



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	
-	<i>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos</i>
	<i>Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y RRHH</i>
TRABAJO FIN DE GRADO	
TITULO	Análisis Socio-Laboral de las Minas de RioTinto.
AUTOR	Esther Romero Durán.
TUTOR/A	María José Lozano Vega.
DEPARTAMENTO	Departamento de Sociología.
FECHA	9 de Mayo de 2023.

ÍNDICE

1. Introducción....pág.2.
2. Contextualización: antecedentes e historia hasta la actualidad....págs.2-4.
3. Demarcación territorial y procedencia del término “Riotinto”....pág.4.
- 4.Minerales extraídos y principal recurso....pág. 4.
5. La cultura del trabajo....págs. 5-11.
- 6.Diferencias y similitudes recogidas en legislación nacional y convenio de empresa....págs. 11-17.
7. Marco normativo español referido a la seguridad e higiene en el trabajo....págs. 18-21.
- 8.Frecuencia de siniestralidad....págs. 21-24.
9. Derecho de Huelga como Derecho Fundamental y huelgas originadas en Riotinto....págs. 24-28.
- 10.1888: ”El año de los tiros”....págs. 28 y 29.
- 11.Consideraciones finales....págs. 29-31.
- 12.Notas....págs. 31 y 32.
- 13.Entrevistas...págs. 32-34.
- 14.Bibliografía....págs. 34 y 35.
- 15.Agradecimientos....págs. 35 y 36.

1. Introducción.

En este trabajo titulado: “Análisis socio-laboral en las Minas de Riotinto” realizo un estudio de las condiciones de trabajo contenidas en el Convenio de Atalaya Riotinto Minera, empresa situada en la demarcación territorial de Riotinto, un municipio situado en la provincia de Huelva.

Respecto a este tema, me interesa conocer la aplicación del Convenio de Empresa y normas laborales con apoyo de la legislación nacional del Estatuto del Minero, en defecto del convenio sectorial. También estudiaré la correcta ejecución de la implementación de las normas y mecanismos relativos a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, la frecuencia de siniestralidad laboral, el grado de satisfacción de los trabajadores, los aspectos relacionados con la jerarquía laboral, el sistema de control empresarial y el sistema de remuneración.

Para llevar a cabo toda esta investigación, acudiré a las fuentes de datos documentales y a los propios trabajadores de la empresa; usando técnicas cualitativas: las historias de vida, las entrevistas y las anécdotas acerca de los sucesos ocurridos en las instalaciones mineras.

En tercer lugar, analizaré los resultados obtenidos tras toda la investigación documental, legal, la contenida en Convenio y las técnicas cualitativas usadas.

Finalmente, expondré las conclusiones haciendo una reflexión acerca de los objetivos pretendidos con la realización de este TFG.

2. Contextualización: antecedentes e historia hasta la actualidad.

Antes de hablar del presente de Riotinto, procedo a contextualizar la larga historia que hay detrás de este complejo minero ya que esta historia comienza en la edad del Bronce hasta nuestros días (1).

Las reservas de oro, cobre y plata fueron el motivo de la llegada de los primeros pobladores durante el II milenio antes de Cristo, donde se produjeron las primeras fundiciones en la edad del Bronce Final (siglo XII- IX a.C.)

Durante el último período de la Prehistoria, la Edad del Hierro, continuaron las fundiciones.

La etapa tartésica estará marcada por el establecimiento de un comercio regular con los pueblos griegos y fenicios.

Más adelante, los romanos se encargaron de explotar intensamente sus yacimientos e importaron una novedosa y actualizada ingeniería como las galerías subterráneas.

Posteriormente, en la época musulmana disminuye la importancia de la actividad minera, siendo prácticamente detenida su extracción hasta la mitad del S. XVIII.

El resurgimiento e impulso definitivo se produjo en el año 1873 cuando Riotinto fue vendida a Inglaterra por el Estado Español pasando la compañía a llamarse “Rio Tinto Company Limited” que se encargó de explotar las minas durante más de 80 años.

El 17 de Abril de 2016 se produce la reapertura de las Minas de Riotinto pasando a denominarse en Octubre: “Atalaya Mining”.

Tras el cierre de ésta en 2001, y durante 2017, primer año completo de producción del complejo minero, se extrajeron 9,3 toneladas de mineral de cobre (2). Cumpliéndose los objetivos marcados para el ejercicio comprendido, acabando este año y entrando en el contiguo, 2018, con positividad con respecto a la producción. Al estar vinculado con la instauración de equipos más eficientes y avanzados técnicamente con una inversión en tecnología de 80 millones de euros para sus instalaciones productoras de cobre. “La mina de Riotinto procesa 8,7 millones de toneladas de mineral y produce 37.164 de cobre”.

Tras los 6 años comprendidos tras la nueva reapertura que reinició la actividad minera, se han producido más de 225.000 toneladas de cobre y 500 voladuras en total (3). Destacando que el año 2020 se batió un nuevo récord histórico de producción (55.890 toneladas de cobre producido tras haber sido éste concentrado) alineado con la gran inversión económica en el mismo año para la mejor eficiencia de las instalaciones.

Para asegurarme de si la inversión en 2018 de capital en instalaciones y equipos ha logrado incrementar la producción y mejorar la eficiencia en RioTinto, una de las participantes en mi proyecto de investigación de campo afirma que:” Desde luego, se ha

pasado de los 5 millones de toneladas al año de mineral de cobre procesado hasta llegar actualmente a 15 millones de toneladas al año de mineral procesado. Se ha logrado este incremento de eficiencia y de producción con medidas como la reutilización del agua y aplicación de la tecnología”.(E4)

Una de las participantes en mi proyecto añade respecto a la cuestión de que si la mejora de las instalaciones en los años inmediatamente recientes ha mejorado la eficiencia y se ha logrado incrementar la producción que:” las mejoras tecnológicas introducidas han conseguido incrementar la productividad de la empresa pudiendo procesar mayor cantidad de toneladas que con la maquinaria antigua” (E3)

Gracias a la mejoría de los equipos en ese mismo año se ha logrado triplicar la producción de mineral de cobre pasando de 5 millones de toneladas al año de mineral procesado a 15. También ha favorecido a ese incremento de la producción y la eficiencia las medidas acordadas mediante la empresa y los representantes de los trabajadores como puede ser la continua reutilización del agua aprovechándola reiteradas veces para reducir los costes y que no se despilfarre. Además, se ha aplicado la tecnología que ha favorecido a mejorar los procesos de trabajo.

3. Demarcación territorial y procedencia del término “Riotinto” (4).

Considerándose uno de los distritos mineros más antiguos del mundo está situado en la provincia de Huelva a unos 70 kilómetros hacia el norte de la capital de la provincia y su nombre se debe al color rojo de sus aguas logrado por la combinación de diferentes metales que al reaccionar con la acidez de sus aguas da lugar a esta coloración.

4. Minerales extraídos y principal recurso.

Está considerada una mina “a cielo abierto” en la que el principal mineral que se extrae es el cobre, en menor porcentaje también se obtiene sulfuro, cinc, plomo, plata y oro. El principal recurso para la obtención de los diferentes minerales es el hídrico.

5. La cultura del trabajo.

También como rasgo a destacar quería focalizar parte de mi investigación en la cultura del trabajo muy enraizada en la misma comarca y en los pueblos limítrofes a Riotinto. En primer lugar, acotaré la definición de cultura de trabajo: son las ideas y los comportamientos propios de una profesión.

Al hablar de la cultura minera de Riotinto nos estaríamos refiriendo según Escalera (2000: pp. 251-252) “[...] a las formas, pautas, expresiones, modelos culturales y sectores socio-profesionales característicos de la población de una cuenca minera concreta, enclavada en la región andaluza del Andévalo, y que, por lo tanto, comparte muchos de los aspectos y marcadores fundamentales que definen a la cultura andaluza dedicada a la minería del cobre desde hace varias décadas exclusivamente «a cielo abierto», que incluye una amplia diversidad de procesos de trabajo más allá del de pura extracción del mineral”.

En el ámbito subjetivo que rodea la cultura del Trabajo en las Minas de Riotinto, no solo se encuentran comprendidos los trabajadores encargados de la extracción del mineral; según el autor citado: “Inmediatamente tenemos que aclarar que cuando nos referimos a la cultura minera, no sólo lo estamos haciendo a los trabajadores directos encargados de la extracción del mineral, los mineros *stricto sensu*, sino que en ella debemos incluir a todos aquellos individuos que participan también en los diferentes procesos de trabajo existentes en la mina, algunos bastante similares desde el punto de vista exclusivamente técnico a los de otros sectores industriales, desde posiciones diferentes en la escala jerárquica de la empresa (dirección, supervisores, trabajadores directos), y todos aquellos otros que, sin participar directamente en la empresa y en sus procesos de trabajo, están intensamente vinculados a ella por lazos familiares o por la realización de actividades auxiliares y complementarias, lo que significa y sobre todo significó en un pasado no demasiado lejano, una parte cuantitativa y cualitativamente muy importante del conjunto de la población de la región. De ello se deduce la diversidad que se incluye dentro de dicha «cultura», que, si no fuera porque acentuaría todavía más el uso del término, podría justificar incluso la utilización del plural y hablar de «culturas mineras de Riotinto», ya que, efectivamente, aunque existen determinados elementos comunes entre las formas de comportamiento, pautas, actitudes, prácticas entre los trabajadores directos del departamento de minería y los supervisores del laboratorio, las características muy diferentes de los procesos de trabajo específicos en los que participan unos y otros, y la

posición que ocupan en el sistema de relaciones socio-laborales, son factores que establecen diferencias muy importantes”. (Escalera 2000: p. 252)

Tras acotar la definición sobre la concepción de la cultura del trabajo y el ámbito subjetivo que recoge como uno de los objetivos de mi trabajo me planteo analizar cómo perciben los entrevistados la propia cultura del trabajo dada la diversidad entre la que nos encontramos.

Para un participante su concepción de la cultura del trabajo en la cuenca es: “La cultura del trabajo que hay en la zona es bastante industrial, la mentalidad es bastante industrial adaptable perfectamente a todo horario de trabajo a producción continua desde siempre las minas han estado trabajando a producción continua luego la gente está acostumbrada a trabajar mañana tarde y noche sin interrupción a cogerse vacaciones cuando se podía por necesidades del servicio no tienen una mentalidad condicionada como aquellas personas que estuvieron acostumbradas a trabajar en el campo están acostumbrados a levantarse temprano y a trabajar de sol a sol pero por la noche no trabajar por qué nunca se ha trabajado en el campo de noche entonces lo que puedo manifestar es que la zona lo que tiene es una mentalidad muy industrial y adaptable a la producción continua”.(E2)

Bajo la percepción subjetiva de un entrevistado la cultura del trabajo ha evolucionado en la comarca de la siguiente manera:” La cultura del trabajo de esta zona ha evolucionado en dos ramificaciones importantes.

Una de ellas es la ramificación de la formación universitaria ya que los sueldos de la mina han permitido que muchos padres pudieran pagarles carreras a sus hijos y así poder estudiar lo que les gustaba, unos han tirado por letras y otros por ciencias. Normalmente la gente que habitualmente estudiaba carreras ha vuelto poco a la zona y se han quedado donde estudiaban en Sevilla en Madrid en Huelva o en donde fuera pero han vuelto un poco a la zona eso ha hecho que se empobreciera un poco la formación académica del personal joven que se quedaba en la comarca. Tienen mentalidad de producción continua pero han desarrollado su empleabilidad como peones o como personas de baja cualificación. La evolución positiva que ha tenido en esta zona ha sido la evolución precisamente de la mentalidad industrial adaptarla por necesidades a la producción agrícola.

En los años 90 apareció Riotinto Fruit, una empresa que quería sembrar 3000 hectáreas de cítricos que empezó a producir y a contratar a gente de la zona donde hacía falta alguna mano de obra cualificada y también a mano de obra sin cualificar algo que preocupaba a los observadores sociales de la zona que gente con mentalidad de producción continua no tuviera capacidad de adaptarse al trabajo en el campo además de trabajar de sol a sol y no trabajar por la noche el día que llueve tú no cobras eso en la industria no pasa; sigues siendo remunerado porque lo que tú tienes es un trabajo fijo. Y al final la gente se adaptado bien al cambio por necesidades ya que en esos años las minas cerraron y no tenían otro trabajo. Los trabajos de la comarca fueron: en las administraciones públicas, en el hospital y en RioTinto Fruit no quedaba mucho más. Se adaptaron bastante bien. Desde que volvió a abrir la Mina algunas personas volvieron a la mina, otras se quedaron en el campo ya que tras su buena adaptación han acabado prefiriendo ese tipo de trabajo” (E2).

En mi trabajo de campo, uno de los informantes (E1), me ha indicado que: “Había un rasgo característico del ropaje con respecto al trabajo y labor que desempeñaban, por ejemplo, los entibadores de pozo solían llevar ropas de paño y lana conforme a las temperaturas. Los mineros, en general, portaban un mono azul, lámpara minera adosada al casco de protección, cinturones y guantes de seguridad. Los perforadores estaban dotados de mascarillas para protegerse del polvo y cascos anti-ruido, así los maquinistas de pala ya llevaban la cabina presurizada para estar totalmente aislados. Siempre que había una ampliación sea de la planta de trituración o de planta química solían venir empresas externas especializadas en esta función.

Independientemente de no haber pertenecido a la compañía de RioTinto afirmo que en este tipo de trabajo la cultura es compartida por todos y cada uno de los trabajadores aunque no es percibida de la misma manera en función del cargo y las responsabilidades que deriven de él.

Con respecto a las viviendas, la empresa construía el mismo tipo de viviendas para todos los obreros, los jefes solían pertenecer al Staff que solían disponer de su propio club de asociación así como de actividades deportivas. Los obreros de a pie no tenían acceso a estas actividades sin embargo, a veces acudían por invitación. Los obreros una vez terminada su jornada laboral se reunían en el típico casino minero a jugar al dominó y beber mucho aguardiente, en el caso de los varones. Las mujeres solían trabajar como

limpiadoras ya sea en las duchas, en el economato o en las oficinas generales. A parte, existía trabajo externo de mujeres del pueblo que se dedicaban a la costura y reparación de los trajes de la ropa de los mineros; todo esto era una concesión dada por la empresa. El médico pertenecía tanto a la Seguridad Social como a la propia empresa y trabajaba en el hospital general ubicado en el propio pueblo para accidentes leves, contusiones, golpes, porrazos etc. En caso de urgencia de extrema necesidad la ambulancia lo remitía a la capital.

Todo el pueblo estaba involucrado con la compañía y la compañía con él, perteneciendo a ella las casas que crearon para los mineros, el abastecimiento de electricidad y luz en todo el pueblo, el casino minero, el hospital. Es más, posteriormente la Empresa fue cediendo terrenos para la construcción de nuevas escuelas públicas.

Como cultura minera propia, las fiestas referidas al patrón y la agrupación musical siempre reflejaban en los programas el emblema de la compañía española minas de Tharsis, cuyo símbolo era una T, una O con una cruz arriba y una S al final(Compañía Española de Minas de Tharsis) ” (E1).

Una participante en el proyecto añadió el matiz de la cultura del Trabajo y de su evolución con el paso de los años vinculada a la Seguridad:” Una cultura del trabajo vinculada a la Seguridad, hay que tener en cuenta dos factores: hacer el trabajo en el plazo estimado, hacerlo correctamente a la primera con la calidad y los costes adecuados, respetando al medio ambiente, y con seguridad. Esta cultura del trabajo ligada a la seguridad en la instalación minera se resume en: yo me cuido y yo te cuido. Las normas están dispuestas para ese bien común y están estudiadas para que se produzcan, para que se realicen. La cultura de seguridad ha evolucionado significativamente. Cuando entró en vigor la piedra angular respecto a la prevención de riesgos laborales en 1995, es decir, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En primer término, los años próximos a la puesta en vigor de esta ley, la reacción que tuvo en las empresas fue que había que poner todo su contenido en práctica por evitar la sanción, por miedo a las repercusiones que pudiera tener el incumplimiento de estas normas o porque estaba dispuesto por ley a actualmente, tomar los accidentes como un problema y priorizar tener que cuidarnos entre nosotros, creando un compromiso mutuo por la seguridad y desenvolviéndose en una sinergia”.(E4)

Una participante en la investigación (E3) vinculó la cultura del trabajo con la Prevención.” En materia de Prevención, tanto la empresa como los trabajadores están cada vez más concienciados que los resultados de la empresa pasan también por el bienestar del capital humano, por lo que se invierte tiempo y medios económicos en la formación del personal y nunca se puede sacrificar la seguridad por conseguir más beneficios”.

Una informante partícipe en mi investigación de campo aclaró si en la actualidad seguía implicada en el complejo minero una parte tanto cuantitativamente como cualitativamente muy importante del conjunto de la población de la región:” Totalmente, la política en Atalaya de contratación es contratar personal de la zona siempre que posea las competencias y la cualificación necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar. Cuando se produce una vacante dentro de la instalación minera. En primer lugar, se hace una comunicación interna para cubrir esa vacante con puestos internos evaluado por recursos humanos. Si no es cubierto con personal interno, se intenta cubrir con personal de la zona. Si no, se sigue abriendo el cerco”.(E4)

Para responder a si seguía involucrada un alto porcentaje poblacional de la región en la empresa una entrevistada en mi proyecto adicionó qué:” El objetivo de la empresa es que el empleo de la mina tiene que nutrirse de las poblaciones cercanas de modo que en torno al 70% de la plantilla de Atalaya proviene de las poblaciones que componen nuestra cuenca minera”(E3).

En resumidas cuentas, he investigado acerca de la Cultura del trabajo en la cuenca minera desde diferentes aspectos como pueden ser: el social, el enfocado a la seguridad y a las medidas preventivas, el de recursos humanos y el del propio aspecto laboral.

Las conclusiones que extraigo respecto a la cultura de las instalaciones mineras son:

En primer lugar, la mentalidad industrial y de producción continua portada por los trabajadores y que con el tiempo fue asumida esa mentalidad por trabajadores de baja cualificación que eran los que quedaban en la región ya que los que muchos de ellos se quedaron en el campo o estudiaron fuera y se quedaron en esos sitios a residir, anteriormente todo el pueblo estaba involucrado con la compañía y la compañía a su vez con él.

Por otra parte, se diferenciaban los trabajadores según cargo y funciones con el ropaje, se disponían muchos servicios a favor de los obreros y otros servicios solo a favor de los cargos más altos y con más responsabilidades en la empresa.

También, la empresa normalmente hacía labores como la creación de RioTinto Fruit para diversificar la economía de la zona con empresas bajo su propio manejo y gestión.

Respecto a la cultura del trabajo vinculada a la seguridad, se cuidan entre todos y se disponen las normas buscando ese bien común en el que el trabajo se realice correctamente, bajo los tiempos establecidos, con los recursos necesarios sin que lleguen a inutilizarse recursos de más ni sean escasos; lo justo y necesario dejando unos resultados de la producción estimada.

Actualmente, los accidentes se conciben como un problema y la seguridad como un compromiso mutuo. Con anterioridad, tras haberse puesto en vigor la ley de Prevención de Riesgos Laborales, muy necesaria en ese entonces, la gente se echaba las manos a la cabeza por miedo a la sanción y a las repercusiones que pudieran originarse por la mal práctica de las normas contenidas en esta ley sin el real compromiso con sus trabajadores por su protección.

Su política se focaliza en priorizar al personal de la zona a la hora de la contratación siempre y cuando tengan las competencias y la cualificación necesaria para el puesto, tras esa salida de capital humano a finales de los 90 para dedicarse al campo o estudiar fuera de la comarca y realizar su carrera profesional también fuera de ella, la mayoría de el personal de la comarca que se quedó en las minas de RioTinto realizaron su carrera profesional como obreros de baja titulación con cargos con baja responsabilidad en los que es exigido mejor competencia profesional y cualificación. En la mayoría de los casos, el capital humano con más cualificación y responsabilidad exigida para el puesto se buscaba fuera de la comarca.

No sólo priorizan a los vecinos de la propia comarca, sino que también lo hacen con sus propios empleados teniendo incluso más probabilidades de contratación en otro puesto de mayor nivel jerárquico que los propios habitantes de la zona no pertenecientes previamente al personal de la empresa.

Por lo tanto, cuando se produce una vacante, en primer término, se anteponen a los propios trabajadores de la empresa a través de una comunicación interna informándoles de qué puesto o puestos están libres y que requisitos necesitar para acceder a ellos. Si no es posible cubrir la vacante con los trabajadores internos de la empresa ahí es cuando se favorecería en segundo lugar al personal de la zona. Si no es posible tampoco en último lugar se recurriría a abrir el cerco y buscar al nuevo personal fuera de los propios empleados de la empresa y de la zona de RíoTinto.

También sigue implicada parte de la población de la región para la realización de trabajos externos y puntuales por necesidades de la producción o del servicio.

6. Diferencias y similitudes recogidas en legislación nacional y convenio de empresa.

En este estudio he querido destacar como uno de los puntos centrales de mi investigación las diferencias respecto a las condiciones de trabajo recogidas tanto en el Convenio de Empresa (Atalaya Riotinto Minera, S.L.U.) como a nivel estatal por el que se aprueba el Estatuto del Minero (Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre), a falta de Convenio Sectorial.

Cabe destacar, aunque mi comparativa se centre en el Convenio de Empresa y en el Estatuto del Minero, dos normas con peso estatal en este sector, siendo éstas: la Ley de Minas (Ley 22/1973 de 21 de julio) y el Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería.

Las primeras disimilitudes se encuentran en la contratación; por una parte, el Convenio de Empresa se compromete a utilizar distintas modalidades de contratación que se prevean en la legislación vigente, siendo coherente y en la línea del propósito llevado a cabo para cada uno de los contratos, realizando pruebas de acceso al personal que quiera formar parte de ésta, no focalizándose en las funciones en las que pueda estar capacitado sino en las calificaciones obtenidas tras las pruebas de acceso, anteponiendo contratar a los trabajadores procedentes de su ámbito geográfico central siendo éste la Cuenca Minera de Riotinto.

Sin embargo, el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero establece una única modalidad de contratación, siendo ésta por tiempo indefinido en línea con el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (más adelante ET) con algunas peculiaridades; en vez de las pruebas de acceso previas que establece el Convenio de Empresa, se instaura el previo reconocimiento médico del personal, haciendo hincapié en la formalización de los contratos de trabajo por escrito.

Respecto al tiempo de trabajo y a la duración de la jornada, hay disparidad en ambos. En el Convenio de Atalaya Riotinto Minera, las horas de trabajo efectivo se computarán con la permanencia de cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, los descansos intermedios no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la jornada diaria constará de 8 horas. En el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, las horas de trabajo efectivo, y así la jornada máxima, finalizará con la llegada a bocamina de los primeros trabajadores que partan del pozo o galería y comenzará a computarse desde el ingreso de éstos en el mismo lugar, para los descansos se remite al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (más en adelante ET) dejando al Convenio Colectivo (más en adelante CC) o, en su falta, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, actuar para fijar la distribución irregular de la jornada anualmente, siendo la jornada semanal de 35 horas de trabajo efectivo. En este estatuto se tiene en cuenta una circunstancia especial no mencionada en el CC de empresa: bajo circunstancias de especial penosidad la jornada de trabajo subterránea disminuirá a 6 horas diarias.

Refiriéndome al régimen retributivo el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, solo recoge en un artículo (el artículo 10) lo referido al salario y manifiesta dos tipos de repartición retributiva: los trabajadores a los que se le exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo, y los que habitualmente sean remunerados por el sistema de incentivos directos como pueden ser entibadores o picadores. Sin embargo, el CC de Atalaya Minera tiene todo un título dedicado a las condiciones económicas (desde el artículo 28 al 43), se remite a la tabla salarial para establecer el régimen retributivo de cada año en curso, revisándose el salario anualmente conforme al IPC, la cantidad del salario base varía en función de cada nivel profesional figurando en la Tabla Salarial. Se fijan tres pagas extraordinarias al año en los meses de marzo, julio y diciembre; la cuantía

es el resultado de la suma mensual de salario base y plus de asistencia. Se establecen diversos pluses: de Asistencia (Art. 30), de Turnicidad (Art. 32), de Domingos y Festivos y Plus de Santa Bárbara (Art. 33), de Nocturnidad (Art.34), de Tóxicos Penosos y Peligrosos (Art. 35), de Retén(Art.36), de Distancia (Art. 37), de Absentismo (Art. 40), de Descanso Compensatorio (Art. 41).

En ambas se contempla con muchas similitudes la Prevención de Riesgos Laborales (más adelante PRL), estando a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (más adelante LPRL) y normas de desarrollo de ésta vigentes, integrada en la actividad de la empresa, incluyendo además el CC de Empresa un botiquín atendido por un sanitario profesional, participando los propios trabajadores por medio de los órganos representativos existentes en la materia de PRL. Respecto a las prendas de trabajo, la propia empresa las pondrá a disposición de los trabajadores ya sean fijos o temporales siendo obligatoria su utilización durante la jornada laboral y prohibiendo su empleo fuera de ella. En relación a los equipos de protección individual (E.P.I.S.) y los controles de detección de alcohol y estupefacientes, se estará a lo dispuesto en el procedimiento interno.

En el RD 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero se dispone la Prevención de Riesgos Profesionales arraigados del propio empleo. El concepto de Prevención de Riesgos Profesionales está compuesto por la medicina preventiva laboral y la Seguridad e Higiene del trabajo en las explotaciones mineras, siendo ésta la protección del trabajador frente a los riesgos que hagan peligrar su vida, integridad física o salud.

En su artículo 24 delimita qué comprende esta prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras:

- Eliminar los riesgos en su origen.
- Adoptar medidas preventivas ya sean de manera individual o colectiva para disminuir el riesgo.
- Valorar el estado de salud y elaborar prácticas de medicina preventiva.
- Con el objetivo de adaptar y adecuar cada trabajador a una determinada tarea: estudiar y valorar tanto los puestos como las operaciones laborales.

- Informar y formar a los trabajadores de cómo prever los riesgos inherentes a su propio trabajo y qué medidas adoptar.

Se priorizarán las medidas de protección colectiva para eliminar los riesgos; sin embargo, cuando éstas resulten insuficientes se emplearán las medidas de protección personal de forma complementaria.

Estos conceptos, al estar incluidos dentro de las condiciones de trabajo y del propio contenido de la relación laboral, no sólo incumben al empleador sino que su indebida aplicación producirá efectos y consecuencias para él, estando esto recogido en la normativa estatal de Prevención de Riesgos Laborales la Ley 31/1995 en su artículo 42.1:” El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

Un informante me indicó la existencia, qué comprende y el tipo de prevención seguida en la empresa:” Hay bastante prevención, la PRL que se lleva allí es de seguridad industrial la controla industria. La consejería de industria es la que controla la seguridad industrial. La compañía tiene su técnico de prevención, su comité de empresa y su comité de prevención”.(E2)

Una de las entrevistadas en mi investigación de campo (E3) reafirmó qué abarca la Prevención de Riesgos Laborales seguida por el complejo minero:” La Prevención de Riesgos Laborales viene normada no sólo en el Estatuto del Minero que es de 1983, sino en la Ley de Prevención de Riesgos laborales de 1985 y toda la normativa complementaria de seguridad minera.

En el Convenio Colectivo no se puede reflejar la normativa, ya que no es una cuestión a decidir entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero que obviamente son de necesario cumplimiento.

Atalaya tiene constituido un servicio de prevención propio que gestiona directamente las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y Ergonomía y gestión de la salud a través de una empresa externa.

Para garantizar la participación de los trabajadores y sus derechos de información la Ley

prevé la constitución de un Comité de Seguridad y Salud, que nosotros obviamente tenemos, formado por representantes de los trabajadores (Delegados de Prevención) y representantes de la dirección de la empresa”.

En nuestro trabajo de campo, uno de los informantes (E4) me ha indicado respecto al cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en las instalaciones mineras que: “Se cumple la Prevención según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparte las otras medidas de carácter más específico y que son transversales a las preventivas se establecen mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa como son: jornada laboral, salario, vacaciones, régimen disciplinario, cobertura de vacantes internas.. todo eso está dentro del convenio. El convenio es algo específico en defecto de la regulación de otra norma, en este caso aunqueno estén recogidas las medidas de prevención de manera extensa en el convenio se aplicala ley de prevención de riesgos laborales directamente, se da por sentado la existencia de esas medidas, no estando reflejadas en convenio pero sí estando garantizadas.

La prevención ya está integrada en la actividad de la empresa. En el complejo minero se ejecuta la prevención de la siguiente manera; tenemos un enfermero, una enfermería y un médico que viene todas las semanas a los que le hacen consultas los propios trabajadores de la empresa. Esto no se refleja en el Convenio sin embargo, la enfermería está disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana con un enfermero titulado que trabaja por turnos.

El complejo minero está dotado de un servicio de prevención propio(es decir, tienes personal formado, capacitado y tienes medios para hacer prevención de riesgos laborales, teniendo técnicos formados en prevención de riesgos laborales con las especialidades con las que vas a desarrollar la actividad preventiva, todo esto comunicado a la autoridad competente al superar los 250 trabajadores y por el tipo de actividad realizada. La ley solicita al menos 2 especialidades técnicas de las tres que podrían llegar a ser, sin embargo, la mina está provista de tres especialidades técnicas que son: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Para que todo esto se pueda desarrollar necesitamos un sistema de gestión que establece una política de gestión en seguridad y salud laboral, la persona encargada de tomar las decisiones ejecutivas de la organización nos marca qué queremos hacer, cuáles son nuestros caminos para hacer seguridad. El sistema de gestión parte de esa política a través

de una memoria y unos procedimientos que afectan a la transversalidad de la organización, a toda la organización.

También disponemos de unas instrucciones técnicas que nos dicen como actuar en caso de emergencia o accidente.

Tenemos establecido procedimientos que son de obligado cumplimiento, tanto para el personal propio de Atalaya, como para el personal contratista(contratas) que presta sus servicios en el complejo minero bajo un contrato determinado.

Se supervisan los trabajos, hay estándares para revisar la legislación con el objetivo de analizar su contenido y darla a conocer a todos los trabajadores de la mina. Una de las medidas preventivas más importantes es esta, conocer la legislación, analizarla, establecer estándares para interactuar, supervisar los trabajos para comprobar si se está realizando de manera adecuada o no, y en caso negativo corregirlo de acuerdo a la norma para evitar accidentes; evitar el daño sobre las personas. En Atalaya tenemos una herramienta implantada desde 2020 que pertenece a los objetivos dentro del sistema de gestión que es el Liderazgo en Campo una herramienta muy singular que hace partícipe de la seguridad a grupos de personas”.(E4)

Para completar la información obtenida en mi investigación de campo relativa a asegurar la prevención de riesgos laborales en la empresa una de las participantes (E3)me manifestó que:” La prevención de riesgos es una obligación ineludible y se invierte mucha dedicación en integrar la actividad preventiva a todos los niveles y áreas de la organización de forma que la cultura preventiva como algo de todos.

Además Atalaya es auditada regularmente tanto del funcionamiento del Servicio de Prevención Propio como del seguimiento de los estándares internacionales ISO 45001: 2018.- Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Tras toda esta investigación puedo afirmar que la Prevención de Riesgos Laborales en RioTinto comprende toda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales(Ley 31/1995) y otras medidas específicas aparte de los seis artículos contenidos en el convenio de Atalaya en el título IX denominado “Prevención de Riesgos Laborales” que recoge los artículos del 53 al 58 con el contenido de: Seguridad y Salud Laboral(art. 53), Prendas de Trabajo(art. 54), Equipos de Protección Individual(art. 55), Controles de Detección de Alcohol y Estupefacientes(art. 56), Protección de la Maternidad(art 59) y la Disminución de Aptitud para el Trabajo(art. 58).

Las medidas específicas las han ido estableciendo mediante un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de manera progresiva ya que, por ejemplo, en el convenio de Atalaya se recoge la existencia de un botiquín que esté atendido por un profesional de sanidad.

Sin embargo, en la práctica disponen de un enfermero, una enfermería y un médico que viene todas las semanas a disposición de sus propios trabajadores para que realicen cualquier consulta con disponibilidad total los 7 días de la semana las 24 horas del día.

Además al estar comprendido en el Reglamento de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) en el apartado F: “f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas”, está recogido en el Artículo 10 del mismo Real Decreto que :” Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales”.

Al superar los 250 trabajadores y por el tipo de actividad realizada ambas condiciones cumplidas por la empresa la ley manifiesta la existencia de al menos dos especialidades técnicas, sin embargo, las instalaciones mineras cuentan con tres especialidades una más de las exigidas siendo éstas:

- Seguridad en el Trabajo
- Higiene Industrial
- Ergonomía y psicología aplicada.

Por lo tanto, puedo afirmar tanto que se garantiza la prevención en el complejo minero como que además de respetar las medidas básicas y de obligado cumplimiento establecidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales se establecen unas medidas de carácter mas progresivo incrementadas poco a poco y alineadas con el objetivo de la empresa: una política de cero daños.

7. Marco normativo español referido a la seguridad e higiene en el trabajo.

Sintetizo el marco normativo en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el trabajo desde la creación de la primera ley del Derecho Laboral en España hasta día de hoy (1873-actualidad).

24 de Julio de 1873	Ley Benot. Primera ley del Derecho del Trabajo en España. Condiciones laborales en talleres, fábricas y minas.
30 de Enero de 1900	Ley de Accidentes de Trabajo. Primera norma de Seguridad Social en España garantizando el bienestar de los trabajadores. Se reforma todo lo relativo a los accidentes de trabajo (más en adelante AT) en las leyes relativas a los AT que se fueron configurando con el paso de los años con la base de la primitiva ley de AT del año 1900. Las fechas en las que ha sido reformada son: <ul style="list-style-type: none"> • 10 de enero de 1922 • 8 de octubre de 1932 • Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo
Entrada en vigor: 29 de Diciembre de 1978	Constitución Española. La norma suprema hace referencia a la salud laboral en su artículo 40.2: y en el 43 dejando la potestad a los poderes públicos para regular políticas que garanticen las medidas oportunas de seguridad e higiene en el trabajo y reconociendo el derecho a la protección de la salud.
14/1986	Ley General de Sanidad. Tiene todo un capítulo dedicado a la Salud Laboral, siendo éste el número cuatro (IV).
31/1995	Ley de Prevención de Riesgos laborales. Constituye la base normativa actual sometándose a la vigilancia de la Salud de los trabajadores.
1389/1997 de 5 de Septiembre	Por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
5/2000	Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el orden social que en su artículo 12 apartados 2,3,4 y 16 cataloga

	<p>como infracciones graves no realizar reconocimientos médicos ni pruebas periódicas, no investigar los acontecimientos que produzcan daño a la salud de los trabajadores, no registrar los datos obtenidos, incumplir la normativa de PRL.</p> <p>En su artículo 13 se disponen las infracciones muy graves en sus apartados 1,2,4 y 5 que son incumplir el deber de confidencialidad del uso de datos referidos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, adscribir a trabajadores a puestos de trabajo incompatibles en cuanto a las condiciones con sus características personales conocidas o que no respondan a los requisitos exigidos psicofísicos de los respectivos puestos de trabajo, no observar las normas específicas para la protección de la seguridad y salud de los menores y las trabajadoras cuando estén en los períodos de embarazo y lactancia.</p>
33/2001	<p>Ley General de Salud Pública. Tiene tres artículos focalizados en la Salud Laboral. El artículo 32, que define el objetivo perseguido por la salud laboral. El artículo 33 que establece las actuaciones de la actuación sanitaria llevadas a cabo mediante la autoridad sanitaria de manera coordinada con la autoridad laboral. Y el artículo 34 que muestra la participación en la Salud Laboral que se produce a través de las organizaciones representativas de los empresarios y trabajadores.</p>

Tabla 1: Síntesis del marco normativo en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Fuente: “Normativa sobre Salud Laboral”(5). Elaboración propia.

Uno de los entrevistados involucrados en mi proyecto me aclaró el grado de seguridad actual y la correcta existencia de la Prevención de Riesgos Laborales:” Las minas de Rio Tinto son muy seguras con relación al número de accidentes. Hace muchísimos años que no se conoce un accidente trágico y con peligro de la vida humana, ha habido pequeños

accidentes pero hace mucho tiempo que no se conocen accidentes graves. Tienen incluso paradas programadas para el mantenimiento de sus maquinarias y herramientas de forma que no haya ningún riesgo por la falta de mantenimiento. Tanto la prevención de riesgos laborales como la seguridad industrial están bastante conseguidas”.(E2)

Una informante (E4) añadió su forma de ver la seguridad en la que estaba desarrollado el complejo minero por medio de la observación directa:” Una máxima de la empresa es la de Operación Segura, por lo que cada día se trabaja en implementar y desarrollar una cultura preventiva que nos permita, en Atalaya, llegar hacia la meta de '0 Daños'. La gestión sostenible en esta materia pasa por incidir en la mejora continua, no solo en términos de prevención laboral para el personal de Atalaya y empresas auxiliares, sino también para la seguridad en sus instalaciones”.

Una participante me manifestó el grado de seguridad contenido en las instalaciones mineras comparándolo con el índice de siniestralidad comprendido en el sector:” Muy seguras, ya que los números avalan comparándonos con los índices de siniestralidad laboral. El sector posee unos índices de accidentabilidad del 35% mientras que Atalaya está por debajo del 8% y todos los accidentes que se han producido han sido de carácter leve, en uno de nuestros objetivos está conseguir una política de cero daños”.(E4)

Para responder a la pregunta de mi proyecto de si cree que se cumplen las normativas fijadas a nivel nacional sobre seguridad e higiene una informante (E3) dispone que:” Si, no sólo es que lo crea es que así es como se demuestra con las acreditaciones y certificaciones de las normas nacionales e internacionales. ISO 45001:2018.- Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

Bajo mi opinión, para cerciorarme sobre el grado de seguridad contenido en las minas de RioTinto, éste debería ser comparado con el índice de siniestralidad laboral que en el sector en el que opera se sitúan en el 35% pudiendo estar orgullosos de su aplicación acerca de Seguridad y Salud Laboral no llegando a sobrepasar ni el 8%, es decir, tiene un 27% menos de siniestralidad laboral que la media respecto a actividades de la misma índole.

Además, uno de sus objetivos es acercarse lo máximo posible a una política de cero daños, algo que cada vez está más cerca si siguen el mismo rumbo que en la actualidad. Sin olvidar que si se ha producido algún tipo de accidente ha sido de carácter leve y el trabajador afectado ha sido puesto a disposición a la enfermería y al médico propio de las instalaciones mineras.

Por todo esto, puedo afirmar, que se cumplen las normativas fijadas a nivel nacional sobre seguridad e higiene en el complejo minero.

8.Frecuencia de siniestralidad.

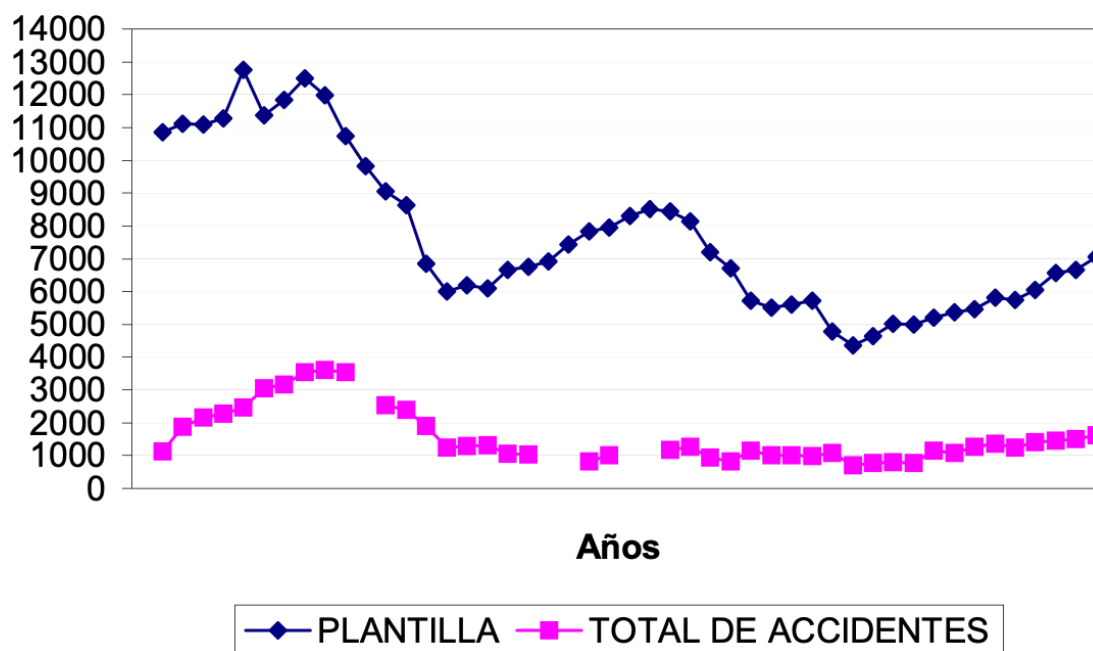
Tras haber recogido el escenario normativo en el punto anterior, referido al campo de la seguridad e higiene laboral, la seguridad nos deriva en cuál será la frecuencia de siniestralidad recogida en Riotinto y si se ha visto incrementada o ha decrecido con el paso de los años y la llegada en estos por lo tanto de nueva legislación perteneciente a la seguridad y salud laboral.

Otro rasgo característico que está relacionado con trabajos con índices elevados de peligrosidad, como es nuestro objeto de estudio, es la siniestralidad laboral (6). Ésta es producida como consecuencia del trabajo y es la frecuencia con la que se producen siniestros; siendo originados por malas prácticas, falta de conocimiento de las normas de seguridad laboral. Métodos de trabajo peligrosos, imprudencias y accidentes”.

La primera Ley de Accidentes de Trabajo (1900) definía la siniestralidad laboral como: ”toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”.

Están recogidos los datos referidos al período temporal de 1913-1954 con su correspondiente porcentaje de siniestralidad teniendo en cuenta la plantilla y el total de accidentes en relación a ésta.

Frecuencia de siniestralidad laboral en Río Tinto en el período comprendido de los años 1913 al 1954.



Gráfica 1 Galán García, Agustín (2006) “Siniestralidad laboral en Río Tinto, 1913-1954” en Miguel Ángel Pérez de Perceval, Miguel Ángel López-Morell y Alejandro Sánchez Rodríguez *Minería y desarrollo económico en España*. Huelva: Universidad de Huelva. pp 258-270

Los años en los que se presenta el porcentaje más elevado de siniestralidad en relación con la plantilla existente en los ejercicios comprendidos son el 1917 (33,49%) y el 1916 (30,58%).

Posteriormente, los años próximos (1922-1945) a los recientemente citados, se mantendrán y será constante el porcentaje de siniestralidad siendo éste de entre el 18% y el 20%.

Volviendo a aumentarse tras el período final del estudio comprendido, entre los años 1946 a 1954, en el que no se produce el número de accidentes con la frecuencia referida a los primeros años del estudio, pero sí se ve incrementado en un 3% en los años en los que el porcentaje de siniestralidad se mantuvo constante al período inmediatamente anterior (1922-1945), alcanzado el 23% de la plantilla que se situaba en torno a 5195-7059 trabajadores, algo que llama mucho la atención ya que en esos años se produjo un

descenso considerable de la citada plantilla en comparación a los años anteriores y aun así se alcanzan superiores porcentajes de siniestralidad en relación con los ejercicios precedentes.

Tras comentar este estudio, decir que a partir de 1954 no cuento con la existencia de más información acerca de la siniestralidad laboral ni de la frecuencia con la que ésta cuenta en el complejo minero, quiero investigar acerca de si la situación ha mejorado en los años en los que se muestra falta de información ya que, como he manifestado, también se ha invertido en equipamientos y en la mejora de las estructuras, algo que directamente está relacionado con la siniestralidad laboral y que, si realmente ha sido efectivo, este índice de siniestralidad laboral debería verse reducido, un aspecto a plasmar posteriormente en las preguntas de mi propio estudio.

Para cerciorarme de si la reciente mejora de las instalaciones ha llevado consigo un decremento de la frecuencia de siniestralidad uno de los informantes involucrados en mi proyecto manifestó que:” Por supuesto que sí, la mejora de las instalaciones y el control de la Prevención en Riesgos laborales ha mejorado la siniestralidad sin duda alguna. Aunque era bastante baja ya desde siempre desde los años 80 hasta que se cerró a finales de los 90. Desde la nueva reapertura solo se ha conocido un accidente más grave que no ha sido mortal, teniendo en cuenta que es una producción continua 24 horas trabajando los 7 días de la semana. Tiene control aparte de la Conserjería de Trabajo y Seguridad Industrial, de Medio Ambiente. Está supervisada también por cultura porque suelen aparecer restos arqueológicos que hay que recuperar” (E2).

Una de las participantes en mi análisis socio-laboral de las Minas de RioTinto me aclaró exactamente qué tipo de mejora se instauró en las instalaciones que desencadenó en el decremento de la frecuencia de siniestralidad:” La mejora de las instalaciones lleva a implementar las mejores técnicas disponibles para conseguir la rentabilidad y eficiencia de la operación.

En relación con las mejoras que comentas publicadas en prensa, estas se han dirigido principalmente al incremento de la producción.

Obviamente la maquinaria moderna permite que las actividades se realicen con mayor seguridad y así lo revelan los índices de siniestralidad que mejoran año tras año” (E3).

Otro de los entrevistados en mi proyecto también me manifiesta su opinión acerca de si realmente se ha producido un decremento en la frecuencia de siniestralidad tras la mejora de las instalaciones en 2018:” Tenemos una evolución en descendente de los índices de siniestralidad, las empresas. Comunicamos a la autoridad laboral y la autoridad minera cualquier accidente que se produzca y que origine días de baja de una persona. Los publica el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico” (E4).

Tras tener todos los datos ya que el último dato dispuesto en mi investigación previa era de 1954 que llegó a alcanzar el 23% de la plantilla que se situaba en torno a 5195-7059 trabajadores, algo muy alarmante ya que fueron datos muy altos en comparación a la baja plantilla de los años anteriores y aún teniendo menos trabajadores que los años anteriores la frecuencia de siniestralidad es más alta.

Actualmente, no llega al 8% el porcentaje de siniestralidad ha bajado un 15% respecto a 1954 que era de un 23% aunque fuera alto seguía sin rozar la media de porcentaje de siniestralidad del sector siendo éste de un 35%.

Han logrado mejorar la siniestralidad laboral tras el empleo de medidas para impedirla o al menos reducirla lo máximo posible y han conseguido mejorar las instalaciones tras una gran inversión de capital que ha dado unos resultados muy positivos, a los datos me remito.

También recalco que cualquier accidente producido en el complejo minero y que origine días de baja es comunicado a la autoridad laboral y a la autoridad minera.

9. Derecho de Huelga como Derecho Fundamental y huelgas originadas en Riotinto.

Antes de comentar las huelgas que ha habido en el complejo minero, procedo a definir el Derecho de Huelga y su ejercicio.

El Derecho de Huelga es un Derecho Fundamental ya que está ubicado entre los artículos 14 a 29 de la Constitución Española (más en adelante CE) franja en la que están referidos

los Derechos Fundamentales en concreto lo encontramos en el artículo 28 en el apartado segundo: *"Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad"*.

Lo que está claro es que se trata de un derecho que goza con el máximo nivel de protección, pertenece y puede ser ejercido por todas las personas.

El período de huelgas en el complejo minero se originó tras la adhesión a la empresa de un nuevo director Walter Browning; en cuestión de 9 meses en el cargo, en septiembre de ese mismo año, empezó la primera de estas huelgas que traía consigo grandes dimensiones y será el encargado de afrontar todos los conflictos mineros, los más trascendentales y en los que nos centraremos en este estudio son los propiciados en los años 1913, 1917 y 1920 (7).

En 1913, los resultados de la huelga originaron bajas cotizaciones en Bolsa, en la otra cara de la moneda, los políticos y los sindicalistas ansiaban mejorar las condiciones laborales en la mina al ver tan incrementado el volumen de obreros llegando a pasar de 13108 trabajadores en el año 1906 a 20500 en 1909. La sociedad en su conjunto, parte de ella inmersa en el complejo minero, se oponían al colonialismo que practicaba la Riotinto Company Limited (RTC)".

Aunque la extracción de mineral era muy favorable, y se incrementó la venta de cobre, un obrero cobraba de media 3.75 pesetas con una jornada de nueve horas y media.

Los Estatutos del Sindicato correspondiente a la Compañía Ferroviaria de Huelva y Minas de Riotinto se aprueban en 1913.

Al reducirse las acciones en la Bolsa de Londres la empresa decide despedir a 25 obreros lo que aumenta y hace que perduren las reivindicaciones.

El 31 de mayo de 1913 resurge la huelga, pero esta vez se detienen las de Riotinto y las de Huelva. El 22 de junio de ese mismo año disponen sus propuestas, que posteriormente conocerá la dirección del complejo que consta de 11 puntos, señalando entre los más importantes: reducir la jornada de nueve horas y media a ocho, aumentar la retribución percibida en un 52%, que los mandos superiores traten de buena forma a los trabajadores

jerárquicamente inferiores, en aquellos puestos y departamentos arriesgados reclamaban seguridad.

Walter Browning se fue de vacaciones a Inglaterra, lo que originó una de las huelgas más fuertes del año, que duró desde el 15 de octubre hasta el 18 de noviembre de 1913. El 25 de enero de 1914 se instaura un laudo de obligado cumplimiento que trae consigo que el 15 de febrero de 1914 dimita la Comisión de Huelga.

Pero esto no acabó aquí; las huelgas continuaron siendo especialmente agresivas, ya que la primera acabó con 10 muertos.

Uno de los entrevistados aclaró los últimos datos de Huelga en defecto de la ausencia de datos más recientes ya que el último encontrado en la investigación previa era perteneciente al año 1920 y alguno de los efectos que tuvieron:” En 1982 se produjo una huelga porque se cerraba temporalmente la mina de cobre porque bajaba el precio y se produjo una regulación temporal de empleo (ERTE) acompañado de movimientos obreros fuertes.

Otro movimiento obrero se produjo en 1986, se cerró la línea del cobre como medida temporal porque el precio del cobre bajaba otra vez que ocasionó que se encerraron los mineros en cada uno de sus los ayuntamientos, se cortaron carreteras se incluyeron a las mismas personas de los pueblos a atravesar los caminos hacia Huelva y hacia Sevilla.

Los movimientos obreros más fuertes han sido en los años 1995, 1996, 1997, 1998 porque eran momentos donde la compañía minera RioTinto le vende la Mina a sus propios trabajadores y se convierte en una sociedad anónima laboral en el año 1995. A partir de ese momento se cambia el nombre de la Mina y se convierte en Minas de Rio Tinto S.A.L(Sociedad anónima laboral), se comienza a gestionar como casi una cooperativa donde el Consejo de Administración era el Comité de Empresa y empieza a gestionarse las Mina por como sabían los propios trabajadores donde estaban también los ingenieros y los altos cargos. Los empresarios de entonces de la Mina venden las acciones por precio simbólico y se van.

En el año 1996-1997 empieza a descender el cobre mucho y los trabajadores toman medidas muy fuertes para intentar mantener la producción y la rentabilidad. La mina se mantuvo un tiempo porque aunque el mineral de cobre perdía dinero el oro y la plata lo compensaba, hasta que en el 1998 se acabaron. Cada vez bajaba más el cobre y ni renunciando a sus beneficios como un autobús para llevar a los obreros de su casa al trabajo o un tipo de condiciones laborales concedidas las suprimieron los trabajadores. Cada vez se acumulaban más pérdidas hasta que entró en liquidación y cerró.

En ese transcurso se intentó con los propios trabajadores buscar unos accionistas de su confianza mineros que pudieran invertir en la zona, hubo una elevada conflictividad y tanto UGT como CCOO eran muy fuertes. Gran implicación social entre los pueblos de la cuenca minera.

Se produjeron huelgas hasta 1997(hasta el año que cerró la mina el movimiento obrero fue fortísimo).

Hay hasta familias que se han dejado de hablar al estar en sindicatos contrapuestos CCOO y UGT divididos en vender las acciones a quien fuera, buscar un comprador para la mina aunque fuera regalada(UGT).

Y CCOO no quería venderla, quería buscar un inversor para volver a sacarla a flote y concebían el valor de la mina. Se sufrió muchísimo en la zona al no querer hacer lo mismo con la mina, para algunas personas era el futuro suyo y el de sus hijos. Unos creían que había que hacer una cosa y otros querían hacer otra.

Después del año 1997 tras la nueva reapertura de la misma (2016) no se aprecia movimiento obrero”(E2).

Respecto a las huelgas todos los informantes me clarifican exactamente lo mismo, no hay ningún dato de huelga tras la reapertura de las Minas de RioTinto en 2016, no se ha producido absolutamente ningún levantamiento obrero por este derecho fundamental. Repasando la historia los más fuertes fueron originados en los años: 1995, 1996, 1997, 1998 ya que los empresarios que en ese momento tenían invertidas las acciones en la Mina las vendieron por un precio simbólico a sus propios trabajadores en 1995 y

desaparecieron de la Mina, fueron los propios trabajadores los que se quedaron en las instalaciones mineras encargados de su mantenimiento y gestión asimilando una cooperativa.

10. 1888: "El año de los tiros".

Lo que ocurrió el 4 de Febrero de 1888 fue un acontecimiento que dió lugar a los términos "El año de los tiros" o "La matanza del 4 de Febrero"; se originó con la confluencia de dos manifestaciones en Riotinto, donde se encontraban las teleras.

Las teleras son según CamasDigital (2012) : *"calcinationes al aire libre del mineral pobre del cobre impuestas en España por el Marqués de Remisa décadas atrás"*.

El asunto se dirimía entre dos intereses: si las teleras podían seguir ardiendo, algo que preocupaba bastante a la compañía ya que su prohibición ponía en riesgo su negocio; o bien, si el aire que se respiraba en la comarca era perjudicial para la salud hasta el punto de que estuviera en riesgo.

Maximiliano Tornet (representante de los mineros) y Lorenzo Serrano (representante de la empresa) fueron los portavoces de las reivindicaciones tanto de los empleados como de los propietarios de la propia entidad.

El alcalde de Riotinto preocupado por si el personal de la guardia civil que iba a acudir no fuera suficiente para garantizar la seguridad pública solicitó la llegada de más efectivos para este acontecimiento.

El Gobernador Civil puso de manifiesto que las teleras no se iban a prohibir, algo que crespó a los manifestantes y éste ordenó a los efectivos la dispersión de aquellos. Sin embargo, lo que ocurrió fue que abrieron fuego contra los protestantes y este acto dió lugar a trece muertos y heridos, parte de los cuales acabaron muriendo en sus casas y siendo sepultados clandestinamente en previsión de que la Río Tinto Company Limited (más en adelante RTCL) pudiera tomar acciones posteriores contra sus familiares.

Tras todo el terror que el pueblo sufrió no volvieron a expresar su descontento hasta el año 1913.

Se pronuncia nuevamente ante esto Collado(2018) “En otras palabras, “el año de los tiros” fue un conflicto medioambiental, de clase y de poderes enfrentados, en el que los ‘humos’ son sólo la superficie de algo más profundo: el capitalismo industrial”.

Todo esto, con todo el poder que ostentaba la RTLC se convirtió en una lucha de clases con poderes enfrentados, ya que este suceso del 4 de febrero de 1888 llegó hasta el Parlamento Español. La preocupación de la población y de los propietarios de la empresa sobre las calcinaciones al aire libre acabó tratándola el propio Gobierno, en principio prohibiéndolas y exigiéndole a las empresas otras maneras de sacar beneficio de sus minerales.

Éste tuvo que recapacitar ante lo decretado ya que la RTLC para contrarrestar esta medida despidió trabajadores, lo que originó una problemática de desempleo, por lo que se propuso la realización de estudios para dictaminar si realmente era nocivo para la salud o no el aire respirado en la comarca, y esto dictaminaría si las teleras podrían seguir ardiendo.

Las conclusiones del estudio realizado fueron que al no ser nocivo para la salud se permitía el mantenimiento de las teleras.

Al llegar los conservadores al poder, y tras el estudio previamente realizado, el Gobierno decidió derogar su propia ley, pero el avance de la metalurgia trajo consigo un método menos nocivo para la salud y con resultados más eficientes siendo éste la lixiviación.

11. Consideraciones finales.

Con este trabajo me he acercado y conocido profundamente las vivencias, el alma de la tierra y todas las circunstancias del pueblo y Minas de RíoTinto.

Su total existencia que ha ido acumulando a lo largo de todos estos años, la época en que le tocó vivir: relaciones personales, situaciones a las que hubo de enfrentarse, el

carácter indómito de esta tierra, la subyogante manera de ser de los mineros y los métodos cambiantes a los que tuvieron que adaptarse.

Tras toda esta investigación que he realizado, afirmo que a día de hoy tras la nueva reapertura de Atalaya los trabajadores están contentos, motivados y comprometidos con la organización al igual que ésta con sus propios trabajadores en todos los aspectos, sin embargo, siempre se puede mejorar, algo que es uno de sus objetivos corporativos, en el que persiguen la meta de acercarse lo máximo posible a una política de cero daños, que cuide a las personas, que se preocupe por su bienestar y que como contrapartida la empresa reciba buenos resultados, en el tiempo estipulado, de manera correcta, eficiente y óptima utilizando la cantidad de recursos necesaria para tal fin, ni desperdiciándolos ni faltando éstos.

El capital humano siempre va a ser el motor de la organización darles un trato y unas condiciones adecuadas en las que estén satisfechos y motivados va a permitir un feedback positivo.

Tras toda la historia que les atañe y todos los episodios perjudiciales en los que se ha visto desenvuelto el complejo minero en sucesos como: el año de los tiros en 1888, el período de huelgas desencadenado en los años 1913, 1917 y 1920 originados por la incorporación a la empresa de un nuevo director Walter Browning, los movimientos obreros más fuertes en los años 1995, 1996, 1997, 1998 tras funcionar la Mina de una manera más parecida a una cooperativa dirigida por los propios trabajadores tras los inversores venderles sus acciones por un precio insignificante.

Las Minas de RioTinto, han logrado volver a resurgir tras esta última reapertura en 2016 con gran valor para el conjunto de la población de la comarca. De una manera eficiente, consiguiendo muy buenos resultados, llegando a triplicar en 5 años su producción de procesado de cobre sin dar lugar a huelgas, ni movimientos obreros, ni ninguna clase de episodio perjudicial priorizando el bienestar, la salud y el cuidado de los propios trabajadores.

Como he comentado, siempre se puede mejorar, como medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores propongo:

- Acercarse lo máximo posible a la excelencia operativa: basada en una mejora continua en todos los aspectos y áreas de la organización y favoreciendo la sostenibilidad, el medio ambiente, la seguridad intentando reducir lo máximo posible el índice de siniestralidad eliminando o minorizando lo máximo posible el riesgo.
- Acercarse más a los propios trabajadores: ser aún más cercanos con los trabajadores que se sientan más tenidos en cuenta y que puedan aportar propuestas, se sentirán escuchados, satisfechos y más comprometidos con la organización, esto ayudará a que interioricen la cultura del trabajo en todas sus manifestaciones.
- Revisar la correcta utilización del equipamiento de seguridad necesario todo el tiempo: tanto su utilización en todo caso como que esté colocado de la manera adecuada desde el casco hasta las gafas de protección pasando por todo el equipamiento de seguridad necesario en función de la labor a desempeñar.

12. Notas.

1.Excmo. Ayuntamiento de Minas de Rio Tinto (2018) "Municipio". Disponible en: <http://www.aytoriotinto.es/es/municipio/historia/>

(Consultado el 25 de Diciembre de 2022)

2. "La mina de Riotinto procesa 8,7 millones de toneladas de mineral y produce 37.164 de cobre". Disponible en: <https://www.europapress.es/andalucia/huelva-00354/noticia-mina-riotinto-procesa-87-millones-toneladas-mineral-produce-37164-cobre-20180421105146.html> [Consultado el 13 de Enero de 2023].

3. "CCOO Andalucía valora el esfuerzo de Atalaya Riotinto en materia de prevención de riesgos" (2021). Disponible en: <https://tintonoticias.com/tag/atalaya-riotinto/> (Consultado el 6 de Enero de 2023).
4. "Las minas de Riotinto en Huelva". Disponible en: <https://www.ruralidays.com/viajar/cultura/minas-riotinto-huelva/> (Consultado el 25 de Diciembre de 2022)
5. "Normativa sobre Salud Laboral". Ministerio de Sanidad. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#leyGralSaludPublica> (Consultado el 13 de Enero de 2023)
6. Grupo IOE (2018) "Siniestralidad laboral, ¿cómo reducirla?". Disponible en: <https://www.grupoioe.es/siniestralidad-laboral/>. Business School IOE. (Consultado el 13 de Enero de 2022).
7. Riotinto 1913 periodo de huelgas. *Huelva información*. 2013. Disponible en: https://www.huelvainformacion.es/provincia/Riotinto-periodo-huelgas_0_709129405.html (Consultado el 18 de Enero de 2023).

13. Entrevistas.

En este apartado, recojo las preguntas que componían las entrevistas realizadas a los participantes en mi investigación de campo.

Todas las preguntas están basadas en percepciones subjetivas de los informantes, en su forma de verlas desde diferentes ámbitos y perspectivas, partiendo de la base de que, qué es lo que ellos creen y cuál es su punto de vista acerca de las cuestiones sometidas en mi estudio enumeradas a continuación.

1. Como primera cuestión a plantearme me gustaría saber qué comprende la prevención de riesgos laborales en Riotinto, ya que en el Estatuto del Minero se recoge exactamente que comprende, sin embargo, en el convenio de empresa esto se muestra de manera escasa.

2. ¿Cómo de seguras son las minas de Riotinto?
3. ¿Se garantiza la prevención de riesgos laborales en el complejo minero?
4. ¿Cuál es tu concepción acerca de la Cultura del Trabajo?
5. ¿Piensas que ha evolucionado la cultura del Trabajo?
6. A falta de datos de la frecuencia de siniestralidad actual y sabiendo que el último dato recogido es de 1954, me gustaría saber si la mejora de las instalaciones en la que se ha desarrollado el complejo estos últimos años ha originado un decremento en la frecuencia de siniestralidad.
7. En la actualidad, ¿sigue implicada en el complejo minero una parte tanto cuantitativamente como cualitativamente muy importante del conjunto de la población de la región? Economía de escalas
8. ¿La mejora de instalaciones en los años inmediatamente recientes ha mejorado la eficiencia y se ha logrado incrementar la producción?
9. ¿Crees que se cumplen las normativas fijadas a nivel nacional sobre seguridad e higiene?
10. ¿Se han vuelto a producir más Huelgas tras el último dato de huelga referido al año 1920?
11. ¿Sabes cuándo se originó la última huelga? y en caso afirmativo, ¿qué efectos tuvo?

E1: Clemente Romero Hildalgo, ya jubilado. Ingeniero Técnico que trabajó como jefe de Mantenimiento de la Mina “La Zarza”(perteneciente a la Compañía Española de Azufre y Cobre de Tharsis).

E2: Emilio Marín Macías, arquitecto técnico y alcalde de Minas de Riotinto desde 1991 hasta 1999. Empezó trabajando en la fundación Riotinto como monitor de escuela taller (chavales rechazo escolar, ni terminado la egb con un sistema aprendizaje por medio de cursos que se le daba formación y una serie de empleo en prácticas con el objetivo de

rehabilitar cualquier edificio , posteriormente director. Ahora trabaja en el ayuntamiento del campillo de arquitecto técnico municipal.

E3: María José Sánchez de Murga, directora de recursos humanos y relaciones laborales de Riotinto.

E4: Isabel Zamora Francisco, jefa del servicio de prevención propio.

E5: Félix Talego Vázquez, profesor de la US.

14. Bibliografía.

CamasDigital (2012) “Las Teleras, las calcinaciones al aire libre en las Minas de Riotinto”. *Camas Digital*.. Disponible en: <https://www.camasdigital.es/cultura-las-teleras-las-calcinaciones-al-aire-libre-en-las-minas-del-riotinto/> (Consultado el 20 de Enero de 2023)

Collado, Miguel Ángel (2018). “El ‘año de los tiros’: cuando el capitalismo industrial asomó sus garras en Huelva”. *El Salto*. Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/historia/ano-de-los-tiros-masacre-riotinto-huelva-1888> (Consultado el 20 de Enero de 2023)

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978).

Convenio de Atalaya Riotinto Minera, código de convenio 21100382012019(2022). <http://www.convenios.ugtandalucia.es/gestion/ficheros/2022-10-11%20%20Atalaya%20Riotinto%20Minera.pdf>

Escalera, Javier (2000) ”Cultura del trabajo y culturas de empresa en la Cuenca Minera de Riotinto”. *Revista de dialectología y tradiciones populares*, vol.LV, nº2:252.

Galán García, Agustín (2006) “Siniestralidad laboral en Río Tinto, 1913-1954” en Miguel Ángel Pérez de Perceval, Miguel Ángel López-Morell y Alejandro Sánchez Rodríguez *Minería y desarrollo económico en España*. Huelva: Universidad de Huelva. pp 258-270

Real Decreto 1389/1997, de 5 de Septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-21178-consolidado.pdf> (Consultado el 13 de Enero de 2023)

Real Decreto 3255/1983, de 21 de Diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero. Boletín Oficial del Estado,3, de 4 de Enero de 1984.

Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 27, de 31 de Enero de 1997.

Riotinto 1913 periodo de huelgas. *Huelva información*. 2013. Disponible en: https://www.huelvainformacion.es/provincia/Riotinto-periodo-huelgas_0_709129405.html (Consultado el 18 de Enero de 2023).

15. Agradecimientos.

En primer lugar, quiero agradecerles a mis padres, Clemente Romero Hidalgo y María Sampedro Durán Ruiz por su confianza, su apoyo y su fe ciega en mí.

En especial quería homenajear a mi padre, Clemente Romero y a mi abuelo Martín Romero ambos mineros.

Mi padre , trabajó en la Planta de Trituración y Clasificación de minerales de la Compañía Española de Azufre y Cobre de Tharsis, además de en la Zarza, en la Mina de Oro de “Filon Sur” como Jefe de Planificación y Proyectos.

Mi abuelo, desarrolló su carrera profesional como Jefe de Canteras y Explotaciones de las Minas de la Zarza

Por eso mi TFG es como si fuera en gran parte una manera de honrar, no solo a ellos, sino a todos esos mineros pioneros que con su tesón, esfuerzo, valentía y coraje lograron abrir las puertas de las Explotaciones mineras.

Desde niña, siempre he considerado, **que la principal riqueza de las empresas mineras eran sus trabajadores.**

Esta investigación de campo ha sido posible gracias al apoyo y respaldo de las siguientes personas:

- María José Lozano Vega: tutora de mi proyecto, una gran profesional que ha predispuesto todos sus conocimientos y su apoyo en mi favor.
- Emilio Marín Macías, María José Sánchez de Murga e Isabel Zamora Francisco, por participar en el proyecto por medio de las entrevistas y proporcionarme la información necesaria siendo clave sus testimonios a la hora de completar este trabajo.