

HULLERAS Y ENERGIA  
DEL NORTE, S. A.

PLAN DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL  
IV. - Estudio Social

Abril de 1966

50472

SUMARIO  
=====

Páginas

0 - <u>PREAMBULO</u>	1
1 - <u>ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL.</u>	
1.0. - Consideración previa	2
1.1. - Organos de administración	3
1.2. - Representación del personal	3
2 - <u>EVOLUCION DE PLANTILLAS.</u>	
2.0. - Supuestos e información básica	5
2.0.1. - Datos estadísticos de bajas	5
2.0.2. - Pirámides de edades	5
2.0.3. - Determinación de plantillas	11
2.1. - Discusión de la evolución estimada de plantillas	12
3 - <u>EVOLUCION DE SALARIOS Y CARGAS COMPLEMENTARIAS.</u>	
3.1. - Definiciones y criterios adoptados	16
3.2. - Política de elevación de salarios	18
4 - <u>FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL</u>	
4.0. - Justificación de su necesidad	22
4.1. - Antecedentes	22
4.2. - Especialidades previstas	
4.2.1. - Clasificación	23
4.2.2. - Formación acelerada de vigilantes actuales	23
4.2.3. - Formación de vigilantes nuevos	24
4.2.4. - Formación de aprendices mineros	24
4.2.5. - Formación acelerada de picadores	25
4.2.6. - Otras formaciones aceleradas	25
4.3. - Método T.I.I.	
4.3.1. - Objetivo	25
4.3.2. - Difusión y aplicación	26
4.3.3. - Programas	26
4.3.4. - Organización	27
4.4. - Centros: Capacidades e inversiones	28
4.5. - Repercusión Social y ayudas precisas de los Organismos Oficiales y la Organización Sindical	29
5 - <u>PROMOCION INTEGRAL EN LA EMPRESA</u>	31
6 - <u>RECLUTAMIENTO</u>	
6.1. - Fuentes	31
6.2. - Medios de propaganda	31
6.3. - Adaptación	33

	<u>Páginas</u>
7 - <u>VIVIENDAS Y RESIDENCIAS</u>	
7.1. - Necesidades	34
7.2. - Localización	34
7.3. - Residencias	35
8 - <u>TRANSPORTE DEL PERSONAL</u>	35
9 - <u>MEDIOS DE INFORMACION</u>	
9.1. - Antecedentes	36
9.2. - Propuesta	36
10 - <u>MEJORA DE JUBILACIONES</u>	37
11 - <u>ECCNOMATCS</u>	37
12 - <u>PRCMOCION CULTURAL</u>	37
13 - <u>SEGURIDAD E HIGIENE</u>	
13.1. - Acción preventiva	
13.1.1. - Prevención de accidentes	37
13.1.2. - Medicina de Empresa	38
13.1.3. - Enfermedades profesionales	38
13.2. - Acción correctiva	
13.2.1. - Servicios sanitarios	39
13.2.2. - Brigadas de salvamento	39
13.2.3. - Centros de rehabilitación	39

0 - PREAMBULO

La ejecución del Plan de Desarrollo Económico y Social cuya aprobación se propone a la Administración española, necesita para su total realización la decisiva intervención de una gran cuantía de efectivos humanos. Esta es la causa de que la consideración de las circunstancias en que tal colaboración se realizará, sea una exigencia previa que permitirá conocer si los objetivos técnicos y económicos que el Plan se propone, son o no compatibles con los intereses de las personas que dirigiendo o manejando los instrumentos puestos a su disposición actuarán sobre el medio natural para hacer posible la consecución o logro de las metas propuestas.

Es evidente que el resultado positivo de tal consideración habrá de constituir un requisito necesario para la aprobación del Plan y también el cauce básico, por el que el mismo habrá de discurrir para lograr que su evolución se efectúe en condiciones de normalidad laboral y sin perturbar las relaciones entre los factores que intervienen en su ejecución. No se trataría de un plan consistente, es decir de un plan que armonice todos los intereses a veces contrapuestos de los factores implicados en su ejecución, si se omitiese el carácter humano de los elementos que hicieron hasta ahora posible la extracción de una importante riqueza nacional y a los que se les pide la continuidad de su colaboración, si son olvidados bien a la hora de retribuir tal esfuerzo o bien en el momento de fijar las condiciones de trabajo en el medio en que van a desarrollar su actuación.

Las cuestiones hasta aquí planteadas no sólo no han sido olvidadas, sino que por el contrario, han presidido la confección del Plan que presentamos hasta el punto de que la indeterminación que suponían las distintas alternativas técnicas, entre las que era posible elegir para conseguir la explotación óptima de los yacimientos, ha sido superada eligiendo aquellas que hagan posible la obtención de elevados rendimientos y retribuciones siempre compatibles con unas condiciones de trabajo caracterizadas por un alto índice de seguridad. Análogamente se han elegido las inversiones, de manera que tratando de conseguir la máxima eficacia en cuanto a su finalidad particular (incrementar producciones, reducir costos, etc.), supongan siempre una exigencia mínima de esfuerzo físico, mejorando también, así, las circunstancias en que el trabajo humano se desarrollará.

El aumento de las retribuciones y la mejora de las condiciones y circunstancias en que el trabajo y la vida del minero se desenvuelve son objetivos fundamentales del "Plan de Desarrollo Económico y Social" que presentamos.

Entre los aspectos sociales de dicho Plan tal vez sea el más importante el que hará posible la continuidad de la explotación de los yacimientos hasta ahora atribuidos a las Sociedades integradas, obteniéndose así la conservación y fortalecimiento de la única o principal fuente de renta personal que constituye el medio de vida de más de 60.000 personas, sin contar las que indirectamente obtienen la suya en los sectores terciarios de las poblaciones mineras. Esta

característica estimamos ha de tenerse muy en cuenta al juzgar la bondad de su contenido.

La demostración de que todos los aspectos comentados han sido recordados y valorados al realizar los diferentes estudios, la constituye el contenido de las páginas que siguen, a través de las cuales se van efectuando las consideraciones que reflejan la inquietud y el sentido social y humano de los estudios realizados, al mismo tiempo que se plantean o se resaltan algunos problemas, en los que la intervención de los órganos y servicios públicos ha de ser preponderante.

Con objeto de conseguir el tratamiento unitario de las manifestaciones humanas y sociales que el Plan entraña se repiten o se vuelve a insistir más adelante sobre algunas cuestiones ya tratadas en el Estudio Técnico y en el Económico y Financiero, consiguiéndose así una mayor comodidad para el lector al evitar las referencias a otras secciones o estudios que conjuntamente con el presente constituyen el "Plan de Desarrollo Económico y Social". Es importante destacar que las citadas manifestaciones aquí tratadas o repetidas, no siempre implicarán nuevas tareas o actividades, sino que en la mayoría de los casos solamente exigirán continuar o perfeccionar las ya iniciadas, por lo que la experiencia hasta ahora obtenida por las empresas que pasan a constituir la futura "Hulleras y Energía del Norte, S.A." puede ser valiosísima.

## 1 - ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION Y REPRESENTACION DEL PERSONAL.

### 1.0 - Consideración previa

Las relaciones más importantes del personal con la Empresa a que pertenece pueden resumirse así:

#### - Relaciones con el personal de mando.

Son relaciones de carácter puramente técnico u operativo (ordenes, instrucciones, etc.).

#### - Relaciones con los órganos a cuyo cargo corre la administración del personal.

Se inician con la entrada del personal en la Empresa, y a veces antes, se mantienen a lo largo de su permanencia en la misma y, casi siempre, se prolongan después del cese de la situación activa.

#### - Relaciones derivadas de la representación del personal en las funciones directivas de la Empresa.

Tales tipos de relaciones tienen, en la generalidad de los casos, un carácter directo y se manifiestan como relaciones entre hombres, que "Hulleras y Energía del Norte, S.A." procurará cuidar y favorecer perfeccionando la formación de sus mandos y eligiendo al personal más idóneo para dotar sus órganos. Como manifestación concreta de dicha formación ha planeado, entre otros, unos cursos de perfeccionamiento de mandos cuyas características se detallan en el epígrafe titulado "Formación y perfeccionamiento profesional".

## 1.1 - Organos de administración de personal

Para conseguir una relación óptima del personal con este tipo de órganos, se pondrá especial interés en todos los aspectos referentes a su organización y funcionamiento, tratando de lograr así la constitución de una infraestructura adecuada que consiga la especial y continua atención a todas las cuestiones administrativas y humanas que plantee el personal.

Tales órganos o servicios habrán de especializarse y distinguirse según el carácter de sus relaciones o finalidad por lo que con independencia de su denominación se crearán los siguientes:

### - Servicio de "Relaciones Humanas"

Su finalidad fundamental habrá de ser la de acrecentar y mejorar las relaciones con el personal tratándolo de aconsejar, dialogar, conocer y ayudar en las distintas cuestiones y circunstancias laborales y extralaborales que sea preciso.

Este servicio se dotará con el personal especializado que la importancia de su cometido exigirá; en el que se incluirá el dedicado a fines asistenciales, cuya misión principal será la atención y posible solución de las situaciones particulares de enfermedad, accidentes, vivienda, etc. y cuantas de carácter especial la experiencia aconseje.

### - Servicios Administrativos

Sus funciones serán las siguientes:

#### Contratación y Filiación

Facilitarán la entrada y ambientación en la Empresa al personal de nuevo ingreso informándole de su organización y de las ventajas legales o voluntarias así como de las obligaciones que supondrá su permanencia en la misma.

#### Información y misiones especiales

Referentes a cuestiones relacionadas con las situaciones administrativas de enfermedad, accidentes, jubilación, prestaciones de seguridad social, circunstancias familiares, retribuciones, etc.

### - Servicios Jurídicos

Tratarán de evitar a través del diálogo y la consideración objetiva de todos los problemas planteados, las situaciones litigiosas relacionadas con la retribución, categorías profesionales, etc.

## 1.2 - Representación del personal

"Hulleras y Energía del Norte, S.A." dará las máximas facilidades a las Juntas o Comisiones que legalmente constituidas

Y con una finalidad representativa traten de colaborar en algunos aspectos de las funciones directivas o de defender los intereses de sus representados.

Las manifestaciones legales vigentes de tales funciones son principalmente las siguientes:

- Representación del personal en las tareas del Consejo de Administración.
- Jurados de Empresa

Se tratará de conseguir el máximo contacto entre estos órganos y el personal de las diferentes secciones de la Empresa a través de representaciones que de manera flexible faciliten la gestión de los Enlaces sindicales.

Se procurarán igualmente idénticas facilidades a cuantas organizaciones debidamente autorizadas puedan facilitar las relaciones de la Empresa con el personal de los Grupos, categorías, profesiones y estamentos laborales que aquellos representen.

Todas las manifestaciones de representación apuntadas y cuantas puedan crearse legalmente o por autorización gubernativa serán favorablemente acogidas, siempre que contribuyan a perfeccionar las relaciones entre Capital y Trabajo en orden a las distintas circunstancias que presenta la vida actual.

2. - EVOLUCION DE PLANTILLAS

2.0 - Supuestos e información básica

2.0.1 - Datos estadísticos de bajas

Los tantos por ciento del cuadro siguiente se han sacado de datos estadísticos de las cuatro Empresas integrantes.

Tantos por ciento, con relación a las plantillas respectivas, de bajas anuales por los conceptos expresados.

Conceptos	Interior	Exterior
Voluntaria	3,30	1,46
Defunción (natural + accidente)	0,32	0,33
Incapacidad permanente (total + absoluta)	0,25	0,07
Larga enfermedad	1,54	1,04
Enfermedad profesional	1,63	0,85
Despido	0,16	0,05
<b>Bajas totales (menos jubilación)</b>	<b>7,2</b>	<b>3,8</b>

Las bajas voluntarias por año en interior se ha calculado teniendo en cuenta el personal que ha abandonado el oficio de minero. No se ha tenido en cuenta sin embargo las bajas producidas por la emigración interior que incluyen:

- personal que ha pasado de una a otra de las cuatro empresas integrantes, cuyas bajas hay que descontar en lo sucesivo
- personal que ha pasado a otras empresas productoras de carbón, cuyas bajas seguirán produciéndose pero lógicamente se compensarán con las filiaciones voluntarias de HENCSA de personal procedente de las referidas empresas.

2.0.2 - Pirámide de edades

A continuación se incluyen las representaciones gráficas y numéricas que expresan el número de hombres y sus edades comprendidos en intervalos de cinco años. Se trata de la plantilla actual, de las cuatro empresas, referidas las edades a 1º de Enero de 1.966. Se especifican las cifras de interior y exterior por separado, incluyendo todas las categorías. A partir de los 41 años se dan las cifras en los mismos intervalos de 5 años y año por año, cuyo dato se utiliza más adelante en el cálculo de ju-



bilaciones a lo largo de los 10 años de este Plan.

La observación de las representaciones numérica y gráfica de la pirámide de interior, hace resaltar claramente un proceso de envejecimiento de la plantilla de interior ya que la pirámide está desplazada hacia los valores de más edad. Esto pone claramente de manifiesto la pérdida de atractivo que ha experimentado la profesión de minero entre las generaciones más jóvenes, lo que sugiere la absoluta necesidad de crear un conjunto de medidas sociales que sirvan de estímulo para los nuevos trabajadores, pues de otro modo se comprometería seriamente la realización de este plan por falta de efectivos humanos.

Representación numérica: Número de hombres de interior, incluidas todas las categorías, de las empresas constituyentes de HENOSA (edades en 1º de Enero de 1.966)

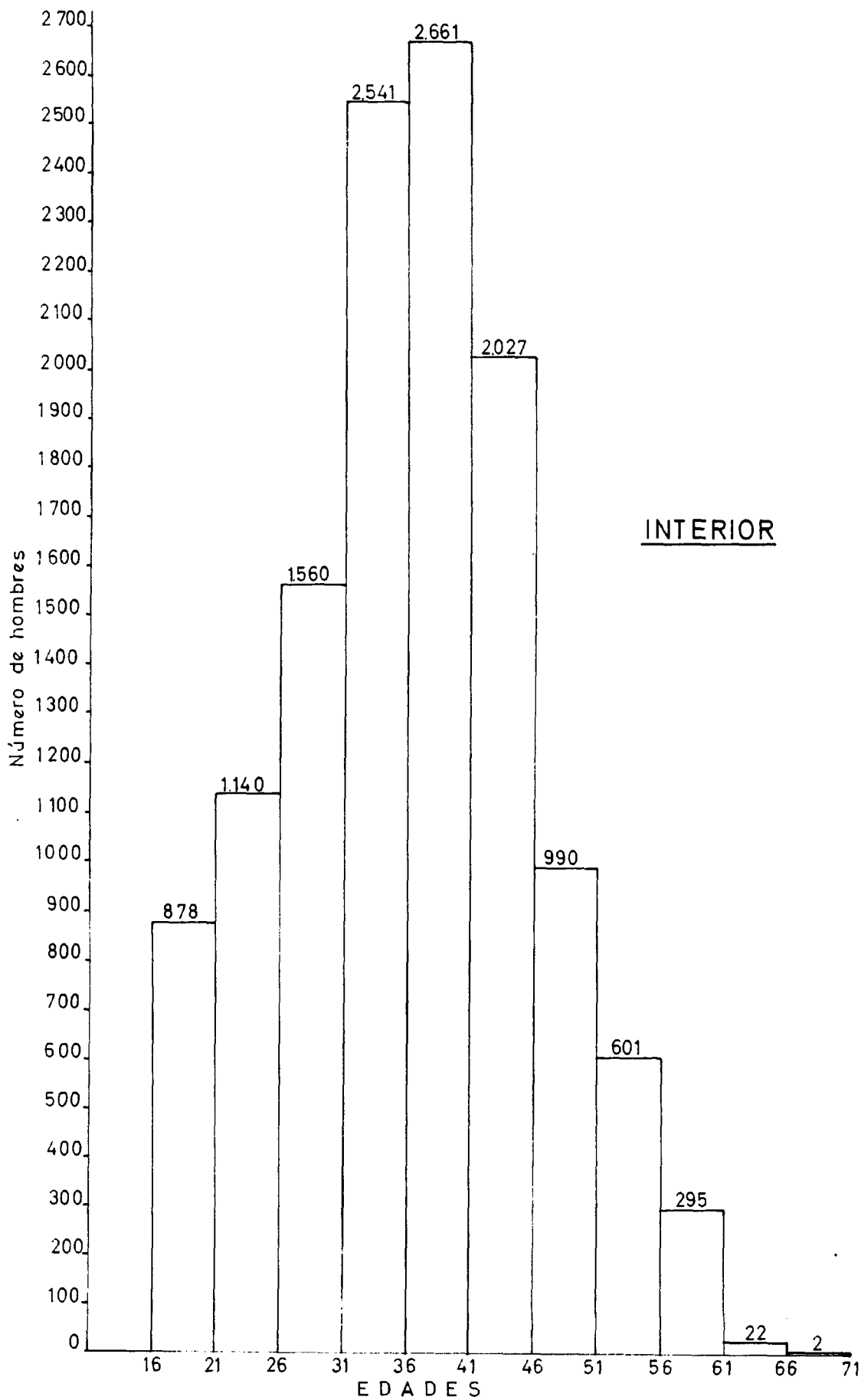
Intervalo de edades	Frecuencia absoluta		Frecuencia relativa	
	f: Ordinaria	F: Acumulada	Ordinaria f/N x 100	Acumulada F/Nx100
16 - 20	878	878	6,91	6,91
21 - 25	1.140	2.018	8,96	15,87
26 - 30	1.560	3.578	12,27	28,14
31 - 35	2.541	6.119	19,98	48,12
36 - 40	2.661	8.780	20,93	69,05
41 - 45	2.027	10.807	15,94	84,99
41	434			
42	414			
43	425			
44	372			
45	382			
46 - 50	990	11.797	7,78	92,77
46	247			
47	223			
48	188			
49	173			
50	159			
51 - 55	601	12.398	4,72	97,49
51	151			
52	125			
53	104			
54	113			
55	108			
56 - 60	295	12.693	2,32	99,81
56	93			
57	83			
58	58			
59	43			
60	18			
61 - 65	22	12.715	0,17	99,98
61	9			
62	7			
63	2			
64	2			
65	2			
66 - 70	2	12.717	0,02	100,00
66	-			
67	1			
68	1			
69	-			
70	-			
	N = 12.717		100,00	

- 8 -

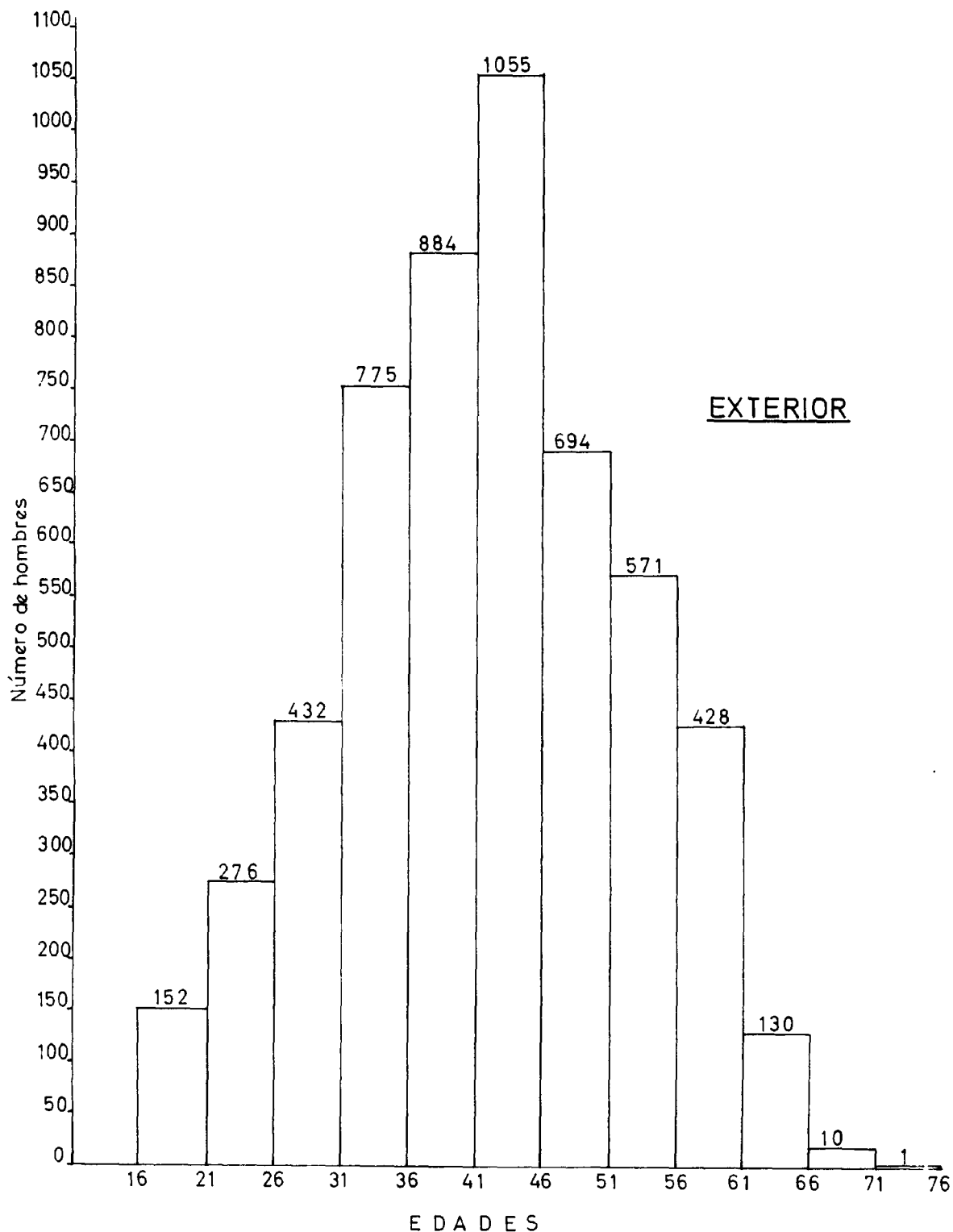
Representación numérica: Número de hombres de exterior, incluidas todas las categorías, de las empresas constituyentes de HENOSA (edades en 1º de Enero de 1.966.)

Intervalo de edades	Frecuencia absoluta		Frecuencia relativa	
	f : Ordinaria	F:Acumulada	Ordinaria f/N x 100	Acumulada F/N x 100
16 - 20	152	152	2,82	2,82
21 - 25	276	428	5,12	7,94
26 - 30	432	860	8,02	15,96
31 - 35	755	1.615	14,01	29,97
36 - 40	884	2.499	16,41	46,38
41 - 45	1.055	3.554	19,58	65,96
41	208			
42	223			
43	215			
44	210			
45	199			
46 - 50	694	4.248	12,88	78,84
46	148			
47	152			
48	141			
49	127			
50	126			
51 - 55	571	4.819	10,60	89,44
51	144			
52	124			
53	97			
54	104			
55	102			
56 - 60	428	5.247	7,95	97,39
56	101			
57	75			
58	88			
59	88			
60	76			
61 - 65	130	5.377	2,41	99,80
61	28			
62	40			
63	27			
64	22			
65	13			
66 - 70	10	5.387	0,18	99,98
66	3			
67	2			
68	2			
69	1			
71 70 76	2	1	5.388	0,02
71	1			
	N = 5.388		100	

Representación gráfica de la pirámide de edades del personal de todas las categorías de las empresas constituyentes de HENOSA, referida al 1º de Enero de 1966 -9-



Representación gráfica de la pirámide de edades del personal de todas las categorías de las empresas constituyentes de HENOSA, referida al 1º de Enero de 1966



2.C.3 - Determinación de plantilla

A base de la información estadística proporcionada por las empresas que se integran y de las exigencias de las normas legales vigentes, se adoptan y aplican las siguientes cifras de absentismo.

	<u>C O B R E R O S</u>		<u>EMPLEADOS</u>
	<u>Interior</u>	<u>Exterior</u>	
Días del año	365	365	365
Días de descanso general	69	69	69
- Domingos	52	52	52
- Fiestas	<u>17</u>	<u>17</u>	<u>17</u>
Días de trabajo	<u>296</u>	<u>296</u>	<u>296</u>
Días de ausencia por individuo incluidas las vacaciones	65	35	30
Días de presencia por individuo	<u>231</u>	<u>261</u>	<u>266</u>
<b>Absentismo:</b>			
<u>Días de ausencia por individuo</u> x 100	22%	12%	10%
Días de trabajo			

Se determinan a continuación las plantillas necesarias en Interior y Exterior

El número anterior de días de presencia no será, sin embargo utilizado para el cálculo de las plantillas necesarias de empleados por considerar que las circunstancias que concurren en su trabajo, no exigen la existencia de una plantilla de reserva que cubra su absentismo. Por consiguiente para tal finalidad se estima en 296 el número de días de presencia de esta categoría.

La aplicación de los días de presencia anteriores al número total de jornales anuales, reflejados en el Cuadro nº 2 - "Distribución de Jornales totales anuales", incluido en el Estudio Económico Financiero, permite obtener las plantillas necesarias para conseguir tales jornales.

He aquí las plantillas que resultan

Años	INTERIOR			EXTERIOR		
	Nº de hombres	Variación neta anual		Nº de hombres	Variación neta anual	
		Abso luta	Rela tiva		Abso luta	Rela tiva
1	12.416	-	-	5.786	-	-
2	12.367	- 49	0,04	5.248	- 538	9,29
3	12.171	- 196	1,58	4.872	- 376	7,16
4	12.190	+ 19	0,01	4.513	- 359	7,36
5	12.379	+ 189	1,55	4.180	- 333	7,37
6	12.949	+ 570	4,60	3.869	- 311	7,44
7	13.477	+ 528	4,07	3.551	- 318	8,22
8	13.626	+ 149	1,10	3.319	- 232	6,53
9	13.218	- 408	3,-	3.219	- 100	3,-
10	12.818	- 400	3,-	3.123	- 96	3,-

2.1 - Discusión de la evolución estimada de plantillas

Explicación de la procedencia de los datos del cuadro siguiente:

- Hombres: Según plantillas calculadas en el apartado 2.C.3
- Bajas estimadas: Son el tanto por ciento de las plantillas respectivas, incluido en el apartado 2.C.1 anterior.
- Jubilaciones: Obtenidas de las pirámides de edades incluidas en el apartado 2.C.2 suponiendo que el personal se jubile a los 55 años en interior y a los 60 en exterior. El personal que en la actualidad cuenta con más de 55 años en interior se ha supuesto se jubile en los años 1, 2 y 3, cada año la tercera parte. Sin embargo, en el exterior se ha supuesto una jubilación, de todo el personal de más de 60 años actualmente, variable para que resulte constante el número de hombres sobrantes los tres primeros años.
- Bajas totales: Suma de bajas estimadas y jubilaciones.
- Variación de plantilla: Diferencia entre los hombres en plantilla de un año con los del siguiente.
- Hombres a reclutar: Suma algebraica de bajas totales más variación de plantilla. En el caso de interior la cifra representa el número de nuevos mineros a reclutar, es decir, las nuevas altas en el oficio.
- Hombres sobrantes: Valor absoluto de la suma anterior cuando sale negativa.

Estimación de evolución de plantillas

Años		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interior	Hombres	12.416	12.367	12.171	12.190	12.379	12.949	13.477	13.626	13.218	12.818
	Bajas estimadas	894	890	876	878	891	932	970	981	952	923
	Jubilaciones	256	246	267	151	159	173	188	223	247	382
	Bajas totales	1.150	1.136	1.143	1.029	1.050	1.105	1.158	1.204	1.199	1.305
	Variación de plantilla	-49	- 196	+ 19	+ 189	+ 570	+ 528	+ 149	- 408	- 400	-
	Hombres a reclutar	1.101	940	1.162	1.218	1.620	1.633	1.307	796	799	-
Exterior	Hombres	5.786	5.248	4.872	4.513	4.180	3.869	3.551	3.319	3.219	3.123
	Bajas estimadas	219	200	185	172	159	147	135	126	122	119
	Jubilaciones	243	100	98	101	102	104	97	124	144	-
	Bajas totales	462	300	283	273	261	251	232	250	266	-
	Variación plantilla	-538	-376	-359	-333	- 311	- 318	- 232	-100	- 96	-
	Hombres sobrantes	76	76	76	60	50	67	0	-	-	-
	Hombres a reclutar							0	150	170	



- Comentarios a las cifras contenidas en este cuadro
- Es necesario resaltar que las jubilaciones supuestas a los 55 y 60 años en interior y exterior, respectivamente, podrían exigir, dado el carácter voluntario que tendría la jubilación en esos años, la utilización del procedimiento legal denominado expediente de cese de personal.
- Las necesidades de reclutamiento anual en interior son importantes (las cifras varían entre 1.620 y 796 hombres/año)
  - estas cifras pueden reducirse sensiblemente con:
    - disminución del porcentaje de bajas voluntarias, que se comenta en el apartado 2.C.1, por medio de:
      - nivel salarial elevado
      - solución del problema actual de viviendas
      - mejora de las condiciones de trabajo
    - los nuevos métodos previstos harán el trabajo más cómodo
  - formación profesional
  - disminución de accidentes y enfermedades profesionales
  - la mecanización prevista de los trabajos de interior
    - en efecto, en las empresas mineras europeas se ha podido comprobar que la mecanización del interior ha disminuido el porcentaje de bajas voluntarias, incluso a vuelta a reingresar en la mina personal que se consideraba perdido para la profesión
  - disminución de bajas por enfermedad profesional, que lógicamente se conseguirán con la puesta en práctica de las medidas de lucha contra la silicosis detallada en el estudio técnico de interior
  - disminución del 22% de absentismo, incluido en el apartado 2.C.3.
    - con ayuda de las mejoras que se especifican en este Estudio Social
    - esto disminuirá el número de hombres a preveer en plantilla y, por consiguiente, el número de hombres a reclutar/año
  - no obstante, aun en el supuesto de que se logre disminuir las bajas voluntarias y por enfermedad profesional y el absentismo, quedará aun un número importante de hombres a reclutar/año, por lo que habrá que pensar seriamente en unas campañas organizadas de reclutamiento, expuestas en el apartado 6.
- En el exterior hay un número de hombres sobrantes/año, variable de 50 a 76, durante los 6 primeros años
  - Este sobrante habrá que absorberlo por medio de
    - jubilaciones anticipadas, antes de los 60 años
      - observando la pirámide de edades se puede observar que basta, para absorber con creces este sobrante, con acogerse a las disposiciones oficiales que permiten la jubilación anticipada hasta los 55 años
    - reclasificación y adaptación de personal de exterior para interior
    - expediente de cese de personal
- A partir del año 7 hay que reclutar personal para exterior, efectivos poco importantes que podrán cubrirse sin duda con el personal de capacidad disminuida del interior.

- Los datos contenidos en este cuadro y sus consecuencias no pueden tenerse en cuenta más que a título de orientación. En efecto, se ha tenido en cuenta solo los efectivos de interior y exterior, sin distinguir las categorías del personal, ni su distribución en los diferentes servicios, sectores y zonas, ni si estos últimos son a extinguir, se mantienen o se amplían. Todo esto debe ser objeto de un estudio de detalle que sin duda planteará, otros problemas de traslado o adaptación.

### 3 - EVOLUCION DE SALARIOS Y CARGAS COMPLEMENTARIAS

#### 3.1 - Definiciones y criterios adoptados

Para la adecuada consideración de los conceptos cuya suma constituye el conjunto de desembolsos derivados de la utilización de los efectivos humanos, es preciso concretar previamente, los grupos y la amplitud de tales conceptos. Los grupos y el contenido de cada concepto se reflejan a continuación:

##### - Salario

Está constituido por la totalidad de los desembolsos percibidos por las personas que integran la plantilla de la nueva Empresa.

Entre ellos distinguiremos:

##### - Salario directo

Constituido únicamente por los desembolsos mensuales determinados de manera inmediata por los siguientes factores:

- Categoría laboral
- Tiempo de presencia en el lugar de trabajo
- Rendimiento individual o colectivo
- Características especiales en que se desarrolla el trabajo.
- Antigüedad en la Empresa

Tales desembolsos se pueden clasificar así:

- Salario "presencia y estímulos individuales".
- Salario "estímulos generales"

Determinado este último por las retribuciones fijadas globalmente en función del rendimiento colectivo.

Comprende:

- Exceso sobre 600 kg. de rendimiento Decreto 22.5.62
- Exceso sobre 600 kg. de rendimiento en concepto de premio de estímulo para el personal del interior.

##### - Salario indirecto

Constituido por algunos desembolsos percibidos por el personal con diversa periodicidad y determinados principalmente por los siguientes factores y circunstancias:

- Pertenencia a la plantilla de la Empresa
- Categoría laboral
- Circunstancias familiares

Este tipo de salario está constituido por los siguientes conceptos:

- Vacaciones (Excepto para empleados cuyo importe se incluye en el "Salario directo").

- Gratificaciones reglamentarias
- Ausencias justificadas
- Carbón al personal en activo
- Plus familiar

La suma total de los salarios directo e indirecto percibidos por un trabajador incluye la totalidad de las remuneraciones recibidas de la Empresa y permite determinar sus ingresos anuales.

- Cargas complementarias

Estan constituidas por un conjunto de desembolsos satisfechos a determinados Organismos y Mutualidades o derivados del mantenimiento de ciertos servicios y de la realización de determinadas prestaciones a cargo de la Empresa. No suponen percepción monetaria para el personal perteneciente a la plantilla de la misma.

Tales desembolsos se clasifican a efectos del presente Estudio de la siguiente manera:

- Cargas varias

- Seguro de Accidentes
  - Incapacidad permanente y muerte
  - Incapacidad temporal
- Economatos
- Residencias del personal
- Transportes del personal
- Caja Auxilio de Accidentes
- Déficit en la Administración de viviendas
- Escuelas de enseñanza primaria y becas.

- Acción social

Estan constituidas por remuneraciones o prestaciones al personal pasivo de la Empresa.

Comprenden:

- Jubilaciones especiales
- Carbón gratuito a jubilados y pensionistas

- Seguros Sociales y Cuota Sindical

Incluye las cuotas patronales correspondientes.

La suma de todos los desembolsos que integran el salario y las cargas complementarias constituye el Coste de la mano de obra.

### 3.2 - Política de elevación de salarios

Una vez fijado el contenido concreto de los conceptos de Salario y Cargas complementarias pasaremos a referir la evolución de los elementos componentes de dichos conceptos a lo largo de la duración del Plan. Dicha evolución se caracteriza por una constante elevación de los mismos como consecuencia de la aplicación de una política dirigida a hacer partícipes a los trabajadores, dentro de las posibilidades que el "Plan de Desarrollo Económico y Social" ofrece, en las mejoras y realizaciones que del mismo han de derivarse.

Las elevaciones totales que cada año se van practicando son la suma de las parciales que más abajo reflejamos.

- Elevaciones previstas en la vigente Ordenanza Laboral.

Se producen exclusivamente en el 1º y 2º año del Plan por coincidir prácticamente tales periodos anuales con los años 3º y 4º de la evolución de dicha norma legal.

- Mejoras dirigidas a complementar los salarios actuales y conseguir así retribuciones relativamente superiores a las obtenidas en otras profesiones.

- Elevaciones derivadas del aumento del rendimiento

Se practican todos los años de duración del Plan y suponen la constitución de un fondo salarial - Salario directo "estímulos generales" - determinado sobre el resultado de multiplicar 95 pesetas por el tonelaje producido de hulla lavada que exceda del correspondiente a la producción de 600 kgs. de rendimiento total. Tal fondo se determina sin límite de rendimiento, es decir superando el que establece la Ordenanza Laboral.

Realmente dicho fondo se divide en dos:

- Uno constituido por el resultado de multiplicar 75 pesetas por el citado excedente de producción. El importe correspondiente se reparte entre la totalidad de jornales de interior y exterior (Decreto 22.5.62 y Art. 109 de la Ordenanza Laboral).

- El segundo, se determina por el producto de 20 pesetas por el mismo excedente y se reparte exclusivamente entre el personal de interior (Normas reguladoras del premio Estímulo y Art. 109 de la Ordenanza Laboral).

La cuantía anual de dicho fondo - sin considerar la influencia que sobre él ejercen las "cargas complementarias" - es la siguiente:

.../...

<u>Años</u>		
1	51.000.000	de pesetas
2	88.600.000	"
3	124.100.000	"
4	159.700.000	"
5	178.800.000	"
6	211.700.000	"
7	244.800.000	"
8	267.400.000	"
9	274.900.000	"
10	281.800.000	"

El resultado de aplicar los criterios hasta aquí desarrollados, se sintetiza en el cuadro numero 3 "Evolución del Coste por Jornal" - que se refleja en el Estudio Económico-financiero - en el que se detalla dicha cifra según los grupos de "Salarios" y "Cargas complementarias" anteriormente expuestos, distinguiendo el correspondiente a:

- Interior

Obreros  
Promedio "Interior" (De obreros y empleados).

- Exterior

Obreros  
Promedio "Exterior" (De obreros y empleados).

Promedio "Total"

Ofrecemos a continuación un resumen de algunas de las cifras detalladas en el cuadro mencionado:

<u>Años</u>	<u>Promedio interior</u>		<u>Promedio exterior</u>		<u>Promedio total</u>	
	<u>Salario por día</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>	<u>Salario por día</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>	<u>Salario por día</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>
1	433	102.777	240,8	83.657	386,6	96.046
2	471,4	111.852	261,3	89.841	422,4	104.566
3	502,6	119.586	290,4	97.632	455,2	112.604
4	513,3	122.117	297,1	99.479	467,5	115.325
5	519,1	123.475	300,7	100.495	475,5	116.994
6	526,8	125.303	305,8	101.857	486,5	119.277
7	534,8	127.179	311,2	103.336	497,5	121.599
8	540,9	128.632	314,6	104.236	505,4	123.264
9	545,3	129.662	317,5	105.045	509,5	124.246
10	549,7	130.694	320,6	105.926	513,5	125.245

Las cantidades correspondientes al año 1 incluyen la aplicación de tercer escalón de la vigente Ordenanza Laboral. Por consiguiente si estimamos en 6.000 Ptas. el importe que tal aplicación supone en los ingresos del personal y añadimos la influencia que la elevación del rendimiento general también ejerce en dichos ingresos, la cual estimamos en 2.000 Ptas. por hombre y año, obtenemos la cifra de los "ingresos anuales" que se consi-  
guen en el momento actual. Es decir:

./..

$$96.046 - 8.000 = 88.046 \text{ Pts. anuales}$$

Al comparar dicha cifra con la que se consigue el 10º año, tenemos:

Aumento conseguido respecto a la situación actual:

- En términos absolutos

$$125.245 - 88.046 = 37.199 \text{ Pts. anuales}$$

- En términos relativos

$$\frac{37.199}{88.046} \times 100 = 42,2 \%$$

Por otra parte la cifra actual de "Ingresos anuales" - 88.046 Pesetas - incluye los aumentos derivados 1º y 2º escalón de dicha Ordenanza, que estimados en 20.000 Ptas. anuales permite referir la comparación de los "Ingresos anuales" previstos para el año 10º con la situación anterior a dicha norma legal íntimamente ligada, como es sabido con los beneficios y ayudas estatales entonces previstas para la Minería del Carbón.

Esta comparación resaltarán las ventajas que el factor Trabajo conseguirá desde la iniciación del "Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social" aprobado por la Ley de 28.12.63 hasta el mencionado año 10º.

Aumento conseguido respecto a la situación anterior a la Ordenanza Laboral:

- En términos absolutos

$$125.245 - (88.046 - 20.000) = 57.199 \text{ Pts. anuales}$$

- En términos relativos

$$\frac{57.199}{(88.046 - 20.000 = 68.046)} \times 100 = 91,7 \%$$

Es importante resaltar que las cifras anteriores han sido determinadas teniendo en cuenta que los días de trabajo son los siguientes:

- Obreros "interior" : 231 días
- " " "exterior" : 261 días
- Empleados : 296 días

Por consiguiente tales cifras tienen carácter mínimo ya que excluye por una parte las cantidades que el personal obtiene como indemnización de enfermedad y accidentes por los días que se

encuentre al año en tales situaciones. Una estimación de tales indemnizaciones elevaría los ingresos antes resumidos en 4.000 Ptas. anuales - promedio total - como mínimo, con lo cual se llegaría al final del 10º año a 129.245 Ptas. en concepto de "Ingresos anuales por hombre".

Por otra parte si se considerase que el personal trabaja anualmente todos los días posibles sin más motivo que ausencia que el que deriva de las vacaciones, las cifras de "ingresos anuales por hombre" correspondientes a este supuesto se elevarían considerablemente sobre las anteriormente resumidas. Resultarían así, las siguientes:

	<u>Promedio interior</u>	<u>Promedio Exterior</u>	<u>Promedio Total</u>
<u>Años</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>	<u>Ingresos anuales por hombre</u>
1	117.260	85.630	106.126
2	127.759	92.015	115.928
3	136.566	100.335	125.045
4	139.524	102.291	128.354
5	141.111	103.373	130.469
6	143.251	104.828	133.376
7	145.446	106.393	136.307
8	147.145	107.400	138.401
9	148.348	108.242	139.401
10	149.557	109.157	140.669

Las cifras anteriores son lo suficientemente expresivas y evidencian mejor que ningún otro comentario las mejoras que el "Plan de Desarrollo Económico y Social" elaborado ofrece al personal.



#### 4 - FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

##### 4.0 - Justificacion de su necesidad

Este Plan de Desarrollo prevé una transformación de los actuales sistemas de trabajo lo que supone un enorme esfuerzo de mejora de la empresa en el orden técnico y social. La falta de preparación técnica y humana de nuestro personal provocaría dificultades para que se efectuase rápidamente dicha transformación.

Este desarrollo si bien precisa renovar, perfeccionar y mantener el capital-material por unas fuertes inversiones en maquinaria, también necesita valorizar el capital-humano, con la adaptación del personal a las exigencias de los nuevos sistemas de trabajo. Se precisa hacer un gran esfuerzo en la formación profesional, en la elevación progresiva de la preparación técnica y humana del personal en todos los escalones jerárquicos de la Empresa, tanto a nivel obrero como a nivel de Jefes, donde se incluyen vigilantes, facultativos, ingenieros y administrativos.

##### 4.1 - Antecedentes

Hasta la fecha las empresas integrantes han llevado a cabo las siguientes actividades, en orden a la formación profesional:

En la cuenca del Nalón funcionan seis Escuelas de Formación Intensiva Profesional de Picadores, una por cada grupo minero, que vienen desarrollando su labor entre el personal de recluta directa y el de plantilla, que reuna las condiciones de aptitud necesaria. Se ha logrado formar una media de 150 picadores/año. Están incluidas en el Nomenclator de Centro F.I.P. de la Dirección General de Promoción Social.

Del mismo modo en Mieres se han creado tres Escuelas de Picadores y Barrenistas, donde se han realizado varios cursos con éxito. Se ha puesto en funcionamiento una Escuela de Aprendizaje Minero, para alumnos de 16 y 17 años de edad, en donde las enseñanzas van fundamentalmente orientadas a la formación de picadores y barrenistas. Se han desarrollado cursos de A.M.E. en todos los niveles de empleados, así como cursos y conferencias a nivel superior para Directivos y Titulados Superiores.

Por otra parte, Hullera Española ha realizado cursos de formación de electromecánicos de interior, a partir de personal de la plantilla de interior, con el objeto de tener personal capacitado para la utilización de los nuevos medios mecánicos de arranque y electrificación de interior. Análogamente están en funcionamiento escuelas de picadores, de las que han salido varias promociones donde se han formado ya 180 picadores.

Es norma de las empresas integrantes el prestar una co-

laboración decidida para facilitar al personal el acceso a una formación superior, en las categorías de vigilantes, facultativos e ingenieros de minas.

No obstante se ha previsto la organización de un Servicio de Formación Profesional centralizado para el conjunto de HENOSA, cuya organización y técnicas pedagógicas, inspiradas en servicios análogos que funcionan en otras empresas hulleras europeas, se especifican en los apartados siguientes.

#### 4.2 - Especialidades previstas

##### 421. - Clasificación

Las actividades de la formación profesional minera se pueden dividir en 3 grandes grupos, según a quien vayan dirigidos:

- Formación de vigilantes, dividido en:
  - Formación acelerada de vigilantes actuales
  - Formación de vigilantes nuevos
- Formación de obreros
  - Formación de aprendices mineros
  - Formación acelerada de picadores
  - Otras formaciones aceleradas
- Método T.W.I., dirigido a los Jefes, de todos los niveles jerárquicos, divididos en los siguientes cursillos:
  - Arte de Instruir
  - Conducción de una reunión
  - Simplificación del trabajo
  - Responsabilidades del mando

##### 422. - Formación acelerada de vigilantes actuales

- Candidatos: Vigilantes actuales de los talleres de interior con una edad máxima de 40 años.
- Duración: 10 meses, de los cuales la mitad del tiempo los alumnos asisten a 2 horas diarias de clase de cultura general, fuera de hora, y la otra mitad, con dedicación de la jornada completa, asisten al Centro ó a Estancias en el interior de prácticas controladas.
- Necesidad de esta formación: La concentración, mecanización racionalización y electrificación a que se tiende en las minas, plantea al vigilante una serie de problemas suplementarios, con los que tiene que enfrentarse, como son la organización de los tajos que tiene confiados, el conocimiento aun que sea somero de las máquinas con que trabaja, el respeto de los ciclos de trabajo.
- Objetivos:
  - Adquirir métodos y costumbres que le permitan perfeccionarse desde el punto de vista intelectual, técnico y humano.
  - Adquirir conocimientos técnicos mineros suficientes.

- Conocer las reglas prácticas de instalación y manejo de máquinas.
- Paseer una técnica de mando apropiada

#### 423. - Formación de vigilantes nuevos

- Candidatos: Obreros calificados de interior, de 25 a 30 años, seleccionados con la colaboración de los Grupos y los Servicios médicos, sicotécnicos y de formación profesional.
- Duración: 1 año preparatorio y de observación, estableciendo un plan individual de formación destinado a aumentar la experiencia del candidato como obrero y a adquirir ó readquirir conocimientos de cultura general, todo ello trabajando en su Grupo respectivo. 2 años de dedicación completa alterando estancias en el Centro (11 meses) con Estancias en el interior de prácticas controladas (9 meses).
- Objetivos:
  - Promocionar vigilantes nuevos para compensar las jubilaciones.
  - Hacer pasar a los candidatos de obrero a jefe.
  - Preparar a los candidatos a las funciones de vigilante.
  - Permitirles seguir la evolución de la técnica minera y adaptarse a los cambios de las condiciones de trabajo.

Para cumplir estos objetivos se necesita el desarrollo del espíritu de observación, reflexión, análisis y síntesis, inducción y deducción, para hacerles capaces de:

- mandar, conservar y vigilar un tajo normal
- tomar iniciativas ante los acontecimientos no habituales
- rectificar una mala técnica individual
- controlar e informar objetivamente
- comprender el trabajo de sus superiores inmediatos
- mantener buenas relaciones con las diversas categorías del personal

Para lo cual reciben una formación técnica, intelectual, humana y física.

#### 424. - Formación de aprendices mineros

- Alumnos: Jóvenes de 16 a 18 años, ligados a la Empresa por Contrato de Aprendizaje.
- Duración: 2 años, alternando estancias de 11 meses en interior, talleres escuela, y 10 meses en el centro, donde reciben clases teóricas y prácticas en la mina-imagen.
- Objetivos:
  - Evitar el desinterés de los jóvenes ante la profesión de minero y asegurar un reclutamiento para parar la actual deterioración de la pirámide de edades y cubrir las bajas por jubilación.
  - Formar obreros capaces de cubrir eficazmente los diversos puestos de interior y de adaptarse en lo sucesivo a la evolución de la técnica.

- Asegurar el desarrollo de la personalidad del individuo, como obrero, cabeza de familia, ciudadano.
- Descubrir los elementos capaces de recibir ulteriormente una formación superior, en vista al acceso a la futura vigilancia.
- Discernir y favorecer las vocaciones excepcionales que puedan aparecer en determinados jóvenes, para pasar a estudios superiores.

Para cumplir estos objetivos reciben una formación técnica, intelectual y humana.

#### 425. - Formación acelerada de picadores

- Candidatos: Obreros mineros de interior no calificados que soliciten voluntariamente pasar por esta formación para perfeccionarse y poder promocionar en la Empresa.
- Duración: 56 días laborales, de los cuales 14 son en el Centro con clases teóricas y prácticas en mina -imagen y los restantes 42 días en talleres escuela del interior.
- Objetivos:
  - Compensar las bajas y hacer frente al aumento previsto de efectivos de picadores.
  - Facilitar la promoción a picador, sabiendo postear.
  - Iniciar en los modos operatorios fundamentales en la mina-imagen.
  - Inculcar los principios elementales de tecnología y seguridad minera.
  - Entrenar en las condiciones reales del taller escuela.

Para cumplir estos objetivos reciben una formación técnico-práctica.

#### 426. - Otras formaciones aceleradas

A medida que vayan surgiendo necesidades se pondrán en marcha formaciones aceleradas de barrenistas, artilleros, entibadores, camineros, tuberos, electromecánicos de interior, etc.

### 4.3 - Método T.W.I.

#### 431. - Objetivo

El objetivo de este método es la adaptación del "Capital humano" de la Empresa a las severas exigencias de la economía actual (preocupación por el precio de coste, evolución de los métodos, complejidad de las técnicas).

Tanto los componentes de la Dirección de la Empresa, como los técnicos de grado superior y medio, así como los propios vigilantes ó encargados de servicio tienen dificultades

de adaptación a las condiciones de trabajo actuales que evolucionan constantemente. El método se propone remediar estos inconvenientes con la aportación a todos los niveles jerárquicos de datos concretos, fácilmente asimilables, haciéndose esta aportación en la propia Empresa, sobre el terreno, durante el mismo trabajo y aplicándose al personal en su ambiente.

#### 432. - Difusión y aplicación

Estos métodos no pueden tener éxito más que si toda la jerarquía los conoce, cree en ellos y hace lo preciso para ponerlos en práctica. Después de la difusión, por medio de cursos de corta duración, se pasa a la aplicación ó puesta en práctica durante el trabajo cotidiano de cada uno. Los jefes deben dar ejemplo en la aplicación.

Experiencias anteriores han demostrado que las condiciones necesarias para el éxito de la operación son:

1º Decisión firme de aplicación, a nivel Dirección.

Ante todo es preciso que los ingenieros crean en la eficacia de los métodos y estén decididos a hacer lo posible por aplicarlos ellos mismos, dando ejemplo a sus subordinados.

2º Aceptar con buena disposición el que con ocasión de la aplicación del Método surjan problemas a veces delicados, tales como los de la delegación de autoridad, ó la definición precisa de las funciones de tal o cual persona.

3º Considerar que cuando se ha hecho la fusión, el trabajo no ha hecho mas que comenzar. Es entonces cuando se necesita poner en funciones a los animadores del Método, encargados de ayudar a los Jefes a llevar a la práctica los conocimientos recibidos.

#### 433. - Programas

A continuación se enumeran los programas previstos para su difusión y aplicación, con sus objetivos respectivos y participantes previstos, en una primera etapa y en orden cronológico. Por Servicio se entiende no sólo los servicios técnicos, sino que se incluyen a los administrativos.

No se deben difundir nuevos programas antes de que se le haya sacado suficiente partido a los anteriores.

- Arte de instruir

- Objetivos: Saber transmitir instrucciones, dar órdenes, formar a los subordinados y preparar el trabajo.

- Participantes: - Miembros de la Dirección de la Empresa
  - Ingenieros de una Sección o Servicio
  - Facultativos de id id
  - Vigilantes de id id
  - Ingenieros, Facultativos y Vigilantes del resto de la Secciones sucesivamente.
- Conducción de una reunión.
  - Objetivos: Saber preparar, conducir y sacar partido de una reunión de trabajo.  
Saber conducir una discusión.
  - Participantes: - Miembros de la Dirección de la Empresa
    - Ingenieros
- Responsabilidades del mando
  - Objetivos: Saber arreglar los problemas y relaciones de trabajo.  
Saber evitar las dificultades con el personal  
Mejorar las relaciones entre jefes y subordinados.
  - Participantes: - Miembros de la Dirección de la Empresa
- Simplificación del trabajo
  - Objetivos: Saber utilizar lo mejor posible los medios de que se dispone  
Saber hacer participar al personal en el esfuerzo de mejora.
  - Participantes: - Ingenieros, Facultativos y vigilantes del Servicio de Organización y Ensayos.

#### 434.- Organización

- La aplicación del método se prevé necesita la creación de un Servicio T.W.I. con dedicación completa de un ingeniero y 6 a 8 facultativos.
- Actuará como animador un ingeniero no perteneciente a la plantilla de la Empresa en las difusiones:
  - dirigidas a los Mandos Superiores
  - aquellas otras a las que asista el personal del Servicio, para formarle.
- En el resto de las difusiones actuarán como animadores ingenieros o facultativos de la Empresa.

44.- CENTROS: CAPACIDADES E INVERSIONES

Se propone la creación de dos Centros gemelos ubicados en Sama y Mieres, centros geográficos de las cuencas del Nalón y del Caudal donde se cursarán las cuatro especialidades de formación de vigilantes actuales, nuevos vigilantes, aprendices mineros y picadores, con una capacidad de alumnos análoga en cada centro

- Explicación del cuadro resumen adjunto

- Inversiones de primer establecimiento. Están incluidos:
  - construcción de edificios, 5.400 m<sup>2</sup>, sin incluir el valor de los terrenos
  - mobiliario de edificios
  - mina-imagen, una en cada centro
  - gastos de formación de monitores y redacción de planes de estudios y textos.
  - instalaciones deportivas, sin incluir el valor de los terrenos
- Las cifras están dadas para el conjunto de los dos Centros, basta dividir por dos en cada casilla para tener las cifras de cada Centro.

Cuadro resumen

Especialidades	Aprendices mineros	Vigilantes nuevos	Vigilantes actuales	Picadores	Método T.W.I.	Totales
Alumnos simultáneos en formación	800	80	48	96	-	1.024
Asistentes simultáneos a estancias interior	-	40	12	-	-	52
Asistentes simultáneos al taller escuela	400	-	-	72	-	472
Asistentes simultáneos al Centro	400	40	36	24	-	500
Número de alumnos formados/año	400	40	96	500	-	1.036
Duración de la enseñanza	2 años	2 años + 1 año de observación	5 meses + 5 meses (2h.día)	56 días laborales	-	-
Inversiones de primer establecimiento en miles de pts.	28.190	2.990	3.080	3.960	680	38.900

Alumnos formados por año

Especialidad	Año					
	1	2	3	4	5	6
Aprendices mineros	-	-	-	150	300	400
Picadores	250	500	500	500	500	500
Vigilantes actuales	-	48	96	96	96	96
Vigilantes nuevos	-	-	-	20	40	40

Reparto de las inversiones

Año	1	2	3	4	5	Total
Inversiones en 10 <sup>6</sup> pts.	12	20,4	3	2	1,5	38,9

45.- REPERCUSION SOCIAL Y AYUDAS PRECISAS DE LOS ORGANISMOS OFICIALES Y LA ORGANIZACION SINDICAL

- Uno de los problemas fundamentales para la realización de este Plan de Acción Concertada será sin duda el reclutamiento de personal de interior, ya que:
  - es un fenómeno no solamente local sino mundial el que el personal huye de los trabajos en el interior de la mina
  - los proyectos inmediatos de ampliación de otras industrias en la región crearán muchos puestos de trabajo hacia los que el personal tendrá preferencia
- Medios de lucha contra estos inconvenientes:
  - tener un nivel salarial superior al de otras industrias, lo que exige la elevación de la productividad por hombre
  - crear en el personal una conciencia de la necesidad de elevar su propio nivel de vida, canalizándola hacia la inversión de estos salarios altos de una forma más razonable, tal como:
    - Viviendas de propiedad particular
    - viviendas actuales más confortables
    - preocupación por la educación de los hijos
    - ahorro
    - aficiones culturales y deportivas, vacaciones en otras regiones, viajes, etc.



- disminuir los accidentes y riesgo de silicosis
  - mejorar las condiciones de trabajo en los tajos
  - dar posibilidades reales de promoción
- El amplio plan de formación profesional previsto:
- es un arma eficaz para la consecución de estos medios de lucha relacionados anteriormente
  - se considera indispensable abordarlo inmediatamente para la puesta en marcha de este Plan de Desarrollo
  - tiene en cuenta no sólo la formación técnica sino también la formación humana del personal (formación cívica, religiosa, física y de cultura general)
- Este esfuerzo de promoción social y técnica requiere la aportación de importantes medios económicos, de equipo y humanos, lo que desborda las posibilidades de la propia Empresa, aunque está dispuesta a colaborar en todo lo que sea razonable, para lo que ha previsto las siguientes importantes aportaciones:
- Talleres-escuela del interior para la formación de los alumnos
  - jornales de los alumnos durante los días de estancia en dichos talleres-escuela
  - personal especializado en trabajos de minería para futuros monitores
  - una inversión de primer establecimiento de 38.900.000 ptas. en los conceptos detallados en el párrafo 44.
- Sin embargo esto no es más que una base de trabajo para que se pueda tratar, con los organismos competentes de la Administración y Organización sindical la forma de llevar a efecto este plan de formación profesional, a tenor de lo dispuesto en la Orden de 30 de Marzo de 1.965 donde en su Base novena dice que la Administración adoptará con carácter primordial las medidas oportunas que se refirieran a un programa de implantación de Centros de Formación Profesional.

## 5 - PROMOCION INTEGRAL EN LA EMPRESA

Las distintas especialidades de Formación Profesional previstas pretenden:

- tener un buen sistema de capacitación del personal, que se adapte a la rápida evolución de la industria minera
- que cada puesto de trabajo sea cubierto por hombres que hayan seguido previamente cursos de capacitación para el mismo
- disminuir los accidentes que ocurren por tener personal poco formado
- dar oportunidades reales de ascenso desde cualquier escalón al superior, con posibilidad de llegar hasta los puestos directivos, teniendo en cuenta así el principio de igualdad de oportunidades.

## 6 - RECLUTAMIENTO

### 6.1 - Fuentes

En el capítulo correspondiente nº 4 se verá que existe una importante escasez de viviendas para el personal actual, lo que dificulta mucho la posibilidad de organizar, de momento el reclutamiento entre el personal casado que habite lejos de estas zonas, pues esto agravaría el problema de viviendas. Por ello se prevé organizar campañas de reclutamiento entre los vecinos de las poblaciones próximas o de las cercanías de los trayectos de las líneas de autobuses existentes. En cuanto al reclutamiento de personal en zonas alejadas deberá limitarse a solteros, dándoles plazas en la Residencias actuales.

Las futuras fuentes de reclutamiento serán pues:

- alumnos aprendices mineros, al salir de la Escuela (apartado 434).
- adultos casados o solteros de nuevo ingreso, vecinos de las zonas próximas
- adultos solteros de nuevo ingreso, procedentes de zonas alejadas.

Otro sistema de mantener los efectivos precisos es, evidentemente, disminuir el número actual de bajas voluntarias, lo que se conseguirá:

- mejorando el ambiente social
  - con los medios citados en los apartados del estudio social
- disminuyendo los trabajos manuales penosos
- aumentando la seguridad
- evitando el riesgo de silicosis
- elevando el nivel salarial

### 6.2 - Medios de propaganda

Se clasificarán de acuerdo con las fuentes anteriores:

- propaganda entre los aprendices mineros
  - antecedentes similares permiten prever que ellos y

sus familiares opondrán una resistencia a aceptar el oficio de minero por lo que quizá en el fondo muchos de ellos piensen no ir a trabajar en el interior al terminar su formación o incluso antes de terminar intenten derivar sus actividades hacia otros oficios.

Para evitar este inconveniente se propone hacer ver a los interesados y sus familiares, durante su formación, que las condiciones de trabajo en el interior han mejorado sensiblemente en los últimos años y se tiende a una mejora aún mucho mayor. Para esto se propone:

- Repartir periódicamente entre los alumnos y sus familias la revista de que se habla en el apartado 9.
- Organizar, sistemáticamente y en días festivos, visitas de los padres de los alumnos, acompañados de sus hijos, a los Centros de Formación.
  - En estas visitas hay que programar:
    - charlas-coloquio, caracterizadas por una objetividad total, para deshacer los prejuicios existentes contra la profesión, a cerca de:
      - funcionamiento de la industria hullera
      - ventajas de su personal
      - actividades de los Centros de Formación Profesional Minera
      - proyección de un film sobre la actividad profesional en interior y extraprofesional de un minero
      - recorrido de las instalaciones de los Centros, con explicaciones detalladas de las mismas.
  - Film sobre las actividades de un minero
    - objetivo: propaganda para reclutamiento de personal de interior
    - debe hacer resaltar:
      - los diferentes trabajos del minero en interior
      - mejoras actuales y futuras en la seguridad, condiciones de trabajo y prevención de silicosis.
      - nivel salarial elevado
      - ventajas sociales de la Empresa
      - posibilidades de formación y promoción.
- Propaganda ente adultos, vecinos de zonas próximas.
  - Imprescindible para atraer este personal es mantener y ampliar el radio de acción de las actuales redes de autobuses, para facilitarles el acceso desde sus domicilios a los centros de trabajo.

- Organizar campañas intensivas de propaganda de la siguiente forma:
  - Publicar anuncios, durante varios días consecutivos en la radio, prensa y cines locales, así como en carteles fijados en toda la zona, en los que se invita al público a unas proyecciones comentadas de películas acerca del trabajo en el interior de las minas de la Empresa, orientadas hacia la divulgación y reclutamiento de personal.
  - Estas proyecciones serán en días festivos, intercalándose comentarios sobre:
    - los salarios máximos, mínimos y medios
    - señalar las fechas próximas de comienzo de los cursos para personal de nuevo ingreso, de seis días de duración, con el objetivo de hacer una adaptación al trabajo del interior y dar una explicación detallada de en qué consistirá dicho curso.
    - resaltar las posibilidades de formación por medio de las formaciones aceleradas de picadores, electromecánicos y vigilantes.
- Propaganda entre adultos solteros, vecinos de zonas alejadas
  - se hará un estudio en su día de en qué zonas y meses del año existe desempleo o salarios bajos del peonaje, donde se darán, en un local apropiado, las proyecciones comentadas orientadas en la forma mencionada anteriormente. " este personal reclutado se le facilitarán medios de transporte gratuitos hasta la cuenca minera y plaza en las Residencias.
  - Sin embargo este plan de reclutamiento sólo es válido para dos o tres años, mientras no esté resuelto el problema de la vivienda para nuestro personal, lo que a la larga es imprescindible para lograr una plantilla estable.

### 6.3 - Adaptación

En las tres fuentes de reclutamiento de personal referidas, la primera nos suministra personal proveniente de los Centros de Formación Profesional directamente, y la segunda y tercera se propone que el personal siga un curso que sería una formación acelerada de ayudantes mineros. En ella varios días estarán en el exterior, aula y mina-imagen, donde se les enseñará las consignas de seguridad más importantes y los trabajos prácticos imprescindibles en su categoría. Otros días efectuarán una serie de visitas al interior con explicación de los diferentes trabajos que vean y ejecución, por su parte, de los trabajos que aprendieron en la mina-imagen, en las condiciones reales del interior.

7 - VIVIENDAS Y RESIDENCIAS

7.1 - Necesidades

Las Empresas se han venido preocupando tradicionalmente de resolver el problema de la vivienda de sus productores disponiendo en la actualidad de las que se detallan a continuación, pero son insuficientes para cubrir las necesidades del momento, según se expresa en el cuadro siguiente:

<u>Empresas</u>	<u>Viviendas actuales</u>	<u>No de productores que tienen solicitada vivienda</u>
Duro Felguera .....	1.702	802
Fábrica de Mieres .....	824	521
Hullera Española .....	520	489
Sdad. Industrial Asturiana	323	- Existen 16 vacantes
TOTALES .....	3,369	1.812

A la vista de los datos anteriormente indicados, es imprescindible afrontar con decisión este problema a base de construir 2.000 en una primera etapa, debiendo de iniciarse a la mayor brevedad, quedando de esta manera cubiertas las necesidades que estimamos se dejan sentir actualmente, teniendo en cuenta las peticiones que nos constan han formulado los interesados.

Una segunda etapa de construcción de viviendas se llevaría a cabo para el personal que resulta de la variación neta anual de las plantillas. Esto precisa ser objeto de un estudio de detalle para llegar a cifrar con exactitud las necesidades que se dejarán sentir a lo largo de sucesivos años.

De todas maneras la determinación del número de viviendas a construir, así como su localización, deberá ser objeto de un estudio más amplio que tenga en cuenta también las necesidades de las restantes empresas mineras, el estado de conservación de las actualmente ocupadas y la proximidad de las mismas a los centros de trabajo, para proceder a una consideración real y global del problema de la vivienda en las zonas mineras, único medio de llegar a una solución definitiva. Dada la cuantía de los ingresos que conseguirá el personal minero y para lograr una mayor estabilidad de plantillas, sería posible y conveniente procurar que las viviendas a construir sean adquiridas por los propios productores en un régimen adecuado de amortización.

Habrá que buscar una fórmula para que estas viviendas quedaran siempre afectas al personal minero, estableciendo las condiciones de rescate de aquél que quisiera abandonar el oficio.

7.2 - Localización

Es de capital importancia que para la construcción de

viviendas se elija una localización adecuada para lograr la estabilidad del personal nuevo y su arraigo en la Comarca de que se trata, siendo conveniente situarlas en convivencia con un núcleo de población numeroso, que facilite las relaciones con otras gentes del país ó ya afincados a él y dé además la oportunidad, por la existencia de centros de enseñanza, de cultura, deportes, buenas comunicaciones, lugares de recreo, de proporcionar una educación a sus hijos, y asimismo las naturales distracciones para los productores después de la jornada de trabajo. El construir grupos de viviendas en lugares aislados ó con pequeña población, tiende a crear una mentalidad de apartamiento nada conveniente desde los puntos de vista humanitario, social y laboral.

7.3 v Residencias

Las Empresas se han preocupado de llevar a cabo las instalaciones precisas para que el personal procedente de movimientos migratorios interiores, esté debidamente atendido en Residencias preparadas al efecto hasta que quede definitivamente instalado con su familia, si así lo desea, ó se le presenta ocasión de hacerlo. En la actualidad están cubiertas las necesidades, según se demuestra en el cuadro siguiente:

Empresa	NO de Residencias	Capacidad total	P L A Z A S	
			Ccupadas	Vacantes
Duro Felguera .....	4	333	234	99
Fábrica de Mieres ...	2	120	64	56
Sdad.Hullera Española	2	194	61	133
Sdad.Industrial Ast..	1	60	10	50
TOTALES .....	9	707	369	338
*****				

En cuanto a las necesidades futuras no se pueden cifrar de momento, ya que ello está en relacion al movimiento migratorio que se produzca.

8 - TRANSPORTE DE PERSONAL

Una de las principales medidas para que el personal que teniendo fijado su domicilio distante de los centros de trabajo pueda trasladarse cómodamente a los mismos, es el de proporcionarles los medios de locomoción convenientes que les permita ir al trabajo y retornar del mismo con el menor desembolso posible.

Con este fin las empresas que figuran en este Plan, tienen ya establecido este sistema de transporte con la contratación de Autobuses que, en algunos casos, son sufragados los gastos en su totalidad por las propias empresas y, en otros casos, parte la satisfacen los usuarios y parte las empresas.

Sería de suma importancia conseguir que las Empresas de las líneas regulares de viajeros, tanto del fc. como de carretera, establezcan horarios coincidentes con los de trabajo y se conceda asimismo billetes de trabajo aplicando una tarifa reducida.

## 9 - MEDIOS DE INFORMACION

### 9.1 - Antecedentes

En los últimos años se han llevado a la práctica en estas Empresas una importante labor en orden al perfeccionamiento técnico, mejora de condiciones de trabajo, prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo esta labor no es suficientemente estimada por cada productor por el simple hecho de que no la conoce, no está suficientemente informado. Conoce bien las mejoras que le conciernen a él personalmente y a su puesto de trabajo, pero no tiene una visión de conjunto. Mejoraría notablemente el clima social al darle esta visión de conjunto, pues así cada trabajador estimaría estas mejoras que al fin y al cabo van siempre en su beneficio.

### 9.2 - Propuesta

Se propone para mejorar la información de personal publicar una revista periódicamente, que se reparta gratuitamente entre todos los productores, con las siguientes características:

- Formato y presentación atractivos, con poco texto y gran número de fotografías y croquis sobre las actividades profesionales y extraprofesionales de la Empresa.
- Reportajes periódicos de divulgación de las actividades de los diversos Grupos y Servicios, ilustrados profusamente con fotografías de interior y exterior en las que se vean claramente las instalaciones y el personal que trabaja en ellas, con sus nombres al pie.
- Artículos dedicados a resaltar el esfuerzo que se realiza para mejorar las condiciones de trabajo en los tajos.
- Espacios en cada revista, dedicados respectivamente a: actividades de la formación profesional minera, tanto en los Centros como en las prácticas en interior, resaltando las posibilidades de promoción profesional y cultural de jóvenes y adultos; obras sociales; campañas de prevención de accidentes y silicosis; temas técnicos, expuestos como divulgación.

## 10 - MEJORA DE JUBILACIONES

Con independencia de las mejoras, que en este sentido puedan obtenerse como consecuencia de las modificaciones legales - y sobre todo si éstas se demoran o resultan insuficientes - se estudiará y propondrá a la Caja de Jubilaciones alguna fórmula especial, que una vez aprobada por el personal y a base de alguna cuota complementaria de las que le son exigidas oficialmente, tendría por objeto mejorar las pensiones satisfechas por la citada Mutualidad con el fin de aproximar lo más posible los haberes pasivos a los que se perciben en situación activa.

## 11 - ECONOMATOS

Es propósito de la futura Sociedad conseguir con la colaboración y ayuda estatal necesaria, una activa participación del personal en los Economatos para lo cual será preciso elegir una fórmula adecuada. Para facilitar tal objetivo "Hulleras y Energía del Norte S.A." estaría dispuesta a colaborar contribuyendo con una cantidad igual a la que actualmente soportan las empresas que se fusionan en concepto de déficit o costo de funcionamiento de dichos Economatos.

La realización de tal propuesta permitirá que la futura Sociedad dedique mayor atención a los restantes problemas y aspectos que plantea su funcionamiento, eliminando por otra parte un motivo de posibles discrepancias con el personal, el cual está en perfecta situación de dirigir y administrar unos servicios que se mantienen para su exclusivo beneficio.

## 12 - PROMOCION CULTURAL

"Hulleras y Energía del Norte S.A." seguirá en la misma línea que actualmente mantienen las cuatro Empresas que la integran, respecto al problema de la promoción cultural, tanto de sus productores como los familiares de éstos.

En favor de los productores la Entidad concertante se propone estimular y promover toda clase de actividades de orden cultural y deportivas, a través de los Grupos de Empresa de Educación y Descanso, que se constituyan.

En favor de los familiares se perseguirá la constitución de Patronatos con el Estado y Municipios, que permitan una mayor eficiencia en la labor docente que actualmente viene desarrollándose en los Centros de Primera Enseñanza existentes.

Del mismo modo, completando esta labor y la realizada en las Escuelas de Aprendices, de iniciación profesional, se concederán becas para Enseñanza Media, Maestría y Escuelas Técnicas de grado medio, y superior, a las que podrán optar tanto los productores como sus hijos.

## 13 - SEGURIDAD E HIGIENE

### 13.1 Acción Preventiva

#### 13.1.1. - Prevención de Accidentes

A la seguridad en el trabajo en las explotaciones mineras hay que darle la importancia que realmente tiene, tanto bajo el aspecto económico, como desde el



punto de vista moral y humano. Precisamente por ue el índice de peligrosidad del trabajo en la mina de carbón es el más alto, es por lo que hay que prestarle máxima atención.

No hay que olvidar que es un excelente medio de mejorar las relaciones humanas, se demuestra que la Empresa está bien organizada y una forma irrefragable de contrarrestar el arraigado temor al trabajo en el interior de la mina.

La prevención del accidente se debe llevar tan lejos como sea posible sin escatimar gastos. La prevención siempre paga con creces.

Es forzoso tomar constantemente medidas preventivas eliminando condiciones peligrosas, saneando los tajos, mejorando el ambiente, vigilando de cerca las labores, enseñando e informando de un modo permanente al personal y manteniendo con el mismo un contacto continuo, captando y llevando la preocupación hacia el campo de la seguridad. Si esto no se consigue, la labor de prevención no será efectiva. En una palabra, hay que transformar al productor en sujeto activo de la prevención.

Para llevar esta tarea adelante se precisa la creación de un Servicio de Seguridad dirigido por un Ingeniero Jefe, que reúna condiciones para ello y conozca a fondo la misma, al mando de un Ingeniero Ayudante, un Facultativo Jefe de Seguridad en cada Sector, así como Vigilantes y Tomadores de Muestras de polvo, en la proporción conveniente.

El Servicio de Seguridad trabajará en contacto continuo con el Servicio Médico de la Empresa.

#### 13.1.2. - Medicina de Empresa

Por los médicos y sus auxiliares se continuarán realizando los reconocimientos periódicos sociales a aquellos productores que están más expuestos al polvo y otros riesgos. Igualmente se seguirán efectuando los reconocimientos por radioscopia y radiografía al personal, según establecen las normas legales de funcionamiento de los Médicos de Empresa.

Además se llevará a cabo una amplia labor asesora y orientadora tanto respecto a los productores como a sus familiares.

#### 13.1.3.- Enfermedades Profesionales

Se continuarán los esfuerzos en la lucha técnica contra los polvos nocivos de sílice entre los cuales se ha previsto la generalización de los métodos de perforación con agua, e inyección de agua a presión en el masizo de carbón. Tales medidas supondrán el medio más eficaz para mantener los índices de peligrosidad en los niveles más bajos posibles.

## 13.2 Acción Correctiva

### 13.2.1. - Servicios Sanitarios

El mantenimiento de los centros sanitarios que están actualmente en funcionamiento y perfectamente dotados garantiza la a equia atención a los productores accidentados.

### 13.2.2. - Brigadas de Salvamento

"Hulleros y Energía del Norte S.A." junto con las principales Empresas mineras de las Cuencas del Caudal y Nalón, seguirán manteniendo las Brigadas actualmente existentes que intervienen activamente en los casos de hundimiento, explosiones, incendios, etc., y en general en cuanto accidentes de importancia ocurren en las minas.

### 13.2.3. - Centros de rehabilitación

Para la importante labor de rehabilitación del personal accidentado, la futura Sociedad utilizará los servicios de la Mancomunidad del Sanatorio Alaro, de la que son propietarias las Empresas que se integran, plenamente dotado para realizar tratamientos de recuperación funcional, con las técnicas más avanzadas.