

Lámpara



Montepío

En el Fondo, conviene asegurar el Futuro...



...consiguiendo una
Pensión con grandes
Fondos

Un Plan para disfrutar
de la jubilación...



Ahorrar significa invertir en uno mismo

Plan de Pensiones Montepío

Revierte directamente en el titular
Con una rentabilidad fiscal superior
Un patrimonio de 3.000 millones de ptas

con la garantía de



CAJA DE ASTURIAS



PÁG. 4
Nueva Junta Directiva.

PÁG. 6
Prevención de riesgos, ¿qué dice la ley?

PÁG. 8
Entrevista: Amador Barbado
Jefe del Departamento de Formación de Hunosa.

PÁG. 10
Proyecto 2500 horizontes.

PÁG. 11
Cuestión de solidaridad.

PÁG. 13
El sistema preventivo de Hunosa.

PÁG. 15
Viejos leones mineros.

PÁG. 16
Los prejubilados y el I.R.P.F.

PÁG. 18
Salud y ocio.
El Montepío, en vanguardia.

PÁG. 19
Cuenta de resultados del Montepío.

PÁG. 21
Recuperar el pozo San Luis.

PÁG. 23
Encuentros anuales de las Juntas Locales.

PÁG. 24
El Sexto Sentido.

EDITA:
Asociación Profesional de Vigilantes y
Similares de Asturias

REDACCIÓN:
Mercedes Mateos Martínez

COORDINACIÓN:
MK Iniciativas de Marketing, S.L.
Martínez Marina 3 1º B 33009 Oviedo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
MK Iniciativas de Marketing, S.L.

PORTADA:
Detalle del mural del Pozo Sotón

FOTOGRAFÍAS:
Amador Fernández
Archivo Histórico de Hunosa

RINCON ASTURIANO

EL LLAR



Premio Nacional al mérito hostelero 1997



Saboree el pote, la fabada, el chuletón
y los excelentes pescados del Cantábrico a la brasa
(Elaborado con los métodos de antaño, fuego sobre piedra)



4 Salas-comedores privados

3 Comedores de carta

6 Salas para celebrar bodas y banquetes

Hotel-Restaurante La Campana · Lugar de encuentro

Druvia - Teléfono 985 26 58 36

E D I T O R I A L

La Asociación Profesional de Vigilantes y Similares de Minas de Carbón de Asturias ha iniciado este año una nueva e importante etapa. Es evidente que la realidad sociolaboral a la que diariamente nos enfrentamos está en continuo cambio, y es nuestro principal deber como asociación que representa a un buen número de profesionales mineros acertar a adaptarnos a los nuevos tiempos sin perder el buen hacer que hemos heredado de una larga historia en defensa de los intereses de los vigilantes de minas. Y esta reflexión surge al hilo de la irrefrenable caída de la actividad minera en Asturias y del consiguiente aumento de las prejubilaciones entre nuestros asociados. Prueba de ello es que en los últimos años la propia Junta Directiva ha visto cómo se iban prejubilando parte de sus miembros más representativos obligando a una renovación inevitable que no deja de dar cierta sensación de provisionalidad a la que no estábamos acostumbrados pues hace años el presidente de la Asociación permanecía en el cargo durante mucho tiempo.

En este sentido, y como importante cambio a la tónica de los últimos dos años, la Junta Directiva actual –elegida el 13 de mayo de 2000 en asamblea general- se presenta como un grupo relativamente joven al que aún le queda bastante tiempo de actividad laboral y que, gracias a esta circunstancia, aportará una estabilidad que consideramos útil para los intereses de nuestra asociación. La juventud de la Junta Directiva no es sinónimo, sin embargo, de inexperiencia; muy al contrario, es una Junta que apuesta por la continuidad y que se compromete a seguir esforzándose para solucionar los problemas de los vigilantes en estos tiempos en los que la disminución de la afiliación nos preocupa a todos.

Con la confianza de nuestros asociados, sabremos enfrentarnos a los nuevos tiempos.





Nueva Junta Directiva



La última asamblea general de la Asociación de Vigilantes de Minas contó con la asistencia de numeroso público.

La Asociación Profesional de vigilantes y similares de minas de carbón de Asturias eligió el pasado 13 de mayo en Asamblea General a las personas que habrán de representar a los vigilantes de minas en los próximos años.

La prejubilación en junio del hasta entonces presidente, Vicente Presa Arbolea, y del tesorero, José Ordorica Sánchez, en marzo, obligaba a la renovación de cargos en la Junta Directiva.

La Asamblea General tuvo lugar, como viene siendo ya tradicional, en el llagar Fanjul de Tiñana, donde se reunieron más de quinientos asociados. En esta ocasión fue necesario instalar una carpa que permitiera albergar cómodamente al gran número de asistentes. Este año, el acto contó con la

presencia como invitados del presidente y vicepresidente del Montepío y Mutualidad de la Minería Asturiana, Ricardo López Estébanez y Ricardo González Argüelles. A petición de la Junta directiva de la Asociación de Vigilantes, los máximos representantes del Montepío consintieron amablemente a dar una charla informativa en relación con las novedades del fondo de pensiones tras los últimos cambios legislativos. En la Asamblea General salieron finalmente elegidos Fernando García Noval, del pozo Samuño, como presidente, Vicente Cueto Díaz, de Pumarabule, como tesorero, y Luis Alberto Álvarez Fernández, de Nicolasa, como nuevo vicepresidente segundo. Los tres ocupaban cargos en la anterior Junta Directiva.

Asimismo, se incorporaron por primera vez a la Directiva, Adolfo González García, de Sotón, Maximino Peláez González, de María Luisa, y Andrés Sánchez Vázquez, de Monsacro, todos ellos como nuevos vocales de la Junta.

De este modo, la Junta Directiva quedó constituida como sigue:

-Presidente:

Fernando García Noval

-Vicepresidente 1º:

Eloy Álvarez Otero

-Vicepresidente 2º:

Luis Alberto Álvarez Fernández

-Secretario:

Laureano Castañón Castañón



-Vicesecretario:

Alfonso Orviz Fernández

-Tesorero:

Vicente Cueto Díaz

-Vocales:

Adolfo González García

Maximino Peláez González

Andrés Sánchez Vázquez



Los miembros de la Junta Directiva posan tras ser elegidos el pasado trece de mayo.

La Asamblea General de la Asociación Profesional de Vigilantes y Similares de Minas de Asturias se desarrolló como todos los años en un ambiente

de camaradería en el que la nueva junta reafirmó su compromiso con los intereses de todos los vigilantes de minas de Asturias. La mayor preocu-

pación de la nueva junta es saber adaptarse a la nueva realidad social de las prejubilaciones y de la crisis de la minería asturiana.



Si quiere mejorar su empresa, elija la mejor herramienta

Muchas empresas asturianas de los sectores agroalimentario, metalmecánico y de la madera ya lo han conseguido mediante su participación en el Proyecto Valles.

Un Proyecto, enmarcado dentro de la Iniciativa Comunitaria ADAPT, que ya ha visto cumplido su objetivo de mejorar y consolidar el tejido empresarial de la cuenca central asturiana.

Y ello, gracias al trabajo de un equipo técnico multidisciplinar encargado de analizar y diagnosticar las necesidades de cada una de estas empresas, y de asesorarles en consecuencia, en materia de recursos humanos y tecnológicos, en cuestiones de organización, calidad y estrategia, y en el ámbito de la dirección empresarial.

Un Proyecto que ha sido distinguido como Modelo de Buenas Prácticas, y que representa un paso más en la consolidación de Fucomi como referente inexcusable en el progreso de las Cuencas Mineras.



**Proyecto
Valles**

Análisis y diagnóstico de las necesidades de las empresas, recursos humanos y tecnológicos; organización, calidad, estrategia y dirección empresarial, asesoramiento...



Tu mejor herramienta de trabajo

Tel. 985 42 00 25



PREVENCIÓN DE RIESGOS, ¿QUÉ DICE LA LEY?



La protección del trabajador frente a los riesgos laborales es una obligación de la empresa.

La ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales ha puesto término a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales y ha venido a actualizar regulaciones ya desfasadas y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Esta ley establece un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo dentro de una política dirigida a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo elevando el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, según los princi-

pios de eficacia, coordinación y participación. El propósito final de esta ley es fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en la que se involucre la sociedad en su conjunto. La protección del trabajador frente a los riesgos laborales es una obligación para la empresa, que ha de incluir necesariamente en su proyecto empresarial la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica. La empresa es la que debe informar y formar a los trabajadores para que conozcan el alcance real de los riesgos derivados de su

trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos.

El capítulo III de la ley regula las actuaciones que hay que desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente y los derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores. Entre las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención pueden señalarse la de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional; usar adecuadamente las máquinas, herramientas o sustancias peligrosas; utilizar correctamente los medios y equipos de pro-



tección; no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de su lugar de trabajo; informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, y cooperar con el empresario en la prevención de riesgos laborales.

El capítulo IV se centra en la obligatoriedad de constituir un Servicio de Prevención —o recurrir a un servicio de prevención ajeno a la empresa— que estructure las actividades de prevención. El capítulo V regula los derechos de

consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo.

La ley atribuye a los denominados delegados de prevención —elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación— el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud será el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario, buscando así una participación equilibrada en temas de preven-

ción de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El capítulo VI habla de las obligaciones que afectan a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo a la hora de comercializar sus productos con el mayor nivel de seguridad. Finalmente, el capítulo VII regula las responsabilidades y sanciones que deben garantizar el cumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.



No lo podemos evitar, todo aquello que hacemos marca la diferencia. Y más ahora que a la sección de serigrafía textil hemos incorporado nuevas máquinas con las que aumentaremos nuestra producción y oferta.

En concreto, hemos creado una división dedicada exclusivamente al reclamo publicitario pudiendo así imprimir sobre casi la totalidad de soportes existentes en el mercado; desde bolígrafos o agendas, pasando por mecheros, llaveros, etc.

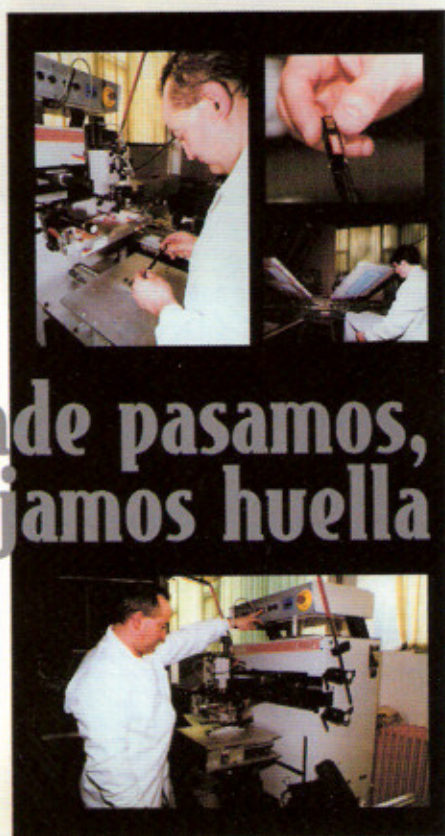
Entidades y particulares que hasta ahora realizaban con nosotros sus mensajes sobre textil no tendrán que moverse entre dos o tres proveedores más para resolver sus demandas, ahorrándose así tiempo y dinero.

FUNDACION LABORAL DE MINUSVALIDOS

FUSBA

SANTA BARBARA

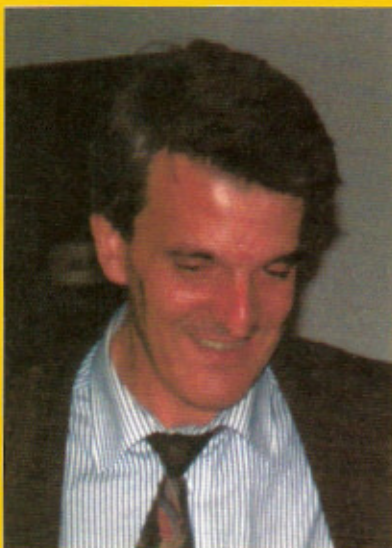
Domicilio Social: Rvda. de Galicia 44 • 33005 Oviedo • Tfnos. 985 42 06 59, 985 73 40 45 - Fax. 985 42 20 98



Por donde pasamos,
dejamos huella



ENTREVISTA



Amador Barbado

Director del Departamento de Formación de Hunosa

“La formación en Hunosa es un referente para otras empresas.”

está en la adaptación a la idea del cambio. La minería está viviendo una situación complicada y adaptar la formación a modelos empresariales distintos a los que existían hace treinta o veinte años es la más complicado más incluso que la adaptación a nuevas tecnologías que al final no es tan difícil.

¿Cuál es a grandes rasgos la política de formación de Hunosa?

La política de formación de Hunosa se explica aludiendo al sistema de calidad que tenemos en el departamento. Es muy sencillo. La política de calidad está orientada a contribuir a la estrategia de la empresa facilitando mantenimiento del empleo y su adaptación de la empresa y de sus trabajadores a entornos de trabajo más complejos y certificados. Pasamos de un modelo de formación que estaba vinculado a entornos de trabajo estables y sin ningún contratiempo a definir modelos de formación que tienen que responder a situaciones cambiantes y distintas de las que había hace diez o quince años. Una política de formación de empresa ha de estar necesariamente vinculada a los objetivos de esa empresa y a su contexto.

¿Cuál es la mayor dificultad que se encuentra su departamento a la hora de desarrollar sus programas?

El mayor problema que existe

¿Cuánto gasta Hunosa en la formación de sus trabajadores?

En 1999 el gasto de formación en Hunosa superó los mil millones de pesetas. El volumen de recursos de todo tipo que emplea Hunosa en formación es seguramente de los mayores que hay en el ámbito empresarial español y no solo en el campo de la minería.

¿Cree que es buena la imagen que se tiene de la formación en Hunosa?

El departamento de formación de Hunosa tiene probablemente mejor imagen fuera de que dentro. Quizá porque hemos sabido vender nuestra imagen pero también porque nosotros tenemos un modelo de empresa muy tradicional, muy de hace cien años, ni mejor ni peor quizá el adecuado a nuestro tipo de producción, pero claro esa estructura útil para unas cosas no es sin embargo adecuada para modelos de formación que estamos poniendo en marcha. Si tienes un modelo diseñado para perdurar por siglos y un modelo de formación que busca la adaptación al cambio, se

produce una incongruencia. Eso es lo que explica la imagen que a veces podemos dar. De todas formas la medición de la calidad de la formación en una empresa es difícil y no puede compararse con la formación reglada como se hace frecuentemente. Es muy distinto. En una empresa hay que demostrar que la formación contribuye a cumplir objetivos y resolver problemas de organización, cambios de categorías, producción y nuevas funciones. Por ejemplo un proceso de formación de un vigilante no puede ser igual hoy que en 1970 ni siquiera que en 1980 ni 1990.

¿En qué consiste la formación de un vigilante de Hunosa?

El proceso de formación de un vigilante consta hoy de menos horas, unas 300 horas. Antaño había casi una carrera de vigilantes, de hecho las instalaciones que nosotros ocupamos actualmente en Sama fue antigua escuela de vigilantes. Pero lógicamente hay que tener en cuenta hoy la evolución cultural de la gente. No necesita el mismo grado de formación una persona que acceda a la categoría de vigilante ahora que el que necesitaba hace treinta años por razones obvias. Por eso el proceso hoy está estructurado en varios módulos en los que se hace mucho énfasis en aspectos de seguridad y prevención de riesgos laborales —podemos decir que un vigilante formado en Hunosa es un prevencionista de nivel básico y en el que se incorporan cosas que serían muy novedosas



ENTREVISTA

para los antiguos vigilantes como aplicaciones de calidad en la minería. Son procesos de formación adaptados a la nueva realidad porque la función del vigilante no es ahora la misma que hace ni siquiera veinte años porque sin que el nivel cultural de la gente que se incorpora ahora sea especialmente bueno, lo evidente es que es mucho mejor que el de hace unos años.

¿Cuáles son los principales programas formativos que imparte el departamento que usted dirige?

El plan de formación de Hunosa está estructurado en proyectos compuestos a su vez por programas orientados a un objetivo general de ese proyecto. Por ejemplo, hay un proyecto de prevención de riesgos laborales con la idea de mejorar la cualificación de los trabajadores en esa materia. Ese proyecto está compuesto de diversas actuaciones como cursos de socorrismo, vocales de seguridad, prevencionistas de nivel básico e intermedio, ect. El proyecto de mantenimiento incluye cursos de electricidad y mecánica. El proyecto de explotación consta de programas certificados de arranque, de preparación, de maquinistas de tracción. Después está el Proyecto 2500 horizontes que quizá sea el que mejor ejemplifique nuestra política de formación porque va orientado específicamente a la cualificación de los trabajadores más jóvenes que son los que a lo largo del tiempo van a tener que soportar esa situación de cambio, los que tendrán que ir asumiendo nuevas funciones por la política de prejubilaciones, con un nivel de exigencia y de cualificación superior al que había hasta entonces. Otro proyecto es el relacionado con el medio ambiente con un curso que se denomina experto universitario en evaluación

de impacto ambiental que tiene una titulación propia de la universidad de Oviedo y que solo se imparte aquí de manera que los técnicos que reciben esa formación universitaria. Hay otro proyecto relacionado con la gestión y la administración que es donde se incluye la formación de los vigilantes porque entendemos que como mando debe ser un buen gestor de recursos humanos. Además tenemos programas de apoyo como los cursos de informática, inglés y formador de formadores.

¿Cuántas personas trabajan en Formación?

Somos 26 personas dedicadas a temas de formación y contamos también con el apoyo de otras posiciones de la empresa como la dirección de Seguridad, la de Producción, Servicios Médicos, ect. La mayor parte de la formación se da aquí en Sama pero también se dan en los centros de trabajo. Además editamos manuales para los programas organizados por el departamento de Formación. Precisamente ahora estamos actualizando contenidos.

¿Es por tanto alto el nivel de la formación de Hunosa?

En la industria extractiva española el nivel de formación en Hunosa resulta casi un referente para el resto de las empresas porque pocas cuentan con nuestros recursos y nuestra estructura estable dedicada a temas de formación, y también porque en Hunosa siempre se concedió tradicionalmente mucha importancia a la formación.

¿Cómo se viene financiando la formación en Hunosa?

Hasta 1999 la formación en la empresa estaba cofinanciada con recursos externos, principalmente del Fondo Social Europeo. A partir

del año 2000 estamos en una situación de incertidumbre porque esos marcos de financiación ya no existen por lo tanto todos los recursos que se destinan a partir de ahora en Hunosa a la formación probablemente procedan de la propia empresa.

¿Participan los trabajadores de las subcontratas en los programas que desarrolla su departamento?

Los trabajadores de las subcontratas van a entrar en un proceso de formación financiado por el Principado de Asturias dirigido a la pequeña minería privada en el que entran las subcontratas. Un ejemplo de la imagen de la formación en Hunosa es que el Principado sacó un concurso público para este programa de formación y nuestro departamento fue el adjudicatario. En este año estamos empezando a salir al exterior a dar formación. Por ejemplo en junio estuvimos dando un curso para Incasur, en Córdoba, una empresa del grupo Endesa. Ahora estamos en un proceso de formación en la minería de El Bierzo, estuvimos también en Cangas de Narcea, dimos cursos para el INEM y hay previsión de impartir formación en Cataluña. Todo esto denota nuestra capacidad y nos sirve de autoconfianza porque podemos competir.

¿Cuáles son en este momento los proyectos de futuro para la formación en Hunosa?

Hemos vivido un programa de renovación muy grande desde 1995 que cristalizó en 1999 con la obtención de la certificación de calidad que nos ha situado en un punto que nos permite ofertar fuera de aquí todos nuestros conocimientos. Somos de los pocos departamentos de empresas europeas que están certificados —con-



ENTREVISTA

cretamente conforme a la norma de calidad ISO 9001- cuando no lo está la empresa matriz. Somos de las pocas entidades de formación continua certificadas

con esa norma que certifica labores de diseño formativo. El propio presidente de Hunosa señaló en alguna ocasión que una de las actividades de posible di-

versificación de la empresa pasa por trasladar al exterior la experiencia de Hunosa en materia de formación y lo estamos demostrando.

Proyecto 2500 HORIZONTES

El proyecto 2500 horizontes es una iniciativa puesta en marcha en 1995 por Hunosa y que pretende formar a sus trabajadores más jóvenes con el fin de reforzar su cualificación y facilitar su adaptación a las nuevas tecnologías y a los métodos de trabajo que están presentes en la Unidades de Producción. Es un proyecto que tiene similitud con acciones parecidas desarrolladas por empresas como Charbonnages de Francia y RAG Bildung de Alemania.

El proyecto va destinado a trabajadores de Hunosa menores de 36 años que quieran mejorar su formación y sus

expectativas profesionales, y que además estén dispuestos a ser protagonistas activos de su propio plan de desarrollo. En general, los cursos de formación pueden desarrollarse bajo dos modalidades: durante la jornada laboral, para aquellas acciones de formación que se relacionen con la tarea habitual del trabajador, y fuera de la jornada, para aquellas demandas formativas que en principio no estén relacionadas con la tarea habitual.

La formación a la que pueden acceder estos trabajadores se desarrolla bajo modelos de itinerarios de formación que se prolongan a lo largo

de varios años. La formación que les ofrece Hunosa está ligada a actividades propias de la empresa y para ello se han definido seis modelos de itinerarios en los que se engloban las siguientes acciones formativas: minero de arranque, minero de preparaciones, electromecánico minero, controlador ambiental, prevencionista y administrador/gestor.

La idea es que cuando cada trabajador finalice su propio itinerario cuente con una o varias certificaciones reconocidas y homologadas por un organismo externo a la propia empresa.



*Luis José de Ávila
Jefe del Gabinete de
Comunicación de Hunosa.*

CUESTIÓN DE SOLIDARIDAD

Ya estamos en el 2000 y Asturias busca con ahínco, aunque a veces sin suerte, salir de la cola del tren de las autonomías. Nuestra cada vez menor dependencia de Madrid hace que debamos ser imaginativos y competitivos para que nuestra industria genere riqueza y empleo y para que aquí acudan nuevas inversiones.

Estamos por encima de la media nacional en cuanto a tasa de paro, con porcentajes muy importantes en cuanto a la necesidad de encontrar el primer empleo con especial incidencia en las comarcas mineras y en Gijón; somos la región de menor natalidad y con la población más envejecida de la Unión Europea y la tendencia de nuestra renta, basada hoy en especial en las pre jubilaciones y en los jubilados (más de 25.000 millones vienen cada mes desde Pajares hacia el interior aportados por el Estado por ese concepto: el pasivo en sus diversas facetas), va a la baja ya que, es ley de vida, termina dispersándose puesto que, por un lado, hay pre jubilados que por razones de salud o de origen se van para otras tierras y por otro lado terminan falleciendo y, por tanto, en ambos casos, perdiendo As-

turias el teórico efecto positivo de ese tipo de rentas.

La cuestión de Asturias está, a mi juicio, en tres puntos a desarrollar. Un fuerte y definitivo empujón a las infraestructuras por parte de la Administración central y también por parte de la Administración autonómica - en ello estamos-; la captación de grupos inversionistas y un especial esfuerzo en la formación profesional de nuestros jóvenes puesto que de siempre el capital humano de Asturias ha sido clave para superar las épocas difíciles como es la que nos encontramos.

Lo de las infraestructuras parece ahora que va en serio. Si los asturianos perdemos la oportunidad que representa tener a un asturiano como ministro de Fomento, jamás nos lo podremos perdonar. En cuanto a lo de las inversiones es de esperar que continúen fluyendo. A la excelente privatización de la antigua ENSIDESA, hoy Aceralia, hay que añadir empresas emblemáticas de Asturias por las que está apostando, y muy fuerte, el capital foráneo, caso de HIASA, ESMENA, CAPRISA; Banco Herrero, Banco de Asturias, Asturiana de Zinc, etc.

a lo que hay que añadir las que han creado sus propias factorías aquí como la Thyssen, Du Pont o Rio Gold Mines, por citar.

Lo de la formación profesional es otro cantar. La primera industria de Asturias, que es la Universidad de Oviedo, comienza a realizar esfuerzos por integrarse en la sociedad en un intento, precisamente, de huir de esa vieja estampación de laboratorio para fabricar títulos en muchos casos sin orientación del alumno y sin salida profesional para el mismo. Nos lamentamos, ciertamente, de la pérdida hace ya años de aquellas magníficas escuelas de aprendices como fue el caso de la de la Fábrica de Armas, de la de Duro Felguera o de la de ENSIDESA, etc.

Ahora parece que volvemos al origen y en todos los frentes - Administración, patronal, sindicatos- se están acometiendo importantes esfuerzos en materia de formación. Ahí está, por ejemplo, FUCOMI, bajo la acertada dirección de Jorge Suárez, que sin ser la solución definitiva al paro juvenil en las comarcas mineras contribuye, sin duda alguna, a combatirlo a la vez que forma a los chavales en oficios cuya demanda crece



El Principado se enfrenta con el nacimiento del nuevo siglo - milenio a emprender nuevos caminos para impulsar su tejido socioeconómico.

cada día. Lo mismo podemos decir, aunque al final sea un parche, pero bienvenidos sean muchos parches en este terreno, del plan de empleo local que fue el primer logro de Vicente Alvarez Areces como presi-

dente del Principado, involucrando en esta iniciativa a los sindicatos más representativos, UGT y CC.OO, así como a la principal patronal, la Federación Asturiana de Empresarios (FA-DE).

Lo importante, en definitiva, es que todas las fuerzas representativas de Asturias aúnen esfuerzos y remen en la misma dirección. Hay que aprovechar las sinergias positivas que supone, coincidiendo con los nuevos siglo/milenio, el cambio estructural tras la irremisible decadencia de los sectores minero y siderúrgico, antes auténticos monocultivos de nuestro tejido industrial.

De ahí esa sensación que a veces nos embarga de que estamos perdiendo fuerzas y tiempo en batallitas internas, unas veces -las más- de tipo político, otras sindical o empresarial, que a nada conducen y que desde luego no contribuyen a solucionar el futuro de nuestros jóvenes.

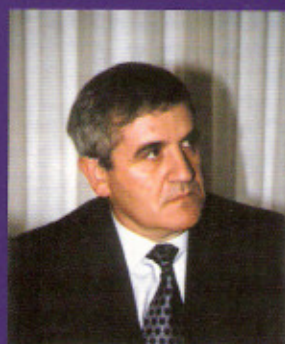
Que la sensatez, unida a la generosidad, -en definitiva, la solidaridad- impere en nuestras acciones.

Asturias se lo merece.

Profundamente Asturianos



H **hunosa**



EL SISTEMA PREVENTIVO DE HUNOSA

*Maximino González Santana
Jefe del Departamento de Seguridad de Hunosa*

En fechas recientes se ha comunicado a los representantes de los trabajadores de los trabajadores en el Comité Central de Seguridad que HUNOSA va a realizar una auditoría de su Servicio de Prevención. Si bien es verdad que no resultaba necesario ya que la organización preventiva fue comunicada y aprobada por la Autoridad Laboral competente en Diciembre de 1997 sin ninguna objeción, también es verdad que una empresa como HUNOSA, la mayor empresa minera de este país, con clara vocación de líder en el campo de la prevención, necesita de una auditoría que confirme la eficacia del Sistema de Prevención de Riesgos implantado en la empresa.

Se ha encargado la auditoría a la empresa ASA S.L. que dispone de autorización para desarrollar este tipo de trabajos en todo el territorio nacional. Los auditores realizarán las entrevistas, que se estimen ne-

cesarias, en los distintos niveles organizativos de la empresa para el buen fin de la auditoría.

Visitarán las instalaciones del Grupo Aller, Pozo Montsacro y Pozo M^a Luisa, seleccionados con el criterio de visitar al menos un sistema representativo de cada método de explotación existente.

Se comprobará que la política general de la empresa en materia preventiva llega a todos los rincones de la organización. El objetivo principal de esta política es como todos conocemos la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la mejora de las condiciones de trabajo de los mineros.

Para la consecución de estos objetivos se ha desarrollado una organización preventiva de acuerdo con las exigencias del RD 1389/97 que no es muy distinta a la que ya existía y que fue implantada si-

guiendo los principios de la antigua normativa, es decir: Estatuto del Minero y RGNBSM. De una forma simplificada se puede establecer, en cada centro de trabajo, el siguiente esquema preventivo:

- Dirección Facultativa
- Servicio de Prevención
- Servicios Técnico
- Vigilancia de los lugares de trabajo
- Órganos de representación de los trabajadores en materia preventiva.

La Dirección Facultativa es la responsable del cumplimiento de toda la normativa vigente en materia preventiva y dispone de un número suficiente de técnicos para cubrir las necesidades organizativas con la capacitación necesaria que exige la ley. Igualmente existe una vigilancia en cada uno de los puestos de trabajo por parte de personal cualificado que se encargará de la evaluación de los riesgos y de la aplicación de las medidas correctoras necesarias.



El Servicio de Prevención de cada centro dispone al menos de dos de las especialidades de las que exige el RD 39/97 de los Servicios de Prevención: la de Medicina y la especialidad de Seguridad en el trabajo. En estos servicios existe personal suficiente, con la capacitación y cualificación necesaria prevista por el Reglamento, para el desarrollo de las funciones preventivas encomendadas.

Igualmente habría que hablar de otro de los pilares sobre los que se asienta nuestra organización preventiva: los órganos de representación de los trabajadores. El DMS y el Comité de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo ejercen la función preventiva con carácter exclusivo. Los trabajadores hacen propuestas de seguridad bien directamente a sus mandos directos o a través de sus representantes en los órganos directos citados con anterioridad. En la medida en que tengan la formación e información necesaria podrán participar activamente en la reducción de los accidentes de trabajo y en la mejora de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen como vemos una serie de derechos que vienen perfectamente regulados en la normativa vigente pero también tienen unos deberes:

En primer lugar corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el puesto de trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Deberán usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su actividad, los equipos de protección y los dispositivos de seguridad. Asimismo, deberán de informar de inmediato acerca de cualquier situación, que a su juicio, entrañe un riesgo para su seguridad y salud. Toda estructura preventiva al nivel del centro de trabajo está asesorada y apoyada técnicamente por unos servicios centrales con unas funciones de seguridad mas o menos importantes (dirección de seguridad, servicios médicos, subdirección de aprovisionamiento, etc.).

También existe un órgano del cual emana la política general de la empresa en materia de preventiva, el llamado Comité de Dirección de Seguridad y Salud, que está formado por representantes de las distintas posiciones organizativas de la empresa.

Los únicos parámetros que permiten medir la eficacia de

esta organización preventiva son los índices de accidentalidad de la empresa, y los resultados nos dicen que estamos en el buen camino y que la tendencia a la disminución de los accidentes de trabajo es una realidad que se viene manteniendo a lo largo de estos últimos años. Esperamos que los resultados de esta auditoría confirmen esta opinión.

Como decíamos en un principio los objetivos fundamentales de esta auditoría son:

- 1.- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación de riesgos de la empresa.
- 2.- Comprobar que se ha realizado la planificación de la prevención.
- 3.- Analizar la adecuación entre los procedimientos y los medios requeridos para la realización de la actividad preventiva así como los recursos disponibles.

De los trabajos y comprobaciones realizadas se deberán destacar las situaciones que no se ajusten a la normativa en vigor, si existen, las que puedan suponer riesgo de accidente o que mediante su modificación permitan incrementar las condiciones de seguridad. El trabajo final con el alcance y contenido descrito será el informe de auditoría que será difundido a todas las posiciones de la empresa y comunicado a los representantes de los trabajadores.



Viejos leones mineros

El Colegio de ingenieros técnicos de Minas de Asturias tuvo este año la feliz iniciativa de reeditar un facsímil de la obra del langreano Julián García Muñiz, *La industria bullera*, publicada en 1930. Se trata de un interesante compendio de la historia de la minería en Asturias y es una obra de obligada consulta para acercarse al desarrollo de la industria del carbón. El libro incluye un breve epígrafe dedi-

cado a los vigilantes de minas que, por su interés, reproducimos aquí para los lectores de Lámpara:

"Así como los ayudantes de minas desempeñan en las labores mineras el importante papel de la dirección como auxiliar indispensable del ingeniero y en contacto más íntimo con el obrero minero, de la misma manera el Vigilante de minas es a su vez un eficaz auxiliar del ayudante facultativo. Todos estos elementos, desde su categoría, dentro del límite de sus respectivas atribuciones, se complementan en la dirección de los trabajos en la industria extractiva del carbón. Existen en las minas dos categorías de Vigilantes: el vigilante de grupo y el vigilante de rampa o taller. El vigilante de grupo es, corrientemente, el viejo minero, curtido en los trabajos ingratos del interior, los cuales recorrió en toda su escala de

"guaje" o rampero, picador, posteador, guiero transversalista, entivador. Conoce, pues, todos los diferentes trabajos subterráneos, y como resultado de una larga vida de tra-



Mineros de la mina La Campueta (Aller) hacia 1930.

bajo y experiencia, aparte de otros méritos de carácter personal, se le confía el cargo de vigilante de grupo, cargo importante, de trabajo y responsabilidad.

Tiene a su cargo la vigilancia de todas las labores de un grupo minero, recorriendo diariamente los diferentes talleres de explotación, guías, niveles, transversales, etc. su labor es penosa y de suma importancia. Es, pues, el viejo león minero, que en las postrimerías de su larga vida de trabajo, toma a su cargo una labor de responsabilidad, e contacto diario con el capataz-jefe y con los obreros.

El vigilante de rampa o taller, es, generalmente, un hombre joven y fuerte, que se distinguió en su trabajo de picador, y sobre todo, de posteador, aparte de también de las cualidades personales del individuo. Tiene a su cargo la vigilancia de un taller de explotación, ocupándose

se del arranque más económico, marcha normal del avance, seguridad y esmerada separación del carbón y la tierra, cuidando de que el carbón no vaya al relleno, y la

tierra no vaya a los vagones de extracción en excesiva proporción. Hombre joven, trepa por los coladeros, corre por los talleres, cabalga sobre las mampostas de entivación.

Es importante el cargo de vigilante en las minas, y se ha discutido repetidas veces,

si estas plazas deberían ocuparse con personal técnico.

Hablamos del vigilante solamente en su aspecto de mero organizador de trabajos, desde el punto de vista objetivo, sin que analicemos para nada el aspecto subjetivo, ya que en ocasiones, el individuo encargado de la misión de vigilar, puede hacerse antipático al obrero, porque se acerque más a la férrea actuación de vigilar, que a la de organizar y dirigir.

Traemos a estas páginas a los vigilantes, porque es una clase intermedia, que ha desempeñado en los trabajos de la industria minera, una plausible labor, desde los comienzos de la minería hasta los actuales momentos. Muchos de estos viejos teóricos de la mina han muerto, después de consumir sus días en una larga faena subterránea, y otros han perecido en el cumplimiento del deber".



LOS PREJUBILADOS Y EL I.R.P.F.

En virtud de la decisión 3632/93/CECA de 28 de diciembre, relativa al régimen comunitario de las intervenciones de los Estados miembros a favor de la industria del carbón. El R.D.2020/1997 de 26 de diciembre de 1997 establece un régimen de ayudas para la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras. El capítulo III regula las ayudas a los planes de modernización, reestructuración y racionalización de la actividad de las empresas mineras.

Entre estas ayudas se encuentran las ayudas por costes laborales a las que podrán acogerse

las empresas que presenten un Plan de Modernización, Reestructuración y Racionalización. Las ayudas pueden ser por bajas incentivadas y por prejubilaciones.

En este punto vamos a centrarnos en las prejubilaciones por ser un hecho que afecta a gran parte del colectivo de afiliados de esta nueva asociación. Como todos sabéis, en el último convenio se acordó que podrían acogerse a la prejubilación todos los trabajadores que alcancen los 52 años de edad, acrediten una antigüedad de 8 años o más de cotización al Régimen Especial de la Minería del Carbón y

cuenten al menos con 4 años de antigüedad en la Empresa. Durante el período 1998-2001 la empresa complementará la percepción garantizada, que se recoge en el "Plan 1998-2005 de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras", hasta alcanzar la menor de las dos cantidades siguientes:

- El 100% neto del salario de referencia.
- El importe de la base máxima de cotización por contingencias de accidentes de trabajo el Régimen General de la Seguridad Social vigente en la fecha en que se extinga la relación laboral,

RELIA 2000

**SISTEMA DE MONITORIZACION AMBIENTAL
Y CONTROL EN MINA (SYST EEx ia I)**

CE

Ex

**DIAGRAMA GENERAL
DEL SISTEMA**

AITEMIN

ADARO

Suministros Adaro, S.A.
Marqués de San Esteban, 15 - 33206 Gijón
Tel.: 985 34 78 06 (4 líneas) - Fax: 985 35 83 78
Asturias - España



corregida por el coeficiente de 1,0185.

Asimismo, para los trabajadores que puedan acogerse a la prejubilación, se garantizan las cotizaciones adicionales de la Seguridad Social según las bases normalizadas vigentes en cada año, que se harán efectivas mediante la firma de los correspondientes convenios especiales. Las cantidades brutas garantizadas, una vez superada la cantidad legalmente exenta, que en el caso de las prejubilaciones es de 20 días de salario por año de trabajo con un máximo de 12 mensualidades, tendrán la consideración de rentas del trabajo. En las continuas reformas que ha sufrido el impuesto del I.R.P.F., se han ido introduciendo una serie de modificaciones normativas que han llevado a una nueva regulación de las ganancias del capital: por una parte

deja de someterse a gravamen la renta presunta derivada de la vivienda habitual, entre otras modificaciones, que ha entrado en vigor a partir del 1 de enero de 1999, y ha generado la sensación de que se les estaba engañando en el cálculo de la prejubilación, sobre todo en aquellos que hasta ahora tenían devoluciones de hacienda y este año han tenido que devolver dinero o se han quedado a cero. La regulación del impuesto tiene por objetivo gravar la capacidad económica del contribuyente, entendida ésta como su renta disponible, que será el resultado de disminuir la renta en la cuantía del mínimo personal y familiar. Según lo expuesto anteriormente, y para los vigilantes, las percepciones que reciben los prejubilados son de una parte asumidas por:

- el INEM, en una cuantía establecida según la situación familiar y que van desde el 170% del S.M.I. prorrateado, para un preceptor sin hijos, el 195% para los que tienen un hijo, y el 220% para los que tienen dos hijos o más.

- Por otro lado la empresa que garantiza al trabajador un complemento tal, que sumado a las prestaciones del INEM, le suponga unas prestaciones brutas que, hechas las deducciones oportunas, sean equivalentes al 100% de las percepciones líquidas de los seis últimos meses anteriores a su incorporación al sistema.

- El sistema también garantiza las cotizaciones a la Seguridad Social, de modo que el trabajador pueda acceder a la jubilación ordinaria en condiciones normales.



BANGO
correduría de
SEGUROS, S.A

Inscrita en el registro DGS - J 14. Concertado seguro de R. Civil y Caución Seguro según art. 15 ley 9/2/1992

C/. Ramón y Cajal, 30
Telf.: 985 13 14 80
Fax 985 13 11 00
33205 GIJÓN

C/ La Estación, 2
Telf.: 985 56 86 14
Fax 985 56 41 95
33400 AVILES

Avda. Méjico, 22
Telf.: 985 45 28 88
Fax 985 45 29 35
33600 MIERES

Corporaciones de Lena, 15
Telf.: 985 49 30 36
Fax 985 49 30 36
33603 POLA DE LENA

Avda. de Galicia, 14
Telf.: 985 47 01 04
Fax 985 47 09 49
33700 LUARCA



C/. Foncalada, 5
Telf.: 985 22 87 78
Fax 985 22 84 83
33002 OVIEDO

*El camino más seguro entre usted
y su compañía aseguradora
pasa por nosotros.*



Salud y ocio.

El Montepío, en vanguardia



Una imagen de la piscina recién inaugurada en el complejo residencial de los Alcázares.

La actual directiva del Montepío de la Minería está demostrando su especial interés por mantener la calidad de las instalaciones dedicadas a la salud y el ocio de sus mutualistas. Nos referimos al balneario de Ledesma y a la zona residencial de Los Alcázares. En el primero se han hecho una serie de mejoras con la intención de seguir ofreciendo a los asociados el mejor servicio. Así, se han incorporado cinco nuevas bañeras con los más modernos sistemas de masaje subacuático y se han puesto en servicio cuatro nuevas habitaciones adaptadas a las necesidades de clientes con minusvalías. Además, en los próximos años está previsto realizar una completa remodelación del pabellón C, el más antiguo del balneario. Por otra parte, se está trabajando para lo-

grar el certificado de calidad ISO 9002 de atención al cliente e ISO 14001 de cuidado medioambiental que convertiría al balneario de Ledesma en el primero de España con estas importantes certificaciones.

En cuanto al complejo residencial de Murcia es importante destacar la inauguración este mismo verano de doce nuevos apartamentos con una piscina anexa. También se han instalado lavadoras en todos los apartamentos para hacer más cómoda la estancia de los miles de mutualistas que cada año se acercan a Los Alcázares a disfrutar de unos días de descanso, sol y playa. Como el propio presidente del Montepío, Ricardo López Estébanez, afirma, "tanto el balneario como Los Alcázares son instalaciones con un alto grado de acep-

tación por parte de nuestros mutualistas y es nuestra obligación trabajar para que esta buena opinión no cambie y podamos seguir ofreciendo calidad y buen servicio". En líneas generales, el ejercicio de este año que termina ha sido bueno para el Montepío de la Minería y así lo demuestra su cuenta de resultados. Sin duda, en esto ha influido la puesta en marcha de conciertos con otras asociaciones para sacar el mayor partido posible a las instalaciones de Ledesma y Los Alcázares. Estos convenios permiten ocupar las habitaciones y apartamentos en la temporada baja, cuando los mutualistas no las usan, y sacar mayor rendimiento al patrimonio del Montepío.



Los nuevos apartamentos de los Alcázares reciben unánimes elogios de los mutualistas que ya los han visitado.

CUENTA DE RESULTADOS DEL MONTEPÍO

BENEFICIOS	64.034.388 M/PTAS.
MONTEPÍO	114.019.101 M/PTAS.
BALNEARIO	18.636.438 M/PTAS.
MURCIA	(55.943.876) M/PTAS.
VIVIENDAS	(12.677.275) M/PTAS.
PRESTACIONES ABONADAS (complementos)	84.382.968 M/PTAS.
Nº DE BENEFICIARIOS	1.503 MUTUALISTAS.
AMORTIZACIONES	151.218.034 M/PTAS.
IMPUESTOS	67.133.048 M/PTAS.
*PROVISIONES TÉCNICAS (pagos de pensiones)	733.054.483 M/PTAS.
FONDO DE PENSIONES (31-12-99)	2.900 M/PTAS.
PLAN DE JUBILADOS	826 M/PTAS.
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	
BALNEARIO	673.973.000 M/PTAS.
MURCIA	105.596.000 M/PTAS.
MUTUALISTAS QUE PASARON POR LAS INSTALACIONES	
BALNEARIO	5.000
MURCIA	4.000

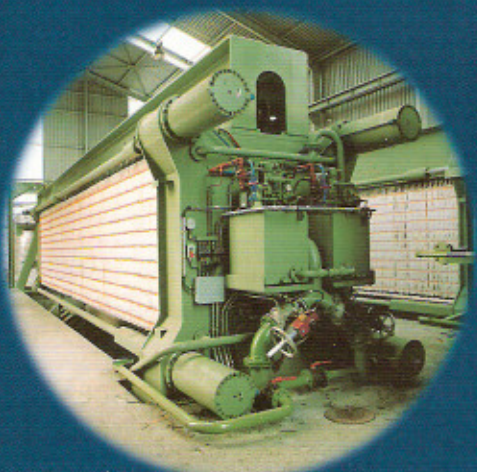
*Se está estudiando externalizar estas provisiones fuera del ámbito del Montepío a otra cuenta independiente.



Tratamiento de aguas residuales



Transporte, extracción y entibación hidráulica



Asistencia técnica

MAQUINARIA E INSTALACIONES
DE TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO
Y TRATAMIENTO DE EFLUENTES
RESIDUALES PARA MINERIA E
INDUSTRIA. MANTENIMIENTO Y
MONTAJES INDUSTRIALES.



Zona Industrial s/n. Apartado nº 38 - E-33630 • Pola de Lena. ASTURIAS / ESPAÑA
Tfns: 34/985 49 13 68 - 34/985 49 13 68 - Fax: 34/985 49 21 61 - E-mail: emeinsa@mx2.redestb.es



Recuperar el pozo San Luis



Un momento de la presentación de la escuela taller de San Luis a la que asistieron la consejera de Trabajo, Angelina Álvarez, el alcalde de Langreo, José María García y el director de Asuntos Jurídicos y Personal de Hunosa, Manuel Basteiro.

La Fundación de las Comarcas Mineras se mantiene firme en su importante tarea de formar a los jóvenes de las cuencas y de recuperar parte del interesante patrimonio industrial que poseen estas zonas. El compromiso de Fucomi con los espacios mineros ha llegado esta vez a una de las joyas de la arqueología industrial asturiana: el pozo San Luis de Hunosa, en Ciaño (Langreo). Este pozo tiene el reconocimiento unánime de los expertos en patrimonio industrial como una de las instalaciones mineras más emblemáticas y valiosas de todas cuantas se conservan en nuestra región. A la innegable belleza de su casa de máquinas, castillete y plaza, hay que añadir su enclave –valle de La Nueva- que representa a la perfección la tipología y desarrollo de un entorno eminentemente minero desde sus orígenes. La creación de una escuela-taller en el pozo San Luis es, sin

duda, una buena noticia, acogida con entusiasmo por los vecinos que venían reclamando tiempo atrás una actuación sobre este histórico espacio. En la escuela-taller participan sesenta alumnos de entre 16 y 24 años, distribuidos en seis módulos que buscan la especialización en los siguientes oficios: carpintería, electromecánica, albañilería, pintura, electricidad y obra civil de jardinería.

El objetivo de esta escuela-taller es –además del fundamental de formar a jóvenes parados- rehabilitar la casa de máquinas por dentro y por fuera respetando su estructura inicial sin ningún tipo de añadido. Según explica la directora de la escuela, Raquel García, la mayor dificultad que tienen a la hora de trabajar es que las máquinas del edificio se encuentran todavía en funcionamiento, puesto que el pozo San Luis funciona aún como auxiliar del

pozo Samuño, y hay que coordinarse y acomodarse a la inevitables interferencias que van a producirse. La altura del edificio también añade dificultad a una difícil rehabilitación que –no lo olvidemos- han de llevar a cabo jóvenes todavía en proceso de formación y, aunque se persiguen resultados de calidad, se trata de edificios de gran envergadura con muchos problemas técnicos. Con todo, la intención de Fucomi es hacer una recuperación lo más completa posible de este hermoso edificio, respetando todos sus signos de identidad, especialmente los azulejos interiores y exteriores y los curiosos pináculos de cinc.

La idea que subyace en este proyecto es la creación de un futuro ecomuseo que permita dar a conocer a los visitantes cómo era un valle minero asturiano desde su arquitectura, paisaje, viviendas y modos de vida. Para ello, la escuela taller



también va a recuperar la antigua máquina de vapor y las vías para que vuelva a circular por la plaza, así como el resto de los edificios y el entorno natural. En este sentido, se está recuperando como senda verde la vía del antiguo ferrocarril que comunica San Luis con Samuño y también la escombrera de La Nueva. La recuperación de este valle sería un complemento perfecto para el cercano Museo de la Minería de El Entrego, puesto que los visitantes podrían acercarse a San Luis para contemplar en vivo un ejemplo

muy representativo de la vida minera, algo que no puede verse en un museo.

Además del aprendizaje de oficios con buenas perspectivas laborales, los jóvenes que participan en esta escuela-taller asisten a clases y charlas encaminadas al conocimiento del espacio minero que se va a recuperar y a la concienciación sobre su valor histórico y cultural. Estos conocimientos son fundamentales para que los jóvenes –todos de Langreo, San Martín del rey Aurelio y Laviana- aprendan a valorar su

historia local, su territorio y su interés para la promoción del concejo.

El éxito de inserción laboral de los alumnos viene siendo del 100% en albañilería, carpintería y electromecánica. En otros módulos, la inserción pasa por el autoempleo.

En la actualidad, Fucomi tiene en funcionamiento dos talleres de empleo, una casa de oficio y una escuela-taller. Además están aprobadas tres escuela-taller y dos casas de oficios más.



La casa de máquinas del pozo San Luis es una de las joyas del patrimonio industrial de Asturias



Encuentros anuales de las Juntas Locales

Es una de las citas más esperadas por todos los miembros de la Asociación de Vigilantes por lo que tienen de entrañable y tradicional. Se trata de las reuniones anuales que puntualmente celebra cada una de las juntas locales que componen el engranaje de la Asociación de Vigilantes. Como importante novedad, por iniciativa de la propia Junta Directiva, se unificó la reunión de las localidades de Sama, El Entrego, Sotrondio y Laviana, haciendo realidad el deseo, ya manifestado otros años por los presidentes locales, de organizar un acto de magnitud que reuniera a todos y diera realce al encuentro del valle

del Nalón. Con esta idea, el acto tuvo lugar el 9 de abril de 2000 en el restaurante La Campana y hasta allí acudieron cerca de quinientos socios que tuvieron ocasión de disfrutar de esta elogiada iniciativa.

Para apoyar la iniciativa, e invitados por la Junta Directiva, estuvieron presentes en el acto el presidente de Hunosa, Luis Manuel Tejuca, y el director de Asuntos Jurídicos y Personal, Manuel Basteiro. Ambos tuvieron unas palabras de elogio para la figura del vigilante de minas considerado tradicionalmente como un "mando" fundamental en la empresa por ser quien está más

en contacto con los trabajadores y conoce, por tanto, los riesgos y dificultades que diariamente conlleva el trabajo de la mina. El resto de las juntas locales también tuvieron su encuentro anual según el siguiente calendario: Turón, 25 de marzo; Mieres, 30 de abril; Riosa, 6 de mayo; Tineo, 3 de junio; Gijón, 11 de noviembre, y Moreda y Cangas de Narcea, 4 de diciembre. Como ya es tradicional, a todos los encuentros anuales de las juntas locales acude algún miembro de la Junta Directiva para apoyar con su presencia la actividad y el buen hacer de los presidentes locales.



La idea de unificar las comidas de las Juntas Locales del Nalón tuvo una excelente acogida entre los asociados.



El presidente de Hunosa, Luis Manuel Tejuca, hace entrega del ya tradicional reloj al asociado más veterano.

Llagar **Fanjul**

J. Ramón Fanjul Palacio

Fueyo, 21. Teléfono 985 79 29 32
33199 TIÑANA (SIERO)
Principado de Asturias
E-Mail: llagar@fanjul.net
www.fanjul.net

**ESPICHAS, REUNIONES SOCIALES
Y EMPRESARIALES**





EL SEXTO SENTIDO

Eran las siete de la tarde de una cruda tarde de invierno. En el pequeño cuarto de la casa, la cocina de carbón crepitaba mientras en la mesa un padre y su hijo se afanaban, lapicero en mano, en sus tareas. El niño miraba a su padre fijamente de vez en cuando, mientras éste iba trazando sobre un papel cuadriculado, el dibujo de aquella especie de escalera, donde con todo cuidado iba escribiendo, serie 1, serie 2, serie 3... ¿Qué dibujas papá? Preguntó el niño.

Es el croquis del taller de la mina donde trabajo, respondió el padre.

Su padre, bien lo sabía, trabajaba en un pozo minero de vigilante, y también sabía o mejor intuía, que era un trabajo de gran responsabilidad, porque como ahora estaba observando, también él tenía que dibujar con sumo cuidado la situación de algo que él no llegaba a comprender, pero que debía ser algo muy importante.

El padre seguía concentrado en el dibujo, pero por la expresión de su rostro, se veía que algo le preocupaba. Y era cierto, ya que estaba dándole vueltas al hecho de que algo le había indicado esa mañana, que el taller donde trabajaba no era del todo seguro.

A la mañana siguiente como cada día durante tantos años acudió a su trabajo en el pozo.

Destinó en la caña del pozo a los mineros y bajó a las entrañas de la tierra en aquella jaula que iba emitiendo algún que otro crujido, ya familiar a fuerza de ser repetido cada día.

Ya en la rampla, todo se desarrollaba aparentemente como todos los días, observó como estaba el relleno, como estaban los frentes del carbón, los posteos, los caballetes y las llaves.

Aparentemente todo estaba normal, pero algo le seguía inquietando, y su sexto sentido, desarrollado en años y años de trabajo, le hacían estar muy alerta.

El trabajo de los mineros, transcurría a su ritmo normal, unos picaban, otros posteaban, los ayudantes y posteadores, recorrían el carbón, y ayudaban en las tareas, pero el vigilante seguía preocupado, porque empezaba a oír unos crujidos, que él identificaba muy bien, y eran alarmantes.

De nuevo ese sexto sentido, le indicó que algo no marchaba bien y decidió avisar a sus compañeros que abandonaran el taller.

Cuando ya los últimos mineros habían llegado a la galería, un tremendo estruendo recorrió el taller y una onda de polvo y aire subió hacia la galería, indicando claramente, que un derrabe acababa de tener lugar.

Esta vez, gracias a la experiencia acumulada de un buen vigilante, una tragedia se había evitado, y todos se miraron unos a otros, agradecidos a aquel compañero suyo que había velado por su seguridad.

Este relato está dedicado a todos los vigilantes, que tanto en la actualidad como durante muchos años antes, han sabido desarrollar su trabajo con profesionalidad, dedicación y entrega. También por último, va dedicado a todos aquellos nuestros compañeros de la Asociación que nos han dejado y que ya faenan en la gran mina del cielo.

Feliz navidad

Alfonso Orviz Fernández

*La Asociación Profesional de Vigilantes y
Similares de Minas de Carbón de
Asturias les desea*

Felices Fiestas

Viviendas en La Costa Blanca

*Estudios,
Apartamentos,
Pisos, Bungalows
y Chalets*

ALYMAR.S.L.

**Les desea unas
felices fiestas**

*Conozca nuestras
promociones, viaje y hotel
gratis.*

*Oferta válida para la
Asociación de Vigilantes
de Minas*

0,7 % Solidaridad



300 días de sol al año.

*Zona privilegiada por
su clima.*

*A lo largo de su costa
encontrarás una gran
diversidad de playas.*

*Un lugar ideal para
vivir todo el año.*



INFORMACIÓN Y VENTA:

LA FELGUERA - C/. Norte, 22 - 33930 Asturias - Tlfno. 985 68 04 41 - Fax 985 69 55 05
www.alymar.es - e-mail: asturias@alymar.es



Tú, mejor que nadie, sabes lo que da la tierra.

Asturias te da una entidad financiera líder, con gran experiencia en la gestión y pago de prejubilaciones de la minería.

Cajastur te da productos y servicios especialmente diseñados pensando en ti, perfeccionados a través de todos los años que llevamos trabajando contigo.

Además, sólo por domiciliar tu prejubilación en Cajastur, conseguirás un magnífico juego de relojes de cuarzo y correa de piel para señora y caballero.

Entidad pagadora de
pleno derecho de las
prejubilaciones
de la minería

cajAstur 