

23738

RESOLUCION de 14 de septiembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», en cuyas negociaciones se llegaron a acuerdos en determinadas materias el 14 de mayo de 1981, sometiéndose los puntos de discrepancia al arbitraje voluntario, fundamentándose en el Real Decreto-ley 17/1977, emitiéndose el Laudo Arbitral el 15 de junio de 1981 por el Presidente de la Comisión Negociadora, designado al efecto árbitro por las partes, formando todo ello el texto definitivo del Convenio adaptado a las disposiciones del Laudo.

Por todo ello, y habiéndose recibido ambos textos en esta Dirección General en fecha 4 de agosto de 1981, en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo, 1), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 14 de septiembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑIA ANDALUZA DE MINAS, S. A.»

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º **Ámbito funcional y territorial.**—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de dicha Empresa ubicados en las provincias de Granada y Almería.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—El presente Convenio afectará al personal de la citada Empresa en los Centros de trabajo a que se refiere el artículo 1.º, con las excepciones previstas en el apartado c), número 3, del artículo primero del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

Quedan igualmente excluidas de la aplicación de este Convenio las personas con categorías de empleados o técnicos titulados denominados G-1.

Art. 3.º **Ámbito temporal—vigencia, duración y rescisión.**—El presente Convenio tendrá vigencia desde el día primero del mes siguiente a su firma hasta el 31 de diciembre de 1981. La retroactividad de sus efectos económicos, desde el 1 de enero de 1981, se alcanzará mediante el abono, en el momento de su entrada en vigor, de la cantidad de regularización que se especifica en el capítulo de retribuciones.

El contenido de este Convenio será prorrogable tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de anticipación a la fecha de terminación de su vigencia.

II. JORNADA DE TRABAJO Y ORGANIZACION FUNCIONAL

Art. 1.º A efectos de cómputo de los límites máximos, tanto de jornada ordinaria como extraordinaria, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal vigente aplicable.

Art. 2.º Se establece una «organización básica» de trabajo, ordinaria, consistente en realizar, durante todos los días laborables, una jornada de siete horas efectivas. En el caso de jornada continuada debe añadirse media hora como descanso intermedio para «bocadillo», a realizar en las horas centrales del relevo, pero no simultáneamente para no paralizar la marcha de las instalaciones.

Art. 3.º El detalle de esta «organización básica» podrá ser reajustado posteriormente, de mutuo acuerdo entre la Dirección y la representación del personal, según las necesidades del trabajo, pero respetando escrupulosamente, por ambas partes, los condicionantes siguientes:

a) Se entiende por «trabajo efectivo» el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentra en su «puesto de trabajo», quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para «bocadillo». No obstante, en el caso de jornada continuada, se retribuirá dicho descanso con el complemento establecido al efecto.

b) Sin embargo, para el personal cuyo puesto de trabajo se encuentra tan alejado de los vestuarios que su desplazamiento se realiza habitualmente mediante vehículo ligero de la Compañía, el tiempo empleado para dicho desplazamiento se considerará trabajo efectivo.

c) El «trabajo efectivo» ordinario tendrá una duración se-

manal media de cuarenta y dos horas, es decir una media de siete horas diarias por jornada laborable de calendario.

d) El ajuste parcial necesario para computar como extraordinarias las «horas efectivas» que sobrepasan el límite anteriormente citado se realizará periódicamente y esta periodicidad no podrá ser superior a seis semanas.

e) Todos los condicionantes citados anteriormente, a), b), c) y d), entrarán en vigor únicamente a partir de la vigencia del Convenio por imposibilidad material de aplicarlos con efectos retroactivos.

Art. 5.º Para determinar la base de cálculo del valor de la hora extraordinaria y del plus de nocturnidad se entenderá por «retribución correspondiente a la hora ordinaria» la que resulte directamente de las tablas de salario-base, que se incluyen en este Convenio, sumándole la «antigüedad» que corresponda en el caso de horas extraordinarias.

III. VACACIONES

El periodo anual normal de vacaciones será de veintitrés días laborables de los que quince serán necesariamente ininterumpidos, debiendo fijarse el detalle de su disfrute de mutuo acuerdo entre la Dirección del Centro y los trabajadores, en función de las necesidades de la producción. Se disfrutarán preferentemente entre el 1 de mayo y el 1 de noviembre, sin perjuicio de considerar con igual carácter el periodo de Navidad.

Con independencia de lo anterior se establece un periodo complementario de vacaciones, consistentes en dos días laborables más, cuyo disfrute vendrá condicionado a las necesidades del trabajo según criterio de la Dirección. En caso de imposibilidad de su realización total o parcial, este periodo complementario se compensará, a fin de año, abonando a las personas afectadas un salario base/día, más la antigüedad correspondiente, por cada día complementario no disfrutado.

IV. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 1.º **Generalidades.**—La reorganización indicada supone una simplificación de las retribuciones, ya que todos los conceptos retributivos se deducen directamente de las tablas salariales, con la única excepción del «plus», que tiene carácter individual y se establece a criterio de la Dirección.

Art. 2.º **Tabla salariales.**—Se adjuntan como anexo 1 las correspondientes al personal obrero y como anexo 2 las del personal empleado.

En ambos casos se entiende que son de aplicación al «trabajo efectivo» únicamente.

Las del anexo 1 corresponden al salario base/día, siendo el día equivalente a siete horas de trabajo efectivo.

Las del anexo 2 corresponden al salario base/mes, con un mes de treinta días y un día de siete horas de trabajo efectivo.

Partiendo de estos supuestos se calcularán en ambos casos, los conceptos fundamentales «salario base/día» y «salario base/hora», que son imprescindibles para la aplicación de este sistema de retribuciones.

Art. 3.º **Enumeración de los conceptos retributivos:**

a) Salario base: Se calcula directamente de las tablas salariales.

b) Antigüedad: Cinco por ciento del salario base por cada quinquenio.

c) Complemento de descanso intermedio («bocadillo»): Aplicable únicamente en jornada continuada. Se calcula como media hora de salario base.

d) Complemento de nocturnidad: Se calcula como un cuarto de hora del salario base por cada «hora efectiva» de nocturnidad.

e) Complemento de hora extraordinaria: Se calcula como tres cuartos de hora de salario base más antigüedad por cada «hora efectiva» que supere el cómputo de trabajo ordinario.

f) Plus: Es un complemento de carácter personal, independiente del salario base, y cuya cuantía se reduce, en términos globales por cada categoría laboral, a la mitad del vigente el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º **Aplicación:**

a) Presencias ordinarias: Se remunerarán con el salario base/hora más antigüedad-hora más, en su caso, el plus-hora por cada hora de trabajo efectivo realizado. Se percibirá igualmente un complemento de «bocadillo» (en jornada continuada), así como el complemento de nocturnidad-hora por las horas que eventualmente corresponda.

b) Ausencias retribuidas (domingo, festivos y laborables de vacaciones): Se remunerarán con el salario base/día más antigüedad/día por cada jornada completa que corresponda. Las fracciones de jornada se calcularán a prorrata.

c) Complemento de vacaciones: Aparte de la remuneración citada en el punto b) anterior, se devengará este complemento como la media diaria, considerada en el último periodo de trabajo, de los conceptos de «bocadillo», «nocturno» y «plus». Dicho complemento se aplicará a cada uno de los veintitrés días laborables de vacaciones.

d) Horas extraordinarias: Aparte de su remuneración como hora ordinaria percibirán un complemento de hora extraordinaria, según se especifica en el apartado 3.º, e), anterior.

e) Gratificaciones de verano y Navidad: Consistirá cada una en una cantidad, equivalente a treinta salarios base/día más treinta antigüedad/día.

f) Gratificaciones de beneficios: Siempre que se alcancen ventas mínimas de 1,5 millones de toneladas de mineral de hierro a lo largo del año, se otorgará una gratificación equivalente a sesenta veces el salario base/día más antigüedad/día.

Art. 5.º Retroactividad económica.—A la entrada en vigor de este Convenio se abonará, a todo el personal afectado, una cantidad de regularización con objeto de que la repercusión económica global del año se mantenga dentro de los límites previstos. A estos efectos se calculará un porcentaje sobre todas las retribuciones devengadas durante el año hasta el momento de aplicación del Convenio. Dicho porcentaje será del 12,5 por 100 para los dos Centros de trabajo de mina y embarcadero. Para la determinación de este porcentaje se ha supuesto que el abono de la paga extraordinaria de verano se realizará antes de la aplicación del Convenio y, por consiguiente, con el condicionado económico anteriormente vigente.

V. MEJORAS DE CARACTER ASISTENCIAL

Artículo 1.º Complemento de enfermedad.—La Empresa, en los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, abonará a partir del séptimo día de baja y hasta el final de la enfermedad un complemento al trabajador equivalente al 25 por 100 de la base teórica mínima de cotización a la Seguridad Social correspondiente a su grupo profesional.

Conjuntamente con el Comité de Empresa se estudiarán las posibles mejoras y adecuado control de esta prestación.

Art. 2.º Accidentes.—En los casos de accidente laboral y en tanto subsista la situación de incapacidad laboral transitoria, la Compañía abonará un complemento al trabajador equivalente al 25 por 100 de la base de cotización para accidentes de trabajo del mes anterior al de producirse el accidente.

Art. 3.º Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social.—La institución del Fondo de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social de la Compañía tendrá a su cargo las siguientes prestaciones:

a) En caso de fallecimiento por cualquier causa de un trabajador en activo de la Empresa, de los incluidos en el presente Convenio, su esposa e hijos menores de edad recibirán una cantidad que oscilará entre el equivalente al salario base más antigüedad de seis meses como mínimo y doce como máximo, en concepto de ayuda familiar. Si dicho personal estuviese soltero, se entregará la citada suma a los padres o ascendientes que estuviesen a su cargo. El importe de la ayuda, dentro de los límites indicados, se fijará por la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social, cuya composición se indica más adelante.

Para el personal restante la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social estudiará en cada caso la ayuda que, eventualmente, pueda entregarse a los familiares del fallecido.

b) Los hijos en edad escolar del personal en activo de la Empresa que por cualquier causa no percibieran ayuda escolar de la distribuida por el Comité de Empresa e indicada en el artículo 7.º de este mismo capítulo, podrán recibir las ayudas que en cada caso concreto determine la Comisión de Previsión, Beneficencia y Asistencia Social con cargo al Fondo.

c) Todo el personal de la Empresa recibirá con cargo a este Fondo una mensualidad de salario base más antigüedad por cada quinquenio o fracción de quinquenio de servicios prestados a la misma al cesar definitivamente al servicio de la Compañía por causa de enfermedad o accidente que le imposibilita para desempeñar el trabajo que venía realizando o por jubilación o cese voluntario producido a los sesenta años de edad.

Será facultativo para la Empresa otorgar esta prestación a los trabajadores que se jubilen o cesen con más de sesenta años de edad.

La Comisión mencionada estará compuesta por:

El señor Presidente del Consejo de Administración o la persona en quien delegue.

El señor Director general de la Sociedad o persona que lo sustituya.

El señor Director de la explotación minera.

Dos miembros del Comité de Empresa de la explotación minera, libremente designados por este Comité, cuando proceda; dos Delegados de personal de Almería, para los supuestos en que afecte a este último personal.

El Fondo se dotará anualmente por la Empresa con las cantidades necesarias para cubrir las prestaciones que, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo, sean efectivamente realizadas y la Comisión se reunirá al menos dos veces al año, salvo que fueran necesarias mayores reuniones.

Art. 4.º Licencias retribuidas.—Además de los supuestos de licencias retribuidas previstos en la legislación vigente los trabajadores del Marquesado y Almería dispondrán de un máximo global de cien y veinte días retribuidos, respectivamente, para los casos de faltas o ausencias al trabajo en que concurren circunstancias de necesidad apreciadas por el Comité de Empresa o los Delegados del personal, según se trate de la explotación minera o Almería.

Art. 5.º Dote del personal femenino.—La dote del personal femenino, en caso de matrimonio y cese voluntario por este motivo, se calculará de acuerdo con las vigentes disposiciones.

Consistirá en tantas mensualidades de salario base más antigüedad como años de servicio lleve en la Empresa, sin que pueda exceder de nueve.

Art. 6.º Proporcionalidad de retribuciones.—El personal que cause baja por jubilación producida a los sesenta años de edad o por causa de enfermedad, accidente o fallecimiento durante el año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de los beneficios otorgados en el capítulo referente a retribuciones del presente Convenio.

Art. 7.º Ayuda escolar.—La ayuda escolar para los hijos de los trabajadores de la explotación minera o de Almería será de 1.250.000 pesetas y 120.000 pesetas rutas anuales, respectivamente.

Dichas sumas se distribuirán por el Comité de Empresa del Centro de trabajo del Marquesado entre los escolares con mayores méritos y previa la oportuna convocatoria que será dada a conocer al personal con la anterioridad adecuada. Para Almería la distribución se hará por los Delegados del personal.

Art. 8.º Préstamos.—La Compañía destinará hasta un máximo de cinco millones de pesetas durante el periodo de vigencia del presente Convenio para atender las necesidades de financiación de trabajadores en activo y fijos de plantilla que lo soliciten, siempre que exista informe favorable del Comité de Empresa y en las condiciones habituales en este tipo de operaciones.

Art. 9.º Ropas de trabajo.—La Empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, dos monos y dos pares de botas, sin perjuicio de que la Dirección pueda suplir eventuales mayores necesidades en trabajos específicos.

Para la elección de la calidad de la misma se nombrarán dos miembros del Comité de Empresa que colaborarán con la Dirección.

VI. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 1.º Asambleas y reuniones.—El Comité de Empresa, preavisando a la Dirección de la Compañía con una antelación de al menos dos días naturales, podrá convocar reuniones o asambleas de los trabajadores, para tratar de asuntos laborales de carácter general, a celebrar en el Centro de trabajo, en lugar, fecha y hora a determinar de común acuerdo con la Dirección de la Compañía en función de las necesidades de la producción.

Los trabajadores que deban interrumpir su jornada laboral con objeto de asistir a esta reunión tendrán derecho a que su ausencia sea retribuida hasta un máximo acumulado anual de doce horas.

Art. 2.º Comisión Paritaria de representantes.

Primero.—Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres representantes designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión será presidida por la persona que designen las partes; las reuniones de la Comisión tendrán lugar en la sede que dichas partes determinen.

Segundo.—La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las oportunas actas.

Art. 3.º Comité de Empresa.—El Comité de Empresa y sus miembros podrán ejercitar cuantos derechos les reconoce la legalidad vigente, estando amparados por las garantías establecidas legalmente para sus funciones.

Art. 4.º Comité de Seguridad e Higiene.—En materia de Seguridad e Higiene se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de Seguridad e Higiene estará compuesto de conformidad con las disposiciones del Decreto número 432, de 11 de marzo de 1971, y sus funciones serán las que le atribuye la Ordenanza General aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Art. 5.º Indivisibilidad de lo convenido.—Cuanto queda acordado en este Convenio tiene carácter indivisible, por lo que quedará nulo y sin eficacia lo convenido en el caso de no ser oficial y totalmente aprobado en su actual contenido.

VII. LAUDO ARBITRAL

El texto definitivo del presente Convenio debe entenderse queda completado y sometido en todas sus partes y aspectos a las disposiciones del Laudo Arbitral dictado con fecha 15 de junio de 1981 por el Magistrado don Luis Martínez-Calcerrada, una copia del cual queda unida al presente, formando parte indisoluble del Convenio Colectivo.

De modo especial y de acuerdo con la parte dispositiva del Laudo el contenido del artículo 3.º del presente texto, apartado a), del ordinal II, sobre «Jornada de trabajo y organización funcional» se entenderá «exclusiva y literalmente referido al 31 de diciembre de 1981».

En prueba de conformidad y aceptación a cuanto antecede firman el presente en seis copias la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», delegando en el señor Director general de la

Entidad o persona que él designe para efectuar los trámites legalmente previstos en el Real Decreto 1098/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

ANEXO 1

Tabla salarial para obreros

(Salario base/día para siete horas de trabajo efectivo)

Escalón	Salario — Pesetas
Mina	
4	924
5	1.168
6	1.308
7	1.353
8	1.387
9	1.477
10	1.587
11	1.614
Almería	
Mujeres Limpieza	912
Ayudante Especialista	1.265
Oficial de 3. ^a	1.349
Oficial de 2. ^a	1.441
Oficial de 1. ^a	1.515
Montador B	1.610
Montador A	1.783

ANEXO 2

Tabla salarial para empleados

(Salario base/mes para treinta días y siete horas de trabajo efectivo)

Categoría	Salario Pesetas
Mina	
Oficial de 1. ^a especial, Analista Informática, Analista Jefe, Técnico Organización de 1. ^a , Oficial de 1. ^a , Delineante de 1. ^a , Topógrafo de 1. ^a , Vigilante de 1. ^a , Analista de 1. ^a	55.500
Topógrafo de 2. ^a , Delineante de 2. ^a , Vigilante de 2. ^a , Técnico Organización de 2. ^a	49.500
Oficial de 2. ^a , Chofer turismo	48.000
Guarda Jurado Jefe, Analista de 2. ^a	45.750
Oficial de 3. ^a , Listero	44.100
Guarda Jurado, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Organización, Sanitario no titulado, Basculero, Almacenero, Calcador de Planos, Telefonista, Cocinera, Dependiente de 2. ^a Economato	43.050
Guarda ordinario	40.800
Almería	
Oficial de 1. ^a	53.280
Oficial de 2. ^a	50.870
Oficial de 3. ^a	46.350

LAUDO ARBITRAL

Don Luis Martínez-Calcerrada y Gómez, Doctor en Derecho, Magistrado de Trabajo, actuando como árbitro libremente designado por las partes para decidir el conflicto planteado en la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», habiendo visto el expediente relativo a dicha negociación y conflicto, y

Resultando que iniciada la negociación del Convenio Colectivo a lo largo del año 1981 y tras varias sesiones e intensas deliberaciones entre las partes, el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores de los Centros de trabajo de Alquífe-Granada y Almería, y el empresario, representado por la Dirección u órganos directivos asistentes de la citada «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», parte social y económica, respectivamente, no se llegó a un acuerdo entre las mismas, por lo que en sesión celebrada el pasado día 14 de mayo de 1981, reunida, de nuevo, la Comisión Negociadora de dicho Convenio, se extendió acta, en la que, entre otros particulares, se hace constar que «se consideran rotas las negociaciones del Convenio

en cuestión, quedando ambas partes en libertad para utilizar las vías legales» de que se crean asistidas;

Resultando que acto seguido, y sin solución de continuidad, por parte del Comité de Empresa «se manifiesta su decisión de acogerse al procedimiento de arbitraje obligatorio, naturalmente previa conformidad de la otra parte en cuanto a la designación del árbitro, señalando dicho Comité para tal función al propio Presidente de esta Comisión Negociadora y por la Dirección se toma nota de lo anterior a los efectos que proceda»;

Resultando que por comunicación de 5 de junio de 1981 de la Dirección de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.» dirigida al Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio, hasta entonces árbitro designado por el Comité de Empresa, se manifiesta que «esta Dirección de la Compañía ha decidido aceptar el arbitraje propuesto por nuestro Comité de Empresa, como culminación de las deliberaciones para el establecimiento de un nuevo Convenio Colectivo, y según queda reflejado en el acta conjunta de 14 de mayo de 1981, suscrita por la Comisión Negociadora que usted tuvo a bien presidir» y seguidamente... «En su consecuencia, le agradeceríamos nos indicase si acepta esta misión que sometemos a su consideración»; a dicha comunicación de 5 de junio de 1981 se adjuntaba acta de la reunión celebrada en las Minas del Marquesado en 4 de junio de 1981 entre ambas partes, en la que por el Comité de Empresa se indicaba: «En su consecuencia, expresa formalmente que desde ahora se somete a la decisión que el árbitro propuesto pueda adoptar sobre los temas objeto de deliberación en el curso de las negociaciones para el establecimiento del Convenio Colectivo, de igual forma que lo hace la Dirección, todo ello basado en principios de buena fe»;

Resultando que ante la constancia de que por ambas partes se había elegido la vía arbitral y su conformidad igualmente en la designación de un único árbitro, precisamente en la persona del a la sazón Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo susodicho, por parte de éste, en comunicación escrita dirigida a la «Compañía Andaluza de Minas» por duplicado—un ejemplar para la Dirección y otro para el Comité de Empresa—, de fecha 10 de junio de 1981, se expresaba: S aceptación del nombramiento conjuntamente efectuado como árbitro para la decisión del conflicto; que habida cuenta la urgencia del encargo según se refleja en la carta de la Dirección de 5 de junio de 1981, el retraso en la solución de la controversia, sobre todo, por estar casi vencido el primer semestre del año 1981, cuya anualidad abarca la vigencia del Convenio, y que los términos del conflicto quedaban perfectamente delimitados en el acta de la sesión de 14 de mayo de 1981, según centró el tema el Comité de Empresa, sin que por la representación económica se adicionara o intercalara ningún otro pormenor al aceptar libre y llanamente el arbitraje propuesto, en 5 de junio de 1981, se tenían por cumplidos todos los trámites procedimentales, en su caso, por analogía aplicables, y quedaba el asunto únicamente pendiente del pronunciamiento del Laudo Arbitral, que por medio del presente se dicta, en base a los siguientes

Antecedentes

Primero.—Que el conflicto planteado a esta decisión arbitral y según se refleja taxativamente en el acta suscrita de la reunión de 14 de mayo de 1981 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Compañía Andaluza de Minas, Sociedad Anónima», para el año 1981, «tras un cambio de impresiones de las dos partes en torno a la aceptación de la propuesta última de Convenio Colectivo elaborada por la Dirección que se adjunta con la firma del Secretario... se centra la discusión exclusivamente en la disconformidad de dicho Comité al apartado a) del artículo 3.º de la citada propuesta, al no recogerse que dicha modificación de jornada se entiende exclusivamente y literalmente recogida hasta el 31 de diciembre de 1981; e igualmente que la contemplación del tema de bocadillo que se propugna no es a resultas de gestión temporal de los trabajadores», que es la postura del Comité de Empresa; agregándose, a continuación, la postura de la Dirección así: «Por la Dirección se insiste en su posición de no aceptar esas adiciones o modificaciones, porque el contenido del Convenio debe valorarse globalmente en la idea de que a una línea de obligaciones asumidas ha de corresponder una serie de facultades correlativas para ambas partes»; controversia, pues, así delimitada al no haberse modificado ni variado, tanto por el Comité en su manifestación en la reunión de 4 de junio de 1981 como por la Dirección en su carta del 5 siguiente.

Segundo.—Que el citado apartado a) del artículo 3 de la propuesta de Convenio Colectivo última elaborada por la Empresa dice (dentro de su ordinal II, «Jornada de trabajo y organización funcional»): «Se entiende por «trabajo efectivo» el que comienza y termina cuando el trabajador se encuentra en su «puesto de trabajo», quedando expresamente excluido de este concepto el tiempo de descanso intermedio para «bocadillo». No obstante en el caso de jornada continuada, se retribuirá dicho descanso con el complemento establecido al efecto». De cuyo propio contexto se desprende que el «tema del bocadillo», discrepancia adicionada en la postura del Comité, también queda comprendido. El antecedente que alberga la postura de la Empresa, en la idea de que el contenido del Convenio es global y que a una serie de «facultades» correlativas ha de corresponder una línea de «obligaciones», asumidas, se halla, obvio es, en el conjunto de mejoras o superación de las condiciones de trabajo económicas vigen-

tes hasta la fecha, en particular, en las ordinales III y siguientes de dicha propuesta y, sobre todo, en el IV, en donde aparecen los «conceptos retributivos», con sus tablas salariales correspondientes según los anexos 1 y 2 de mentada propuesta.

Tercero.—Que la susodicha controversia en torno a la llamada «modificación de la jornada de trabajo» en los centros de trabajo de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», ha sido —valga la expresión— el «caballo de batalla» que ha enfrentado a las dos partes desde hace tiempo, porque, por un lado, los trabajadores pretenden mantenerla tal y como se viene desarrollando, mientras que la Dirección aspira a modificarla, ajustándola, en su sentir, a unos cauces de racionalidad en su sistema de explotación y respeto de la legalidad vigente; son manifestaciones de esta pugna que constan en el expediente negociador:

1. En el Convenio Colectivo de 1971, en su apartado II, sobre «régimen de trabajo», se decía en su artículo 4.º: «Jornada laboral: Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas, con las modificaciones que, en cuanto a jornada máxima, se puedan producir por la legislación vigente en cada momento»; y en el artículo 7.º: «Organización de trabajo»: «Durante la vigencia del Convenio se examinarán en el seno del Comité de Empresa aquellas modificaciones de la organización productivas propuestas por los servicios técnicos de la Compañía, tendentes a un mejor aprovechamiento horario, especialmente en el trabajo por turnos, así como a la reducción del número de horas extraordinarias, sin perjuicio del estudio de aquellos reajustes de horario de ciertas categorías profesionales compatibles con tal reorganización».

2. Que en escrito de 4 de julio de 1980 la Empresa planteó la situación de Conflicto Colectivo de trabajo al quedar rotas las negociaciones de la Comisión Deliberadora para el nuevo Convenio en 12 de junio de 1980, por lo que en 31 de julio de 1980 se dictó Laudo de Obligado Cumplimiento por la Dirección General de Trabajo, en cuyo primer resultando consta la oposición de la «representación de los trabajadores a las pretensiones empresariales sobre modificación de jornada de trabajo», entre otros.

3. Que en 3 de julio de 1980 por la Dirección de la Empresa se elevó solicitud a la de Trabajo para que dictaminara sobre cómputo de tiempo de trabajo efectivo interpretando el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, contestando la Dirección General a título informativo, según contenido que aparece en 4 de julio de 1980.

4. Que en 28 de marzo de 1981 por la Dirección se inserta «aviso» sobre «Deliberaciones del Convenio Colectivo», en que se dice en su punto 2: «Adaptación de la jornada laboral y horas extraordinarias a los límites máximos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada efectiva».

5. Que en 10 de abril de 1981 por el Comité de Empresa se remite escrito a la Delegación Provincial de Trabajo de Granada participando hechos relativos a cómo se desarrolla la jornada laboral en los Centros de trabajo de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», si bien en la reunión de 4 de junio de 1981 el propio Comité manifiesta que «lamentaba que esas gestiones... hayan podido interpretarse como una manifestación de resolver las cuestiones pendientes por otros conductos».

6. En la Asamblea de Trabajadores de 27 de marzo de 1981 se toman acuerdos relativos a la realización o no de horas extraordinarias; todo ello al margen de otras incidencias acaecidas a sus resultados.

7. Finalmente, y como instrumento expresivo de cuál sería la voluntad de los trabajadores, en el anteproyecto de Convenio Colectivo elaborado por su Comité de Empresa —con el asesoramiento de las Centrales Sindicales con representación en la misma, UGT, USO y CC. OO., en su apartado I sobre «Régimen de trabajo», en su artículo 4.º, se dice: «La jornada laboral de trabajo será de cuarenta horas semanales, con derecho a media hora de bocadillo diaria, incluida en la jornada laboral»; y en su artículo 6, sobre «Organización del trabajo»: «Durante la vigencia del Convenio se examinarán en el seno del Comité de Empresa aquellas modificaciones de la organización productiva propuestas por los servicios técnicos de la Compañía, tendentes a un mejor aprovechamiento horario, especialmente en el trabajo por turnos (así como en la reducción del número de horas extraordinarias), sin perjuicio del estudio de aquellos reajustes de horario de ciertas categorías profesionales compatibles con tal reorganización».

8. En el antes mencionado «aviso» sobre «Deliberaciones del Convenio Colectivo» de 28 de marzo de 1981, por la Dirección de la Empresa se hace constar que su última propuesta puede resumirse de la siguiente forma, entre otros: «3. Incremento de la masa salarial por todos los conceptos de un 15 por 100, incluidos los aumentos de antigüedad y cambios de categoría. 4. Incremento sustancial de la tabla de salarios base, con la consiguiente simplificación y repercusión en las prestaciones de la Seguridad Social».

9. Que el árbitro que decide, por su anterior condición de Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio, está lo suficientemente impuesto no solo de las incidencias surgidas, sino del permanente reajuste de posiciones entre las partes en torno a la modificación de la «jornada de trabajo», y como prueba significativa, la última propuesta de Convenio a que se ha hecho mención y la estricta oposición del Comité al único y actual punto conflictivo.

En base a los anteriores antecedentes, el presente Laudo Arbitral se dicta con apoyo de los siguientes

Fundamentos jurídicos

Considerando primero.—Que, como cuestión previa, debe razonarse la idoneidad de la vía elegida libremente por las partes de sometimiento del conflicto planteado a esta decisión arbitral, y, de consiguiente, la competencia del mismo árbitro dirimente designado por las mismas, y al respecto conviene subrayar que ambas circunstancias se fundamentan legalmente en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, título III, «De los Convenios Colectivos», artículo 15-1, al expresar que «si las partes no llegasen a un acuerdo en la negociación de un Convenio Colectivo, podrán designar uno o varios árbitros, que actuarán conjuntamente. La decisión que éstos adopten tendrá la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo de las partes» (artículo 15-1, en su originaria redacción de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, modificado según ese texto por el artículo 27 del repetido Real Decreto-ley 17/1977), y en torno al que la importantísima sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 25 de abril), resolviendo el recurso de inconstitucionalidad número 192/1980, afirma en su apartado II, «Fundamentos jurídicos», número 24, «El Estatuto de los Trabajadores no ha regulado nada sobre los conflictos colectivos. Ha regulado, en cambio, los Convenios Colectivos, aunque sin aludir a la hipótesis del fracaso de la negociación. Subsiste, pues, el artículo 25 del Real Decreto-ley 17/1977, y la norma que en él se contiene sobre los conflictos colectivos para modificar condiciones de trabajo. Una interpretación sistemática permite englobar en este tipo genérico de conflictos el especial conflicto consistente en el fracaso de la negociación, que pueda entrar así en el ámbito del artículo 25»; dicho artículo 25 del Real Decreto-ley 17/1977, tras establecer que «Si las partes no llegaran a un acuerdo ni designaren uno o varios árbitros, la Autoridad Laboral procederá del siguiente modo: a) actuación de la Magistratura de Trabajo, en su caso, o b) dictando la Autoridad Laboral Laudo de Obligado Cumplimiento»; o sea, no cabe la incidencia de este artículo 25, por cuanto las partes han designado un árbitro, subsumiéndose así el supuesto en el repetido y transcrito artículo 15-1 según la redacción vigente del 27 del Real Decreto-ley 17/1977, y, asimismo, declarándose la vigencia de este precepto por no haberse regulado por el Estatuto de los Trabajadores y tampoco declararlo inconstitucional la repetida sentencia —solo en su apartado g) de su fallo así lo decide en relación con el apartado b) del artículo 25 y el artículo 26—, ha de concluirse en las razonadas idoneidad de la vía y competencia del órgano arbitral designado, máxime si se añade que a raíz de la mentada sentencia —fundamento jurídico número 24— se condena el uso del llamado arbitraje público obligatorio y el cauce del «Laudo de Obligado Cumplimiento» del artículo 25-b), Real Decreto-ley 17/1977 —texto declarado inconstitucional—, porque, en síntesis, se argumenta que «en el caso de los artículos 25-b) y 26, ni se trata puramente de un arbitraje ni, aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional definido en el artículo 37 de la Constitución»; y aunque la sentencia no contempla de plano la hipótesis de la vía a seguir cuando tras el fracaso no hay acuerdo para el procedimiento arbitral (sólo se referencia el supuesto de que «la limitación de la libertad individual se encuentre justificada, justificación que puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él derivan puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje previsto en el artículo 10 de este mismo Decreto-ley»), es claro, en definitiva, que en el conflicto planteado no solo ha existido acuerdo para la elección arbitral, sino que, por el contexto de la sentencia comentada, el Laudo decisorio entra dentro de la filosofía del principio de la autotutela y libertad de negociación que arrancan del propio artículo 37 de la Constitución Española.

Considerando segundo.—Que la escueta referencia al procedimiento arbitral del susodicho artículo 15 obliga a determinar la exacta caracterización de dicho procedimiento en consonancia con lo dispuesto en la Ley específica de 22 de diciembre de 1953, reguladora del arbitraje de derecho Privado, para, de consiguiente, o incluir al mismo en una de las dos modalidades en que diversifica al arbitraje de derecho privado su artículo 4, o, en otro caso, entender que la vía reseñada en aquel artículo 15 se refiere, sin más, a la hipótesis prevista en su artículo 3, párrafo 2.º, cuando dice: «Ello no obstante, cuando, en cualquier otra forma, dos o más personas hubieren pactado la intervención dirimente de un tercero y hubieren aceptado expresa o tácitamente su decisión después de emitida, el acuerdo será válido y obligatorio para las partes si en él concurren los requisitos generales para la eficacia de un Convenio»; en torno al problema, al haberse iniciado aquel procedimiento por las reglas propias de la legislación social —Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo— y, en consecuencia, no cumpliéndose las exigencias del primer párrafo del artículo 3 de la Ley de 22 de diciembre de 1953 («El arbitraje, para ser eficaz, necesitará ajustarse a las prescripciones de esta Ley»), huelga entender la presencia alternativa del arbitraje de derecho o del denominado en la terminología anterior de equidad que men-

cióna citado artículo 4 y, por tanto, habiéndose de subsumir la intervención dirimente en el caso del repetido artículo 3-2.º, concluir en que la validez y obligatoriedad de la decisión arbitral se fundamentan en el Convenio previo, esto es, el acuerdo originario designativo del árbitro a que se contrae el repetido artículo 15, máxime si no sólo se han observado los requisitos legalmente fijados, sino que ese Convenio o acuerdo reúne los presupuestos genéricos de viabilidad del artículo 1.281 del Código Civil; sin que ya sea precisa la aceptación posterior de la decisión arbitral; o la sanción de eficacia contenida en la norma especial transcrita de la legislación laboral.

Considerando tercero.—Que sometiendo a valoración la controversia planteada, hay que subrayar que cualesquiera que fuese el alcance histórico y ámbito de discrepancias entre las partes, proyectadas siempre sobre la «organización de la jornada de trabajo» en los Centros de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», en su gravitación sobresaliente, básicamente se reconducen a los siguientes pormenores: «Cómputo de la jornada efectiva de trabajo, incidencia en la misma de los descansos por «bocadillo» y tiempo preciso para el traslado al puesto de trabajo, y, finalmente, régimen existente sobre el ejercicio por el personal de las horas extraordinarias; problemática ésta que hoy está suficientemente prevista por la legalidad contenida en el Estatuto de los Trabajadores, sobre todo, en su artículo 34, que prevé la «jornada de trabajo»; los artículos 35 al 25 en lo relativo a «horas extraordinarias»; el 36, sobre «horario flexible y trabajo a turnos»; el 37, «descanso semanal, fiestas y permisos», y, entre otros, el 41, acerca de la «modificación de las condiciones de trabajo» como facultad de la Dirección de la Empresa cuando concurran las condiciones previstas, y todo ello con independencia de que en el Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva para 1980-1981 («Boletín Oficial del Estado» del 24 de enero de 1980) existan previsiones indicativas sobre jornada en su punto VI —que contempla «ad hoc» el descanso del «bocadillo»—; en el VII, las «horas extraordinarias», etcétera; problemática que si bien se delinea (en unión de los aspectos retributivos punto V, sobre «revisión salarial», y los respectivos Decreto 17 de agosto de 1973, artículo 2 y siguientes, y Orden de 29 de noviembre de 1973, 1 y siguientes, el 6 en particular, acerca del complemento para el cálculo de horas extraordinarias), con su correspondiente normativa aplicable —que sería, en su caso y trámite Pertinente, la que dilucidaría cualquier discrepancia entre las partes—, no obstante, no puede ser objeto de contemplación ni de posterior decisión en este Laudo, y no porque el conflicto planteado se circumscriba a los términos precisos que constan en el antecedente primero de esta resolución arbitral.

Considerando cuarto.—Que por elemental coherencia decisoria, entre los límites del conflicto y la parte dispositiva de este Laudo Arbitral, con independencia del apuntado contenido de la problemática discrepante de los interesados que se alude en el considerando anterior, en el antecedente primero se constata que el referido conflicto a resolver se concreta en dirimir las posiciones encontradas: de una parte por el Comité de Empresa al centrar «exclusivamente la discusión en su disconformidad al apartado b) del artículo 3, de citada propuesta, al no recogerse que dicha modificación de jornada se entienda exclusiva y literalmente recogida hasta el 31 de diciembre de 1981 e igualmente que la contemplación del tema del bocadillo que se propugna no es a resultas de cesión temporal de los trabajadores»; y de otra porque, según la Dirección de la Empresa, en respuesta correlativa, insistir «en su posición de no aceptar esas adiciones o modificaciones porque el contenido del Convenio debe valorarse globalmente en la idea de que a una línea de obligaciones asumidas ha de corresponder una serie de facultades correlativas para ambas partes», por lo que no cabe extender ni aproximativamente dichos límites conflictuales a otros particulares no encerrados en esa especie de «finium regundum», y por supuesto, tampoco ampliar la materia resuelta por este Laudo Arbitral, so pena de caer en el vicio tan condenable, en la técnica jurisdiccional, del defecto de incongruencia.

Considerando quinto.—Como las pretensiones encontradas de las partes han de valorarse en razón a sus diversos medios de apoyatura, entre los que se encuentran, significativamente, los descritos en los precedentes preinsertos, y, en particular, las razones ofrecidas por una y otra a través de la dilatada fase de negociación del Convenio, al margen, en su caso, de cual sea el correspondiente fundamento legal que las justifique (pues, como se ha dicho, el cauce arbitral elegido no tiene por qué pronunciarse sobre la aplicación o entendimiento de la norma atinente a los puntos en discordia, sino decidir —en equidad— estrictamente el conflicto existente, máxime si, como ha ocurrido, el techo final de la controversia —conflicto a dirimir— ha sido fruto de un constante forcejeo entre ofertas y aceptaciones, entre concesiones recíprocas, que si bien fueron limando progresivamente las abiertas distancias existentes entre los antagonistas no pudieron, lamentablemente, zanjar la última, la conflictiva, porque, al parecer, en lenguaje gráfico, ambas partes había «cedido» lo humanamente cedible, y no podía exigirseles más); de ello se desprende que la respectiva valoración, de cada pretensión, en uso de un módulo de integración histórico-razonable, ofrece esta dualidad:

a) Postura del Comité de Empresa: Sus cimientos a tener en cuenta provienen de que la jornada de trabajo que disfrutaban supone para la plantilla de sus representados una situación

generadora de una suerte de derechos adquiridos y que, por tanto, cualquier modificación de la misma que la altere tanto en el cómputo de la jornada efectiva o en el trabajo de horas extraordinarias les repercutirá desfavorablemente no sólo porque sufrirán una disminución de su derecho a ciertos descansos semanales, sino porque se les puede obligar a prestar esas horas extras, cuando, ahora, las realizan voluntariamente; y en consecuencia, plantean su ofrecimiento de que aceptan esa modificación no sólo a cambio de la oferta empresarial, sino limitándola a la vigencia de la presente anualidad, en sustancia.

b) Postura de la Dirección: Que la modificación de la jornada propuesta en su oferta de Convenio, aparte de acomodarse al sistema de explotación de su actividad de forma más racional, es conforme con la legalidad vigente, y que como contrapartida reconoce a sus trabajadores unos incrementos económicos por encima de los topes señalados en los Acuerdos Interconfederales, no sólo en cuanto al porcentaje de subida salarial, sino por el indiscutible beneficio que supone incorporar en los conceptos fijos del salario base sumandos o partidas anteriormente aleatorios, fruto de un desvío por la práctica irregular de horas extras; y, en consecuencia, plantean su alternativa, en la idea de que no puede aceptar la tesis de adverso sin que, a su vez, no se reajuste ese sistema económico contenido en su propuesta, que lo es, se insiste, generoso, en virtud precisamente de la previa aquiescencia de los trabajadores a la modificación de la jornada.

Considerando sexto.—Que la ponderación de sendas posturas necesariamente tiene que verificarse bajo el «cauce» de la propia naturaleza jurídica de todo Convenio Colectivo, en directa relación a como las mismas han ido gestándose en su tendencia de acercamiento hasta culminar con la insuperable barrera del conflicto sometido a la decisión arbitral, para así alcanzar la solución dirimente que más responda a un elemental sentido de justicia distributiva, tanto se eligiese una hipotética tesis en exclusiva desestimando la alternativa contraprestacional como, en línea de equidad, compensando las dos para lograr el reajuste necesario; y en este sentido, es preciso resaltar:

a) Que el Convenio Colectivo se define en el propio Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82-1 como el «resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, y —sic— constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva»; en su número 2: «Mediante los Convenios Colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten»; y en su número 3: «Los Convenios Colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia». En su artículo 86, número 2, se expresa que «salvo pacto en contrario, los Convenios Colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes».

b) De consiguiente, es claro que el Convenio Colectivo es un acuerdo libremente adoptado entre empresarios y trabajadores en virtud de su autonomía colectiva, que regula las condiciones de trabajo y obliga a los interesados durante el tiempo de su vigencia, lo cual no es sino —como ya notoriamente ha manifestado la doctrina— una especie del género del contrato voluntarista definido básicamente por el Derecho común, en el artículo 1.254, con el principio de autonomía recogido en su artículo 1.255, y, por, tanto, con la eficacia de su artículo 1.278; profundizando en su misma naturaleza jurídica, responde a un contrato bilateral con sinalagma, tanto genético como funcional y oneroso, es decir, que a una prestación de una parte equivale la contraprestación, con la correlativa carga o gravamen en su respectiva afectación patrimonial; cualquier duda o problema que en su seno se suscite habrá de resolverse sin olvidar los principios de equilibrio contractual y de reciprocidad de intereses, este último explicitado en el artículo 1.289 del citado Código Civil.

c) Que los límites del conflicto no discurren porque cada parte aspire a que prevalezca en exclusiva su postura unilateral, puesto que en la exposición de la atinente al Comité de Empresa se introduce un factor de templanza o de aceptación «sus condiciones» de la oferta empresarial, al admitir ésta siempre que «se recoja que la modificación de jornada se entienda exclusiva y literalmente hasta el 31 de diciembre de 1981», con lo que no se rechaza esa oferta, sino que se la atempera, precisamente durante el lapso de vigencia del Convenio, lo que es tanto como respetar la eficacia de lo convenido o determinar el alcance temporal del conocido «pacta sunt servanda» y, por tanto, adecuarse a la retratada configuración jurídica del Estatuto sobre los Convenios Colectivos.

d) Que, asimismo, la respuesta de la contraparte empresarial no hace sino, secundando esa misma configuración, utilizar los instrumentos de defensa que le depara el repetido sinalagma contractual, es decir, entender que «el contenido del Convenio debe valorarse globalmente», y, por tanto, se quiere con ello afirmar la meridiana conclusión de que ese contenido no puede temporalizarse en parte sí y en parte no; en otros términos, el Convenio Colectivo obliga a todos los interesados en todo su contenido y precisamente durante el tracto de tiempo establecido, por lo que, expirado este plazo y denunciado el

mismo y no prorrogado, en principio, ese contenido total habrá devenido ineficaz, sin que quepa supuestas vigencias parciales lucrativas sólo para una parte.

e) Que la mención agregada al «tema del bocadillo» en la postura social podrá descartarse como improcedente, pues al estar incluida en la dicción del contestado artículo 3, apartado a), de la propuesta, parece innecesario resaltar su carácter de «cesión temporal de los trabajadores», porque, se insiste, el conjunto del contenido pactado es fruto de un acuerdo libremente adoptado en uso de la autonomía colectiva, que es tanto como ejercicio discrecional de facultades por las partes, aparte de que la vigencia temporal que se decide en la parte dispositiva acoge esa «temporalidad» en torno al tema.

Considerando séptimo.—Que el último escollo que la solución dirimente de este Laudo encuentra, acaso, podría provenir de la letra del artículo 86, número 3, del Estatuto, al expresar que: «Denunciado un Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo», anticipando una eventual denuncia de futuro al término de su vigencia anual; el problema no debe solo resolverse distinguiendo las llamadas «cláusulas obligacionales» y el «contenido normativo» del Convenio, como si se tratara de dos instituciones antagónicas que permitan o toleren una dogmática respuesta para todos los casos, pues en lo concerniente al conflicto planteado, según su génesis y evolución de acercamiento de las dos posturas, éste se concreta en la pugna de la dualidad: modificación de jornada con incrementos retributivos —tesis empresarial— frente a la aceptación condicional de esta modificación al temporalizarse sin menoscabo del mantenimiento de la propuesta en su montante económico —tesis social—, entraña, sin duda, que subyace en el conflicto; qué es obligación asumida y qué es norma pactada remitiría el asunto a contornos inoportunos de la dogmática jurídica, por lo que se entiende bastante pensar que la «obligación» supone, sin más, la asunción de un deber que afecta personal o patrimonialmente a cada parte, mientras que la «norma» es una regla de ordenación de las relaciones interlaborales de los interesados a respetar durante la vigencia pactada, y no ha de provocar duda alguna que tanto la aceptación de la jornada temporalizada por parte de los trabajadores como la correlativa asunción de las mejoras económicas ofrecidas por la Empresa suponen para ambas partes la libre aceptación de «cláusulas obligacionales», para unos de trasfondo personal y para la otra de trasfondo patrimonial; aparte de que la salvedad del artículo 86-3.º puede servir de acicate en todo caso a los contendientes a estimular su diligencia en pos de que en el futuro se logre ese acuerdo expreso, evitando situaciones tan lamentables como la presente, en que por una tardía iniciación negociadora, con una lenta y penosa deliberación se ha culminado el primer semestre del año sin ese logro estatutario.

Considerando octavo.—Por último y a mayor abundamiento (además de las exhortaciones de celo y diligencia para la eventual denuncia de futuro, que se comentan en el precedente considerando) el árbitro que dirime la controversia ha de subrayar a las partes contendientes que si el plazo que resta del presente año 1981, en donde el nuevo Convenio ha de aplicarse en integridad, no sirve para que la paz laboral quede garantizada al comprobar cada uno que el nuevo sistema instaurado, tanto en deberes como en derechos, le es más beneficioso que el anterior, y de nuevo se reproducen sus antagónicas posiciones, que, sin perjuicio de que otra vez afloren en las reuniones deliberadoras, la legalidad existente —lberga instrumentos normativos suficientes para que en relación con cada punto conflictivo se diluciden las diferencias y prevalezcan, si no el mutuo consenso, al menos, la obediencia a aquella legalidad.

Vistos los artículos citados, la Ley de Arbitrajes Privados de 22 de diciembre de 1953, artículo 3, y en particular, el artículo 15, apartado 1, de la Ley 38/1973, de 1.º de diciembre, en su redacción vigente; según el artículo 27 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y el artículo 26 de éste en la estricta aplicación analógica del plazo de cinco días para dictar el presente Laudo, el árbitro designado don Luis Martínez-Calcerrada y Gómez dicta el Laudo Arbitral en los siguientes términos:

1.º El artículo 3.º, apartado a), del ordinal II sobre «Jornada de trabajo y organización funcional» de la propuesta del Convenio formulada por la Empresa «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», se entenderá «exclusiva y literalmente referido al 31 de diciembre de 1981», habiendo de agregarse al texto del mismo esta expresión.

2.º Es innecesario, y no procede admitir, que el «tema del bocadillo» mencionado en dicho precepto, artículo 3, a), que se propugna en la propuesta, es a resultados de cesión temporal de los trabajadores.

3.º En caso de denuncia del Convenio que se propone, perderán su vigencia tanto las cláusulas obligacionales referentes a la «organización del trabajo y organización funcional», así como las referidas a los «conceptos retributivos» ordinal IV, entre otras, con independencia de que hasta tanto no se logre acuerdo expreso se cumplan con los módulos económicos aplicables a la sazón en correspondencia a la jornada de trabajo preexistente.

4.º Por extensión y aplicación del citado artículo 15-1, se declara el acuerdo existente entre las partes sobre el Convenio Colectivo de la «Compañía Andaluza de Minas, S. A.», para

el año 1981, según la propuesta indicada, que habrá de formalizarse legalmente, de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio).

Se advierte a los interesados que la presente decisión arbitral tiene la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo entre las partes.

23739

RESOLUCION de 18 de septiembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de las puntuaciones y definiciones de puestos de trabajo del Convenio Colectivo nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

Visto el escrito de fecha 20 de agosto de 1981 (con entrada en este Centro directivo en fecha 3 de los corrientes) de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Colectivo nacional de Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, adjuntado las correspondientes certificaciones de los acuerdos tomados en fechas 11 de diciembre de 1979, 28 y 29 de octubre de 1980, 2 de diciembre de 1980 y 5 de mayo de 1981, sobre las puntuaciones y definiciones de diferentes puestos de trabajo de editoriales y comunes a todas las especialidades del Convenio por dicha Comisión y aprobados por los componentes de la misma. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Lo que digo a VV. SS.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 18 de septiembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

PUNTUACIONES ACORDADAS

Puestos de trabajo de editoriales:

Bibliotecario, 2,60.

Ilustrador, 2,60.

Diagramador editorial, 2,80.

Preparador originales editorial, 2,60.

Aspirante técnico, 1,10.

Auxiliar técnico, 1,90.

Cartógrafo de editorial, 2,80.

Puestos de trabajo comunes a todas las especialidades del Convenio:

Corrector tipográfico, 1,90.

Jefe de Almacén o expedición, 2,00.

Conductores carretillas transportadoras elevadoras:

Oficial de segunda, 1,55.

Oficial de tercera, 1,34.

Maquinistas de rayadora a un color:

Oficial de primera, 1,63.

Oficial de segunda, 1,47.

Oficial de tercera, 1,34.

Maquinistas de rayadora a dos o más colores:

Oficial de primera, 1,63.

Oficial de segunda, 1,47.

Maquinistas de rayadora rotativa de una o de dos bobinas:

Oficial de primera, 1,80.

Oficial de segunda, 1,63.

DEFINICIONES ACORDADAS

Definiciones de puestos de trabajo de editoriales:

Cartógrafo de editorial.—Es el Técnico especializado capaz de concebir y realizar en su totalidad proyectos y dibujos originales de mapas, planos, gráficos y diagramas en todas sus fases: Información, proyecto, grabado y trabajos con filmes.

Definiciones de puestos de trabajo comunes a todas las especialidades del Convenio:

Corrector tipográfico.—Es aquel que, con dominio de la gramática y las normas tipográficas al uso, se ocupa de leer y corregir ortográfica y tipográficamente las pruebas de imprenta y, en su caso, los pliegos de máquina, con plena responsabilidad.

Los Conductores de carretillas elevadoras transportadoras de hasta 1.500 kilogramos de carga serán Oficiales de tercera; los de las de más de 1.500 kilogramos de carga serán Oficiales de segunda. Cíndico para el normal desarrollo de su trabajo, los Conductores de carretillas elevadoras transportadoras necesitan imprescindiblemente estar en posesión del correspondiente