* (Ayala Ediciones), 1976.

**TORRENTES MARGALEFF, J.:** "El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: criterios jurisprudenciales", *AL*, Tomo II, 1991.

**TORTUERO PLAZA, J.L.:** *La incapacidad temporal para el trabajo en la Seguridad Social*, Tesis inédita, 1987.

-- "La incapacidad laboral temporal: contingencias y situaciones protegidas", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**TREMPE, R.:** *Les mineurs de Carmaux 1984-1914*, París (Les éditions ouvrières), 1971.

**TREU, T.:** "La negociación colectiva de empresa: estructura y procedimiento (I)", *RL*, núm. 2, 1987.

**TSUGHIGANE, R. y DODGE, N.:** *Economic Discrimination Against Women in the Unites States*, 2ª edición, Massachussets (Lexington Books, D. C. Heath and Company), 1975.

**TUDELA CAMBRONERO, G.:** "Transgresión de la buena fe, utilización del crédito horario y cumplimiento de deberes laborales, por los representantes de los trabajadores", *RL*, núm. 8, 1985.

**UAGLIONONE, L.:** "Mujeres, trabajo y discriminaciones por sexo", *RL*, núms. 15-16, 1991.

**UCELAY RIPOLLES, M.:** *Previsión y Seguros Sociales*, Madrid (Gráficas González), 1955.

**UFFICIO DEL LAVORO:** *Il lavoratori delle miniere*, Roma (Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio), 1909.

**USUNARIZ, U.:** "Sugerencias de los empresarios mineros españoles para una política minera comunitaria", *Industria Minera*, núm. 281, 1988.

**DEL VAL Y DE LA FUENTE, E.:** Prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995): derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores", *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996.

**VALDEOLIVAS GARCIA, Y.:** "Efectos de un pacto de modificación sustancial de condiciones de trabajo sobre la vigencia de una ordenanza laboral", *RL*, núm. 18, 1987.

-- "Pausas intra-jornada" y "Descansos inter-jornadas", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

**VALDES DAL-RE, F.:** "La ruptura del principio de correspondencia función-categoría", *RPS*, núm. 103, 1974.

-- *Las Cooperativas de Producción*, Madrid (Montecorvo), 1975.

-- "Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos", *RPS*, núm. 109, 1976.

-- "Servicios públicos de empleo y contratación laboral", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983.

-- "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", *RPS*, núm. 137, 1983.

-- *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (ACARL), 1988.

-- "El paradigma legal en la negociación colectiva", *RL*, núms. 6-7, 1990.

-- "Negociación colectiva y principio de unidad de empresa", *RL*, núm. 17, 1991.

-- "Normas estructurales", AA.VV.: *Comentarios al Convenio General de la Construcción*, Madrid (Fundación de Anastasio García), 1993.

-- "Algunos aspectos de la reforma en el marco de la negociación colectiva", AA.VV.: *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coords. VALDES DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.), Madrid (La Ley), 1994.

-- "Los despidos por causa económica", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral* (dir. VALDES DAL-RE, F.), Valladolid (Lex Nova), 1994.

-- "Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición (y II)", *RL*, núm. 7, 1995.

-- "Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición", AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

-- "La compleja estructura contractual de la ordenación de la formación profesional continua", *RL*, núm. 14, 1995.

**VALDES DE LA VEGA, B.:** "Sobre las discriminaciones por razón de sexo", *REDT*, núm. 35, 1988.

**DEL VALLE MENENDEZ, A.:** Análisis de la problemática del sector minero desde el punto de vista empresarial", AA.VV.: *II Curso de Economía Leonesa. Presente y futuro de la Minería leonesa del carbón*, León (Universidad de León), 1993.

--"Introducción al desarrollo histórico del Derecho minero español", *Industria Minera*, núm. 238, 1984.

**DEL VALLE VILLAR, J.M.:** *La extinción del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador*, Madrid (Ministerio de Justicia), 1988.

**VALTICOS, N.:** *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 1977.

**VAZQUEZ GONZALEZ, I. y MATEOS BEATO, A.:** "La delimitación de competencias en materia de seguridad e higiene entre la policía minera y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social", *Información y documentación para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 1, 1990.

**VAZQUEZ MATEO, F.:** "Grupo de empresas y derecho individual del trabajo. Introducción al Derecho del Trabajo de la Concentración", *DL*, núm. 94, 1985.

-- "Seguridad, Higiene y Salud ante las nuevas tecnologías (condicionamientos, factores y riesgos)", *Salud y Trabajo*, núm. 68, 1988.

**VIDA SORIA, J.:** *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (IES), 1965.

-- "Suspensión del contrato de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Dir. E. BORRAJO), Madrid (Edersa), Tomo IX, Volumen I, 1983.

-- "La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo", *TS*, núms. 44-45, 1994.

**VIDAL, V.:** *Explotación de minas*, Tomo I y II (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966.

-- *Explotación de minas, Métodos, energía y servicios del exterior*, (traducido por GARCIA GONZALEZ, A.), Barcelona (Omega), 1966.

**VIGLIANI, E. C.:** "Silicosis", AA.VV.: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Oficina Internacional del Trabajo), Volumen III, Madrid (MTSS), 1989.

**DE LA VILLA GIL, L.E.:** "Los deberes éticos del contrato de trabajo", *RDT*, núm. 38, 1960.

-- "Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga", AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1980.

-- "Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas", *RPS*, núm 144, 1984.

-- "El concepto de hora extraordinaria", AA.VV.: *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

**DE LA VILLA GIL, L.E.; GARCIA BECEDAS, G. y GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.:** *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Centro de estudios Ramón Areces), 1991.

**VINUESA ALADRO, A.:** "La clasificación profesional", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Dir. E. BORRAJO), Tomo IV, Madrid (Edersa), 1983.

-- "Categoría profesional y ascensos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1985.

-- "Ascensos", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (dir E. BORRAJO), Tomo V, Madrid (Edersa), 1988.

**WIEACKER, F.:** *El principio general de la buena fé*, Madrid (Cuadernos Cívitas), 1982.

**YANINI BAEZA, J.:** "Aspectos diferenciadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón", *TS*, núm. 58, 1995.

**ZAVALA RODRIGUEZ, C.J.:** *Fusión y escisión de sociedades*, Buenos Aires (Depalma), 1976.





## **ANEXO**

Relación, por orden cronológico, de Convenios Colectivos mineros revisados, distinguiendo los de ámbito provincial y de empresa. Se desea aclarar que las remisiones efectuadas a los convenios colectivos se refieren, en cada caso, al último que aparece en la presente relación -esto es, al más próximo en el tiempo- a no ser que se especifique lo contrario.

### **Convenios Colectivos provinciales:**

#### **ASTURIAS:**

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 9 de abril de 1985, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 13 de agosto de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 14 de mayo de 1986, C. para Minas de Carbón (B.O.P. 17 de julio de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 30 de abril de 1987, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 23 de julio de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 7 de noviembre de 1989, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 5 de enero de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 26 de abril de 1990, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 11 de agosto de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 25 de mayo de 1992, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 15 de junio de 1992).

**LEON:**

--Res. de la Dir. Prov. de León s/fecha, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 12 de junio de 1984).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 9 de julio de 1987, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 31 de julio de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 5 de abril de 1988, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 20 de abril de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 6 de marzo de 1989, revisión del C. de 9 de abril de 1987 para Minas de Antracita (B.O.P. 8 de abril de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 19 de abril de 1989, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 16 de mayo de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 7 de febrero de 1990, revisión del C. de 19 de abril de 1989 (B.O.P. 22 de febrero de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 9 de mayo de 1990, revisión del C. de 19 de abril de 1989 para Minas de Antracita (B.O.P. 29 de mayo de 1990). --Res. de la Dir. Prov. de León de 9 de mayo de 1990, C. Colectivo Provincial de Minas de Antracita (B.O.P. 29 de mayo de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 12 de junio de 1991, C. para Minas de Antracita (B.O.P. 2 de agosto de 1991).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 14 de mayo de 1993, C. Colectivo Provincial de Minas de Antracita (B.O.P. 31 de mayo de 1993).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 28 de junio de 1994, C. Provincial de Minas de Carbón (B.O.P. 20 de julio de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 29 de junio de 1995, C. Provincial de Minas de León (B.O.P. 1 de agosto de 1995)

**PALENCIA:**

--Res. de la Dir. Prov. de Palencia de 27 de mayo de 1986, C. para Minas de Antracita y Hulla (B.O.P. 6 de junio de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de Minas de Palencia de 22 de junio de 1988, C. para Minas de Hulla y Antracita (B.O.P. 15 de julio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de Palencia de 5 de junio de 1990, C. para Minas de Antracita y Hulla (B.O.P. 15 de junio de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de Palencia de 3 de junio de 1991, C. para Minas de Antracita y Hulla (B.O.P. 14 de junio de 1991).

--Res. de la Dir. Prov. de Palencia de 11 de julio de 1994, C. Colectivo para Minas de Antracita y Hulla (B.O.P. 26 de julio de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de Palencia de 20 de junio de 1995, C. Colectivo para Minas de Antracita y Hulla (B.O.P. 16 de agosto 1995).

**Convenios Colectivos de Empresa.****ASTURIAS:**

\* *Antracitas de Gillón, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 22 de diciembre de 1992, C. Colectivo de la empresa Antracitas de Gillón, S.A. (B.O.P. 20 de enero de 1993).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 10 de julio de 1995, C. Colectivo de la Empresa Antracitas de Gillón, S.A. (B.O.P. 16 de agosto de 1995).

\* *Cía. Minera Jove, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias, C. Colectivo de la empresa Cía. Minera Jove, S.A. (B.O.P. 16 de abril de 1993).

\* *Hulleras de Langreo, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 17 de agosto de 1993, C. Colectivo de la empresa Hulleras de Langreo, S.A. (B.O.P. 25 de octubre de 1993).

\* *Empresa Nacional Hulleras del Norte, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 1 de abril de 1992, C. Colectivo de la Empresa Nacional HUNOSA (B.O.P. 20 de abril de 1992).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 21 de junio de 1994, C. Colectivo 1995/1997 de la Empresa Nacional HUNOSA (B.O.P. 8 de agosto de 1994).

\* *Industrial y Comercial Minera, S.A. (INCOMISA):*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 18 de febrero de 1992, C. Colectivo de la empresa Industrial y Compañía Minera, S.A. (B.O.P. 16 de marzo de 1992).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 14 de julio de 1995, C. Colectivo de la Empresa Industrial y Comercial Minera, S.A. (B.O.P. 2 de agosto de 1995).

\* *Minas de Figaredo, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 14 de marzo de 1985, C. Colectivo para la empresa Minas de Figaredo, S.A. (B.O.P. 28 de mayo de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 27 de abril de 1992, C. Colectivo para la empresa Minas de Figaredo, S.A. (B.O.P. 15 de mayo de 1992).

\* *Minero Siderúrgica de Ponferrada, S.A. (MSP):*

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 6 de marzo de 1985, C. Colectivo de la Empresa M.S.P., S.A. para la "Mina La Camocha" (B.O.P. 19 de abril de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 18 de febrero de 1986, Revisión del C. Colectivo de 6 de marzo de 1985 de la Empresa M.S.P., S.A. para la "Mina La Camocha" (B.O.P. 5 de mayo de 1986).

--Res de la Dir. Prov. de Asturias de 14 de abril de 1987, C. Colectivo de la Empresa M.S.P., S.A. para la "Mina La Camocha" (B.O.P. 23 de junio de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 4 de julio de 1990, C. Colectivo de la Empresa M.S.P., S.A. para la "Mina La Camocha" (B.O.P. 5 de noviembre de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de Asturias de 11 de julio de 1994, C. Colectivo de la Empresa MSP, S.A. para la "Mina La Camocha" (B.O.P. 22 de agosto de 1994).

### **CIUDAD REAL:**

\* *Empresa Carbonífera del Sur, S.A. (ENCASUR):*

--Res. de la Dir. Prov. de Ciudad Real de 3 de diciembre de 1992, C. Colectivo entre ENCASUR y los trabajadores de su centro minero de Puertollano (B.O.P. 21 de diciembre de 1992).

--Res. de la Dir. Prov. de Ciudad Real de 22 de febrero de 1994, C. Colectivo del centro minero de Puertollano de ENCASUR (B.O.P. 4 de marzo de 1994).

### **CORDOBA:**

\* *Empresa Carbonífera del Sur, S.A. (ENCASUR):*

--Res. de la Dir. Prov. de Córdoba de 7 de marzo de 1994, C. Colectivo del Centro Minero de Peñarroya de ENCASUR (B.O.P. 19 de marzo de 1994).

--Res. de la Junta de Andalucía, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, de 18 de julio de 1995, C. Colectivo del Centro Minero de Peñarroya de ENCASUR (B.O.P. 15 de septiembre 1995)

**LA CORUÑA:**

\* *SGL Carbón, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de La Coruña de 5 de septiembre de 1995, C. Colectivo de la Empresa SGL Carbón, S.A. (B.O.P. 26 de septiembre de 1995)

**LEON:**

\* *Antracitas del Bierzo, S.L.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 14 de mayo de 1987, C. Colectivo para la Empresa Antracitas del Bierzo, S.L. (B.O.P. 28 de julio de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 15 de enero de 1988, C. Colectivo para la Empresa Antracitas del Bierzo, S.L. (B.O.P. 9 de junio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 31 de enero de 1989, C. Colectivo para la Empresa Antracitas del Bierzo, S.L. (B.O.P. 4 de abril de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 16 de julio de 1992, C. Colectivo para la Empresa Antracitas del Bierzo, S.L. (B.O.P. 25 de agosto de 1992).

\* *Antracitas de Gaiztarro, S.A.:*

--Res. de Dir. Prov. de León de 13 de marzo de 1985, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 25 de marzo de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 5 de agosto de 1986, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 19 de agosto de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 21 de abril de 1987, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 4 de mayo de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 27 de mayo de 1988, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 17 de junio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 27 de febrero de 1989, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 21 de marzo de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 24 de mayo de 1990, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Gaiztarro, S.A. (B.O.P. 6 de junio de 1990).

\* *Antracitas de Marrón, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 29 de mayo de 1987, C. Colectivo para la Empresa Antracitas de Marrón, S.A. (B.O.P. 13 de junio de 1987).

\* *Coto Minero del Sil, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 30 de junio de 1995, C. Colectivo para la Empresa Coto Minero del Sil, S.A. (B.O.P. de 1 de agosto de 1995).

\* *Hijos de Baldomero García, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 3 de noviembre de 1987, C. Colectivo para la Empresa Hijos de Baldomero García, S.A. (B.O.P. 11 de noviembre de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 14 de junio de 1988, C. Colectivo para la Empresa Hijos de Baldomero García, S.A. (B.O.P. 7 de julio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 13 de junio de 1991, C. Colectivo para la Empresa Hijos de Baldomero García, S.A. (B.O.P. 2 de agosto de 1991).

\* *Hulleras de Sabero y Anexas, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 13 de marzo de 1985, C. Colectivo para la Empresa Hulleras de Sabero y Anexas, S.A. (B.O.P. 29 de mayo de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 10 de julio de 1986, C. Colectivo para la Empresa Hulleras de Sabero y Anexas, S.A. (B.O.P. 5 de agosto de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 19 de junio de 1987, C. Colectivo para la Empresa Hulleras de Sabero y Anexas, S.A. (B.O.P. 7 de julio de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 28 de junio de 1988, C. Colectivo para la Empresa Hulleras de Sabero y Anexas, S.A. (B.O.P. 20 de julio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 10 de agosto de 1990, C. Colectivo para la Empresa Hulleras de Sabero y Anexas, S.A. (B.O.P. 30 de agosto de 1990).

*\* Minas de Ventana, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 9 de abril de 1986, C. Colectivo para la Empresa Minas de Ventana, S.A. (B.O.P. 17 de abril de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 23 de mayo de 1991, C. Colectivo para la Empresa Minas de Ventana, S.A. (B.O.P. 2 de julio de 1991).      -Res. de la Dir. Prov. de León de 14 de junio de 1993, C. Colectivo para la Empresa Minas de Ventana S.A. (B.O.P. 8 de julio de 1993).

*\* Minero Siderúrgica de Ponferrada, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 18 de julio de 1985, C. Colectivo para la Empresa M.S.P., S.A. (B.O.P. 30 de julio de 1985).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 21 de febrero de 1986, C. Colectivo para la Empresa M.S.P., S.A. (B.O.P. 27 de febrero de 1986).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 14 de mayo de 1987, C. Colectivo para la Empresa M.S.P., S.A. (B.O.P. 26 de mayo de 1987).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 9 de junio de 1988, C. Colectivo para la Empresa M.S.P., S.A. (B. O.P. 28 de junio de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 8 de agosto de 1990, C. Colectivo para la Empresa M.S.P., S.A. (B.O.P. 21 de agosto de 1990).

*\* Sociedad Anónima Hullera Vasco Leonesa:*

--Res. de la Dir. Prov. de León de 18 de mayo de 1987, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. 2 de junio de 1987).



--Res. de la Dir. Prov. de León de 21 de julio de 1988, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. 16 de agosto de 1988).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 19 de abril de 1989, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. 15 de mayo de 1989).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 3 de mayo de 1990, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. 14 de mayo de 1990).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 23 de enero de 1992, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. 5 de febrero de 1992).

--Res. de la Dir. Prov. de León de 19 de Julio de 1995, C. Colectivo para la Empresa S.A. Hullera Vasco Leonesa (B.O.P. de 9 de agosto de 1995).

### **LERIDA:**

\* *Minera del Bajo Segre, S.A. (MIBSSA):*

--Res. de la Dir. Prov. de Lérida de 24 de noviembre de 1993, C. Colectivo para la empresa MIBSSA (B.O.P. 23 de diciembre de 1993).

\* *Unión Minera Ebro Segre, S.A. (UMESA):*

--Res. de la Dir. Prov. de Lérida de 27 de octubre de 1993, C. Colectivo entre la empresa UMESA y los trabajadores de la misma, correspondiente al año 1993 (B.O.P. 23 de noviembre de 1993).

--Res. de la Dir. Prov de Lérida de 3 de febrero de 1995, C. Colectivo para la Empresa Unión Minera Ebro Segre, S.A. UMESA (B.O.P. 21 de febrero de 1995).

### **PALMA DE MALLORCA:**

\* *Lignitos, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Palma de Mallorca de 24 de julio de 1995, C. Colectivo para la Empresa Lignitos, S.A. (B.O.C.A.I.B. 12 de agosto de 1995).

### **PONTEVEDRA:**

\* *Lignotock, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Pontevedra de 23 de junio de 1995, C. Colectivo de la Empresa Lignotock, S.A. (D.O.G. 1 de septiembre de 1995).

### **TERUEL:**

\* *Compañía General Minera de Teruel, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 28 de junio de 1993, C. Colectivo de la empresa Compañía General Minera de Teruel, para su centro de trabajo Agrupación Luisa, mina "Carlos e Indiferente" (B.O.P. 12 de julio de 1993).

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 1 de agosto de 1994, C. Colectivo de la empresa Compañía General Minera de Teruel, S.A. para su centro de trabajo Agrupación Luisa, mina "Carlos e Indiferente" (B.O.P. 17 de agosto de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 11 de agosto de 1995, C. Colectivo de la Compañía General Minera de Teruel S.A., para su centro de trabajo Agrupación Luisa, Mina "Carlos e Indiferente" (B.O.P. 23 de agosto de 1995).

\* *Empresa Aragón Minero, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 14 de junio de 1993, C. Colectivo de la Empresa Aragón Minero, S.A., centro de trabajo de Calanda y Ariño (B.O.P. 25 de junio de 1993).

\* *Empresa Minas de Teruel, S.L.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 26 de julio de 1994, C. Colectivo de la Empresa Minas de Teruel, S.L., para la Explotación de Mina "Elvira" (Cielo Abierto) (B.O.P. 12 de agosto de 1994).

--Res. de la Diputación General de Aragón Servicio Provincial de Bienestar Social y Trabajo de 17 de agosto de 1995, C. Colectivo de la Empresa Minas de Teruel, S.L., para su centro de trabajo "Mina Elvira" (B.O.P. 28 de agosto de 1995).

*\* Empresa Sociedad Anónima Catalano-Aragonesa (SAMCA):*

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 18 de mayo de 1994, C. Colectivo de la Empresa SAMCA para su Centro de Trabajo lavadero "La Val" (B.O.P. 25 de mayo de 1994)

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 18 de mayo de 1994, C. Colectivo de la Empresa SAMCA para su Centro de Trabajo "Alcorisa" (B.O.P. 27 de mayo de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 18 de mayo de 1994, C. Colectivo de la Empresa SAMCA para su Centro de Trabajo de Mina "Sierra de Arcos" (B.O.P. 30 de mayo de 1994).

*\* Minas de Escucha, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 29 de junio de 1992,  
C. Colectivo de empresa de Minas de Escucha, S.A. en su Centro de Trabajo "Minas Aún Hay Caso" (B.O.P. 5 de agosto de 1992).

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 8 de abril de 1994, C. Colectivo de empresa Minas de Escucha, S.A. en su Centro de Trabajo "Minas Aún Hay Caso" (B.O.P. 18 de abril de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de Teruel de 8 de abril de 1994, C. Colectivo de empresa de Minas de Escucha, S.A. en su Centro de Trabajo "Minas Aún Hay Caso" (B.O.P. 22 de abril de 1994).

*\* Minera Martín Aznar, S.A.*

--Res. de la Dir. Prov de Teruel de 29 de junio de 1995, C. Colectivo de la Empresa Minera Martín Aznar, S.A., en su Centro de Trabajo "Mina Concepción" (B.O.P. 17 de agosto de 1995).

### **TOLEDO:**

*\* Minas de Gador, S.A.:*

--Res. de la Junta de la Comunidad de Castilla-La Mancha, Consejería de Industria y Trabajo, de 18 de septiembre de 1995, C. Colectivo de la Empresa Minas de Gador, S.A. para su centro de trabajo de Yuncos (B.O.P. 29 de septiembre de 1995).

### **ZARAGOZA:**

*\* La Carbonífera del Ebro, S.A.:*

--Res. de la Dir. Prov de Zaragoza de 27 de septiembre de 1993, C. Colectivo de la empresa La Carbonífera del Ebro, S.A. (B.O.P. 9 de octubre de 1993).

--Res. de la Dir. Prov. de Zaragoza de 27 de junio de 1994, C. Colectivo de la empresa La Carbonífera del Ebro, S.A. (B.O.P. 13 de julio de 1994).

--Res. de la Dir. Prov. de Zaragoza de 5 de julio de 1995, C. Colectivo de la Empresa La Carbonífera del Ebro, S.A. (B.O.P. 25 de agosto de 1995).