



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Régimen Especial de la Minería del Carbón**

Presentado por María Martínez Cuevas

Tutorizado por Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, 19 de junio de 2017

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
---------------------------	----------

### **CAPÍTULO 1 EL SINDICALISMO MINERO**

<b>1.1 El sindicalismo .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 El sindicalismo minero .....</b>	<b>7</b>
1.2.1 Antecedentes históricos del sindicalismo minero .....	7
<b>1.3 El papel del sindicalismo minero en la actualidad .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 La corrupción en el sindicalismo minero.....</b>	<b>12</b>

### **CAPÍTULO 2 LA COTIZACIÓN EN EL REMC**

<b>2.1 Situación actual del REMC.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Campo de aplicación .....</b>	<b>16</b>
<b>2.3 Inscripción de empresas, afiliación y alta y bajas de los trabajadores.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4 Cotización y Recaudación.....</b>	<b>16</b>
2.4.1 Normalización de las bases de cotización.....	17
2.4.2 Procedimiento de normalización .....	17
2.4.3 Cotización en IT, maternidad y paternidad.....	18
2.4.4 Cotización de categorías sin asignación de base normalizada .....	18
2.4.5 Convenio Especial .....	18
<b>2.5 Acción Protectora .....</b>	<b>19</b>
2.5.1 Incapacidad Temporal.....	19
2.5.2 Incapacidad Permanente .....	19
2.5.3 Jubilación.....	20
1.5.2 Muerte y Supervivencia .....	23
1.5.5 Desempleo .....	23

### **CAPÍTULO 3 LAS PREJUBILACIONES EN EL REMC**

<b>3.1 Planes para la industria del carbón 1990-2012.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2 Situación actual (2013-2018) .....</b>	<b>26</b>
3.2.1 Ayudas Sociales por costes laborales mediante bajas indemnizadas de carácter voluntario .....	28
3.2.2 Ayudas Sociales por costes laborales para trabajadores de edad avanzada	29
3.2.3 Medidas excepcionales de carácter social y voluntario a favor de trabajadores de empresas de la minería de carbón no competitiva .....	30
3.2.4 Consecuencias de las prejubilaciones en el REMC.....	34
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>38</b>

## INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países productores de carbón, los trabajadores que prestan sus servicios en las minas, gozan de una mayor protección frente a las consecuencias materiales de la vejez, invalidez y muerte. Esta protección especial frente a los riesgos sociales, que aumenta con el desarrollo de regímenes de asistencia mutua voluntaria en respuesta a un sentimiento de solidaridad particularmente vigoroso en la industria hullera, adopta diferentes modalidades:

- Mantenimiento de regímenes especiales obligatorios para proteger a los mineros, concediendo prestaciones con arreglo a tipos y condiciones más liberales que los obtenidos en los regímenes generales.
- Abolición de los regímenes especiales obligatorios para los mineros e incluyendo a éstos dentro del general, en el cual obtienen el derecho a un trato preferente aplicado a todas las personas ocupadas en cualquier género de trabajo clasificado como pesado o muy pesado; o, por último.
- Formando parte del régimen general de la seguridad social, garantizándoles además el derecho a las prestaciones adicionales o más elevadas de un régimen complementario (COLL, 1987).

Aunque los seguros sociales surgieron, en un primer momento, como técnica de protección de la clase obrera, en una etapa posterior se configuraron como un instrumento para dar cobertura a cualquier colectivo profesional que realizase una actividad retribuida como medio básico de vida. Con la aparición de la Ley de Bases de la Seguridad Social, se va configurando una Seguridad Social de corte profesional que utiliza las técnicas del seguro y tiene una base eminentemente contributiva. (Blasco Lahoz, 2009)

Por otra parte, el sistema de Seguridad Social, en un proceso continuo, se ha ido “deslaboralizando”, es decir, ha dejado de tener como sujeto casi exclusivo a los trabajadores por cuenta ajena (aunque los mismos sigan teniendo una posición central en el sistema), para ir incorporando en su campo de aplicación nuevos colectivos que desarrollan su actividad no bajo el régimen de dependencia, sino de forma independiente o bajo otras relaciones jurídicas. Incluso para unas prestaciones básicamente laborales (las de desempleo), se ha producido una extensión de las prestaciones para sujetos que no tienen contrato de trabajo, sino relaciones jurídicas excluidas del Estatuto de los Trabajadores. Junto a la tendencia expansiva de la Seguridad Social y la deslaboralización, que caracterizan el modelo contributivo, se ha desarrollado en la década de los noventa el modelo no contributivo, ampliando de esta forma el ámbito de los colectivos cubiertos por el campo de aplicación del sistema.

A su vez, los artículos 7, 9 y 10 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 8/2015 (en adelante, LGSS), delimitan el campo de aplicación y la estructura del sistema de la seguridad social, el cual está integrado por los siguientes Regímenes:

- Régimen General (básicamente integrado por los trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios).
- Regímenes Especiales, establecidos para las actividades en las que, por su naturaleza, las peculiares condiciones de tiempo y de lugar o por la índole de sus procesos productivos, sea precisa una regulación diferenciada.

Dejando al margen el Régimen General (eje central del sistema), la creación de los Regímenes Especiales ha sido una de las vías utilizadas para la expansión de la Seguridad Social, incluso antes de la Ley de Bases de 1963. Frente a esta situación, la propia Ley estableció, dentro de

los principios de la misma, el de la tendencia a la unidad, en orden a una especie de control del crecimiento de los Regímenes Especiales, que producía una fragmentación del propio sistema. No obstante, el artículo 10 de la Ley de 21 de abril de 1966 (LSS) no solo no puso coto a la instauración de Regímenes Especiales, sino que incluso dejó abierta la puerta para la posibilidad de crear otros nuevos a través de la vía reglamentaria, en vez de proceder a la reorganización y unificación de los regímenes ya existentes. El propio artículo 10.2 LGSS contempló 11 Regímenes Especiales (de trabajadores agrarios, trabajadores del mar, empleados de hogar, estudiantes, representantes de comercio, socios de cooperativas, funcionarios, etc.), aunque no todos ellos fueron establecidos en la práctica y regulados. A su vez, se crearon por el Ministerio de Trabajo otros seis Regímenes Especiales, no contemplados de forma expresa en el artículo 10.2 LGSS (trabajadores ferroviarios, de la minería del carbón, de artistas, escritores de libros, toreros y futbolistas).

Además de estos Regímenes Especiales expresos, habría que añadir todo un conjunto de Regímenes Especiales encubiertos (constituidos por los montepíos exceptuados, entidades sustitutorias, mutualidades y cajas de empresas, etc.) que implicaban una cobertura protectora de los diferentes colectivos, muchas veces al margen del propio sistema de la Seguridad Social, y una mayor fragmentación de la estructura del mismo. El peso de los Regímenes Especiales, si bien fue importante en las primeras décadas de la instauración del sistema, sin embargo, ha ido perdiendo significación, en la medida en que lo hacían determinados sectores de producción, a los que pertenecen los colectivos integrados en estos Regímenes Especiales (como es el caso de las actividades marítimo- pesqueras, industrias extractivas, energéticas, agrarias, etc.).

Por ello, en los momentos actuales resulta cuestionable la existencia de Regímenes Especiales, dado, además, el progresivo proceso –iniciado a partir de 1984– de equiparación de la acción protectora y, en menor medida, del esfuerzo contributivo respecto del Régimen General. Parece más adecuado el planteamiento de un segundo proceso de integración (que complete el establecido a través de la Ley 26/1985 y disposiciones posteriores), en el marco de los objetivos determinados por el Pacto de Toledo, en cuyo Título IX, Recomendación 6, se aboga por un proceso de simplificación de la estructura del sistema de la Seguridad Social, tendente a la configuración de 2 únicos Regímenes –el que englobe a los trabajadores por cuenta ajena y el relativo a los trabajadores por cuenta propia–, sin perjuicio de mantener determinadas peculiaridades, en relación con diferentes colectivos, cuando tales peculiaridades respondan a razones objetivas y estén justificadas desde la vertiente de la efectiva protección a otorgar a aquéllos.

Con la entrada en vigor del Régimen Especial de la Minería del Carbón ( REMC en adelante), aprobado por Decreto del 17 de marzo de 1969 y desarrollado en la orden del 20 de junio del mismo año, los representantes del colectivo minero, (sindicatos mineros desarrollados en el Capítulo 1) arrancaban al régimen franquista la posibilidad de complementar las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias hasta aquel momento desprotegidas, como jubilados con bajas pensiones, heridos en accidente de trabajo, viudas, viudas de guerra, orfandad, prestaciones que llegan hasta nuestros días y que se han ido ampliando a lo largo de los años, tal y como se establece en el Capítulo 2 y 3.

**CAPÍTULO 1**  
**SINDICALISMO MINERO**

## 1.1 El sindicalismo

A pesar de los intentos que se hicieron durante todo el siglo XIX, frustrados en su mayoría, España era en 1900 un país subdesarrollado. Los rasgos que la teoría del desarrollo considera necesarios para que proceda usar ese término (país carente de riqueza, servicios y capacidad productiva), se daban prácticamente todos en la España de principios de siglo.

Durante la segunda mitad del siglo XVIII y durante el siglo XIX la sociedad europea sufrió una radical transformación como resultado de la Revolución Industrial, siendo lo más importante de ella los efectos sociales producidos por la introducción de la mecanización, que precisaba una fuerte inversión de capital, la separación de la titularidad de los bienes y los medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo. Este cambio de titularidad lleva consigo importantes cambios:

- Un cambio de la organización del trabajo: el sistema gremial desapareció, organizándose el trabajo en las fábricas, y como consecuencia de ello la división y especialización en el trabajo, así como la jerarquización del mismo.
- Un cambio en la estructura de la población trabajadora, y el nacimiento de una nueva clase social: el Proletariado, propietario únicamente de su fuerza de trabajo y que acepta voluntariamente las condiciones que se le impongan y cuya única salida es vender esa fuerza de trabajo por un precio para poder vivir. La aparición del trabajo asalariado será la base de la aparición y del desarrollo del Derecho del Trabajo.
- Las relaciones de producción capitalista suponen que el beneficio del empresario sea mayor cuanto menor sean los costes y el precio de la mano de obra, consecuentemente, existirá un natural enfrentamiento de intereses entre el empresario y trabajador, identificable con las consecuencias sociales de la Revolución Industrial.

Como consecuencia de estos cambios se produce la reacción obrera y la intervención del Estado en las relaciones laborales en los siguientes periodos:

**1ª Primera mitad del siglo XIX:** donde el Estado de forma aislada y tímida legisla para tutelar a los grupos más débiles de los trabajadores (menores y mujeres) o a los aspectos más relevantes de su explotación (jornada o trabajos penosos).

**2ª Segunda mitad del siglo XIX:** en esta etapa se van consolidando los avances, consecuencias de esta etapa, son dos fenómenos de vital importancia:

- La constitucionalización de normas del trabajo. (Se publica la Constitución de Weimar, la primera en reconocer derechos sociales del trabajador).
- La internacionalización del derecho laboral (Se crea la Organización Internacional del Trabajo, 1919).

**3ª Finales del siglo XIX:** consolidación y ampliación del Derecho del trabajador, reconoce el Derecho a la Libertad Sindical, al Asociacionismo, los Derechos Colectivos. Se crearán administraciones especializadas (Inspección de Trabajo).

El derecho a la libertad sindical se reconoce en el **art. 28.1 de la Constitución Española de 1978:** "Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos".

La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

El desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución Española se llevará a cabo a través de **la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, del 2 de agosto.**

## **1.2 El sindicalismo minero**

Los mineros asturianos han mostrado a lo largo de los años su compromiso con el progreso porque siempre han reaccionado contra la indignidad de los regímenes y la opresión de los gobiernos: luchas en 1917 contra el régimen viciado de la restauración, movimiento revolucionario en el 34 contra la “rectificación” de la República por las derechas, huelgas en el franquismo contra la autocracia. Tienen además el mérito de defender los valores de todos pues seguramente ningún colectivo se ha comprometido tan activamente en nuestro siglo por los derechos obreros y por los deberes de los poderes: luchas por el reconocimiento de la sindicación al principio, por las libertades públicas después, por la democracia siempre. (Ojeda, 1985)

Cierto que los distingue una cultura de resistencia impuesta por los hechos de las penosas condiciones materiales de trabajo y los escasos medios sociales de vida, pero eso ha conferido también a los mineros una cultura de responsabilidad que les permite administrar los bienes alcanzados con ponderación: con la República fueron moderados en sus peticiones laborales, luego con la Democracia apoyaron los pactos institucionales y sociales necesarios para afirmar la libertad del país. En realidad, siempre han reivindicado cosas evidentes porque tienen principios: el derecho a expresar sus proyectos, a trabajar sus labores y a realizar sus ideales.

Semejante comportamiento histórico es el resultado de su capacidad de organización, puesta en marcha en 1910 por Manuel Llaneza. El Sindicato Obrero de Mineros Asturianos (SOMA en adelante), con democracia en su funcionamiento y centralización en sus decisiones, pudo afrontar con éxito los conflictos e imponer con rigor los acuerdos. El resultado fue un rápido crecimiento del sindicato en bienes y servicios, pues desde casas del pueblo al orfanato, desde un periódico a minas propias, el SOMA dispuso efectivamente de muchos medios para trabajar por buenos fines: la mejora de las condiciones de vida y trabajo del obrero.

El SOMA propuso como mejor solución la nacionalización de las minas, medio siglo antes de su progresiva desaparición. Ahora, mientras defiende las minas, propone alternativas empresariales al agotamiento de los pozos, para dar continuidad industrial a las cuencas y trabajo seguro a los obreros.

### **1.2.1 Antecedentes históricos del sindicalismo minero en Asturias.**

El SOMA se fundó en 1910, introduciendo una novedad organizativa en el contexto sindical de aquellos años en España: el concepto de sindicalismo como una acción integral que rebasa la pura reivindicación material o profesional para atender las necesidades de los obreros como un todo que abarca cada uno de los aspectos de vida cotidiana, como trabajadores, inquilinos, consumidores..., en suma, como miembros de una clase explotada. De ahí la especial preocupación que tenía el sindicato minero en cuestiones como el mutualismo, el cooperativismo, la instrucción, la creación de casas del pueblo, escuelas, orfanatos, etc., preocupación que se veía reforzada en aquellos años por la total carencia de acciones de esta índole desde instancias oficiales. (Gomez, 1987, 467).

Para estudiar la organización del SOMA es necesario remontarse a cuando se organizaban las primeras sociedades obreras de la región y analizar los primeros conflictos de los mineros. Deben de establecerse dos periodos con influencia y trascendencia diferentes:

- Las sociedades obreras que nacen al calor de la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT en adelante) y las huelgas que se producen antes de la implantación socialista.
- Las sociedades obreras de influencia socialista impulsadas por la Unión General de Trabajadores y las huelgas que se declaran con anterioridad a la fundación del SOMA; si bien es necesario dedicar un apartado específico a la huelga de 1906, la “huelgona”.

En 1871 se organiza en Mieres una federación con una sección de obreros en hierro y otra de oficios varios. En 1873, la influencia de la AIT penetra en Langreo y arraiga entre los metalúrgicos de la fábrica de Duro y Cía. Con la restauración de la monarquía, estas asociaciones obreras nacidas siguiendo las directrices de la AIT son ilegalizadas, pasando a la clandestinidad. Pese a su desaparición se producen algunas huelgas: la de 1879, declarada por los mineros y fundidores de Fábrica de Mieres como consecuencia de la rebaja de jornales; la de 1884, declarada inicialmente en Lláscares y La Moral, extendiéndose después a otras minas; y la de 1887, la más importante de todas pues es la primera huelga minera que consigue cierto seguimiento. Dentro de este periodo, la huelga más importante es la de 1890, que comienza en Mieres y afecta también a la cuenca del Nalón. Adolecen todas estas huelgas de un mismo vicio: su falta de organización.

En el siglo XX, en una situación de alta demanda de trabajadores para las minas y con la presencia socialista en las cuencas, los patronos tuvieron que transigir a las demandas de los obreros. Pero en pocos años la situación cambió radicalmente y los primeros años del nuevo siglo serán de decadencia y crisis para la industria asturiana y también para los trabajadores. En estas circunstancias se produce la “huelgona” (Gomez, 1987, 468) su fracaso supuso un duro revés para la Unión Social de Mieres, cuyos asociados serán represaliados y expulsados de la mina. Uno de ellos fue Manuel Llaneza, que paso tres años trabajando en minas francesas, donde conoció de cerca las organizaciones sindicales de los mineros franceses y sus formas de lucha y presión para conseguir mejoras en las condiciones de vida de los obreros mineros.

Durante la primera década del siglo XX se produce una transformación del movimiento obrero, como consecuencia principalmente del desarrollo de la industria hullaera. Las nuevas condiciones económicas obligan a diseñar una organización obrera nueva que ya no esté basada en las asociaciones locales de oficio, sino que se constituya como sindicato regional de industria que agrupe en su seno a todos los mineros, sea cual sea la actividad concreta que desempeñen en la mina. El SOMA fue uno de los primeros sindicatos que en España se organizaron dentro de las premisas de este nuevo modelo. En 1910, después de regresar de Francia, Manuel Llaneza pone en marcha la creación del sindicato y lo hará teniendo en cuenta todo lo aprendido de los sindicatos mineros franceses.

La base del Sindicato Minero será la centralización tanto de la propia estructura organizativa, como de la toma de decisiones y de los aspectos económicos. Así, en poco tiempo, el SOMA se fue convirtiendo en un arma poderosa para los mineros asturianos en las luchas, primero por el propio reconocimiento de la organización obrera y, más tarde, en la consecución de una vida más digna para los trabajadores de la mina.

Comenzó su andadura en 1910, con sólo tres secciones: Mieres, Vegadotos y Sama. Se fue expandiendo rápidamente y pronto se constituyeron las llamadas Regiones que agrupaban a varias secciones de un mismo concejo y a cuyo frente figuraría un Comité Regional.

En líneas generales, la vida del sindicato, y, por lo tanto, su acción sindical, durante el periodo que va desde su fundación hasta la Guerra Civil, va a tener el siguiente desarrollo: lucha por el reconocimiento jurídico, que se logra en 1913; ya consolidado el sindicato, este comenzará con la acción política, de ahí su participación en huelgas las de 1916 o 1917, y la militancia de los cuadros del sindicato en el PSOE.

Una vez consolidado el sindicato, se hace necesario promover la creación de una Federación que permita conseguir logros de ámbito nacional.

La caída de Asturias en la Guerra Civil, fue más rápida de lo esperado, por otro lado, las heridas sin cerrar del octubre revolucionario de 1934 y los abusos cometidos por algunos organismos del Frente Popular durante la guerra contribuyeron a exacerbar el ánimo represivo de los vencedores. La Falange asumió el “trabajo sucio” de las ejecuciones o las venganzas indiscriminadas, como había ocurrido en Oviedo durante los meses de guerra. (García Pineiro, 1993)

En cuanto a la represión institucionalizada, la práctica de la redención de penas por el trabajo y la creación de las “Colonias Penitenciarias Militarizadas” permitió imponer una disciplina férrea en el laboreo de las minas y asegurar el funcionamiento intensivo de las explotaciones.

El otro plano destacable de la actuación del Régimen en Asturias fue el de la producción minera. El franquismo practicó lo que podríamos denominar “doble política minera” al combinar una férrea disciplina laboral (militarización de los pozos) con el paternalismo estimulador de la producción, el llamado “halago minero”. Los aislamientos progresivos de la escena internacional exigían una optimización de la producción para poner en marcha el país en los años de posguerra.

El Régimen restituyó la propiedad privada y practicó un fuerte intervencionismo para asegurar la producción. El control de precios fue absoluto entre 1940 y 1948. Un sistema de estímulo de la producción en forma de primas se introduce enseguida. Para garantizar el rendimiento de la mano de obra no bastaba con la militarización de los pozos. Franco consideraba a los mineros como privilegiados, escogidos por los agentes marxistas para destruir por la fuerza la España cristiana. La imperiosa necesidad de carbón obligó al dictador a mantener esos “privilegios”, al menos formalmente. La exención del servicio militar, salarios más elevados con respecto a otros sectores industriales, mejores raciones alimenticias y economatos laborales, establecimiento de un sistema de previsión, etc., fueron algunas de las ventajas aireadas por el Régimen. En la práctica, los salarios no permitían una vida digna, el sistema de primas de estímulo era leonino, las pensiones de jubilación o enfermedad a todas luces miserables, la asistencia sanitaria insuficiente y las raciones inadecuadas para un trabajo con el desgaste físico que exigía la mina. Las jornadas de trabajo se hacían interminables si se quería obtener un salario mínimamente decente y el disfrute de las vacaciones era muchas veces decidido por las empresas o las autoridades mineras. Los accidentes se repetían con frecuencia y el auxilio a los familiares de las víctimas era insignificante.

En este contexto de represión y explotación selectiva, la resistencia se desarrolla en un doble frente: El Monte (formado por líderes fugados a las montañas) y el Llano (los mineros más comprometidos políticamente, que se hicieron cargo de la dirección del movimiento clandestino). En el Monte, no tanto con vocación ofensiva, en forma de lucha guerrillera, sino como organización de defensa o supervivencia, lo que conllevó la creación del Comité Monte. La subsistencia era difícil, en ocasiones recibían dinero de Francia, pero generalmente vivían de los robos, o de un método que supone un precedente de lo que luego se ha llamado “impuesto revolucionario”, es decir enviaban cartas a elementos fascistas o adinerados fijándoles la cantidad a entregar y lugar donde debían depositar las sumas indicadas. Los hombres del Monte disponían de un órgano de expresión, el periódico Valor y la resistencia del Llano estuvo vinculada con el Monte, las colonias de trabajos forzados fueron el foco a partir del cual se reorganizaron los movimientos clandestinos en los primeros años cuarenta.

La primera referencia documental sobre la reorganización del Sindicato Minero es un Acta fechada en marzo de 1946.

Tras un periodo de consultas realizado por los hombres del Monte, se nombraron delegados en los pozos, y estos, junto con Florentino Zapico, entonces presidente de la Federación Socialista Asturiana (en adelante FSA) y Eduardo Villegas, máximo responsable de los

socialistas y ugetistas en toda España, procedieron a la constitución del SOMA y a la designación de sus dirigentes.

La cuota de los militantes socialistas asturianos era de seis pesetas: un duro se destinaba al sindicato y una peseta a la FSA. Durante algún tiempo se entregaba 300 pesetas mensuales a los presos, si eran solteros, y 500 pesetas, si estaban casados. Los asturianos organizados en el exilio a través de la Comisión Socialista Asturiana, apoyaron económicamente a sus compañeros del interior.

La crisis económica y reconstrucción de una cierta conciencia de lucha, explica el estallido de las huelgas de 1957 y 1958 en la minería asturiana.

El renacimiento de una cierta conciencia de lucha y la caída de los veteranos militantes asturianos propiciaron el relevo generacional, que perseguían no tanto extender numéricamente la organización o la captación de personas para puestos de responsabilidad, sino que se buscaba contar con hombres de confianza en los pozos y centros de trabajo más importantes de la región.

Los planteamientos comunistas y socialistas diferían notablemente en Asturias. Mientras que el PCE se mostraba partidario de fomentar el mayor número de paros en los pozos, los socialistas defendían una acción más prudente.

La gran huelga de la minería asturiana en el año 1962, sirvió de prueba para ver su capacidad de organización.

La dictadura “congela” el conflicto social y muchos de los problemas que dejó pendientes la República tendrán que ser enfrentados más tarde por la democracia.

Así, la Transición española va a estar precedida por todas esas tensiones y contradicciones que se habían querido ocultar en la Dictadura. La desigual distribución de la renta y la riqueza, la influencia de las instituciones históricamente dominantes en los últimos años de la historia de España: banca, ejército, iglesia, el atraso y la falta de modernidad en general de la sociedad española va a ir configurando un cuadro esencialmente inestable y complejo para la democracia española. En estas coordenadas políticas y sociales tiene que moverse el sindicato minero, que se planteará rápidamente la adaptación de sus esquemas históricos.

Aunque la lucha por el reconocimiento sindical no se lleva a cabo ahora con la dureza de antes, es preciso reorganizarlo, enraizarlo en la vida diaria de los mineros y sobre todo tener presencia y representatividad en los pozos porque ahí reside su fortaleza, aun cuando las condiciones económicas son hoy muy distintas.

### **1.3. El papel de los sindicatos mineros en la actualidad.**

La minería pertenece mayoritariamente al sector público y el entorno energético nacional e internacional es mucho más difícil para el carbón asturiano. Los nuevos planteamientos sindicales han de tener en cuenta estos datos y adaptarse a ellos. Ahora es preciso corresponsabilizarse con la viabilidad y el futuro de las empresas mineras, así como elaborar planes globales y sectoriales que revitalicen el tejido económico de las comarcas afectadas por el declive del carbón. Es decir, combinar las características de un sindicato de alternativas y de gestión con las de un sindicato de clase y reivindicativo.

En el presente los sindicatos mineros deben abordar los problemas con una doble responsabilidad:

- Comprometerse con el futuro de las cuencas mineras.

- No olvidar su influencia política.

El objetivo es la revitalización integral de las zonas mineras que han sido duramente tratadas a lo largo de muchos años. Y esto significa:

- Colaborar en la viabilidad de las empresas, especialmente públicas.
- Colaborar con la regeneración del tejido industrial y sobre todo enriquecer los temas de la negociación colectiva.
- Defender la creación de empleo y el reparto del trabajo, discutiendo el incremento de la productividad en las empresas.
- Recuperar el medio ambiente muy deteriorado por el proceso industrializador en las cuencas.
- Impulsar la formación cultural de sus afiliados y simpatizantes, preparándoles para la utilización creativa de un ocio creciente.

#### **1.4. La corrupción en el sindicalismo minero**

La investigación de la Fiscalía Anticorrupción, ha destapado las corrupciones y la gestión oscura del Montepío de la Minería Asturiana del Carbón, creado en el año 1970, para completar el sistema de la Seguridad Social, a través de una mayor cobertura de las contingencias hasta aquel momento desprotegidas. El escándalo es de tal magnitud, debido a la gestión y control del Montepío por parte de los sindicatos de la minería, que incluso se produjo la salida de dicho organismo de los ocho representantes de CC. OO, lo que dejó al Montepío en una situación crítica tanto en lo que a su imagen pública se refiere, como a su posible continuidad como institución.

Toda la Asturias socialista y ugetista se sobresaltaba al conocerse que el antiguo secretario general del SOMA-FIA-UGT y líder soterrado del socialismo asturiano desde los años ochenta se había acogido a la amnistía fiscal del ministro Montoro en el verano de 2012. Eran 1.200.000 euros los que José Ángel Fernández Villa había sacado a la luz en la confianza de que el Gobierno los dejaría pasar, una vez satisfecha la correspondiente indemnización.

Pero la amnistía fiscal apuntaba en otra dirección, y a todo el mundo le escandalizó que el antiguo líder sindical pudiera tener dicha fortuna oculta. No se podía atribuir a sus remuneraciones oficiales como diputado y senador, ni a los sueldos que le hubiesen correspondido en su día como minero, dado que estos eran ingresos oficiales y, por supuesto, declarados.

Así las cosas, había que averiguar la procedencia de esos 1,2 millones de euros, y el origen de la fortuna de Villa' se convirtió durante muchos meses en uno de los temas recurrentes en los mentideros políticos y sindicales asturianos.

El primer indicio de por dónde podría haber venido el engrose pecuniario del líder sindical ya ha llevado a la apertura de una causa judicial. Villa no ingresó en las arcas del SOMA los cheques nominativos por importe de algo más de 243.000 euros que Hunosa le extendió entre 1989 y 2001, además de dietas que no le correspondían por su labor sindical, y de cargar al sindicato todo tipo de gastos y cobrar hasta por duplicado kilometrajes y gastos en gasolina, entre otros muchos. Por esta causa, la juez que instruye el caso acaba de dictar una fianza de 579.000 euros, para hacer frente, entre otros aspectos, a todo lo que Villa deba devolver al SOMA si el juicio concluye con una condena contra el exlíder sindical. (Saavedra, 2015)

Pero esto no explicaba ni la mitad de la fortuna oculta de Villa. Desde el primer momento, las sospechas generalizadas se centraron en el gran proyecto que el Montepío de la Minería, institución independiente, pero en la que el SOMA siempre ha ejercido un control absoluto, tenía en Felechosa. La obra del geriátrico, que el Montepío de la Minería aprobó y financió con 31 millones de euros de los fondos mineros, aparecía como foco de todas las sospechas. Y el hecho de que cuando se adjudicaron las obras presidiera el Montepío José Antonio Postigo, que también regularizó 360.000 euros en la amnistía, no hacía más que ahondar en las sospechas, reforzadas por la colocación a dedo del hijo de Villa como gerente del complejo y de la hija de Postigo en el Montepío.

Pero una cosa son las sospechas y los comentarios y otra muy diferente una investigación judicial que pueda devenir en un proceso ante los tribunales con todas las garantías. La investigación se ha desarrollado, por el momento, durante ya casi tres años, con una petición concedida de prórroga por parte de la fiscalía anticorrupción, para poder hacer frente a una ingente cantidad de documentación que superaba ampliamente los 800.000 folios.

Se trataba de precisar cuánto de los sobrecostes en los que prácticamente cualquier obra de un cierto tamaño incurre era justificable y cuánto no lo era. Estos datos aún no han trascendido, pero el sobrecoste de un proyecto que ya inicialmente fue criticado por ambicioso y costoso superó ampliamente los dos millones de euros. No contento con esto, en su momento el Montepío, aún bajo la presidencia de Postigo, pidió al Instituto de la Minería tres millones adicionales para cubrir supuestos costes financieros de la obra. No se le concedieron. Pero el geriátrico sigue en pie y en funcionamiento.

La Fiscalía Anticorrupción tiene indicios suficientes como para pensar que buena parte del dinero que escondía Villa procede de la obra de este geriátrico que, si bien salió a concurso por 27,73 millones de euros, su proyecto fue modificado al alza justo cuando la obra estaba acabando (la residencia fue inaugurada en 2012) y su coste superó finalmente los 30 millones. Un presunto delito de desvío de dinero y apropiación indebida con el agravante de que se trataba no solo de fondos privados, pertenecientes a la mutualidad minera, sino también a fondos públicos, ya que esta obra se ejecutó con cargo a una subvención concedida en 2009 por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio para la reestructuración de los fondos mineros. Se les imputa delitos de blanqueo de capitales, falsedad en documento oficial y mercantil, fraude de subvenciones, tráfico de influencias, societario por apropiación indebida, delito contra la hacienda pública, cohecho, prevaricación urbanística y malversación de caudales públicos.

Otras ayudas para la minería del carbón vinieron dadas por la creación de diferentes fondos de ayudas, entre los que cabe destacar:

El Plan de la minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras (1998-2005) instauraba la creación de un cuantioso fondo cercano al billón de pesetas para compensar la pérdida de empleo como consecuencia del cierre pactado de los pozos mineros, siendo uno de los capítulos a los que se destinaba el dinero la formación en las cuencas, aunque desgraciadamente a los ayuntamientos sólo les preocupó hacer paseos fluviales, polideportivos, nuevas casas consistoriales y hasta catorce museos que nunca llegaron a funcionar.

Con el fin de gestionar dichos fondos fue constituida la Fundación para el Desarrollo de la Formación en las Comarcas Mineras.

Sin embargo, a día de hoy nadie ha podido comprobar que dichas actividades de formación hayan contribuido a disminuir el impacto de la pérdida de puestos de trabajo.

Los sindicatos mineros, utilizaban un sofisticado sistema de ingeniería financiera con empresas creadas en el entorno del sindicato, para la emisión de facturas que eran simulaciones

fraudulentas para justificar el suministro de materiales didácticos. El órgano fiscalizador ha alertado, de la falta de control sobre los cursos de formación.

Una vez que se ha puesto de manifiesto la existencia de la corrupción del sindicalismo minero en la actualidad, no podemos dejar de destacar que los sindicatos contribuyeron en un sus inicios a una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de la minería del carbón y fruto de este trabajo resultó el REMC, el cual se desarrolla en el capítulo siguiente, haciendo mención especial a las prejubilaciones en el capítulo 3, que han sido fundamentales para explicar la actual situación de declive de la minería del carbón.



**CAPÍTULO 2**  
**LA COTIZACIÓN EN EL REMC**

## 2.1 Situación actual del REMC

El REMC (Decreto 298/1973, de 8 de febrero) está en franca situación de declive, si esta particularidad se mide en relación con el número de afiliados. Declive que ha ido en paralelo con la pérdida de importancia del sector minero. Actualmente, el número de afiliados al mismo es de 2.752 (en noviembre-2016, apenas el 0,01 % del total).

Además, es este Régimen el que ha sufrido una mayor pérdida relativa del número de afiliados, puesto que en 1985 el colectivo de afiliados era de 52.548 (0,46% del total).

## 2.2 Campo de aplicación

Están obligatoriamente comprendidos en el campo de aplicación de este régimen especial:

- Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados a ellos, mayores de 16 años, cualquiera que sea la modalidad de contrato adoptada, con independencia, en todos los casos, de la categoría profesional del trabajador y de la forma y cuantía de la remuneración que perciba, que estén incluidos en las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales relativas a la Minería del Carbón.
- Quienes trabajen por cuenta ajena en los cargos directivos de las empresas incluidas en las Ordenanzas Laborales de la Minería del Carbón y Estatuto Minero, con excepción de aquellos que ostenten pura y simplemente cargos de consejeros de las Sociedades.

## 2.3 Inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de los trabajadores

En materia de afiliación, altas, y bajas de trabajadores se aplican las normas del RGSS. Sin embargo, además, para la minería del carbón se establecen las siguientes particularidades:

Los empresarios, en los documentos para solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, deberán hacer constar la categoría profesional y el coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable a ellos.

Asimismo, deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las variaciones de tales datos, con independencia de la causa que las motive, así como los días en que los trabajadores hayan faltado al trabajo por causas que no sean las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, y las autorizadas por las normas laborales correspondientes con derecho a retribución. (FRANCIS, 2016, 6494)

## 2.4 Cotización y Recaudación

En el REMC, el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar mediante el pago de las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad, es el empresario por cuya cuenta trabajen personas comprendidas en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

Como norma general, para el cálculo de las bases de cotización hay que remitirse al Régimen General, no obstante, la norma prevé determinadas especialidades como es la ausencia de

cotización adicional por horas extraordinarias al estar incluidas en las llamadas bases normalizadas que se exponen a continuación.

#### **2.4.1 Normalización de las bases de cotización**

Las bases de cotización para las contingencias amparadas por la acción protectora del Régimen Especial, excluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional deben ser normalizadas anualmente, por la Dirección General correspondiente del MEYSS. Esta normalización se refiere a años naturales.

La base de cotización aplicable a cada categoría o especialidad profesional se determinan dentro del ámbito territorial de las siguientes zonas:

1ª Zona Asturiana: Asturias.

2ª Zona Noroeste: León, Palencia, Valladolid, Zamora, La Coruña, Pontevedra, Orense y Lugo.

3ª Zona Sur: Córdoba, Ciudad Real, Sevilla, Badajoz, Huelva, Cádiz, Málaga, Granada, Jaén y Almería.

4ª Zona Centro-Levante: Restantes provincias de España.

A finales del 2016 se fijaron en la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. A tal efecto, las diferencias de cotización que resultaron de la aplicación de las nuevas bases, respecto de aquellas por las que se venían cotizando durante los meses transcurridos de 2016, tal y como establece la Resolución de 6 de octubre de 2016, de la secretaría de Estado de la Seguridad Social, se ingresan en la forma y plazos siguientes:

Las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2016 se hubieran efectuado hasta su publicación en el BOE, se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de enero de 2017.

Así pues, durante el 2017 las cotizaciones por contingencias comunes se efectuarán sobre las bases establecidas en el 2016 hasta que se aprueben las bases de cotización que han de regir durante el presente ejercicio, sin perjuicio de las regularizaciones a que, con posterioridad, haya lugar.

Por aplicación de las nuevas bases se ha de proceder a la revisión de las prestaciones que hayan sido calculadas en función de las bases normalizadas del año anterior.

Las bases de cotización normalizadas están sujetas a los límites máximos y mínimos vigentes.

#### **2.4.2 Procedimiento de normalización**

Para llevar a cabo la normalización se aplican las siguientes reglas:

1. Se tiene en cuenta el importe de las remuneraciones percibidas por los trabajadores, o que hayan tenido derecho a percibir, computables a efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante el año anterior sin aplicación del tope máximo de cotización.
2. Dichas remuneraciones se totalizan agrupándolas por categorías, grupos profesionales y especialidades profesionales y zonas mineras, dividiendo los importes obtenidos por la suma de los días a que corresponden, y el resultado se expresará en euros.

3. Este importe constituye la base normalizada diaria de cotización por contingencias comunes, cuyo importe no puede ser inferior al fijado para el ejercicio inmediatamente anterior, incrementado en el mismo porcentaje experimentado por el tope máximo de cotización, ni superior a la cantidad resultante de elevar a cuantía anual el citado tope máximo establecido, y dividirlo por los días naturales del año.

### **2.4.3 Cotización en IT, maternidad y paternidad**

En estas situaciones, así como en las demás asimiladas al alta en que subsista la obligación de cotizar, la base normalizada por contingencias comunes es la que corresponde en cada momento a la categoría del trabajador en la fecha de inicio. Por contingencias profesionales se determina de acuerdo con lo establecido en el Régimen General para dichas situaciones.

### **2.4.4 Cotización de categorías sin asignación de base normalizada**

La cotización por contingencias comunes, respecto de los trabajadores pertenecientes a categorías o especialidades profesionales de nueva creación que no tengan asignada la correspondiente base normalizada, y hasta que esta se determine, se realizará en función de la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Este criterio será también de aplicación a los supuestos de categorías o especialidades profesionales que, habiendo desaparecido, vuelvan a crearse de nuevo.

### **2.4.5 Convenio especial**

La cotización en el convenio especial suscrito en el Régimen Especial para la Minería del Carbón se efectuará del siguiente modo:

a) Categorías o especialidades profesionales que tienen fijada base normalizada de cotización, en el momento de suscripción del convenio especial. En los supuestos señalados, se aplicarán las siguientes reglas:

Primera. –La base inicial de cotización correspondiente al convenio especial será la base normalizada vigente en el momento de la suscripción del convenio para la categoría o especialidad profesional a la que pertenecía el trabajador. Las sucesivas bases de cotización serán equivalentes a las bases normalizadas que, en cada ejercicio económico, se fijen para la respectiva categoría o especialidad profesional.

Segunda. –Si la base normalizada de la categoría o especialidad profesional de que se trate tuviese, en el ejercicio económico correspondiente, un importe inferior a la base del convenio especial, esta permanecerá inalterada hasta que la base normalizada que se fije sea de una cuantía igual o superior a la del convenio especial.

Tercera.–En el supuesto de que desaparezca la categoría o especialidad profesional a la que perteneció, en su momento, el trabajador que suscribió el convenio especial, la base de cotización del convenio especial podrá ser actualizada de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.2 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, pudiendo incrementarse dicha base, como máximo, en el porcentaje de variación de la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

A partir del momento en que vuelva a fijarse la base normalizada de cotización para la categoría o especialidad profesional correspondiente, al crearse de nuevo, la base de cotización en el convenio especial será dicha base normalizada, sin perjuicio de lo señalado en la regla segunda.

b) Categorías o especialidades profesionales de nueva creación que no tienen fijada base normalizada en el momento de la suscripción del convenio especial.

En los supuestos indicados, la base de cotización, en el momento de suscripción del convenio especial, será la que resulte de aplicar el procedimiento establecido en el artículo 6.2.1.b) de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre. La base inicial así determinada será sustituida por la base normalizada que, para la categoría o especialidad profesional, se fije por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## **2.5 Acción protectora**

Aun cuando existe una tendencia unificadora con el Régimen General, continúan subsistiendo los principios que inspiraron la creación de este régimen especial y que hacen que los riesgos característicos de dureza y peligrosidad de la actividad, sean contrapesados por una mejor cobertura de los mismos y una especial configuración de su acción protectora.

Desde este punto de vista, veremos las peculiaridades de las distintas prestaciones:

### **2.5.1 Incapacidad temporal**

La base reguladora de la IT es la base normalizada de cotización que corresponda, en cada momento, a la categoría o especialidad profesional que tenga el trabajador al iniciarse la misma.

### **2.5.2 Incapacidad Permanente**

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

#### **Valoración conjunta del estado del trabajador para la declaración inicial de la incapacidad permanente o su revisión:**

La calificación de la incapacidad, tanto inicial como por posteriores revisiones, se llevará a cabo valorando el estado del beneficiario resultante del conjunto de reducciones anatómicas o funcionales determinadas por las distintas contingencias que pudieran concurrir.

#### **Base reguladora:**

Cuando la incapacidad permanente derive de contingencias comunes, la base reguladora será la que corresponda en cada caso, si bien las bases de cotización a tener en cuenta serán las bases normalizadas.

Se aplican las bonificaciones de edad en caso de incapacidad permanente total, tanto a efectos de la sustitución excepcional de la pensión vitalicia por una indemnización a tanto alzado como del posible incremento del 20% correspondiente a la incapacidad permanente total cualificada.

Dichas bonificaciones resultan de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado en cada categoría profesional de la minería del carbón, el coeficiente que corresponda, de conformidad con una escala que comprende desde el 0,50 al 0,05 según la peligrosidad y toxicidad de la actividad desarrollada.

#### **Cuantía de la pensión de los incapacitados absolutos y grandes inválidos al cumplir la edad de jubilación:**

**Beneficiarios:**

Los pensionistas de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de este Régimen Especial, que cumplan los siguientes requisitos:

Tener 65 años de edad real o de la teórica que resulte de aplicar las bonificaciones de edad a las que se hace referencia en el punto anterior.

No ser titular de ninguna otra pensión de la Seguridad Social o haber renunciado a ella.

Que la pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez no hubiera sustituido, en virtud de opción, a la de jubilación que el interesado percibiera de este Régimen Especial.

**Cuantía:**

La nueva cuantía será equivalente a la que correspondería, el día 1 del mes siguiente a aquél en que el interesado ejercite su derecho, a una pensión de jubilación determinada conforme a unas determinadas reglas, siempre que dicha cuantía resulte superior a la que tuviera con anterioridad.

**2.5.3 Jubilación**

La jubilación en este régimen es idéntica a la del Régimen General, tanto en la exigencia de requisitos como en la forma de cálculo, con las salvedades siguientes:

Hay que partir de la existencia de dos edades, una que podríamos considerar como edad legal o ficticia y otra la edad real o física del trabajador. En este sentido la edad para jubilarte se rebaja al aplicar, sobre el tiempo efectivamente trabajado en las distintas categorías o especialidades profesionales de la minería del carbón, el coeficiente que corresponda.

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

**Edad:**

La edad ordinaria exigida en cada momento se rebajará en un período equivalente al que resulte de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado en cada categoría y especialidad profesional de la minería del carbón, el coeficiente que corresponda de conformidad con una escala que comprende desde el 0,50 al 0,05, según la peligrosidad y toxicidad de la actividad desarrollada.

El trabajador, con edad real inferior a 60 años, sólo podrá jubilarse si con la edad teórica (edad real más las bonificaciones), llega a sobrepasar la edad mínima exigida.

**Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista:** a partir de los 60 años de edad real, con aplicación de coeficientes reductores, para aquellos trabajadores que estuvieran comprendidos en el campo de aplicación de este régimen especial el día 1-4-69 y fueran cotizantes a alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón en 31 de marzo de dicho año o en cualquiera otra fecha con anterioridad, o quienes hubiesen sido cotizantes a alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad a 1-1-67.

**Base reguladora:**

Será la que corresponda, pero las bases de cotización a tener en cuenta serán las bases normalizadas.

**Porcentaje:**

El período de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado a efectos de incrementar el porcentaje de pensión por años de cotización.

## **JUBILACIÓN DE INVÁLIDOS TOTALES:**

### **Beneficiarios:**

Se consideran en situación asimilada a la de alta, al exclusivo efecto de poder causar la pensión de jubilación, a los pensionistas de incapacidad permanente total de este Régimen Especial, que reúnan los siguientes requisitos:

Tener la edad real exigida en cada momento o la teórica que resulte de aplicar al período de tiempo efectivamente trabajado en cada una de las categorías de la minería del carbón el coeficiente que corresponda, según la escala citada.

Que la pensión de incapacidad permanente total no hubiera sustituido, en virtud de opción, a la de jubilación que el interesado percibiera de este Régimen Especial.

Haber ingresado, incluyendo las aportaciones de empresario y trabajador, las cuotas del período comprendido entre la fecha de efectos de la incapacidad permanente total y la del hecho causante de la jubilación, con deducción del importe de las cuotas que, durante dicho período, hubieran sido ingresadas a nombre del interesado en este Régimen Especial.

### **Base reguladora:**

Se determina tomando, para cada uno de los meses que la integren, las bases normalizadas que hayan correspondido en los mismos a la categoría o especialidad profesional que tuviera el interesado al producirse la incapacidad permanente total.

### **Porcentaje:**

Las cuotas satisfechas por el beneficiario del período comprendido entre la fecha de efectos de la pensión de incapacidad permanente total y la del hecho causante de la jubilación, serán computables:

Para la determinación del porcentaje aplicable en función de los años de cotización.

Para el cómputo del período mínimo de cotización exigido para causar derecho a la pensión.

## **ESCALA DE COEFICIENTES REDUCTORES EN FUNCIÓN DE LA PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD**

La escala de coeficientes reductores ha sido modificada repetidamente en distintas disposiciones en función de las categorías y de la prestación de servicios en condiciones análogas a otras. Como consecuencia de todas las modificaciones, la escala originaria del Decreto 298/1973 queda establecida de la siguiente forma:

### **GRUPO A) 0.50**

- Picador.
- Barrenista.
- Ayudante de Picador.
- Ayudante de Barrenista.
- Auxiliar de Picador.
- Aprendiz de minero siempre que las labores que realice lo sean de forma directa en el frente de arranque o avance, en condiciones análogas a las desarrolladas por las categorías del apartado A).
- Oficial Sondista.
- Maquinista de arranque.
- Minero de 1ª.

- Estemplero en frentes de arranque.
- Rampero.
- Posteadores en frentes de arranque.
- Vagoneros que realizaron labores encomendadas al ayudante o auxiliar de picador.
- **GRUPO B) 0.40**
- Posteador no incluido en el Grupo A).
- Artillero.
- Ayudante de Artillero.
- Electromecánico de 1ª y 2ª de interior en arranque.
- Ayudante de oficio y ayudante de electromecánico, si desarrollan sus labores en similares o análogas circunstancias de penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc. que las del apartado B).
- Oficial Mecánico ppal. De explotación y oficial eléctrico en arranque.
- Camineros y Tuberos de arranque y preparación.
- Entibador y ayudante de entibador en recuperación y estaje.
- Maquinista de tracción.
- Caballista de interior.
- Frenero o enganchador de interior.
- Técnico o Vigilantes en labores de arranque o preparación.
- Estemplero no incluido en el Grupo A).
- Tomador de muestras, siempre que su labor la desarrolle en frentes de arranque en condiciones análogas de penosidad o peligrosidad a las que concurren en el apartado B).
- Técnicos y vigilantes de interior no incluidos en el Grupo B).
- Entibador y ayudante no incluidos en el Grupo B).
- Vagonero.
- Electromecánico de 1ª y 2ª en condiciones análogas a las de este apartado.
- Oficial eléctrico y mecánico ppal. de explotación no incluido en el Grupo B).
- Oficial eléctrico y mecánico en explotación.
- Ayudante caminero en arranque y preparación.

**GRUPO D) 0.20**

- Resto de categorías profesionales de interior no incluidas en los apartados anteriores.

**GRUPO E) 0.20**

Trabajadores trasladados de Servicios de interior a puestos de trabajo de exterior en cumplimiento de un precepto legal o reglamento. Si el traslado se produce a un puesto de interior el coeficiente correspondiente al nuevo puesto se incrementa en un 0.10.

**CATEGORÍA COMÚN A TODAS**

- Ayudante Minero: igual coeficiente que se aplique al minero que ayuda.

**GRUPO F) 0.05**

- Resto de trabajadores del exterior.

**0.10**

Determinados trabajadores cuyas empresas estén expresamente autorizadas.

**2.5.4 Muerte y Supervivencia**

Las prestaciones por muerte y supervivencia se reconocen en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

Las prestaciones causadas por pensionistas de incapacidad permanente, cuyas pensiones hayan pasado a tener la nueva cuantía correspondiente a jubilación, se determinarán de acuerdo con la base reguladora que haya servido para el cálculo de la nueva cuantía de la pensión y los importes de las prestaciones de muerte y supervivencia, así determinados, se incrementarán con el de las mejoras o revalorizaciones que hayan tenido lugar desde la fecha del hecho causante de la nueva cuantía de la pensión del incapacitado, o desde la fecha del hecho causante de la pensión a la que se renunció.

La condición de pensionista de jubilación del causante no obstará, en su caso, a la determinación de que su muerte haya sido debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, de conformidad con las normas reguladoras de esta materia. De resultar así determinado, únicamente se causarán las prestaciones de muerte y supervivencia correspondientes a tales contingencias.

**2.5.5 Desempleo**

Durante la percepción de la prestación por desempleo, si corresponde cotizar en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, la base de cotización será la normalizada vigente que corresponda a la categoría o especialidad profesional del trabajador en el momento de producirse la situación legal de desempleo. Tal base de cotización se actualizará conforme a la base vigente en cada momento que corresponda a la categoría o especialidad profesional del trabajador en el momento de producirse la situación legal de desempleo.



**CAPÍTULO 3**  
**LAS PREJUBILACIONES EN EL REMC**

### **3.1 Planes para la industria del carbón (1990-2012)**

El sector de la minería de carbón en España viene experimentando en las últimas décadas un proceso constante de reestructuración y modernización, enmarcado en las distintas regulaciones europeas sobre ayudas a la industria del carbón: primero en el ámbito del Tratado de la CECA (Decisión Nº 3632/93/CECA de la Comisión, de 28 de diciembre de 1993, relativa al régimen comunitario de las intervenciones de los Estados miembros en favor de la industria del carbón); y, después, en el marco de la Unión Europea, con el Reglamento (CE) N2 1407/2002 del Consejo, de 23 de julio de 2002, sobre las ayudas estatales a la industria del carbón, y con la actual Decisión 2010/787/UE del Consejo, de 10 de diciembre de 2010, relativa a las ayudas destinadas a facilitar el cierre de minas no competitivas, anteriormente mencionados.

En aplicación de esa normativa se han aprobado en nuestro país distintos Planes de reestructuración y modernización de la minería del carbón: Plan de Reordenación del Sector del Carbón 1990-1993, Plan de Modernización, Racionalización, Reestructuración y Reducción de Actividad de la Industria del Carbón de 1994-1997, Plan 1998-2005 de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras y el Plan Nacional de Reserva Estratégica de Carbón 2006-2012 y Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Comarcas Mineras, cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2012.

La consecuencia de todos estos planes iniciados en 1990 ha sido una reducción muy significativa del número de empresas del sector, de la producción de carbón, de las plantillas y del volumen de ayudas.

Así, se ha pasado de un parque empresarial con 234 empresas mineras que empleaban a 45.212 trabajadores y producían 19,32 millones de toneladas en 1990, a un parque de 15 empresas mineras, con una plantilla propia en el entorno de 3.400 trabajadores y una producción de carbón de 6,5 millones de toneladas en 2012.

### **3.2 Situación actual (2013-2018)**

La industria extractiva de la minería del carbón autóctono en el inicio del año 2013 estaba formada por quince empresas con un total de veinticuatro unidades de producción.

Geográficamente, en la actualidad las explotaciones de la minería del carbón se asientan en cinco zonas de España: Asturias, León, Palencia, Puertollano y Teruel.

Al finalizar el año 2012, el sector daba empleo a un total de 3.407 personas en plantilla propia de las empresas, de las cuales 1.603 pertenecen a la empresa pública HUNOSA y 1.804 a las privadas. De éstos, 1.364 trabajaban en unidades de producción de minería de interior y el resto, 440, en unidades de producción a cielo abierto. Las subcontratas empleaban, en la misma fecha, a un total de 1.487 personas, 168 en HUNOSA y 1.319 en el resto de compañías, 425 en unidades de interior y 894 de cielo abierto.

La demanda nacional de carbón se había incrementado a raíz del establecimiento del procedimiento mediante el cual, a través del mercado y de los pagos por capacidad, se establecía una compensación por servicio público asociada a un mecanismo de entrada en funcionamiento preferente para las centrales de carbón autóctono frente a otras centrales térmicas. Dicha compensación consistía en una retribución regulada en favor de las compañías eléctricas que viene a reconocer los costes incurridos por la compra de carbón autóctono, así como el resto de costes variables y fijos correspondientes a cada central. Ese mecanismo tenía

como finalidad incentivar el uso del carbón autóctono en la generación de electricidad. Para ello, se concedió una compensación financiera a los titulares de centrales térmicas a cambio de que consumiesen carbón autóctono, y de que produjesen determinados volúmenes de electricidad a partir de ese carbón.

El suministro de carbones térmicos autóctonos para generación de electricidad en 2012 se había situado en 6,3 millones de toneladas. La producción nacional de hullas y antracitas disminuyó en 2012 un 8,8% en relación al mal año precedente. Dicha disminución se explica por el elevado volumen de toneladas en stock existentes, parte de las cuales componían las reservas del Almacén Estratégico Temporal de Carbón, propiedad de HUNOSA, y parte de los stocks de las propias empresas mineras.

Durante 2012, el precio medio en factura del carbón nacional (hulla, antracita y lignito negro) beneficiario de ayudas fue de 62,64 euros por tonelada para un carbón con un Poder Calorífico Superior (en adelante, PCS) de 4.577 Kcal/Kg. Dicho precio supone un incremento del 10,7 por ciento respecto al del año anterior (56,58 euros por tonelada).

El carbón producido por las empresas mineras había sido quemado por las cinco grandes empresas eléctricas en 9 centrales térmicas convencionales (13 grupos de generación) adscritas a las ayudas con cargo al mecanismo de restricciones por garantía de suministro (en adelante RGS), con una potencia neta de 4.379,5 MW, y una central de gasificación integrada Elcogás para su central de gasificación integrada en ciclo combinado, con una potencia de 335 MW. En 2012 la generación eléctrica total de estas centrales que utilizaban carbón nacional se elevó a 19.419 GWh.

Para el año 2013 se estableció un volumen de producción eléctrico un 3% superior al del 2012, 20.054 GWh, con una producción anual de carbón nacional ligeramente inferior a la del 2012 como consecuencia del elevado volumen de producción eléctrica pendiente de los ejercicios 2010 y 2011.

El 1 de enero de 2015 finalizó la vigencia del RGS y a partir de esa fecha tanto la generación eléctrica con carbón nacional como la producción de mineral y el precio del mismo formarán parte del ámbito de gestión de las empresas implicadas: eléctricas y mineras.

Por otra parte, antes del 31 de diciembre de 2013 las empresas eléctricas debían tomar su decisión final de invertir o no en la desnitrificación y mejora de las plantas para prolongar su vida útil más allá de los límites fijados por la Directiva Europea de Emisiones Industriales.

El Ministerio de Industria, Energía y Turismo promoverá la aprobación de medidas de apoyo a las compañías eléctricas para la realización de aquellas inversiones medioambientales exigidas por la Directiva de Emisiones Industriales, y que se encaminen al mantenimiento de una industria competitiva del carbón que asegure el suministro de energía eléctrica necesaria.

Estas medidas de apoyo llevarán, necesariamente, aparejados compromisos de compra a las empresas mineras por parte de las empresas generadoras, en las condiciones de mercado que acuerden entre ellas, con el seguimiento del Ministerio en tanto pueda resultar perjudicada la seguridad de suministro.

De acuerdo con la información remitida por las empresas mineras, las producciones estimadas de carbón para el periodo 2013-2018 comprenderán desde 6.554.447 en el 2013 a 5.877.407 en el 2018.

A partir de 2015 será la demanda eléctrica y la negociación entre empresas eléctricas y mineras la que determine las cantidades de carbón nacional que entrarán en generación. Las cantidades indicadas anteriormente deben considerarse, por tanto, meramente orientativas, pudiendo ser mayores o menores.

En cuanto la evolución futura del personal, siempre de acuerdo con la información remitida por las empresas, seguirá una senda decreciente en línea con la producción, sobre todo de la minería subterránea, más intensiva en mano de obra que la de cielo abierto.

A final de 2018, las empresas estiman una reducción del 15 por ciento respecto a los efectivos de 2013, pasando de una plantilla de 4894 en el 2012 a una plantilla de 4496 en el 2018.

Sin las ayudas establecidas a través del mecanismo de RGS, la actividad de la minería del carbón en España hubiese llegado a su fin debido al descenso de la demanda de electricidad, al elevado precio del carbón autóctono y su baja calidad y a la poca competitividad del carbón autóctono frente a otras fuentes de energía. De hecho, la mayoría del carbón producido en España (hulla, antracita y lignito negro) se utiliza para la generación de electricidad en España, y desde que finalizó el mecanismo de RGS, el sector de la minería se ha visto gravemente perjudicado.

### **3.2.1 Ayudas sociales por costes laborales mediante bajas indemnizadas de carácter voluntario**

En este contexto de cierre de actividades mineras, con la consiguiente pérdida de empleo se ofrece a los trabajadores afectados una salida no traumática, de conformidad con lo establecido en la Decisión que prorroga hasta el 2018 la posibilidad de que los Estados miembros concedan ayudas para cubrir costes relacionados con el carbón destinado a la producción de electricidad, si bien, exige para ello una serie de condiciones. La nueva orientación regulatoria concreta la necesidad de presentar un Plan de Cierre del Estado miembro sometido a autorización de la Comisión Europea en el que se incluyan todas aquellas unidades de producción no competitivas que tienen previsto abandonar la actividad antes del 31 de diciembre del 2018.

Se podrán acoger voluntariamente a baja indemnizada los trabajadores de las empresas mineras susceptibles de ser beneficiarias de estas ayudas, cuando así lo soliciten sus empresas, siempre que se acrediten los siguientes requisitos objetivos:

- Su antigüedad en el Régimen Especial de la Minería del Carbón de la Seguridad Social desde, al menos, tres años.
- Su condición de trabajadores de la plantilla, con una antigüedad mínima de un año a 31 de diciembre de 2012 en cualquiera de las empresas mineras del carbón. La Comisión de Seguimiento abordará aquellos casos extraordinarios que no cumplan este requisito como consecuencia de discontinuidad de la relación laboral en los 18 meses anteriores a este Acuerdo;
- Una antigüedad en la empresa en la que causen baja de, al menos, un año anterior a la extinción del contrato de trabajo;
- Su adscripción a la unidad de producción que cierra durante un periodo superior a un año, contado desde la fecha de extinción de la relación laboral que da derecho a esta ayuda;
- No tendrán derecho a estas ayudas los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria o que hayan sido beneficiarios de alguna ayuda por costes laborales mediante bajas incentivadas o por prejubilación prevista en el Plan anterior, sin perjuicio de los derechos que los trabajadores ostenten frente a la empresa.

### Indemnizaciones de carácter voluntaria

El importe de la Indemnización estará integrado por la suma de dos cantidades: una cantidad fija que será de 10.000 € y una cantidad variable que consistirá en 35 días de salario por año trabajado con un límite de 30 mensualidades. El salario a tener en cuenta para el cálculo de la cantidad variable se efectuará conforme al último salario habitual devengado por el trabajador.

### Recolocación de trabajadores excedentes

Los trabajadores afectados por cierre de empresas incluidas en el Plan de Cierre y que no tengan derecho a la prejubilación, podrán optar por la recolocación en otras empresas beneficiarias de las ayudas previstas en este Marco. En este caso, percibirán de su empresa la indemnización legal y tendrán derecho a la prestación por desempleo que proceda en función del tiempo cotizado, no siendo estas indemnizaciones objeto de ayuda.

Si antes de transcurrir un año desde la extinción del contrato de trabajo, el trabajador que hubiera optado por la recolocación no se hubiese recolocado en otra empresa beneficiaría de las ayudas a la producción corriente, la empresa de origen o el trabajador, en caso de no estar ésta activa, podrá solicitar ante el Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón (en adelante IRMC) las ayudas descritas para las bajas incentivadas, siempre que en el momento de extinguir su relación laboral, cumpliera los requisitos exigidos y figurara, a solicitud de la empresa, como trabajador recolocable.

El Importe de las ayudas por bajas incentivadas previstas en este apartado será del 55 por ciento del importe que le hubiera correspondido en la fecha de extinción de su contrato, sin que la suma de esta cantidad y la indemnización percibida de su empresa pueda superar el ciento por ciento de la misma.

La cuantía de la indemnización por baja incentivada, será incrementada en 24.000,00€, en el caso de los trabajadores silicóticos de primer grado, siempre que acrediten esta circunstancia mediante certificación emitida por el organismo oficial competente en un plazo máximo de dos años a partir de la fecha en que causen baja en su empresa.

## **3.2.2 Ayudas Sociales por costes laborales para trabajadores de edad avanzada**

Son prestaciones sociales destinadas a cubrir costes excepcionales y dirigidas específicamente a trabajadores de edad equivalente avanzada (edad física más coeficiente reductor).

### Ámbito de la medida

Se podrán acoger a estas ayudas los trabajadores de aquellas empresas mineras susceptibles de ser beneficiarias de ayudas, a través de la solicitud de sus empresas, siempre que se acrediten los siguientes requisitos objetivos:

- Su condición de trabajadores con contrato indefinido en la empresa solicitante.
- Tener cincuenta y cuatro o más años de edad equivalente, con la aplicación del coeficiente reductor que les corresponda.
- Antigüedad en la empresa en la que causen baja de, al menos tres años consecutivos, a contar desde la extinción de la relación laboral que da lugar a estas ayudas.
- Los trabajadores que hayan optado por la recolocación, según lo previsto en este acuerdo, y que se hayan recolocado antes de doce meses a contar desde la extinción de su relación laboral, tendrán que permanecer un año, como mínimo, en la empresa a través de la cual pretenden acceder a las ayudas sociales por costes laborales para trabajadores de edad avanzada. Para ello, será preciso que en la empresa anterior a

aquella desde la que acceden a las ayudas, se hubiesen cumplido todos los requisitos previstos excepto el de la edad.

- Cotizaciones al Régimen Especial de la Minería del Carbón de la Seguridad Social durante, al menos, once años.
- Cumplir, una vez finalizadas estas ayudas los requisitos legales para acceder a la jubilación ordinaria.

#### Indemnizaciones

Estas ayudas garantizarán el reconocimiento del setenta por ciento de la media mensual de la retribución salarial ordinaria bruta, considerando los seis meses efectivamente trabajados anteriores a la incorporación a la prejubilación con el prorrateo de pagas extraordinarias.

A estos efectos, se considerarán como efectivamente trabajados los meses en los que se haya trabajado al menos diecinueve días, incluidas las vacaciones disfrutadas y los permisos retribuidos.

Para el cálculo de esta cantidad bruta garantizada, tendrán la consideración de retribución salarial ordinaria bruta, aquellos conceptos e importes que el trabajador viniera percibiendo habitualmente en los últimos treinta meses en el desarrollo de su actividad.

Se excluirán de este cálculo, además de los importes de carácter extrasalarial señalados en el artículo 26.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las horas extraordinarias, trabajos nocturnos y trabajos en fin de semana u otros que no respondan al trabajo desarrollado de forma usual u ordinaria, sea cual fuere la denominación del concepto remuneratorio utilizada, siempre que su abono no sea habitual. Se entenderá que existe la habitualidad cuando, en los treinta últimos meses de desarrollo de su actividad, lo reciba en al menos el cincuenta por ciento de los meses en los que lo pueda percibir.

Para el cálculo inicial de la cantidad bruta garantizada se tendrá en cuenta que:

- los volúmenes e importes medios de estos conceptos no podrán superar, cada uno de ellos, en más de un cinco por ciento los volúmenes e importes medios de estos mismos conceptos en los doce meses anteriores al período sobre el que se realiza la valoración.
- no podrá desviarse, en ningún caso, al alza o a la baja en más de un ocho por ciento del setenta por ciento del salario medio de los doce meses anteriores al período sobre el que se realiza la valoración. A estos efectos, se computarán los meses con quince o más días trabajados, incluidas vacaciones disfrutadas y los permisos retribuidos.

La cantidad bruta garantizada final resultante no podrá exceder en ningún caso el setenta por ciento de la base máxima de cotización por contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Régimen General de la Seguridad Social vigente en la fecha en la que se extinga la relación laboral, ni ser inferior al sesenta por ciento de la base normalizada correspondiente a la categoría en las que hubiera cotizado el trabajador en el periodo de los seis últimos meses anteriores a la fecha de extinción. Si lo hubiera hecho en diferentes categorías se aplicará la media de las bases.

La determinación de la cantidad bruta será el resultado de adicionar, de un lado, las cantidades brutas que correspondan a cada trabajador por su desempleo contributivo o asistencial y, por otro, el complemento, que, sumado a los anteriores conceptos, conforman la garantía del setenta por ciento bruto descrito anteriormente.

Asimismo, se garantiza a los trabajadores acogidos a estas ayudas, una vez finalizada la prestación contributiva de desempleo, las cotizaciones necesarias a la Seguridad Social, según

las bases normalizadas de su categoría vigentes cada año, que se harán efectivas mediante la firma de los correspondientes convenios especiales hasta la edad de la jubilación ordinaria.

La cantidad bruta garantizada asignada al trabajador en el momento de comenzar a percibir las ayudas se actualizará al inicio de cada año natural en el mismo porcentaje que las pensiones de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, teniendo las revisiones carácter acumulativo.

### **3.2.3 Medidas excepcionales de carácter social y voluntario a favor de trabajadores de empresas de la minería de carbón no competitiva.**

La Decisión 2010/787/UE del Consejo, de 10 de diciembre de 2010, relativa a las ayudas estatales destinadas a facilitar el cierre de minas no competitivas, consideró que la aportación del carbón subvencionado a las fuentes de energías autóctonas que contribuyen al abastecimiento de la Unión Europea no justificaba el mantenimiento indefinido de las subvenciones, limitando hasta 2018 la posibilidad de que los Estados miembros concedieran ayudas a las minas no competitivas para cubrir los costes relacionados con el carbón destinado a la producción de electricidad. Para ello exigió un Plan de Cierre de las unidades de producción no competitivas, de modo que pudiese desarrollarse un cese ordenado de las actividades mineras en dichas unidades de producción que culminase a más tardar el 31 de diciembre de 2018.

Sin embargo, con esa norma se ofrecía también un marco jurídico que facilitaba a los Estados miembros mitigar eficazmente los posibles efectos perjudiciales de los cierres de minas, especialmente en sus aspectos sociales, a fin de minimizar su impacto en zonas eminentemente mineras.

En nuestro país ello se tradujo en un Marco de Actuación para la Minería del Carbón y las Comarcas Mineras para el período 2013-2018, acordado el día 1 de octubre de 2013 por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, con la central sindical FITAG-UGT, la Federación de Industria de CC. OO, la Federación de Industria de USO y, la agrupación de empresarios del sector, CARBUNIÓN. Este marco, adoptado de conformidad con lo dispuesto en la referida Decisión del Consejo de 10 de diciembre, se configura «como el instrumento de planificación de las políticas públicas de reordenación del sector de la minería del carbón (...) en el escenario establecido por la Decisión.» Persiguiendo, entre otros objetivos, «atenuar el impacto que produce la pérdida de puestos de trabajo, así como su repercusión en la economía regional.»

A la consecución de los distintos objetivos previstos en el mismo se destinaron diferentes líneas de ayudas, entre las que figuran, las denominadas ayudas por costes excepcionales, siendo una de sus modalidades, «las Ayudas de carácter social destinadas a financiar procesos de reducción de plantilla de unidades de producción de carbón que cierran». Tales ayudas permiten asumir el coste de prestaciones sociales derivadas de la jubilación de quienes no tienen la edad legal de jubilación, o el pago de indemnizaciones ajenas al sistema legal, según determina el anexo de la referida decisión comunitaria, atendiendo a lo dispuesto en su artículo 4 «Ayudas para cubrir costes excepcionales».

Estas líneas de ayudas las desarrolla el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, por el que se establece el régimen de ayudas por costes laborales destinadas a cubrir costes excepcionales vinculados a planes de cierre de unidades de producción de las empresas mineras del carbón. Conforme a esta norma, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2018, se podrá financiar la reducción de las plantillas propias de las empresas que cierran sus unidades de producción de carbón, por medio de ayudas por costes laborales para trabajadores de edad avanzada y mediante bajas indemnizadas de carácter voluntario, a las que accederían los trabajadores en función del cumplimiento de una serie de requisitos objetivos. Tales medidas

permitían cubrir la pérdida de empleo de los trabajadores del sector, cuya salida se preveía de forma escalonada hasta el 31 de diciembre de 2018.

Sin embargo, las actuales circunstancias del sector, motivadas por la caída de la cotización del carbón en los mercados internacionales con la consiguiente pérdida de competitividad del carbón nacional frente al carbón importado en los últimos meses, han conducido a que la producción de carbón siga una curva descendente que obliga a la mayoría de las empresas a adelantar la fecha de cierre inicialmente prevista y a incurrir en declaraciones de concurso de acreedores o en situaciones de insolvencia y liquidación que llevan, inexorablemente, a la extinción de los contratos de trabajo de sus plantillas.

Así, el precio internacional del carbón ha evolucionado a la baja en los últimos años habiendo alcanzado un precio medio CIF (coste, seguro y flete) por debajo de los 55 euros por tonelada, en marzo del año 2015, en los puertos ARA (Ámsterdam, Róterdam y Amberes) que suelen emplearse como referencia en Europa. Este desplome de la caída de los precios del carbón mucho más de lo previsto en el momento de la firma del nuevo Marco de actuación para el periodo 2013-2018 y la incertidumbre sobre la evolución de los mercados internacionales está ocasionando graves problemas de competitividad tanto a las empresas de la minería del carbón españolas como de otros países europeos que han visto enormemente limitadas sus posibilidades de suministro de carbón autóctono.

En este contexto de cierre de aquellas unidades de producción no competitivas en el sector de la minería del carbón, las medidas sociales adoptadas en el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, se muestran claramente insuficientes pues los requisitos establecidos se han previsto para un cese progresivo que culminaría en 2018. Resulta de capital importancia, por tanto, paliar la repercusión que el próximo cierre de las minas puede provocar en las cuencas mineras, donde ya existe un elevado índice de desempleo y limitadas oportunidades de reinserción laboral para unos trabajadores que vienen realizando tareas muy específicas, propias de un sector en crisis, en unos puestos de trabajo que requieren unas características físicas singulares del trabajador, en particular, un gran desgaste físico.

Se trata, en definitiva, de facilitar el acceso a unas ayudas que ya estaban previstas, en apoyo a las empresas mineras, que llegan a esta situación de cierre muy endeudadas y con falta de liquidez, soportando el coste de la reducción de las plantillas propias, según estaba acordado en el referido Marco de Actuación para la Minería del Carbón y las Comarcas Mineras para el período 2013-2018, cuyo objetivo es garantizar una minería competitiva del sector del carbón de acuerdo con lo establecido en la normativa de la Unión Europea.

Para ello se va permitir que se adelante la fecha de entrada al sistema de ayudas por edad avanzada de aquellos trabajadores que, de otro modo, se habrían incorporado al plan de ayudas en 2017 o 2018. Se trata de anticipar, por consiguiente, esa fecha, flexibilizando las exigencias de edad equivalente y periodo de cotización, lo que se vería compensado con una minoración del importe de la ayuda.

Adicionalmente, se facilita con carácter excepcional el acceso a las ayudas sociales por costes laborales mediante bajas indemnizadas de carácter voluntario, a aquellos trabajadores incorporados a las plantillas de las empresas privadas de la minería de carbón no competitiva en fecha anterior a 1 de enero de 2015 y posterior a 31 de diciembre de 2011.

En efecto, la crisis del sector, agudizada por la evolución de los precios del carbón en los mercados internacionales, hace imprescindible abordar el impacto social y regional de los procesos de cierre, como así prevé la normativa comunitaria, y garantizar, sin dilación, que el conjunto de las plantillas excedentes de la minería de carbón no competitivas puedan acceder a las categorías de ayudas amparadas por el artículo 4 de la Decisión 2010/787/UE del Consejo, de 10 de diciembre de 2010, y es por ello por lo que se han tomado las siguientes decisiones:

1. Con carácter excepcional, podrá anticiparse a partir del 1 de enero de 2016 el acceso a las ayudas por costes laborales para trabajadores de edad avanzada previstas para los ejercicios 2017 y 2018 en el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, por el que se establece el régimen de ayudas por costes laborales destinadas a cubrir costes excepcionales vinculados a planes de cierre de unidades de producción de las empresas mineras del carbón, conforme a lo establecido a continuación:

a) Se podrán acoger a estas ayudas aquellas empresas mineras susceptibles de ser beneficiarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de dicho real decreto, siempre que sus trabajadores reúnan los siguientes requisitos objetivos:

1º Su condición de trabajadores con contrato indefinido en la empresa solicitante.

2º Tener cincuenta y dos o más años de edad equivalente, con la aplicación del coeficiente reductor que les corresponda.

Se entenderá cumplido este requisito en aquellos trabajadores que sin tener esta edad tuvieran prevista su prejubilación hasta el 31 de diciembre de 2018, de haber mantenido, hasta esa fecha, el coeficiente reductor que tuviesen asignado en el momento de la extinción de su relación laboral.

3º Antigüedad en la empresa en la que causen baja de, al menos, tres años consecutivos, a contar desde la extinción de la relación laboral que da lugar a estas ayudas.

4º Cotizaciones al Régimen Especial de la Minería del Carbón de la Seguridad Social durante, al menos, nueve años.

5º Los trabajadores deberán acreditar al cumplir la edad legal de jubilación conforme a lo previsto en el artículo 161 y en la disposición transitoria vigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el periodo mínimo de cotización que se requiera para acceder a la misma en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. En el supuesto de modificación normativa del periodo mínimo, el trabajador que ya está cobrando estas ayudas, las tendrá garantizadas hasta que alcance un nuevo periodo mínimo exigido para acceder a su jubilación.

b) La cuantificación de las ayudas se realizará de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, aplicando un porcentaje de reducción en función de la edad equivalente del trabajador.

De esta forma, una vez calculada la cantidad bruta garantizada ésta se reducirá en un 4,66 por ciento a los trabajadores cuya edad equivalente sea igual o superior a 53 años e inferior a 54 años. En el caso de que dicha edad equivalente sea igual o superior a 52 años, o la misma se entienda cumplida conforme a este Real Decreto-ley, la reducción de esta cantidad será de un 9,32 por ciento.

c) Las solicitudes de las empresas que deseen acogerse a las ayudas sociales por costes laborales para trabajadores de edad avanzada con carácter anticipado, podrán ser presentadas, junto con el resto de documentación exigida en el artículo 10 del Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, en cualquier momento a partir del 1 de septiembre de 2015 hasta el 15 de septiembre de 2017.

d) Estas ayudas se mantendrán para cada trabajador hasta que se alcance la edad legal de jubilación conforme a lo previsto en el artículo 161 y en la disposición transitoria vigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. En el supuesto de modificación normativa de la edad legal de jubilación, el trabajador que ya esté cobrando estas ayudas, las tendrá garantizadas hasta que alcance la edad legal para acceder a su jubilación.

2. Excepcionalmente, se podrán acoger voluntariamente a baja indemnizada los trabajadores de las empresas mineras susceptibles de ser beneficiarias de estas ayudas de acuerdo con el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, cuando así lo soliciten sus empresas antes del 1 de octubre de 2015, siempre que se acrediten los siguientes requisitos objetivos:

a) Su antigüedad en el Régimen Especial de la Minería del Carbón de la Seguridad Social desde, al menos, tres años.

b) Su condición de trabajadores de la plantilla anterior al 1 de enero de 2015 y posterior al 31 de diciembre de 2011, en cualquiera de las empresas mineras privadas del carbón que figuran en el anexo del referido real decreto.

c) Una antigüedad en la empresa en la que causen baja de, al menos, un año antes de la extinción del contrato de trabajo.

3. La resolución de concesión de las ayudas previstas en este artículo estará condicionada a la acreditación del efectivo cumplimiento por parte de los trabajadores de la empresa minera de los requisitos establecidos en el mismo.

4. La aplicación de estas medidas de carácter excepcional se regirá en lo no previsto en este Real Decreto-ley por el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto.

5. En todo caso, las empresas que no se acojan a estas medidas excepcionales podrán acceder a las ayudas previstas en el Real Decreto 676/2014, de 1 de agosto, siempre que se cumplan los requisitos y demás condiciones contemplados en el mismo.

### **3.2.3 Consecuencias de las prejubilaciones en el REMC**

Casi la mitad de los trabajadores de la minería del carbón que acceden a la prejubilación tienen menos 45 años y perciben una paga de más de 2.100 euros mensuales.

Toda actividad que realiza el ser humano tiene efectos psicológicos y sociales, y el proceso de prejubilación no es una excepción. La prejubilación es un fenómeno socio-económico que afecta a personas y familias, produciendo la fractura de los comportamientos y de los medios de vida de las personas afectadas por dicho fenómeno, así como de su entorno social y territorial. Las organizaciones sindicales, a pesar de lo que fueron en su día, también fueron incapaces de evitar los efectos de este fenómeno. (Graig, 1995)

La mayoría de los prejubilados consideran que los resultados sobre el empleo, la economía y la sociedad, debido a la extinción de la relación laboral anticipada, han sido muy negativos. Sin embargo, desde una perspectiva individual, consideran su propia baja como trabajador en activo como positiva. La prejubilación no significa sólo el comienzo de una nueva fase importante cualitativamente distinta de las anteriores, sino que encarna, en sí misma, la cúspide y el punto de inflexión de todo proceso precursor, más o menos dilatado según el sector industrial sometido a este proceso.

El prejubilado tiene que enfrentarse a una imagen social negativa propiciada por el abandono prematuro de su actividad laboral y debido a la falsa creencia de que todos los prejubilados tienen salarios muy altos. Esta imagen social negativa es menor en los territorios mineros que en otras zonas de España.

Para analizar las consecuencias psicológicas y sociales producidas por los efectos de la prejubilación, los vamos a dividir en:

### **Efectos en el personal prejubilado**

En general, estos efectos dependen de las características personales y culturales de cada individuo. En los primeros planes de prejubilación, el nivel cultural del personal prejubilado era muy bajo, como máximo estudios primarios, a excepción del personal de mando y gestión. Sin embargo, a lo largo de los años, el nivel formativo y cultural de los trabajadores fue aumentando, ya que los trabajadores pertenecían a una generación más formada. El nivel formativo y cultural que tenga el prejubilado va a ser fundamental para la aceptación y gestión de su nueva situación social.

Teóricamente, la prejubilación aporta libertad para romper con la rutina establecida por la relación laboral, proporcionando una nueva forma de vida donde no existen horarios, aumenta el tiempo libre o determina un nuevo papel dentro de la esfera familiar y social.

Generalmente, el prejubilado pasa un periodo de adaptación, donde se encuentra desubicado al cambiar su modo de vida, pero pronto se empieza a adoptar su nuevo rol en la sociedad. Los aspectos culturales, formativos y la edad de los prejubilados van a condicionar la gestión de su tiempo. El prejubilado va a realizar las mismas actividades que hacía anteriormente en su tiempo libre (agricultura, ganadería, deporte...) o participando en actividades de carácter político, sindical, asociativo, voluntariado, etc. Sin embargo, el aumento del tiempo libre en los más jóvenes, contribuye a la participación del prejubilado en tareas domésticas (hacer de chófer, ir a supermercados, limpieza, etc.), intentando mejorar la situación de su casa y la de sus hijos. Estas nuevas actividades realizadas por el prejubilado dan lugar a una nueva definición del tiempo del prejubilado como tiempo normalizado, ya que se muestran como propias de su estado de inactividad.

Existen opiniones que sostienen que las prejubilaciones contribuyen al aumento del alcoholismo, a la drogadicción y a la ruptura familiar, como consecuencia del tiempo libre del que disponen.

En cuanto a la ruptura matrimonial, se puede decir que aumentan los divorcios y las separaciones a partir de los procesos de prejubilación, pero no es menos cierto que estos coinciden con el cambio de las leyes y de mentalidad de la sociedad en torno al concepto de familia. La prejubilación no se puede considerar como la causante de la ruptura familiar: simplemente saca a la luz los problemas que ya existían, pero se encontraban ocultos, por falta de comunicación, de relación o de tiempo libre.

El proceso de prejubilación a una edad temprana, que fue pionero en cubrir plenas garantías económicas a los trabajadores supuso un triunfo social obtenido por las organizaciones sindicales, pero no fue bien visto por determinados sectores económicos lo que contribuyó a la imagen del prejubilado como auténticos parásitos sociales, que están viviendo a costa de los impuestos que pagan el resto de los trabajadores del país. Este análisis puede dar respuesta, al porque no se cuestionan con la misma fuerza las prejubilaciones de los trabajadores pertenecientes a otros sectores de actividad, como los de la banca, Telefónica o Ensidesa.

El fenómeno de la prejubilación en los mineros tuvo como consecuencia, la pérdida del carácter reivindicativo, de movilización y solidaridad que antes les caracterizaba; tener unos ingresos asegurados los convierte en un colectivo social conservador, lo que les hace abandonar los lazos de solidaridad y unión que tenían las generaciones anteriores.

### **Efectos en el personal activo**

La prejubilación no solo produce efectos negativos en las personas que se han prejubilado; también los sufren las personas que siguen trabajando en la empresa. Una empresa sometida a un proceso de reconversión mediante prejubilaciones, experimenta un deterioro en las relaciones laborales o enrarecimiento del clima laboral ocasionado por la reducción de plantilla, la marcha de compañeros próximos y experimentados, la disminución de puestos productivos, el aumento de la polivalencia profesional, y principalmente, por la carencia de mantenimiento de las instalaciones y de materiales para realizar una actividad productiva normal.

Se producen cambios en el comportamiento de los trabajadores:

- Un sector de los trabajadores prejubilables adoptó una actitud de despreocupación profesional total; ya no les importaba el buen funcionamiento de la empresa, ya que su futuro lo veían resuelto y no les importaba el de la empresa.
- A otro sector del mismo colectivo le aumentó la ansiedad dentro del trabajo, al incrementar el temor a sufrir un accidente de trabajo antes de llegar a la prejubilación, lo que contribuye al aumento del absentismo
- Las numerosas vacantes de categorías profesionales dieron lugar a que a muchos trabajadores solo les preocupara el poder optar a alguna de ellas, olvidándose de otros aspectos de la relación laboral, algunos trabajadores prejubilables empezaron a tener un comportamiento individualista, para poder acceder a la prejubilación con la mejor categoría posible.

Estas consecuencias psicológicas cambiaron la forma de convivencia en el trabajo, pasando a girar toda la relación laboral en torno a la prejubilación y despreocupándose de la producción y el futuro de la empresa, salvo algunas excepciones. Estos comportamientos afectaron a todo tipo de trabajadores o empleados de la empresa, desde mandos intermedios hasta el último operario, llegando a crear lo que se denominó como “la cultura de la prejubilación”. Los efectos de esta cultura traspasan la relación laboral, afectando a las familias de los trabajadores. Muchas familias planifican una nueva vida para cuando llegue la prejubilación, aunque esté lejos en el tiempo. Incluso muchos jóvenes desempleados pretenden entrar en la empresa, con la única finalidad de poder llegar a prejubilarse.

### **Efectos en las organizaciones sindicales**

La prejubilación ha repercutido de forma negativa en las organizaciones sindicales, al producir una pérdida de afiliados y de capital humano en los cuadros de las organizaciones. Estas pérdidas han afectado de una forma notable a su capacidad de movilización y de negociación. Han obligado a los sindicatos del sector minero a fusionarse o integrarse con otros sectores industriales de la organización sindical. Numerosos cuadros sindicales, una vez terminada su actividad laboral, abandonan la militancia sindical, limitándose a ser simples afiliados, e incluso pueden llegar a abandonar las organizaciones, ya que su concepto de entender la acción sindical era de carácter interesado y no altruista.

La realidad nos muestra que la actividad sindical, una vez terminada la relación laboral, no tiene muchos seguidores y solo participan en ella personas con cierta conciencia de clase e identificadas con los proyectos sindicales. También es cierto que los prejubilados que ostentan un fuerte componente ideológico sindical suelen encontrar ciertas barreras cuando pretenden

participar y formar parte en los diferentes órganos de dirección de dichas organizaciones. La diferente forma de entender el sindicalismo respecto a los nuevos sindicalistas puede ser la causa de esa barrera de entrada en las organizaciones. Generalmente, los grupos de poder de las centrales sindicales tienen interés por las personas que sean dóciles a sus dictados, fieles y leales, pudiendo premiarles con algún puesto en diferentes ejecutivas (comarcal, regional y nacional).

## CONCLUSIÓN

La industria de la extracción de carbón sigue siendo necesaria para la cohesión social y para el desarrollo económico de las Comarcas Mineras, a pesar de no ser una fuente de energía renovable, es fundamental para garantizar la seguridad de suministro del sistema eléctrico español, debido a la dependencia energética externa superior al 85%, con lo cual es necesario el consenso de todas las partes para la revitalización del sector minero y para ello de forma paralela ha de realizarse inversión a favor del medio ambiente (Federación Regional de Industria Afines-UGT, 2008, 90).

Otro de los aspectos que debemos destacar son las consecuencias de los diferentes Planes del Carbón, que han permitido mantener las inversiones y la supervivencia de las empresas competitivas a cambio de un alto coste en capital humano, que se traduce en:

- Éxodo demográfico en las Comarcas Mineras.
- Demandantes de empleo con graves problemas para encontrar empleo, desestimando la mina como lugar de trabajo por la escasa posibilidad de continuidad y la sensación de desconfianza que el sector genera en los trabajadores.

Aunque dichos planes han traído protección y tranquilidad para aquellos mineros que se acogieron a dichos planes.

Los diferentes Planes de Carbón no solo han afectado al sector, sino también a las industrias y servicios auxiliares.

Por todo ello, los agentes implicados en dar viabilidad económica a las comarcas mineras más allá de su dependencia actual del sector minero, deben tener claro que el planeamiento de la actividad futura no debe realizarse exclusivamente por el lado de la subvención indiscriminada de actividades o empresas de dudoso futuro en los mercados, sino que debe estructurarse en torno a la ubicación de empresas preferentemente de mercados emergentes, que posibiliten y sirvan de elemento de atracción, a su vez, de nuevas empresas de esos sectores emergentes.

Para ello, deben concentrarse en la realización de estudios de potencialidades de las comarcas, y el desarrollo de programas en los que se recalquen las posibilidades de desarrollo alternativo que, apoyados por un plan de inversiones en infraestructuras y dotaciones para el desarrollo social, provoquen el cambio de imagen que, en muchos casos, se tiene de las cuencas mineras como zona de ubicación de empresas y residencia para sus trabajadores.

Asimismo, desde los Ayuntamientos, deben intentar aprovechar mejor sus potencialidades y presentar proyectos que mejoren su entorno medioambiental, social, cultural, de impulso de nuevas actividades y promoción de nuevos emprendedores, como recursos alternativos a la atracción empresarial de actividades más convencionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZALEZ ORTEGA, S. (1991): Compendio de Seguridad Social, 4ª ed. Renovada, Madrid (Tecno).

ARGÜELLO MENENDEZ, J.: Minería y Metalurgia Medieval en el Noroeste Peninsular. Aspectos técnicos y sociales. Univ. Orense.

BLASCO LAHOZ, J.F.; LOPEZ GANDIA, J Y MOMPALER CARRASCO, M.ª. (2009): Regímenes Especiales de Seguridad Social, 10ª. ed., Valencia (Tirant lo Banch).

COLL, S. y SUDRIÁ, C.: El carbón en España, 1770-1961. Eds. Turner.

FEDERACIÓN REGIONAL DE INDUSTRIA AFINES-UGT, Castilla y León (2008): Estudio sobre la situación de las comarcas mineras de carbón en Castilla y León y la repercusión en su transformación histórica, León.

FRANCIS LEFEBVRE, S.A. (2016): SOCIAL 2016. Ediciones Francis Lefebvre.

GALA VALLEJO, C. (1987): Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, Madrid (MTSS).

GARCÍA PIÑEIRO, R. (1993): "La minería del carbón en Asturias: un siglo de relaciones laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales.

GOMEZ, CELIA (1987): Mineros, sindicalismo y política. Edita: Fundación José Barreiro.

OJEDA, GERMÁN (1985): Manuel Llana. Escritos y discursos, Fundación José Barreiro.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (1997): Sistema jurídico de la Seguridad Social de la minería del carbón, León (Universidad).

RODRÍGUEZ RAMOS, M.ª. J. (2009): GORELLI FERNANDEZ, J y VÍLCHEZ PORRAS, M.: Sistema de Seguridad Social, 11ª ed., Madrid (Tecno).

SAAVEDRA, ANTÓN (2015): Villamocho. La corrupción en el sindicalismo minero. Editorial Salgar.

