

Gallego Gallego, Luis.
 García Cano, Alfonso.
 García Magán, Julio.
 Herrero Juan, Luis.
 López Lubián, Juan Ignacio.
 Martín Ayala, José Manuel.
 Miranda Hita, Jesús S.
 Núñez Pérez, José María.
 Peirats Cuesta, Vicente.
 Pelecha Zozaya, Francisco.
 Pérez Martínez, José María.
 Sánchez Sánchez, Miguel Angel.
 Serena Puig, José María.
 Serrano López, Roberto.
 Silvar Formoso, Bárbara.
 Torrent Vila, Jordi.

El sorteo público, por el Tribunal calificador, para asignar a cada uno de los admitidos al curso los temas de las Memorias objeto de la prueba tercera de las previstas en el apartado 9 de la Resolución de 23 de enero de 1996, tendrá lugar en el edificio A del Instituto de Estudios Fiscales (avenida Cardenal Herrera Oria, 378, Madrid) el día 13 de mayo de 1996, a las trece horas.

Madrid, 19 de abril de 1996.—El Subsecretario, Juan Antonio Blanco-Magadán y Amutio.

9178 *RESOLUCION de 19 de abril de 1996, de la Subsecretaría, por la que se eleva a definitiva la relación provisional de solicitudes presentadas y excluidas para el cuarto curso de Inspección de los Servicios del Ministerio de Economía y Hacienda.*

Finalizado el plazo concedido por la Resolución de esta Subsecretaría de 26 de marzo de 1996, para la interposición por parte de los solicitantes excluidos de la oportuna reclamación, se acuerda elevar a definitiva la lista provisional de solicitudes de admisión presentadas, hecha pública en los tabloneros de anuncios de la Escuela de la Hacienda Pública del Instituto de Estudios Fiscales, de la Inspección General de Economía y Hacienda y del Servicio de Auditoría Interna de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Madrid, 19 de abril de 1996.—El Subsecretario, Juan Antonio Blanco-Magadán y Amutio.

9179 *RESOLUCION de 12 de abril de 1996, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se acuerda incrementar el fondo destinado a premios de primera categoría de «El Gordo de la Primitiva» del concurso 4/96, a celebrar el 28 de abril de 1996.*

De acuerdo con la norma 77 de las que regulan los concursos de pronósticos de la Lotería Primitiva, aprobadas por Resolución de este Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado de 27 de septiembre de 1993 («Boletín Oficial del Estado» número 234, del 30), el fondo de 940.169.762 pesetas, correspondiente a premios de primera categoría del concurso extraordinario 3/96 de «El Gordo de la Primitiva», celebrado el 31 de marzo de 1996, próximo pasado, y en el que no hubo acertantes de dicha categoría, se acumulará al fondo para premios de primera categoría del sorteo 4/96 de «El Gordo de la Primitiva», que se celebrará el día 28 de abril de 1996.

Madrid, 12 de abril de 1996.—La Directora general, Purificación Estesos Ruiz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9180 *RESOLUCION de 28 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 11 de marzo de 1996, dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta en el sector Minería del Carbón.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 11 de marzo de 1996 dictado por don Fernando Valdés Dal-Ré por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta en el sector Minería del Carbón, y del que han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Industrias Afines de UGT y Minerometalúrgica de CC.OO. y, de otro, la Federación Nacional de Empresarios de Minas del Carbón (CARBUNION), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 28 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

En la ciudad de Madrid, a 11 de marzo de 1996, Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, actuando con Arbitro nombrado por el Pleno de la referida Comisión en fecha 15 de enero de este mismo año y refrendado expresamente por las partes en conflicto, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón de 29 de enero de 1973. Han sido partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Industrias Afines de UGT y Minerometalúrgica de CC.OO. y, de otro, la Federación Nacional de Empresarios de Minas del Carbón (CARBUNION), representadas, respectivamente, por don Víctor Fernández, don Rafael Varea y don José Antonio González.

Antecedentes de hecho

Primero.—En fecha 10 de octubre de 1995 y como consecuencia de previa citación al efecto comparecieron, ante una comisión delegada del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), encargada de incentivar el proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas Laborales aún en vigor con vistas a evitar vacíos de regulación, una representación de las organizaciones sindicales FIA-UGT y CC.OO. así como de la asociación empresarial CARBUNION. Tal y como consta en el acta de dicha reunión, que por obrar en el expediente se da aquí por reproducida, los comparecientes acordaron iniciar un proceso de negociación enderezado a resolver los problemas de cobertura que en las materias relativas a estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones pudieran surgir en el sector de la minería de carbón a consecuencia de la derogación de la correspondiente Ordenanza en virtud de las previsiones contenidas en la disposición transitoria sexta del texto

refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Segundo.—En fecha 30 de octubre de 1995, tuvo lugar la constitución de la Mesa Negociadora del Acuerdo Nacional en el sector Minería del Carbón con la finalidad de evitar los problemas de cobertura normativa que pudieran surgir a raíz de la derogación, en fecha 31 de diciembre de 1995, de la Ordenanza del sector minero. La citada mesa celebró sesiones los días 14 y 28 de noviembre, 13, 21 y 27 de diciembre, todos ellos de 1995, y 4 y 10 de enero de 1996.

En esta última data, las partes constataron la imposibilidad de alcanzar acuerdo, decidiendo levantar el acta correspondiente y comunicar el fin de las negociaciones a la CCNCC.

Tercero.—El 15 de enero de 1996, el Pleno de la CCNCC acordó, por mayoría de sus miembros, que la solución a los posibles vacíos de cobertura que se producen como consecuencia de la pérdida de vigencia de la Ordenanza de Minas de Carbón fuera sustanciada mediante arbitraje.

Asimismo, acordó por mayoría que el referido arbitraje quedara sometido a las siguientes reglas:

1.º Designar como árbitro a don Fernando Valdés Dal-Ré, Presidente de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

2.º Establecer que el arbitraje recaiga sobre las siguientes materias: 1) Estructura profesional; 2) Estructura salarial; 3) Promoción profesional y económica, y 4) Poder disciplinario.

3.º Comunicar a las partes sociales afectadas estos acuerdos, dándoles un plazo de diez días hábiles a fin de que puedan designar por mutuo acuerdo otro u otros árbitros, así como reducir o ampliar las materias objeto de arbitraje.

4.º Transcurrido dicho plazo el árbitro u árbitros designados dispondrán de treinta días naturales para dictar el laudo.»

Cuarto.—En fecha 17 de enero de 1996, el Secretario de la CCNCC remite escrito a las partes en conflicto por el que se les da traslado del acuerdo mencionado en el antecedente anterior. En fecha 22 de enero, se envía nuevo escrito como consecuencia de haberse advertido error en la certificación del acuerdo del Pleno de la CCNCC de fecha 15 de enero, en el que se indica que el plazo de diez días hábiles al que se refiere el punto 3.º del meritado acuerdo ha de computarse «a partir de la fecha de recepción» de este segundo escrito.

Quinto.—En fecha 26 de enero de 1996, se reúne la mesa negociadora mencionada en el antecedente de hecho segundo. Conforme consta en el acta de esta reunión, la representación sindical manifiesta «aceptar la decisión que la CCNCC hizo de designar como árbitro a don Fernando Valdés Dal-Ré», exponiendo, en relación a las materias objeto de arbitraje, que éste habría de realizarse «sobre todas las materias que puedan producir vacíos normativos como consecuencia de la derogación de la Ordenanza». La representación de CARBUNION, de su lado, igualmente manifiesta aceptar la designación del mencionado árbitro, entendiéndolo que el arbitraje ha de quedar circunscrito a las concretas materias mencionadas en el punto 2.º del acuerdo de 15 de enero de 1995 adoptado por el Pleno de la CCNCC.

Mediante fax datado el 2 de febrero de 1996, la representación sindical comunica al Secretario de la CCNCC su posición en el presente arbitraje, expresada en la reunión habida en fecha 26 de enero. Por escrito de 5 de febrero de ese mismo año, el Director General de CARBUNION remite comunicación en la que se recoge su respectiva posición.

Sexto.—En fechas 13 y 23 de febrero, en la sede de la CCNCC, calle Alberto Aguilera 15/duplicado (Madrid) y previa citación efectuada al respecto, las organizaciones sindicales, parte de este arbitraje, comparecen en audiencia oral ante el árbitro, al que hacen entrega de un escrito de alegaciones, que obra en el expediente, en el que constan las propuestas sindicales para la regulación de las materias objeto de laudo arbitral. A juicio de los sindicatos comparecientes, las principales discrepancias se centran en relación con la estructura salarial y, más en concreto, respecto del suministro de carbón, expresamente regulado en los artículos 128 y siguientes de la Ordenanza Laboral. En el decir de las organizaciones sindicales, es ésta una contraprestación económica que, al margen de contar con un formidable arraigo social en las cuencas mineras, tiene una naturaleza estrictamente salarial, tal y como se desprende, entre otras razones, del tratamiento que los convenios colectivos hacen de aquélla.

Séptimo.—En fecha 15 de febrero, en la sede de la CCNCC y previa citación al respecto, comparece ante el árbitro una representación de la asociación empresarial CARBUNION, que hace entrega de su escrito de alegaciones, que obra en el expediente, en el que constan, entre otros documentos, sus propuestas para la regulación de las materias objeto de laudo arbitral. Tras expresar la importante coincidencia existente con los sindicatos respecto de los puntos relativos a estructura profesional, pro-

mocción profesional y económica y régimen de faltas y sanciones, concretada durante el proceso de negociación de un Acuerdo Nacional en el sector, CARBUNION expone que, a su juicio, el laudo ni debe cuantificar los conceptos retributivos, ya que ello no pertenece a la estructura salarial, ni pronunciarse sobre el suministro de carbón por cuanto el mismo no tiene naturaleza de salario, tal y como se demuestra por los siguientes extremos: la derogada Ordenanza lo trata en un Capítulo distinto al retributivo; no se tiene en cuenta a efectos de determinación de los salarios normalizados y su eventual condición salarial, ha sido desestimada por la jurisprudencia y doctrina judicial así como por la Administración de Seguridad Social.

Octavo.—En fecha 5 de marzo y bajo la presidencia del árbitro, se reúnen en la sede de la CCNCC las partes del presente conflicto. Iniciada la sesión, el árbitro ofrece a las partes la posibilidad de aproximar posiciones en las materias relativas a estructura profesional, promoción profesional y económica y régimen disciplinario. Como consecuencia de dicha sesión, se alcanzan los siguientes acuerdos:

1.º La representación patronal acepta, con algunas modificaciones, la propuesta de clasificación profesional, incluido el nomenclátor, elaborada por los sindicatos.

2.º Sobre la base del documento elaborado en las negociaciones previas, se obtiene acuerdo en materia de régimen disciplinario, cuya denominación será la de «Código de conducta».

3.º En lo que concierne a la promoción profesional, la representación empresarial acepta que la regulación de la misma sea la contenida, indistintamente, en la derogada Ordenanza de Trabajo de la Minería de Carbón (artículos 20 a 29) o en el proyecto de Acuerdo Interprofesional para la derogación de las Ordenanzas de Trabajo elaborado en noviembre de 1995 por el Presidente de la CCNCC a petición conjunta de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales más representativas a nivel nacional. Finalmente, se acuerda mantener el tratamiento de la Ordenanza.

Noveno.—El presente laudo se ha dictado dentro del plazo establecido por el acuerdo de 15 de enero de 1996 del Pleno de la CCNCC.

Fundamentos

Primero.—Tal y como ha quedado reflejado en los antecedentes de hecho, el presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta ET, en la redacción introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Con ello quiere significarse, primeramente, que dicho procedimiento ha ido precedido por los trámites que ordena la referida norma, señaladamente y en lo que ahora interesa mencionar, los tres siguientes. El primero, un proceso de negociación colectiva, emprendido, a invitación del Pleno de la CCNCC, por organizaciones sindicales y asociaciones empresariales dotadas de la legal legitimación negocial (artículo 87.2 ET) y dirigido a evitar los vacíos de cobertura surgidos de la derogación de la Ordenanza de Trabajo en la Minería del Carbón. El segundo, la conclusión sin acuerdo de ese proceso contractual. Finalmente y ante el fracaso de la negociación y la existencia de reales vacíos de cobertura normativa vinculado a ese efecto derogatorio, la decisión del Pleno de la CCNCC de someter la solución de las controversias a fórmula arbitral.

Pero la mera invocación del marco normativo del presente procedimiento arbitral también sirve para poner de manifiesto la naturaleza de la controversia deferida a solución arbitral. No es éste, en efecto, un conflicto que verse sobre la interpretación y aplicación de una norma preexistente o, lo que es igual, un conflicto jurídico que deba ser resuelto con el auxilio de los instrumentos que brinda la hermenéutica jurídica. Tal y como nos ha llegado, el presente conflicto nace como consecuencia de un desacuerdo previo entre las partes, manifestado en un proceso de negociación colectiva encaminado a evitar que la pérdida de vigencia de la Ordenanza del sector minero produzca vacíos de regulación sobre las relaciones laborales, generadores de poco deseables situaciones de desprotección de los trabajadores y de inseguridad jurídica. Este hecho evidencia que nos encontramos ante un conflicto de intereses o económico; ante un conflicto cuya solución pide necesariamente el dictado de una decisión que, al ser sustitutiva de la falta de pacto colectivo, produzca sus mismos efectos: evitar vacíos de cobertura sobre las relaciones laborales en el sector de la minería del carbón.

La naturaleza del presente conflicto como un conflicto económico y no jurídico define su modo de resolución, que ha de resultar acorde con esa naturaleza. No ha lugar ahora a reflexionar sobre la fundamentación teórica de la distinción de los arbitrajes en arbitrajes de derecho y de equidad, distinción que ha sido objeto de severas críticas por un destacado sector de la doctrina científica. Sea cual fuere la posición que se mantenga

respecto de este criterio de clasificación de los arbitrajes, la diferencia básica entre uno y otro reside en que mientras el primero encierra un juicio jurídico en Derecho, el fallo del segundo se sustenta en un leal saber y entender.

Al sustentarse sobre un proceso previo y frustrado de creación de normas, el presente conflicto no puede solventarse o no puede sólo solventarse de acuerdo con una estricta aplicación e interpretación de reglas normativas, examinadas y ponderadas según los criterios y cánones hermenéuticos comúnmente aceptados por la comunidad jurídica. La controversia ha de sustanciarse de conformidad con el leal saber y entender del árbitro designado, que cuenta así con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad. Con la invocación a la equidad como fundamento del fallo, a la postre, se persigue no tanto un apartamiento del razonamiento jurídico que sostiene la decisión cuanto que ésta venga complementada con otros criterios ajenos a la interpretación jurídica; en definitiva, con toda esa compleja y delicada serie de criterios sociales, económicos, organizativos y culturales que las propias partes hubieran manejado y ponderado a la hora de transformar sus discrepancias en reglas jurídicas orientadas a crear un marco estable de ordenación de las relaciones laborales en el sector de la minería.

Segundo.—De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de la CCNCC, por mayoría de sus miembros, la materia sometida a arbitraje versa sobre cuatro aspectos: estructura profesional, promoción de los trabajadores, en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica, estructura salarial y régimen de faltas y sanciones. La fundamentación del presente laudo tiene como objetivo ofrecer una suficiente motivación a las decisiones adoptadas al regular esas materias. Con esta motivación se procura satisfacer un doble interés: el conocimiento a las partes que conozcan de las razones que se encuentran a la base de esa regulación y, en su caso, la facilitación del ulterior control jurisdiccional de nuestro fallo.

Tal y como ha quedado narrado en los antecedentes de hecho, éste árbitro, convencido de que cualquier fórmula pactada, por insatisfactoria que sea, ofrece mayores rendimientos que las soluciones resueltas por un tercero, decidió reabrir una fase de negociaciones directas entre las propias partes, intentando agotar las posibilidades de acuerdo apreciadas en las comparecencias orales tenidas con ellas. El resultado de la incorporación al procedimiento arbitral de esta actividad mediadora ha sido el acuerdo alcanzado por las partes en tres de las cuatro materias en conflicto. A partir de una serie de documentos base previamente conocidos y discutidos, las partes han cerrado acuerdos sobre el sistema de clasificación profesional, la promoción profesional de los trabajadores y el régimen de faltas y sanciones. Los capítulos I, II y IV, título II, del anexo del presente laudo recoge el contenido de dichos acuerdos. En estos puntos, el laudo responde así a lo que podría calificarse como «laudo negociado».

Distinta ha sido la solución seguida por la materia relativa a estructura salarial, sobre la que se han centrado las mayores diferencias entre las partes y sobre la que, por consiguiente, puede predicarse su condición de decisión del árbitro adoptada según su leal saber y entender.

Tercero.—Las discrepancias mantenidas por las partes respecto de los criterios de regulación de la estructura salarial no han sido absolutas; han tenido, más bien, un alcance limitado. El examen de los documentos aportados en el procedimiento arbitral, sobre todo de las actas de las reuniones de la mesa negociadora del Acuerdo Nacional al que se refiere el antecedente de hecho segundo así como de las alegaciones orales, demuestra que las partes, sin perjuicio de lo que se dirá más adelante, mantuvieron posiciones muy próximas en lo que concierne a la definición de la mayor parte de los conceptos retributivos integrantes de la estructura salarial. Cuáles son los complementos salariales del sector minero y cómo han de conceptuarse esos complementos son aspectos sobre los que se ha podido constatar una buena base de entendimiento, que es el que, en sustancia, ha quedado recogido en el laudo.

En realidad, las diferencias quedaron centradas desde un principio en dos puntos. El primero hace referencia a la cuantificación de los conceptos retributivos; el segundo alude al denominado «vale de carbón». A uno y otro extremo controvertido nos vamos a referir seguidamente, poniendo de manifiesto el sentido en que han sido resueltas estas discrepancias y las razones por las que lo han sido en la forma que el laudo establece.

En lo que concierne al primer punto, nuestro laudo sustitutivo de la falta de pacto colectivo no entra en la fijación de las cuantías de los conceptos retributivos constitutivos de la estructura salarial. Esta decisión viene fundamentada en las siguientes razones. En primer lugar, por la propia finalidad del laudo, que no es otra, como así se deduce con meridiana claridad de lo prevenido en la disposición transitoria sexta ET, que la

de evitar los vacíos de cobertura que surgen como consecuencia de la derogación de la Ordenanza de la Minería del Carbón. Este suceso derogatorio no genera vacío alguno respecto de las cuantías salariales de los diferentes conceptos retributivos, cuantías reguladas por los convenios vigentes, bien de sector (provinciales de Palencia o León) bien de empresa (entre otros muchos, «Coto Minero del Sil», «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, Sociedad Anónima», «Unión Minera Ebro Segre, Sociedad Anónima», «Carbones de Pedraforca, Sociedad Anónima», «Endesa», «Antracitas de Gillón, Sociedad Anónima», «Aragón Minero, Sociedad Anónima», «Daysa, «Samca», «Lignitos de Meirana, Sociedad Anónima», «Minas de Figaredo, Sociedad Anónima», «Hullas de Coto Cortes, Sociedad Anónima», «Mina La Camocha, Sociedad Anónima», y «Hunosa»). A la postre, el salario constituye la materia prima por excelencia de los convenios colectivos. En segundo lugar, tampoco cabe ignorar los términos del objeto del laudo, que ha de pronunciarse sobre la estructura salarial. Esta noción alude a la distribución o composición ordenada del salario y no a su cuantía, identificando sus diferentes partidas o conceptos. Finalmente, cualquier decisión de éste árbitro sobre la cuantificación de los conceptos de la estructura salarial resultaría, más que discrecional, arbitraria y caprichosa, ya que se carece de los mínimos criterios de referencia. Ni las partes han intentado negociar en la fase previa cuantías salariales, hecho éste que acaso hubiera permitido la búsqueda de espacios comunes o el recurso a la técnica de la «última oferta», ni cabe deducir aquellos criterios del contenido normativo de la derogada Ordenanza, en parte por cuanto los conceptos retributivos que se acogen no son los contemplados en la norma reglamentaria y en parte también por cuanto, respecto de los contemplados, su regulación por esta norma resultaba del todo obsoleta.

La ordenación del plus de antigüedad se aparta, sin embargo, de la pauta que se acaba de indicar, pues el laudo mantiene o conserva en su integridad el anterior régimen reglamentario de este complemento salarial. Esta solución, pese a su condición de regla especial, cuenta con razonable fundamento. En la literalidad del acuerdo de sometimiento a arbitraje, adoptado por la CCNCC y refrendado por las partes, la promoción económica de los trabajadores aparece enunciada de modo diferenciado respecto de la estructura salarial. Cierto es que el plus de antigüedad tiene la naturaleza de un complemento salarial de índole personal; pero es más cierto que la pertenencia del referido plus a la estructura salarial es un dato que, a los efectos de la definición del objeto de la materia a arbitrar, ha quedado relegado a un segundo plano; a tales efectos, lo que emerge es el resuelto designio de tratar la promoción económica de los trabajadores en su global consideración, incluida, por tanto, la base de cálculo del tan citado complemento. Una inteligencia distinta hubiera viciado de contenido los concretos términos del acto de sumisión a arbitraje.

Cuarto.—En la audiencia oral, los representantes de la asociación empresarial CARBUNION han expuesto los argumentos que, a su juicio, excluyen el denominado «vale de carbón» del objeto del presente procedimiento arbitral y que se centran en el carácter no salarial de esta condición o beneficio social. La naturaleza no salarial (y no ya sólo su carácter de percepción extrasalarial) se justificaría, básicamente y siempre en el decir de la citada asociación empresarial, por las tres siguientes razones. En primer lugar, la derogada ordenanza del sector regulaba el suministro de carbón en el capítulo IX, intitulado «Otras disposiciones», en lugar de hacerlo en el capítulo VII, que se abría bajo la rúbrica «Retribuciones». En segundo lugar, una Resolución de 8 de agosto de 1975 de la entonces Dirección General de Seguridad Social excluye al suministro de carbón de la obligación de cotizar por entender que dicho suministro no es salario ya que, en su regulación reglamentaria, «afecta no sólo a los trabajadores sino también a los pensionistas». Por último, tanto la administración tributaria como el Tribunal Económico-Administrativo Central han decretado que las entregas por las empresas mineras del vale de carbón están sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido.

Ninguno de estos argumentos resulta, sin embargo, decisivo. La ubicación del régimen jurídico del suministro de carbón en la derogada Ordenanza del sector fuera del capítulo dedicado a retribuciones es un argumento de menor, que ha de ser interpretado a la luz de un principio general de la hermenéutica jurídica según el cual las instituciones son lo que son y no lo que los textos normativos o los contratos dicen que son. Tampoco la opinión sostenida en su día por la administración de la Seguridad Social le parece a este árbitro definitiva, formulado este juicio desde la propia argumentación aprestada por la propia resolución administrativa. Esta, en efecto, se limita a negar al suministro de carbón carácter salarial por entender que la Ordenanza atribuye ese derecho tanto a trabajadores en activo como a pensionistas. Sin embargo, el razonamiento resulta bien poco convincente. El vale de carbón podrá o no formar parte del salario. Pero ello no dependerá de la dualidad de titulares sino, y

ello es bien distinto, del título jurídico por el que lo perciban sus titulares, que no tiene que ser necesariamente el mismo. Indecisorio resulta, también y finalmente, el dato impositivo. La tributación del vale de carbón a IVA no es incompatible con su configuración de salario en especie.

En realidad esta serie de argumentos ofrece tan sólo unos indicios cuya consistencia será preciso contrastar con otros que puedan concurrir de signo contrario. Y en tal sentido, más decisivo resulta el criterio mantenido por la doctrina judicial laboral, criterio este que se deduce de dos tipos de pronunciamientos. Unos directos, referidos al suministro de carbón; y otros indirectos, relativos a derechos similares que fueron irstituidos en Ordenanzas de otros sectores.

Dentro del primer capítulo de decisiones judiciales, la muy reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Aragón de 4 de mayo de 1994 (artículo 2.177) reconoce expresamente al derecho discutido la naturaleza salarial; «un incuestionable carácter salarial», por decirlo en sus propias palabras. Dentro del segundo capítulo de resoluciones, la doctrina judicial no ha dudado en atribuir la condición de salario en especie a determinados bienes o servicios suministrados por las empresas en virtud al amparo de lo establecido en diversas Ordenanzas de Trabajo. En tal sentido, el Tribunal Central de Trabajo calificó como salario en especie el suministro de pan impuesto por la Ordenanza de la Industria Panadera (sentencia 18 de enero de 1985, artículo 297); orientación esta que, respecto de otro tipo de servicios y Ordenanzas, han mantenido los TSJ: electricidad (sentencia TSJ de Andalucía/Sevilla de 15 de julio de 1989, artículo 59); leche (sentencia del TSJ de Extremadura de 4 de junio de 1990, artículo 1262) y azúcar (sentencia del TSJ de Madrid de 12 de marzo de 1990, artículo 1163).

Por otra parte y si nos desplazamos del ámbito del ordenamiento laboral al fiscal, el suministro de carbón entra en la definición que de retribución en especie ofrece el artículo 26 de la ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, a tenor del cual se entiende por tal «la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, aún cuando no supongan un gasto real para quien las concede». En el caso discutido, los trabajadores obtienen un bien, cual es el carbón, de forma gratuita.

Una última observación aún es pertinente. Tal y como han hecho constar las partes durante las audiencias orales, el vale de carbón, por nosotros ahora calificado como salario en especie, ha experimentado una transformación en algunas empresas, que han sustituido la entrega del bien por su contravalor o por un contravalor en metálico. Esta conversión, resultado de pactos colectivos o de usos de empresa, confirma, en lugar de desmentir, la naturaleza salarial del controvertido derecho. Sea en metálico sea en especie, el derecho, por decirlo con las palabras de la citada sentencia del TSJ de Aragón, tiene en su génesis y desarrollo un incuestionable carácter salarial; forma parte del salario base, que es un componente residual del salario al que es obligado reconducir todos aquellos conceptos retributivos que no tengan otro título distinto.

En base a todas estas razones, el laudo conserva o mantiene el suministro de carbón en los términos en que venía siendo reconocido con anterioridad al 31 de diciembre de 1995. Al tener naturaleza salarial y formar parte de la estructura salarial, ha sido preciso, so pena de incurrir en incongruencia omisiva, un expreso pronunciamiento.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento, por la autoridad que le ha conferido el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, refrendada por las partes,

HA DECIDIDO

Dictar las disposiciones que figuran en anexo, reguladoras, en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y código de conducta y que han de aplicarse en sustitución de la Ordenanza de Trabajo de la Minería de Carbón de 29 de enero de 1973.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá fuerza de convenio colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su depósito, registro y publicación en el boletín oficial correspondiente.

Madrid, 11 de marzo de 1996.—Firmado y rubricado: Fernando Valdés Dal-Ré.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL, PROMOCION PROFESIONAL Y ECONOMICA DE LOS TRABAJADORES, ESTRUCTURA SALARIAL Y CODIGO DE CONDUCTA EN EL SECTOR MINERIA DEL CARBON

TITULO I

Normas de configuración

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia del laudo.*

1. El presente laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón de 29 de enero de 1973 («Boletín Oficial del Estado» 20 y 21 de febrero) en las que fueron partes, de un lado, las Federaciones Estatales de Industrias Afines de UGT y Minero-metalúrgica de CC.OO. y, de otro, la Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (CARBUNION).

2. De conformidad con lo prevenido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes, el presente Laudo tiene las eficacias jurídica y personal de los convenios colectivos regulados en el título III del citado texto legislativo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente Laudo será de aplicación a todas las empresas que, por razón de su actividad, se encontraban comprendidas en el ámbito funcional de la Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón de 29 de enero de 1973 a condición de que:

a) A partir de 1 de enero de 1996 no estuvieran afectadas por ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable, o
b) Aun estándolo, el contenido normativo de dicho acuerdo o convenio colectivo no regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa este Laudo.

2. La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o, en su caso, parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que aquél se haya pactado. El referido acuerdo o convenio colectivo será siempre de aplicación preferente, desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia a los efectos previstos en los artículos 84, 3.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

3. A los efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se entenderá:

a) Por «acuerdo», el pacto colectivo celebrado en el marco del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo ámbito funcional coincida, total o parcialmente, con el del presente Laudo.

b) Por «convenio colectivo», el resultado de la negociación celebrada de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, incluidos los acuerdos de adhesión y los actos administrativos de extensión.

c) Por «materias sobre las que versa este Laudo», las tratadas en el título II del mismo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cual sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieron concertado.

2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial únicamente les será de aplicación la materia relativa a régimen disciplinario.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 5. *Vigencia.*

1. En atención a su condición de norma subsidiaria así como a la finalidad que persigue de evitar vacíos de regulación derivados de la dero-

gación de la Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón, el presente Laudo, sin perjuicio de lo previsto en su artículo 2.2, tendrá una vigencia indefinida.

2. El presente Laudo entrará en vigor al día siguiente de su notificación a las partes en conflicto. No obstante y en lo que resulte aplicable, sus efectos quedan retrotraídos al 1 de enero de 1996.

Artículo 6. Garantía de regulación de las materias objeto del presente Laudo.

En el supuesto de que por sentencia dictada por órgano judicial competente se decretase la nulidad del presente Laudo o de cualquiera de sus cláusulas, el árbitro que fue designado para emitir el anulado procederá, dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de dicha resolución, a dictar otra nueva decisión arbitral ajustada al contenido del fallo judicial.

Artículo 7. Interpretación y aclaración del Laudo.

1. En virtud de acuerdo alcanzado por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales a las que se refiere el artículo 1 del presente Laudo, las partes afectadas por el mismo podrán dirigirse al árbitro designado para la solución de las controversias derivadas de la sustitución de la Ordenanza de Trabajo de la Minería de Carbón a efectos de que por éste se aclaren o interpreten las cláusulas que pudieran resultar confusas o susceptibles de discrepantes criterios interpretativos.

2. En tales supuestos, las decisiones adoptadas por el árbitro quedarán incorporadas al presente Laudo, participando de su misma eficacia.

TITULO II

CAPITULO I

Estructura profesional

Artículo 8. Principios de ordenación.

1. Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente laudo serán clasificados, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, dentro de los grupos, niveles y categorías profesionales que se relacionan en los artículos siguientes.

2. Los grupos, niveles y categorías profesionales a los que se refiere el presente Laudo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

3. La adaptación del sistema de clasificación profesional establecido en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón de 29 de enero de 1993 a la nueva estructura profesional definida en el presente Laudo no generará, por sí misma, derechos de naturaleza económica o de otra índole en favor de los trabajadores afectados.

Artículo 9. Grupos profesionales.

1. Las empresas encuadrarán a los trabajadores a su servicio en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal del interior:
 - a') Grupo 1: Personal técnico titulado.
 - b') Grupo 2: Personal técnico no titulado.
 - c') Grupo 3: Personal obrero.
- b) Personal del exterior:
 - a') Grupo 4: Personal técnico titulado.
 - b') Grupo 5: Personal técnico no titulado.
 - c') Grupo 6: Personal obrero.

2. Técnico titulado es el personal que tenga título de grado medio o superior emitido por el MEC o haya sido convalidado por éste así como el que, con alto grado de cualificación, experiencia y actitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realiza tareas de alta cualificación y complejidad.

3. Técnico no titulado es el personal, que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, informatizadas o no, que permiten infamar de la gestión

o de la actividad económica así como coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

4. Obrero es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de preparación, arranque, mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y de coordinación.

5. Las anteriores definiciones de los grupos profesionales son comunes para el personal tanto del interior como del exterior, con la única salvedad que el primero realiza trabajos que corresponden a explotaciones subterráneas y el segundo presta sus tareas en explotaciones a cielo abierto o en el exterior de las explotaciones subterráneas o se dedica a labores de investigación.

Artículo 10. Niveles de calificación.

1. En atención a la estructura organizativa de cada empresa, los trabajadores serán adscritos a un nivel de calificación, ponderando su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo.

2. Nivel I: Son los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

3. Nivel II: Son los trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, ejecutadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

4. Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido así como aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

5. Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, actitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportado en todo caso responsabilidad en la ejecución bien que bajo algún tipo de supervisión.

6. Nivel V: Son aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión y que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o de un corto período de adaptación así como aquellos cuyas labores signifiquen la mera aportación del esfuerzo físico.

7. En las empresas en las que se consideren insuficientes los cinco niveles anteriormente enunciados, se podrán crear subniveles que se adaptarán a la redefinición del nivel de pertenencia. En todo caso, el número de subniveles será de uno por nivel hasta un máximo de tres, debiendo ser objeto de negociación en cada empresa la adaptación al sistema de clasificación profesional antes descrito.

8. En tanto no esté correctamente adaptado el sistema de clasificación profesional, se seguirán observando las normas vigentes en cada empresa.

Artículo 11. Clasificación por grupos profesionales, niveles de calificación y categorías profesionales del personal de Interior.

1. Personal Técnico titulado.

- a) Nivel I:
 - Ingeniero superior.
 - Geólogo.
 - Titulados superiores.

- b) Nivel II:
 - Ingeniero técnico facultativo, Perito principal.
 - Ingeniero técnico facultativo, Perito Jefe.
 - Ingeniero técnico facultativo, Perito Subjefe.
 - Ingeniero técnico facultativo, Perito auxiliar.
 - Titulado de grado medio.

c) Nivel III:

Oficial técnico de Organización y Servicios.
Vigilante de primera.
Vigilante de segunda.

d) Nivel IV:

Jefe de Servicio.
Maestro de Servicio.
Encargado de Servicio.

2. Personal técnico no titulado.

a) Nivel I:

Oficial principal de Organización y Servicios.
Oficial técnico de Organización y Servicios.
Jefe de Mantenimiento.
Jefe de Servicio.

b) Nivel II:

Vigilante de primera.
Encargado de Servicio.
Maestro de Servicio.
Jefe de Equipo.
Oficial principal de Topografía.
Vigilante de Minas Especialista.
Oficial de segunda de Organización y Servicios.

c) Nivel III:

Monitor de primera.
Oficial de Topografía.
Vigilante de segunda.
Auxiliar técnico de Organización y Servicios.

d) Nivel IV:

Auxiliar de Topografía.
Monitor de segunda.
Vigilante de tercera.

3. El personal obrero quedará adscrito a uno de los siguientes niveles de calificación:

a) Nivel I:

Minero de primera.
Posteador.
Artillero.
Picador.
Estemplero.
Barrenista.
Jefe de Equipo de Mantenimiento.

b) Nivel II:

Electromecánico de primera.
Oficial eléctrico principal.
Oficial mecánico principal.
Oficial de Mantenimiento.
Oficial mecánico de Explotación.
Oficial eléctrico de Explotación.
Entibador de primera.
Maquinista de Arranque.

c) Nivel III:

Maquinista de Tracción.
Maquinista de Tracción de primera.
Maquinista de Tractor.
Ayudante Barrenista.
Ayudante Artillero.
Ayudante Picador.
Oficial mecánico de primera.
Oficial eléctrico de primera.
Oficial de Oficio de primera.
Oficial de Oficios Varios de primera.
Oficial sondista.
Tubero de primera.
Camenero de primera.
Albañil de primera.
Embarcador señalista.

Maquinista de Cabestrante.
Maquinista de Extracción.
Caballista.
Fundidor Fortificador.
Soutirador Picador.
Minero de Explotación.
Especialista de Tajo y Dirección.

d) Nivel IV:

Ayudante Minero.
Ayudante Electromecánico.
Ayudante Entibador.
Auxiliar Picador.
Oficial electricista de segunda.
Oficial mecánico de segunda.
Oficial de Oficio de segunda.
Oficial de segunda de Oficios Varios.
Albañil de segunda.
Maquinista de Balanza o Plano.
Tomador de Muestras.
Maquinista de Tracción de segunda.
Vagonero.

e) Nivel V:

Bombero.
Embarcador.
Frenero o Enganchador.
Ayudante Mecánico.
Frenista de Balanza o Plano.
Cuadrero Herrador.
Peón.
Peón especialista.
Ayudante de Oficios Varios.
Aprendiz Minero.

Artículo 12. *clasificación por grupos profesionales, niveles de calificación y categorías profesionales del personal de Exterior.*

1. Personal Técnico Titulado.

a) Nivel I:

Ingeniero superior.
Licenciado.
Geólogo.

b) Nivel II:

Ingeniero industrial.
Ingeniero técnico facultativo, Perito Jefe.
Ingeniero técnico facultativo, Perito Subjefe.
Profesor mercantil.
Médico.
Director, Gerente, Apoderado, Administrador.

c) Nivel III:

Ingeniero técnico facultativo, Perito auxiliar.
Perito industrial.
Perito mercantil.
Titular mercantil.
Delineante principal.
Proyectista.
Maestro industrial.

d) Nivel IV:

Graduado social principal.
Graduado social jefe.
Asistente social.
Vigilante de primera.
Jefe de Servicio de Taller o Explotación.
Jefe de Equipo.
Oficial delineante.
Oficial técnico de Organización y Servicios.
Jefe de Servicio o Taller.
Maestro de Servicio o Taller.
Delineante de primera.
Topógrafo de primera.

e) Nivel V:

Graduado social subjefe.
 Graduado social.
 Ayudante técnico sanitario.
 Auxiliar de Clínica Especial.
 Auxiliar de Clínica Enfermero.
 Enfermero conductor.
 Maestro de primera Enseñanza.
 Profesor educador.
 Vigilante de segunda.
 Auxiliar de Laboratorio.
 Auxiliar técnico de Organización y Servicios.
 Encargado de Servicio.
 Topógrafo de segunda.

2. Técnico no titulado.

a) Nivel I:

Agregado técnico de primera.
 Jefe de Administración.
 Oficial técnico de Organización y Servicios.
 Oficial principal de Organización y Servicios.
 Subdirector administrativo.
 Mando superior administrativo.

b) Nivel II:

Agregado técnico de segunda.
 Jefe de Negociado de primera.
 Jefe administrativo de primera.
 Analista de Informática.
 Maestro de Servicio o Taller.
 Jefe de Servicio o Taller.
 Oficial principal de Laboratorio.
 Ensayador químico.
 Oficial principal de Topografía.
 Delineante principal.
 Monitor principal.
 Titular mercantil.

c) Nivel III:

Jefe de Negociado de segunda.
 Oficial administrativo de primera.
 Jefe de Despacho de Economato de primera.
 Traductor.
 Jefe administrativo de segunda.
 Operador de Informática.
 Vigilante de primera.
 Auxiliar técnico de Organización y Servicio.
 Encargado de Servicio.
 Oficial de Topografía.
 Oficial de Laboratorio.
 Oficial delineante.
 Delineante proyectista.
 Jefe de Equipo.
 Ensayista químico de primera.

d) Nivel IV:

Jefe de Despacho de Economato de segunda.
 Oficial administrativo de segunda.
 Programador de Informática.
 Vigilante de segunda.
 Tomador de Muestras.
 Jefe administrativo de tercera.
 Operador de Control.

e) Nivel V:

Auxiliar administrativo y Aspirante.
 Cajero.
 Taquimecanógrafo/a.
 Codificador de Informática.
 Mecanógrafo/a.
 Auxiliar de Topografía.
 Calcador.
 Vigilante de tercera.
 Auxiliar de Laboratorio.

Perforista de Informática.
 Transmisor de Datos de Ordenador.

3. Personal Obrero.

a) Nivel I:

Jefe de Personal.
 Ayudante de Dirección.
 Jefe de Equipo.
 Jefe de Guardas Jurados.
 Maestro Operador u Oficial primera Maquinista Especial.
 Práctico de Servicio a Cielo Abierto.

b) Nivel II:

Maquinista de Extracción.
 Oficial mecánico de primera.
 Oficial de Mantenimiento.
 Oficial electromecánico de primera.
 Oficial electricista de primera.
 Oficial primera de Construcción.
 Lampistero de primera.
 Maquinista de Ferrocarril.
 Oficial electrónico de primera.
 Oficial de primera de Oficios Varios.
 Oficial de Oficio de primera.
 Subjefe de Guardas Jurados.
 Dependiente principal de Economato.
 Conductor de Omnibus o Camión de primera.
 Artillero de primera.
 Operador de primera.
 Oficial primera Maquinista Cielo Abierto.

c) Nivel III:

Oficial mecánico de segunda.
 Oficial electrónico de segunda.
 Oficial electricista de segunda.
 Oficial de segunda Construcción.
 Comportero señalista.
 Lavador de primera.
 Palista.
 Maquinista de Tractor o Grúa o Pala Cargadora.
 Aserrador de primera.
 Caminero de primera.
 Lampistero de segunda.
 Oficial de Oficio de segunda.
 Oficial de segunda de Oficios Varios.
 Oficial de Mantenimiento de segunda.
 Aserrador de Sierra o Cinta Circular o Disco.
 Guardas Jurados.
 Dependiente de Economato.
 Conductor de Turismo, Camión 5 toneladas de segunda.
 Enfermero.
 Cabeceador de Madera.
 Empaquetador de Briquetas. Cosedor, Mezclador.
 Artillero de segunda.
 Operador de segunda.
 Operador suplente de primera.

d) Nivel IV:

Cuadrero herrador.
 Maquinista de Balanza o Plano.
 Fogonero de Ferrocarril.
 Conductor de Tren.
 Lavador de segunda.
 Comportero.
 Caballista.
 Almacenero principal.
 Ayudante de Oficios Varios.
 Maquinista de Extractora de Gases.
 Tomador de Muestras.
 Maquinista de Prensa.
 Mezclador y Fabricante.
 Maquinista de Planta.
 Operador Suplente de segunda.

e) Nivel V:

Ayudante de Oficios Varios.
Peón caminero.
Peón especialista.
Fogonero de Caldera Fija.
Maquinista de Caldera Fija.
Señalista de Ferrocarril.
Maquinista de Compresor o Comprensorista.
Bombero.
Frenista de Plano o Balanza.
Mozo de Almacén de Economato.
Pesador de Báscula.
Engrasador.

f) Nivel VI:

Personal de Limpieza.
Pinche de 16 y 17 años.
Ordenanza.
Conserje.
Almacenero.
Guardabarrera.
Pastero.
Telefonista.
Aprendiz Minero.
Cocinero.
Molinero.
Enganchador.
Escogedora.
Guarda Peón.
Ayudante Mecánico.

Artículo 13. *Nomenclátor de categorías profesionales.*

A

Ajustador.—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

Albañil.—Ver Oficial y Ayudante de profesionales de oficio.

Almacenero.—Despacha los pedidos en los almacenes. Recibe las mercancías, las distribuye y toma nota de las necesidades y movimiento de cada jornada, mediante el parte diario de entradas y salidas.

Análisis de Informática.—Los que se hallen en posesión de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para diseñar la estructura que debe tener una determinada aplicación dentro del ordenador, a la vez que prepara los organigramas de las rutinas que comprenda dicha aplicación, de forma tal, que puedan ser directamente interpretadas por un Programador de aplicaciones. Deberá dominar los lenguajes del ordenador.

Aprendiz Minero.—Debe tener dieciséis años cumplidos y no llegar a los dieciocho. Realiza prácticas mineras en el interior y se adiestra en los distintos oficios mineros. Alterná estas labores con enseñanzas teórico-prácticas que recibe en el exterior, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Artillero.—Tiene por cometido cargar y dar fuego de manera continua a los barrenos. Debe tener amplios conocimientos sobre el manejo de explosivos y reconocimiento de gas, así como de los peligros inherentes a esta clase de trabajo. Debe superar el examen y estar en posesión de la cartilla expedida por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

Aserrador de Sierra, circular o disco.—Prepara la madera de la mina con sierra de disco o de cinta. Tiene a su cargo sierras de cinta y se ocupa del afilado y soldadura de las mismas.

Auxiliar administrativo.—Dentro de la Administración de la Empresa se dedica a operaciones secundarias. Debe poseer conocimientos elementales de contabilidad. Ayuda a la confección y desarrollo de nóminas.

Ayudante de Artillero.—Auxilia en todo su cometido al Artillero y debe superar el examen y estar en posesión de la correspondiente cartilla expedida por la Sección de Minas de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria.

Ayudante Barrenista.—Auxilia en todo su cometido al Barrenista.

Ayudante de Entibador.—Es el que auxilia en su labor al Entibador, manejando bajo su dirección los útiles y herramientas.

Ayudante de Lampistero y Lavador.—Auxilia en su cometido a Lampisteros y Lavadores.

Ayudante Minero.—Auxilia a cualquiera de los mineros del interior. Se le puede destinar indistintamente a todos y cada uno de los trabajos de ayuda a los diversos oficios. Pondrá también su práctica actitud y conocimientos para su ulterior formación profesional. Se incluyen también en

esta categoría los antiguos Vagoneros que realizan labores de carga y descarga de escombros y carbón en guías transversales, transportes y vasculado de vagones.

Ayudante minero especialista.—Realiza trabajos en talleres mecanizados como Destajista en condiciones análogas a las de Picador.

Auxiliar de Picador o Ayudante Picador.—Auxilia en todo su cometido al Picador siendo su condición y retribución como Destajista.

Ayudante profesional de oficio.—Debe ser mayor de dieciocho años de edad y ayudar en su trabajo a los profesionales de oficio.

Ayudante técnico sanitario.—Debe hallarse en posesión del correspondiente título oficial, prestar servicio diario normal y regular en la empresa en trabajos de su profesión.

B

Barrenista.—Realizada todos y cada uno de los trabajos de avance y entibación de guías transversales y niveles, los de profundización de pozos con martillo perforador y ejecuta los trabajos de paso de fallas y esterilidades en explotaciones. Maneja la máquina cargadora. Debe estar en condiciones de dirigir los trabajos de manejo y uso de explosivos y pega de barrenos previo de reconocimiento de gas para aumentar su eficacia y prevenir accidentes. No está obligado a dar fuego, salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiera sido previamente adiestrado y haya superado el correspondiente examen en la sección de Minas de la Delegación de Industria.

Bombero.—Mayor de dieciocho años. Tiene a su cargo el cuidado de las bombas bien sean éstas una o varias.

Bombero de minas.—Es el encargado y responsable del buen funcionamiento de las bombas de desagüe general.

Boyero y caballista de exterior.—Se ocupa del transporte del carbón, escombros y madera.

C

Caballista de interior.—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.

Cabeceador de madera.—El que pone en marcha, para, y se ocupa del entretenimiento de la máquina con la que efectúa el cabeceado y apunteado de apas para el sostenimiento en explotaciones mineras. Se incluye también el que realiza el cabeceo y punteo en el exterior utilizando hacha.

Cablista.—El que posee los conocimientos necesarios para el trenzado y empalme de toda clase de cables.

Calderero.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Calcador.—Son los que copian por medio de papel transparente de tela o vegetal los dibujos, planos o litografías preparados por otro, sabiendo dibujar croquis sencillos, claros y bien interpretados, sea copiando dibujos de la estampa, o sea dibujando en limpio.

Caminero.—Realiza y dirige las obras de colocación de vías generales en instalación de cambios, con arreglo a planos que debe saber interpretar, de forma que las vías reúnan las máximas condiciones de seguridad para que el tráfico de vagones y locomotoras se realice con normalidad y eficacia. Se clasificará de interior o exterior según en que lugar realice sus funciones.

Capataz de peones.—Son los trabajadores que tienen por misión, al mando de un grupo de peones ordinarios, vigilar el trabajo que realizan siguiendo órdenes superiores.

Carpintero.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Comporteró.—Realiza trabajos de embarque y desembarque en la jaula de los pozos, debe conocer las señales convenidas en las maniobras de las mismas.

Comporteró señalista.—Se dedica a embarcar y desembarcar personal y materiales de las jaulas de los pozos. Se encarga del cuadro de señal, así como de la transmisión y recepción de éstas. Es responsable de las maniobras a él encomendadas.

Compresorista.—Se encarga de la puesta en marcha, engrase, limpieza y vigilancia de la máquina a su cargo. Efectúa el recambio de válvulas y empaquetaduras, tensión de correas. Ayuda al personal especializado en los trabajos de reparación general. Se clasifican de interior o exterior según el lugar donde prestan sus servicios.

Conductor de minador.—Realiza los trabajos de roza, con un minador, en los frentes.

Conductor de ómnibus y camiones.—Se hallará en posesión del correspondiente carné de conducir de 1.ª especial y tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para conducir ómnibus y camiones de cualquier índole que se le encomiende. Cuida de la conservación del vehículo.

Conductor de turismos y camiones de menos de 5 toneladas.—Se hallará en posesión del correspondiente carné de conducir y tendrá los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para conducir esta clase de vehículos. Se comprenden los camiones de hasta 5 toneladas. Cuida de la conservación del vehículo.

Conductor de tren.—Tiene a su cargo la vigilancia de los trenes, ejerciendo la máxima autoridad en los mismos, así como de la conducción.

Conserje.—Cuida de la distribución del trabajo y vigilancia de las distintas dependencias, de su ornato y aseo. Está al frente de las ordenanzas y porteros de todos los servicios.

D

Dependiente de economato.—Despacha de manera permanente los artículos del economato y prepara los mismos para su entrega al público.

Dependiente principal de economato.—Es el que en los economatos mineros, efectúa los despachos de artículos y hace las preparaciones necesarias para el reparto de los mismos.

E

Electricista.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Electromecánico de primera de interior.—Poseyendo los conocimientos de electricidad y mecánica y convenientemente instruido, se ocupa del control, montaje, entretenimiento y utilización de los útiles eléctricos y mecánicos de la maquinaria.

Electromecánico de segunda del interior.—Con conocimientos más elementales que el electromecánico de primera, se ocupa del engrase, puesta en marcha, desplazamiento y vigilancia del funcionamiento de los distintos aparatos eléctricos y mecánicos, así como de su entretenimiento y control.

Embarcador.—Se dedica a embarcar y desembarcar al personal y material de las jaulas de los pozos. Debe tener conocimiento de las señales convenidas para estas maniobras.

Embarcador señalista.—Realiza las labores propias del embarcador, instalaciones mecánicas o no. Está encargado del cuadro de señales y de la transmisión de las mismas. Es responsable de estas maniobras.

Empaquetador de briquetas.—Es el obrero encargado de la estiba de la briqueta en vagones o plazas, cuidando que ésta sea uniforme.

Encargado de servicios.—Dirige los trabajos de un servicio determinado bajo las órdenes de los maestros o jefes. Puede depender directamente de los ingenieros, facultativos o peritos cuando se trate de un servicio de menor importancia que, a juicio de la empresa no requiera un mando de categoría superior. Es responsable de la ejecución de los trabajos y de la disciplina del personal y facilitará partes de control correspondiente a sus servicios.

Encofrador.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Enfermero.—Ayuda a los ayudantes técnicos sanitarios en trabajos puramente materiales.

Enganchador.—Ayuda a los maquinistas de tracción en su cometido y realiza labores de enganche, frenado de trenes y otros trabajos propios de su profesión, operando también en las plantas de embarque.

Engrasador.—Se dedica normalmente al engrase de maquinaria, transmisiones, vagones.

Entibador.—Efectúa el trabajo de entibación de galerías con madera, cuadros metálicos u otros sistemas que se emplean como sostenimiento. Debe saber levantar quiebras de todas las clases, reconquistar minados, entibar pozos, planos, colocar cruceros o envaraladas y cuantos trabajos se refieren a la conservación de las labores mineras con eficacia y seguridad. Se asimilan a esta categoría los oficiales albañiles que ejecutan trabajos de mampostería de toda clase de obras de fortificación de galerías, pozos y balanzas.

Escogedora de carbón.—Se dedica a escoger el carbón en sus lavaderos.

Estempler.—Realiza todos y cada uno de los trabajos de fortificación y posteo, tanto en los tajos mecanizados como de picadores. Utilizando para ello cualquier sistema tanto mecánico como madera o cualquier otro, que las modernas técnicas de explotación exigen.

F

Frenero.—Ver enganchador.

Frenista de balanza o plano inclinado.—Se le confía el manejo y conservación del frenado en las balanzas o planos automotores.

Frenista de plano o balanzas automotoras.—Está encargado de la conservación y maniobra de los aparatos, frenos sin motor en los planos inclinados y balanzas. Realiza las reparaciones de poca importancia. Se le clasificará de interior o exterior según el lugar.

Fogonero de caldera fija.—Tiene a su cargo el cuidado y alimentación de una o varias calderas fijas. Debe tener conocimientos perfectos de los aparatos de control y seguridad.

Fogonero de ferrocarril.—Está a su cargo el cuidado y alimentación de las calderas de las locomotoras. Tendrá conocimiento perfecto de los aparatos de control, seguridad y señalización.

Fontanero.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Fundidor.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

G

Graduado Social.—Técnico en posesión del título oficial correspondiente, que realiza funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, distribución, trabajo, descanso, economato, comedores, indumentaria, prevención y esparcimiento del personal y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la empresa.

Guardafreno de ferrocarril o ramal minero de cualquier ancho de vía.—Acompaña los trenes y realiza las labores de enganche, frenado y distribución del material cargados o vacíos. Maniobra las agujas que no están servidas por guardacambios.

Guarda jurado.—Realiza las funciones de orden y vigilancia y cumple sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está confiada.

Guarda peón.—Ejerce las funciones de guardería sin estar jurado.

Geólogo.—Realiza sus trabajos en el exterior o interior de los centros de trabajo proporcionando estudios sobre las distintas formaciones geológicas de los subsuelos.

I

Ingeniero superior de Minas.—En posesión del título expedido por la Escuela Técnica Superior, realiza las funciones encomendadas a su profesión en servicio diario normal y regular.

Ingeniero técnico de Minas.—El que en posesión del título oficial de la rama correspondiente expedido por su Escuela Técnica realiza las funciones propias de su profesión en servicio diario normal y regular.

Ingeniero técnico auxiliar.—Ayuda al ingeniero técnico jefe o subjefe, pudiendo tener mando de personal y estar encargado de un servicio de una mina o grupo o sector determinado. Puede estar a las órdenes directas del ingeniero o del Ingeniero técnico jefe o subjefe. El Ingeniero técnico auxiliar puede cooperar en el exterior en la ejecución de todos los trabajos de topografía de un grupo o sección, proyectar otros sencillos llevar los planos de labores e intervenir en todos los trabajos de precisión (rompimientos, nivelación, deslindes, perjuicios producidos por minados, etc.). Puede desempeñar también su labor en otros servicios técnicos de la empresa.

Ingeniero técnico Jefe.—Con mando, en su caso, sobre los ingenieros técnicos subjefes, tiene a su cargo uno o varios grupos mineros y está a las órdenes directas del Ingeniero responsable de la explotación; en el exterior tendrá a su cargo los servicios de un grupo minero, a las inmediatas órdenes del Ingeniero correspondiente. A las órdenes de la Dirección Técnica tiene a su cargo todos los servicios topográficos de la misma, tanto del interior como del exterior (proyectos, replanteos, etc.). También podrá estar al frente de servicio de oficinas técnicas de la empresa con uno o varios ingenieros técnicos subjefes a sus órdenes.

Ingeniero técnico Subjefe.—A las órdenes directas del Ingeniero o Ingeniero técnico Jefe, tiene a su cargo un servicio de mina, sección o grupo. Manda sobre los ingenieros técnicos auxiliares o directamente sobre el personal en el exterior a las órdenes directas del Ingeniero o del Ingeniero técnico Jefe, ejecuta todos los trabajos de topografía de un grupo o sección. Proyecta otros trabajos, lleva los planos de labores e interviene en todos los trabajos de precisión, como rompimientos, liberaciones, deslindes, perjuicios producidos por minados, replanteo de concesiones. Puede desempeñar su trabajo en otros servicios u oficinas técnicas de la empresa.

J

Jefe administrativo de primera.—Lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de una o varias secciones administrativas. Imprime unidad, distribuye y dirige el trabajo y lo ordena debidamente. Aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la sección o secciones a su cargo.

Jefe administrativo de segunda.—Se haya al frente de una sección, departamento u oficina de sector, agrupación o grupo minero. Está encargado

de orientar, sugerir y dar unidad a los trabajos que distribuye a los oficiales y auxiliares a sus órdenes.

Jefe de Despacho de Economato de primera.—Se haya al frente de un economato de primera.

Jefe de Despacho de Economato de segunda.—Se haya al frente de un economato de segunda.

Jefe de Equipo.—Es el procedente de las categorías de oficiales que, ejecutando trabajo manual con la máxima perfección, asume el control de un grupo de oficiales u otros trabajadores.

Jefe de Guardas Jurados.—Tiene a su cargo los servicios de vigilancia y custodia de la empresa.

Jefe de Mantenimiento de interior.—Asume el control del personal destinado a mantenimiento u otros trabajadores que estén destinados a esas labores.

Jefe de negociado.—Es el empleado provisto o no de poderes limitados y encargado de orientar, sugerir, y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre sus subordinados.

Jefe de Servicio o Taller.—Con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, dirige un servicio de suficiente importancia a juicio de la dirección de la empresa. Tiene mando directo sobre los maestros y encargados y está a las órdenes de los ingenieros técnicos. Es responsable de los trabajos, disciplina y seguridad del personal.

L

Lampistero de primera.—Poseerá los conocimientos necesarios para cumplir todas y cada una de las siguientes misiones: comprobar las condiciones de seguridad que han de reunir las lámparas, realizar la conservación, control y listado de entrega y recepción de las mismas, entrada y salida del personal, y efectuar reparaciones en toda clase de ellas, bien sean eléctricas o de gasolina. En las lampisterías que no dependan de taller o servicio determinado, cuando el número de lámparas exceda de 350 se nombrará un encargado, que desempeñará además su labor como Lampistero.

Lampistero de segunda.—Sin llegar la responsabilidad lampistería, ayuda al Lampistero de primera. Realiza la recogida de lámparas, entrega de fichas, limpieza, conservación y carga de aquéllas. Realiza reparaciones de menor importancia.

Lavador de primera.—Debe estar capacitado para lavar y clasificar las diversas clases de carbón y conocer perfectamente el funcionamiento de las baterías y el manejo de los cuadros de control de los lavadores a su cargo. Auxilia a los obreros mecánicos, electricistas y de construcción en las reparaciones y entretenimiento de las mismas.

Lavador de segunda.—Debe reunir las condiciones que exigen para el lavado de una clase de carbón asimilándose a esta categoría los lavadores de aprovechamiento residuales.

Licenciado.—Se hallará en posesión de título universitario obtenido en cualquier facultad con el grado que lo habilita para ejercer una profesión propia de la misma como Abogado, Médico, Economista en servicio diario normal y regular.

M

Maestro industrial.—En posesión del correspondiente título desempeña las funciones de su profesión en servicio diario normal y regular.

Maestro de Servicio o de Taller.—Tiene mando directo sobre los encargados de servicio o sobre el personal de oficios y obreros. Está subordinado al jefe de servicio si lo hubiere, a los ingenieros superiores y técnicos, cuando se trate de un servicio de mediana importancia, que a juicio de la dirección de la empresa no requiera un jefe de servicio. Organiza los trabajos, facilita los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos. Vigila las instalaciones y confecciona los oportunos partes.

Maestro Operador u oficial de primera Maquinista Especial.—Es el trabajador que realiza su trabajo con cualquier maquinaria de minería a cielo abierto.

Maquinista de Arranque.—Con conocimiento del manejo de la máquina que se le confía se dedica a rozar, socavar los bancos de carbón y realiza operaciones auxiliares derivadas del manejo de la máquina.

Maquinista de Balanza o Plano Inclinado.—Encargado del manejo y conservación de la máquina que se le confía, realiza en la misma reparaciones de importancia secundaria.

Maquinista de Cabestrante.—Realiza los trabajos de transporte de materiales en los talleres con las máquinas adecuadas en cada momento.

Maquinista de Caldera Fija.—Tiene a su cargo el buen funcionamiento y conservación de la caldera. Debe tener conocimiento perfecto de los aparatos de control y seguridad.

Maquinista de Extracción.—Tiene a su cargo la máquina que acciona las jaulas o «skips» de los pozos de extracción y personal. Tendrán esta categoría los maquinistas de balanza o plano inclinado cuando se trate de pozos generales de extracción.

Maquinista de ferrocarril.—Conduce las locomotoras de los ferrocarriles y ramales mineros de vía ancha y estrecha. Tendrá conocimiento de los códigos de señalización. Engrasa y limpia las máquinas y repara las pequeñas averías que en las mismas se produzcan.

Maquinista de Plano o balanza con motor.—Se encarga del manejo, conservación, engrase y limpieza de la máquina o torno con motor en planos y balanzas.

Maquinista prensador.—Es el obrero que tiene a su cargo la circulación y vigilancia de la máquina de prensa, sus reparaciones y la conservación, que sólo exigen conocimientos prácticos.

Maquinista de tracción del interior.—Es el encargado del transporte del carbón, escombros y otros materiales. Carga el carbón en pozos, pocillos y coladeros. Forma los trenes y los conduce hasta los ensanches o al exterior. Tiene la obligación de dar un trato adecuado a la máquina y estar en posesión del correspondiente certificado de aptitud expedido por la Sección de Minas de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria.

Maquinista de tracción, guía y máquina cargadora.—Está capacitado para conducir el tractor, grúa o máquina cargadora. Se encarga de limpiar y engrasar las mismas. Conoce las señales de tráfico y maniobras y el funcionamiento de las máquinas. Efectúa las reparaciones más elementales que se produzcan en ruta o en trabajo y que no requieran la asistencia del personal especializado de talleres.

Minero de Explotación.—Realiza las funciones de fortificación y acondicionamiento de los frentes de arranque, tanto mecanizados, como llevados por picadores, pudiéndosele destinar indistintamente a todas y cada una de ellas.

Minero de primera.—Reúne las condiciones conjuntas que se precisan para ser picador, barrenista, entibador, respectivamente.

Mecanógrafo.—Realiza con pulcritud y corrección trabajos de máquina puede ejecutar otras funciones como archivo de documentos estadística y contabilidad.

Moldeador.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Monitor de primera.—Con los conocimientos exigidos a los monitores en más de una de las especialidades u oficios de interior o exterior de las minas, se dedica a la formación profesional en cualquiera de los oficios o especialidades que conoce. Será capaz de dar enseñanza teórica a los alumnos y podrá dirigir y controlar a los monitores de segunda.

Monitor de segunda.—Se dedica a la enseñanza práctica de una de las especialidades de los oficios del personal obrero del interior o del exterior. Destinará a los alumnos, controlando su asistencia, orden, disciplina y trabajo. Será responsable de que se respeten los modos operatorios, la aplicación de los programas de formación, las técnicas de enseñanza y del ritmo de trabajo y seguridad de los alumnos. Será capaz de hacer los análisis de trabajos de su especialidad.

Mozo de almacén y economato.—Está al servicio del almacén o del economato de una manera permanente, recoge, transporta, clasifica y distribuye los materiales y artículos del mismo, según indicaciones de sus superiores.

Molinero de brea.—Es el obrero encargado de echar la brea a molino y de la limpieza del mismo.

Mujer de limpieza.—Se dedica a la limpieza de oficinas, casas de aseo, sala de máquinas y demás dependencias; al transporte de agua de beber, cuidado de la ropa del personal y demás actividades permitidas por la legislación especial sobre trabajos de mujeres y menores.

O

Oficial administrativo de primera.—Desempeña trabajos propios de servicios en sus diversas variantes y en general todos aquellos que se le encomienden en sus respectivas secciones.

Oficial administrativo de segunda.—Con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones análogas a los oficiales de primera.

Oficial de primera de profesionales de oficio.—Aplica sus conocimientos con la máxima perfección y rendimiento normal dentro de cada especialidad, no sólo en los trabajos generales propios del oficio respectivo, sino también en aquellos otros que dentro del mismo requieran mayor conocimiento y competencia.

Oficial de segunda de profesionales de oficio.—No se le exige la especialización de los oficiales de primera. Ejecuta trabajos generales de su oficio con la debida perfección y normal rendimiento.

Operador de informática.—Ha de hallarse en posesión de los conocimientos necesarios para efectuar en el ordenador electrónico toda clase de trabajos, siguiendo al efecto las instrucciones que reciba del Programador de sistemas. Ha de interpretar los lenguajes que salen por consola.

Oficial eléctrico de explotación.—Realiza sus trabajos en explotaciones o subniveles. Oficial mecánico de explotación.—realiza sus trabajos en explotaciones o subniveles.

Operador de primera u oficial de primera maquinista.—Realiza su trabajo tanto con dúmper como con palas cargadoras o tractores en minería a cielo abierto.

Operador suplente de primera.—Suple al Operador de primera en sus tareas cuando es necesario en el servicio.

Operador de segunda.—Realiza el trabajo de las dos categorías anteriores pero con una menor experiencia.

Operador suplente de segunda.—Es la categoría previa a la anterior y que está en período de aprendizaje.

Ordenanza.—Hace recados, copia de documentos en prensa, recoge y distribuye la correspondencia y realiza otros trabajos elementales.

Oficial sondista.—Realiza su trabajo en galerías o talleres de arranque, bien sondeando o inyectando agua en las capas.

P

Peón.—Es el trabajador mayor de dieciocho años que ejecuta labores para las que requiere principalmente esfuerzo muscular y que no exigen preparación previa para realizar correctamente su labor.

Peón caminero.—Auxilia a los camineros en la colocación y renovación de vías y cambios y otros trabajos similares, así como los que consisten en la colocación de instalaciones de cambios o vías secundarias por las que no van a circular las locomotoras.

Peón especialista.—Realiza labores que requieren, además de un esfuerzo muscular, cierta práctica y aptitud, sin llegar a constituir un oficio.

Perito.—En posesión del correspondiente título oficial expedido por su Escuela Técnica, realiza funciones propias de su profesión en servicio diario, normal y regular.

Perforista de Informática.—Es el que realiza con máquinas perforadoras o verificadoras de cintas o fichas los distintos trabajos que se le encomiendan, adaptados a las diversas instrucciones que se faciliten.

Pesador de báscula.—Se encarga de pesar los vagones o camiones cargados para expedición o recepción, así como de las facturaciones.

Pinche.—Mayor de 16 y menor de 18 años, que de acuerdo con su edad y resistencia física realiza labores auxiliares de las que ejecutan los especialistas y peones.

Picador.—Realiza todas y cada una de las labores de arranque, para lo que utiliza madera o piezas metálicas. Realiza la entibación de los pozos y chimeneas, posteo de quiebras, conservación de las explotaciones, paso de fallas y esterilidades (siempre que estas últimas labores puedan hacerse con martillo picador), tira de madera, primer paleo y demás trabajos propios de su oficio. Debe tener los necesarios conocimientos respecto al manejo y uso de los explosivos y pega de barrenos, previo reconocimiento de gas. No está obligado a dar fuego salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiese sido previamente adiestrado y haya superado el preceptivo examen por la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

Pintor.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Posteador.—Procede de picadores. Se dedica de una manera permanente a los distintos trabajos de conservación de los talleres de explotación, así como a la reparación momentánea, colocación de tuberías, tableros, etc. Puede sustituir al vigilante en su ausencia. No está obligado a dar fuego salvo que las circunstancias lo requieran o venga establecido por la costumbre, siempre que hubiese sido previamente adiestrado y haya superado el preceptivo examen en la Sección de Minas de la correspondiente Delegación del Ministerio de Industria.

Práctico de Servicio a Cielo Abierto.—realiza cualquier servicio auxiliar en mantenimiento de minería a cielo abierto.

Programador de Informática.—Se halla en posesión de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para realizar toda clase de programas de trabajo que pueda desarrollar un ordenador electrónico. Ha de conocer y utilizar los lenguajes usuales en ordenadores.

S

Señalista de ferrocarril.—En los cruces y apartaderos de ferrocarriles mineros tiene a su cargo las agujas, recepción y transmisión de señales, avisos telefónicos y de otra índole.

Soldador.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Subjefe de guardas jurados.—Designado libremente por la empresa, con categoría de guarda jurado y a las órdenes del jefe de guardas jurados.

T

Taquimecanógrafo.—Efectúa funciones de taquigrafía y mecanografía en castellano, de toda clase de actos, juntas y reuniones, documentos y contratos, operaciones con máquinas calculadoras. Poseerá conocimientos y prácticas de los trabajos de oficina, contabilidad, confección de facturas y su registro, ficheros, redacción de correspondencia, etc.

Telefonista.—Tiene como única y exclusiva misión estar al cargo de una centralita telefónica. Esta función puede ser realizada por trabajadores de ambos sexos.

Técnico de organización de servicios de interior y exterior. Oficial.—Afecto a servicios tales como topografía, laboratorio, oficinas, servicios técnicos, etc. tiene a su cargo trabajos de medición, cubicación, cronometraje de tiempos y análisis de trabajo, deshullamiento, avance de labores, preparación y controles de trabajo con cronometrajes de tiempo de muestras, etc., así como otros trabajos sencillos con aparato. Lleva a cabo además en el gabinete o laboratorios ensayos, análisis elementales, dibujos de planos, croquis o esquemas, con los conocimientos necesarios de proyección y acotaciones. De las funciones enumeradas sólo realizará aquella que se le encomienden en el servicio a que esté adscrito.

Técnico de organización de servicios de interior y exterior auxiliar.—Es el que ayuda a los oficiales de organización de servicios y realiza trabajos sencillos en sus respectivas misiones, tales como copia y calco de planos, dibujo de croquis sencillos, cronometraje y pesado con balanzas de precisión.

Tolvero.—Es el que realiza la carga de la mezcla en la prensa a través de la tolva o mediante otro sistema o mecanismo.

Tomador de muestras.—Es el obrero que toma las muestras y también muele y cuartea.

Tornero.—Ver oficial y ayudante de profesionales de oficio.

Traductor.—Con la debida eficacia traduce y redacta correspondencia en idioma extranjero. Debe poseer conocimientos y práctica de la técnica de oficina, ficheros, etc.

Tuberos de primera.—Son los obreros adscritos al servicio de aire comprimido, así como instalaciones de agua, con conocimiento del material que se emplea en los mismos. Poseerán también los debidos conocimientos para las instalaciones de aire, trazado y labor de fragua en preparación de tuberías.

Tuberos de segunda.—Son los obreros solamente actos para realizar las instalaciones corrientes de aire.

V

Vigilante no titulado.—Realiza análogas funciones que los titulados.

Vigilante de exterior de primera.—Tiene a su cargo la vigilancia de todos los servicios del exterior de un grupo minero, excepto dirección técnica de talleres.

Vigilante exterior de segunda.—Tiene a su cargo la vigilancia de todos los servicios del exterior se exceptúa de su labor la dirección técnica de talleres.

Vigilante de interior de primera.—Tiene a su cargo la vigilancia general de las distintas clases de trabajo en la misma, tanto de arranque como de preparación, conservación, transporte. Podrá ejercer sus funciones en una o varias secciones mineras, pisos o plantas.

Vigilante de interior de segunda.—Tiene a su cargo uno o dos talleres de explotación, compatibles con el normal desempeño de sus funciones, y la preparación y conservación correspondiente de los mismos. Cuando el taller tenga la altura de 125 metros o más habrá sólo un taller a cargo del vigilante de interior de segunda.

CAPITULO II

Ascensos

Artículo 14. *Personal técnico titulado y no titulado.*

1. Los puestos de trabajo pertenecientes al personal técnico, titulado y no titulado, serán de libre elección de la empresa, dando preferencia

a los trabajadores de las plantillas que, a juicio de la dirección, reúnan los requisitos exigidos.

2. Los de vigilantes, en sus distintas categorías, serán cubiertos también libremente por la empresa. Cuando no lo sean 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.

3. E los centros de trabajo que cuenten al menos con cinco vigilantes, el 20 por 100 tendrá la categoría de primera.

Artículo 15. *Personal de tareas de administración.*

1. Los auxiliares administrativos pasarán a oficiales de segunda a los cinco años de servicios. Transcurridos otros cinco años como oficial segundo, si no hubiese ascendido, empezarán a percibir un plus que les equipare en sueldo al oficial primero. A los tres años de asimilación de retribuciones sin haber obtenido el ascenso, se consolidará en la categoría de oficial primero.

2. Cuanto se dispone en este artículo lo es para el supuesto de que el auxiliar u oficial no hubiera ascendido en más corto plazo por decisión de la empresa o para cubrir vacantes, las cuales se proveerán por riguroso turno de antigüedad. A tal efecto, las empresas deberán mantener los siguientes porcentajes, referidos a sus plantillas reales en cada momento.

- a) Oficiales de primera: 30 por 100.
- b) Oficiales de segunda: 40 por 100.
- c) Auxiliares: 30 por 100.

3. El exceso en las categorías superiores servirá para compensar el defecto de las inferiores.

4. La base para determinar estas proporciones estará constituida por oficiales y auxiliares, no computando, por tanto, los jefes, taquígrafos, traductores, analistas, programadores, operadores y perforistas de informática.

5. Los perforistas de informática, transcurridos cinco años de servicio en su categoría y sin perjuicio de continuar en ella, comenzarán a percibir la retribución de la categoría de Operador de Informática.

6. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Jefe de Primera serán cubiertas previo concurso de méritos entre los jefes de segunda y los oficiales de primera que reúnan las condiciones necesarias para ello. Entre los mismos, discrecionalmente apreciadas por la empresa, se tendrán en cuenta la competencia, dedicación, autonomía y años de servicios prestados. En el caso de que los clasificados en la referida categoría no reúnan las necesarias condiciones, la empresa podrá designar libremente persona ajena a la misma.

7. Deberá haber al menos un Jefe de Segunda por cada siete empleados administrativos, no computándose los que no lo hayan sido en el porcentaje señalado anteriormente.

8. Las vacantes de jefes de segunda se cubrirán por turno de antigüedad entre oficiales de primera, previa prueba de aptitud acreditada ante un Tribunal integrado por dos administrativos nombrados por la empresa, dos vocales designados por el Comité de Empresa, de los cuales uno será vocal del Comité y otro ajeno al mismo, y un Presidente técnico en la materia, designado por los anteriores de común acuerdo. En defecto de acuerdo, la presidencia recaerá en un Profesor de Formación Profesional, rama Administración, designado por el organismo con competencias educativas.

Artículo 16. *Personal obrero del interior.*

1. Las categorías de mineros de primera y posteadores serán cubiertas libremente por las empresas entre picadores, barrenistas y entibadores. Las empresas deberán tener un número de mineros de primera equivalente al 3 por 100 de la plantilla de personal de las categorías señaladas, considerándose la fracción como otra unidad. En todo caso, habrán de respetarse, para la cobertura de puestos, las condiciones profesionales correspondientes, definidas en el nomenclátor.

2. Los ascensos a las restantes categorías se efectuarán por las empresas entre el personal del propio oficio o afines, e irán precedidos de un período de prácticas cuya fecha de comienzo deberá constar por escrito.

3. A efectos de cómputo de tiempo de prácticas, no se computarán las sustituciones de duración inferior a quince días. Caso de haberse realizado, dichas sustituciones se tendrán en cuenta como mérito para la regulación de las prácticas.

4. Tampoco se computarán dentro de los plazos de prácticas señalados en este artículo los períodos en que los trabajadores realicen cursos de formación profesional, incluso si son organizados por la propia empresa.

5. Durante el período de prácticas, la empresa procurará que los trabajadores adquieran todos los conocimientos necesarios para desempeñar con la debida eficacia la categoría profesional que aspiran alcanzar y el trabajador pondrá el interés y habilidad precisos para hacerse acreedor a dicha categoría.

6. Las empresas podrán renunciar a continuar el período de prácticas de un trabajador por los siguientes motivos:

- a) Falta de condiciones físicas o intelectuales del candidato para el oficio que pretende desempeñar.
- b) Falta de interés en el aprendizaje.
- c) Rendimiento inferior al normal, transcurrida la mitad del período de prueba.
- d) Falta grave o muy grave.

7. Durante el período de prácticas, el trabajador 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.

8. Los plazos de prácticas no podrán exceder de los límites siguientes:

- a) Vigilantes: setenta y cinco días trabajados.
- b) Ayudantes mineros: cuarenta y cinco días trabajados.
- c) Resto de personal de interior: setenta y cinco días trabajados.

Artículo 17. *Personal obrero de exterior.*

1. Los puestos de oficiales de primera se proveerán por antigüedad entre oficiales de segunda, previa prueba de aptitud acreditada ante un tribunal constituido por dos técnicos designados por la empresa, dos vocales designados por el Comité de Empresa, de los cuales uno será vocal del referido Comité y otro ajeno al mismo, y un Presidente técnico nombrado de común acuerdo por los anteriores o, en su defecto, por la Sección de Minas del organismo con competencia en las explotaciones mineras.

2. Los oficiales de segunda se cubrirán mediante el juego alterno de dos turnos: uno de antigüedad y otro de concurso de méritos entre ayudantes.

3. Los ayudantes con cinco años de servicios en su categoría ascenderán automáticamente a oficiales de segunda.

4. Las empresas estarán obligadas a establecer para el personal al que se refiere el presente artículo los siguientes porcentajes en cada categoría profesional:

- a) Oficial de primera: 40 por 100.
- b) Oficial de segunda: 60 por 100.

5. Estos porcentajes serán aplicados por las empresas para el conjunto de obreros de oficio.

6. No obstante, las empresas con más de 500 trabajadores fijos efectuarán, previo informe del Comité de Empresa, 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, etc.), aplicando en cada departamento así determinado los porcentajes anteriormente establecidos.

7. Las empresas de más de 50 trabajadores y menos de 500, cuyo porcentaje de profesionales de oficios varios exceda del 5 por 100, deberán ajustarse a las normas establecidas en los apartados anteriores.

8. Los botones que, cumplidos los dieciocho años no hubiesen ascendido a Auxiliar administrativo, ingresarán automáticamente en cualquiera de las categorías del personal de servicios auxiliares.

Artículo 18. *Disposiciones comunes.*

1. Todo trabajador que se considere con aptitud para el ascenso o mal clasificado existiendo vacante en la categoría a que aspira, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa y, en caso de que no fuera atendida su solicitud, se constituirá un tribunal formado por dos miembros designados por la empresa, otros dos por los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo y un quinto designado de común acuerdo de entre los que en terna proponga la empresa.

2. Las empresas comunicarán a los representantes de los trabajadores los puestos vacantes que se deban cubrir en las distintas categorías.

3. Las empresas podrán organizar las pruebas previstas para los ascensos con una periodicidad no superior a seis meses.

CAPITULO III

Estructura salarial

Artículo 19. *Retribución debida.*

1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.

2. No obstante lo anterior y al tener los complementos salariales regulados en este Laudo un carácter meramente enunciativo, las empresas no estarán obligadas a abonar aquéllos que no se correspondan con el tipo de trabajo desempeñado o con la organización productiva establecida.

3. Sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este Laudo, hubieran individualmente pactado o unilateralmente concedido.

Artículo 20. *Salario base.*

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra y afectará en su específica cuantía a todos los trabajadores en atención a su Grupo Profesional y Categoría Profesional. También podrá establecerse en función de niveles.

Artículo 21. *Complementos salariales personales.*

A) Complemento por antigüedad: Los trabajadores afectados por este Laudo tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán las establecidas en la derogada Ordenanza de Trabajo de la Minería del Carbón de 29 de enero de 1973.

B) Premio de asistencia y asiduidad al trabajo:

1. Con la finalidad de estimular la asiduidad en el trabajo, incentivando el rendimiento y combatiendo el absentismo, este premio se devengará mensualmente por la asistencia al trabajo durante todos los días laborables de cada mes.

2. Dentro de este complemento salarial podrá incluirse la compensación que pueden recibir los trabajadores por no haber estado de baja por enfermedad o accidente a lo largo del año.

C) Otros complementos personales: Tendrá tal consideración cualesquiera otras retribuciones concedidas por la empresa ad personam a un determinado trabajador o grupo de trabajadores no encuadrables en otro concepto retributivo de los mencionados en el presente Laudo.

Artículo 22. *Complemento por específicas condiciones de trabajo.*

A) Por trabajo en domingos y festivos:

1. Cuando de forma no habitual y en atención a las necesidades de la explotación la prestación de trabajo deba realizarse en domingos o festivos o en cualquier otro día en el que, conforme a la cadencia de su sistema de trabajo, le correspondiera el descanso, el trabajador tendrá derecho a un complemento por cada domingo, festivo o día de descanso trabajado o, en su caso, a la parte proporcional que de dicho importe corresponda a las horas trabajadas.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se podrá pactar que, en lugar de percibir el complemento establecido en el apartado anterior, se compense cada día trabajado en domingo, festivo o día de descanso por otro día de descanso retribuido o, en su caso, por la parte proporcional de descanso retribuido que corresponda a las horas trabajadas en aquéllos.

B) Gratificaciones específicas del puesto de trabajo: Son los complementos salariales que las empresas abonarán en aquellos casos en los que:

a) Concurren especiales circunstancias de penosidad o dificultad en el trabajo.

b) Premian una especial dedicación o calidad en el desempeño de los trabajos encomendados.

c) Retribuyen la realización de unos de determinados y específicos trabajos o la utilización de máquinas, instrumentos o métodos mecánicos que implican una especial preparación técnica o un especial esfuerzo o capacitación profesional.

C) Complemento por nocturnidad:

1. Salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por naturaleza, este complemento se abonará por

cada hora efectivamente trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá pactarse que, en lugar de retribuir el trabajo nocturno, las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana tengan compensación mediante descansos retribuidos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación en descansos, podrán éstos acumularse por períodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

D) Plus de disponibilidad:

1. Se entenderá por tal el complemento salarial que perciben aquellos trabajadores que fuera de las horas de trabajo y sin presencia física en el centro de trabajo están obligados a permanecer localizados, en su domicilio o en cualquier otro lugar, a la espera de las órdenes de la empresa para atender necesidades perentorias y urgentes.

2. Los módulos de retribución podrán ser el día u otro período más amplio inferior al mes.

E) Prima por servicios prestados en situación de fuerza mayor:

1. Retribuye la prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

2. Este complemento se abonará con independencia de los demás conceptos retributivos que correspondan.

Artículo 23. *Complementos salariales por específica cantidad de trabajo.*

A) Incentivos:

1. A los efectos del presente Laudo, se entenderá por retribución con incentivos el salario a destajo, por unidad de obra o por cualesquiera otra modalidad de remuneración establecida sobre la base de primas, premios u otros complementos que remuneren el mayor rendimiento del trabajador.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa, la determinación de los rendimientos, previa la realización de los cronometrages y estudios correspondientes, tomando como medida un rendimiento superior al establecido para el salario por unidad de tiempo.

3. Dentro del plazo de veinte días laborales, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos, los representantes de los trabajadores podrán manifestar a la Dirección de la empresa su oposición. De no ser atendida, la controversia será deferida a la decisión de uno o varios expertos, en este último caso en número impar, designados de común acuerdo.

4. Sólo se podrán modificar los valores establecidos por las siguientes causas:

a) Por mecanización.

b) Por mejora de las instalaciones o por modificación en las condiciones de explotación que faciliten la realización de los trabajos.

c) Cuando se fije el valor definitivo de un trabajo que antes, por ser de primera serie, tenía adjudicado un valor provisional.

d) Por Cambios de método operativos, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

e) Por error de cálculo.

f) Cuando así se haya previsto de modo expreso en el sistema implantado.

5. La empresa podrá suspender total o parcialmente la aplicación del sistema de incentivos cuando acredite que concurren circunstancias que alteran el proceso productivo o que se han incumplido los métodos de trabajo establecidos. De proceder a esta suspensión, la empresa estará obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el complemento correspondiente a su rendimiento habitual (media de los treinta últimos días laborables) en el trabajo suspendido.

6. A los trabajadores con categoría de Picador, Entibador, Barrenista, Ayudante de Barrenista y Estemplero se les aplicará el régimen retributivo establecido en el artículo 10 del Estatuto del Minero, aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre.

B) Plus de producción: Este complemento salarial compensa la obtención, con carácter general, global y conjunto por los trabajadores afectados, de los objetivos de producción o de rendimiento establecidos por la empresa en una determinada explotación minera.

C) Por prolongación de jornada:

1. Las horas trabajadas que hayan excedido las de la jornada habitual se retribuirán con el incremento pactado sobre el valor de una hora ordinaria de trabajo.

2. Por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario podrá convenirse que, en lugar de retribuir las horas que excedan de la jornada habitual, se compensen por descansos.

3. De haber acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario la compensación por descansos, podrán éstos acumularse por períodos de dos meses, en cuyo caso los descansos se harán efectivos durante los dos meses siguientes a aquel en el que finalice el período de acumulación.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas que hayan excedido las de la jornada habitual, especificando las causas, los trabajadores que las han realizado y el número de horas que ha realizado cada trabajador.

Artículo 24. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes.*

A) Gratificaciones extraordinarias:

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán anualmente, como mínimo, dos pagas extraordinarias. Una en el mes de julio, que habrá de pagarse durante los cinco primeros días de dicho mes, y otra en Navidad. Y todo ello, dentro del respeto a las condiciones más beneficiosas reconocidas de una tercera paga en el 1.º de mayo o en el día de Santa Bárbara.

2. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

B) Paga por beneficios: Se entenderá por tal el complemento salarial percibido por los trabajadores con carácter anual, en función de los beneficios brutos que en cada ejercicio económico haya obtenido la empresa.

Artículo 25. *Suministro de carbón.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Laudo mantendrán como salario en especie o, en su caso, como compensación económica sustitutiva el suministro de carbón.

2. El referido suministro se efectuará en los mismos términos en relación a los beneficiarios, cuantía y condiciones de entrega que lo hubieran venido realizando con anterioridad al 31 de diciembre de 1995.

Artículo 26. *Percepciones extrasalariales.*

A) Dietas y viajes.

1. Se entenderán por tales las cantidades percibidas por los trabajadores cuando, por razón de su trabajo habitual o en cumplimiento de una orden específica, vengán obligados a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de su domicilio.

2. Los gastos de los desplazamientos de ida y vuelta serán por cuenta de la empresa, que deberá abonarlos previa justificación de su importe. En el caso de que el trabajador haya optado por utilizar su propio vehículo para tales desplazamientos, la empresa le abonará la cantidad convenida por cada kilómetro realizado.

B) Prendas de trabajo: Sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 14 del Estatuto del Minero, aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, las empresas que obliguen a sus trabajadores a portar prendas específicas de trabajo, deberán proporcionárselas, al menos, dos veces al año.

Artículo 27. *Forma de pago del salario.*

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del Comité de Empresa o de un Delegado de Personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos

de representación de los trabajadores, la firma del recibo de salarios deberá hacerse, entonces, en presencia de un compañero de trabajo.

Artículo 28. *Anticipos a cuenta del salario.*

El trabajador tendrá derecho a que el empresario le anticipe hasta el 80 por 100 del salario mensual aún no devengado.

CAPITULO IV

Código de conducta

Artículo 29. *Principios de ordenación.*

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables de los trabajadores, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

3. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30. *Graduación de las faltas.*

1. Son faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales.

b) Faltar al trabajo uno o dos días en un período de treinta sin causa justificada. Cuando tuviera que relevar a un compañero, y el infractor conociera con antelación esta circunstancia se considerará falta grave.

c) La no notificación dentro del plazo de las primeras 48 horas las ausencias justificadas al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de carácter importante a la Empresa o a los compañeros de trabajo, derivado de la interrupción del proceso productivo de otros trabajadores, o fuera causa de accidente grave. En todo caso se estará a la trascendencia de los efectos producidos.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material.

f) La no comunicación con la puntualidad debida de los cambios experimentados en las situaciones familiares que puedan afectar a la Seguridad Social.

g) La no atención al público o a los compañeros de trabajo con la corrección y diligencia debidas.

h) La falta de comunicación a la Empresa de los cambios de residencia o domicilio.

i) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días naturales.

b) Faltar tres días no consecutivos al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero y el infractor conociera con antelación esta circunstancia, o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La falsedad u omisión maliciosa de los cambios experimentados en las situaciones familiares que puedan afectar a la Seguridad Social o a la empresa.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o para los compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

Si la desobediencia afectara a la utilización de prendas de seguridad o a la ejecución de los métodos de trabajo adecuados, tendrá carácter de falta muy grave.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

h) La ejecución, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La disminución esporádica y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

j) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

k) Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

l) La reiteración o reincidencia en falta leve que hubiera sido sancionada con amonestación escrita, excluida la puntualidad, dentro de un período de treinta días naturales.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de doce faltas de puntualidad en un período de tres meses consecutivos o de veinte faltas cometidas en el período de doce meses.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en treinta días naturales.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.

e) La condena por delito 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 de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

g) La simulación de la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

h) La embriaguez, durante el trabajo, o presentarse en dicho estado en las oficinas, botiquines, dispensarios y hospitales de la empresa.

Presentarse a trabajar o permanecer en el puesto de trabajo estando afectado por la utilización o consumo de estupefacientes, que disminuyan la capacidad psíquica o física o afecten negativamente a la capacidad funcional.

i) La violación del secreto de la correspondencia de la Empresa, la revelación a terceros de datos o secretos profesionales o la difusión maliciosa de noticias o informaciones falsas.

j) La realización de actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que constituyen competencia ilícita o desleal con la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o a sus familiares siempre que sean causa o guarden relación con el ámbito laboral, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidentes graves o averías importantes por negligencia o imprudencia inexcusable.

ll) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

n) Las agresiones a compañeros de trabajo, cuando se efectúen en las dependencias de la empresa.

ñ) El abandono colectivo de trabajo y la disminución voluntaria colectiva del rendimiento del mismo.

o) La introducción en las minas calificadas como grisúas de cerillas, mecheros, eslabones u otros utensilios propios para producir chispas o llama u otros efectos de fumar.

El fumar dentro de las mismas o el intentar producir fuego por cualquier procedimiento será siempre causa de despido.

p) La ocupación sin la autorización precisa de viviendas o terrenos de la Empresa. La cesión no autorizada de una vivienda concedida por la Empresa al trabajador en razón de su contrato de trabajo, realizada a favor de otro compañero o de 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 o atenten a las normas elementales de convivencia.

q) La reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 31. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta doce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días; inhabilitación por un período no superior a 18 meses para ascender de categoría y despido disciplinario.

2. En los casos en los que en concepto de sanción se haya ordenado por la Empresa la suspensión de empleo y sueldo de algún trabajador y el Juzgado de lo Social dictase sentencia revocando o reduciendo la sanción impuesta, vendrá obligada la Empresa al abono de los salarios que indebidamente hubiera dejado de percibir el trabajador.

Artículo 32. Procedimiento.

1. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo de la comunicación.

2. En la comunicación por escrito y caso de tratarse de faltas graves o muy graves, se hará saber al trabajador el derecho que le asiste para recurrir contra la sanción ante el Juzgado de lo Social.

3. En el caso de trabajadores afiliados a Organizaciones Sindicales, o cuando se trate de representantes legales de los trabajadores, las empresas cumplimentarán los trámites formales exigidos por la legislación vigente.

Artículo 33. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

9181

RESOLUCION de 1 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «R y M Aislamientos Ryne, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «R y M Aislamientos Ryne, Sociedad Anónima» (número de código 9000232), que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1996, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de abril de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO AL ACTA FINAL DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA REVISION SALARIAL PARA 1996 DEL CONVENIO COLECTIVO DE «R Y M AISLAMIENTOS RYME, SOCIEDAD ANONIMA»

ACUERDOS

Primero.—El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y la Gerencia de la empresa, ante la actual situación del mercado, con bajos niveles de actividad del sector y una gran competitividad, acuerdan negociar la revisión salarial para el año 1996.

El Comité de Empresa y la Gerencia, al convenir y negociar la presente revisión salarial, al objeto de mantener la plena actividad y empleo, acuerdan transmitir conjuntamente a los trabajadores de la empresa la importancia y necesidad de adoptar medidas para reducir los costes operativos directos e indirectos, así como, mejorar los niveles de productividad.

Segundo. *Revisión salarial.*—Se acuerda la revisión salarial para el año 1996 de los conceptos salariales, salario base, antigüedad, plus de actividad y suplido de locomoción, según los siguientes grupos de tablas anexas.