

- UROLA ETA IKERLAN
KOOPERATIBEK
ENBASEAK EGITEKO
MAKINA BERRIA
SORTU DUTE
- FAGOR
ELECTRODOMÉSTICOS
IMPULSA SU
NEGOCIO DE
DOMÓTICA
- EUSKADIKO KUTXAK
20.000 MILIOIKO
IRABAZIAK GAINDITU
ZITUEN 1999AN



LA INCAPACIDAD TEMPORAL A DEBATE

CIKAUTXO INSTALA UNA NUEVA PLANTA PRODUCTIVA EN LA REPÚBLICA CHECA

El absentismo o la falta al trabajo por diferentes razones ha aumentado en nuestras cooperativas y en 1999 se situó en el 4,76%, siendo la tasa más alta de la última década. Lagun Aro presentará en su próxima Asamblea general propuestas de actuación en la gestión de la Incapacidad Temporal.



EN PORTADA **16**

FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS POTENCIA SU NEGOCIO DE DOMÓTICA



5

Fagor apuesta por la domótica y en breve constituirá su octava línea de negocio como División Domótica.

LOS RESULTADOS DE CAJA LABORAL SUPERAN LOS 20.000 MILLONES EN 1999

Caja Laboral ha cerrado el ejercicio anterior con unos resultados de 20.000 millones de pesetas, lo que supone un aumento interanual del 10,1%.



9

CONSTRUCTORES DE TRANVÍAS AEROS



30

Los tranvías aéreos se utilizaba para el traslado del material que se extraía de los yacimientos.

4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

14 EN PORTADA

22 AGRUPACIONES SECTORIALES

24 BEGI-BELARRI

26 AULA COOPERATIVA

28 SALUD LABORAL

29 3ª EDAD

30 ANTZINAKOAK

32 ARGAZKI ZAHARRA

33 VIAJES

34 EUSKAL KULTURA

36 LIBROS

37 3. MUNDUA

38 IRITZIA

39 CARTAS

40 PERSONAJE

Espido Freide

Esta escritora cuenta ya con tres obras publicadas. Con "Melocotones helados" ha ganado el Premio Planeta.



34

EUSKAL KULTURA



TRABAJO Y UNION
(T. U. LANKIDE),
Aita José Mª
Arizmendiarrietak
1960.eko irailean
sortutako aldizkaria

ARGITARATZAILEA

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)

Azatza. 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 71 24 06

Faxa: (943) 71 23 39

Web orria: <http://www.mcc.es/tu>

ZUZENDARIA

Javier Marcos.

jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan Mª Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José Mª Larramendi.

José Mª Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



© AZATZA, S.L. Debeaturik dago kopiaketa, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere egilea aipatzen ez bada.

TU Lankidearen erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esan eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.



TU Lankide paper ekologikoa inprimatzen da.

Apuntar al futuro

El año 2000 resulta ocasión apropiada para intentar pergeñar algunas reflexiones sobre el discurrir futuro de este cooperativismo que en su corta trayectoria ha ayudado a configurar, allí donde su implantación es más densa, los últimos años del período que se acaba.

Cualquier historia futura tiene que asentarse en unos buenos cimientos y la constatación de que tales fundamentos existen es la mejor garantía para atreverse, incluso ser osados, a configurar un proyecto ambicioso, transformador, coherente con los principios y valores consagrados mediante el ejercicio democrático de la voluntad de los socios.

En el camino recorrido ha habido mucha generosidad, aportaciones singulares de extraordinario valor, seguramente irrepetibles, y multitud de entregas calladas, menos visibles pero igualmente necesarias.

Agradecer lo realizado no es más que estricta justicia, tener fe en el futuro, estar convencidos de que los nuevos protagonistas van a estar a la altura de las circunstancias no es más que una actitud lógica derivada de la fe en las personas.

Las personas que protagonicen la historia cooperativa del mañana buscarán como siempre un futuro mejor, pero lo harán en una lucha permanente, no exenta de tensiones, entre las aspiraciones personales y la responsabilidad que les incumbe respecto a los demás ciudadanos.

En esa tensión entre persona y sociedad aparecerá la cuestión del por qué del grado de presencia, ciertamente limitada, de la empresa cooperativa en relación a otras figuras jurídicas. Si la fórmula ofrece ventajas, ¿cuáles son los frenos a su desarrollo?. ¿Se hace lo posible, por los convencidos, para la proliferación del modelo?.

Una proyección deseable parece que apuntaría a una presencia cooperativa en las distintas comarcas similar a la alcanzada en aquellas en las que actualmente existe mayor densidad. Principios como el de Transformación Social o Valores Corporativos como el de Responsabilidad Social, ofrecen apoyo suficiente para caminar en la dirección señalada.

Los esfuerzos que se realicen en el entorno más próximo orientados al desarrollo cooperativo podrán en todo

caso paliar la circunstancia derivada del crecimiento exterior, pero no evitarán un nuevo equilibrio entre empleo cooperativo y no cooperativo, en el que éste último tendrá cada vez mayor presencia.

Las implantaciones exteriores serán, al menos mayoritariamente, sociedades de capital, lo que va a demandar una seria reflexión sobre el papel de los cooperativistas como empleadores de otros trabajadores, así como el destino de los resultados de las empresas filiales, etc.

Será necesario afrontar problemas nuevos que seguramente conducirán a soluciones imaginativas en las que las fórmulas jurídicas utilizadas se apliquen de forma que el funcionamiento práctico se asemeje al de la cooperativa.

La diferenciación ideológica y organizativa del espacio cooperativo más que óbice debería ser acicate para la apertura, ya que de la fortaleza de los valores no se deriva la exclusión de los que no son iguales. Antes al contrario, la cooperación con todos aquellos con los que existan ámbitos de coincidencia es un instrumento positivo para alcanzar los objetivos perseguidos.

En el funcionamiento interno los años venideros contemplarán un fortalecimiento del valor del trabajo, dando pleno sentido a la aportación personal, dejando espacios abiertos en los que la persona se mueva con libertad, enriqueciendo las relaciones con los demás y mejorando su bienestar y el de la colectividad a la que pertenece.

Se revalorizará el papel de la Corporación como espacio de encuentro, en el que las cooperativas definen los elementos de identificación común, reforzando su propia imagen con la suma y creando los instrumentos de apoyo que faciliten su actuación en los mercados y en la sociedad.

Esbozados algunos rasgos de aquellas cuestiones de mayor entidad que deberían ocupar los tiempos de reflexión que se avecinan, parece fácil concluir que la tarea será de envergadura y tremendamente apasionante.

Todos aquellos que tengan la suerte de participar en la configuración del futuro de este ilusionante proyecto cooperativo deberían sentirse unos privilegiados, conscientes a la vez de la responsabilidad que les atañe ya que están obligados a superar con creces cualquier referencia pasada.

Urola kooperatibak PET materialaren produkzio ahalmena igoko duen makina berria du

UROLA ETA IKERLANEKO I+G DEPARTAMENTUEK EGINIKO AHALEGIN HANDIARI ESKER, LIDERREN PAREKO MAILA TEKNOLOGIKOA DU UROLA KOOPERATIBAK.

Gipuzkoako Legazpia herrian kokatzen den Urola kooperatiba, materia plastikoen eraldaketa eta plastiko industriarako makinak diseinatzena dedikatzen da. Azken hilabete honetan makina berri bati esker PET delako materialeko enbaseak pro-



duzitzeko ahalmena hirukoiztu du. Orain dela bost urte hasi zen Urola kooperatiba material hau produzitzen eta gaur egun 15.000 enbase/orduko ekoizten ditu aipatutako makina horri esker.

PET materiala plastikozkoa da, eta betidanik ezagutzen dugun PVCko enbaseak ordezkatzeko produzitzen da. Bere abantailak hauek dira: elaborazio prozesuari esker, edarien kasuetan ez die uzten gas edo anhidrido karbonikoari ihes egiten, eta pisu gutxi duenez, erreziklatzeko errezagoa da.

Berezoei dagokionez, Urola kooperatibak mantentzen ditu harremanetan hasita dago Nestle taldearekin, eta aurrerantzean beste talde batzuekin ere kontaktuak izatea espero dute: Pepsi Cola, Coca Cola, Danone taldea, Koipe ... Ikerlan teknologi zentroa eta Urola kooperatibako I+G Departamentuei esker, gaur egungo sektoreko liderren parean kokatzen da Urola, teknologiari dagokionean.

Gogoratu dezagun azkenik, Urolak 3.500 milioiko fakturazioa aurreikusten duela 2000ko ekitaldirako.

IRIZAR, COPRECI eta FAGOR ELEKTRONIKA, kalitatean bikain

EUSKALITEK URREZKO "Q" EMAN ZION IRIZAR KOOPERATIBARI ETA ZILARREZKOA COPRECI ETA FAGOR ELEKTRONIKARI



Irizar, Copreci eta Fagor Elektronikaren kudeaketa-kalitate maila Euskal Autonomi Erkidegoko aurreratuenetarikoa da. Horrela baieztatzen du behinik behin Eusko Jaurlaritzako Eusko Kalit, Kalitaterako Euskal Fundazioak, MCCko hiru enpresa hauei emandako sariak.

Sarien banaketa pasa den abenduaren 23an egin zen Bilboko Euskalduna jauregian, eta bertan, besteak beste, Juan Jose Ibarretxe Lehendakaria eta José Ignacio Berroeta, BBK eta Euskaliteko Patronatoaren lehendakaria izan ziren.

Ekitaldi honen izarrik distiratsuenak Irizar kooperatiba eta

Gasnalsa enpresa (Arabako gas naturalaren banatzailea) izan ziren, saririk preziatuena, urrezko "Q" delakoa, erdietsi baitzuten. Copreci eta Fagor Elektronikak berriz zilarrezkoa jaso zuten.

MCCko hiru enpresa hauekin batera beste honako hauek ere kalitatezko "Q" saria erdietsi zuten: Gasnalsa (esan bezala, urrezkoa), Gasteizko Ursulinas ikastetxea, GKN Ayra Durex, Microdeco, ITP eta TVA.

Argazkian, saritutako enpresen ordezkariak saria jaso eta gero.

Ondoan Kooperatibak ISO 9001 ziurtagiria eskuratu

KOOPERATIBAK LANTZEN DITUEN ATAL NAGUSIAK JASO DUTE KALITATEKO ZIURTAGIRIA.

Ingeniaritza eta Ekipo Ondasunen Taldean diharduen Ondoan Kooperatibak ISO 9001 ziurtagiria lortu du. Bere egiteko nagusia ingeniaritza eta kontsultorian datza, konkretuki ingurugiroan eta elektromekaniken instalazioetan eta "giltza eskuan" sistemetan.

AENOREk luzatu dion ziurtagirian azaltzen den bezala, kooperatibak lantzen dituen hiru atal nagusiak jaso dute kalitateko ziurtagiria: ingeniaritza proiektuak eta instalazioak, ingurugiroko aholkularitzak, eta lan arriskuen prebentziorako kontsultoriak.

DIARA presenta sus credenciales en Frankfurt

PARTICIPÓ EN EUROMOLD '99, PRESTIGIOSA FERIA EUROPEA DEL DISEÑO Y LANZAMIENTO DE PRODUCTOS

La Cooperativa DIARA participó el pasado mes de diciembre en la Feria europea EUROMOLD '99, la feria europea más importante que se celebra sobre el proceso completo de lanzamiento de nuevos productos. El evento tuvo lugar en la ciudad alemana de Frankfurt del 1 al 4 de diciembre y DIARA Design estuvo presente en él con un recinto propio de 21 m². La cooperativa ubicada en Aretxabaleta fue la única empresa esta-



tal de su sector en acudir a esta feria, en la que estuvieron presentes las empresas de diseño más representativas tanto de Alemania como de otros países europeos.

La presencia de DIARA Design suscitó gran interés entre el

numeroso público que acudió a este evento, tal como lo atestiguan las múltiples consultas recibidas y que están en curso de maduración. DIARA sorprendió, sobre todo, por su dimensión y oferta de servicios completos en diseño y desarrollo de nuevos productos (servicios que se pueden consultar en la dirección de internet www.diara.es).

FAGOR Electrodomésticos potencia su negocio de domótica

EN BREVE CONSTITUIRÁ SU OCTAVA LÍNEA DE NEGOCIO COMO DIVISIÓN DOMÓTICA

Fagor Electrodomésticos acaba de poner a la venta en las tiendas del sector la primera gama completa de aparatos de línea blanca capaces de comunicarse con su propietario a través del sistema domótico. Fagor viene trabajando en la tecnología domótica desde hace una década, pero hasta ahora



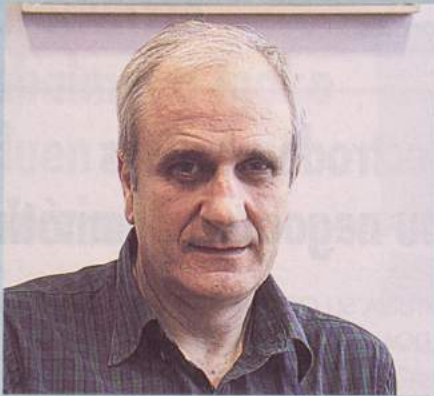
sólo se aplicaba en viviendas de nueva construcción.

Concretamente, son ya más de 1.000 viviendas de Cataluña, Madrid, Navarra y Comunidad Autónoma Vasca, las que cuentan con la tecnología y los electrodomésticos interactivos de Fagor. Las constructoras que han requerido este servicio de Fagor en los últimos tres años son Incosa, Larcovi, Ecovi y Riocisa.

El cerebro que controla y gestiona este sistema domótico es el denominado Maior-Domo, encargado de coordinar las tareas programadas por el usuario - como por ejemplo la puesta en marcha del horno, la lavadora o la calefacción-, y de vigilar durante las 24 horas del día el funcionamiento de los electrodomésticos, a fin de detectar cualquier problema que pudiera surgir en la "cocina inteligente".

A pesar de que la domótica es una tecnología relativamente incipiente, Fagor apuesta fuertemente por ella como indica el hecho de que en breve constituirá su octava línea de negocio como División Domótica, sumándose a las siete ahora existentes: frío, confort, cocción, lavado-secado, lavavajillas, mini-doméstico-menaje y muebles de cocina.

ANDER LARESGOITI IKERLAN-ENERGIAKO BURUA



AZKEN HIRU URTETAN IKERLANEKO ENERGIA SAILA BURU BELARRI ARI DA "ERREGAI ZELULAK" EDO "PILAS DE COMBUSTIBLE" DELAKOAK IKERTZEN. ZEHAZKI ZER DIREN JAKITEKO, BERAIEK APLIKAZIOAK, ABANTAILAK ETA ARAZOAK, ETA BESTELAKO EZAUGARRIAK EZAGUTZEKO MIÑANOKO TEKNOLOGIA PARKEAN KOKATZEN DEN IKERLANEKO ENERGIA SAILERA HURBILDU GARA.

Zer dira "erregai zelulak"?

Erregai batetik zuzenean elektrizitatea sortzen duten zelulak dira, prozesu elektrokimiko baten bidez. Modu tradizionalan, erregai kimikoa erre ondoren, eta motor baten bidez alternadore batean mugimendua sortuz lortzen bada elektrizitatea, zelula hauek zuzenki erregaitik sortzen dute elektrizitatea. Zelula hauetan, erregaiaren oxidazioak eragiten duen elektrotrukaketak sortzen du elektrizitatea.

Zeintzuk dira zelula hauen abantailak eta aplikaziorako arazoak?

"Erregai zelulek" ez dute parte mugikorrik, eta oxidazioa oso temperatu bajeetan egiten denez, kutsadura maila askoz ere txikiagoa da. Efizientzia aldetik ere abantaila asko dute. Gainera, nahi den beste potentzia sortzeko ahalmena eskaintzen digute: 100 wattetik milioi bat wattera esate baterako. Horri esker, izan dezaketen aplikazioak errazagoak eta ugariagoak dira.

Pila normal batek bizitza mugatua du, gastatzen denean ez du balio. "Erregai zelulen" kasuan, ordea, erregaia sartzien diegun bitartean funtzionatzen dute.

Bere akats nagusia prezioa da. Oraindik oso teknologia berria denez, bere aplikazioa merkatuan ezinezkoa da momentu honetan, oso garestiak dira.

Zein sektoretan dute aplikazio gehien "erregai zelulek"? Erabiltzen al dira gaur egun?

Orain arte izan duten aplikazioa espazioan izan da. Amerikarrek espaziora eginiko bidaietan, hidrogenoa erabiliz elektrizitatea eta ura sortzeko erabili dute. Industria mailan ere ari da piskanaka sartzien hainbat aplikazietan, baina gaur egun

automozio sektorea ari da "erregai zelulak" bereziki ikertzen inbertsio handiekin. Denok ezagutzen dugun kotxe elektrikoaren arazo handiena konpondu nahian, hau da, bateriak duen bizitza motza eta maiz kargatu beharra, Mercedes Benz enpresak erregai zelulekin ibiliko den kotxea diseinatu nahi du, erregai bezala metadol edo gasolina erabiliz.

Zein da arlo honetan Ikerlanek burutu duen ikerkuntza? Eta zein momentutan aurkitzen da gaur egun?

Orain dela hiru urte hasi ginen "erregai zelulak" ikertzen. Hasiere batean polimerozko "erregai zelulak" ikertu genituen, hau da, kotxeetan aplika daitezkeenak. Bigarren etapa batean, oxido-solidozko "erregai zelulak" ikertu ditugu. Hauek, nahiz eta temperatura altua behar izan, zuzenki gas naturala erabiltzea ahalbidetzen dute elektrizitatea sortzeko.

Nire ustez, industriarako aplikazio gehien bigarren aukerak du, eta luzera gure ikerkuntza nagusienak bide horretatik jo beharko luke. Dena dela, ditugun baliabideekin ezin izango ditugu biak garatu. Baina, erabaki hori gure enpresakideekin batera hartu beharko dugu.

Etorkizunean, normalizatuko da "erregai zelulen" erabilpena?

Badirudi lehen aplikazioa kotxeetan ikusiko dugula. Mercedes Benz etxeak dioenez hiru urtera kotxe komertziala izango du zelulekin ibiliko dena. Ikusiko dugu!

Automozio sektoreak industria mailan duen garrantzia ikusita, aurrerapausu handia ekarriko luke horrek. Aplikazioa handitzen eta merkatuan zabaltzen den heinean, prezioa ere jaitsi egingo da.

"ERREGAI ZELULEN ABANTAILAK UGARIAK DIRA, BAINA AKATS HANDI BAT DUTE: PREZIOA"

CIKAUTXO se implanta en Chequia

INVERTE 400 MILLONES PARA ABASTECER AL MERCADO ALEMÁN DE AUTOMOCIÓN Y ELECTRODOMÉSTICO

La Cooperativa Cikautxo, dedicada al desarrollo, transformación y venta de piezas técnicas de caucho, va a instalar una planta productiva en el norte de la República Checa, con una inversión prevista de 400 millones de pesetas. El proyecto contempla una facturación anual de 500 millones de pesetas y la creación de 45 puestos de trabajo.

El objetivo de esta planta es abastecer al mercado alemán de automoción y electrodoméstico y facilitar la introducción en los países del Este europeo.

Cikautxo, integrada en MCC, tiene su sede en la localidad vizcaína de Berriatúa y es uno de los líderes europeos en la fabricación de piezas técnicas de caucho, dirigidas a los sectores de automoción y electrodoméstico.



Sus principales clientes en el sector de automoción son: Grupo Volkswagen (VW, Audi, Seat y Skoda), GM/Opel, Ford, Renault y Grupo PSA (Peugeot/Citroën). En el sector electrodoméstico cuenta como clientes más importantes a Bosch-Siemens/Balay, Electrolux/AEG/Zanussi, Fagor, Miele, Hotpoint y Esswein.

En 1999, la facturación de Cikautxo se elevó a 8.380 millones de pesetas, con una exportación del 56%, dando trabajo a 490 personas.

MONDRAGÓN SISTEMAS implanta en FAGOR AUTOMATION el paquete X-Negocio

A LO LARGO DE ESTE EJERCICIO SE IMPLEMENTARÁ ESTA SOLUCIÓN INFORMÁTICA EN OTRAS FILIALES

Tras nueve meses de trabajo intenso, el pasado mes de julio se ponía en marcha en la fábrica que Fagor Automation tiene en Arrasate el paquete X-Negocio desarrollado por Mondragón Sistemas. Posteriormente, se han decidido y culminado las instalaciones en la planta de Uribil y en la filial de Alemania. Muy probablemente, a lo largo del año 2000 se irá aplicando la misma solución a otras filiales, y se avanzará en la integración de los distintos sistemas.

X-Negocio es el módulo comercial del paquete Argos, desarrollado por Mondragón Sistemas y su filial Sei-Fagor, que garantiza y presenta una base sólida para un proyecto de ingeniería. Avalado por numerosas referencias, Argos es un buen camino para las empresas que buscan adaptabilidad en sus sistemas de gestión.

Los que han ideado y construido Argos están presentes de

forma casi directa en todos los proyectos, lo que sin duda alguna facilita la optimización en el uso de la solución.

En contrapartida a la moda o al mimetismo que han conducido a la adopción por muchas empresas de "grandes paquetes internacionales" implantados por "grandes nombres del mundo de la informática" la valentía de la dirección de Fagor Automation ha encontrado recompensa a su apuesta audaz o ... prudente, según el ángulo desde el que se analicen las decisiones.



Fagor Arrasate obtiene el certificado Q1 de Ford

SE TRATA DE UN CERTIFICADO QUE SE CONCEDE A LOS PROVEEDORES MÁS COMPETENTES DE FORD.

La cooperativa guipuzcoana Fagor Arrasate ha obtenido la certificación Q1 que Ford otorga a sus proveedores más importantes. Se trata de un certificado que se concede a las organizaciones que mantienen niveles de excelencia en sus sistemas de calidad y en los resultados para conseguir una plena satisfacción del cliente. El proceso de evaluación Q1 es una fuente de información y la base para que Ford gestione a sus proveedores más importantes.



Fagor Arrasate, tras adaptar los procedimientos, recoger datos en cuanto a fiabilidad de sus máquinas, implantar un sistema de mejora continua y superar las auditorías correspondientes, ha logrado ser una de las primeras empresas a nivel nacional en obtener este reconocimiento. En este sentido, cabe recordar

que ya en el número anterior informamos sobre la obtención de este mismo certificado por parte de Danobat.

Kide: tod@s proveedores, tod@s clientes

DECLARA LA GUERRA A LAS BARRERAS INTERDEPARTAMENTALES Y AL DESPERDICIO MEDIANTE LA GESTIÓN POR PROCESOS

La cooperativa Kide, ubicada en Berriatua e integrada en la división de hogar de MCC, en el marco de sus ambiciosos planes de desarrollo de la mejora continua, toma como eslogan para el año 2000 "tod@s proveedores, tod@s clientes".

Se trata de un hito organizativo de cierto calado, ya que de esta manera Kide afronta el año 2000 declarando la guerra a las barreras interdepartamentales y al desperdicio, mediante la gestión por procesos. En el propio Kide nos aseguran que ahora "será necesario entender, asumir y ejercer nuestro papel



como proveedores internos y de clientes internos, al declarar que el destinatario de mi trabajo es mi cliente".

Kide, dedicada a la fabricación de paneles con aislamiento de poliuretano para la construcción de cámaras frigoríficas, emplea en la actualidad a 150 personas y tuvo unas ventas en 1999 de 4.200 millones de pesetas, con un crecimiento sobre el año anterior del más del 30%.

FAGOR Electrónica obtiene la QS 9000

ES UN EXIGENTE CERTIFICADO DE CALIDAD QUE LE AVALA DE CARA A SUS CLIENTES



De acuerdo con la filosofía de apuesta por la calidad, Fagor Electrónica ha alcanzado un nuevo hito con la concesión de la QS 9000, certificación aún más rigurosa que la ISO 9000. Esta certificación es fundamental en el sector del automóvil, sector particularmente exigente en cuanto a parámetros de calidad se refiere.

Esta certificación supone un argumento más de cara a los clientes, ya que avala a esta cooperativa como proveedor selectivo. A partir de este momento, Fagor Electrónica figurará en las bases de datos de la "American Society for Quality".

FAGOR Arrasate inaugura nuevas líneas de corte en México

HACE UN AÑO FAGOR INSTALÓ EN LA CIUDAD DE PUEBLA DIVERSOS EQUIPOS. EL CLIENTE CONCEDE ESTE NUEVO PEDIDO SATISFECHO CON SU EXPERIENCIA ANTERIOR.

Fagor Arrasate ha instalado una nueva línea de corte con prensa en la nueva planta de Lagermex en la ciudad mexicana de Silao. Como se recordará hace un año, Fagor fue también elegida para instalar todas las líneas de la primera planta en Puebla. En aquella ocasión se instalaron una línea



Instalaciones de Lagermex en Silao (México)

de corte longitudinal y dos líneas de corte con prensa, así como una línea de flejado. Dado el excepcional resultado de aquellas líneas el cliente no dudó en conceder un segundo pedido a Fagor para la instalación de la nueva planta.

La línea puede procesar bobinas de hasta 35.000 kg de peso en anchos de 2000 mm. y espesores de hasta 2.5 mm. Las velocidades de trabajo son de 90m/min con cadencias de hasta 60 gpm.

La prensa, de 630 Tm., tiene una mesa de 4500 mm, está dotada de mesas móviles, control automático, equilibrado del peso del carro y sistema de seguridad anti sobrecargas.

La línea dispone de todos los elementos para procesar chapas exteriores de automóvil de calidad O5 con aplanadora de precisión de 19 rodillos, rodillos alimentadores regulables y de doble apoyo, procesado de fin de banda y desenrollador dual.

El apilador es electromagnético de alta precisión con manipulación de paquetes y control por ordenador global.

Los resultados de Caja Laboral en 1999, superan los 20.000 millones de pesetas

Caja Laboral ha cerrado el ejercicio 1999 con unos resultados antes de impuestos de 20.379 millones de pesetas, lo que supone un aumento respecto al ejercicio anterior del 10,1%.

La actividad comercial de la entidad ha seguido expandiéndose a ritmos acelerados, con una mejora continua de la Cuota de Mercado y de los Beneficios. La captación de depósitos presenta un incremento del 11,7% alcanzando la cifra de 1,06 billones de saldos intermediados.

PRODUCTOS DESTACADOS EN 1999

Si analizamos los productos, destaca la fuerte expansión de los depósitos a más de dos años de plazo, y en concreto el conjunto de ahorro a plazo fijo ha aumentado un 51,7%, mientras que los fondos de inversión han reducido sus saldos un 15,2%.

Igualmente reseñable es el aumento registrado en los saldos del denominado "Ahorro Bienestar", situado en un 29,1%. En cuanto a las cuentas corrientes y libretas por segmentos de clientes, la Cuenta Joven, la Supercuenta, la Libreta Super 55 y la Superlibreta han mostrado también crecimientos singulares.

La actividad de financiación dirigida a la empresa también ha crecido un 9.6% en operaciones a corto plazo y un 27.5% en créditos, leasing y préstamos a largo plazo. En la financiación doméstica, las hipotecas para compra de vivienda y los préstamos al consumo se han incrementado un 22.3% y 23.1% respectivamente.

Cabe destacar, por otra parte, la aportación especial que Caja Laboral ha realizado a la Fundación MCC para el desarrollo de importantes proyectos en el ámbito de la Investigación y Desarrollo, cuantificado en 4.399 millones de pesetas.

Caja Laboral abre sucursal en Palencia

Si siguiendo el programa de expansión de sucursales que Caja Laboral está llevando a cabo en diversos territorios, el pasado mes de diciembre inauguró una nueva oficina en la Comunidad de Castilla-León, concretamente en Palencia capital. Con ésta son ya dieciocho las sucursales con las que la entidad cuenta en esta comunidad, y para finales del 2000 serán previsiblemente treinta.

Recordemos que Caja Laboral cuenta con sucursales en las Comunidades de La Rioja, Madrid, Barcelona, Cantabria, Navarra y Comunidad Autónoma Vasca, contabilizándose un total de 261 sucursales en este momento.

El Grupo EROSKI abre su séptima gasolinera en el Estado español

EL PRECIO DEL LITRO DE COMBUSTIBLE PUEDE RESULTAR ENTRE CUATRO Y DIEZ PESETAS MÁS BARATO QUE LA MEDIA DEL ENTORNO

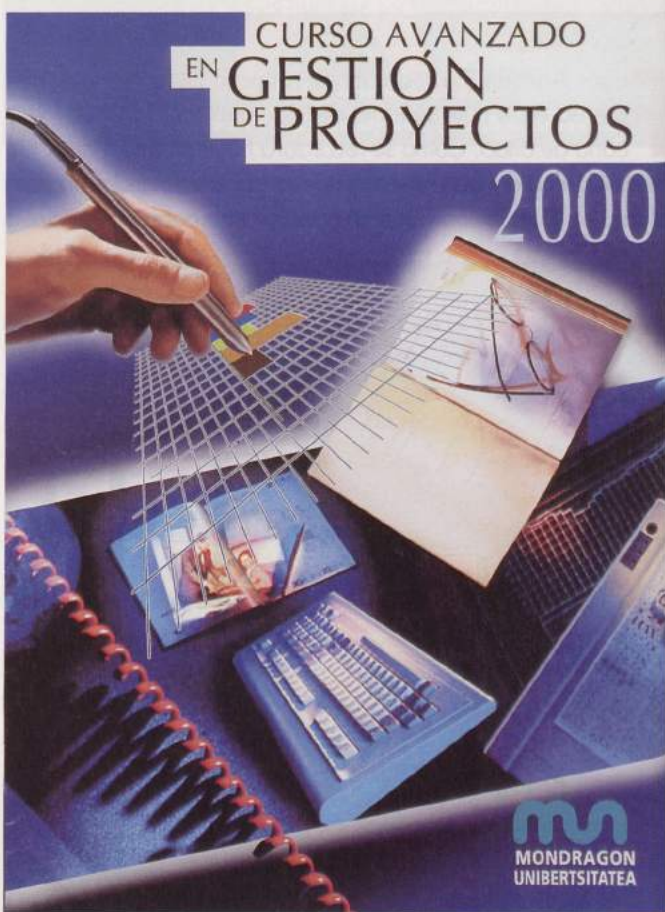
El Grupo Eroski ha abierto recientemente una nueva gasolinera estatal en el hipermercado que posee en la localidad murciana de Molina de Segura. Con este nuevo surtidor, son ya siete las gasolineras que el Grupo Eroski tiene operativas en el Estado español. La primera estación de este género fue inaugurada en 1993 en el Centro Comercial Iruña de Pamplona.



Al igual que ocurre en el resto de gasolineras regentadas por Eroski, el precio del litro de combustible puede resultar entre cuatro y diez pesetas más barato que la media del entorno. Este tipo de gasolineras, situadas al lado de los hipermercados del Grupo, disponen de surtidores multiproducto de ocho mangueras, que facilitan una gran comodidad al usuario a la hora de elegir el combustible deseado.

La Estación de Molina de Segura permanecerá abierta desde las siete de la mañana hasta las 10,30 de la noche durante los siete días de la semana, al igual que ocurre en el resto de Estaciones de Servicio del Grupo.

MU presenta el curso avanzado en gestión de proyectos



El próximo 29 de febrero comenzará a impartirse el primer módulo del Curso Avanzado en Gestión de Proyectos que ha organizado Mondragon Unibertsitatea.

El curso avanzado pretende formar a personas vinculadas con proyectos y entornos multiproyectos en un conjunto de herramientas y metodologías que les permitan simplificar y optimizar la forma en que gestionan los proyectos. De este modo, podrán ofrecer a sus clientes mejores productos y servicios de calidad en los plazos adecuados y a precios competitivos.

El curso tendrá una duración de 110 horas y se desarrollará a través de módulos temáticos. Se analizarán entre otros, los siguientes temas: atención al cliente y técnicas de negociación; gestión económico-financiera de los proyectos; gestión de las fases de un proyecto y estructura organizativa para la gestión de proyectos singulares y gestión de recursos humanos.

Puesto que el número de plazas es limitado, todas las personas interesadas deberán realizar la inscripción antes del 15 de febrero en el teléfono de la Escuela Politécnica Superior (943-79 47 00).

Pendiente de resolución la situación de los socios trabajadores y de trabajo a tiempo parcial

LA SITUACIÓN AFECTA A LAS COOPERATIVAS ADSCRITAS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los socios trabajadores y de trabajo a tiempo parcial de las cooperativas adscritas al Régimen General de la Seguridad Social (en el caso de MCC, las cooperativas afectadas son Consum, Edesa, Mapsa y Ona Press) continúan a la espera de una solución que no les discrimine en relación al resto de trabajadores.

El principal agravio comparativo que sufren es que, con independencia de que su relación con la cooperativa sea a tiempo parcial, han de cotizar a la Seguridad Social en su totalidad y no proporcionalmente al tiempo de trabajo en la cooperativa, como hacen otros trabajadores. Asimismo, tampoco tienen la posibilidad de beneficiarse de los incentivos a la contratación a tiempo parcial.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consciente de la actual discriminación, que ya dura varios años, quedó com-



prometido a resolver esta circunstancia en la reciente Ley de Cooperativas estatal, que entró en vigor el pasado mes de julio. Según se afirmó entonces, en el plazo de un año el Ministerio procedería a través de un desarrollo reglamentario a resolver dicha discriminación.

Sin embargo, han transcurrido ya seis meses -la mitad del tiempo que las Cortes Generales han ofrecido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su resolución- y los cooperativistas afectados por esta situación continúan a la espera de una solución que se demora en exceso. Estamos seguros que el Ministerio sabrá resolver esta situación en el tiempo inicialmente previsto.

LA CONSEJERA DE INDUSTRIA DE NAVARRA VISITA MCC



Este mismo mes de enero recibimos en MCC la visita de la Consejera de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra, Nuria Iturriagagoitia, que acudió acompañada a Mondragón del Director General de Trabajo del gobierno navarro, José M^o Roig.

Tras la configuración del nuevo gobierno en el territorio foral, la visita tuvo un marcado carácter institucional, y sirvió para presentar a nuestros huéspedes la realidad actual de MCC.

En esta ocasión los anfitriones de la visita fueron Antonio Cancelo, Presidente del Consejo General de MCC, y José M^o Aldekoa, Vicepresidente de la División de Automoción.

Barne-komunikazioko foroaren edizio berria

GASTEIZKO URSSA KOOPERATIBAN BILDU ZEN FOROA, ARABAKO KOOPERATIBAREN ESPERIENTZIA EZAGUTZEKO

Kooperatibetako 30 bat lagun bildu ziren pasa den abenduaren 21ean URSSA kooperatiban antolatu zen MCCko barne-komunikazioko foroaren edizio berri batean. Foro honen helburua, 1997ko otsailean sortua eta dagoeneko IX. edizioan dagoena, MCCko enpresen barne komunikabideen sorrera, garapena eta hobekuntza arloan laguntzea da.

Oraingo honetan, URSSA izan zen foroaren protagonista nagusia. Gasteizko kooperatiba berrantolakuntza prozesuan murgildurik dagoela eta, Mario Zubia gerenteak, lehenik eta behin, prozesu horren nondik norakoak azaldu zituen; jarraian, eta URSSAko instalakuntzak bisitatu eta gero, Amado Garcia, giza baliabideen zuzendariak, berrantolakuntza horretan barne-komunikazioak jokatu duen papera azaldu zuen.

Eta bukatzeko, Juan Ignacio Aizpurua, Otorako Formazio

Kooperatiboaren arduradunak "Bazkide XXI" proiektuaren egungo egoerari buruzko azalpenak eman zituen. Gogorarazi behar da "Bazkide XXI" proiektuaren xedea kooperatibetan sartzen diren lankide guztiei gutxieneko formazioa ematea dela, langile berriek lehenengo egunetik enpresa bere dimentsio zabalenean ezagutu ahal izateko.

Foroaren X. edizioa aurtengo ekain aldera burutuko da.



ENPRESEN ZUZENDARITZAN MASTERRAREN 12. EDIZIOKO AMAIERA EKITALDIA

Pasa den urtarrilaren 13an banatu ziren enpresen zuzendaritzan masterraren 12. edizioko tituloak. Amaiera ekitaldi honetan, Iñaki Dorronsorok, aurkeztu berri den Garaia proiektuaren nondik norakoak aurkeztu zituen, eta jarraian Jesus Goienetxe, MCCko gestio-sozialeko zuzendariak masterra bukatu duten 17 partaideei tituloak banatu zitzaizkien. Ondoren, afari eder batez gozatu zuten.

Masterraren edukiari dagokionez, enpresarekin lotutako atal desberdinak aztertu dira: marketing-komertzial zuzendaritza, finantza, pertsonen zuzendaritza, operazioen zuzendaritza, eta testuinguru ekonomiko eta legala.

Zorionak diplomatu berriei!



Nace Idazti Servicios Editoriales, empresa incubada en Saiolan

El pasado mes de noviembre se constituyó formalmente Idazti Servicios Editoriales, empresa especializada en la recopilación de historias de empresa, la edición de libros conmemorativos, y la gestión integral de proyectos editoriales. Redactan biografías de empresa, conferencias, presentaciones, notas y artículos de prensa, etc.

ITZIAR TRINCADO SOCIA FUNDADORA DE IDAZTI



¿Cómo surge la idea de crear Idazti?

Soy licenciada en Ciencias de la Información y tras trabajar en algunos medios se me ocurrió crear mi propia empresa. En principio, la idea era editar biografías destinadas a personas particulares. Realicé en Saiolan el curso de creación de empresas y empecé a trabajar en el proyecto que me había planteado. Desde un principio vi que había una necesidad no tanto dirigida a particulares, sino a empresas. Contacté con empresas que celebraban el aniversario de su creación y que les interesaba editar un libro contando los inicios y la historia de la empresa. No había nadie que ofertara ese servicio y aproveché el

huevo que había en el mercado y ya desde un principio comencé a trabajar en proyectos concretos.

¿Ha sido complicado crear vuestra propia empresa?

Sí, bastante complicado. Se trata de crear algo de la nada, y para empezar tienes que creértelo tú misma, porque de lo contrario no puedes convencer a nadie. Para mí la ayuda que Saiolan me ha ofrecido durante estos dos años ha sido fundamental, sobre todo en cuanto a conocimientos empresariales, y a la asesoría que los monitores del proyecto te dispensan ante cada duda. No podemos olvidar que Saiolan nos ofrece además

una infraestructura que nos facilita mucho las cosas: locales, equipos informáticos, fax, teléfono y otros. Creo que sin Saiolan hubiera sido imposible afrontar los costes que supone crear una empresa propia.

¿Habéis comenzado a trabajar ya?

Sí, casi desde un principio estábamos

trabajando en proyectos concretos. El cambio está en independizarte, y trabajar sin ese paraguas que supone Saiolan.

Idazti cuenta con un acuerdo de colaboración con Viena Servicios Editoriales, una prestigiosa empresa de edición afincada en Barcelona y que pertenece al Grupo Editorial Columna. Idazti nace tras el análisis que Saiolan, Centro de Empresas e Innovación de Mondragón, ha facilitado a su impulsora durante dos años. Itziar Trincado ha sido la artífice de esta empresa, aunque actualmente también Alazne Izagirre trabaja en la misma a media jornada.

Los inicios no han sido fáciles, y la ayuda que Saiolan les ha brindado ha sido fundamental. Tras finalizar varios trabajos, actualmente elaboran el libro que recogerá los principales hitos de los 25 años de historia del centro de investigación Ikerlan.

De todas maneras, las dos personas que estamos trabajando en este momento estamos muy ilusionadas, y contamos con buenas perspectivas de trabajo.

¿Qué retos os marcáis?
Seguir desarrollando trabajos como hasta ahora, y a ser posible entrar en nuevos campos. Hasta ahora, hemos tocado el tema de libros y nos interesaría entrar en otros campos como revistas de empresas, u otro tipo de publicaciones. Lo importante es hacer las cosas bien, ofreciendo un servicio de calidad y de satisfacción al cliente.

¿Qué proyectos concretos habéis desarrollado?
Entre las cooperativas hemos tenido muy buena acogida. Hemos desarrollado un libro de aniversario para Maier, también otro para Eika, hemos trabajado con la Federación de Cooperativas de Consumo y en estos momentos, estamos inmersas en el libro que recogerá los hitos fundamentales de los 25 años de Ikerlan.

“SIN LA AYUDA DE SAIOLAN HUBIERA SIDO IMPOSIBLE AFRONTAR LOS COSTES QUE SUPONE CREAR UNA EMPRESA PROPIA”

EL ABSENTISMO EN LAS COOPERATIVAS DE LAGUN-ARO

JUAN CRUZ IRIZAR, DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE PROVISIÓN DE LAGUN ARO, EPSV

A través del presente artículo pretendo dar una visión de lo que representa la pérdida de horas de trabajo durante el horario de la jornada laboral, debido a las prestaciones de Incapacidad Temporal (Enfermedad y Accidentes), y Maternidad, en el conjunto de las Cooperativas de LAGUN-ARO.

Existen otras situaciones, que también originan pérdida de horas de trabajo en las Cooperativas –licencias y permisos retribuidos, ausencias no retribuidas, huelgas, asambleas y consejos sociales, etc., pero no son objeto de análisis en el presente artículo.

Por tanto, me ceñiré exclusivamente a las horas perdidas por Incapacidad Temporal y Maternidad. Para su medición, comparación con otras empresas y evaluación en el tiempo, se utiliza como ratio, entre otros, el porcentaje o índice de absentismo, que no es más que las horas no trabajadas por cada 100 horas que teóricamente debíamos trabajar.

ABSENTISMO BIOLÓGICO Y ABSENTISMO SOCIOLÓGICO

Antes de realizar ninguna valoración económica de las consecuencias que se derivan del absentismo, conviene centrar el origen del problema. Está claro que las personas enfermamos y perdemos nuestra capacidad de trabajar, encontrándonos, entonces, ante un **absentismo biológico**, pero, a veces, a este absentismo biológico hay que añadirle



LA TASA DE ABSENTISMO DE LAGUN ARO SE SITUÓ EN 1999 EN EL 4,76%, EL DATO MÁS ALTO DE LA ÚLTIMA DÉCADA.

el **absentismo sociológico**, el debido a factores culturales y empresariales, que condicionan que una baja se prolongue más de lo debido, o que se tengan bajas frecuentes. La satisfacción en el trabajo, la integración en la empresa, la situación económica y familiar, condicionan de forma importante el absentismo.

En definitiva, podemos afirmar que el absentismo es ante todo, y sobre todo,

un indicador que mide la salud de la organización (empresa), identificándose, en muchas ocasiones, como la expresión de un sentimiento de huida de la empresa a través de la vía más fácil, menos conflictiva y menos onerosa para nuestros bolsillos individuales: la vía sanitaria, es decir, medicalizando un problema que, en ocasiones, no lo es.

Así que, para analizar el absentismo

ANÁLISIS COMPARATIVO % absentismo ADEGUI/LAGUN-ARO										
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
LAGUN-ARO	4,39	4,66	4,64	4,70	4,34	4,27	4,37	4,46	4,68	4,76
ADEGUI	5,03	4,70	4,82	4,48	4,23	3,89	3,96	3,83	3,86	-
% cobertura LAGUN-ARO/ADEGUI	87,2	99,1	96,2	104,9	102,6	109,7	110,4	116,4	121,2	-

de un colectivo de personas y Cooperativas, como el que conforman LAGUN-ARO, E.P.S.V., no es suficiente simplificar la problemática del absentismo, reduciéndolo a su dimensión médica y económica, sino que nos deberemos de preocupar, además, de por qué faltan tanto los socios a su trabajo, cuáles son las enfermedades más frecuentes entre el colectivo, si tienen algo que ver con el trabajo, si se puede hacer alguna prevención, y si cultivamos entre nuestros colectivos los factores de motivación en el trabajo: comunicación, participación, responsabilidad, adecuación hombre-puesto de trabajo, formación, promoción, integración, etc.

LAGUN-ARO VERSUS ADEGUI

Dicho todo esto, para valorar el "estado de salud" de las Cooperativas Asociadas a LAGUN-ARO, E.P.S.V., se presenta un cuadro que nos compara con una referencia externa como ADEGUI - Asociación de Empresas de Guipúzcoa. De los datos de ese cuadro comparativo podemos extraer las siguientes reflexiones:

■ El absentismo de LAGUN-ARO, con pequeños altibajos, se sitúa en una franja casi constante, en torno al 4,50%, con unos topes máximos coincidentes con la crisis del período 1991-1993, y los dos últimos años de la década, siendo el correspondiente a 1999 el dato más alto de la serie.

En cambio, la evolución de ADEGUI refleja una tendencia descendente desde el año 90, hasta situarse en las mínimas de la serie en los dos últimos ejercicios de que se dispone información: 3,83% en 1997 y 3,86% en 1998.

■ El análisis comparativo de ambas Entidades refleja una evolución negativa de nuestro absentismo, pasando de representar el 87% sobre ADEGUI en el año 1990, al 105% en 1993, y al 121% en 1998.

■ La evolución de los datos externos es más favorable que la de LAGUN-ARO.

El coste del absentismo

He aquí algunos datos que permiten comprender mejor la dimensión del absentismo en LAGUN-ARO. En 1999:

- Dejamos de trabajar 1.824.433 horas por absentismo. Este volumen de horas se correspondería, por ejemplo, con una Cooperativa de 1.038 socios que no trabajaran ninguna de las 1.758 horas de calendario laboral por socio y año.
- La duración media de los expedientes de baja que tuvieron alta a lo largo del año fue de 23,8 días naturales (más de tres semanas).
- El promedio de horas de trabajo no realizadas por mutualista fue de 83,68 horas. La causa principal fue la enfermedad, que originó el 75,84% de las ausencias. Le siguieron, en importancia, aunque a distancia, los accidentes, con el 14,93%, y la maternidad, con el 9,23%.
- Aproximadamente el 60% de los socios no ha tenido ninguna baja durante 1999.
- Cada día de baja representó de media un coste de 12.560 pesetas.
- El gasto por socio y mes fue de 11.300 pesetas, lo que es lo mismo, gastamos 135.600 pesetas por socio y año.
- El gasto total ascendió a 2.864 millones, representando la Incapacidad Temporal el 94,65% y la Maternidad el 5,35%.

Sobre la base de esta realidad, considero que es de justicia convenir que la gestión del absentismo debe ser considerado preferente en el quehacer diario de las Cooperativas, y que todos - socios, Cooperativas y LAGUN-ARO-, deberemos preguntarnos ¿por qué tenemos un absentismo tal alto?

Las razones que pueden explicar la misma son varias:

- Mayor participación de las Empresas afiliadas a la Seguridad Social en la financiación de la prestación obligatoria (4º al 15º de Incapacidad Temporal en contingencias comunes), a partir de julio de 1992, lo que implica mayor control-gestión de la prestación por parte de las Empresas.
- Autorización administrativa a las Mutuas de Accidentes para la gestión de la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes a partir de enero de 1995, siendo numerosas las empresas que acceden a ello, obteniendo una gestión más eficaz del absentismo.
- Reducción del tiempo de la prestación de 18 meses a 12.
- Incremento del empleo precario a

partir del año 1993.

En los datos de LAGUN-ARO no se recoge la incidencia de los trabajadores contratados por cuenta ajena, cuyo absentismo se cifra en torno al 2%, lo cual rebajaría los datos globales de LAGUN-ARO en un 6-8%, dependiendo del número de trabajadores contratados.

- Inestabilidad del empleo fijo. Este factor es relevante en las Sociedades Anónimas, pero no en LAGUN-ARO.
- Incorporación de objetivos de reducción del absentismo en la negociación de los Convenios Colectivos en las Sociedades Anónimas.

En definitiva, la evolución positiva del absentismo en un colectivo como el de ADEGUI está muy relacionada con las medidas adoptadas por la Seguridad Social respecto a la prestación, su financiación y gestión de la misma. ●

¿QUE PROPONE LAGUN-ARO?

LAGUN-ARO PRESENTARÁ EN LA PRÓXIMA ASAMBLEA GENERAL VARIAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.

JESUS M^o LARRETXI, SECRETARIO GENERAL DE LAGUN ARO, EPSV

La prestación de Incapacidad Temporal (IT) ha experimentado en los últimos años un importante incremento, que ha desbordado todas las previsiones e incluso ha supuesto un creciente empeoramiento con respecto a las empresas de nuestro entorno.

Si hace pocos años podíamos alardear de que nuestro absentismo era muy inferior al de las empresas no integradas en nuestro Sistema, en el momento actual dicha comparación puede causar más de un sonrojo.

Consciente de esto, el Consejo Rector de Lagun-Aro, Entidad de Previsión Social Voluntaria, ha intentado en varias ocasiones adoptar medidas tendentes a mortiguar estas cifras.

Sin embargo, han sido actuaciones puntuales, que han supuesto mejoras parciales, pero que no han permitido obtener un resultado global homogéneo.

Consecuentemente, el Consejo Rector definió la necesidad de hacer una propuesta global respecto a toda la prestación en su conjunto, implicando en el desarrollo de la misma a todos los partícipes.

Para ello, se realizó un primer borrador que fue debatido por una Comisión constituida en el Consejo Rector. Esta Comisión elaboró una serie de propuestas que fueron de nuevo analizadas por el Consejo Rector, y asumidas por el mismo como planteamientos, de cara a la Asamblea General de 15 marzo de 2000.

Es importante destacar que no se pro-

pone modificación alguna respecto a la cobertura de la prestación para el mutualista, que seguirá percibiendo el 80% del Anticipo de Consumo durante los primeros cuatro meses y el 90% a partir del quinto.

Estos planteamientos se concretan en nueve propuestas, que son las que se han remitido a la Asamblea General y cuya argumentación reside en cuatro puntos fundamentales:

1. La cobertura de la prestación de la IT en los distintos regímenes públicos de nuestro entorno.
2. La gestión correcta se hace implicando a todos los participantes: Lagun-Aro, cooperativas y mutualistas.
3. La utilización de otras experiencias que se hayan demostrado eficaces en la cobertura de IT, para la mejora de

nuestra gestión.

4. El establecimiento de un objetivo de absentismo que nos obligue a mejorar el actual.

Todas las propuestas responden a uno o varios de estos argumentos básicos, y en esa línea se han trasladado a las cooperativas.

PROPUESTAS

Si las agrupamos en torno a estos cuatro puntos tenemos lo siguiente:

■ En relación con los sistemas comparados de Seguridad Social.

En todos los sistemas europeos de Seguridad Social existe siempre una cofinanciación de la empresa. Siempre es la empresa la que abona las cuotas de las personas en IT, participando por lo tanto en el gasto que la prestación genera.

Lagun-Aro es el único sistema de seguridad social que asume el abono de las cuotas correspondientes a las personas en IT, liberando así de este costo a las cooperativas. Desde este punto de vista, así como desde la participación de las cooperativas en el gasto, se plantea la asunción por parte de la cooperativa del Anticipo de Provisión. Esto es, para el mutualista no cambia la prestación, si bien la cuota de Lagun-Aro de estas personas, que hasta ahora la pagamos entre todos, va a ser abonada, según la propuesta, por la cooperativa de ese socio que esté en IT.

■ En relación con la implicación de todos los participantes, ya hemos visto como la propuesta anterior plantea la implicación de la cooperativa. En esta línea van otras dos de las propuestas.

Tanto las penalizaciones, como las bonificaciones tienen que ser soportadas directamente por el mutualista, al menos en el 50% de su importe. Además se propone también no bonificar o penalizar, dentro de las Comunidades Mutualistas a cooperativas con gasto superior al 110% o inferior al 100% del previsto, respectivamente.

Esto es, que el mutualista se vea afectado, al menos en un 50%, por las bonificaciones o penalizaciones que se hayan generado en su Comunidad Mutualista. Y además que la propia coo-

“NO SE PROPONE MODIFICACIÓN ALGUNA RESPECTO A LA COBERTURA DE LA PRESTACIÓN PARA EL MUTUALISTA, QUE SEGUIRÁ PERCIBIENDO EL 80% DEL ANTICIPO DE CONSUMO DURANTE LOS PRIMEROS CUATRO MESES Y EL 90% A PARTIR DEL QUINTO”.

perativa también se vea repercutida por el gasto generado en su seno.

■ En relación con el aprovechamiento de otras experiencias que hayan resultado eficaces se hacen cinco propuestas, que se pueden definir de "benchmarking". Si conocemos experiencias que funcionan bien, aprovechémoslas.

Así, se plantean el establecimiento de un procedimiento estandarizado en la gestión de la IT dentro de las cooperativas, MCC y sus órganos políticos y ejecutivos. En el mismo sentido un procedimiento interno de gestión de la IT dentro de Lagun-Aro en búsqueda de una mejora de la misma. En esta misma línea va el establecimiento de un procedimiento de

control del cuadro médico, mediante auditorías de actuación.

Se plantea también el objetivo de tener conocimiento de la situación de cada persona de baja, sus posibilidades de recuperación, el tratamiento sanitario más oportuno, al momento de cumplirse tres meses desde la fecha de la IT.

■ Y por último, en relación con el establecimiento de objetivos más exigentes que la situación actual va la propuesta de establecer un porcentaje de absentismo, a efectos del cálculo de la cuota, del 3,85, inferior al producido durante el año 1999 y que deberá ir bajando hasta el 3,5% que se estableció como objetivo en el anterior Plan estratégico. ●

PROPUESTAS A LA ASAMBLEA GENERAL

Como es lógico todas estas propuestas tienen su foro de debate, así algunas han de recogerse en cambios de procedimientos normativos, otras en la propuesta de Prestaciones y Cuotas, otras en el propio Plan de Gestión, y las de más calado, como propuestas a la Asamblea General.

Estas son las que debatiremos en la próxima Asamblea del 15 de marzo de 2000:

- Que la cooperativa asuma a su cargo el abono del Anticipo de Provisión.
- Que tanto las penalizaciones, como las bonificaciones tienen que ser soportadas directamente por el mutualista, al menos en el 50% de su importe.
- Que no se bonifique, dentro de las Comunidades Mutualistas, a cooperativas con gasto superior al 110% del previsto, e igualmente, no penalizar a cooperativas con gasto inferior al 100% del previsto.

MESA REDONDA LA INCAPACITACIÓN LABORAL

PARTICIPANTES

MANU AGUIRRE CONTROLLER GRUPO DANOBAT

JOSEBA UGALDE VOCAL-ASESOR DEL CONSEJO SOCIAL DEL GRUPO FAGOR

JESUS GOIENETXE PRESIDENTE DE LAGUN ARO EPSV

ALFONSO DONNA ATS DE FAGOR ARRASATE

MODERADOR

CARLOS ZUBERO DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS GRUPO MAIER

Moderador: Para empezar quisiera traer a colación un dato que se refiere a la tasa de absentismo de las cooperativas asociadas a Lagun Aro en 1999. En concreto, ascendió al 4,76%. ¿Qué opinión os merece?

M. AGUIRRE: Los datos por sí solos son difíciles de valorar; en cambio, ya se puede afinar más cuando tenemos referencias comparativas. Y las que tenemos nos dicen que el 4,76% es un dato elevado, fruto de una posición bastante inmovilista frente a este tema. Otras empresas, en cambio, han sido más proactivas. Ahora bien, nunca es tarde; podemos atacar el problema y ver qué soluciones adoptar para mejorar esta situación.

J. UGALDE: Al margen del dato, sea 4,76%, sea 3,5% o sea 2,5% lo fundamental es tener un diagnóstico en el que se expliciten las causas de ese absentismo. Si no trabajamos de forma profunda en establecer las causas que lo generan, por muchas medidas administrativas y económicas que se planteen a los socios, vamos a seguir con tasas altas de absentismo.

Además, también quisiera apuntar otra idea, y es que a pesar de que la ciencia ha avanzado mucho en el terreno de la medicina y en seguridad e higiene, este avance no ha conllevado la reducción del absentismo que se podía presuponer.

J. GOIENETXE: El tema es complejo. No obstante, como en cualquier otra variable de gestión de la empresa, cuando se vé que la evolución no es buena, estamos obligados a analizar la situación y ver las posibles decisiones a adoptar. Esa ha sido la voluntad del Consejo Rector de Lagun Aro. En relación con empresas similares del exterior, cuya tendencia es a la baja en los últimos años, las cooperativas de Lagun Aro tienen una tendencia ligeramente alcista. Y eso nos preocupa, y por tanto, tenemos que analizarlo. Es nuestra obligación.

Eso sí, somos conscientes que el absentismo no es consecuencia exclusiva de causas médicas, sino que también la propia estructuración de la prestación influye. El hecho de que a una cooperativa no le cueste una peseta que un socio suyo esté de baja influye de forma determinante en la gestión de ese absentismo. En ese sentido, es imprescindible que exista una corresponsabilidad entre Lagun Aro y la cooperativa.

A. DONNAY: El 4,76% es un nivel de absentismo alto. Hay gente experta en estos temas que asegura que en una pobla-



ción laboral normal, un absentismo superior a un 3% es casi injustificable.

Estoy de acuerdo en que el absentismo es un tema muy complejo en el que intervienen muchas variables, desde las propias personales del individuo hasta el ámbito laboral y extralaboral. En cualquier caso, estoy convencido de que el 90% de los socios que cogen baja por motivos de salud lo hacen porque tienen verdaderos problemas de salud y no puede trabajar. ¿Que existen también factores de desmotivación? Seguramente los habrá. ¿Que puede ser un problema de estructuración de la prestación, porque falta la corresponsabilidad de la cooperativa? Es posible. Pero a lo que no podemos renunciar es a seguir manteniendo los mismos niveles que tenemos ahora de prestación con respecto a los socios. Otra cosa es que a las cooperativas, efectivamente, no les esté costando nada. Además, también creo que no gestionamos bien las incorporaciones de los socios al trabajo después de una baja. En fin, todas esas variables influyen, y creo, como Manu, que hemos sido algo timoratos en la gestión de la prestación de IT. Pero en mi opinión son más importantes todas las propuestas orientadas a la gestión del absentismo que las de carácter económico en forma de penalizaciones/bonificaciones.

J. UGALDE: Disiento del planteamiento que hace Goienetxe cuando dice que la cooperativa no nota que sus socios estén de baja. Los socios, que son quienes componen la empresa, cuando están de baja tienen un menor nivel de retribución; además, una lesión o enfermedad le puede requerir sesiones de rehabilitación y secuelas importantes... Por tanto, la empresa lo nota y se resiente en la medida que lo notan sus socios.

El ámbito extralaboral incide en el absentismo, de acuerdo, pero es que éste, el extralaboral, está condicionado por el

INCAPACIDAD TEMPORAL A DEBATE



ámbito laboral. Los niveles de ajuste y de tensión de la empresa actual son elevadísimos, y ese estrés, esa tensión se traslada del ámbito laboral al extralaboral.

A mí lo que realmente me preocupa es por qué las causas que provocan los accidentes se detectan siempre después de originado el daño. Es entonces cuando comenzamos a establecer medidas, que normalmente, son de parcheo. Si no se han puesto medidas para evitar los daños, intentar mejorar la salud de las personas a través de medidas médicas va a ser muy difícil. Por eso considero que la labor de diagnosticar la situación es fundamental.

La Ley de Prevención dice que hay que ajustar el trabajo al trabajador y utilizar la técnica para mejorar las condiciones de trabajo. Si se apela a esa necesidad es porque hoy, de hecho, no se está haciendo. Y por último, en relación con el 4,76%, habría que ver hasta qué punto es un dato contrastable con la realidad más positiva de Adegui.

J. GOIENETXE: Si la mitad de la empresa está de baja, es obvio que le repercute. No obstante, cuando digo que la cooperativa no nota, quiero decir que económicamente no existe corresponsabilidad como en el resto de prestaciones. Puede suponerle algún problema productivo, pero tenemos que tener también una corresponsabilidad económica, como en el resto de las prestaciones. Tendremos que mutualizar aquello que tiene relación con la IT pero no trasladar otro tipo de responsabilidades que son de la propia empresa.

Hay comunidades que tienen empresas en su seno con una actividad mucho más exigente que otras en cuanto a las condiciones y organización del trabajo y sin embargo tienen perfectamente controlado el absentismo. Es decir, también tenemos que analizar los elementos culturales y de gestión que

hemos ido generando en torno a la prestación en la propia empresa.

Insisto que, cuando digo que no afecta me refiero a que es la única prestación de Lagun Aro que no tiene ningún coste para la cooperativa.

M. AGUIRRE: Tiene que haber IT. Yo no estoy en contra de eso. Pero tiene que ser una IT justificada. Desgraciadamente la gente enferma, se accidenta... y la prestación de IT sirve para hacer frente a esas situaciones. Pero tienen que responder a una realidad objetiva, que no respondan a IT alegres. Si somos consecuentes con nuestro espíritu cooperativo hemos de ser exigentes y rigurosos en la gestión de la IT.

A. DONNAY: Los que cogen IT por la cara son pocos, y sabemos quiénes son. Sinceramente, no creo que ése sea el problema. El quid de la cuestión es que estamos trasladando a los órganos sociales que el problema de la IT nos lo tiene que resolver Lagun Aro, y yo creo que lo tenemos que resolver en las cooperativas, porque es un problema nuestro. Entre los servicios de salud, producción y el socio. Punto. Somos los afectados, y por tanto quienes tenemos que solucionar el problema.

Moderador: Al margen de otras consideraciones, parece que la estructuración de la prestación es un aspecto fundamental para la resolución del problema. ¿Qué os parece?

J. GOIENETXE: El Consejo Rector de Lagun Aro decidió abordar el problema en su globalidad con todos los intervinientes en la prestación: socio, cooperativa y Lagun Aro. Y lo hicimos porque desde algunas comunidades se nos realizó ese planteamiento. Y a la hora de hacer las recomendaciones hemos partido de una máxima: los niveles de la prestación se mantienen tal y como estaban anteriormente.

Nuestra prestación, sin embargo, tiene una estructura atípica en el mundo, de forma que si el socio está de baja a la cooperativa no le supone ningún coste. Y al margen de su atípica estructuración, lo cierto es que las tasas de absentismo siguen al alza. Por tanto, debemos aceptar que algo falla, y por eso tenemos que analizar el problema y tomar medidas, y a poder ser en todos los campos comprometidos en la prestación. En relación con la cooperativa hemos considerado que su implicación se conseguirá repercutiéndole un determinado coste de IT a través del abono del anticipo de provisión.

A. DONNAY: Nosotros, en la comisión número 2 de Lagun Aro, ya tenemos alguna experiencia de repercutir los costes de la penalización de IT a las cuentas de explotación de las cooperativas. Lo hicimos con la intención de hacer una llamada de atención a la cooperativa para que mejorará la gestión de IT y pensábamos que esta medida iba a ser un acicate para ello.

Pero no ha sido así. A la cooperativa esa penalización no le duele.

J. GOIENETXE: Si a la cooperativa no le duele la mutualización de la IT a nivel de comunidad, bastante menos le afectará si se mutualiza en el saco global. Hay cooperativas a las que les duele, y por tanto hay comunidades en las que se está gestionando el problema, tomando decisiones. Consecuentemente, tenemos que llegar a un consenso en cuanto a niveles razonables de absentismo y que a partir de ahí cada cooperativa, en función de su problemática, médica, organizativa, de cultura, ... tome sus decisiones.

M. AGUIRRE: Independientemente del coste que se repercute a la cuenta de explotación de la cooperativa, hay otro elemento muy importante, que es la reducción de la productividad que ocasiona el absentismo. En valor absoluto, la influencia de esa variable es enorme. La productividad se reduce y la viabilidad de nuestras empresas la estamos comprometiendo por la merma de las horas productivas.

J. UGALDE: Yo insisto en que la salud no se pueda plasmar a través de un índice. Además, no sé si a la hora de recoger ese dato las muestras seleccionadas son homogéneas, de manera que los datos se puedan comparar. Ese valor, el 4,76%, es una medida relativa.

J. GOIENETXE: ¿Qué parámetro te vale?

J. UGALDE: El Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), un ente serio y reconocido por muchas administraciones, dice que cuando se supera una tasa de absentismo del 2%, existe un problema de salud en la empresa bastante importante. Si a eso añadimos la tensión que genera la organización del trabajo en pos de la competitividad, la salud de los trabajadores sufre, según el IBV, alteraciones del ritmo biológico, fatiga crónica, falta de recuperación adecuada, estrés, alteraciones psicopsiquiátricas...

J. GOIENETXE: IBV ha trabajado en cuatro cooperativas de MCC y el diagnóstico ha sido realmente positivo. Ya quisiera ver yo niveles de un 2% de absentismo entre las cooperativas asociadas a Lagun Aro. Y tener un 2% no significaría que hubiéramos atajado todos los problemas de salud.

Planteo otra pregunta: ¿por qué dentro de nuestras propias comunidades existen diferencias tan abismales? Y digo que para hacer frente a esas diferencias, hay que tomar decisiones en el ámbito de la propia comunidad, en las cooperativas que la integran. Esta situación de absentismo ha sido estudiada por especialistas en esta materia y la conclusión es que no hay razones objetivas en nuestro colectivo que expliquen esa diferencia respecto a empresas de nuestro entorno. Ni por sector de actividad, ni por condiciones laborales, ni por análisis de motivación-desmotivación... Es evidente que hay que adoptar decisiones.

J. UGALDE: Yo no digo que no haya que tomarlas. Lo que cuestionó es que esas decisiones se tomen en lo que se refiere a la estructuración de la prestación, en cuanto a la redefinición de responsabilidades de cooperativas y socios. A mí me preocupa mucho que el ejecutivo comience a preocuparse de la salud de los trabajadores en función de que vaya a tener 60 millones ó 100 millones de coste, porque eso significa que actua-

rá en función del daño económico para su empresa. Tenemos que hacer un buen diagnóstico de la situación y más política de prevención. E implicar en ese trabajo a los servicios médicos de las cooperativas, a Lagun Aro, y a los socios. Así nos anticiparemos a los accidentes y evitaremos problemas de salud.

J. GOIENETXE: Eso es lo que se quiere. Hay una propuesta que aboga por el establecimiento de un procedimiento estandarizado de la gestión de la IT para incluirlo como punto habitual de debate dentro de los órganos políticos y ejecutivos de las cooperativas y de MCC. Pero en la propia cooperativa, que conoce su situación, su problemática. Insisto, ahí es dónde hay que tomar las principales decisiones, y no en Lagun Aro. ¿Qué capacidad tiene Lagun Aro para adoptar un acuerdo de cambio organizativo en una cooperativa?



"SI SOMOS CONSECUENTES CON NUESTRO ESPÍRITU COOPERATIVO HEMOS DE SER EXIGENTES Y RIGUROSOS EN LA GESTIÓN DE LA IT."

Manu Aguirre



"EL COLECTIVO DE MUTUALISTAS NO PUEDE ASUMIR INDEFINIDAMENTE EL 100 % DE LOS COSTES DE IT DE TODAS LAS COOPERATIVAS"

Jesus Goienetxe

PROPUESTAS

Moderador: Analicemos las propuestas concretas que se debatirán en la próxima Asamblea General de Lagun Aro. La primera propone que si un socio está de baja la cooperativa asuma a su cargo el abono del anticipo de provisión. ¿Qué os parece?

M. AGUIRRE: Tengo la impresión que estamos de acuerdo en una cosa, y es que tenemos que tomar medidas para reconducir esta situación. Y en la medida que entiendo tenemos que llegar hasta la cooperativa, que es quién tiene que tomar las decisiones para que eso se modifique, una forma para que esto se dé es que le afecte a ella directamente. Es decir, los entes y organismos involucrados en la prestación de IT se tienen que ver afectadas y así realizarán acciones orientadas a mejorar esa variable.

J. UGALDE: Yo no creo que la medida surta efecto. No estamos en un sistema capitalista en el que el patrón de una empresa se tiene que hacer cargo del coste que generan las bajas por enfermedad. Lo que hacemos es trasladar a la cooperativa, y por consiguiente a sus socios, las penalizaciones

derivadas de sus bajas por IT.

J. GOIENETXE: No solo habrá penalizaciones, también habrá bonificaciones.

J. UGALDE: En el conjunto sí. Lo que se hace es que aquellas empresas que ya tienen un problema de absentismo, le añadimos otro problema de índole económico, vía penalizaciones.

M. AGUIRRE: Las cosas tienen un horizonte más amplio. No es una relación administrativa de cobro de penalización y asunto concluido. Hay un trasfondo de mentalización de todos para mejorar.

J. UGALDE: Sí, pero yo parto de que la persona que tiene problemas de salud y problemas económicos, derivados de esa falta de salud, está suficientemente mentalizada. Estoy convencido de que esa persona no quiere estar en esa situación.



HAY QUE HACER UN DIAGNÓSTICO PROFUNDO DE LA SITUACIÓN Y MÁS POLÍTICA DE PREVENCIÓN. E IMPLICAR EN ESE TRABAJO A LOS SERVICIOS MÉDICOS DE LAS COOPERATIVAS, A LAGUN ARO, Y A LOS SOCIOS".

Joseba Ugalde



"ESTAMOS TRASLADANDO A LOS ÓRGANOS SOCIALES QUE EL PROBLEMA DE LA IT NOS LO TIENE QUE RESOLVER LAGUN ARO, Y CREO QUE LO TENEMOS QUE RESOLVER EN LAS COOPERATIVAS."

Alfonso Donnay

A. DONNAY: Yo creo que como filosofía puede estar bien, le obliga a la cooperativa a tomar acciones. Sin embargo, dudo de la efectividad de esta medida, por la experiencia que he comentado anteriormente en la comunidad número 2.

J. GOIENETXE: No sé si será una medida efectiva, pero creo que tenemos la obligación de ajustar la prestación a unos parámetros que ayuden a mejorar su gestión. La argumentación de esta medida es que el colectivo en general no puede asumir indefinidamente el 100% de los costes de IT de cualquier cooperativa.

Moderador: La segunda propuesta dice que tanto las penalizaciones como las bonificaciones tienen que ser directamente soportadas por el mutualista al menos en un 50% de su importe. ¿Cómo lo véis?

A. DONNAY: Tampoco me gusta demasiado esta propuesta, aunque entiendo que hay comunidades que efectivamente lo estén haciendo al 100% y desde siempre. Entiendo que puede ser otra vía de reducción del absentismo, pero le doy más importancia a las propuestas de gestión.

J. UGALDE: No hemos recibido este planteamiento nada bien. Incluso, nos estamos planteando el tema tan en serio que

vamos a reflexionar sobre una posible insumisión en relación a estas cuestiones.

M. AGUIRRE: Tú Joseba, ¿estás de acuerdo en que el nivel de absentismo que tenemos es correcto?

J. UGALDE: Reconozco que si estadísticamente determinados entes que trabajan en este campo dicen que ese nivel es alto, pues será alto.

M. AGUIRRE: Admitida esa realidad ¿Tenemos que hacer algo?

J. UGALDE: Sí. Ya he dicho que las propuestas de gestión de la IT orientadas a las cooperativas las analizaremos concienzudamente. Y el diagnóstico sobre la situación creo que es fundamental. Si somos capaces de hacer un diagnóstico apropiado, nosotros lo trasladaremos a los socios.

M. AGUIRRE: En mi opinión las medidas que se proponen para reconducir la situación son razonables.

J. GOIENETXE: El tema es cómo y con qué elementos podemos mejorar el nivel de absentismo en el que estamos. Es difícil decir que éstas o otras medidas sean adecuadas o inadecuadas. ¿Son suficientes las medidas de gestión? ¿Hacen falta otro tipo de medidas más globales? En fin, son unas propuestas que la Junta Rectora somete a la consideración de los mutualistas. ¿Que éstas no son las adecuadas? Muy bien, entonces pregunto ¿hay otras que en dos o tres años nos cambien la tendencia de la IT?

Moderador: Y la tercera dice que dentro de las comunidades de mutualistas no se bonifique a cooperativas con gasto superior al 110% del previsto y que no se bonifique a cooperativas con gasto inferior al 100% del previsto ¿Qué os parece?

J. GOIENETXE: Es una medida que tiende a romper la incoherencia de comunidades con cooperativas con absentismo alto y que reciben bonificaciones. O al revés, cooperativas con absentismo muy bajo y con penalizaciones. Es un elemento puntual, concreto, orientado más a la solución de esa incoherencia que a la reducción del absentismo en su globalidad.

J. UGALDE: Estoy de acuerdo. Sin embargo, si nosotros en el grupo Fagor tenemos ciertos ámbitos de solidaridad en otros terrenos, ¿por qué no se nos va a permitir solidarizar también las penalizaciones y bonificaciones del absentismo?

M. AGUIRRE: Entiendo lo que comentas. Pero con esta medida se pretende particularizar la importancia de la gestión de la IT en la empresa. Que se sienta involucrada a realizar acciones tendientes a reducir el absentismo.

A. DONNAY: Estoy de acuerdo en que no se bonifique a cooperativas de comunidades con gasto superior al 110% y sin embargo en la otra medida de no penalizar a cooperativas con gasto superior al 100% estoy más con la idea de Joseba.

J. GOIENETXE: Conceptualmente nada que objetar a lo que comenta Joseba, siempre y cuando en la propia comunidad se tomen medidas para paliar esa situación. En fin, perdonarme que insista, pero se han pensado, debatido y propuesto estas medidas. Si no son éstas, serán otras. Pero que haya algunas. Y que nos ayuden a reducir los niveles de absentismo. ●

AGRUPACIONES SECTORIALES

ELECTRODOMÉSTICOS



“Queremos seguir siendo líderes, y rentables”

FERNANDO GÓMEZ-ACEDO DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN

ESTATU MAILAKO
LIDERGOARI EUTSI ETA
1999AN LORTUTAKO
ERRENTAGARRITASUN
MAILA MANTENTZEA.
HORIETXEK DIRA
ELEKTRATRESNAKEKO
AGRUPAZIOAK 2000RAKO
DITUEN ERRONKARIK
SENDOENAK.
HORI LORTUZ GERO,
ENPLEGUA ETA
ABERASTASUNA SORTU
AHAL IZANGO DITU.

J.M.F.

Las cooperativas Fagor Electrodomésticos, Edesa y Cadore integran la Agrupación de mayor dimensión de MCC. Supera con holgura los 100.000 millones de pesetas en facturación, emplea a 4.500 personas y exporta sus productos a más de 80 países. Dispone en la actualidad de ocho instalaciones fabriles locales, una de ellas en colaboración con otra empresa, y tres plantas productivas en el extranjero (Marruecos, Argentina y Polonia). El director de la agrupación nos habla de los retos de futuro de esta Agrupación.



¿Cómo se ha conformado la Agrupación de Electrodomésticos? ¿Cuál ha sido su proceso de configuración?

La Agrupación de Electrodomésticos ha estado conformada hasta ahora por Fagor Electrodomésticos, S.Coop. y Edesa, S.Coop. El proceso de configuración ha sido absolutamente natural, desde la relación anterior existente entre Fagor Electrodomésticos y la antigua Fabrelec.

¿Qué grado de consolidación tiene en la actualidad?

Absoluta. 100% tanto desde el punto de vista económico como de gestión. Fagor y Edesa comparten Consejo Rector y Consejo de Dirección. En la práctica funcionan de forma totalmente fusionada.

Sólo el hecho de la cotización de los socios de Edesa al Régimen General de la Seguridad Social impidió formar una cooperativa única conjuntamente con Fagor Electrodomésticos. Pero eso sólo implica al funcionamiento jurídico y a las Asambleas Generales. En el día a día no hay diferencia.

¿Qué ha supuesto la incorporación de Cadore a la Agrupación?

Estamos satisfechos de que Domusa se haya transformado en Cooperativa, que es la

actual Cadore. Eso ha supuesto su incorporación a MCC, en la División Hogar y en nuestra Agrupación. Dado lo reciente del caso y la diferencia de tamaño la repercusión aún es mínima.

Háblanos de las sinergias entre las cooperativas de la Agrupación.

La sinergia entre Fagor Electrodomésticos, S.Coop. y Edesa, S.Coop. es total, como he dicho anteriormente: productos, marcas, mercados y gestión común.

En la práctica en Basauri hemos localizado el negocio de Confort, y en Mondragón hemos agrupado las plantas de Frio. Ello implica que hay socios de Edesa trabajando en Mondragón y viceversa, socios de Fagor Electrodomésticos trabajando en Basauri, por ejemplo.

En el caso de Cadore la sinergia está por desarrollar, pero se centra en la actividad de calderas del negocio de Confort y de la propia Cadore. La relación es fenomenal, pero muy reciente. Las sinergias vendrán con el tiempo, aunque de una forma más parcial.

¿Cuáles son los principales retos empresariales que tiene?

El año 99 ha sido magnífico en resultados en nuestros objetivos básicos de rentabilidad y empleo.

El reto es seguir así y mejorarlo, en un sector tan competitivo como el nuestro, donde la compe-



EL AÑO 99 HA SIDO MAGNÍFICO EN RESULTADOS EN NUESTROS OBJETIVOS BÁSICOS DE RENTABILIDAD Y EMPLEO.

EL RETO ES SEGUIR ASÍ Y MEJORARLO, EN UN SECTOR TAN COMPETITIVO COMO EL NUESTRO, DONDE LA COMPETENCIA ES FERROZ Y LOS MÁRGENES ESTRECHOS.

tencia es feroz y los márgenes estrechos. Seguir siendo líderes y rentables. Para ello es preciso seguir creciendo, reduciendo costes, innovando e internacionalizándose. Todo ello lo plasmaremos en el nuevo PEC 2001-2004.

Y desde el punto de vista social ¿a qué aspira?

A seguir generando empleo y distribuir riqueza y calidad de vida en nuestro entorno.

¿Algo más que destacar?

Un saludo y feliz año 2000 a todos los lectores de TU Lankide.



ELEKTRATRESNAKEKO AGRUPAZIOA MCC KORPORAZIOAREN ETXERAKOEN DIBISIOAN INTEGRATZEN DA.

ENPRESA KIDETUAK

**FAGOR ELECTRATRESNAK
EDESA
CADORE**

PERTSONA KOPURUA

4.500 pertsona

FAKTURAZIOA

**113.000 Milioi pezeta
%33a esportazioak**

AKTIBITATEAK (NEGOZIOKA)

**HOTZA
GARBIKETA
EGOSKETA
ONTZI-GARBIGAILUAK
KONFORT
MINIDOMESTIKOAK
SUKALDEKO ALTZARIAK**

MARKAK

**FAGOR
EDESA
ASPES
WHITE-WHESTINGHOUSE**

BEGI-BELARRI

Los "expatriados"

Los procesos de internacionalización de las empresas se han acelerado en los últimos años como consecuencia del cada vez mayor grado de globalización de la economía. Y las cooperativas de MCC no han sido ajenas a este nuevo contexto. De hecho, el porcentaje de las ventas internacionales sobre el total de la cifra de negocio evoluciona claramente al alza.

Y las implantaciones en el exterior suelen implicar normalmente el desplazamiento al país en cuestión de personas de confianza de la entidad matriz, de cara a garantizar la adecuada gestión y control de la filial participada. Es lo que habitualmente se denomina como "personal expatriado", esto es, desplazado fuera de su país de origen.

Las experiencias de gestión de estas situaciones de expatriación en las cooperativas de MCC son relativamente limitadas y recientes en el tiempo. Sin embargo, ésta va a ser una variable de gestión que cada vez irá adquiriendo mayor importancia. Todos los expertos en procesos de internacionalización apuntan la gestión de expatriados y, más en concreto, la dificultad de contar con gente apropiada para liderar proyectos en el exterior, como uno de los problemas clave del proceso.

CONDICIONES DE EXPATRIACIÓN

En nuestro caso, y a tenor de los resultados de un estudio sobre el personal desplazado en la actualidad, el puesto más representativo dentro del conjunto de expatriados es el de gerente, aunque también se dan casos de directivos de primera línea. Y en ambos casos, suelen ser socios de trabajo de la cooperativa matriz, socios con amplia experiencia de gestión y que cuentan con la plena confianza de la cooperativa. Veamos cuáles son las principales condiciones de su expatriación.

CONTRATO

La práctica más habitual es que las condiciones de expatriación queden recogidas en un contrato firmado por ambas partes: trabajador y cooperativa. Normalmente (caso de los socios) se



recogen en un contrato tipo de "comisión de servicios", al que se añaden las condiciones específicas derivadas de la estancia en el extranjero (vivienda, vehículo, viajes,...). Al realizarse en un marco de confianza mutua, se trata de contratos relativamente simples, en los que se recogen los conceptos genéricos, pero sin entrar en detalles (tipo y ubicación de la vivienda, vehículo, etc.).

PERIODO DE VIGENCIA

El tiempo estipulado para la expatriación es, en la mayor parte de los casos, de 3 años, al entender que dado el esfuerzo que para el trabajador supone la expatriación, no se le puede exi-

TODOS LOS EXPERTOS EN PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN APUNTAN LA "GESTIÓN DE EXPATRIADOS" Y, MÁS EN CONCRETO, LA DIFICULTAD DE CONTAR CON GENTE APROPIADA PARA LIDERAR PROYECTOS EN EL EXTERIOR, COMO UNO DE LOS PROBLEMAS CLAVE DEL PROCESO.

LARRI

Cada vez son más las personas desplazadas al extranjero en las cooperativas de MCC.



gir un compromiso de mantener dicha situación durante un periodo más largo, sin perjuicio, obviamente, de que el mismo pueda posteriormente prolongarse.

RETRIBUCIÓN

La retribución del trabajador expatriado tiene una doble componente: el **salario base**, es decir, la propia retribución del puesto de trabajo; y el **complemento de expatriación** o plus de desplazamiento, un incentivo transitorio que trata de compensar al trabajador del esfuerzo derivado de su situación de desplazado. La cuantía de este complemento suele depender en gran medida de las características del país de destino: coste de la vida, afinidad cultural, distancia, riesgo país...

VIVIENDA

Normalmente se trata de viviendas en alquiler, cuyo coste es asumido por la empresa. También corren a cargo de la empresa los costes que en su caso se deriven del traslado de residencia de la familia: envío de muebles, equipajes... Sin embargo, el coste de los suministros y consumos habituales (luz, agua, teléfono...) es asumido generalmente por el trabajador. La posibilidad de elección de estas viviendas es bastante limitada, ya que normalmente se ubican en zonas residenciales destinadas a extranjeros.

VEHÍCULO

Es habitual que la empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador para su uso particular. El tipo de vehículo depende del país y del estatus ocupado en la empresa, ya que en algunos países es especialmente importante cuidar la imagen. Hay situaciones particulares, como la de China, donde los extranjeros no pueden conducir un coche, salvo que obtengan el permiso local de conducción, por lo que utilizan el vehículo de empresa con chofer.

VACACIONES Y VIAJES

Todos los trabajadores expatriados, incluidos en su caso los familiares desplazados con ellos, tienen derecho a un número determinado de viajes anuales para retornar a su domicilio familiar. Lo normal es que estos viajes coincidan con los periodos vacacionales que se establezcan, cuya distribución varía notablemente en función de las necesidades de la empresa.

ASISTENCIA SANITARIA Y PÓLIZA DE SEGUROS

Con carácter general la empresa cubre el coste de la cobertura de asistencia sanitaria en el país de destino, tanto para el trabajador como para su familia.

También suele suscribirse habitualmente algún seguro para cubrir determinadas contingencias de riesgo: fallecimiento, invalidez, o repatriación en caso de necesidad. ●

EL RETORNO

Las condiciones de retorno del personal desplazado en el extranjero constituyen una de las problemáticas más significativas de la gestión de expatriados, y afecta a aspectos tanto económicos como profesionales.

En el caso de los socios de trabajo, tanto si hay firmado un contrato como si no lo hay, las garantías económicas a la vuelta son claras: mantenimiento del índice que tenía con anterioridad a su estancia en el extranjero, con el incremento derivado en su caso de la antigüedad. Ello implica la desaparición inmediata del denominado complemento de expatriación.

Sobre lo que existe un menor nivel de garantía es respecto del puesto o cargo a desempeñar tras el retorno, ya que no resulta fácil predeterminar qué posibilidades de ubicación pueden existir en la cooperativa.

Cuando se regula este aspecto, las referencias suelen ser bastante genéricas, haciéndose mención a un puesto de nivel o categoría equivalente al que contaba con anterioridad a su marcha.

En definitiva, se garantiza un determinado índice, pero no un puesto concreto, entendiéndose que la organización se preocupará de asignarle una función adecuada a su índice profesional.

Pero con independencia de la garantía pactada, está la propia gestión de las condiciones de retorno. Este es un aspecto muy importante, dado que, en la medida en que estas situaciones no se resuelven adecuadamente, se genera un clima que no favorece en modo alguno posteriores procesos de relevo o de nuevas expatriaciones.

Una carta de ida y vuelta

JOSÉ M^o LARRAÑAGA

El año 1957 un joven ingeniero técnico, con la carrera recién acabada, convencido del equivocado modelo que los empresarios que él conocía aplicaban en lo concerniente a las relaciones laborales, decidió escribirles una carta abierta en una revista local con la loable e ingenua pretensión de sensibilizarles para que adoptaran un trato con los subordinados más justo y eficaz.

No hay constancia de si se llegó a publicar la carta o no, puesto que no se han hallado números de aquella publicación hoy desaparecida, pero por un azar si tenemos la amarillenta hoja original que en su día escribí. Dice así:

LA CARTA

1. "Ante la indiscutible evidencia que se refleja en las formas injustas que los llamados empresarios de este valle tenéis para tratar a los trabajadores, y porque dudo antes de vuestra sensibilidad social y humana que de vuestra inteligencia (nadie puede no ver las tropelías que permanentemente cometéis) me atrevo a recomendaros que adoptéis otra actitud apelando al sentido práctico y el interés del negocio que no a los valores morales o religiosos, harto difíciles de ser apreciados por tan duros corazones.
2. Ante todo debéis escuchar a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que padecen; una persona que trabaja incomoda rinde menos y tiende más fácilmente a boicotear la producción.
3. Explicarles por qué hacen lo que hacen y qué importancia tienen las tareas que realizan, porque las personas se motivan cuando sienten que son útiles.
4. Comentarles periódicamente la marcha de la empresa de forma transparente, clara y entendible porque no se puede tener cariño a lo desconocido.
5. Tratarles con dignidad, como personas que colaboran con Dios en la tarea de la creación, porque solo así se puede conseguir una humanidad justa. (Si eres indigno recibirás indignidad).
6. Facilitarles en todo momento el aprendizaje y la promoción

...istas que los llamados empresarios
 a tratar a los trabajadores, y
 vuestra sensibilidad social y h
 eligencia (nadie puede no ver
 etéis) me atrevo a recomendar
 elando al sentido práctico y el
 valores morales o religiosos, h
 tan duros corazones.
 e todo debéis escuchar a los t
 trabajo que padecen; una
 nos y tiende más fácilm

profesional, sobre todo de los más jóvenes, porque la persona preparada es el mejor seguro para el futuro de la fábrica (empresa).

7. Aplica la severidad en quien lo merezca y premia en igual proporción a quien se lo gane sin mirar a simpatías o antipatías, porque es de justicia hacerlo así.
8. No pongas por delante de la justicia los intereses del negocio, ni por ganar más tú dejes de pagar lo que es de justicia, porque cuando las cosas vayan mal solo podrás apoyarte en tus obreros.

Por último, y para despedirme, quisiera comprometerme personalmente en todo lo que he escrito por si en algún caso (improbable) llegara a tener responsabilidades de mando en

una fábrica. Si uno no está dispuesto a hacer lo que piensa no vale nada.

Esta es una carta que me envió a mí mismo con fecha de recepción en el año 1984".

DESPUES DE 40 AÑOS

La memoria flaquea cuando se trata de buenas intenciones o voluntarismo a largo plazo, y así ocurrió también en este caso. Se cumplió el plazo en el olvido más absoluto, no por intención, sino por omisión.

Mientras tanto, aquel concienciado ingeniero técnico logró lo que jamás se hubiera atrevido a pensar en los inicios de su carrera profesional, y gracias a su esfuerzo y a las posibilidades surgidas en las cooperativas, tiene hoy un puesto con responsabilidades de dirección.

Recientemente una hija suya, en un traslado de la vieja vivienda, topó con la carta entregándosela a su padre: ya no recordaba haberla escrito pero la leyó con emoción. Suspiró perplejo y dejó sobre la mesa del ordenador el folio sin saber muy bien que hacer con él.

Pasados varios meses, en un momento de difícil coyuntura personal y laboral, se volvió a encontrar entre sus papeles con el escrito de juventud y más por curiosidad intelectual que por reflexión moral se dispuso a contestarse a sí mismo desde la perspectiva que su conocimiento actual de la gestión empresarial le dictaba.

RESPUESTA

Estimado yo:

Eres peligrosamente tendencioso en la introducción al suponer al empresario un ser malé-

volvo por naturaleza y condición sin caer en la cuenta de que, además de ti, otros también albergan buenas intenciones, y si lo aplicado no corresponde al ideal no es menos cierto que el tono que utilizas tiene un apestoso tufo a maniqueísmo barato. ¿Qué haces tú para escuchar al sufrido trabajador además de acusar a los demás de su situación? ¿Acaso propones alternativas reales de mejora o tienes soluciones alternativas que ofrecer? Como repite machaconamente un amigo mío: NO A LA PROTESTA; SÍ A LA PROPUESTA. Para acusar hay que utilizar el espejo antes que la lupa.

■ Tienes razón cuando dices que hay que escuchar, pero en ambos sentidos, no se trata de pedir unos y otros dar; unos con derecho a exigir y otros sólo a dar las soluciones que

siempre son insuficientes para algunos. Pero no dejes por eso de estar de acuerdo al ciento por ciento contigo.

- ¿Crees de verdad que a la gente hay que explicarle la importancia de lo que hacen cuando ya ven con sus propios ojos la exigencia del mercado? A veces creo que pides que sea paternalista para tener un motivo de crítica.
 - No sé que pasa en empresas de otro tipo, pero en una cooperativa existen mecanismos de información que si no funcionan como debieran es, las más de las veces, por la falta de interés de los socios trabajadores, que prefieren el rumor a la comunicación estructurada.
 - Me quedo con la última frase, pero añadiría que, a veces, uno recibe indignidad por mucha ética que practique. Como sientan debilidad en ti, te comen y es mejor devorar que ser devorado. (Amanece en Africa: la gacela corre para que el león no la devore. Amanece en Africa: el león corre tras la gacela para poder comer y vivir. Amanece en Africa: seas gacela o seas león ¡corre!).
 - Cuánta razón tienes: la formación es básica para cualquier planteamiento que se haga en una empresa que tenga vocación de futuro. No es una moda, sino la constatación innegable de un hecho que el patrimonio más importante de una organización es la preparación de su gente. No compiten las empresas sino las personas que la forman. En este punto podemos debatir las formas, pero en el fondo estamos en sintonía y tus críticas serán bienvenidas: hay mucha inteligencia desaprovechada en nuestras organizaciones y otra parte del saber está almacenada sin que se le dé salida, y sabemos que el "stock" es una carga financiera sin utilidad mientras sea "stock".
 - Aplicar con rigor y justicia la disciplina tiene el inconveniente de la incompreensión. Apelar a la conspiración o la parcialidad del juez es moneda habitual en este tema y sería bueno que te implicaras en el ejercicio de control social aplicando los mismos criterios que exigis a la dirección.
 - ¡Justicia! Gran palabra que dice poco a nivel concreto; ¿cómo se gestiona la justicia en los negocios? ¿qué importa más, puestos de trabajo seguros o las 35 horas semanales? ¿es justa la solidaridad retributiva que se aplica actualmente? ¿hay alguna reclamación justa de los empleados que supere la justicia que reclaman los desempleados?. Los negocios son para ganar dinero y no podemos avergonzarnos de ello, lo que importa es como se redistribuyen los beneficios y si tienen que ir al consumo o a la inversión: estos son algunos de los grandes temas en los que nos tenemos que posicionar con concreción y claridad.
- De todas formas te agradezco mucho que me hayas escrito la carta, me ha hecho reflexionar. Las cosas de la vida han cambiado desde aquellos años pero ahora me doy cuenta que yo aun he cambiado más. Creo que a mejor. Porque ahora puedo recordar el pasado y, además, conozco el presente y ese yo de la juventud solo tenía una visión parcial e idealista de la realidad.

Euskadi 2000. ●

LOS RIESGOS DEL TRABAJO CON ORDENADORES

IÑAKI IGARZABAL

En los tiempos actuales muchas de nuestras actividades laborales o extra laborales están unidas a una pantalla de ordenador. El manejo permanente de dichas "máquinas", unido a otros factores de riesgo ergonómico, podrían llegar a causar diversas alteraciones de nuestro estado de salud.



A continuación describimos los efectos más comunes que podríamos observar en las personas que utilizan pantallas de visualización, recogidos en los protocolos de vigilancia sanitaria específica. Todos estos síntomas son una recopilación de lo escrito por diversos autores, pero sin existir en muchos de ellos evidencia científica

FATIGA VISUAL

Es una modificación funcional, de carácter reversible. Se estima que entre un 10% y un 40% de personas que trabajan con PVD, sufre alteraciones habitualmente.

Existen tres niveles de síntomas:

- **Molestias oculares** - Tensión ocular, pesadez de ojos, picores, necesidad de frotarse los ojos, lagrimeo, ojos secos, enrojecimiento de ojos, somnolencia,...
- **Trastornos visuales:** Borrosidad de caracteres, dificultad para enfocar objetos, imágenes desenfocadas o dobles, fotofobia, ...

- **Trastornos extra oculares:** Dolor de cabeza con diferentes localizaciones que no son intensos, Vértigos o mareos, sensación de desasosiego y ansiedad, molestias en la nuca y columna vertebral,...

FATIGA FÍSICA Y MUSCULAR

Los síntomas habituales son fundamentalmente a nivel de la columna vertebral: dolores en el cuello y nuca, cervicalgias, dorsalgias, lumbalgias...

Estos síntomas se manifiestan al final de la jornada laboral desapareciendo los mismos tras un periodo de reposo. También se observan otros síntomas como: contracturas musculares, hormigueos, cansancio, epicondilitis o síndrome del codo de tenis, síndrome del túnel carpiano, tendinitis de Quervain.

ALTERACIONES CUTÁNEAS

Se han descrito algunos casos de irritación de piel o incluso reacciones alérgicas. Estas lesiones afectarían a la cara y cuello y a veces a las manos. Este fenómeno se debe a la predisposición personal, al ambiente extremadamente seco o a la electricidad estática

FATIGA MENTAL

Contribuye a la fatiga mental el hecho que después de trabajar varias horas diarias en una pantalla, existe el fenómeno de persistencia de imágenes, que hace que se sigan percibiendo efectos visuales después del trabajo.

Los síntomas los podemos dividir en tres apartados:

- Trastornos neurovegetativos y alteraciones psicósomáticas: Cefaleas, palpitaciones, astenia, mareos, temblores, aumento de sudoración, trastornos digestivos, nerviosismo.
- Perturbaciones psíquicas Ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, dificultad de concentración.
- Trastornos del sueño: Pesadillas, insomnio, sueño agitado.

Esta relación de síntomas anteriormente descritos pueden ser debidos a otras circunstancias u otras patologías, pero en el ámbito laboral debemos identificar los factores de riesgo asociados al trabajo con pantallas de visualización, valorar el riesgo, establecer medidas correctoras y planificar la vigilancia de la salud en relación con los niveles de riesgo existentes. ●

GASTO SOCIAL Y POLÍTICAS DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES (y II)



res en los medios de comunicación, la publicidad y también en las conversaciones cotidianas de muchos ciudadanos, asocian la palabra vejez a inactividad, pobreza y falta de salud. Se trata de una imagen muy sesgada del colectivo de personas mayores que es necesario empezar a cambiar.

2. FOMENTAR LA INTEGRACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL, favoreciendo la apertura de los Centros Sociales y Hogares del Jubilado a otros grupos de personas que puedan compartir espacios y aficiones comunes. Igual de importante es promover la creación de

ICTE

Anivel estatal ya se ha elaborado un informe que analiza la atención médica y social del colectivo de personas mayores. Este informe cifra en 326.712 millones la inversión necesaria a realizar en los próximos seis años para equiparar España con la Unión Europea. En cuanto al ámbito más cercano, nos centramos en la provincia guipuzcoana donde la situación es bastante similar. En el Plan Extraordinario Gipuzkoa 2003 se mencionan los aspectos cuantitativos y se define cual será la política de la institución foral en la atención a las personas mayores. El presupuesto total que recoge dicho Plan es de 18.743 millones para el Departamento de Bienestar Social, lo cual supone un incremento del 15% respecto a la cifra del presente año.

A continuación presentamos de forma resumida algunos de los objetivos básicos del mencionado Programa dirigido a personas mayores.

1. PROMOVER EL RESPETO Y RECONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS MAYORES, puesto que es un hecho patente que la imagen que se transmite de las personas mayo-

res locales para que las personas mayores tengan la posibilidad de aportar y expresar su experiencia y opinión en relación con las decisiones que les afectan directamente.

3. FAVORECER LA PERMANENCIA EN SU ENTORNO NATURAL. Dado que la gran mayoría de personas mayores desean permanecer en su domicilio durante el mayor tiempo que sea posible, se prevé incrementar la asistencia a domicilio, la Teleasistencia y potenciar igualmente la creación de Centros de Día. No debemos olvidar un aspecto fundamental como es el mejorar las condiciones materiales de vida, para lo cual es fundamental asegurar unos ingresos económicos que lo permitan.

4. GARANTIZAR UNA ALTERNATIVA RESIDENCIAL DE CALIDAD, en la cual existan suficientes plazas residenciales, y además estén adecuadas a las necesidades de los ancianos. Hacemos un especial hincapié en la necesidad de personalizar la atención hacia estas personas que viven en residencias, y garantizar el cumplimiento de los derechos de la persona anciana. ●

Vuelta del trabajo de los caballistas y peones de la Orconera, al término de su jornada, en 1928.



LOS TRANVÍAS AÉREOS CONSISTÍAN EN UNO O VARIOS CABLES SOBRE LOS QUE PENDÍAN LOS BALDES EN LOS QUE SE TRANSPORTABA EL MATERIAL QUE SE EXTRAÍA DE LOS DIFERENTES YACIMIENTOS. LA CONSTRUCCIÓN DE ESTE MEDIO DE TRANSPORTE REQUERÍA CIERTAS HABILIDADES Y EXPERIENCIA.

Constructores de tranvías aéreos

José M^a Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

El agotamiento en la zona minera vizcaína de los minerales con mayor contenido de hierro obligó a la explotación de los criaderos de detritus formados por este mineral mezclado con arcillas y rocas y conocido con el nombre de "chirta". Antes de su utilización en los altos hornos debía ser lavado para la separación de los elementos estériles. En los casos en que, junto a la tierras ferruginosas, no se disponía del agua suficiente para su lavado, la "chirta" era trasladada a otros lugares.

Inicialmente dicho traslado fue realizado por tracción animal, y progresivamente fue sustituido por los tranvías aéreos, llamados también líneas de bal-

des que unían los criaderos y los lavaderos. El mismo procedimiento de transporte se utilizaba para la "chirta" lavada en el mismo lugar donde se encontraba.

Los tranvías aéreos consistían en uno o varios cables aéreos apoyados en caballetes, de madera o metálicos, de los que pendían los baldes en los que se cargaba el material a transportar. Tenían notables ventajas sobre otros medios de transporte, pues su construcción rectilínea se adaptaba bien al terreno, sobre todo en los casos que había que salvar desniveles topográficos importantes; además no exigía grandes explanadas ni túneles, y atravesaba sin complicaciones otras vías

de comunicación.

El primer tranvía aéreo se construyó en 1872 uniendo los yacimientos de Matamotos y la Estación de Arcocha del Ferrocarril de Triano. A finales del S.XIX funcionaban 17, y durante la primera parte del S.XX fueron construidos otros 20. Los viejos mineros estiman en 50 las líneas de balde que llegaron a funcionar en la zona.

Teniendo en cuenta sus características técnicas fueron dos los sistemas de tranvías aéreos o líneas de cable utilizados: el monocable, conocido como inglés; y el tricable, que permitía superar desniveles del 30%.

La construcción de este medio de transporte requería habilidades y expe-

riencia a los trabajadores encargados de esta tarea. En muchas ocasiones, estos mismos trabajadores se ocupaban posteriormente de su puesta en funcionamiento y mantenimiento.

La construcción de los tranvías aéreos monocable

Desde finales del S. XIX las tierras ferruginosas se recogían en carretillas y posteriormente se vertían en depósitos, para ser cargados mediante una compuerta reguladora en los baldes (conocidos como "tinacos") suspendidos en el tranvía aéreo. Al término de su recorrido se volcaban en unos almacenes, "maseras", regresando vacíos al lugar de carga. Mientras, la "chirta" pasaba a los "tromeles" y se iniciaba el proceso de lavado, realizado por grupos de mujeres que separaban manualmente los materiales no deseados.

La construcción del tranvía aéreo comenzaba trazando el recorrido que se preveía para la línea de baldes y la ubicación específica de los caballetes. Después, se construían las bases (sujetadas con espárragos) que debían adaptarse, en cada caso, al terreno, por lo que podían tener una altura de más de 20 metros o sólo 2 ó 3.

Los caballetes que estaban numerados se construían en el suelo junto a su base. En la mayoría de los casos se utilizaba madera de roble, aunque en épocas de penuria como los años 40, se utilizaron los postes y vigas, de haya y castaño, de casas y caseríos destruidos por la guerra. Los almacenes de la llamada "cuesta de la madera" de Portugalete eran los proveedores. Los carpinteros de las empresas mineras eran los encargados de construir los caballetes, utilizando sierras y tronadoras manuales para el corte de las maderas a las medidas deseadas. En ocasiones, los herreros colocaban las ruedas o poleas en las que iba a apoyarse y circular en cable; el proveedor para toda la zona era Fundiciones Ibarra.

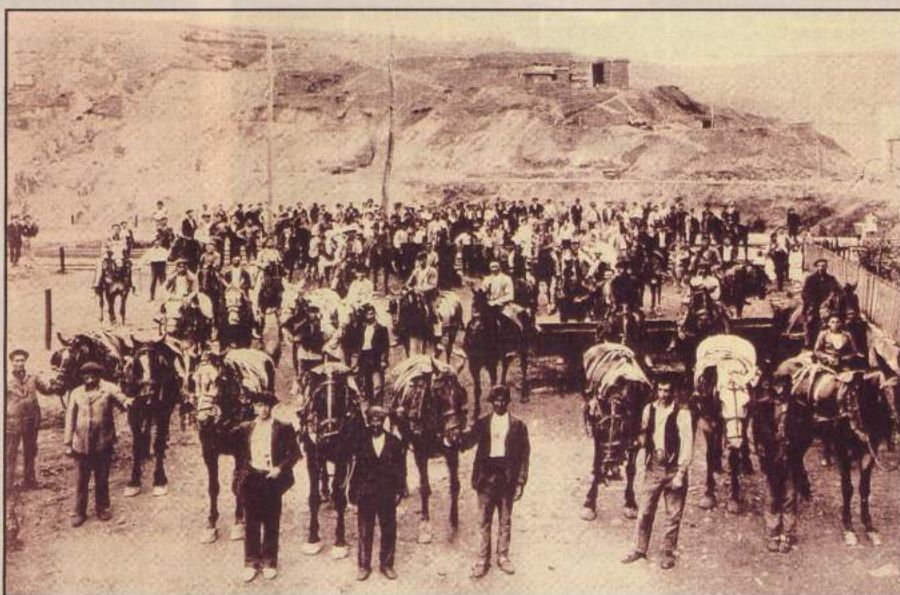
La operación de poner en pie cada caballete tenía sus complicaciones. Los trabajadores construían un andamiaje

en el que fijaban un polipasto y tirando con cuerdas lograban levantar el caballete. Un sistema del mismo orden se utilizaba para subir el cable de un diámetro de 20-25 milímetros que había sido transportado en carros de bueyes hasta los caballetes; se extendía en el suelo para subirlo a las poleas mediante lo que llamaban la "machina". Primero se subía un lado y luego el otro, para acabar tensándolo manualmente.

La construcción de los baldes o "tinacos" se llevaba a cabo en una pequeña tejavana cercana al tranvía

me de cables y el arreglo de baldes. El engrase de cojinetes y balancines era especialmente duro para los trabajadores, pues había que hacerlo una vez a la semana, lo que exigía subir a lo alto de los caballetes apoyándose en unas zapatas o peldaños adheridos a los mismos y reponer una mezcla de grasa y aceite bien mezclados.

Para el empalme de los cables deteriorados los obreros los extendían en el suelo y soltaban los hilos que los componían en unos 12 metros en cada extremo para volver a montarlos. La



Línea de baldes La Rochell de Gallarta (Museo Minero Gallarta)

aéreo. Inicialmente eran unos cubos de madera de unos 40x60 milímetros especialmente fabricados para ser utilizados en las líneas de baldes, y con capacidad para unos 70-80 kilos de material (la capacidad fue aumentando hasta los 200 kilos). Con el tiempo, los baldes se sustituyeron por medios barriles a los que se colocaban tres o cuatro aros metálicos, "cellos", para sujetar las duelas o "costillas". En los laterales se les colocaban soportes para volcarse. Sobre el cable se apoyaban piezas metálicas con una ranura longitudinal recubierta de cuero, para hacer contacto y evitar su deslizamiento.

El mantenimiento

Las labores de mantenimiento comprendían un notable y diverso número de tareas, como el engrase, el empal-

me de los baldes, que también se utilizaban para hacer llegar la comida a los trabajadores situados en los puestos de carga, era continua.

Los tranvías aéreos contaban con un vigilante situado sobre una caseta desde donde observada el funcionamiento del sistema. Cuando se producía alguna anomalía hacia sonar un timbre y el encargado de las líneas paralizaba la minas. Disponían de un teléfono de batería para comunicarse.

Las líneas de baldes monocable empleaban entre cuatro y ocho personas según su importancia, cuya retribución no era muy distinta del resto de los trabajadores de la mina. En 1940 garaban 9,50 pesetas al día para jornadas semanales de 40 horas. 🐾

Nuestro agradecimiento a Julio Berzosa por sus valiosas aportaciones.

DANOBAT, GARAIARI EGOKITUZ



Elgoibar



Deba



Azkoitia

R.M.E.

Danobat kooperatibaren hasiera gure talde kooperatiboaren aurrekoa da. Hartu dezagun kontutan XX. mendearen hasieran garatu zela makina-erremintako sektorea Euskal Herrian, eta Elgoibarko gunea izan zela aitzindari. Danobaten sorrera ere hementxe kokatu beharra dago.

Kooperatiba honen hasiera eta urteekin izandako garapena erakusten duten argazki asko gordetzen dute Elgoibarren, eta itxura fisikoan izandako aldaketa izugarria denez, erakuntzen hiru argazki hauek aukeratu ditugu. 1968-1970 garaiak dira, Danobat taldeko hiru tailerren hasierakoak.

Ezkerrekoa, Eguzki enpresarekin bat egin ondoren Elgoibarren kokatu zen Danobat dugu, gaur ere eraikuntza berean jarraitzen duena. Esan beharra dago 1966an Eguzkik, Danobatekin bat egin aurretik, Karakate kooperatiba ere bereganatu zuela. Behekoa Azkoitikoa (RECTIMAK izandakoa) eta goiko eskubikoa Debakoa (ACME Deba izandakoa) dira. Fusioa 1967-69 bitartean gertatu zen, eta aurrerantzean hirurak Danobat izenez ezagutzen ditugu.

KOOPERATIBAREN ALDEKO APOSTUA

Hasieratik izan zen ardurua, enpresaren giza funtzionamendu egokiena lortzeko eta emaitzak langileen artean banatzeko. Orduko paperen artean askotan irakur daitezke "todos los socios", "favo-

recer el trabajo", "elección democrática" edo antzerako esaldiak. 1963an Caja Laboral Popular entitatearekin elkartu ziren Danobat eta Eguzki, eskubide osoko bazkide bilakatuz.

Enpresa guztietan bezala, hasierak ez ziren bat ere errazak izan. 1950eko hamarkadan orduko 30.000 pezeta-

ko aportazioa jarri behar izan zuten langileek.

Normalizat hartzen zen egunean hamabi orduz lana egitea, larunbatak barne. Beranduago, 60ko hamarkadaren amaieran 140 langile inguru ziren hiru tailerretan. Produktuei dago kienez, rektifikadorak, transfer makinak eta "torno revolver" deiturikoak egiten zituzten. Produzioan izandako garapena kontrol numerikoaren etorri zen 1977an, eta berarekin batera bezeroen aldaketa ere, urteekin automozio sektoreari zuzenduz ia produzio osoa.

Danobateko sare komertziala ere oso azkar zabaldu zen: espainiar Estatuan, 1970an, delegazio propioak zituen Madril, Bartzelona, Zaragoza eta Valentzian; 1971n Amerikako lehen filiala jarri zuen martxan Mexikon.

Orduetik Danobatek izandako ibilbidea arrakastatsua izan da: munduko merkatu importanteenetan konpetente bilakatu da, Ikerlan eta Ideko teknologia eta garapen zentruen sorreran ezinbesteko papera izan du, eta gaur egun automozio sektoreko lehendabiziko firmak Danobateko bezeroen karteran daude. ●

PITILLAS, PARAÍSO ORNITOLÓGICO

EUKENI OLABARRIETA

La laguna de Pitillas es uno de los humedales más importantes de Navarra. Es una laguna de tipo estepario, de escasa profundidad y alimentada por algunos arroyos que bajan de la sierra de Ujué. Desde muy antiguo sirvió como balsa para el riego de las eras y también de abrevadero para el ganado.



En el año 1971 se procedió a su desecación para transformarla en tierra de cultivo con lo que las aves migratorias se quedaron sin su hogar invernal. La pérdida de esta reserva de indudable valor biológico no pasó desapercibida y afortunadamente a partir de 1976 se comenzó a llenarla de nuevo. Hoy es un importante refugio de aves que merece la pena ser visitado.

Situada en el municipio que le da nombre, el acceso se hace desde la carretera que une el pueblo de Pitillas con Santa Clara, por una desviación bien indicada que lleva hasta el dique de contención, al que los lugareños llaman el Paredón. Un sendero circunda toda la laguna en la que abundan los carrizales que sirven de refugio y escondite a las aves. Patos, anátides y multitud de aves pueden ser observados en esta época del año. Prismáticos y cámara de fotos, con teleobjetivo y trípode mejor, no deben faltar. Para observar las aves lo mejor es situarse en una loma al lado de la carretera. Desde esta atalaya podremos ver multitud de aves urgando en el limo para buscar comida.

Hay un pequeño centro de acogida de esta reserva, donde además hay una terraza y una sala desde donde se puede observar la laguna.

En esta época del año, la mejor para observar las aves, el

frío en esta zona puede ser intenso así que vaya bien abrigado. Evite la ropa de colores chillones y llamativos, se camuflará mejor y podrá contemplar más de cerca las aves.

Para llegar a Pitillas hemos pasado por Olite, y en esta ocasión lo dejamos de lado, será motivo para otra excursión primavera con los días más cálidos y largos, en la que visitaremos también San Martín de Unx y Ujué.

Pero sería imperdonable no ir al **Monasterio de la Oliva**, en el término municipal de Carcastillo y cerca de Pitillas. Fundado en el siglo XII por el rey García Ramírez, Santa María de la Oliva es ejemplo de la arquitectura cisterciense en estado puro y emblema de la sobriedad espiritual. A lo largo de los



siglos sufrió modificaciones, pero con la desamortización de Mendizábal provocó el abandono y el deterioro de gran parte de las construcciones. En 1927 se llevó a cabo la restauración. El elegante cimborrio, la fachada de la Iglesia, el tímpano, la decoración de los capiteles, el claustro gótico que sustituyó al original románico, lo que queda del refectorio y los rosetones son dignos de ver, así como la sala capitular, buen ejemplo de las construcciones protogóticas.

El monasterio cuenta con una buena bodega donde los monjes elaboran vinos tintos y rosados, así como vino de misa, que junto a otros artículos se venden a los visitantes.

La jornada da para ver **Marcilla**, pueblo cercano, donde podremos contemplar el Castillo de Marcilla, magnífico ejemplo del gótico civil, construido en el siglo XV por Pierres de Peralta, padre del famoso jefe del bando agramontés. Es una fortaleza-palacio con foso alrededor. Salvo el basamento, dispuesto en talud y de sillería, el resto es de ladrillo.

La excursión a este triángulo Pitillas-Oliva-Marcilla merece la pena. Disfrútela. ●

Laura

Espido Freide

**¿Cuándo y por qué comienzas a escribir?**

Comencé de un modo instintivo, desde muy pequeña leía muchísimo y me faltaban muchas historias, por lo que pase a contarlas yo y a escribirlas posteriormente. Creo que escribía las historias que no encontraba y que yo quería leer. Guardo cuentos que escribí con 7 años, y con 11 escribí mi primera novela.

Mi afición a escribir ha estado unida siempre a mi afición a leer. De niña, mis padres me escondían los libros, y yo a su vez me escondía para poder leer. Hoy en día sigo leyendo muchísimo, los devoro, leo hasta tres y cuatro libros a la vez.

"Melocotones helados" te ha llevado a ganar el Premio Planeta, pero no es la primera novela que has publicado, ¿verdad?

No, en año y medio he publicado tres: "Donde siempre es octubre", "Irlanda", y "Melocotones helados". De todas maneras, cuando la gente comenta lo fulgurante que ha sido mi carrera, no saben que esperé cuatro años hasta publicar la primera novela. Contando con el respaldo personal de tener obras escritas con anterioridad, tenía muy claro que me interesaba publi-

car en una editorial nacional. De este modo, la gente que ha apostado por mí, sabía que no era por una única obra.

"Melocotones helados"**¿Qué es "Melocotones helados"?**

Es la historia de una serie de personas que se esfuerzan por enterrar el pasado, por olvidar, pero no se dan cuenta de que de esa manera lo único que logran es repetir las historias ocurridas. Es la historia de la memoria sofocada y de las pequeñas desgracias de una familia, que precisamente por el silencio y por el olvido se convierten en grandes problemas.

En la noche que me premiaron con el Planeta, dediqué el libro a todas las personas que por una razón u otra tuvieron que vivir lejos de su tierra, porque es una novela en la que todo el mundo está fuera de sitio.

¿Cómo defines tu estilo?

Eso es muy complicado. Sobre todo, destacaría la capacidad para crear ambientes, la claridad y la intensidad de la prosa y una capacidad de inquietar al lector hasta provocarle temblor y "piel de gallina" en determinados momentos.

¿Cómo ha sido el proceso de escribir "Melocotones helados"?

En realidad, casi todos los libros los he escrito viajando. He estudiado en la Universidad de Deusto en Bilbao y tenía una hora de viaje diaria desde Llodio, por lo que aprovechaba para escribir. No creo que el tren me suponga una inspiración especial, simplemente aprovechaba el viaje. Hoy en día, ya no escribo en el tren porque la gente me conoce, pero siempre me acompaña un libro.

¿Qué te ha supuesto ganar el Premio Planeta?

Ha supuesto un cambio en la rutina diaria, viajar constantemente, atender a los medios de comunicación, etc. Supone estar expuesta a las críticas, pero también me ha facilitado acceder a un público que sino no me conocería.

¿Crees que existe literatura escrita por y para mujeres?

No. Creo que lo que existe es un determinado interés por ciertos temas por parte de las mujeres, diferentes a los que puedan interesar a los hombres. Desde siempre, se ha tratado a la

"Escribir es

Nació en Bilbao, vive en Llodio, tiene 25 años, y le apasiona leer y escribir. Ha sido Premio Planeta 1999 con su tercera obra editada: "Melocotones helados". Su carrera como escritora es realmente prometedora.

mujer como objeto de amor y pasión, y no como protagonista. Las escritoras de este siglo, y sobre todo de estos últimos años hablan de otros temas: la relación madre-hija o padre-hija, la maternidad, etc.

Has comentado en ocasiones que Llodio vive un florecimiento cultural especial.

En Llodio, tras destacar durante años en el campo del deporte, de pronto han surgido figuras como Tinieblas González, como Kepa Sojo o como yo misma. Contamos con una asociación literaria llamada "La Tetrada", en la que somos ya 30 personas, entre ellos varios escritores que se dedican ya profesionalmente a ello. ¿A qué es debido? Creo que hasta ahora el pueblo estaba demasiado preocupado en sobrevivir. Llodio, pueblo básicamente industrial, recibió un inmigración masiva durante los años 60-70 y ya en una segunda o tercera generación se encuentra en que no es necesario trabajar manualmente como antaño para sobrevivir. Creo que la gente emigrante es gente emprendedora, con mucha decisión, influenciada por lo que le ha tocado vivir, y creo que esa herencia se va notando en nosotros. Mis padres, concretamente, proceden de Galicia, aunque yo nací en Bilbao.

"No paro de escribir"

Escritora, ¿se nace o se hace?

Se nace con una sensibilidad especial hacia las historias. Pero el conseguir un estilo literario, una historia que contar, es cuestión de disciplina, trabajo y formación.

¿Cuántos ejemplares has firmado?

¡Puf! Ha sido tremendo, sobre todo en el País Vasco. La última vez que estuve en Vitoria no podía firmar más, tenía la mano agarrotada.

Estarás encantada con el éxito de tu libro.

Sí. Está ya por la séptima edición, y la primera de 210.000 ejemplares, se había agotado en dos semanas.

¿Por qué Espido Freide?

Son mis apellidos. El hecho de omitir mi nombre Laura a la hora de firmar mis obras, es porque existen otras escritoras con ese mismo nombre y me resultaba repetitivo. Por otro lado, además del homenaje a mi padre y a mi madre, necesitaba un nombre para mi trabajo y otro para mi vida cotidiana.

Seguro que tienes en mente algún otro libro.

Sí, yo no paro de escribir. Escribo un cuento por semana y tengo ya 230 terminados. Estoy escribiendo también dos novelas, y como reto personal estoy centrada en unos guiones para dibujos animados infantiles.

¿Cuánto tiempo le dedicas al día a escribir?

Depende de los compromisos. Los días libres, puedo llegar a escribir 12-14 horas. Es una pasión.

¿Y cuándo veremos en las librerías una nueva obra tuya?

No tengo ninguna prisa. El éxito del Planeta ha sido tan grande, que creo que este año no publicaré ninguna novela más.

¿Qué libros lees en este momento?

"Confidencia por confidencia" de Paul Consantans y "La maestra de la eternidad" de Ana Martos.

¿Qué le pides a este recién estrenado 2000?

Serenidad para afrontar los compromisos, mi trabajo y mi vida personal. Le pido también tiempo, que a veces parece que no llega para nada.

¿Otras aficiones?

Tengo la suerte de que la mayor parte de mis aficiones están relacionados o son estímulo para escribir. Me encanta el arte, sobre todo la pintura, me interesa el cine, me gusta pasear por todo lo que sea verde, la jardinería, los animales, ...

Te hemos oído cantar muy bien.

Sí, de hecho yo inicié mis estudios de música y de opera, aunque luego me decanté por escribir. Me gusta la música, pero no canto demasiado. Tengo el piano en casa, y de vez en cuando le doy un trote. ●



apasionante"



Hacer las síntesis

Alain Benoît

Cada vez hay más información y cada vez menos tiempo para tratarla y para transmitirla. De ahí la necesidad de condensar las ideas con el máximo de fuerza y claridad.

La síntesis requiere un ejercicio arriesgado, y algunos no vacilan en ver en ella una de las más elevadas actividades de la mente. En efecto, la práctica de la síntesis presupone el deseo de elevarse, de tener una visión de conjunto, de dar preferencia a las informaciones fundamentales y de hacer resaltar todas sus interacciones para facilitar la comprensión o la toma de decisiones con todas las cartas en la mano.

El proceso de asumir el mando

John J. Gabarro

Este libro trata de cómo los directivos adquieren conocimientos sobre su nuevo cargo, actúan según esos conocimientos y llevan a cabo el trabajo organizativo e interpersonal necesario para asumir el control de su empresa, división o departamento.

También se ocupa de los factores que influyen en la manera de asumir ese control y explica los motivos por los que unos directivos tienen éxito y otros no.

El proceso de asumir el mando

JOHN J. GABARRO

DEUSTO

REFLOTANDO LA EMPRESA

CORPORATE TURNAROUND

Pedro Nuño



DEUSTO

Reflotando la empresa

Pedro Nuño

El campo de la reflotación empresarial no ha sido objeto de análisis rigurosos. En cualquier proceso de este tipo, entran tantas variables que encontrar un esquema global de tratamiento formal es impensable. Raramente el éxito es atribuible a la utilización de alguna técnica sofisticada, más bien lo es a saber liderar un buen equipo de directivos y profesionales. Hay situaciones que tienden a presentarse repetidamente en estos procesos, esquemas que permiten abordarlos mejor y consejos que pueden servir para salir mejor parados de ellas. Sobre estos temas trata el libro.

MUNDO RICO, POBRE MUNDO

LA DESIGUALDAD CONTRAPONA UN MUNDO RICO, PRIVILEGIADO Y DERROCHADOR, FRENTE A UN MUNDO POBRE, DESPOSEÍDO DE LOS MEDIOS INDISPENSABLES PARA VIVIR.

MUNDUKIDE

Es evidente que el mundo actual no está organizado de una manera equitativa. Unas pocas naciones, por lo general ubicadas en el norte e industrializadas, acaparan la mayor parte de los recursos naturales; mientras que al resto, por lo general naciones ubicadas en el sur y no industrializadas, se mantienen en un nivel de vida infrahumano.

La desigualdad prevaleciente no coloca únicamente a naciones industrializadas frente a naciones emergentes, un eufemismo para evitar usar el término subdesarrollo, sino que, además, contrapona un mundo rico, privilegiado y derrochador, a un mundo pobre, excluido del desarrollo capitalista y desposeído de los medios indispensables para vivir.



MUNDO POBRE

Según el *Informe sobre desarrollo humano 1998* de Naciones Unidas, alrededor de 1.300 millones de personas están viviendo con menos de un dólar al día y casi 3.000 millones lo hacen con menos de dos dólares. De las 4.400 millones de personas que habitan en los países subdesarrollados, casi las tres quintas partes no tienen acceso al saneamiento, un tercio carece de agua limpia, un cuarto no tiene vivienda adecuada, un quinto no tiene acceso a servicios de salud modernos de ninguna clase, un poco menos de la mitad no tiene acceso a la energía comercial (electricidad), una quinta parte de los niños en edad primaria no asiste a la escuela y alrededor de una quinta parte carece de la energía dietética y proteínica mínima, y además muestra deficiencias en micronutrientes. Todo ello pese a que los hogares pobres gastan por lo menos la mitad de su ingreso en alimentos. Este conjunto de carencias está vinculado con la muerte anual de 17 millones de personas, causada por enfermedades contagiosas y parasitarias curables.

MUNDO RICO

En el otro extremo del espectro se encuentran las 225 personas más ricas del mundo. Su riqueza combinada es superior al billón de dólares, equivalente al ingreso del 47% de la población mundial más pobre (2.500 millones).

La buena noticia es que proporcionar y mantener acceso universal a la enseñanza básica, prestar atención primaria de salud a todos, brindar cuidado reproductivo a todas las mujeres y garantizar alimentación suficiente, agua limpia y saneamiento universal, costaría aproximadamente el 4% anual de la riqueza combinada de esas 225 personas más ricas del mundo.

Si por la razón que sea no se considerara apropiado despojarlas de ese 4%, en algunas naciones industrializadas se podrían reducir algunos gastos superfluos, como los 11.000 millones que Europa gasta en helados, los 12.000 millones que Estados Unidos y Europa gastan en perfumes y los 17.000 millones que ambas gastan en alimentos para animales domésticos, los 35.000 millones de Japón gasta en la recreación de sus empresarios, los 50.000 millones que Europa gasta en cigarrillos y los 105.000 millones que dedica a bebidas alcohólicas. A esta lista habría que agregar los 400.000 millones de dólares anuales que el mundo gasta en drogas y estupefacientes y los 780.000 que gasta en armas.

Así pues, el dinero para satisfacer las necesidades básicas de toda la población mundial existe y es posible satisfacerlas con una redistribución modesta de la riqueza y, o con un recorte, también modesto, en algunos gastos innecesarios. ●

Extracto de la conferencia pronunciada por Rodolfo Cardenal en Arizmendi Topaketak '99

ISIDRO ELEZGARAI DIRECTOR DE RELACIONES EXTERNAS DE CAJA LABORAL



“GAZTEMPRESA SURGIÓ A PETICIÓN DE LOS DIRECTORES DE CAJA LABORAL DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL NERVIÓN, QUE VIVÍAN CON PREOCUPACIÓN LA SITUACIÓN DE PRECARIEDAD LABORAL POR LA QUE ESTABAN PASANDO LOS JÓVENES DE DICHA MARGEN”.

“GAZTEMPRESA”, DIEZ AÑOS DE TRABAJO A FAVOR DE LA SOCIEDAD

Decía José María Arizmendiarieta, fundador de Caja Laboral y de lo que hoy conocemos como Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) que *“antes que brazos, se necesitan ideas y un plan de acción”*. Fieles a esta idea de nuestro fundador, hace ya seis años que Caja Laboral, con su saber hacer empresarial, y Caritas Bizkaia, con su sensibilidad social, iniciamos conjuntamente una experiencia pionera de colaboración en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) entre una empresa privada y una entidad sin ánimo de lucro, orientada a la creación de microempresas entre los jóvenes de 18 a 35 años y que hoy en día se conoce como el Plan de Autoempleo Gaztempresa.

El nacimiento del Plan de Autoempleo Gaztempresa surgió a petición de los directores de Caja Laboral de la Margen Izquierda del Nervión, que vivían con preocupación la situación de precariedad laboral por la que estaban pasando los jóvenes de dicha margen, castigados por un paro que llegaba en algunos municipios al 50%. En la actualidad, Gaztempresa se ha extendido a toda la CAPV.

Para la puesta en marcha de Gaztempresa, Caritas puso a disposición del proyecto a Bultz-Lan Consulting, líder en la CAPV en la creación de nuevas empresas a través del autoempleo. Caja Laboral tenía los medios económicos; Caritas puso su sensibilidad social de tal forma que los proyectos de jóvenes que tenían idea de montar una empresa pudieran llegar a ser puestos en marcha con una financiación blanda.

La aprobación de los créditos la realizamos basados más en criterios de confianza hacia las personas, jóvenes promotores, que en criterios de análisis económico financiero, que en ciertos casos, dada la endeblez de los proyectos presentados, hacían dificultosa la concesión de los mismos. Tengo que decir que la intuición del corazón de Caritas a través de Bultz-Lan Consulting seleccionando los proyectos, realizando el estudio de viabilidad, compensando las posibles carencias de formación de los promotores y acompañándoles en el inicio de su vida empresarial, nos ha permitido configurar un proyecto de creación de empleo y riqueza para nuestra sociedad sólido y solvente.

Prueba de la gestión realizada en colaboración con Bultz-Lan Consulting es la creación en estos 6 años de más de 140 empresas que han generado 300 nuevos puestos de trabajo directos, habiendo desaparecido en el camino tan sólo 3 empresas.

Pero esto es el presente.

En el futuro, debemos buscar puntos de encuentro que permitan a Caja Laboral, empresas y organismos públicos colaborar en la puesta en marcha de empresas sociales que ayuden a la integración en el mundo del trabajo a personas que de otro modo tendrían muchas dificultades para hacerlo (marginados, excluidos por una formación endeble, discapacitados...).

Por todo lo realizado en estos diez años y por todo lo planificado desde el corazón de Caritas para el futuro inmediato, un Zorionak a Bultz-Lan Consulting. ●

SOBRE "LOS DEMÁS"

En la edición anterior de la revista, correspondiente al mes de diciembre de 1999, en la página destinada a la editorial se publicaba el artículo titulado "Los demás". El hilo argumental de esta editorial se centraba en esas personas que, a las puertas del siglo XXI, continúan sufriendo injusticias en el mundo; y se invitaba a reflexionar a los cooperativistas sobre esa situación en esa época propicia para los sentimientos solidarios, el mes de diciembre, y que coincide con los días en que las cooperativas recogen las ganancias de todo un año.

"Los demás" no están más allá de nuestras fronteras. También aquí los podemos encontrar. En las cooperativas hay personas que sufren injusticias y desigualdades, y en el referido artículo no se hace ninguna mención sobre ellas. Me refiero a los eventuales, muchos de los cuales entre contrato y contrato, llevan entre 10 y 15 años -algunos incluso más-, trabajando en las cooperativas y nunca les llega el día en que puedan pasar a ser socios cooperativistas.

Se trata de personas que luchan, trabajan y se esfuer-

zan cada día por mejorar, aportan todo lo que está en sus manos para que esas empresas sigan adelante; al igual que hicieron muchos padres de estos eventuales (algunos de ellos fueron incluso los fundadores de muchas de las cooperativas en pie hoy en día), expusieron sus ahorros, hipotecaron sus casas, y cobraron unos sueldos mínimos, pensando en un futuro mejor para ellos, y por qué no, también para sus hijos.

Ese futuro mejor ha llegado, pero no para todos, sólo para unos cuantos.

Y mientras tanto, los eventuales seguimos cobrando un 30% o un 40% menos que un socio, aún a pesar de tener la misma categoría y el mismo puesto de trabajo.

Después de tantos años trabajando en una de estas cooperativas, desde el 6.05.80 hasta hoy, lo único que tengo después de tanto tiempo es una gran sensación de engaño, impotencia e inseguridad, que repercute en mi vida social.

Tengo 38 años y me pregunto continuamente qué futuro me espera a mí y a mi familia.

Un saludo cordial•

José Tola

Trabajador eventual de una cooperativa integrada en MCC

Seguru gure kooperatiben inguruan gauza asko daukazula esateko. Hemen daukazu horretarako aukera. Esan ba! Zure karta bidalguzu, zure izena eta kooperatibarena azalduz (ez dugu argitaratuko izengabeko kartak).

Seguro que tienes mucho que decir sobre temas relacionados con nuestras cooperativas. Esta página esta concebida para eso. Para que lo digas. Envíanos tu carta indicando tu nombre y el de tu cooperativa (no publicaremos cartas anónimas)..

T.U. LANKIDE AOZARAZA Z/G ARETXABALETA 20550 GIPUZKOA

MCC EN LA PRENSA

MCC: ardia ala otsoa?

Kooperatibeei buruzko berri ugari ari zaizkit iristen azkenaldian.

Batetik, Cancelo MCCko buru nagusia ikusi genuen orain dela aste batzuk, taldearen proiektu estrategiko berri bat aurkezten, jakintza eta industria lotuko dituen eta ez dakit zer gehiago. Ez nuen oso ondo ulertu, baina ondo pentsatutako ideia ematen zuen.

Bestetik, Sharryn Kasmir izeneko emakume amerikar batek liburu mamitsu bat atera du Txalapartarekin, *El mito de Mondragón* izenburukoa. Arrasateko eredia ez dela langileen zapalketarentzako alternatiba esaten du, baizik eta proletarioak txintxoago eta otxanago edukitzeko trikimailu

moduko bat, klase-borroka ezkutatzeko amarrua. Eztabaidagarriak dira hainbat baitapen, baina hain zuzen horrexegatik eztabaida merezi dutenak, ez lotsazko isiltasun hau, kritikarako beldur garela ematen baitu.

Eztabaida handirik ez baina irizitruke bat behintzat ikusi genuen Argiarekin batean banatzen den Larrun hilabetekari berpiztuan: azken alean Mixel Labegerie dute gaitzat, eta azken aurrekoan euskal kooperatiben geroa, lau lagun jarririk mahai inguruan: Joxemari Ormaetxea mugimenduaren sortzaileetakoa, Javier Salaberria gaurko kudeatzaileetakoa, Jon Sarasu idealismo galdu samarren piztaile ari dena, eta Antxon Mendizabal irakaslea, arrasatearra izanagatik (izateagatik akaso?) sinesgogor eta kritikoago ageri dena.

Garbi dagoena da, ezer ez dago-

ela garbi. Hortxe dago Tafallako Luzuriaga lantegia ere. Duela urte mordoxka Victorio Luzuriagak Pasaiatik hara eramana, sindikalista borrokalarien habia izandakoa, mila arazoren ondoren azkenik MCCk erosi zuena. Gaur egun kooperatiba-taldea da bertako enpresari, eta langileak berriz soldatapeko huts; eta gatazka etengabe ari dira gainera. Orain hilabete gutxi 130 langile kaleratzeko plana aurkeztu zuen enpresak, ondoren, presioen ondorioz edo, atzera bota badu ere.

Nik ere Euskadiko Kutxan daukat nire kontu korrantea, Langun Arorekin autoaren aseguruua. Jatorragea delakoan edo. Jatortasuna, ordea, egunero erakutsi behar da, eta arazoan aurrean batez ere".

Xabier Mendiguren
Euskaldunon Egunkarian, 2000.01.08



OFIZIO ETA AFIZIO ASKOKO GIZON HONEK 23 URTE BETE DITU JADANIK ARRASATEKO LAGUN AROKO ERAIKINAREN MANTENIMENDU LANAK EGITEN.

“Polifazetikoa naiz”

PERTSONAIA

ANTON INDA LAGUN AROKO BAZKIDEA

Ta? Zer moduz?

Primeran. Ez dago kejarik!

Kontaiguzu hasteko nola iritsi zinen Lagun Arora?

Zerrajeran hasi nintzen lanean 1957.ean, fundizioan. Bertako “Escuela de aprendices” zelakoan ofizialia atera nuen eta hainbat urte ajustadore ibili eta gero 1973ko ekainean kooperatibetara egin nuen salto. Ulgorreko txapako linean sartu nintzen eta bertan ia bost urte eman ondoren Lagun Arora etorri nintzen. Eta lanpostu honetan 23 urte egin ditut jadanik.

Honez gero, instituzio bat?

Ez dakit ba! Ezaguna bai behintzat.

Eta zer egiten duzu hemen?

Mantenimendu gizona naiz.

“Chico para todo”, beraz.

“Exaktamente”. Korreoa, kalefakzioa, elektrizista lanak... Danetik.

Etxeko konponketak ere zeuk egingo dituzu, ezta?

Bai, horixe! Etxean ez da sartzen inor, lan potoloa ez bada behintzat. Iturgintza lanak, elektrizista, igeltsero... Jakin gainera! Hemen ikasita, noski. Niretzako hau eskola bikaina izan da.

Hemen egiten duzun lan guztien artean gustuen egiten duzuna?

Berokuntza kontuetan oso gustura ibiltzen naiz.

Por zierto, Lagun Aroko sarrerako eskilarak nahiko txarto daude e?

Bai, halaxe da. Baina hemendik gutxira hasiko gara berritze lanekin.

Aizu Anton, argalduta ikusten zaitut.

Apnea puntua daukat. Otorrinoak argaldu behar nuela esan zidan, eta horixe egin dut, bi hilabete 1´erdian 20 kilo kendu ditut. Eta oraindik beste 20 bat kendu behar ditut.

Eta hori, nola leike?

Dieta aldatuta. Legunbre eta barazki asko, ogia kenduta, txorizoa eta enbutidoak fuera, ardoa bat ere ez, ... Eta asko ibili!

Erropa berriak erosi beharko dituzu!

Keba! Dauzkadanak konpondu apurtxo bat eta listo. Argaldu naiz bai, baina oso ondo sentitzen naiz. Orain, apneak ez dit loa kentzen.

2000 efektuak efekturik egin dituzu?

Ezer ez!

Afiziorik?

Esku lanak, eta batez ere egur lanak; izugarri gustatzen zaizkit!

Gizonentzako ileapaindegia ere eduki dut, baina utzi behar izan nuen. Ez nin-

tzen iristen eta orain etxetik etxe ibiltzen naiz ilea moztzen.

A! Eta sukaldean ere gustura aritzen naiz.

Subijana edo Argiñano?

Ez bata, ez bestea. Neurria, Inda.

Berezitasunik?

Bakailaoa, bildotsa, ... danetik.

Afizio eta ofizio asko, ez?

Nahiko polifazetikoa naiz, bai.

Futbola gustatu?

Asko, eta pilota ere bai.

Frontoi berriaren inugurazioan izan zinen?

Bai, zigarro puro ederrarekin gainera. Frontoia bestela oso elegante dago.

Eta futboleko, zein ekipokoa?

Errealekoa.

Clementek aurrera aterako du?

Lan zaila dauka, baina talde ona dago.

Loteria tokatuz gero?

Andrea hartu eta hortik zehar apurtxo bat ibili.

Umorea beharrezkoa da?

Dudarik ez! Ni nahiko alaia naiz, haserretzen ere badakidan arren.

Lagun Aro zer den ulertzea nahiko zaila, ezta?

Uff! Nik neuriarekin nahikoa daukat!

Ondo bizi!

Berdin!

