

TU

L A N K I D E

evolución
de MCC
Se confirman
las buenas
expectativas
para este año

antzinakoak
BETIKO OGIA

elkarrizketa
MIKEL GARMENDIA

JORNADA
DE PUERTAS ABIERTAS
EN EL GRUPO DANOBAT



PARTICIPAR EN LA GESTION





TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
revista fundada por
Dn. José M.º Arizmendiarieta
en setiembre de 1960

EDITA:

OTALORA
(Consejo General MCC)
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.
Teléfono: (943) 79 79 99
Fax: (943) 77 07 88

DIRECTOR:

Javier Marcos.

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Presidente:

José M.º Ormaechea.

Consejeros:

José M.º Larrañaga.

Jesús Goienetxe.

Rafael Amozarrain.

Jesús M.º Herrasti.

Carmelo Urdangarin.

José Luis Rubio.

Juan Leibar.

José Ramón Elorza.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

José Antonio Martínez Esquiroz.

IMPRIME:

A. G. ELKAR, S. Coop.



MONDRAGON
CORPORACION
COOPERATIVA

bitz gutxitan

Participar en la gestión, una necesidad ineludible



5 La clave del éxito de una empresa depende en gran medida de la correcta gestión de sus recursos tecnológicos y financieros, pero también de sus recursos humanos. La participación en la gestión de la empresa es hoy, más que nunca, una necesidad ineludible en nuestras empresas.

Se consolidan las buenas perspectivas para 1995

MCC afronta el segundo semestre de este año habiendo solventado mejor de lo previsto la primera mitad del ejercicio.

Una vez más, hay que destacar la positiva evolución del Grupo Industrial, cuyas ventas a finales de mayo eran un 22,8% superiores a los registrados el pasado ejercicio en la misma fecha.

Lagun-Aro y el medio ambiente

En MCC tenemos empresas que trabajan en determinados temas medioambientales; estamos inmersos en un ambicioso proyecto que pretende implantar un plan de gestión medioambiental en varias cooperativas; y además, Lagun-Aro hace tiempo que aborda temas como la cuantificación de la contaminación atmosférica, la

caracterización físico química de los residuos industriales y la estimación de la carga contaminante de los vertidos líquidos industriales.



ANTZINAKOAK



Betiko ogia

La industrialización de las técnicas para la elaboración del pan puso fin a la figura del artesano panadero, un oficio que históricamente ha sido muy respetado en la sociedad.

Sin embargo, el pan de siempre, el de caserío, parece que comienza de nuevo a ser demandado.



29 Mikel Garmendia

Hahitaezko erreferentzia bilakatu da euskal zine, telebista saio eta antzaerkian, Mikel Garmendia, Goenkaleko Josemari tabernaria, dagoeneko lanean ari da telebistarako egiten ari den beste komedia batean.

Ikerlanen fakturazioa %13,5 hazi

1.265 milioi pezetako fakturazioa lortu zuen iazko ekitaldian, aurrekoan lortutakoaren %13,5 gehiago.

43 Giltza mekatronikoa eta berogailuetarako telekomandoa izan ziren burututako proiekturik azpimargarrienetarikoak.



"Open House" en el Grupo Danobat

20 El objeto de las Jornadas de Puertas Abiertas organizadas por el Grupo Danobat fue el de dar a conocer a sus principales clientes la imagen global del grupo y sus realizaciones más importantes.

editorial 4

Gestionar entre todos

en portada 5

La gestión participativa5

La participación en la gestión.....8

encuesta fotográfica 10

evolución de MCC 11

lagun-aro 15

3ª edad 18

aula cooperativa 19

estrategias de empresa 20

antzinakoak 22

begi belarri 25

elkarrizketa 29

Mikel Garmendia

colaboraciones 32

kooperatibetako berriak 34

Un buen quehacer de la empresa es aquel que aprovecha mejor los recursos que tiene. Ya sean éstos tecnológicos, financieros o humanos, del buen uso que se haga de los instrumentos clave depende el éxito de la gestión.

La democracia en las cooperativas nacida de la voluntad de sus socios produjo como cosecha deseada la participación de los trabajadores en las decisiones importantes de sus empresas, y se generó espontáneamente una cultura que ha propiciado permanentemente el hábito de discurrir en común, decidir participativamente y gestionar nuestros problemas entre todos.

Este estilo, que se basa en nuestro caso en los fundamentos de la cooperación, hoy se ha extendido a las empresas occidentales más modernas y se configura no ya como un concepto sociológico paralelo, por ejemplo, al de la igualdad de oportunidades que tiene cualquier ciudadano, sino como un estímulo para mejorar el rendimiento de la empresa, al considerarse la gestión participativa como un factor más del esfuerzo que tiene que realizar para hacerse más competitiva.

En EE. UU. ya existe una parte importante de empresas cuyos dirigentes y trabajadores se han alzado con la propiedad de las acciones, tienen un tratamiento singular en su régimen fiscal para conseguir la autofinanciación, y los resultados son buenos.

En nuestro alrededor, sólo hace 40 años, resultaba impensable que los trabajadores participaran en el capital y en la gestión de las empresas en las que trabajaban, pero ahora sociedades de gran solera como CAF, en momentos en los que, por cierto, su evolución

es muy favorable, han hecho que los trabajadores participen además como accionistas; como socios.

De todas estas actitudes que consiguen sumar a la voluntad de trabajar la de responsabilizarse en los momentos de euforia lo mismo que en los de crisis, se obtiene una participación más explícita y responsable, e inevitablemente una más próspera realidad económica y social.

De todos modos, el talante de gestionar las principales decisiones entre todas las personas que trabajan en una empresa no es una tarea que sólo se logra por vínculos jurídicos o societarios.

Hace falta articular los mecanismos de la organización interna y desterrar el nepotismo, para hacer que afloren con su justo brillo los valores de cada miembro y socio y así poder obtener el

beneficio de sus aportaciones, ya sean intelectuales, ya sean el oficio de los socios, ya sea el mérito de sus especiales dotes humanas.

Las empresas que aspiran a implantar una gestión participativa no pueden caer en el oscurantismo informativo ni en la formación de cúspides minoritarias que a manera del despotismo ilustrado sepan lo que se necesita y lo que hay que hacer precisamente porque se parte de la idea de que nadie lo puede hacer mejor.

Pero este clima va desapareciendo. La democracia política atrae como un aura envolvente la cultura que trasciende hacia las entidades menores. Éstas son las empresas donde se trabaja, y en las que la virtud de gestionarlas entre todos es la expresión humana que se ajusta a la vida democrática y a los preceptos cooperativos en los que se hallan las claves de **nuestras comunidades de trabajo**. □

Gestionar entre todos

La gestión participativa

Iñaki Maruri, Director Gerente de Ederlan

Para que la empresa se gestione bien es necesario que todo su colectivo de personas participe en su gestión.

La tendencia actual de las empresas es la de abrir nuevos canales de participación para sus empleados. En nuestras cooperativas, la participación en la gestión de la empresa es un hecho real, aunque en opinión de Iñaki Maruri todavía tenemos que incrementar su valor añadido, especialmente teniendo en cuenta que la satisfacción del cliente comienza por la propia satisfacción de las personas que forman la empresa.



personas participe en su gestión.

Pero bajando de los principios a la realidad, el entendimiento que cada persona hace de la gestión es muy dispar y por eso aparece la dicotomía de Gestión Empresarial y Social, como si se quisiera encasillar a las personas y los órganos en dos organizaciones que incluso a veces son paralelas y discrepantes.

Hay órganos, en los que la tendencia en sus actuaciones es más social ó empresarial,

pero para el colectivo de personas, la gestión es única y así tienen que participar.

Límites

El grado de participación en la gestión de cada persona o grupo está en

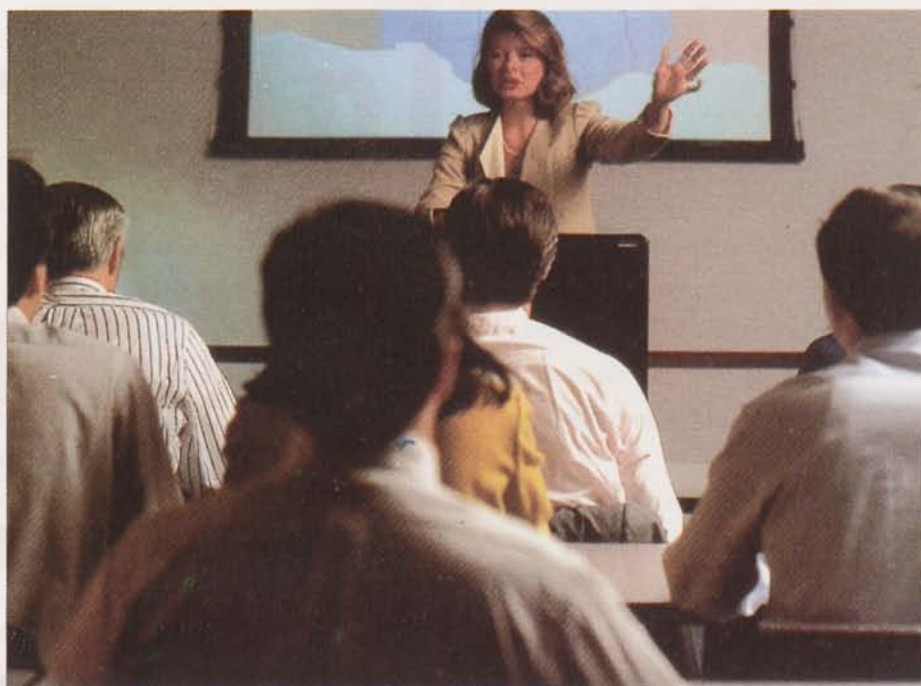
Como principio, la Gestión en la Empresa es una, sin dicotomías de Gestión Empresarial y Social.

Para que la Empresa se gestione bien es necesario que todo su colectivo de

función de muchos factores limitativos, entre otros: la personalidad, nivel profesional, edad, cultura, actitud, entorno, conocimientos, información recibida, etc...

A través de la historia industrial de los últimos años, realmente se ha avanzado mucho en la participación de todo el colectivo en la Gestión de la Empresa, se han creado cauces de participación, especialmente en nuestras cooperativas, pero la sensación en general, es que no existe una participación real del colectivo en la gestión de un cierto nivel. El problema parece residir en que la gestión y los factores limitativos que hemos apuntado, no los vemos con el mismo prisma. Por ejemplo, se han hecho experiencias de autogestión, que requieren una formación y conocimientos generalistas de

“La prioridad es satisfacer y hasta entusiasmar al Cliente, lo que exige la incorporación de nuevas herramientas dinámicas, para conseguir el servicio y la calidad adecuadas a sus necesidades”.



un gestor (Gerente), con grupos donde el nivel y visión empresarial no es la adecuada y por lo tanto, el fracaso y la desmotivación han estado aseguradas.

El nivel de participación por lo tanto, debe ser el adecuado a los límites que se vayan dando en los factores limitativos de la persona o grupo, que por supuesto deben de ir ampliándose en el transcurrir del tiempo, por actuaciones, para la superación, tanto por parte del individuo como de la Empresa.

Participación total

A partir del desarrollo de un proyecto de Participación Total, el sistema “obliga” y facilita que todas las personas participen en su medida en la Gestión de la Empresa y que conozcan el grado de su participación y sus posibilidades de ir a un creciente grado de participación y responsabilidad en la gestión.

Este Proyecto de Participación Total se enmarca en la necesidad de la Mejora Continua en la Empresa, si se quiere sobrevivir, crear riqueza y trabajo para el futuro.

Los cambios en el Mercado, sobre

todo a partir de 1.993 y acelerados a medida que pasa el tiempo, nos obligan a cambios cuánticos en la manera de enfocar nuestros negocios y organizaciones, donde la prioridad es satisfacer y hasta entusiasmar al Cliente, lo que exige la incorporación de nuevas herramientas dinámicas, para conseguir el servicio y la calidad adecuadas a las necesidades de los Clientes y una permanente reducción importante de costes, además de la colaboración en el desarrollo de los productos y procesos con el Cliente.

La pregunta es si toda la organización conoce claramente estas exigencias y la necesidad de dar respuestas, así como dónde están abocadas a ir muchas Empresas que no conozcan la realidad de la situación a todos los niveles.

A partir de lo bien y con el rigor que hagamos la información, comunicación y formación, podremos decir que una persona bien informada y formada, debe de tener poder, responsabilidad y conocimiento para participar cada vez con más intensidad en la Gestión de la Empresa en su más amplio sentido.

La Participación en la Gestión de la Empresa, del colectivo es una realidad, pero que hay que ir incrementando su valor añadido

desarrollando los cauces necesarios, a través de un Proyecto de Participación Total con las herramientas necesarias para conseguir los Objetivos Empresariales y sociales de la Planificación Estratégica de la Empresa.

Quiero recalcar que, no sé si por idiosincrasia, cultura o educación, la asignatura pendiente que tenemos es la Comunicación, es decir, lograr transmitir una buena, veraz, rápida, ascendente y descendente información que su conocimiento nos motive a participar todos en la misma dirección para el logro de los objetivos que queremos alcanzar.

La Satisfacción del Cliente se logra a través de la capacitación, participación y satisfacción de todas las personas que formamos la Empresa.

Comunicación, asignatura pendiente

Los medios de comunicación, información y formación, que debemos hacerlos buenos, son entre otros:

- Actividades TPM (Gráficos, Reuniones, Planes de Formación y adiestramiento, etc...)

- Reuniones colaboradores
- Consejillos
- Despachos
- Reuniones Operativas
- Charlas Informativas
- Consejo Social
- Consejo Dirección
- Consejo Rector

Estamos continuamente reinventando el Modelo de Gestión Empresarial, siendo el factor humano la clave del entramado Social y Empresarial, por lo que sólo con la participación y cooperación de todos los Recursos Humanos de la Empresa y su motivación a través del conocimiento continuo de la realidad empresarial cambiante se podrá gestionar la Empresa.

La experiencia del Proyecto de Participación Total, que hemos abordado, aún todavía con bastantes limitaciones, sobre todo en el campo de la información, comunicación y formación, está demostrando que cada vez se está avanzando más en la participación real en la Gestión de la Empresa a tra-

“Los tiempos de crisis y turbulencias, que siempre son amenazantes para la Empresa, son muy buenos momentos para trabajar todos unidos y superar al competidor en la lucha por el Cliente y la supervivencia de la Empresa”.

vés de los Grupos de Trabajo Autónomos, Grupos de Apoyo Especializados, Equipos de Reducción de Costes, Mejora de la Calidad, Seguridad e Higiene, Medioambiente, etc...

Los tiempos de crisis y turbulencias que siempre son amenazantes para la Empresa, son muy buenos momentos para trabajar todos unidos y superar al competidor en la lucha por el Cliente y la supervivencia de la Empresa. En nuestra Empresa hemos podido constatar que se están desaprovechando muchos talentos, medido por el gran número de sugerencias puestas en práctica por los Grupos y que han supuesto unos importantes avances para el acercamiento a los retos objetivos que nos hemos propuesto alcanzar. □

“La Satisfacción del Cliente se logra a través de la capacitación, participación y satisfacción de todas las personas que formamos la Empresa”.

La participación en la gestión

Iñaki Dorronsoro, Director LKS, S. Coop.

En opinión de Iñaki Dorronsoro la participación es más que un concepto que está de moda en el ámbito empresarial; debe ser una herramienta de gestión a través de la cual las personas integradas en la empresa asumen el compromiso individual y colectivo de participar para lograr la consecución del objetivo común de la misma.



10 de enero de 1993, revista Actualidad Económica: "La nueva puesta a punto de General Motors": Los objetivos de este plan son un mayor ahorro en los costes, la eliminación de jerarquías y conseguir una mayor participación de los empleados en la dirección.

Sábado 27 de noviembre de 1993, periódico Cinco Días: "GM democratiza el sistema de trabajo en Figueruelas": Los empleados pueden nombrar y destituir a su jefe inmediato.

31 de octubre de 1994, revista Actualidad Económica: referencias al libro de Lawer, cuyo título viene a decir

más o menos "La ventaja definitiva, crear la organización altamente comprometida".

Podríamos seguir citando una larga lista de noticias de este tipo con ideas más o menos como las siguientes:

- Hablando del comienzo de la democracia industrial
- Se pretende convertir a los empleados en el vértice de la pirámide y el resto de los activos en estructuras de apoyo.
- Se trata de transformar la mentalidad del trabajador, darle más responsabilidad y que sienta la empresa como suya.
- El empresario o ejecutivo se encuen-

tra con que su poder y sus decisiones son más cuestionados. ¡No es fácil!

- El tiempo de producción de una máquina ha disminuido en una hora, el despilfarro de chatarra en un 7 por ciento y los costes generales se recortan en un dos por ciento por encima de la inflación.
- La empresa moderna, más que plantas y maquinaria es un grupo de personas inteligentes.

Las personas

Es evidente, hoy en día, la participación y el enfoque en la persona como elemento fundamental de la organización, están de moda en el ámbito empresarial general, muchos años después de que ambos conceptos se erigieran en eje fundamental de nuestra experiencia cooperativa. Parece que los esfuerzos de las empresas para hacer participar a las personas son rentables en general.

Establecer unos principios puede resultar hasta fácil, pero al intentar ponerlos en la práctica el bosque se vuelve bastante más tupido. ¿Qué entendemos por participación? ¿Quién, cómo, cuándo, en qué o para qué debe participar?

Al plantearnos estas preguntas surgen muchos tipos de respuestas. La empresa federalista como equilibrio de poder. La búsqueda de la democracia de la información porque información es poder. Una forma de vida basada en la autonomía, porque ésta es fuente de energía, pues la gente tiene derecho a hacer las cosas a su manera, siempre que se hagan buscando el interés común. La forma de tomar decisiones está íntimamente relacionada con la estructura organizativa de la empresa. La organización se mueve en un difícil equilibrio entre orden y desorden.

Entonces, la participación, parece que está relacionada con la distribu-

ción del poder, con la información, con la comunicación, con la forma de tomar las decisiones, con la forma de entender el funcionamiento de la empresa y sus fines, con el tipo de estructura organizativa, sus niveles, el papel del directivo, ... aspectos todos ellos englobados en lo que entendemos hoy en día como organización.

Objetivo común

En ningún momento, se aprecia vestigio alguno de dicotomía entre lo social y lo empresarial, dado que ambos aspectos quedan integrados en la actividad de cada individuo y de cada grupo, en aras a la consecución del objetivo común.

La participación como concepto ideológico, en una organización ideológica o misionera como fue en sus orígenes la organización cooperativa, sigue siendo necesaria, hoy más que nunca, aún cuando nuestras organizaciones estén evolucionando hacia otros tipos más dispares como la burocrática o la profesional.

La burocracia y un concepto rígido de la jerarquía matan la iniciativa y la creatividad. Reducir los modelos jerárquicos no es lo mismo que hacer desaparecer los efectos nocivos del comportamiento jerárquico.

El objetivo es el garantizar a las personas la libertad de diseñar su propio trabajo, fijar sus propios procesos, trabajando en equipo, pero con un sentido o dirección compartidos, de lo contrario esta libertad puede convertirse en anarquía y desorden. Es decir, la organización participativa se transformará en una organización política en la que la lucha por el poder de diferentes grupos de interés determinará y se impondrá al sistema de poder legítimo. □

La concepción y gestión de un sistema de participación implica diferentes procesos e interactúa con muchos ámbitos organizativos y directivos que es necesario considerar y definir. Al mismo tiempo, se trata de un proceso cuya consolidación requiere muchos años de atención y esfuerzo, moviéndose en un difícil equilibrio entre orden y anarquía, mediante mecanismos para ir resolviendo todos los problemas que surjan en su desarrollo.

La fórmula más sencilla que he encontrado es que la participación es igual a formación y conocimiento x poder x información, con un sentido de dirección o misión compartido, a cuyo establecimiento, difusión y adhesión no puede renunciar el Consejo Rector y la Dirección cooperativos.

Habrà que participar porque la combinación de nuestra formación, poder e información para la consecución de ese objetivo común nos empuja a asumir nuestra responsabilidad individual y de grupo; los incentivos deben quedar para la hora de distribuir los resultados conseguidos.

**Participación,
un proceso largo
pero necesario**

Encuesta fotográfica

1. ¿Participas en la gestión de tu cooperativa?

Parte hartzen duzu zure kooperatibaren gestioan?

2. ¿Crees necesario implantar más canales de participación?

Beharrezkoa iruditzen zaizu parte hartzeko bide berriak artzea?



Miguel A. Madoz
Socio de ORONA

1. Creo que la gestión de una empresa podría dividirse en varios campos; gestión comercial, administrativa, técnica, etc. Yo pertenezco al departamento de I+D Mecánica y nuestras

opiniones en el campo técnico siempre son tenidas en cuenta a la hora de asignar recursos humanos y económicos para lograr unos objetivos a corto, medio o largo plazo. Además, en ORONA existe una organización horizontal que funciona por medio de "proyectos". Un jefe de proyecto lidera un equipo que interrelaciona varios departamentos para lograr un objetivo final.

1. Por ello pienso que en cierta manera sí participo en la gestión de la empresa.
2. Cuando un socio tiene alguna propuesta de gestión, inversión u organización, se la propone a su inmediato superior, y por lo que he podido ver en mi entorno de ORONA, éste siempre recibe una respuesta afirmativa o negativa por parte de la dirección con las razones de tal decisión.
Sin embargo, hay temas dentro de la gestión de la cooperativa en los cuales no se participa, casi siempre por desconocimiento de dichos temas, el consejo rector toma las decisiones y el consejo social nos informa. Creo que estos canales son correctos y suficientes.

tomar decisiones en el ámbito de nuestro equipo. Es decir, que tenemos cierto nivel de autonomía tanto para tomar decisiones como para realizar aportaciones que supongan mejoras de productividad así como para asegurar la calidad de los productos que hacemos en el ámbito de nuestro equipo.

2. Creo que sí, ya que por definición es bueno abrir canales a la participación. Nosotros participamos en la gestión de los asuntos que competen a nuestro ámbito de trabajo, sin embargo creo que también sería bueno abrir nuevos canales de información para comunicar al socio el porqué de las grandes decisiones de la empresa. Lógicamente las decisiones estratégicas se deben tomar donde se tienen que tomar, pero creo que sería bueno explicar a todos las razones por las cuáles se han tomado. Se trata, en definitiva, de una fórmula más para motivar e involucrar a los socios en la gestión operativa de nuestra cooperativa.



Paulo Iparragirre
Socio de MATZ-ERREKA

1. Sí. La propia organización de nuestra empresa por equipos de trabajo nos permite realizar gestiones y



Maitere Larrañaga
IKERLANeko bazkidea

1. Egia esateko, ez gehiegi. Beharbada erantzun hau ez da oso egokia Kontseilu Errektoreko partaide batentzat. Urte bete daramat Kontseilu Errektorean, eta nire sentipena da ezer gutxi erabakitzen dela mahai honetan, eguneroko kooperatibako martxari dagokionez behintzat. Beharbada, beste kooperatiba mota batzuetan hau ez da horrela izango, baina gurean langileen ordezkariak hirutik bat besterik ez garenez, gauzak oso gaitetik ikusten dira eta ez dira aztertzen edo eztabaidatzen hainbat gai, langileek ez diren beste partaideek esateko gutxi eduki dezaketelako.
2. Ikerlaneko kasuan, oraintxe bertan anartu ditugun estatutuetan, bide berri bat zabaldu da. Bide hau nolabait langileen artean nabarmentzen zen eskari bati erantzuteko ezarri da. Batzorde Eragilea da, eta Kontseilu errektoreko langileen ordezkariak eta Lehendakariak osatzen dute. Batzorde honek bane gaitan erabakiak hartzeko ahalmena izango du. Baina kontua ez da bakarrik bideak jartzea, bide horiek erabiltzea baizik. Askotan, errazagoa izaten da gauza bat ondo ez doanean kritikatzeko edo besteei culpa botatzeko, baina ez ditugu dauden bideak erabiltzen (Kontseilu Errektore, Kontseilu Soziala, departamentu bilerak...) gure proposamenak luzatzeko edo egoera horiek salatzeko. Beste batzuetan berriz nahiz eta proposamenak egin, ikusten da ez direla behar den lekuraino heltzen, edo ez da erantzun bat jasotzen. Horregatik nire ustez beharrezkoa zera da: dauden bideak ondo funtziona dezaten ahalegin guztiak egitea, bai behetik gora eta baita goitik behera ere.

MCC aborda el segundo semestre de este año habiendo consolidado eficazmente los primeros seis meses de ejercicio. Es destacable una vez más el nivel de ventas realizadas en el grupo industrial, lo que hace mantener las buenas expectativas para el final del ejercicio.



La gestión en MCC al concluir Mayo '95

Se consolidan las buenas perspectivas para este año

José M^o Ormaechea

Para evaluar objetivamente si la marcha de MCC es positiva, además de hacerlo a través del análisis de los datos registrados mes a mes, es conveniente situarlos en el contexto en los que éstos se producen. Y es que el panorama que nos rodea a lo largo de este año, aunque confirma que la recuperación de la economía es una realidad con la que debemos contar, no

es todo lo diáfana que cabría esperar de haberse producido en una tregua política más en calma, menos ensañada y con más resuello para gobernar.

Ahora mismo, ya al cierre de junio y al filo de la mitad del ejercicio, los rasgos que caracterizan a la evolución de determinados referentes económicos son los siguientes:

Encuesta fotográfica



a) A fines de marzo -último dato de que se dispone- el índice de producción industrial ha crecido el 8,68% haciéndolo el 8,76% los bienes intermedios, el 7,62% los bienes de consumo y el 12,17% los bienes de equipo.

b) La inflación al finalizar mayo llegaba al 2,7% a falta de 0,8 pp para alcanzar las previsiones del Gobierno al redactar el Presupuesto, que lo fijó en el 3,5%. A estas alturas nadie -salvo el Ministerio de Economía y Hacienda- cree que se cumplirán esos objetivos y, ahora mismo, parece incluso difícil contener la evolución de precios en el 4,3% que fue la tasa de crecimiento del IPC en 1994. Más bien se trata ahora de que quede por debajo del 5%, cuando se halla, interanualmente, en el 5,1%.

c) El coste del dinero ha subido 1,9 pp desde enero, mes en el que el Banco de España prestaba a corto plazo a las instituciones financieras al 7,35%, haciéndolo ahora al 9,25%.

Con esta terapia, puramente monetaria, se trata de controlar la inflación, pero afectando a la inversión, al crecimiento de la producción y al empleo, y desencadenando en cierta parte la generación de mayores costes con incidencia en la misma inflación que se trata de combatir.

d) La salud del País no es buena, pese a que el crecimiento del PIB (Producto Interior Bruto) superará este año el 3% sobre 1994, y la debilidad de nuestra

economía tiene su reflejo en el coste de la deuda a largo plazo que emite en forma de bonos a diez años cuyo interés no baja del 11,5% con un diferencial sobre Alemania de 4,85 pp cuando, reduciendo la inestabilidad política y de acuerdo con el potencial objetivo de ambas economías, este "gap" no debería ser superior a 2,5 pp.

e) El empleo ha crecido y ha disminuido el desempleo. En 1995 la hipótesis de crear 200.000 empleos más se cumplirá con normalidad. En Euskadi, lo mismo que en el resto del Estado, la recuperación económica es positiva y aun puede crecer el PIB de nuestro País a un ritmo algo mayor, gracias al efecto tractor del sector industrial con claros signos de recuperación y clave de nuestra economía.

En resumen habría que señalar que a las incertidumbres de una economía cuya recuperación a partir de la recesión de 1993 va consolidándose, le falta el apoyo de una "governabilidad" más firme, y de la recuperación de la demanda interna, contenida por la reserva de los consumidores y por el bajo crecimiento de los salarios no compensado aun por el incipiente aumento del empleo.

Esta es la coyuntura en la que se mueve MCC que aborda el segundo semestre habiendo consolidado eficazmente los primeros seis meses, como ya se aprecia al finalizar el mes de junio, aun sin acabar, al redactar este artículo.

Grupo Industrial

Las buenas expectativas para 1995 se mantienen. La cifra de ventas al terminar el mes de mayo es el 22,85% superior a la lograda el año pasado, y no se debe al aumento de precios, que lo ha hecho en el 7,4%, porque aun deflactando las cifras al corregirlas por ese porcentaje, el flujo real de aumento -en el supuesto de que ese 7,4% fuese el incremento medio del precio de nuestros productos- hubiese llegado a ser +14,4%, avance decididamente óptimo.

El resumen de esta evolución se recoge en el cuadro I.

Oferta servicios relacionados con la contaminación atmosférica, los residuos industriales

VENTAS		Cuadro I	
-En millones de pesetas-	Ventas (*)	% Δ s/1994	
Bienes Equipo I	4.956	+64,04	
Bienes Equipo II	7.672	+20,57	
Componentes Automoción	24.282	+38,67	
C. Electrodomésticos y Electrónicos	13.560	+14,12	
Comp. y Servicios Industriales	13.413	+24,73	
Construcción	8.007	+15,01	
Hogar	35.788	+14,94	
Investigación	530	+23,65	
Total Ventas	108.209	+22,85	

(*) Realizadas desde enero a mayo

Destaca la enorme diferencia positiva del Sector Bienes de Equipo I, que agrupa a las cooperativas dedicadas a la producción de máquina herramienta de desprendimiento de viruta, cuya postración en 1992, 1993 y 1994 hace que este ejercicio, con mayor fortuna, haga patente su recuperación.

Pero el sector automoción, pese a la atonía de las ventas de automóviles por la que en el mercado interior no llegará a colocar 900.000 vehículos en el año, se mantiene con un "ratio" de crecimiento del 38,67% muy alentador.

En cuanto a las exportaciones, la situación al 31 de mayo queda reflejada en el cuadro II.

Como puede observarse, mientras el crecimiento del total de ventas es el +22,85%, el de las exportaciones lo hace en el 26,52%, confirmando la mejor propensión a la exportación de las empresas de MCC. Ahora mismo, al concluir el mes de mayo, el volumen exportado llega al 37,5% del total de ventas alcanzadas.

La favorable evolución de las cifras de negocio -ventas internas y externas- ha provocado el aumento consiguiente de los puestos de trabajo en las empresas industriales de MCC.

Una ojeadada al empleo industrial en Euskadi nos mues-

tra, sin ir muy lejos en el tiempo, que en 1989 eran 260.300 los trabajadores empleados en la industria y que al finalizar 1994 se habían rebajado a 197.700 -al 75% de efectivos- llevando la tasa de paro total desde el 18,8% al 25% que ahora tenemos.

Pues bien, en MCC la evolución está siendo más favorable (ver gráfico de la página siguiente).

El gráfico I expresa inequívocamente la situación.

El incremento experimentado en 5 meses es de 930 empleos cuya estabilidad habrá de probarse a lo largo de lo que queda de ejercicio.

Por sectores aumentan sobre todo las empresas incluidas en los Sectores de Automoción (+150), Componentes Electrodomésticos y Electrónicos (+133) y Componentes y Servicios Industriales (+123).

El crecimiento porcentual interanual -de mayo de 1994 a mayo de 1995- es el +5,95% y los aumentos alcanzados son superiores a los previstos al redactar los Planes de Gestión en 453 empleos.

La coyuntura en las empresas de MCC sigue siendo positiva, más aún el mes de mayo, ocasión en la que la cartera débil sólo afectaba al 3,34% del grupo, teniendo una cartera buena el 43,41% y normal el 53,24%, circunstancia esta la más favorable desde hace varios años.

EXPORTACIONES		Cuadro II	
-En millones de pesetas-	Export. (*)	% Δ s/1994	
Bienes Equipo I	2.979	+107,3	
Bienes Equipo II	3.767	-4,8	
Componentes Automoción	13.575	+54,1	
C. Electrodomésticos y Electrónicos	8.110	+10,4	
Comp. y Servicios Industriales	4.034	+ 8,2	
Construcción	858	+23,4	
Hogar	7.233	+18,9	
Total Exportaciones	40.553	+26,5	

(*) Realizadas desde enero a mayo

Grupo Financiero

Se trata de examinar la situación, en síntesis, de CAJA LABORAL y LAGUN-ARO. El panorama financiero ha tenido el 16 de junio un portavoz cualificado en



Luis Angel Rojo, Gobernador del Banco de España, quien dirigiéndose a los empresarios del sector ha dicho: "Si los empresarios no contienen la elevación de sus márgenes ante la mejora de la demanda, si no se mantiene la moderación salarial, ni se retrasa el esfuerzo necesario para reducir el déficit público, el crecimiento y la creación de empleo se interrumpirán". Sería advertencia en momentos en los que la economía financiera no puede por sí misma sustituir a la economía de producción, la industrial.

En este contexto Caja Laboral ha hecho crecer su Activo=Pasivo Total en 49.847 millones de pesetas, alcanzando la cifra de 655.662 millones de pesetas, con lo que su tasa de aumento, en cinco meses, es del 8,23%.

Entretanto los Recursos Propios (Capital+Reservas) han llegado a 64.679 millones de pesetas y su crecimiento relativo es del 13,57%, accediendo a un mejor coeficiente de solvencia.

Los Recursos Acreedores -los depositados por la clien-

tela- han aumentado 43.394 millones, el 9,51%, un avance que es muy superior al previsto en sus Planes de Gestión.

Finalmente sus Excedentes Netos alcanzan los 3.377 millones de pesetas en un ejercicio que apunta hacia una culminación positiva, circunstancia ya tradicional en nuestra sociedad de intermediación financiera. (Estos resultados incluyen los intereses que debe satisfacer al capital pero ya se han deducido los impuestos).

En cuanto a Lagun-Aro, muestra a fines de mayo un balance con 186.459 millones de pesetas, de los que el Fondo Patrimonial asciende a 165.495 millones.

La evolución del empleo en MCC, que es favorable como se ha dicho, tiene su repercusión en los costes de la prestación de Ayuda al Empleo. Efectivamente, los saldos entre cuotas satisfechas y prestaciones practicadas son positivos: actualmente las cuotas exceden en 32 millones a los gastos.

El número de personas afectadas por la prestación es de 715, de las que 217 se hallan en "reubicación provisional" y 390 en "prejubilación"; entre ambas medidas de ayuda representan el 85% de los casos a los que les cubren las prestaciones.

El coste que había sido calculado que llegase al finalizar mayo a 806 millones de pesetas, llega a 775 con una mejora de 31 millones. Los costes se concentran en las situaciones de "prejubilación" con 383 millones, el 50% aproximadamente del total consumido.

También evolucionaba bien la Asistencia Sanitaria que "ahorraba" 154 millones; pero se hallaba peor la Incapacidad Laboral Transitoria -el desempleo por enfermedad o accidente- que en lugar de "ahorrar" 60 millones, mantenía un saldo desfavorable de -7 millones.

En conjunto, se había previsto que las cuotas fuesen 215 millones mayores que las prestaciones, y lo son por 233 millones gracias, en esta ocasión, a la Ayuda al Empleo y a "otras prestaciones" (fundamentalmente las de Ayuda a la Familia). □

Oferta servicios relacionados con la contaminación atmosférica, los residuos industriales y los vertidos líquidos industriales.

Lagun-Aro y el medio ambiente



En nuestro grupo cooperativo desde hace tiempo disponemos de empresas que trabajan en determinados aspectos medioambientales, tales como el asesoramiento legal, diseño de bienes de equipo, plantas depuradoras etc. A esto debe añadirse que desde la propia Corporación se ha puesto en marcha un ambicioso proyecto que pretende implantar un plan de gestión medioambiental en varias cooperativas.

No obstante, desde Lagun-Aro se detectó la carencia de un servicio analítico de laboratorio que de forma

“Que las empresas de nuestro entorno contaminan la atmósfera y que las diferentes instancias implicadas no ponen excesivo celo en su vigilancia es una evidencia innegable.”

complementaria abordará la cuantificación de la contaminación atmosférica, la caracterización físico-química de los residuos industriales y la estimación de la carga contaminante de los vertidos líquidos industriales.

Partiendo de que la realización de dichas determinaciones analíticas no implicaba inversiones significativas en medios técnicos ni modificaciones metodológicas importantes en referencia a la experiencia y medios de los que ya se disponían en el laboratorio de Higiene Industrial, se optó por desarrollar las mencionadas líneas de actuación, las cuales se encuentran ya en funcionamiento, siendo aprovechadas por las cooperativas y empresas que han decidido mejorar la relación con su entorno inmediato.

Contaminación atmosférica

Que las empresas de nuestro entorno contaminan la atmósfera y que las diferentes instancias implicadas no ponen excesivo celo en su

vigilancia es una evidencia innegable. Sin embargo, está en vigor un conjunto de medidas aprobadas desde la CEE y que su no observancia pasará factura quizás de manera retardada pero inflexible. El cuerpo normativo a respetar básicamente consiste en que aquellas empresas que emiten contaminantes a la atmósfera están clasificadas como potencialmente contaminadoras según grados A, B, o C, y en función de estos grados estarán obligadas a revisar sus emisiones con una frecuencia determinada, de tal forma que respetarán unos niveles máximos de emisión de

contaminantes, atendiendo a unos criterios técnico-económicos, y emisión, respetándose así aspectos higiénico-sanitarios.

LAGUN-ARO dispone de los medios necesarios para efectuar estas pruebas, estando inscrita en el registro de entidades de inspección y control (ENICRE), por lo que sus determinaciones tienen

de acuerdo con su poder contaminante y tóxico, de tal forma que aquellos que no se demostraran que no son tóxicos y peligrosos deben ser gestionados, es decir tratados por una empresa autorizada, asegurándose sólo de esta manera el control del destino de dichos residuos. Además éste es el proceder válido para que un pro-

ductor se inhiba de la titularidad de un residuo y en consecuencia de las responsabilidades derivadas de los daños que pudiera ocasionar.

LAGUN-ARO oferta desde hace tiempo este servicio de información a las empresas que lo solicitan acerca del potencial tóxico de sus residuos y en consecuencia cuáles deberían ser las medidas a tener en cuenta. Cabe señalar que motivado por un aumento de la presión administrativa tanto municipal como autonómica, ha sido el servicio más demandado, tanto por empresas cooperativas como por sociedades anónimas, siendo la manera más habitual de comenzar la gestión de los residuos, evitando así la formación de suelos cuya descontaminación pudiera resultar en un futuro muy costosa.



rango de oficialidad ante los organismos de la Administración.

Estos tipos de controles pueden resumirse de la siguiente manera:

- Determinación de las emisiones de contaminantes a través de las chimeneas.
- Determinación del impacto que las emisiones a la atmósfera ocasionan en áreas circundantes.
- Determinación del impacto sonoro en áreas próximas a los procesos industriales.

Caracterización físico-química de residuos industriales

Los residuos que generan los procesos industriales deben ser clasificados

“Lagun-Aro oferta desde hace tiempo este servicio de información a las empresas que lo solicitan acerca del potencial tóxico de sus residuos y en consecuencia cuáles deberían ser las medidas a tener en cuenta.”

Estimación de la carga contaminante de vertidos líquidos

Según normas subsidiarias al uso, “los ríos son importantes elementos vertebradores de la estructura urbana y un valor de primer orden de la vida y paisaje urbano”. Ya es hora de que semejante aserto deje de ser un eufemismo.

Para ello, no todo está en manos de las empresas, pero sí algunos importantes aspectos, como por ejemplo el conocimiento de los vertidos que directa o indirectamente, de carácter industrial o asimilables a urbanos, realizan la totalidad de las empresas. Esto es posible para el control del impacto medio ambiental en el medio acuático así como medida previa al diseño de medidas correctoras, instalaciones depuradoras, etc.

LAGUN-ARO cuenta también es este apartado con las técnicas analíticas más avanzadas para prestar este servicio.

Modificación bases de cotización a autónomos para 1996

Se recuerda a los mutualistas interesados en el tema que Septiembre es el mes en el que deberán formalizar, a través del Departamento de Personal de su Cooperativa, el cambio de Base de Cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para el próximo ejercicio.

Las Bases serán siempre múltiplos de 3.000, excepto cuando coincidan con la Base Mínima, o con el tope máximo de Cotización a la Seguridad Social, o con la Base Máxima para Mayores de 50 años, y que son las que seguidamente se mencionan y han estado en vigor en el año 1995.

Supuestamente, las citadas Bases sufrirán variación para 1996. Hoy no se puede conocer su cuantía, ya que serán aprobadas en los Presupuestos Generales del Estado para 1996.

Base Mínima
98.490 Ptas/mes
Tope Máximo Cotización Seguridad Social
362.190 Ptas/mes
Base Máxima, mayores de 50 años
189.000 Ptas/mes

Aclarada esta salvedad, se informa que, según la edad, existen diferentes opciones. Así:

Menores de 50 años (al 1.1.1996)

Pueden elegir cualquier base comprendida entre la Mínima y el Tope-Máximo de Cotización a la Seguridad Social, incluido éste.

Mayores de 50 años (al 1.1.1996)

a) Quienes opten a la mejora de Bases por primera vez

Pueden elegir cualquier base, com-

prendida entre la Mínima y la Base Máxima para Mayores de 50 años, incluida ésta.

b) Quienes vinieran cotizando:

- Por una Base comprendida entre la Mínima y la Máxima para Mayores de 50 años, pueden seguir con la misma o elegir otra hasta la Máxima establecida para Mayores de 50 años, incluida ésta.
- Por una Base superior a la Máxima para Mayores de 50 años, podrán mantenerla o mejorarla con el incremento máximo que se autorice en Presupuestos Generales del Estado para 1996.

Tratamiento fiscal de las mejoras

En caso de que las soporte el mutualista se deducirán de la Base Imponible, como concepto de gasto de Seguridad Social.

En cambio, si las aporta la Cooperativa, se deducirá ésta, al efectuar la liquidación de Impuesto de Sociedades, como concepto de Gastos de Personal.

En ningún caso podrán deducirse al mismo tiempo el mutualista y su Cooperativa. Es decir, si paga y deduce uno, no puede deducir el otro.

De cualquier modo, el tema no es fácil de entender. Si tenéis dudas os las aclararán en el Departamento de Personal de vuestra Cooperativa.

Servicio de atención al mutualista durante el período vacacional

Con el fin de cubrir la atención al mutualista para temas relacionados con la prestación de Asistencia Sanitaria, que los Departamentos de Personal de las Cooperativas no pueden prestar por hallarse disfrutando del período vacacio-

nal, LAGUN-ARO mantendrá un servicio dentro del horario habitual de trabajo, desde el 1 de Agosto al 4 de Septiembre de 1995, inclusive, en su sede, sita en Paseo José M^a Arizmendiarieta, s/n, de Mondragón, teléfono número:943-790100.



3ª Edad

I.C.T.E., Ana Bujanda

Jubilación y vejez

La jubilación no significa vejez, no conlleva vejez, pero sí se relaciona frecuentemente con la vejez. ¿POR QUÉ?

Reflexionemos; si ayer trabajaba, estaba activo, era útil a la sociedad ¿por qué hoy, después de sólo haber firmado unos papeles, es ya "un viejo" y no puede seguir siendo útil a la sociedad? ¿Es esto cierto?

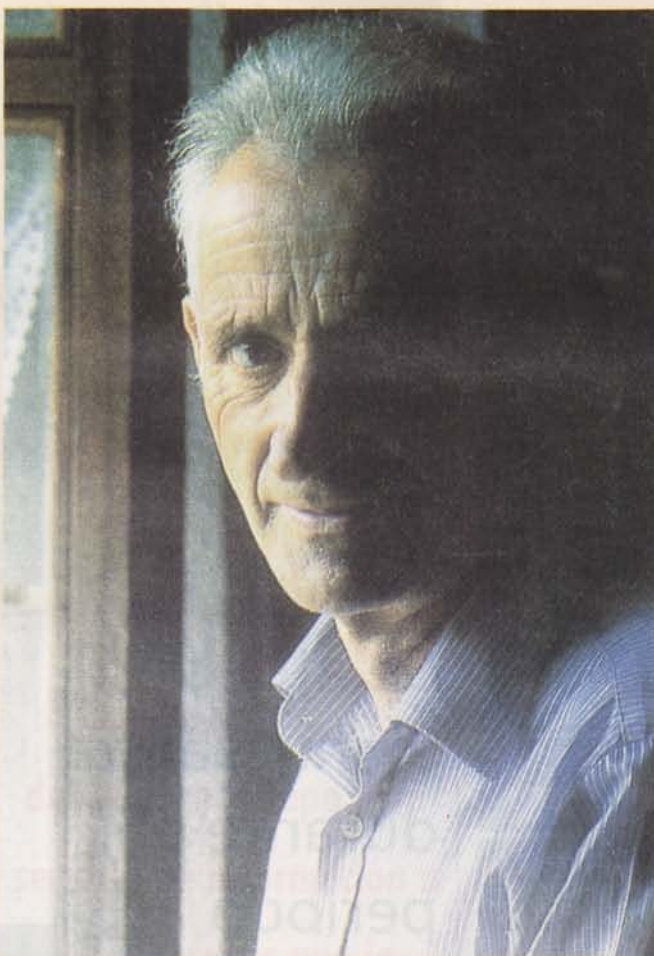
El hecho de que la empresa le haya jubilado, bien por razones económicas o sociales (el haber cumplido un número determinado de años), no significa que tenga que jubilarse de la vida.

La jubilación es el proceso por el cual la persona es cesada de su trabajo, suponiendo en la mayoría de los casos una ruptura brusca en la

actividad laboral desarrollada por la persona durante una parte importante de su vida.

La vejez, en cambio se define según el gerontólogo Lansing, como "el proceso progresivo de cambios desfavorables ligados al paso del tiempo, que se hacen palpables después de la madurez y que conducen invariablemente a la muerte".

Antes se podía decir que la jubila-



ción era la última etapa de la vida, pues generalmente ésta se daba en la vejez, pero actualmente esto no es posible decirlo, ya que las personas cuando se jubilan tienen mucha vida por delante antes de llegar a la vejez como última etapa de la vida, digamos que por lo menos 10 años los que se jubilan a los 65 años y

hasta 20 años los que se jubilan anticipadamente.

¡Y tener por delante de 10 a 20 años por vivir no es poco!. Para vivir es necesario esforzarse. Con todo lo que ha luchado por sacar a su familia adelante, su trabajo, sus ideales,.... No pare, investigue, descubra qué es lo que más desea para esta etapa de su vida (mantenerse ágil, independiente, poder ayudar a los

demás con su experiencia, sus conocimientos, poniendo su tiempo a disposición de los demás, disfrutar del tiempo libre, etc.) y trabaje para lograrlo. "Fiche" cada mañana en el trabajo de hacer que ésta sea una etapa feliz, una inversión en su propio bienestar y calidad de vida.

Ortega "La sustancia de cada vida

reside en la ocupación".

Un último consejo por mi parte: "La jubilación hay que vivirla".

Y si desea seguir reflexionando sobre este tema le recomiendo que lea "Viva la Jubilación" de Ediciones Populares de la Colección para Mayores.

Aula Cooperativa

José M^o Larrañaga

Artículo 8.

Procedimiento de admisión definitiva

La selección de los ingresos de personas por parte de las sociedades cumple una importante función de higiene social y, por tanto, asegura su salubridad y su rigor.

Pero, a diferencia de las sociedades anónimas empresariales a las que la cultura y la legalidad imperantes, les otorga el "derecho natural" de decidir, sin tener que dar cuenta a nadie más que a sus propios accionistas, la inclusión o no de una nueva persona en su organización, los cooperativistas nos obligamos a respetar la libertad, las ideas y los intereses del neófito en tanto en cuanto no supongan amenaza al "carácter" de la cooperativa.

Los límites que acotan el campo de actuación selectiva de las cooperativas son: por un lado la libertad individual de cada persona a pensar y ser como es y la otra frontera el derecho de toda agrupación humana a asegurar su propia identidad.

No podemos conculcar el derecho de la persona a su libertad religiosa a sus ideas políticas o sus intereses sociales; ni tampoco podemos denegar la entrada por su condición étnica, de sexo o estado civil. Pero no podemos, no debemos, permitir ninguna conducta que socabe los cimientos de las instituciones, sea por métodos activos o indirectos, que los demás admitan como constitutivos de la personalidad social.

Esta labor selectiva de ingreso no es atribución exclusiva de los que tienen la tarea de dirigir la entidad porque la entidad no es patrimonio de una función ni de un grupo. La selección compete a cada uno de los que componen la empresa porque cada uno se ve afectado por el éxito o el fracaso en el proceso de selección de los nuevos ingresos.

No es bueno que metamos dentro ningún caballo de Troya sea por omisión o por interés, pero tampoco es bueno cerrar las puertas al crecimiento interno.

En esto, como en la vida de las personas, es preciso adoptar una postura permanente de armonía entre los extremos. Recuerdo el diálogo de una madre con su hijo que ilustra este permanente equilibrio entre las posturas pesimistas y optimistas sobre la condición humana.

Madre: Cuando yo salga de casa, cierra la puerta y atranca las ventanas. No abras a nadie hasta que yo llegue, porque puede venir alguien que te haga daño y que nos robe.

Hija: Madre, ¿y si es el amor quién llama?

Uno. La solicitud de admisión definitiva se formulará, por escrito, al Consejo Rector antes de la finalización del período de prueba.

Dos. El acuerdo, motivado, favorable o denegatorio de la admisión se comunicará por escrito al solicitante antes de que concluya el mencionado período y se hará público en el Tablero de Anuncios del domicilio social.

Pero no pierden nunca, si son sanas, sus rasgos definidores, su carácter.

Cambiar no es sinónimo de defunción sino de vida y de renovación, pero perder las señas de identidad supone morir, dejar de ser lo que se era.

Por eso todas las sociedades tienen una enorme sensibilidad al proceso de reclutamiento. A veces este reclutamiento se hace, como en el caso de los estados, de los credos religiosos estables, etc. al nacer el individuo y su adoctrinamiento sule a la selección. Otras, como es nuestro caso, el individuo ya formado accede a la organización con sus propias creencias, intereses e ideas. En estos casos procede asegurar que su inclusión en la sociedad permita el crecimiento de esta pero nunca que sea causa de desequilibrio que afecten a su "carácter".

La historia nos ilustra sobre trágicos errores de admisión de personas que perjudicaron gravemente a las instituciones que les acogieron en su seno. (Mussolini, socialista en su juventud fué aupado a puestos de gran responsabilidad en ese partido italiano, hasta que pudo dar el salto que le llevó a ser azote de sus antiguos compañeros).

Indudablemente hay numerosos casos de signo contrario de los cuales podemos aprender que no es bueno cerrar las puertas a aires de renovación por mantener caducos comportamientos que degeneran en la parálisis institucional.



Cualquier agrupación humana estable tiene la imperiosa necesidad de asegurar sus señas de identidad si quiere perdurar. Igual que ocurre con las personas individualmente consideradas que no pueden perder el carácter que los "individualiza" y les diferencia, sin grave riesgo de caer en la neurosis que la pérdida del "yo" conlleva, una sociedad de personas necesita asegurar una suficiente estabilidad en su propia identidad para ser efectiva.

Como las personas, las sociedades, y entre éstas las empresas, nacen, crecen y se desarrollan, es decir: cambian.

El pasado mes de junio el Grupo Danobat, integrado en MCC y líder nacional del sector de fabricantes de Máquina-Herramienta, organizó unas jornadas de puertas abiertas para todos sus clientes.

El objeto de la "Open House '95" fue el de dar a conocer a sus clientes la imagen global del grupo y sus realizaciones más importantes.

Javier Marcos



Jornada de puertas abiertas en Danobat

Se trató en definitiva de una iniciativa empresarial que pretendía dos objetivos: por una parte acercar a los clientes a sus instalaciones para mostrarles "in situ" sus procesos de fabricación en su globalidad; y por otro lado ofrecer una imagen de grupo a través de la presentación de todo su entramado organizativo y empresarial.

Participantes

A la cita acudieron sus clientes más importantes de estado español y de Europa: Volkswagen, Ford, Fasa



Renault, Gamesa, Atusa, Amaya Tellería, Giza-Ola,...

Durante la Open House

95, cuya segunda parte está previsto organizar la última semana del mes de setiembre, los clientes tuvie-

ron la oportunidad de asistir a charlas de presentación general del Grupo Danobat, visitar las dependen-

cias del Centro Tecnológico Ideko, así como las instalaciones de Danobat y de Danobat-Soraluce.

Por último, se realizó una valoración conjunta de la estancia de los visitantes que según los organizadores ha sido todo un éxito en tanto que "ha contribuido a acercar a los clientes a nuestros procesos de fabricación y a la realidad empresarial del Grupo Danobat".

Asimismo, una vez concluida la visita estándar programada para todos los visitantes, y animando el espíritu de puertas abiertas de este encuentro, se ofreció a los visitantes la posibilidad de realizar ampliar el programa con nuevas visitas en función de sus intereses.

En fin, la Open House ha sido una experiencia en la que ha habido que invertir mucho tiempo para su organización, pero que sin duda hay que valorar positivamente ya que los clientes han podido no sólo captar el potencial empresarial y tecnológico del Grupo Danobat, sino también llevarse una buena impresión del conjunto del Grupo.

Atracción estelar

En estas jornadas el Grupo Danobat presentó a sus clientes el proyecto de

Irudiaren aldeko apostua

Gaur eguneko enpresaren erronka eta etorkizuna, intangibleak edo ukiezinak eta zenbaitzenak diren gauzetan dago. Konpetitibitatea kontzeptua bera ere intangiblea den heinean, enpresaren irudiari esker saltzen da. Enpresek saldu behar dutena, ziurtasuna, konfidantza, bezeroarekiko begirunea, zerbitzua, grupoaren batasuna eta indarra, hurbiltasuna, etab. luze bat dela diogu.

Intangibleak diren arlo guzti hauek ez dira produktuan ikusten ordea, produktuari erantzen zaion beste zerbaitetan baizik eta beste zerbait hori komunikazioa da. Beste zerbait hori enpresaren irudia da, beste zerbait hori zerbitzua da.

Horixe dela medio, oraingo Open House '95 delako honetan, Danobat grupoaren helburuak bi izan dira: makinak erakustea batetik, eta grupoaren irudi bateratua eskaintzea bestetik. Horretarako, Danobat grupoaren logotipoan oinarrituriko irudi bat diseinatu da, bezeroen bisitak segitzen duen dependentzia guztiak eta bezeroekin zerikusia duen oro irudi horrekin inguratzeko: dela dokumentazioa, kartelak, esku programak, atrilak, stand-ak, expositoreak, etab.

Danobat Grupoak bezeroari begira dagoelako itxura eman du, bezeroari bide berezia eskaini diolako, bezeroaren zai egon delakoarena, bereziki tailerretan bezeroarentzako bere lekugunea aurkitu delakoarena. Danobat grupoak, grupo edo talde lana eta talde irudia eskaini du, batasunaren eta indarraren seinale.

Danobat grupoak oraingoan, talde irudiaren aldeko apostua egin du.

líneas "transfer" y rectificadoras de cigüeñales más importante realizado hasta la fecha en España.

Se trata de un pedido ejecutado para la Corporación

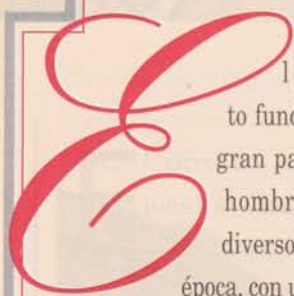


de un motor de gasolina de 3 ó 4 cilindros en línea.

Las soluciones desarrolladas en el mismo fueron de enorme interés para las empresas de mecanizado

"La Open House ha sido una experiencia positiva ya que los clientes han podido captar el potencial empresarial y tecnológico del Grupo Danobat y llevarse una buena impresión del conjunto del Grupo".

de piezas de automoción en general, para los fabricantes de motores de automóviles, y en especial, los de cadencia media-baja, es decir, vehículos diesel, camionetas, tractores y vehículos de campo. El conjunto de máquinas expuesto, que sorprendió gratamente a los visitantes, estaba constituido por 5 rectificadoras y 16 máquinas "transfer" para operaciones de acabado de bloques, culatas y bielas. □



El pan ha sido un alimento fundamental durante una gran parte de la historia del hombre como lo atestiguan diversos documentos de cada época, con una presencia muy destacada en las creencias religiosas, en la literatura o en la pintura, así como en las expresiones coloquiales y hasta en el erotismo. Su origen e historia siempre han dado lugar a las más diversas leyendas, atribuyéndose a los egipcios de hace seis milenios el aprovechamiento de las cosechas silvestres (trigo, cebada, mijo, etc.) y las primeras hornadas de pan.

Las tecnologías para su elaboración han evolucionado a lo largo de los siglos conservando el pan el carácter de alimento por excelencia, siendo utilizado, incluso para medir el grado de civilización de los distintos pueblos.

El oficio de panadero ha contado con el respeto social y la protección del poder,

Cocción del pan "ogia erre"



pues la falta de este alimento o su encarecimiento han originado no pocos disturbios sociales. Sin embargo los fraudes debían ser frecuentes (como la mezcla de cal y yeso

en la harina) a juzgar por el gran número de normas que imponían duras sanciones a los infractores incluso castigos corporales.

En la edad media ya se puso en marcha

Betiko ogia

Carmelo Urdangarín

José M^a Izaga

Koldo Lizarralde

ANTZINAKOAK

EL PAN HA SIDO HISTORICAMENTE ALIMENTO BASICO Y EL OFICIO DE PANADERO HA CONTADO SIEMPRE CON UN GRAN RESPETO SOCIAL. LA INDUSTRIALIZACION DE LAS TÉCNICAS PARA LA ELABORACION DEL PAN PUSO FIN A LA FIGURA DEL ARTESANO PANADERO. SIN EMBARGO, EL PAN DE SIEMPRE, EL DE CASERIO, PARECE QUE COMIENZA DE NUEVO A SER DEMANDADO.

la Corporación de Panaderos de Roma y el siglo XV la Hermandad española de estos artesanos se transformó en corporación de oficio que se mantuvo hasta su disolución en 1835. Según sus normas, los aprendices, para adquirir la categoría de operario, debían de trabajar tres años y otros dos a las órdenes de un maestro, lo que les podía permitir llegar a la condición de maestro panadero tras alcanzar el reconocimiento profesional, pagar la cantidad establecida además de jurar sobre el evangelio y ante los demás miembros con poder decisorio que se comprometían a defender todas las costumbres, principios y privilegios de la corporación.

Vuelta al pasado

En nuestro país las cosas no han sido sustancialmente distintas, siendo todo el pan consumido elaborado artesanalmente para uso propio o de la comunidad lo que requería un gran número de molinos en funcionamiento como pone de manifiesto para el caso guipuzcoano el magnífico Tratado de Molinología de A. Aguirre Sorondo y su equipo.

Sin embargo a lo largo de este siglo y sobre todo en la década de los años cuarenta (1) se fué perdiendo esta práctica que fué sustituida en algunos casos por la entrega de trigo a las panaderías cada vez mas industrializadas a cambio de recibir pan. No deja de ser destacable que varias décadas después el pan de siempre, el artesanal, "el de caserio", sea de nuevo

(1) La alimentación doméstica en Vasconia. Eusko Jaurlaritza Etniker Euskalerria.



Haciendo la masa de pan en la artesa (foto cedida por Isidro Saenz de Urturi)



Francisca Altube y su hijo Vicente Urcelay pesando la masa, después de trocearla



Moldeando las piezas de pan, manualmente y con rodillo



Los adornos del pan se hacen con un cuchillo

demandado y se reinicie su elaboración conservando los aspectos fundamentales de los métodos tradicionales.

Francisca Altube Irizar de 82 años y su hijo Vicente Urcelay de 57 del caserío Aristimuño (conocido como Amiño) de Oñate continúan elaborando pan con los sistemas del pasado logrando un producto de excelente calidad de los que cuando éramos jóvenes nos enseñaban que había que hacerle la señal de la cruz antes de cortarlo con cuchillo, nunca con la mano, y besarlo cada vez que se caía al suelo, a todo lo cual parece que son menos acreedores los panes obtenidos por los procedimientos industriales actuales.

Trabajo bien hecho

En Amiño la artesa donde se realiza el amasamiento del pan es de las clásicas tradicionales y el horno tiene forma de media esfera de 1,70 a 1,80 diámetro interior habiendo sido construido con ladrillos macizos y adosado a una de las fachadas exteriores del caserío estando recubierto por un pequeño tejado. Dispone de una boca de carga que da al interior del caserío, a la habitación donde, hasta hace pocos años estuvo la cocina. En aquella época la boca del horno asomaba a la pared de la habitación a media altura justo encima de la piedra que colocada en el suelo, servía para encender sobre la misma el fuego bajo. Una gran campana, aún existente, recogía los humos.

Hasta finales de los años cuarenta esta familia cultivaba trigo que se molía en un molino cercano y así obtenía la harina que necesitaban. Actualmente compran en un establecimiento comercial teniendo preferencia por la originaria de Logroño.

La elaboración del pan comienza amasando en la artesa 50 Kgs. de harina con 16 ó 18 lts. de agua templada, a unos 35/40º, a lo que se añaden tres puñados de sal y leva-

dura "azkarria" que anteriormente ellos obtenían de la masa fermentada anterior, aunque se va imponiendo la industrial. Terminado el amasamiento se deja descansar unas dos horas tapado con un lienzo blanco encima de una mesa en cuya parte baja se coloca un radiador eléctrico a fin de mantener la masa templada.

En esta situación la masa fermenta "se levanta" comprobándose si está a punto mediante comprensión con la mano y recuperación lenta de la forma original.

Seguidamente se somete la masa a nuevo tratamiento manual, una especie de segundo amasamiento, para cortarlo con un cuchillo en trozos de entre 500 y 750 grs.

obteniéndose las opillas que se adornan según los gustos de cada artesano. Al término de estas operaciones se extiende sobre las superficies de panes huevo batido para dejarles mejor color. En algunos casos es utilizada la leche e incluso mezclas basadas en café.

A continuación se procede a la cocción en el horno de leña para lo que se utilizan largas palas. El horno, que se ha encendido unas dos horas antes de su utilización, requiere un proceso artesanal de preparación para lograr la temperatura adecuada y evitar el contacto de los panes con las cenizas y las brasas. Además exige vigilancia para asegurarse el correcto cocido del pan.

OBLIGACIONES DE LAS PANADERAS DE ARETXABAleta



El día 10 de enero de 1802 varias personas, Prudencio de Arana, Teresa de Urrejola, Manuela de Ojanguren y Francisca de Yñurrigarro que, se comprometen a abastecer de pan a todos los vecinos del valle de Leniz bajo una serie de condiciones y durante un año.

El pan debía estar bien cocido y tratado, no pudiendo en ningún momento experimentar escasez de peso. Tampoco podía faltar durante el año, pan al vecindario. En cuanto al precio de la libra de pan, correspondía a los señores regidores dictaminar el importe que iría en consonancia con el precio del trigo.

Con este contrato, solo podían vender pan las cuatro personas indicadas y de sorprender a alguna persona vendiéndola, se le castigaría con diez pesos por cada vez que se les trincase. Del mismo modo que de vender éstas personas, con menos peso el pan se les aplicaría la misma pena. Tampoco se podía venderlo sin haber sido aforado por los propios regidores, siendo castigados por ello.

Costes de personal en Alemania "versus" MCC

Las últimas estadísticas que hemos podido examinar sobre la Unión Europea nos dicen que los costes por persona empleada en Alemania son aproximadamente el 210% de los que existen en España. Pero no son cifras que se puedan aplicar, sin más, a un trabajo de análisis del que se extraigan datos para, por ejemplo, redactar un estudio de viabilidad. Después del mayor coste de Alemania -el más alto del mundo- vienen países como Suiza, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Gran Bretaña -ya más cercana a España- y, como siempre, detrás se hallan Portugal y Grecia.

Lo cierto es que estos informes de valores estadísticos medios apenas nos valen sólo para comprender que mientras aquí tenemos una renta media de 13.000 dólares, la de Alemania rebasa los 25.000 dólares "per capita". Sin embargo, en los numerosos viajes realizados a este país -clave en la Unión Europea-, hemos extraído algunos datos que pueden servirnos de referencia.

Nos valemos de una consulta lo más nítida posible: ¿Cuál es el coste bruto medio en DM en esta empresa -la que visitamos- de toda la plantilla, ya sean los que se hallan en producción o en los equipos directivos?. Suele ocurrir que si se pregunta de otro modo se comienza a divagar y a sumar los pagos directos y los sociales (en algunos de los cuales consideran como tales las pagas extraordinarias y aun las vacaciones), con lo que el propósito de homoge-

neizar las cifras resulta imposible.

Las empresas, dos, ambas cercanas a Bielefeld, y fabricantes de bienes de equipo, nos respondieron así:

"H": "La plantilla entera nos cuesta 100.000 DMs por cada empleo", nos dijeron en esta empresa.

"P": "Los trabajadores del taller cuestan 65.000 DMs por cada puesto de trabajo", nos dijeron en esta otra.

Aplicándoles a estos datos algún ajuste, sobre todo a la de los 100.000 DMs, y cruzando el cambio de cada DM a 87 ptas., el coste de cada empleo llegaría a los 7.200.000 pesetas al año en estas empresas cuya cualificación y producción es perfectamente equiparable a casi todas las de MCC.

Al mismo tiempo, en MCC en 1995, el coste de cada empleo llegará a los 4.300.000 pesetas, y la relación entre ambas cifras será:

$$7.200.000/4.300.000 = 1,67 \text{ o el } 167\%.$$

La primera afirmación que puede hacerse es que la relación de costes por cada empleo no es en estas empresas alemanas el 210% al compararlas con las de MCC, sino el 167%.

Ahora bien, en Alemania -en las dos empresas consideradas- llegan a unos 27 millones de pesetas de ventas por cada empleo, y en MCC en 1995 se llegará a los 17 millones de pesetas, con una relación de 1,6 -ó 160%- muy cercana a la que existe en los costes brutos por cada empleo.

La reflexión que cabe

"Podrán los alemanes obtener un producto de mayor calidad, más innovador y con más prestaciones, pero los datos objetivos que indagamos nos dicen que nuestros costes relativos y nuestras productividades son similares."

BEGI BELARRI

por Uribe

hacer es si las diferencias son de productividad real o las diferentes cifras -más altas las alemanas en coste por unidad de mano de obra y en ventas/persona- o tiene su origen en la relación variable entre la peseta y el marco.

Habría que recordar que cuando en 1991 España se incorporó al Sistema Monetario Europeo se fijó en 62,5 pesetas su relación con 1 marco. Desde entonces, al pasar tal tipo de cambio a 87 ptas/DM, que es el que rige hoy, la peseta se ha devaluado un 40%. Y cabe preguntarse ¿es mayor la productividad en las fábricas de Alemania que en las de MCC, o es cuestión de que operamos con distintas monedas y la trasposición de marcos a pesetas y de pesetas a marcos dan una imagen distorsionada de la realidad y no es notoria la mayor productividad?

Podrán los alemanes obtener un producto de mayor calidad, más innovador y con más prestaciones, pero los datos objetivos que indagamos nos dicen que nuestros costes relativos -costes de mano de obra/producción- y nuestras productividades se hallan cercanos, aunque haya que convenir que la mayor calidad y sus innovaciones tecnológicas resultan claves para poder tener la primacía en el mercado, y obtener por ello mayores rentabilidades, que es lo que también hemos observado.

¡Ah!. Una cena normal -consomé, carne, un helado de vainilla y 200 cm³ de vino- cuesta 6.800 pesetas, más o menos el 200% de lo que cuesta aquí. Parece que la peseta se halla excesivamente devalua-

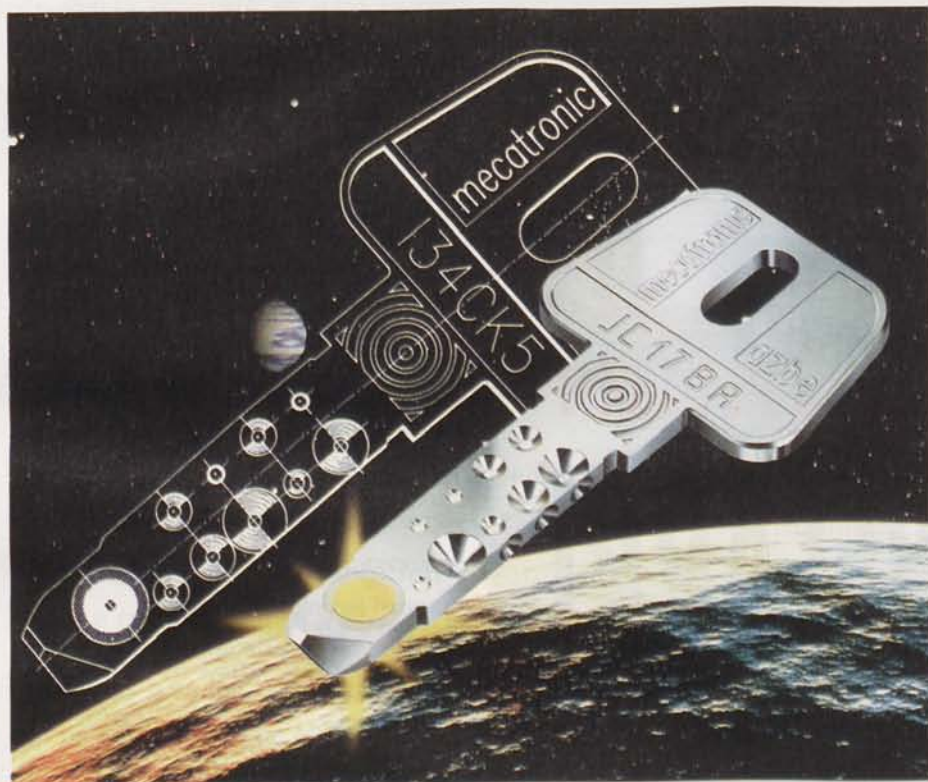
da o que los fundamentos de la economía alemana son considerablemente más robustos que los nuestros, lo que demostraría la fortaleza del DM sobre la debilidad de la peseta. Y uno se pregunta ¿no estaremos ante el fenómeno de la "ilusión monetaria"?

La cerradura mecatrónica

Tenía que suceder. Aquí, en el Valle de Léniz, donde aún reside un espléndido grupo de empresas dedicado a la

todas las empresas de cerrajería del Valle.

Azbe, apostando por su futuro, joven aun a sus 75 años, solicitó hace 3 años a Ikerlan que estudiara un sistema electrónico para incorporar a la clásica cerradura originaria de "Yale" de Estados Unidos desde hace más de 100 años, para poder garantizar la seguridad de los recintos cuya privacidad se asegura con una cerradura y ésta con una llave. De este modo quería progresar tecnológicamente, agrandar sus



cerrajería, se ha producido el encuentro entre un centro moderno de investigación tecnológica -Ikerlan- que nació hace 20 años, y una empresa pionera -AZBE B-ZUBIA, S.A., de Aretxabaleta- que lo hizo allá por 1920, unos 15 años más tarde que la Unión Cerrajera, ahora mismo al borde de su desaparición cuando fue, prácticamente, la nodriza de

cifras de negocio y celebrar su 75º aniversario. La solución la tenían en Ikerlan, a su lado, Centro nacido en el seno de Eskola Politeknikoa, y se lo encargó con la idea sustantiva de añadir a la mecánica clásica de estos mecanismos -cañón, cilindro, clavijas/arietes/muelles, y llave (*)- algún complemento electrónico. Había que aplicar la "mecatrónica", término este de incesante avance de ideas que requieren nuevos vocablos para definir el maridaje de la mecánica y la electrónica.

(*) Denominaciones típicas en Unión Cerrajera.

"Había que aplicar la "mecatrónica", término este de incesante avance de ideas que requieren nuevos vocablos para definir el maridaje de la mecánica y la electrónica."

Se pusieron manos a la obra, y desde hace unos meses -ya se presentaron las primeras muestras en la Feria de Bilbao- se culminó el proceso de puesta a punto.

El cilindro que gira dentro del "euro-perfil" mantiene el sistema tradicional de bloqueo mecánico de clavijas y muelles, pero este mecanismo se completa con un pasador adicional que no actúa si no es desplazado a través de un "circuito a medida" (ASIC = Circuito Integrado de Aplicación Específica). En el "paletón" del cilindro "euro-perfil", en un volumen de 20 x 15 x 8 mms. se hallan la fuente de energía -dos pilas botón-, el circuito electrónico a medida y el micromotor que acciona el pasador adicional.

Las llaves incorporan un circuito integrado con un código identificador único. Al introducir una llave en el cilindro, el circuito de control ubicado en el mismo leerá dicho código, que está incluido en la memoria del circuito del cilindro, y el motor recibirá la orden de desbloquear la cerradura. En caso contrario, ésta seguirá bloqueada.

Pero lo que interesa destacar es que el circuito del "chip" en combinación con el del cilindro se puede reprogramar, alterando el circuito identificador aun manteniendo igual todo el sistema mecánico. Basta con requerir al sistema electrónico un nuevo "código identificador" para que quede inutilizado el anterior mediante una llave, llamada "operativa" -que no tiene las características que se dan convencionalmente a las llaves "maestras"- que reprograma el circuito.

De ahí que cuando una llave se pierde o es sustraída, deliberadamente o no, se borra el código de la llave per-

"La industria aeronáutica es muy importante a nivel mundial y lo ha de ser más en el futuro"

didada y, por lo tanto, no puede actuar, pero sí las demás llaves que se reprograman con su código identificador.

Para quien viva en el Valle de Léniz, la noticia debe hacer vibrar su sensibilidad, si se siente vinculado o es conocedor de la gran batalla tecnológica que hoy deben librar las empresas en un mercado que ya no es local sino mundial. Cualquiera de los avances que registre Ikerlan de aplicación específica a nuestras tradicionales manufacturas deben ser acogidos con júbilo. Este de aplicación a la industria cerrajera, en AZBE B-ZUBIA, S.A., nos ha parecido algo simbólico e importante que deberíamos conocer.

El mercado aeronáutico

La industria aeronáutica es muy importante a nivel mundial y lo ha de ser más en el futuro si nos atenemos a la tendencia observada y a la cada vez más vertiginosa carrera de ganar

(A.I.E.) formada por: Francia (37,9%), Alemania (37,9%), British Aerospace (20%) y España (4,2% a través de Casa) para construir el conocido AIRBUS, lo que prueba la magnitud del negocio.

La demanda global mundial en aviones comerciales de más de 100 plazas ronda los 3 billones de pesetas anuales, de los que Boeing tiene el 50% de cuota, Douglas el 20% y Airbus Industrie y otras, el restante 30%.

Quedan fuera de estas cifras los helicópteros, las aeronaves menores de 100 plazas, los aviones de militares, etc. etc.. La magnitud de las cifras del sector es, por tanto, enorme, con unos 14.000 aviones comerciales volando por el mundo y casi 700 a 800 de fabricación anual para su reposición.

Es, además, un sector industrial de gran complejidad estratégica que tiene, entre otras, las siguientes características:

- a) Demanda en desarrollo y crecimiento.
- b) Tecnología de gran evolución, abandonando procedimientos caducos precedentes.



tiempo en los desplazamientos y a la mundialización de la economía.

Por ejemplo, Airbus Industrie, es una Agrupación de Interés Económico

c) Altos costes económicos unidos a grandes masas de financiación.

d) Mercado contingente de impredecible dimensión de la demanda, que

se concentra en una estrecha clientela, generalmente los Estados, Defensa, u organismos supranacionales: NATO, AIRBUS, etc.

- e) Fabricación compartida entre empresas del ramo para diluir riesgos financieros, regular la demanda y hallar cierto grado de especialización.
- f) Fuertes inversiones en investigación, desarrollo, innovación, instalaciones, utillaje y plantas productivas.
- g) Resultados económicos variables, donde un ejercicio ni dos es período suficiente para calibrar la rentabilidad real de un producto determinado, en el que el enorme período de maduración de un proyecto desde que se diseña el modelo hasta que se vende y cobra la primera factura, pueden pasar cinco años.

Surge ahí un específico concepto que, aunque pueda generalizarse a otras empresas o sectores, en este aeronáutico cobra mayor significado.

Se trata de los gastos "no recurrentes". Se definen así aquellos gastos que se producen por operación o procesos que no se repiten en cada unidad de producto: investigación, desarrollo, moldes, instalaciones, ensayos y pruebas, primeras unidades para ensayos estáticos y en vuelo, etc. etc.. Son gastos en los que se incurre antes de comenzar la fabricación seriada, generalmente corta, sobre cuya producción habrá de hacerse gravitar después los gastos "recurrentes" -los que son repetidos e imputados a cada unidad vendida- y los "no recurrentes", en

la medida que esta suma no haga prohibitivo el precio de venta o de contratación de la aeronave o el helicóptero, p.e..

La magnitud de los gastos previos, fijos, "no recurrentes", sobre cada unidad producida y la aleatoriedad de las cifras de la demanda, hacen de las empresas dedicadas a la aeronáutica una especie de estrategias de lo incierto pero verosímil en un conjunto de variables irreductibles a posibilidades ciertas.

El contrato aireado de "Gamesa-Sikorsky" se realiza en este marco mediante la creación de un consorcio donde la empresa vasca asume el riesgo industrial y comercial ante la expectativa de que se llegue a ese umbral de ventas que hará rentable la operación en el largo plazo.

Sikorsky Aircraft, fabricante de helicópteros, pertenece a United Technologies Corporation, que en 1993 mantenía una plantilla de 110.000 personas aproximadamente y vende unos 3 billones de pesetas al año.

En el sector aeroespacial, tiene este grupo a Prat & Whitney de motores de aviación, Hamilton Standard de electrónica, Norden de radares y Sikorsky Aircraft de helicópteros. En el sector industrial es propietaria de la Otis de ascensores, Carrier de acondicionamiento de aire, y de Componentes de Automoción.

Fue fundada con el nombre de United Aircraft a comienzos de la década de los '20 y en 1930 se le unió Igor Ivanovich Sikorsky, un ruso con el que United Aircraft hoy United Technologies, comenzó

la aventura del helicóptero.

La planta de helicópteros se halla en Stratford-Connecticut sobre un espacio de 450.000 m² en un edificio de noble diseño, donde en 1993 fabricaban y vendían unos 100 helicópteros/año con una plantilla de 11.000 trabajadores, aproximadamente. Sus ventas se aproximan al 10% del Grupo de United Technologies.

Según los datos aparecidos en la prensa diaria se trata de que Gamesa participe en la construcción de, al menos, 5.000 unidades del nuevo helicóptero S-92 del que a comienzos de diciembre de 1992 habían producido un prototipo que debe desplazar entre 22.000 a 23.000 libras llevando unos 22 pasajeros.

La operación total puede alcanzar unos 8 billones de pesetas, si se venden los 5.000 helicópteros en unos 20-25 años, de los que el 6,4% asumido por Gamesa le representa una cifra de negocio de más de medio billón de pesetas, unos 20.000 a 25.000 millones al año.

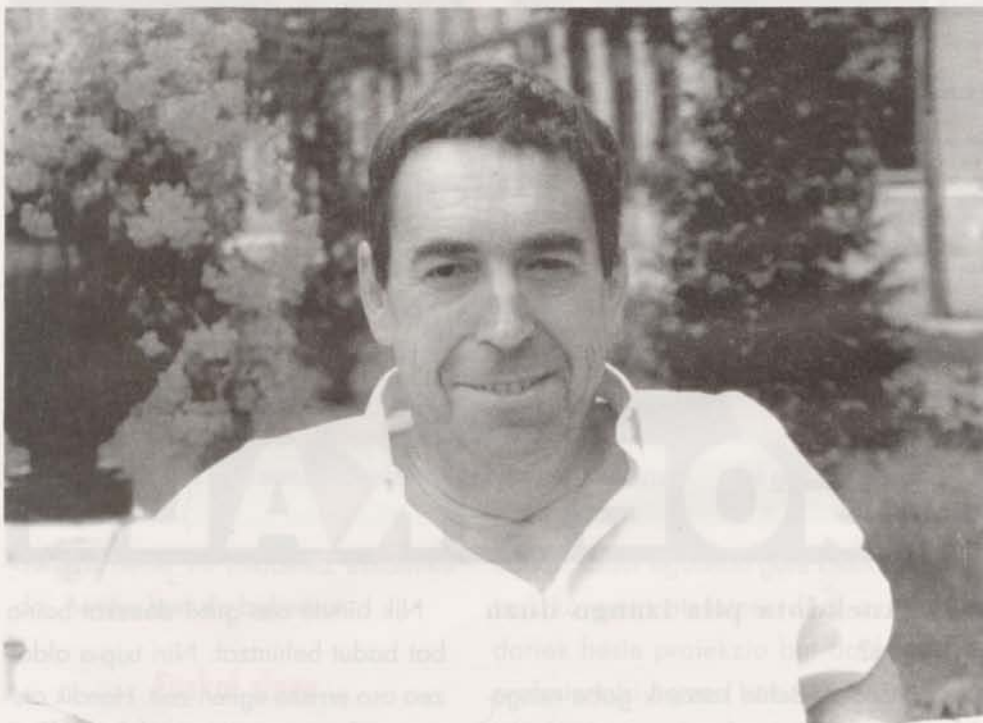
La inversión en gastos fijos previos "no recurrentes" se elevará para Gamesa a unos 16.500 millones de pesetas y es la parte o cuota que la Compañía vitoriana, por lo visto, deberá invertir en esta "aventura" y esperar varios años para conocer la evolución del riesgo industrial -de alta tecnología, y comercial -de gran aleatoriedad- que ha asumido.

Pero estas son las reglas de juego de una industria pujante por la que los países occidentales (Estados Unidos y la Unión Europea) se aprestan a luchar decididamente pidiendo ahora un fuerte apoyo de sus gobiernos. □

"La demanda global mundial en aviones comerciales de más de 100 plazas ronda los 3 billones de pesetas anuales, de los que Boeing tiene el 50% de cuota, Douglas el 20% y Airbus Industrie y otras, el restante 30%."

MIKEL GARMENDIA

komediante baten komeriak



Mikel Garmendiak, nahiz eta betidanikaktore lana gogokoa izan, 37 urte zituela eman zituen bere lehenengo urratsak aktoretzan. Ordurarte saltzaile zebilen bere kotxearekin alde batetik bestera. Horrelako bidaia batean irratia entzuten zihoala, Eusko Jaurlaritzak, Kultura departamentu bidez, antzerki eskola bat irekitzeko asmoa zuela eta deialdia luzatzen zuen nahi zuenak apuntatzeko enteratu zen. Mikel, betidanik horren atzetik ibilita zegoenez, aurkeztu egin zen. 37 urte eta 114 kilo-

rekin beste 98 lehiakide izan zituen 15 plaza betetzeko.

Eta atera egin zuen. Bekatxo bat eman zioten hortetan jarraitzeko eta ordurarteko bizimodua alde batera utzi zuen gogoko zuen bizimodu berriari aurre egiteko. Hori bai, bere andrearekin kontsultatu eta gero: *Orain arte egunero jatea lortu dugu, bai? Eta zu betidanik horren atzetik ibili zara... segi aurrera.*

Harrezkero ez da sekula damutu hartutako erabakiarekin.

Eta orain aktore euskaldumen

artean derrigorrezko erreferentzia bihurtu zara.

Nik ez daukat keizterik. Aspal-diko urte hauetan geratu gabe lanean ibili naiz. Kosta egin zait el, beste edozeini bezala. Kontziente naiz halako bentaja bat banuela, alegia nire edadekorik apenas dabilela mundu honetan. Bestalde ere pentsatu nahi dut zer baitetarako balioko dudala, hori ere bai.

Zertan ari zara orain?

Serie berri bat grabatzen ari gara, "Ajuria Enea" izenekoa. 14 kapitulu izango ditu eta Jose Ramon Soroz "Joselontxo" izango da protagonista. Oso popularra den tipo baten historia da, herrian

oso ezaguna eta telebistan asko ateratzen den Argiñano modukoa. Egun batetik bestera, zirkunstantziek bultzatuta, lehendakari bihurtzen da. Komedia honek lehendakari bitxi horren abenturak kontatuko ditu.

Ni hango mayordomoa naiz, "jefe de la Casa Real" esatebaterako, eta nire kargu dauzkat pintxeak, linterneak eta laguntzaile guztiak.

Noiz emango da telebistan?

Gaur grabazioaren hirugarren eguna da eta eman datorren urte hasieran emango da.

Mikel, berriro ere komedia batean parte hartzen. Generorik gogokoena?

Aktore gehienei bezala gustatuko litzaidake terreno guztiak jorratzea. Egia da komedia asko egin ditudala, baina tragedia ere gustukoa dut. Niretzat errazagoa da negar egitea barre egitea baino, nahiz eta barrearaztea negarraraztea baino errazago egingo zaidan. Baina tira, gehien egin dudana komedia izan da, eta nahiko ondo joan zait, lan faltarik ez dut izan eta gainera sari batzuk ere eman dizkidate egindakoagatik.

Goenkale

Aizu Mikel, Goenkalek zergatik lortu du horrenbesteko arrakasta?

Nire ustez bi izan dira arrakastaren zergatiak. Alde batetik gidoia; 7 edo 8 pertsonako taldea ari da lanean horretan, bakoitza bere arloan, bata ildo edo hari nagusia daramana, beste batzuk sekuentziak egiten dituztenak eta beste batzuk dialogistak. Oso lan ona egin dutela uste dut.

Eta bestalde hemengo kontuak jorratzen direla. Hemengo idazlariek egin da, hemengo hizkuntzan eta hemengo idiosinkrasiaz pentsatuta. Ikusleak Goenkalean gertatzen denarekin identifikatuta sentitzea oso inportantea da.

Hizkuntzaren tratamendua ere oso ona dela uste dut; batua da nagusiki, nahiz eta aktore bakoitzak bere bailararen kutsua ematen dion. Oso euskara freskoa da, erraz ulertzekoa, eta honek ere eraginik izan du arrakastaren kontu honetan.

Ez al zaituzte sorpresaz harripatu adin guztietako publikoa engantxatuta egoteak?

Horixe harrapatu gaituela. Guk 40-50 urteko ikusleak izatea espero genuen. Gertatu zaigu ume guztiak ari direla ikusten eta sekula santan telebista aurrean jartzen ez ziren 80 urteko gizonak ere badirela gure ikusleen artean. Eta gainera baten batzuk errealitatea eta fikzioa nahastu egiten dute. Kaletik noala askok galdetzen didate andreakin zer moduz nabilen, ea hobeto konpontzen naizen. Harrigarria da!

logelaren zenbakia esaten badidazu".
Eta nik: "Keba, Xabier ondo dago".

Eta berak: "Ah bai?, beno, beno pozten naiz".

Zer esan behar diezu horrelako pertsoneri?

Josemariren papera nahiko barneratuta izango duzu. Nola bizi duzu Josemari interpretatu behar izatea eta Mikel Garmendiarekin bizi behar izatea?



Anekdota pila izango duzu ezta?

Milaka. Behin kotxerik gabe nengoen eta autobusa hartu nuen ETBk Miramonen dituen estudioetatik etxera joateko. Pare-parean emakume bat tokatu zitzaidan eta konturatu zenean nor nintzen begia ez zidan kentzen. Miramonetik Donostiako hiri barrura joateko, autobusak parada egiten du ospitalearen ondo-ondoan. Emakumea bertan jaitsi behar zen, eta jaitsi aurretik ezin izan zuen gehiago aguantatu eta zera esan zidan: "Aizu Josemari, Xabier residentzi honetan dago, ezta? Ez litzaidake inportako bisita egitea

Nik birtute oso gutxi dauzkat baina bat badut behintzat. Niri txip-a aldatzea oso erraza egiten zait. Handik ateratzen naizenetik Josemari burutik kentzea bost minutu kostako zait. Hurrengo egunerarte, Josemariren arropak jantzi arte, Josemariz ahaztu egiten naiz. Pentsatzen dut Mikel Garmendiak Josemarirengandik zer-bait edukiko duela eta alderantziz, dudik ez, baina Josemarik niri ez dit burua jaten.

Goenkaleren kapitulu gehiago emango dira uda ostean?

Abuztuaren 18an hasten gara berriz grabatzen eta irailaren lehenengotik

Ez dago euskal zinerik, euskaldunek egindako zinea baizik. Eta eusk

"Gratifikantea da oso jendearen errekonozimendua izatea"

Zinera joateko ohiturarik?

Bai. Azkenotan gutxiago oso lanpetuta nabilelako. Baina beste-
la bai, gustatzen zait eta ohitura daukat joateko.

Lokartu zara inoiz zinean?

Aspaldian ez.

Pelikula onak ikusten duzunaren seinale.

Bai, baina batzutan aspertu ere bai. Orduan nahiago izaten dut
alde egitea. Baina oso gutxitan pasa zait.

Zer da zuretzat kamara bat?

Nire ogibidea eta nahi dut askotan nire laguna izatea. Ez dakit
lortzen dudan.

Zer gustatuko litzaizuke interpretatzea?

Terreno guztiak jorratzea gustatuko litzaidake. Personaje bere-
zirik ez. Prest egongo nintzateke edozein personaje egiteko,
nahiz eta kontziente izan genero batzutan hobeto moldatzen nai-
zela.

Arrakastarena nola daramazu?

Ondo. Gratifikantea da oso jendearen errekonozimendua izatea.
Edozein lan tipoan eskertzen den gauza da. Batzutan agobiante
samarra izan daiteke, baina oso ondo.

Estresaren aurkako botikarik?

Ni ez naiz oso espitosoa. Bizitzako arazoek arduratzen naute

gehiago laneko kontuak baino. Nik gauza bat daukat seguru, egi-
ten dudan lana gustukoa dudala, eta hori horrela den neurrian ez
daukat ezertaz kezatu beharrik.

Autografo asko sinatu behar izaten dituzu?

Bai asko. Adibidez orain dela gutxi egon gara andrea eta biok
Zestoako bainuetxean. Goiz batean 500 bat autografo sinatu
behar izan nituen.

Biziorik?

Birtuteak baino gehiago.

Esateko moduko baten bat?

Aitortezinak dira. Kontuz e! Ez dira aberranteak eta!

Birtuterik?

Baten batek pentsatzen badu nitaz gaiztoa naizela, zeharo
erratuta dabil.

Pertsona ona izatearen irudia ematen duzu.

Ez dakit ono naizen, gaiztoa ez behintzat.

Bizitzaren pelikulan zer paper egiten duzu?

Tipo arrunt bat, oso gauza gutxirekin konformatzen dena, bere
familia maite duena eta lagun pila bat daukana. Galtza pare bat
urtean, jate txeko on batera joan noizean behin eta noizean behin
andrea hartu eta bueltaxka bat ematera joan norabait. Kitto. Ez
dut gehiagorik behar.

aurrera beste 10 hilabetez eskainiko
da. Asmoa hori da behintzat.

Euskal zinea

**Euskal zinea gorputza hartzen
ari dela ematen du. Aktoreak,
zuzendariak, teknikariak...**

Garai batean halako tinte bat eman
zitaion, zine diferentea izango balitz
bezala: euskal zinea. Eta euskal zinea
ez da existitzen. Ez dago euskal zine-
rik, euskaldunek egindako zinea bai-
zik.

Eta euskaldunok egiten dugun zine
hori indarra hartzen ari dela dudarik
ez dago. Hasieran denok nahiko neo-
fitoak ginen, bai aktoreak, bai zuzen-

dariak. Gaur egunean gure aktore ba-
tzuk kanpora ateratzen dira, zuzen-
dariak beste proiektio bat daukate,
profesionalki hemen hazitako zenbait
teknikarik atzerrian lanean dihardute,
dekoratzaileak, elektrikoak, makilazai-
leak... harrobi ona daukagu, eta hori
guretzat harro egoteko modukoa da.

**Eta zuk, 13 urte aktore lane-
tan ibilita, baduzu zuzentzeko
asmorik?**

Ez dut uste nik horretarako balioko
nukeenik. Ni ez naiz atrebitzen kolega
bati egin duena ondo dagoela, baina
ez zaidala gustatu eta beste modu bate-
ra egin behar duela esatera. Ez dut uste
ahalmenik dadanik horretarako.

**Aktore izateak alde txarrik
badu?**

Zure paperak ez badu funtzionatzen
edo obra berak ez badu funtzionatzen
hori egunero kalbarioa izan daiteke.
Aspaldi honetan, eta egurra ukituko
dut, ez zait halakorik gertatu, baina
suertatuz gero benetako gurutzeta izan
daiteke.

Eta aktore izanda bizi daiteke?

Beno, hala lan eginda bai. Lan hau
ondo ordainduta dago, baina honen
txarrena izaten da dagoenean dagoe-
la, eta ez dagoenean ez dagoela ezer.
Lan faltarik azken 4 urteotan ez dut
izan behintzat. □

dunok egiten dugun zine hori indarra hartzen ari dela dudarik ez dago.

Jesus Larrañaga relata en este artículo la realidad social y empresarial de Brasil, uno de los países que está llamado a ser uno de los grandes bloques económicos del mundo. En su opinión MCC puede tener grandes posibilidades de negocio en este país que capitanea el bloque Mercosur, integrado por Argentina, Uruguay, Paraguay y el propio Brasil.

ño crítico necesario en el juego del poder económico del futuro.

Este bloque, constituido por Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay, apenas lleva 4 años de rodaje y las ventajas de esta unión son palpables, puesto que han multiplicado las transacciones comerciales en valores muy significativos. Lo que inicialmente -dada la diferencia entre países- se temía que fuera a favor de los grandes y del empobrecimiento de los países pequeños no ha sido así, por una inteligente distribución de funciones, amén de productivizar las ventajas diferenciales de las economías respectivas.

En opinión del catedrático Acides



geopolítica del mundo y han apostado sin reservas, aún siendo conscientes de que iban a estar sometidos a estrecho marcaje de los oligopolios nacionales, confortablemente instalados en el egoísmo de sus protegidos negocios.

El citado profesor destaca la rápida asimilación de la unión aduanera, con prácticamente aranceles cero entre los países firmantes y con arancel común exterior, que como media se sitúa en torno al 14%, con cláusulas de excepción en función de la sensibilidad de los productos y la economía de cada país.

Pero no todo es tan brillante, por cuanto que las estructuras orgánicas de coor-

Las paradojas de la

En la Conferencia Unión Europea-Mercosur en Río de Janeiro, los días 30 de mayo y 1 de junio, a la vez que exponía el proyecto MCC, tuve la oportunidad de observar el proceso de formación de uno de los grandes bloques económicos, como opción inexorable en la economía del Siglo XXI.

Brasil, con sus 150 millones de habitantes, abanderará la construcción del bloque Mercosur en un intento de contrarrestar el poder y la influencia de la Unión Europea y del Tratado de Libre Comercio entre Norteamérica, Canadá y Méjico y, en definitiva, alcanzar el tama-



Costa Vaz el proceso se inició después de varias experiencias en convenios bilaterales y por decidida voluntad política de los máximos líderes de Brasil y Argentina. Si se hubiese dejado en las manos de los intereses privados probablemente jamás hubiera nacido este bloque. Han sido sin duda las instancias políticas las que han intuido la futura configuración

dinación e impulsión, tales como el Consejo del Mercado Común (formado por los Ministros de Asuntos Exteriores y de Economía y Finanzas), a alto nivel político, y el Grupo Mercado Común, como órgano ejecutivo permanente, y 10 Subgrupos de Gestión Técnica, carecen de la vitalidad estructurada como para asimilarse a mecanismos análogos de la Unión Europea.

Se lamenta de la lentitud de las unidades o grupos especializados de homogeneización técnica y aduanera, vitales para la progresiva unificación de los estándares de transacción y de crecimiento. Hasta ahora, en opinión del profesor Acides, se han logrado "utilidades

estáticas", las que nacen de las decisiones macroeconómicas (Unión Aduanera, zona de libre comercio), pero falta todavía mucho para aprovechar lo que él denomina "utilidades dinámicas", las que emergen de la interrelación inversora, de especialización técnica y de racionalización productiva.

De momento están muy lejos del libre movimiento de personas y capitales, pero, a juzgar por las opiniones de los consultados, el proceso iniciado es irreversible, y con el tiempo será realidad una nueva identidad "del ciudadano de Mercosur" y como ambición última aspiran al mercado americano continental.

La anarquía que nos espera

Frente a las nítidas expectativas que se vislumbran en el horizonte económico de

Gobernador del Estado de Río de Janeiro se declara impotente para poner unas mínimas condiciones de civilidad. Los abandona a su aire y en sus palabras no surge ni una sola nota de ilusión y esperanza en torno a estas masas humanas condenadas a vivir separadas de la



sociedad opulenta. Las favelas son ciudades dentro de la ciudad, feudos gobernados por la nueva clase: los patrones del narcotráfico.

La pobreza se rebela o se anonada en

educadas y seguramente dolorosas. En los hoteles recomiendan cautela e indican zonas prohibidas, que son muchas.

La prensa publicita el máximo blindaje con nivel 5 de protección, coches Ranger, Explorer, resistentes a los disparos de AR-15 y M-16. Toda una referencia del nivel de incertidumbre que rodea la vida en esta ciudad.

La gente rica vive en las zonas super-vigiladas, en prisiones de lujo, en lugares de los que apenas salen, pero sienten el placer de la indiferencia ante un mundo que se debate en la miseria, en el frontis de la opulencia.

La humanidad tiene graves problemas pendientes y no es el menor la búsqueda de soluciones al proceso de concentración urbana que, de seguir por estos senderos, acabará con la propia humanidad, incapaz de digerir y de ofrecer espacios mínimamente humanos a las personas. Los que vivimos en los pueblos, más o menos pequeños, no sabemos ni donde vivimos, a juzgar por la confortabilidad con que nos movemos, sin la presión de la inseguridad que es referencia obligada en las macrociudades.

El capitalismo es el único sistema vigente y el que de momento rige los destinos de la humanidad, pero tiene el peligro de que muera de éxito a falta de correctores bastantes como para diseñar nuevas formas de expresión humana, de gestión de los recursos que garantizan los espacios de habitabilidad razonablemente humanos.

Y sin embargo, mientras no contemos con otras formas de civilización, cada cual está obligado a actuar en el contexto en que está inscrito, si bien tenemos la obligación de influir en las doctrinas y modos de manifestación política para tratar de proteger a una humanidad que va en picado libre hacia su propia destrucción. □

modernidad

Jesús Larrañaga

estos países surgen oscuras zonas grises que empañan el devenir de una forma preocupante. La belleza imantante de Río de Janeiro, la espléndida coreografía natural de las playas de Copacabana e Ipanema, escaparates lúdicos sin par, contrasta con la selvática proliferación de las favelas, saturadas de pobreza y miseria. De los 12 millones de habitantes de Río de Janeiro, unos 3 millones habitan enracimados en condiciones de dureza excepcional, a falta de lo más elemental, y, lo que es peor, sin esperanza alguna de salir de la espiral de la pobreza. La anarquía que nos espera en ese futuro impredecible se ensaya en Río de Janeiro y en otras grandes macrociudades. El

su miseria. Aplana sus sentimientos al punto de anular la capacidad de superar su propia indigencia.

Viajamos con un taxista avezado que conoce los pliegues de Río de Janeiro y debía de saber que ciertas rutas tienen el peaje espontáneo de los chavalillos que pululan en búsqueda de unas monedas. Son faveleros que irrumpen en manadas y rodean el taxi. Informan chillonamente de que la carretera está cerrada y de que tal información cuesta, ponen la mano, y entre ellos discuten quién ha sido el primero, por sí al más descarado le corresponde ventajosa diferencia sobre el resto. Escena que esta vez es educada, pero que seguro muchas otras no serán tan

IRIZAR obtiene el Premio Príncipe Felipe al Diseño Industrial

También a la cooperativa IRIZAR le fue concedido el Premio "Príncipe Felipe" a la Excelencia Empresarial, aunque en este caso en la especialidad de Diseño Industrial.

Para IRIZAR el diseño es parte integral de un concepto de filosofía de empresa, orientado hacia la calidad total y el servicio total al cliente. El diseño es elaborado con las más modernas técnicas informáticas y tiene un carácter personalizado para cada cliente.

Asimismo, IRIZAR fue finalista en otras dos especialidades, calidad e internacionalización, por lo que pasa a ser aspirante al premio de la competitividad industrial, al que accedían aquellas empresas que cumplían la doble condición de ganar una de las especialidades y ser finalista en alguna otra.

IRIZAR, con el modelo de autobús

Century, diseñado por la Cooperativa de diseño industrial DIARA en 1988, consiguió el año pasado el Premio de Autobús del Año en el Reino Unido y este año lo ha obtenido en España.



COPRECI obtiene el Premio Príncipe Felipe a la Calidad Industrial

La cooperativa COPRECI ha resultado ganadora del Premio "Príncipe Felipe" a la Excelencia Empresarial en su modalidad de Calidad Industrial.

Esta segunda edición del Premio, que se celebra por iniciativa de los Ministerios de Industria y Energía, y Comercio y Turismo, está dirigido a premiar el esfuerzo e iniciativa de las empresas en la mejora de la competitividad.

En el caso de COPRECI, el motivo de este prestigioso reconocimiento fue la implantación de una filosofía de calidad, que partiendo de las Normas ISO 9000 ha sido enfocada hacia un mayor acercamiento al cliente en un proyecto de mejora continua de la calidad y servicio.

Este proyecto, denominado "Vivir al cliente", ha supuesto un importante cambio en la cooperativa de Aretxabaleta, tanto desde el punto de vista organizativo como el de concienciación y autodisciplina a todos los niveles, el esfuerzo realizado ha merecido la pena. Zorionak!



Suministró a General Motors de Brasil por vía aérea dos máquinas rectificadoras cuyo peso se aproximó a las 30 toneladas.

DANOBAT por vía aérea

J.M.F.

El pasado mes de junio la Cooperativa DANobat, perteneciente a MCC, envió a la empresa Clark de Brasil un importante pedido integrado por seis máquinas rectificadoras. Los equipos, cuyo peso total se aproximó a las 65 toneladas, estaban destinados a la empresa brasileña Clark para el rectificado de diversas piezas de la caja de velocidades instaladas en varios modelos de coches fabricados por General Motors.

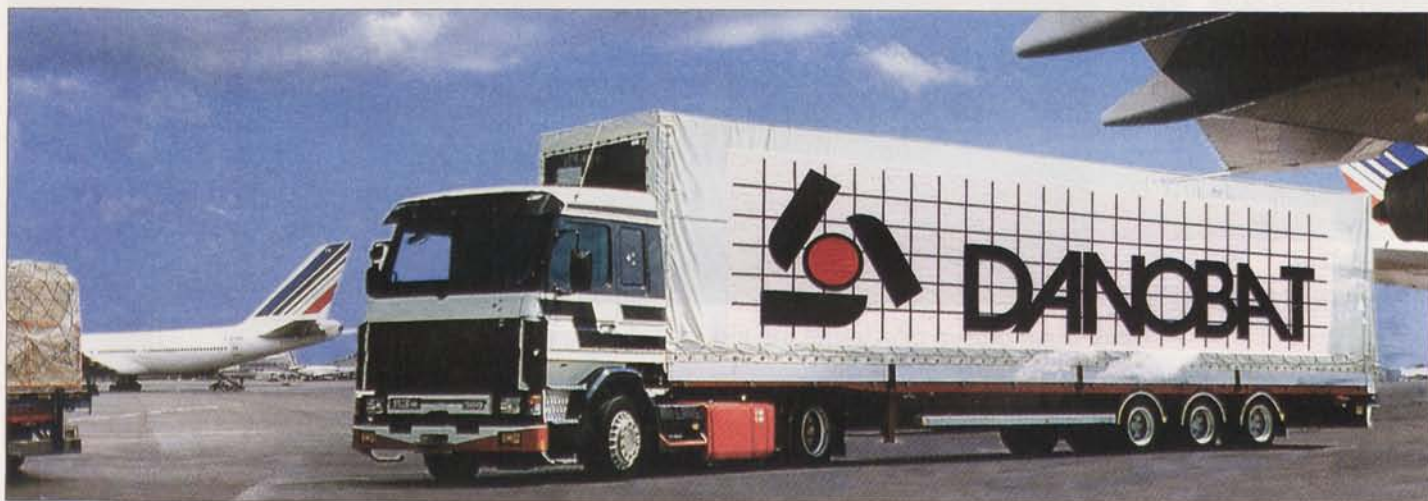
diseño, fabricación y aceptación se realizó en un tiempo récord- ha supuesto para el fabricante una ventaja competitiva importante al poder realizar los prototipos y la homologación de las piezas antes de recibir el conjunto del pedido.

30 toneladas por vía aérea

Del conjunto de las seis máquinas, dos de ellas, embaladas en siete cajas y con un peso que rondaba las 30 toneladas, fueron enviadas por vía aérea

ción y demás detalles del porte. El desplazamiento desde la factoría de Elgoibar hasta el aeropuerto de la capital francesa se realizó en camiones de transportes especiales para su posterior embarque en un avión carguero Boeing 747 con destino al aeropuerto Guarulhos en la ciudad brasileña de Sao Paulo.

Finalmente cabe indicar que el embarque fue coordinado por la empresa transitaria A.V.S.-Vega de Seoane uti-



Debido a la urgente necesidad del cliente en la realización de prototipos para su posterior homologación por el fabricante de automóviles, finalmente se decidió proceder al suministro de dos máquinas y sus correspondientes equipos por transporte aéreo, mientras que el resto se envió por transporte marítimo.

La celeridad con la que DANOBAT ha entregado este pedido -el proceso de

desde el aeropuerto Charles de Gaulle de París. Para garantizar el éxito del traslado en el avión las máquinas fueron minuciosamente desmontadas y preparadas de acuerdo a un minucioso plan. Incluso varios técnicos especialistas en carga aérea se desplazaron a la planta de Danobat en Elgoibar con el fin de analizar el tipo de conjuntos, el empaquetamiento, los requisitos de colo-

lizando como "carrier" a la compañía aérea Air France.

Dada la envergadura del porte y del proceso seguido hasta la entrega en la factoría del cliente, el suministro ha sido todo un éxito de logística para DANOBAT ya que ésta ha sido una de las mayores cargas enviadas vía aérea por una empresa española de máquina-herramienta.

Egindako inbertsioa 943 milioi pezetakoa izan da. 52 lanpostu berri sortu dira.

Eroski Taldeak Zarautzen zabaldu du Maxi berri bat

Eta honekin 18 dira dagoeneko Eroski Taldeak Estatu espainiarrean dituen mota honetako merkatal zentroak. Maxi berriak ekainaren 28an ireki zituen bere ateak.

Guztira 7600 metro karratuko area hartzen du Maxiak, -hauetatik 2837 salmentarako erabiliko dira-, eta dohaneko aparkalekua dauka 284 automobilentzat.

Maxi berri honek 52 lan-

gile okupatzen ditu eta 17 ordainketa-rako kaja izango ditu, ohizkoa denez, produktuen irakurketa azkarrerako scanner sistemarekin.

Maxiren edifizio berean ere merkatal galeriarako lekua ere badago, galeria honetan herriko nahiz eskualdeko merkatariek dendak jarri dituztelarik. Guztira 20 saltoki dago galeria honetan eta Maxiarekin batera merkatal gun e interesgarria bihurtu da Zarautzeko eta eskualdeko kontsumitzaileentzat.

Eroski Taldeak ekitaldi honetan Con-sum izeneko 4 supermerkatu zabaldu



Proyecto de regeneración ambiental en Vitoria

El Centro de Estudios Ambientales del Ayuntamiento de Vitoria y Eroski han firmado recientemente un convenio de colaboración para que el Parque de Zabalana sea regenerado ambientalmente. Esta zona de la capital alavesa estaba totalmente degradada y el Consistorio gasteiztarra decidió convertir la zona en un espacio natural para disfrute de los ciudadanos. Allí, el visitante se encontrará con amplios espacios verdes, árboles autócto-

nos, dos lagunas y diversidad de flora y fauna, que ha ido creciendo al amparo del nuevo ecosistema.



ditu eta oraingo Maxi hau. 1995erako aurrikusitakoaren arabera beste 20 supermerkatu zabalduko dira eta inbertsioa 23.500 milioi pezeta ingurukoa izango da. Salmentak berriz 315.000 milioi pezetakoak izango dira.

Más de 16.000 escolares han participado en los talleres de consumo

El curso 94-95 finalizó para los talleres de consumo que se han organizado en los hipermercados Eroski de Leioa, Bilbondo, Vitoria e Iruña. El balance ha sido enormemente positivo, ya que



a los mismos han asistido un total de 16.120 escolares.

Los temas que se han tratado han sido: seguridad infantil, análisis comparativos, compra, material escolar y ecología.

Nos han visitado...

Ramon Jauregi

También el pasado mes de junio recibimos la visita del Consejero de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, Ramón Jauregi, que vino acompañado del Viceconsejero de Economía y Planificación, Francisco Ejea, y de Felipe Yarritu, Director de Economía Social



del Gobierno Vasco. Estuvo acompañado durante su estancia entre nosotros por directivos de MCC y el objeto de la misma fue el de presentarle la realidad actual de nuestra Corporación y nuestros planes en lo referente a temas de formación. Nosotros quisimos aprovechar la ocasión para hacerles una foto junto a las oficinas centrales de la Corporación.

Deustuko Unibertsitatearen aholkularitza juridikoa masterraren ikasleak

Zuzenbide Fakultateak antolatuta masterra ari dira burutzen Arrasate aldera bisitan etorri ziren ikasle hauek. Bertako esperientzia zuzenean ezagutzeko hitzaldi batean hartu zuten parte -interes handia erakutsi zuten, batez ere kontutan



hartuta bazutela senitartekorik gure kooperatibetan lan egiten- eta Fagorrek Arrasaten duen lantegi bat ere bisitatzeko aukera eduki zuten.

Logra un nuevo pedido para Alfa Romeo Avio de Italia por un importe superior a los 150 millones de pesetas.

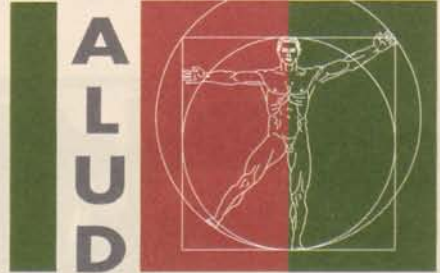
DANOBAT se consolida en el sector aeronáutico

Danobat, líder nacional de la construcción de máquinas-herramienta continúa consolidándose como proveedor de los fabricantes de motores para la aviación. Recientemente ha conseguido adjudicarse un nuevo contrato de una rectificadora de álabes de turbina con destino a Alfa Romeo Avio de Italia por un importe superior a los 150 millones de pesetas.

Los objetivos de Danobat recogidos en su Plan Estratégico se orientan a conseguir la mayor presencia en el sector aeronáutico, un sector que requiere máquinas-herramienta de elevado contenido tecnológico.

El pedido ahora logrado se une a los suministrados este mismo año a British Airways del Reino Unido y a la compañía indonesia Nusantara. Según fuentes del Grupo Danobat, actualmente se están negociando otros importantes contratos con constructores de motores de aviación, lo que, de llevarse a buen término, contribuiría a incrementar la presencia de esta actividad en el volumen de negocio de la cooperativa de Elgoibar.

OSASUNA



Del estiramiento a la flexibilidad

ATHLON, S. Coop.

Nos encanta hablar de la flexibilidad, o si lo prefieren, del hecho de "estirar". Es tan aburrido el estirar que vamos a resaltar su merecida y necesaria importancia en la actividad físico-deportiva.

La flexibilidad es la disposición de la musculatura para contraerse o elongarse, según lo necesitemos. La movilidad que nuestras articulaciones necesitan para funcionar mejor, sin la necesidad de recurrir a "aceites lubricantes".

Que funcione el muelle pero sin romperse.



¿Por qué es tan importante la flexibilidad?

- Porque nos ayuda a recuperar mejor la musculatura. Si la musculatura sufre de contracciones o acortamientos continuos al realizar la actividad física, y no le ayudamos a volver a su posición normal, el músculo tiende a encojarse y pierde su capacidad.
- Porque somos más veloces. Con una mayor flexibilidad nues-

tros pasos serán más largos y cómodos, lo que influirá en ser más rápidos.

- Porque somos más resistentes. Si influye en la posibilidad de recorrer más espacio en el mismo tiempo, esto nos lleva a un ahorro de energía, lo que repercutirá en una mejor capacidad de aguante.
- Porque previene y evita lesiones. Los ejercicios de flexibilidad forman parte del calentamiento y de la vuelta a la cama en una correcta sesión, con lo que nos evitaremos las consultas a nuestro querido traumatólogo.

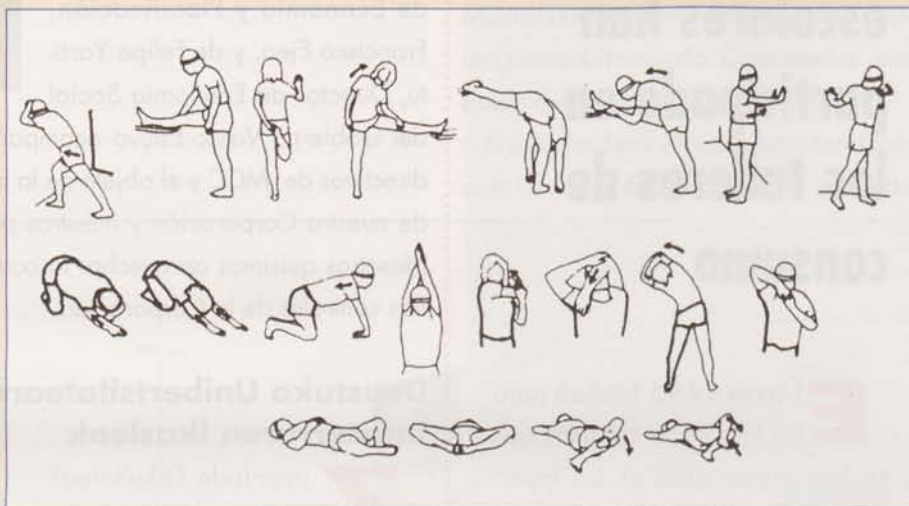


Tabla de estiramientos (cada ejercicio entre 20 y 30 segundos).

Consejos

- Ser fieles a uno de los principales principios del entrenamiento deportivo, la *continuidad*.
- El frío y las primeras horas del día son los mayores enemigos de la flexibilidad. Tranquilidad y suavidad, que no todos los días son iguales.

Errores

- No pretendamos llegar donde otros-a llegan. Cada uno tenemos nuestros propios límites musculares y óseos, y a ellos nos hemos de adaptar "sin prisas pero sin pausas".
- El dolor no es sinónimo de mejora y corrección en el ejercicio.
- Evitar realizar rebotes o movimientos bruscos en la realización de los ejercicios. Procurar avanzar lentamente el estiramiento.
- Aguantar la respiración en la realización de los diferentes ejercicios. Procuremos llevar una respiración rítmica y relajada.

¿A que edad comenzaste a practicar actividad física? ¿Por qué?

Nunca en mi vida había practicado deporte. Ahora formo parte del programa de salud de Copreci, y realizo ejercicio moderado.

Concretamente, ¿qué actividad física realizas semanalmente?

Actualmente suelo caminar unos 10 Kms. por semana, continúo en el programa de salud de Copreci otro día a la semana y casi todos los días practico los ejercicios que hemos aprendido en el mismo.

¿Qué pasos sigues cuando decides practicar ejercicio físico de forma continuada?

Los pasos que hemos seguido han sido tres: primero un reconocimiento médico y una entrevista personal, segundo técnicas de adiestramiento, aprendizaje de ejercicios y conocimiento de tu cuerpo, y tercero la puesta en práctica.

¿Y cómo ha repercutido la práctica continuada en tu organismo? ¿Qué cambios has notado?

He notado mucha más movilidad articular, me noto más suelto, el cuerpo más relajado, y se me ha abierto el apetito.

¿Cuales son los pasos que recomendarías a una persona que quiere empezar a practicar deporte?

Como véis, influye en todas esas cualidades físicas básicas que comentamos en anteriores ocasiones, por lo tanto, repercute

RICARDO URIARTE

**Socio de Copreci.
Sección Motobombas EBS.**



Primero un buen reconocimiento médico y segundo lugar hacer deporte moderadamente, y no practicar deportes bruscos donde el objetivo sea sudar, sudar y sudar.

Para ti, ¿qué es tener cultura deportiva?

Entiendo que es conocer mejor tu cuerpo, realizar ejercicio físico de forma controlada y constantemente. Hacer ahora actividad física es

bueno para el futuro.

¿Es conveniente que la empresa se encargue del ejercicio físico de sus cooperativistas?

Sí. Hay mucha gente que sufre de lumbalgias, cervicales, tendinitis, etc. ¿Qué menos que la empresa, después de 8 horas de trabajo, nos compense de alguna manera? Lo veo muy positivo para el futuro.

¿Cuáles son las actividades deportivas que más te gusta practicar?

Andar, andar y andar.

Estas tomando parte en un programa de salud en Copreci. ¿Qué te parece?

Bien. Me gusta mucho. Creo que debería ir al programa de salud todo el mundo y procurar no dejarlo.

¿El deporte es patrimonio de los jóvenes?

No señor. Sobre todo es conveniente para la gente mayor. La gente mayor se agarrota y necesita movimiento.

¿Deporte o actividad física es sinónimo de sufrimiento?

No. Es sudar a gusto.

¿Crees que el deporte está reñido con los pequeños vicios de la vida?

Ni hablar. Son compatibles. Todas las cosas, si se practican con moderación, son saludables.



en nuestra condición física.

Por todo esto os planteamos una serie de ejercicios, que

realizados suavemente y cada uno en sus límites personales, nos ayudarán poco a poco a ir "desanquilosándonos".

Exito de las "Jornadas sobre jubilación" en COPRECI

Durante los meses de mayo y junio COPRECI, en colaboración con el ICTE -Instituto Comunitario de la Tercera Edad- organizó unas "Jornadas sobre Jubilación" que a juzgar por participantes y organizadores han sido todo un éxito. Las Jornadas han consistido en un ciclo de charlas durante las cuales las personas recién jubiladas o que están próximas a la jubilación, y sus respectivas parejas, tuvieron la posibilidad de intercambiar experiencias, compartir opiniones y recibir información y asesoramiento sobre los temas que les preocupan o interesan.

Esperientzi berria baino gehiago

Coprecin ez dira antolatu "Jubilazioari buruzko ihardunaldiak" esperientzi berria bilatu nahian, beren bazkideek jubilaziora iristean beren etapa berri horri ahalik eta egokien aurre egiten laguntzeko baizik. Zer gutxiago merezi dute euren bizitza erdia baino gehiago Coprecin eta Coprecirako eman dutenek?

Partaideen erantzuna eta balorapena ikusirik damutu gara dagoeneko horrelakorik lehenago antolatu ez izana eta ez dugu zalantzarik datozen urteotan ere antolatu ditugula. Hori bai, lehenengo ihardunaldi hauetan jaso ditugun sugerentzien arabera hainbat gai birplanteatuz.

Lerro hauen bitartez ere eskertu nahi dugu Copreciren izenean ICTEko kolaborazioa; eta bereziki ihardunaldi hauetan parte hartu duten hizlariei gure eskerrik beroenak. Ah! Eta jakin ezazue zuekin kontatzen dugula datozen ihardunaldietako edizioetarako ere.

Etorkizunari begira, jubilatuta daudenekin gure harremanak estutu eta finkatu nahi ditugunez, baditugu eskuartean bere garaian jakinaraziko ditugun zenbait proiektu.



Primera experiencia

De esta primera experiencia realizada en Copreci se pueden destacar dos hechos importantes. Por un lado, la buena acogida que han tenido por parte de los asistentes, puesto que ha habido un alto nivel de participación y

un enriquecedor e interesante intercambio de información u opiniones. Y por otro, se destaca la necesidad de dar continuidad a este tipo de actividades formativas, haciéndolas extensibles a otras empresas cooperativas, puesto que sería bueno que quienes se han preocupado por sus socios cuando estaban en activo, continúen haciéndolo una vez que estos se han jubilado.

Una nueva etapa

En el País Vasco sólo una de cada tres personas mayor de 55 años está trabajando. La prejubilación o la jubilación no es la condición de unos pocos, ni el comienzo de la vejez, ni siquiera algo temporal. Se trata de una nueva etapa de la vida para la cual es necesario estar preparado, igual que hemos sido formados en la escuela, en la familia, o en el trabajo. Y este ha sido el objetivo principal de estas jornadas, preparar a nuestros jubilados para que entren con buen pie en este nuevo ciclo vital.

Jose Martin Larrinaga

60 años, jubilado de COPRECI.
31 años en la sección de prototipos.



¿Qué te ha parecido esta iniciativa?

Las charlas han sido muy amenas y positivas en su conjunto. Nos han dado muy buena información de todo lo que se ha tratado. En general me han parecido muy bien, estoy muy contento de haber participado.

¿Destacarías algún aspecto en particular de estas jornadas?

Nada en especial, creo que en su conjunto han sido realmente positivas. Los ponentes han sido realmente magníficos y los temas tratados creo que han sido todos muy interesantes.

¿Crees que sería interesante para poner en marcha en otras cooperativas?

A nivel personal, como te digo, creo que han sido una experiencia enriquecedora. Yo les diría a los amigos que he dejado en COPRECI que si tienen ocasión no dejen de asistir a estas charlas. Yo tenía mis propias ideas de la jubilación, pero he aprendido muchas cosas participando en estas charlas.

¿Te habrán ayudado a tener una visión más clara de lo que es la jubilación?

Se entra con una idea, pero se sale con una visión un poco diferente de lo que es la jubilación. Ayudan mucho a enfrentarte a esta nueva situación.

¿Te han ayudado a romper con mitos, a desmitificar aspectos de la jubilación?

Fundamentalmente a través de las charlas obtienes una orientación para saber qué es lo que tienes que hacer cuando te jubiles. Parece que para algunos la jubilación es un trauma, yo que si no tienen ningún plan para el futuro se quedan entre cuatro paredes, y eso es malo. Aquí te dan orientaciones, nuevos caminos para enfocar la jubilación.

¿No crees que hay que potenciar nuevas fórmulas de vinculación empresa/jubilado?

COPRECI está muy interesado en este tema, está dispuesto a colaborar en todo, está dispuesto a ayudar; ahora hay que ver cómo responderán los jubilados.

Lo que sí tienes claro es que no se pueden romper totalmente los vínculos con la empresa.

Yo diría que no. Yo no digo que todos los meses tenemos que pasar por fábrica y ver cómo van las cosas, pero recibir mensualmente el Barrutik, nuestra publicación interna, y de vez en cuando conocer las grandes cifras de la empresa creo que sería conveniente. Después de 31 años es difícil romper con todo, olvidarte de todo lo que has hecho en COPRECI e iniciar una nueva vida completamente desvinculado de empresa.

¿Qué planes tienes?

Tengo una huerta en el caserío, en la que paso de cuatro a cinco horas diarias. A la tarde suelo pasear. Estoy preparando el Camino de Santiago y hago unos 20 kilómetros diarios.

Euskadiko Kutxak eta Eusko Ikaskuntzak antolatutako sari honek antropologoaren eginkizun zientifikoa saritu du.

Julio Caro Barojak Giza eta Gizarte Zientzien saria irabazi



Euskadiko Kutxak eta Eusko Ikaskuntzak antolatutako sariaren lehenengo edizioa Julio Caro Barojak irabazi du. Hiru milioi pezetako sari honek Giza eta Gizarte arloan Julio Caro Barojak eginkizun zientifikoa nahi izan du, beti ere kontutan hartuta bere eginkizun zientifikoaren produkzioa, jorratutako arloak eta, oro har, bere obraren kalitatea, izan ere Caro Barojak burututako lanak nahitaezko erreferentzi bilakatu dira mundu zabaleko literatur zientifikoaren arloan.

Sari bakarra zuen lehenengo edizio honek izugarrizko arrakasta lortu du, -hautagai zerrenda oso luzea izan zen eta finalera talde nabarmena iritsi zen. Halere epaimahaikideek aho batez Cari Barojari ematearen aldeko erabakia hartu zuten. Zorionak beraz On Julio Caro Barojari eta ea lehen bait lehen gainditzen dituen bere osasun arazoak.

Otalorakoak



El programa hará énfasis en atender las necesidades actuales de internacionalización de las Cooperativas

IV EDICIÓN DEL MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS

El próximo día 26 de setiembre está previsto que comience el IV Máster en Dirección de Empresas Cooperativas, cuyo objetivo básico es el de potenciar las capacidades de los directivos en la gestión empresarial, haciendo especial énfasis en el proceso de internacionalización.

El programa desarrollado trata de dotar a los participantes de una mentalidad estratégica, con el fin de que sean capaces de enfocar el futuro de la empresa en un entorno internacional altamente competitivo y cambiante.

AREAS DE ESTUDIO

Una de las características de este máster, que concluirá allá por el mes de abril de 1996, es que parte de su programa esta-

Seminario sobre Gestión de Personas

Este seminario, que se impartirá en Otalora los próximos días 12, 13, 14 y 15 de setiembre, tiene como objetivo desarrollar las habilidades directivas necesarias para ejercer la función de mando. Se trata de la segunda edición de este seminario que ya se impartió el pasado mes de junio, pero que ante la gran cantidad de peticiones para participar en él no se pudo hacer frente a todas las solicitudes. Así pues, los que no pudieron participar en la edición anterior, ahora tienen una nueva oportunidad para hacerlo.

Las clases se impartirán de mañana y tarde y el programa constará de seis módulos: objetivos de la empresa, estilos de dirección, dinámica de grupos, comunicación como factor directivo, dirección de reuniones, y organización del tiempo.

rá orientado a dar apoyo a los problemas de internacionalización que puedan tener las cooperativas a la hora de definir sus estrategias. No en vano, uno de los módulos del máster gira específi-

camente en torno a la dirección estratégica internacional.

Asimismo, también se impartirán módulos sobre dirección comercial y de marketing, dirección económico-financiera, dirección de recursos humanos y dirección de operaciones y tecnología.

Si deseáis más información sobre este máster, podéis poneros en contacto con Otalora a través del teléfono 79 79 99 y preguntar por Marian.

FINALIZÓ EL II MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN

El pasado mes de junio se celebró el acto de clausura del II Máster en Dirección de Empresas



de Distribución. El objeto de este máster, dirigido a directivos del mundo de la distribución, ha sido el desarrollo profesional de los directivos en gestión empresarial.

En total han sido 13 los alumnos que han participado en este máster, todos ellos pertenecientes a Eroski, cooperativa que junto con Otalora y el Instituto Universitario de Administración de Empresas (IADE) de la Universidad Autónoma de Madrid, han sido los organizadores de este curso.

En el acto de clausura, en el que estuvieron presentes Javier Goienetxea, Jose Antonio Mendicute y Patricio Morcillo, en representación de Eroski, Otalora, y IADE respectivamente, y como colofón al trabajo realizado durante las 360 horas que duró este curso, se procedió a la presentación de los proyectos empresariales elaborados por los participantes en este máster. A continuación, se procedió a la entrega de los correspondientes diplomas acreditativos, la foto de rigor, y el posterior almuerzo de celebración.

Aurreko ekitaldia lortutakoaren % 13,5 gehiago. Giltza mekatronikoa eta berogailuetarako telekomandoa izan ziren burututako proiekturik azpimargarrienetarikoak.

IKERLANek 1265 milio pezetako fakturazioa lortu zuen 1994an



IKERLANek, ekonomiak 1994an eduki zuen zuzperketarekin bat eginez, ekitaldi borobila burutu zuen. Guztira 1265 milioi pezetako fakturazioa lortu zuen, aurreko urtean baino 13,5 gehiago.

Aipatzeko modukoa da kontratupeko proiektuen kontratazioa, izan ere aurreko urtearekin alderatuz % 16,3ko hazkundea izan zuen.

lazko ekitaldian 115 proiektu burutu

zituena. IKERLANek: 14 orokorrak, 77 kontratupekoak - 68 industrigintzan eta 9 nazioarte mailan- eta beste 24 mota ezberdineko ikasketa eta proiektuak.

Proiektu izarrak

laz burututako proiektu nagusietako bat segurtasun giltza elektronikoa izan zen. Proiektu hau ikertzen hiru urte eman du zentruak eta datorren irailan merkatuan jarriko da. Giltza honek, Azbe B. Zubia enpresarako egindakoa, zirkuito elektronikoa dauka, eta horri eskerrak erabiltzaileak soilik zabaldu ahal izango du zarraila, giltza bikoiztu edo faltsutzea ezinezkoa izango delako.

Beste proiektu aipagarria Fagorren

20 años de investigación

En 1994 Ikerlan cumplió 20 años dedicados a "contribuir y a reforzar la capacidad de innovación de la industria para mejorar su competitividad en el concierto internacional". Durante este periodo Ikerlan ha realizado más de 600 proyectos de I+D bajo contrato para la industria, y en la actualidad dispone de una importante base de clientes industriales en sectores como el aeroespacial, automoción, bienes de equipo, electrodomésticos, electrónica-informática, energía y otros.

Asimismo, Ikerlan ha logrado una proyección internacional participando activamente en los programas de I+D de la Unión Europea y en proyectos de la Agencia Espacial Europea (ESA), en colaboración con empresas, universidades y centros de investigación de otros países.

La alta calidad de los desarrollos industriales con soluciones personalizadas y de alta calidad y fiabilidad ha hecho posible que Ikerlan sea el centro líder en notoriedad, imagen y nivel de contratación entre las empresas del País Vasco.

berogailuetarako egindako telekomandoa da. Honi esker, erabiltzaileak berogailua etxeko edozein lekutatik erregulatu ahal izango du.

AGINTZARI: la promoción del cooperativismo

Inmersos en los avatares de nuestras tareas cotidianas, nos cuesta percibir, a veces, el panorama de otras actividades sociales de nuestra propia rama. En la Comunidad Autónoma Vasca (C.A.V.) el cooperativismo está adquiriendo un relevante papel en la inserción social y laboral de jóvenes y desempleados.

Para nuestra revista es una satisfacción poder saludar inicia-

tivas como las de AGINTZARI, S. Coop. que están promoviendo actividades, facilitando alternativas y educando a empresarios con el fin de fomentar empleo por los mismos que lo necesitan.

Ellos son un ejemplo de esta casta de personas que no se limitan a quejarse o lamentarse. Creen en la idoneidad de la economía social como motor económico que no abdica del compromiso solidario.

Sus actividades se centran en todo el País Vasco y su centro de operación está en: Avda. Ramón y Cajal, 48-1ºD-E, de Bilbao

Las etapas del TU

El proceso de elaboración del TU comienza todos los meses con la designación del tema de portada y la definición de los contenidos de la revista. De ello se ocupa el Consejo de Redacción, que cada dos meses se reúne para analizar los números publicados, definir el temario a abordar en próximos números y realizar propuestas de mejora para nuestra revista.

Sin embargo, vamos a repasar el proceso una vez que José Antonio Martínez, el "artista" encargado de hacer la maquetación, ha concluido su trabajo y acudimos a la imprenta para la impresión del documento. A partir de entonces, estos son los pasos a seguir para la publicación del TU.

1. Últimas correcciones

Se revisa el documento página por página con el fin de hacer las correcciones oportunas, definir los colores y realizar los últimos retoques para su configuración definitiva.



2. Filmación

Una vez ultimado el documento se procede a hacer la filmación, es decir, se realizan los fotolitos, que no es más que un soporte transparente que recoge todos los motivos de la revista (fotos, textos, etc.). Para cada color se hace un fotolito.

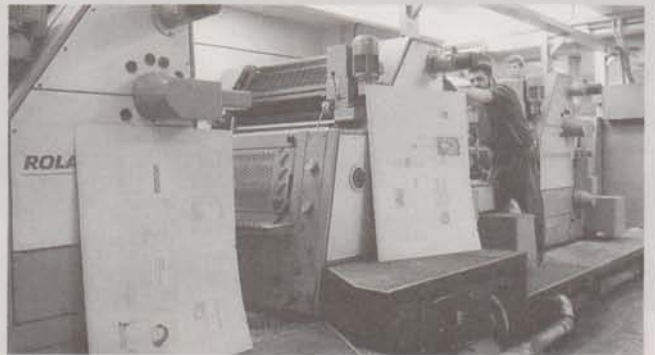
3. Montaje



Los fotolitos se van montando por pliegos enteros (8 ó 16 páginas) sobre un soporte transparente llamado astralón. Es un trabajo de precisión, que requiere un ajuste milimétrico de todos los motivos y de los colores.

4. Pasado de planchas

Del soporte transparente se pasa a planchas de aluminio que en definitiva son las que se meten en las máquinas para proceder a la impresión.



5. Impresión

Se revisa el documento página por página con el fin de hacer las correcciones oportunas, definir los colores y realizar los últimos retoques para su configuración definitiva.



6. Plegado y encuadernación

En la fase de plegado se ejecuta los dobleces del pliego que se ha obtenido en la impresión, para unir posteriormente todos los pliegos en la encartadora, proceder al agrupado y corte de la revista al tamaño final.

7. Empaquetado y reparto

Y ya sólo queda empaquetar las revistas y comenzar con el reparto.

Organizados por CIM están dirigidos a profesionales y directivos de empresa. Son cursos de una semana de duración con régimen de estancia y pensión completa.

Cursos de inmersión total en inglés

La escuela de idiomas CIM tiene previsto organizar desde el mes de setiembre de este año hasta el mes de julio del 1996 varios "Cursos de inglés sistema de inmersión total".



Se trata de cursos de una semana de duración con régimen de estancia y pensión completa dirigidos a profesionales y directivos de empresa que por su trabajo no pueden asistir a clases de forma regular, o quieren avanzar con más rapidez, o bien necesitan aprender a desenvolverse en un inglés de empresa o profesional.

Ventajas

Estos cursos, de 71 horas de duración y diseñados en función de las necesidades de los participantes, permiten que el contacto con el idioma sea intenso y exclusivo durante una semana, lo que posibilita un gran avance en la fluidez y menajo de vocabulario. Asimismo, sirven para ayudar a desenvolverse con más comodidad en situaciones reales de trabajo.

Y todo ello sin desplazarse fuera del

país, en un acogedor caserío acondicionado a tal efecto y ubicado en Mendiola (Eskoriatza, Gipuzkoa).

Hizkuntzak telefonoz

CIMek eskeintzen duen zerbitzu berri honen helburua hizkuntz mai-lari eustea da. Horretarako ikasleek telefonoz hitzegin dezakete irakasleekin, beti ere ikasleari komeni zaion egunean, orduan eta maiztasunez.

Zerbitzu berri hau nolabaiteko hizkuntz maila duten profesiona-lentzat zuzendua dago, euren lanean hizkuntza erabiltzeko aukera handirik ez dutenentzat edota lanaren antolamenduetatik klaseetan parte hartzerik ez dutenentzat.

Ingelesa eta frantsesa praktikatu nahi izanez gero CIMera deitu besterik ez daukazue; telefonoaren beste aldean irakaslea izango da gai ezberdineei buruzko galderak egiten. Deia 10 minutuko modulutan antolatuak izango dira, eta bukatzean, irakasleak "feed back" orri bat bidaliko du faxez, bertan zehaztuz gaizki eta ondo esandako gauzarik garrantzizkoenak gramatika, hiztegi eta aho-skatze mailan.

Zerbitzu honi buruzko xehetasun gehiago jakin nahi izanez gero, hona hemen CIMeko telefono zenbakiak: 796554/799866.

Cursos de inmersión total en inglés

Fechas	Nivel
11 al 16 de setiembre	Elemental
25 al 30 de setiembre	Pre-intermedio
16 al 21 de octubre	Intermedio
23 al 28 de octubre	Intermedio Alto
6 al 11 de noviembre	Elemental
20 al 25 de noviembre	Pre-intermedio
11 al 16 de diciembre	Intermedio
15 al 20 de enero	Intermedio Alto
29 enero al 3 de febrero	Elemental
12 al 17 de febrero	Pre-intermedio
26 febrero al 2 de marzo	Intermedio
11 al 16 de marzo	Intermedio Alto
25 al 30 de marzo	Elemental
22 al 27 de abril	Pre-intermedio
6 al 11 de mayo	Intermedio
20 al 25 de mayo	Intermedio Alto
3 al 8 de junio	Elemental
17 al 22 de junio	Pre-intermedio
1 al 6 de julio	Intermedio
15 al 20 de julio	Intermedio Alto

Para más información los teléfonos de CIM son 796554 y 799866 con el pre-fijo 943 si llamáis fuera de Gipuzkoa.

Fagor Electrodomésticos apuesta por el desarrollo de su línea de productos de confort: calefacción, aire acondicionado y calentadores.

Un negocio comfortable

La línea de productos confort es una de las actividades a desarrollar en Fagor Electrodomésticos. Así se decidió hace ahora dos años, cuando la cooperativa de Mondragón decidió dar tratamiento específico de línea de negocio a la actividad de confort. Fue una decisión valiente, ya que decidía impulsar una actividad poco desarrollada en Fagor, pero al mismo tiempo acertada, especialmente por el potencial de crecimiento del mercado de la climatización.

Tres áreas

En la actualidad este negocio agrupa tres áreas básicas: calefacción, aire acondicionado y agua caliente, y su objetivo es el de ofrecer las mejores soluciones a este tipo de necesidades domésticas. Para ello se colocaron en el mercado una serie de productos muy "comfortables": calderas murales y suelo, equipos de aire acondicionado de pared, suelo, ventana y portátiles, calentadores de agua a gas, termos eléctricos y acumuladores de calor eléctricos para calefacción.

Y la realidad del negocio confirma las expectativas puestas en él, los objetivos

Javier Sotil

Gerente Comercial Confort



Esaiguzu nola dihoa negozioa.

Orokorrean oso ondo dihoa, 1993an hasita urteko % 25eko igoerak izan ditugu gure salmentetan azken bi urteetan. Nolabait esateko momentu honetan beharrezko azpiegitura ezartzen ari gara gure negozioa gehitu ahal izateko: distribuzio zentro berriak zabaldu, zerbitzu bereziak martxan ipini, teknologia bide berriak jorratuz ...

Teknologia alorrean zer gauza egin duzue?

Konfort munduan jendea geroz eta gehiago ari da existitzen eta horrek teknologia sistemen garapena ekarriko du. Alde hortatik guk egin dugunaren gauza handienetakoa, hotza, calefazioa eta ur beroa sistema bakar batean integratzea izan da.

Horretaz aparte ere gasa energia bezala erabilita hotza egiteko proiektu europear batean ari gara parte hartzen. Ordu asko eta jende asko dedikatu behar izan dugu hori egiteko, baina nahitanahiezkoak dira ahalegin horiek merkatuan jarraitu nahi izanez gero.

Nola aurriztuz da negozio honen bilakaera?

Oso azkar eboluzionatuko duen negozioa da hau. Labardora edota hozkailu bat ia familia guztietan daukate, aire geroz berriz bakarrik % 8k. Horrek zer esan nahi du? Ba eskaera izugarri haziko dela. Baina beste aldetik izugarriko borroka izango da fabrikanteen aldetik euren produktuak saltzeko. Oso negozio goxua baina azkar ibili behar da.

Datozen urtetarako helburuak?

Merkatu horri egokitzeko beharrezko urratsak ematea, bai komertzialki merkatuan kokatzeko bai teknologikoki maila on bat lortzeko eta baita enpresa moduan merkatuaren egoera horri erantzuna emateko.

de ventas se van cumpliendo y las perspectivas de futuro son optimistas.

Exigencias

La entrada de Fagor en este mercado es si cabe más meritoria por las enormes exigencias que plantea a cualquier fabricante. La investigación para el desarrollo de nuevos productos es una necesidad ineludible para los grandes fabricantes en el ánimo de ofrecer productos innovadores que se adapten a la demanda del sector.

Asimismo exige la necesidad de crear nuevos servicios, -Fagor Confort-Service-, para responder a la demanda de formación, orientación y soporte técnico a

los distintos canales de comercialización.



Nuevos pedidos para CIMA Robotique

La empresa CIMA Robotique, empresa filial de Fagor Sistemas en Francia, especializada en la ingeniería y construcción de líneas de montaje automático ha conseguido tres nuevos pedidos para prestigiosas empresas francesas de los sectores agroalimentario y del automóvil.

En primer lugar, la filial que la multinacional americana del sector auxiliar del automóvil Faton tiene en el Principado de Mónaco, ha suscrito un contrato con CIMA Robotique para el suministro de una avanzada instalación para el control y reglaje automático de electroválvulas que equipan los circuitos hidráulicos de las cajas de cambios automáticas de automóviles.

Por otro lado, la empresa azucarera Sucrerie Erstein ha contratado a CIMA una curiosa y completa instalación robotizada de llenado y paletizado automático de cajas de azucarillos envueltos en papel.

Finalmente, la sociedad Sintertech, empresa francesa especializada en la elaboración de piezas sinterizadas, ha encargado a CIMA el diseño y la construcción de una célula robotizada dotada con sistema de visión artificial para el acondicionamiento de engranajes sinterizados.

CARTAS al Director

La semana de 35 horas

Estos días están apareciendo noticias como ésta:

"Los sindicatos europeos se han marcado en el Congreso CES, celebrado en Bruselas, el objetivo de la jornada laboral de 35 horas a la semana, pese a que en algunos países esto ya es un logro. Los representantes españoles en el Congreso manifestaron que la dinámica de la reducción de jornada se va a plantear inmediatamente allí donde sea factible."

De nuevo analizamos la fórmula para el cálculo de la semana laboral, sea de 35 horas o de 40.

Lo importante no son las horas que se trabajan al día, o por semanas, sino las horas anuales. Así, para 1995, las empresas siderometalúrgicas de Gipuzkoa, incluidas las Cooperativas, han fijado 1.751 horas. El reparto de estas horas por días, semanas o meses queda un tanto en manos de los "usuarios".

Para el cálculo de la semana laboral, los 365 días del año se descomponen así: 30 días de vacaciones, 48 domingos y 14 días fes-

tivos (aparte de los domingos). En total, suman 92 días no laborales, y quedan 273 días para trabajar.

Estos 273 días se dividen entre 6 (que son los días laborales de la semana) y nos dará 45 semanas y media (45,50) semanas de que consta el año laboral. Esto es lo que marca el Estatuto del Trabajador.

Siguiendo con las Matemáticas, si multiplicamos 45,50 por 35 (que son las horas semanales a las que se aspira) nos dará un total de 1592 horas y media anuales.

Haciendo el cálculo inverso, las 1.751 horas anuales que actualmente se trabaja en las empresas siderometalúrgicas, dividiendo por las 45,5 semanas anuales, nos dará una semana de 38 horas y media, aproximadamente.

Rabiel

175 centímetros, 36 años, madre de familia y una gran autoestima. Esta "mondrauetarra" es la primera mujer en ocupar la presidencia de ORONA.

J. M. F.

Isabel, pongo en marcha la grabadora, pero tú como si no estuviera. ¿Vale?

¡Hombre! La verdad es que no está una muy acostumbrada.

A los 18 años, cuando comenzaste a trabajar en Fagor Clima ¿pensabas que a los 36 serías presidenta en ORONA?

Entonces lo único que creía es que aquella bata verde me la iba a quitar rápido. Trabajar en la línea de montaje era algo rutinario que no te permitía darte a conocer y no me daba ninguna posibilidad.

¡Ya era hora de que tuviéramos presidentas!

Ultimamente se habla mucho de la hora de la mujer. A pesar de ciertas dificultades, creo sinceramente que la gente puede conseguir lo que quiere a base de esfuerzo. Desde luego, mi caso es un ejemplo.

¿Qué metas te has propuesto para tu mandato?

Quisiera mantener un equilibrio correcto entre los intereses empresariales y los sociales. Es una función que entiendo me corresponde.

¿Es difícil ser presidenta?

Nada es difícil si tienes ilusión y ganas de hacerlo.

Isabel Marcaide

Presidenta de Orona



¿Entra mucha gente a despachar contigo?

Sí. A veces he pensado incluso en dejar la puerta abierta. Me encanta que vengan a charlar, sobre todo cuando entra una persona del taller. Eso me llena de gozo.

Isabel, perdona, pero me dicen que eres "mujer de armas tomar".

¿Eso te han dicho? Soy amiga de ir con buenos modales, pero al grano. Me considero una persona con las ideas muy claras, pero al mismo tiempo soy también muy sensible.

Algo esquizofrénico ¿No?

Para nada. Si eres fría y no eres sensible, agárrate que hay curva. Pero si eres algo fría

y muy sensible la mezcla es buena.

Haz públicas tus aficiones, por favor.

Tengo pocas porque no me queda tiempo. Me gusta escuchar música mientras hago otras cosas.

¿Ves Goenkale?

No. He oído hablar mucho, pero no puedo ver apenas la tele.

Y cuándo lo haces ¿Qué ves?

Los informativos.

Y en el periódico ¿qué lees?

Por encima, todo. Y con más detenimiento, lo que entiendo que debo conocer con más detalle.

¿Son necesarios los puñetazos en la mesa?

No lo creo. Hay otros métodos.

¿Y las palmadas en el hombro?

Congratular a la gente por el trabajo bien hecho es bueno. Habría que hacerlo con más frecuencia.

¿Faldas o pantalón?

Faldas y pantalón.

¿Manías?

Supongo que sí. Tendré muchas pero ninguna especialmente acentuada.

¿Y planes para vacaciones?

Quedarme en casa.

¿Te atreves a pedir un deseo?

Estar satisfecha conmigo misma dentro de muchos años.

¿Algo más que añadir?

Seguramente muchas cosas, pero otra vez será.

Isabel, ha sido un placer.

Igualmente.

“Nada es difícil si tienes ilusión”



**MONDRAGON
CORPORACION
COOPERATIVA**