


■ COPRECIK  
ZILARREZKO  
"Q" SARIA ERDIETSI

■ LEALDEK  
25. URTEURRENA  
OSPATZEN DU



# SALUD LABORAL

MÁS VALE PREVENIR...

Modan dagoen gaia da Lan-Osasunarena. Zoritzarrezko modan, izan ere istritugarritasun tasek gora egin dute azken urteotan Euskal Autonomi Elkartean.

Eta guk zer egin dugu arlo honetan? Zein da MCCk hartu dituen neurriak istripuak ekiditeko?

Ale honetan galdera horien erantzunen bila aritu gara.

Ondorioa: ahalegimik egin ditugu, baina oraindik zer eginga badugu.



EN PORTADA 14

### COPRECİK "ZILARREZKO Q" SARIA JASO DU

Eusko Jaurlaritzak ematen duen sari hau, Euskal Herriko beste bost enpresek dute soilik.



### FAGOR ADQUIERE LA EMPRESA POLACA WROZAMET



Con esta adquisición, que ha supuesto una inversión de 5.200 millones de pesetas, Fagor Electrodomésticos afianza su estrategia de internacionalización.

### XABIER RETEGUI, MEP-EKO ZUZENDARI BERRIA



Irailaren batetik aurrera Xabier Retegui Albisu arrasatearra da Mondragón Eskola Politeknikoko zuzendaria. Berarekin izan gara dituen asmoen berri izateko.

### 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

### 14 EN PORTADA

### 24 AGRUPACIONES SECTORIALES

### 26 BEGI-BELARRI

### 28 AULA COOPERATIVA

### 30 SALUD

### 31 3º EDAD

### 32 ANTZINAKOAK

### 34 ARGAZKI ZAHARRA

### 35 VIAJES

### 36 LIBROS

### 37 EURO

### 38 EUSKAL KULTURA

### 40, MUNDUKIDE

### 41 IRITZIA

### 42 MCC EN LA PRENSA

### 43 CARTAS

### 44 PERSONAJE

### "Voy a mi aire"

Hace tiempo que Anne dejó Ikerlan. Ahora, convertida en un personaje popular, nos cuenta sus experiencias.



EUSKAL KULTURA



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

### ARGITARATZAILEA

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)

Azatza. 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 71 24 06

Faxa: (943) 71 23 39

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

### ZUZENDARIA

Javier Marcos.

[jmarcos@otalora.mcc.es](mailto:jmarcos@otalora.mcc.es)

### ERREDAKZIO-KONTSEILUA

#### Lehendakaria:

Juan Mª Otaegi.

#### Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José Mª Larramendi.

José Mª Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

### DEISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

### IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiaketa, partziola nahiz osoa, jatorria eta; bere kasuak egilea aipatzen ez bada.

TU Lankidaren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esanetan eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.



TU Lankide paper ekologikoa inprimitzen da.

# La prevención interesa a todos

**C**ada vez son más frecuentes en los medios de comunicación las noticias de accidentes laborales, noticias que muchas veces no informan de todo, y que pueden inducir a interpretaciones erróneas e interesadas. Pero en cualquier caso hay una realidad y es que tenemos en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y en el estado español una de las más altas tasas de siniestralidad de Europa.

Conviene matizar que las estadísticas de accidentes laborales en nuestro país, al incluir los muertos por infarto, muerte súbita, etc. en el lugar de trabajo y los "in itinere" (de tráfico al ir o volver del trabajo, o cuando se viaja por razones de trabajo), no son comparables con las de otros países, pero también hay que decir que no se incluyen los autónomos, que tienen una alta siniestralidad y sobre los que no hay una estadística fiable.

Tampoco tenemos estadísticas fiables sobre las enfermedades profesionales, que son bastantes más que las que figuran en los resúmenes anuales.

La pregunta que hay que hacerse es ¿por qué?, ¿por qué teniendo unas leyes preventivas equiparables en la actualidad a nuestro entorno europeo seguimos teniendo más accidentes que el resto de Europa? Por supuesto no nos referimos exclusivamente al entorno cooperativo, que tiene afortunadamente menos siniestralidad que la media de la CAPV, y que además en lo que llevamos de año está en descenso mientras que en el entorno va en ascenso.

Sólo hay una razón: la ausencia de una cultura preventiva y la falta de cumplimiento de las leyes. Aquí no hay ni fatalidad, ni mala suerte, hay simplemente un incumplimiento de las leyes preventivas y que tiene como resultado sufrimiento, dolor y a veces muerte.

En principio no hay que dudar de la voluntad de cumplir con la legislación. Se han nombrado delegados de prevención, se ha hecho un gran esfuerzo para darles la formación necesaria, hay empresas que están formando técnicos de prevención de niveles superior y medio, hay un montón de dinero, de tiempo, de esfuerzos en la implantación de sistemas de gestión de la prevención, hay millones gastados en evaluaciones de riesgos, la lista de gas-

tos y esfuerzos es enorme, y si miramos lo que se invierte y el resultado final queda la sensación de que no hay una proporcionalidad satisfactoria entre ambos. ¿Por qué con todo esto seguimos teniendo tanta siniestralidad? No hay todavía un contexto de cultura preventiva. La cultura preventiva es mucho más que dictar unas normas y exigir su cumplimiento, es más que dar imagen de que se cumple y de que uno ya pone los medios. ¿Cuántos empresarios, cuántos de los que tienen responsabilidades y toman decisiones en las empresas se han leído la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? . Y ¿cuántos han tomado medidas en sus empresas para cumplir con la ley?. Las estadísticas hechas en la CAPV dicen que todavía el porcentaje es muy pequeño. Pero no se trata sólo de cumplir la ley, lo más importante es incorporar al sistema organizativo de la empresa los principios de prevención y convencerse de que la prevención es indispensable para que la empresa funcione bien, haya buen ambiente, y tenga buena imagen; cuando hay muchos accidentes el ambiente entre el personal se deteriora, se agría y la empresa pierde imagen. La prevención interesa a todos. Pero parece que hay más preocupación por la imagen, por la norma, por estar dentro de la letra de la ley, que por integrar realmente la seguridad y la prevención en nuestros esquemas organizativos. Crear cultura preventiva es más importante que otros aspectos secundarios y formalistas, sólo cambiamos las cosas cuando se crea cultura. Sólo cuando esto se consiga realmente, sólo cuando cambiemos el "chip" y pensemos que todo accidente es excesivo y lo que es más lamentable, que era evitable, sólo entonces empezaremos a ver que la siniestralidad desciende.

Y solo entonces estaremos cumpliendo con la Ley, que no obliga exclusivamente a tener servicios de prevención, evaluación de riesgos, y plan de prevención de los mismos, sino que dice textualmente que la empresa debe garantizar la salud de los trabajadores.

La empresa como fuente de bienestar y riqueza en un contexto sociolaboral justo y solidario es una de las razones de la existencia del cooperativismo. Y la salud es pieza clave del bienestar.

## DANONA se consolida como primera empresa exportadora de muebles del Estado

FRANCIA, RUSIA, CHINA, ALEMANIA Y PORTUGAL  
PRINCIPALES DESTINOS DE SUS EXPORTACIONES

La cooperativa Danona Sociedad Cooperativa ocupa el primer puesto en la clasificación nacional de empresas exportadoras de muebles, según el estudio de la Asociación Nacional de Industriales y Exportadores de Muebles de España (Anieme). La cooperativa azpeitiarra ha realizado ventas en el exterior valoradas en casi 3.500 millones de pesetas. El 70% de las exportaciones van dirigidas a Francia, y a mayor distancia se encuentran países como Rusia, China, Alemania o Portugal. Las exportaciones suponen un 55% de la facturación total de Danona.

## COINALDE estrena instalaciones

INVIERTE MÁS DE 250 MILLONES EN UNA NUEVA PLANTA Y EN EQUIPOS PRODUCTIVOS.



La cooperativa alavesa Coinalde ha estrenado recientemente sus nuevas instalaciones en el polígono industrial Jundiz de Gasteiz. Estas nuevas instalaciones, más de 3.000 metros cuadrados edificadas en un terreno de 15.000, constan de tres naves adosadas y acogen la actividad de fabricación de puntas especiales destinadas al embalaje y principalmente a la fabricación de palets. La otra actividad desarrollada por la cooperativa, alambre recocido para la construcción, se continúa realizando en la antigua planta.

Las nuevas instalaciones, así como la adquisición de nuevos

equipos productivos, han supuesto una inversión que ha superado los 250 millones de pesetas. Esta inversión posibilitará un notable incremento en la producción de puntas especiales que alcanzarán las 30 Tm. diarias, de las cuales el 80 % se destina a la exportación, fundamentalmente a los países de la Unión Europea.

La cooperativa Coinalde se integra en la División de Equipamiento Industrial de MCC, y este año tiene previsto alcanzar una facturación de 1.200 millones de pesetas, de los cuales un 40% se destinarán a los mercados exteriores.

Tanto el proyecto como la dirección de obra para la construcción de esta nueva planta ha sido realizado por LKS Ingeniería.

## SORALUCE entrega a SMS la primera fresadora flexible de columna móvil y altas prestaciones

SE TRATA DE LA PRIMERA MÁQUINA CON TRES CABEZALES AUTOMÁTICOS Y UN ELECTROMANDRINO.



La fresadora de montante móvil, modelo FR-8000, que acaba de entregar Soraluce a la empresa alemana SMS, marca un hito cualitativo en la vida profesional de Soraluce, ya que se trata de una experiencia novedosa y única en toda Europa, puesto que no existía hasta la fecha una máquina con esas prestaciones descritas.

SMS, gracias a la solución entregada por Soraluce, dispone de una máquina flexible de altas prestaciones que incorpora tres cabezales a distintas velocidades y potencias, y un electromandrino de alta velocidad, que le ofrece la posibilidad de acabar las piezas en una misma máquina, con el consiguiente ahorro de tiempos muertos.

Dispone de tres cabezales diseñados para realizar diversos trabajos en acero y un electromandrino de 100 kW y 24.000 rpm, preparado para el mecanizado de materiales como el cobre, aluminio, etc.

La fresadora de montante móvil lleva incorporado un almacén para el cambio automático de los cabezales, junto con otro almacén de 10 herramientas con sistema HSK que serán utilizados para el electromandrino de alta velocidad.

La máquina de Soraluze se incorporará a los medios de producción de SMS, empresa alemana de 2.600 personas y que dispone de la patente mundial de trenes de laminación de acero.

## FAGOR ARRASATE se adjudica un pedido para Estados Unidos

EN DURA COMPETENCIA CON FABRICANTES ALEMANES Y NORTEAMERICANOS LOGRA UN PEDIDO DE 1.500 MILLONES DE PESETAS.

**S**e trata de dos líneas de corte de prensa; una de ellas especializada en el procesado de formatos destinados a partes vistas de automóviles, y la otra es para partes interiores y "tailored blanks".

Asimismo, Fagor Arrasate suministrará una prensa especializada en el trabajo de "tailored blanks", formatos compuestos por varios subformatos de diferentes espesores y soldados por láser, logrando de este modo una importante reducción del peso del vehículo, una mayor seguridad contra impactos al poder controlar las deformaciones y una reducción del consumo del combustible.

El pedido conseguido por Fagor Arrasate, especialista mundial en el diseño y suministro de líneas de corte y prensas, se logró en dura competencia con fabricantes alemanes y norteamericanos.

## HERTELL kooperatibak omenaldia egin dio jubilatut berri den lehenengo bazkideari

**V**aleriano Herrero, Irunen kokatua dagoen Hertell kooperatiban 20 urte eman ondoren, berriki jubilatut da. Kooperatibaren sortzaitakoa izan zen Herrero. Lanari agur esateko momentua heldu zaionean, lankideek omenaldia egin



diote. Horretarako, kooperatiba osatzen duten 14 langileak, uztaillean jai egun bat hartu eta Arrasate ingurura etorri ziren egun pasa. Lehenengo Otaloran izan ziren bisitan eta gero MCCn, besteak beste. Batzuk inguru hauek ezagutzen bazituzten ere, gehientsuenontzat berria izan zen ikusitakoa. Bisitekin amaitu ondoren bapoz bazkaldu omen zuten elkarrekin Olandixon.



### Losu Zabala, nuevo gerente del negocio "Frío" de Fagor

**E**l Director General de Fagor Electrodomésticos, Fernando Gómez Acedo, con el visto bueno del Consejo Rector, ha nombrado recientemente a Losu Zabala Gerente del Área de Negocio "Frío". Angel Barandiaran, quien ha desempeñado el cargo en los últimos años, ha pasado a dirigir la cooperativa Batz.

Losu Zabala es ingeniero técnico industrial y se incorpora a su nueva responsabilidad tras haber desempeñado durante 13 años el cargo de director de la División de Tecnologías de Diseño y Producción en el centro tecnológico Ikerlan. Anteriormente, entre 1978 y 1985, había sido jefe del Departamento de Robótica del mismo centro.

**Zorionak losu eta sorte on!**

## Copreci obtiene la "Q de plata" a la calidad empresarial

SÓLO CINCO EMPRESAS VASCAS POSEEN ESTA DISTINCIÓN OTORGADA POR EL GOBIERNO VASCO .

La calidad incorporada como estrategia básica en Copreci, le ha hecho acreedora a la "Q de Plata" que otorga el Departamento de Industria del Gobierno Vasco por haber superado los 450 puntos del Modelo Europeo de Gestión de la Calidad (EFQM). Un club de acceso restringido al que hasta ahora pertenecen cinco empresas vascas, entre las que se encuentran Irizar S.Coop y Fagor Electrónica. Copreci será la sexta en pertenecer al denominado Club de los 400.

Como fruto de la reconsideración del enfoque empresarial a raíz de la profunda crisis general de los finales de los 80, la Calidad se incorpora como estrategia básica en Copreci en 1989. Fruto de dichas reflexiones, afirma Joxemi Arregi, Gerente de Copreci, "adoptamos como estrategia principal, el acercamiento a los clientes bajo el lema "Vivir al cliente", la cual se fundamenta en tres pilares básicos: servicio, calidad e innovación incremental. Éste es el punto de arranque de un camino continuado hacia la Calidad Total".

En este camino son numerosos los reconocimientos externos logrados por Copreci en la última década: el certificado ISO 9001, el "Premio Príncipe Felipe a la Calidad Indus-

trial" conseguido en 1994, máximo galardón estatal en su categoría, premio al "proveedor del año de Bosch" en 1994, 1996 y 1998, y de Char Broil en el 98.

Según Josemi Arregi, "la aplicación del modelo EFQM ha significado un paso que ha permitido a Copreci ahondar de manera más precisa en la concepción de la calidad desde el punto de vista de la calidad global de la empresa, mucho más allá de la relación producto-proceso".

### PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN

La Calidad de la gestión de Copreci se manifiesta también en su alto nivel de internacionalización ya que además de exportar el 68% de la producción de la planta de Aretxabaleta, cuenta con dos instalaciones productivas en México y en Chequia, y con Delegaciones Comerciales propias en Francia, Italia, Reino Unido, Alemania y Hong Kong.

Dentro de la importancia asignada al mercado norteamericano Copreci ha suscrito un acuerdo con la empresa estadounidense Barners Sistem International (BSI), para el ensamblaje y suministro de subconjuntos de gas al mercado de EE.UU. Arregi igualmente agregó que el próximo proyecto está previsto llevarlo a cabo durante el próximo año en Brasil, donde inicialmente se creará una planta con un socio local, aunque Copreci contará con el 75% del capital social. La inversión estimada para la producción de componentes para cocción en Sao Paulo es de 350 millones de pesetas. Copreci, por otra parte dispone del 35% del capital de Omico, una *joint-venture* con la empresa italiana ubicada en Mondragón, donde se fabrican cestillos para lavavajillas y parrillas para frigoríficos, que en 1998 facturó 1.000 millones de pesetas.



## IDEKO firma nuevos convenios de colaboración

DESTACAN LOS FIRMADOS CON EL GOBIERNO VASCO, CON UN PRESTIGIOSO CENTRO DE INVESTIGACIÓN ALEMÁN Y CON GEARBOX, EL FABRICANTE MÁS IMPORTANTE DE MAGNESIO DE ESPAÑA. IDEKO TRABAJA TAMBIÉN CONJUNTAMENTE CON AMTRI.



**E**l mes de julio fue fructífero para IDEKO ya que afianzó y concretó propuestas de colaboración que ya venía estudiando y analizando en los meses precedentes.

Junto con el resto de los Centros Tecnológicos y de Investigación, pertenecientes a la Red Vasca de Tecnologías, IDEKO firmó el convenio de colaboración correspondiente al ejercicio del 99, con el Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco. El convenio establecido representa un marco estable de financiación para poder asumir proyectos de investigación a medio y largo plazo, herramienta clave para IDEKO que le permitirá investigar tecnologías de alto riesgo o apostar por líneas de investigación y desarrollos, cuya aplicación no es asumida, por el momento, por las empresas.

### APUESTA POR EL MAGNESIO

IDEKO actualmente está apostando por el mecanizado de alta velocidad y materiales como el magnesio, que son emergentes del sector de automoción. IDEKO está trabajando con IFW, un prestigioso centro de investigación alemán y con GEARBOX, el fabricante de componentes de magnesio más importante de España. De este modo el objetivo de IDEKO es tratar de optimizar el proceso de mecanizado del magnesio. Para fin de año GEARBOX facilitará al centro guipuzcoano los medios necesarios para llevar a cabo los estudios, las piezas y condiciones de mecanizado y pruebas a realizar. Entre tanto IDEKO aporta las máquinas para la producción de la nueva gama de

componentes de automoción en magnesio, con la calidad de los suministradores europeos de primera línea.

### IDEKO Y AMTRI

Asimismo, IDEKO ha firmado un primer acuerdo de colaboración con la AMTRI, Association of Machine-Tools Research Institution, con el objetivo de profundizar en el conocimiento del comportamiento dinámico de las máquinas herramienta, especialmente en las fresadoras, con el fin de resolver problemas derivados de las vibraciones.

## Irizar, entre las trece mejores empresas europeas

ES LA PRIMERA EMPRESA DEL PAÍS VASCO Y DEL ESTADO ESPAÑOL EN CONSEGUIR ESTA DISTINCIÓN. RECIENTEMENTE CONSIGUIÓ LA Q DE ORO A LA EXCELENCIA EMPRESARIAL



**I**rizar afianza su situación entre las empresas europeas más destacadas por la gestión de la calidad. Así lo corrobora la recientemente publicada lista de las empresas finalistas al Premio Europeo a la Calidad redactada por la Fundación Europea de Gestión de la Calidad, EFQM.

Esta distinción hace de Irizar la primera gran empresa del País Vasco y del Estado español, no perteneciente a una multinacional, que consigue figurar con méritos propios en el más alto standard en la práctica de la Excelencia Empresarial Europea, como es la EFQM.

Cabe recordar igualmente que la cooperativa de Ormaiztegui ha sido la primera empresa vasca en recibir la distinción "Q de Oro", máximo galardón a la calidad que otorga el Gobierno Vasco.

## Lealde celebra su 25 aniversario

LOS ACTOS CONMEMORATIVOS COMENZARON EL PASADO MES DE MAYO Y FINALIZARÁN EN OTOÑO.

La cooperativa Lealde, integrada en el Grupo Danobat, celebra su 25 aniversario. Esta cooperativa, ubicada en la localidad vizcaína de Ispaster, comenzó su andadura como empresa auxiliar del sector de la Máquina Herramienta en setiembre de 1974. Dos años más tarde firmó una licencia de fabricación de tornos de control numérico con la francesa Hernalt Somua y así pasó a ser la primera empresa que fabricó dichos tornos en el Estado español. En 1985 inició la andadura en solitario tanto desde el punto de vista tecnológico como de comercialización.



Ya en 1992 se asoció al Grupo Danobat, y actualmente ocupa a más de 50 personas dedicadas a la fabricación de tornos horizontales de control numérico.

Su mercado se orienta al sector auxiliar de automoción, fabricantes de maquinaria, moldes y fundamentalmente a los talleres auxiliares de mecanizado. En la actualidad exporta a países como Argentina, Brasil, China, Pakistán, Rumania, Italia, Francia, etc.

### ACTOS CONMEMORATIVOS DEL 25 ANIVERSARIO

Los actos comenzaron el pasado 22 de mayo con una jornada de puertas abiertas, donde los socios y plantilla actual de Lealde mostraron tanto las instalaciones como los fabricados a personas que por diferentes motivos tienen o han tenido relación con la cooperativa. A la misma acudieron socios, ex-socios, Presidentes de las diferentes cooperativas de Danobat, Presidentes de las cooperativas que formaban el antiguo Grupo Learko, personas que en algún tiempo han trabajado en Lealde y personas que aportaron algún capital para iniciar Lealde. Una comida de hermandad dio por finalizada esta jornada de puertas abiertas.

El pasado 1 de julio recibieron en Lealde la visita del Presidente del Consejo General de MCC, el Director del Grupo

Danobat, el Director del antiguo Grupo Learko, así como la de los Directores Gerentes que la cooperativa de Ispaster ha tenido a lo largo de estos 25 años.

Y para finalizar con los actos conmemorativos del 25 aniversario, los responsables de la cooperativa tienen previsto la celebración de diversos actos cultural-deportivos en el seno de la propia empresa.

Zorionak Lealde!

## Premio Delta de diseño para Eredu

EL GALARDÓN LE FUE CONCEDIDO POR LA ASOCIACIÓN DE DISEÑADORES INDUSTRIALES.

Nunca es tarde si la dicha es buena. Y en este caso lo es, ya que la cooperativa Eredu consiguió el pasado mes de abril el Premio Delta Adi-Fad al sistema de asientos "Global", que se comercializa con la marca Enea. El galardón le fue otorgado por la Asociación de Diseñadores Industriales en la última edición de los premios DELTA celebrada en Barcelona.

El programa de sillería "Global", ideado por el diseñador catalán Josep Llusca, y presentado en la Feria de Construmat, viene a engrosar la colección de productos de Mobiliario de Diseño Contemporáneo que se producen y comercializan bajo la marca Enea.



### MOBILIARIO DE DISEÑO

ENEA, como actividad de mobiliario de Diseño, está enfocada principalmente a la producción de programas de asientos (sillas, bancadas, taburetes, ...), para el sector de Contract o instalación (oficinas, salas de reuniones, salas de conferencias, hoteles, restaurantes, ...) y enfocado al segmento medio-alto.

En el transcurso de estos años Enea ha alcanzado una imagen y prestigio importantes, con productos exitosos como el programa de sillería "Eina", desarrollado hace 3 años y con presencia en instalaciones de mucha notoriedad, como por ejemplo los Palacios de Congresos de Madrid, Alfredo Krauss en las Palmas de Gran Canaria, Euskalduna en Bilbao y Kursaal en San Sebastián. Enea también cuenta con referencias internacionales como British Airways (Londres), Biblioteca Nacional (París), BBL Bank (Bélgica) o Toronto Star (Canadá).

Por último, cabe reseñar que en los últimos dos años Enea ha tenido una evolución espectacular, con un crecimiento del 90% en ventas, unas exportaciones del 65% y ventas en más de 30 países.



# FAGOR ELECTRODOMESTICOS adquiere el 76% de la empresa polaca WROZAMET

LA INVERSIÓN HA ASCENDIDO A 5.200 MILLONES DE PESETAS. WROZAMET FABRICA PRODUCTOS DE COCCIÓN Y OCUPA A 1.760 TRABAJADORES.



El presidente de Baja Silesia, Witold Krochmal, se dirige a los directivos de MCC, Fagor Electrodomésticos y Wrozamet en el Ayuntamiento de Wrocław, durante el brindis que siguió al acto de compra del 76% de las acciones de la empresa polaca de Línea Blanca por Fagor y MCC.

**F**agor Electrodomésticos y MCC Inversiones firmaron este mismo mes en Wrocław (Polonia) un acuerdo con los Fondos de Inversión Nacional polacos para la adquisición del 76% de las acciones de la empresa de línea blanca Wrozamet por valor de 5.200 millones de pesetas.

Wrozamet es un importante fabricante de electrodomésticos con unas ventas que en 1999 superarán los 13.500 millones de pesetas y cuyos beneficios, en este mismo ejercicio, ascenderán a 500 millones de pesetas.

La empresa, que fabrica aparatos de cocción y vende el resto del catálogo de línea blanca, está situada en la ciudad de Wrocław, en el suroeste de Polonia, muy próxima a las fronteras de Alemania y Chequia y cuenta con una plantilla de 1.760 trabajadores. La compañía ha tenido un importante desarrollo en los últimos años, en los que ha pasado de facturar 3.748 millones de pesetas en 1995 a 9.532 millones en 1998 y en la actualidad se encuentra inmersa en un proceso de inversiones. Su cuota de mercado en cocinas, su principal producto, es del 48,5% y su mercado está princi-

palmente en Polonia, aunque también tiene una importante presencia en Alemania, Chequia y los Países Bálticos. Esta adquisición supone un paso de importancia extraordinaria para la implantación de Fagor en Centroeuropa y en los países del Este, al mismo tiempo que acercan a la empresa al cumplimiento de los objetivos definidos su proyecto de Internacionalización 2003, cuyo objetivo es situar las ventas en el 50% de la facturación.

## TRIPlicAR LAS VENTAS

Además de mejorar la productividad de Wrozamet, Fagor prevé iniciar una política de mejora en los precios de compra, que a partir de ahora se realizarán conjuntamente; también va a continuar el actual plan de inversiones, que en el 2000 supondrá 1.300 millones de pesetas, y se prevé aumentar las ventas hasta superar en el 2004 los 25.000 millones de pesetas. Para ello, Fagor tiene previsto añadir en un futuro lavavajillas, calderas, calentadores, etc. a los productos ya introducidos con las marcas Wrozamet y Mastercook (cocinas, hornos, placas, lavadoras y frigoríficos). En el presente año se estima una demanda en Polonia de 775.000 cocinas, 1.130.000 frigoríficos y 1.000.000 de lavadoras.

Con Wrozamet son ya cuatro las plantas productivas que Fagor tiene fuera del Estado español (otras dos están en Argentina y una en Marruecos).

Por último, cabe reseñar que la firma de este acuerdo ha sido el punto final a un proceso de adjudicación que se inició el pasado mes de marzo y al que concurrían 12 empresas. Tras una primera fase fueron seleccionadas seis compañías entre las que se encontraban varios de los principales fabricantes europeos.



## Caja Laboral participará en diferentes Consejos de Administración

EN LA JUNTA GENERAL DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDIOS DE PAGO, EN VISA ESPAÑA Y EN LA JUNTA GENERAL DE SERVIED

Caja Laboral será miembro participante en el Consejo de Administración de Sociedad Española de Medios de Pago (SEMP) Sociedad Civil y de Visa España. Según sus estatutos el número de miembros del Consejo de Administración ha de ser un máximo de 22 representantes, de los cuales 20 se reparten entre entidades bancarias, proporcionalmente, entre Cajas y resto.



El objetivo social de SEMP es llevar a cabo actuaciones en torno a programas de tarjetas de crédito y de débito, y cheques de viajeros de las marcas Europay y Mastercard. Visa España, por su parte pretende entre otras, atraer, aprobar, entrenar y adiestrar nuevos socios, promover y coordinar el uso de materiales de publicidad, sistemas de informática, y así mismo difundir y desarrollar información operativa y programas de adiestramiento.

La Junta General de Servired por su parte estará compuesta por un máximo de 10 entidades con 14 miembros. El objetivo social de Servired recae en la explotación y extensión de la red compartida de cajeros automáticos denominada Servired.

## El Grupo Eroski adquiere 16 supermercados en Cataluña

El Grupo Eroski, a través de la cooperativa Consum, ha incorporado a su red comercial los 16 supermercados Valbor que el Grupo Disbor tenía en propiedad en Cataluña.

El acuerdo de compra-venta supone un importante impulso del Grupo Eroski en Cataluña al incorporar 7.000 metros cuadrados más de sala de venta. El Grupo Eroski ha invertido en Cataluña más de 15.000 millones de pesetas: dispone de una red comercial de 2 hipermercados, 45 supermercados Consum, y una plantilla total de más de 1.000 trabajadores.

### GRUPO DISBOR

La facturación de Disbor se aproxima a los 4.500 millones de pesetas, cuenta con una plantilla de 200 trabajadores y su implantación comercial está repartida en las provincias de Tarragona y Barcelona, con catorce de sus tiendas en Barcelona capital. Estos establecimientos incorporarán en breve la enseña comercial CONSUM, líder estatal de supermercados con más de 800 tiendas propiedad del Grupo Eroski.



## El Grupo Eroski obtiene el "Label Euro" en Nafarroa

Sus establecimientos Eroski, Consum, Charter y Viajes de la Comunidad Foral de Navarra han obtenido este distintivo común en los once países comunitarios del área Euro.

Esta acreditación es consecuencia del acuerdo firmado entre las asociaciones de consumidores, asociaciones profesionales del sector de la distribución comercial, y la Cámara de Comercio e Industria de Navarra. La certificación exige la doble indi-

cación de precios en euros y pesetas en los tickets de caja y en las facturas, así como de forma progresiva en el conjunto de las ofertas de productos, con la pretensión de presentarla en la mayor parte de los productos antes de enero del año 2002.

La consecución del "Label Euro" se enmarca en el conjunto de acciones que el Grupo Eroski viene desarrollando en el último trienio, orientadas a extender la comprensión del cambio en los consumidores.



## "Tiendas regionales" Eroski

MÁS DE 500 PRODUCTOS ARTESANALES SE PONDRÁN A LA VENTA EN LOS HIPERMERCADOS DE TARRAGONA Y CORNELLÁ EN BARCELONA

La Tienda Regional Eroski tendrá una sala propia tanto en el hipermercado de Tarragona como en el de Cornellá en Barcelona. Dicha Tienda Regional reproducirá a tamaño natural las típicas masías catalanas.

La Tienda Regional Eroski trabajará para que los clientes dispongan del mayor número posible de productos artesanales de su provincia, logrando de este modo una mayor cercanía entre el cliente y el sector

productivo artesanal. En esta iniciativa, han participado junto con Eroski, La Generalitat de Cataluña y diferentes cooperativas agrícolas y sector productivo de Cataluña.

### PRODUCTOS ARTESANALES

Más de cien proveedores suministrarán a las nuevas tiendas de Eroski más de 500 productos procedentes en su totalidad de cada una de las provincias. Estos artículos, gastronómicos en su mayoría, tienen la característica de ser productos procedentes de pequeños pueblos, con una elaboración artesana que se esfuerza en mantener una tradición que viene de generaciones atrás. En dichas Tiendas Regionales el consumidor podrá encontrar muchos productos con la "Q" de Denominación de Calidad.

## Euskal Etxeetako ordezkarien bisita



Eusko Jaurlaritzako lehendakariak munduan zehar dauden Euskal Etxe guztietatik ordezkari gazteak bildu eta Euskal Herria ezagutzeko bisita antolatu zuen. "Aitzakia" aprobetxatuz gure Esperientzia Kooperatiboaren nondik norakoak ezagutzera etorri ziren 60 bat lagun, Argentina, Estatu Batuak, Txile, Uruguay, Venezuela, Colombia, Argentina, Australia eta beste herrialdeetako euskaldunak hain zuzen. MCCn izan ziren lehenengo, gure Esperientziari buruzko hitzaldia entzuteko, eta jarraian Mondragon Eskola Politeknikora joan ziren, -argazkia bertan hartutakoa da-, Eskolaren berri jasoteko.



### Osasun Sailburua MCCn

Hile honen 18an Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailburua, Gabriel M<sup>e</sup> Iribar, eta Sailburuordea den Guillermo M<sup>e</sup> Lopezen bisita izan genuen Korporazioan. Oraingo honetan ere bisita honek bi helburu eduki zituen: MCC gertutik ezagutzera, eta lan bilera egitea osasun arloko gaiak aztertzeke.

Argazkian, MCCko zentro Korporatiboan hartuta, ezkerretik eskubira Guillermo M<sup>e</sup> Lopez, Antonio Cancelo -anfitrión lanak egiten- eta Gabriel M<sup>e</sup> Iribar Sailburua.

ACTIVIDADES CORPORATIVAS

## Mondragon Unibertsitateak eraikin berria estreinatu du

**E**skoriatzako Humanitateak eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean 600 ikaslek ekin diote ikasturte berriari. Irakasletza eta Humanitateak Enpresa ikasten duten ikasle hauek aurreantzean, lehendik zegoen eraikinean eta ikasketa hauek burutzeko egokitutako eraikin berria banatu dira. Eraikin berria noblezia eta antzintasun handiko etxea da. Zituen ezauzgarri arkitektoniko ugari errespetatu behar izan badira ere, irakaskuntzari egokitu eta gaitutako lan handiak egin dira bertan. Dena den bai ikasgai bateko zein besteko gelak eta zerbitzu desberdinak ere, bi eraikinetan banatuak izango dira. Bi eraikinen arteko lotura egingo duen zubia izango da horren testigu.



## MCCko zientzia eta teknologia plana abian da



**M**CCko Teknologi garapena eta Kalitatezko Departamentuaren zuzendaritzapean abian jarri da MCCko Zientzia eta Teknologia plana. Plan hau burutzeko erakunde asko ari dira kolaboratzen, hala nola Ikerlan, Ideko, LKS, M.U., MCC bera... Plana garatzeko asmoz, lehenik eta behin bilera egingo dira, teknologiako hainbat alorretan adituen iritzia jasotzeko.

Argazkian azaltzen direnak, lehen bilera horien protagonista dira, materialen teknologian zeresana duten adituak, Ideko, LKS, Ceit, Inasmet, Gaiker eta Cikautxoko langileak hain zuzen.



## El Ministro de Trabajo, en Mondragón

**E**l pasado 20 de julio una delegación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encabezada por el propio Ministro, Manuel Pimentel, visitó MCC. El objeto de su estancia fue doble. Por un lado conocer "in situ" nuestra Experiencia Cooperativa; y por otro lado, conversar con los responsables de la Corporación sobre cuestiones generales relativas a empleo, promoción empresarial y desarrollo. En la foto, de izquierda a derecha, María de los Angeles Riesco, Directora General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo; Jesús Goienetxe, Director Social de MCC; Manuel Pimentel, Ministro de Trabajo; Antonio Cancelo, Presidente de MCC; Eduardo Ameigide, Subdelegado del Gobierno en Gipuzkoa; Javier Retegui, Director de Tecnología y Calidad de MCC; y José I. Gárate, Director de Secretaría Técnica de MCC.

# XABIER RETEGUI MONDRAGON ESKOLA POLITEKNIKOKO ZUZENDARIA



**IRAILAREN HASIERAN EGIN ZION XABIER RETEGUIK MEPEKO ZUZENDARITZA LANARI. 34 URTEKO ARRASATEAR HONEK INJINIERUTZA TEKNIKO MEKANIKOA ARRASATEN IKASI ONDOREN KANADAN INDUSTRI INJINIERUTZAN LIZENTZIATU ETA ZIENTZIA APLIKATUETAN MASTERRA EGIN ZUEN. BERE ASMOEN BERRI KONTATZEN DIGU ELKARRIZKETA HONETAN.**

## **Zein da MEPek aurrerantzean jarraituko duen bidea?**

Duela hiru urte Mondragon Unibertsitatea sortu genuenean, bagenekien aldaketa ugari ekarriko zituela horrek.

Hori helburu hartuz, azkenengo urtetan, unibertsitate bati dagokion egitura lortzeko gogor lan egin dugu. Adibidez, Hezkuntza Arautuan titulazio berriak sortu ditugu, Heziketa Iraunkorrean Master eta Graduatuondoko kurtsoen antolatzeko prozesuan sartu gara, eta ikerkuntza eta garapen proiektuak gehitu egin ditugu.

## **Egiteko dagoena ugari da beraz.**

Aurrera begira zeregin handia dugu oraindik. Gure aktibitateen garapenaz gain, zenbait asmo aipatuko nituzke. Bate-tik, 3. zikloko, hau da, Doktoradutzako ikasketak eta proiektuak bultzatu, eta horrekin batera proiektu generikoak gehitu behar ditugu bai kuantitatiboki eta bai kualitatiboki.

## **Hau guztia lortzeko, zer egingo duzue?**

Gure eskolako ildo teknologikoak bultzatu batetik eta arlo honetan enpresak dituen beharrak ezagutzeko harremanetan sakondu beharra dago bestetik. Uste dugu 3. zikloko eta I+D deritzen proiektuek enpresarengan izan dezaketen eragina oso handia dela.

## **Graduatuondoko ikasketek garrantzia handia dute?**

Beharrezkoak dira. Dagoeneko Mondragon Unibertsitatea osatzen dugun hiru zentruok lanean hasita gaude arlo honi garapen bide bat emateko. Horrek master eta zuzendari-entzat kurtsuak emateko zentru berezi baten antolakuntza ekarriko du.

Unibertsitate proiektua aurrera eramateko, irakaslegoaren formakuntza ezinbestekoa da eta egun martxan dagoen

prozesua mantendu behar da. Irakaslekoak 2. zikloko eta doktoradutzako ikasketak egin ahal dituzan behar diren bitartekoak jarriko ditugu.

## **Geroari begira azpiegiturak jasango dute aldaketarik?**

Bai. Etokizunari begira eta ditugun asmoak betetzen badira azpiegitura berriak egingo ditugu, bai eraikinei dagokienez eta bai ekipamendu teknologikoei dagokienez ere. Aurrerakosten dugunaren arabera, kanpusak izango duen garapena klabea izango da hurrengo urteetan.

## **Aipatutakoez gain, asmo berririk?**

Adibidez korporazioan Ezaguera Taldea osatzen duten entitateekin elkarlanean aritzea da daukagun beste asmo bat. Honen bitartez posible diren sinergiak lortuko ditugu. Bestetik, internalizazioa eta hizkuntza politika dira landu eta jorratu beharreko beste gauza batzuk.

Asmo hauek eta beste batzuk aurrera eramateko denon ahalegina ezinbestekoa izango da.

## **Nolakoa da nahi zenuken unibertsitatea edo eskola?**

Egun Unibertsitatearen hausnarketa estrategikoaren prozesuan murgilduta gaude. Hiru fakultatetako partaideak lanean ari gara hemendik hamar urtera Unibertsitateak izango duen itxura definitzeko. Hausnarketa horretan, fakultate bakoitzeko langileak parte hartzeko aukera izango dugu.

Eskuartean dauzkadan ideiak "handizaleak" dira eta benetan aurrera eramaten baditugu, Unibertsitate eta Eskolaren eraginak garrantzi handia izango du.

Eskolaren ikuspuntutik, beti izan dugun enpresarekiko hurbiltasuna eta gizartearekiko bokazio sentzua bultzatu nahi genituzke. Guretzat hauetxek dira aspektu klabeak.

# "ENPRESAREKIKO HURBILTASUNA ETA GIZARTEAREKIKO SENTZUA DITUGU HELBURU"

# SALUD LABORAL

## ¿AVANZAMOS?

**54 COOPERATIVAS HAN REALIZADO EVALUACIONES INICIALES DE RIESGOS Y 30 HAN DISEÑADO E IMPLANTADO SU SISTEMA DE GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**ALFONSO TOVAR** RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE MCC

**N**o parece razonable plantearse ningún objetivo de implicación social sin antes haber asegurado que lo "social" es decir, las personas, vuelven a sus casas después de la jornada diaria "enteras" y sanas.

Tampoco parece razonable plantearse la excelencia empresarial si los riesgos asociados a la tarea diaria no los tenemos controlados. De hecho, cualquier modelo orientado hacia la gestión de dicha excelencia incorpora como elemento importante las condiciones de

salud y seguridad laborales en las que se realizan los procesos.

Así pues, conscientes de esta realidad, en el segundo semestre del año 1995 se crea en el Centro Corporativo de MCC la Unidad de Salud Laboral y Medio Ambiente. Su misión: impulsar, apoyar y coordinar a las Cooperativas en la gestión sistemática y normalizada de la Salud Laboral y el Medio Ambiente en coherencia con la política corporativa.

Y ¿en qué consiste la Política Corporativa de Salud Laboral? En cumplir con la legislación vigente aplicable y en

mejorar de forma continua a través de la implantación de Sistemas de Gestión de Aseguramiento de la Prevención de Riesgos Laborales según la norma UNE 81900.

El diseño e implantación de un sistema de gestión es un proceso, esto quiere decir que hay que recorrer un camino que pasa por varias etapas.

La rapidez con la que se recorra el camino depende de varios factores, entre otros: La cantidad y gravedad de los riesgos derivados de la actividad y el liderazgo de la dirección para promover y dotar de los medios necesarios.

## RECURSOS GESTIONADOS

Desde la Unidad de Salud Laboral y Medio Ambiente de MCC se han gestionado en el periodo 1995-1998 un total de 75,5 millones de pesetas (provenientes de subvenciones del Gobierno Vasco y Lagun Aro), que han sido destinados íntegramente a las Cooperativas.

Para este ejercicio se prevé la gestión de, al menos, 35 millones provenientes del FCI (Fondo Central Intercooperativo), y Lagun Aro.

Y para los próximos años 2000 y 2001 el FCI va a aportar en concepto de apoyo a la implantación de sistemas alrededor de 60 millones de pesetas.

## ACCIONES ACOMETIDAS

Desde su creación la Unidad ha promovido, impulsado, coordinado y colaborado en las siguientes acciones:

### ■ Evaluaciones Iniciales de Riesgos.

- 1997: 24 Centros de trabajo en 16 Cooperativas
- 1998: 30 Centros de trabajo en 26 Cooperativas
- 1999: 16 Centros de trabajo en 12 Cooperativas

### ■ Diseño e implantación de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

La actividad de la Unidad de Salud Laboral de MCC comenzó en 1995 con el diseño e implantación de sistemas de gestión de la prevención. Puesto que la norma UNE 81900 Ex no apareció hasta 1997, en los años 95 y 96 se tomó como referencia la sistemática del control total de pérdidas.

En concreto, se ha abordado el diseño e implantación de sistemas de prevención en las siguientes cooperativas:

Según Control Total de pérdidas:

- 1995: 5 Cooperativas
- 1996: 5 Cooperativas

Según UNE Ex 81900

- 1997: 5 Cooperativas
- 1998: 10 Cooperativas
- 1999: 5 Cooperativas

Además, se ha asesorado a las Cooperativas que habían definido su Sistema según el Control Total de Pérdidas para su adaptación a la

## OTROS PROYECTOS ESPECÍFICOS

- Colaboración en el diseño de una herramienta informática para el control y seguimiento de las acciones correctoras (1997).
- Elaboración junto a Osalan, Ondoan, Lagun Aro y Cooperativas del Manual para la adecuación a la legislación vigente de los equipos de trabajo.(1997/1998)
- Creación de la página web de la Unidad en MCCnet . Publicación de las Políticas Corporativas de Prevención de riesgos laborales y protección medioambiental en la página web de MCC en Internet.(1998/1999)
- Método para la evaluación de las acciones correctoras debidas a riesgos biomecánicos en cuatro Cooperativas en colaboración con el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).(1998/1999)
- Creación junto a la Confederación de Cooperativas de Euskadi de la Oficina Técnica para la adecuación de máquinas (EGOKI).(1999)
- Elaboración de una metodología sencilla para la elaboración e implantación de planes de emergencia en colaboración con Osalan, Ondoan, Leia y Fremap. Implantación en 5 Cooperativas como experiencia piloto. (1999)
- Elaboración de una norma de referencia para la realización de las auditorías reglamentarias que impone, en determinados casos, la legislación en colaboración con Osalan, Leia y Fremap. (1999).
- Elaboración de una metodología para la integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales en un solo Sistema que pueda ser certificable por tercera parte, en colaboración con LKS, Ondoan y Mondragón Sistemas de Información.(1999)
- Realización de auditorías de implantación de un Sistema Integrado de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos de una Cooperativa incluidas todas sus Delegaciones. (1999).
- Asesoría a una Cooperativa en su proyecto SIGLO (Sistema Global) cuya finalidad es integrar en un único sistema de gestión las variables empresariales de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales (1999).
- Creación de la Unidad de Investigación y Desarrollo de Prevención de Riesgos Laborales, ubicada en el Centro Tecnológico de Alava en colaboración con Osalan, Leia, Fundación Laboral San Prudencio y el SEA. (1999/2000).
- Realización de un Manual "tipo" para la gestión de la prevención de riesgos laborales en empresas con, al menos, un 65% de discapacitados en el marco del acuerdo de colaboración MCC - ONCE y aplicación práctica en un proyecto concreto en el que participan las dos entidades. (1999/2000).

didas para su adaptación a la Norma UNE Ex 81900.

La razón para realizar dicha adaptación se concreta en:

- Los Sistemas definidos según la Norma UNE Experimental 81900 podrán ser certificados por

AENOR como los Sistemas de calidad.

- Son auditables.
- Tienen un procedimiento para identificar y analizar la legislación Lo que asegura el cumplimiento de la Política de MCC en la materia. ●

# MESA REDONDA LA SA

**PARTICIPANTES**

**IÑAKI OTAÑO** VICEPRESIDENTE DE MCC

**MIKEL OLABE** MIEMBRO DEL CONSEJO SOCIAL DE FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS

**IGNACIO ESTENSORO** DIRECTOR DEL NEGOCIO AUXILIAR ELECTRODOMÉSTICOS DE ORKLI

**MARIJE IRIARTE** TÉCNICO DE SALUD LABORAL DE LAGUN ARO

**MODERADOR**

**FERNANDO IPIÑA** DIRECTOR INDUSTRIAL Y DE CALIDAD DE MONDRAGÓN COMPONENTES

**Moderador: ¿Creéis que las empresas de MCC se están tomando en serio la salud laboral?**

**I. OTAÑO:** Creo que sí, y más si cabe en los últimos años. De hecho, hay datos que lo confirman. En MCC un 80% de las cooperativas ya han realizado una evaluación inicial de riesgos; casi el 50% de las cooperativas tienen definido el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, de las cuales un 30% ya lo han implantado. Por su parte, en el ámbito estatal solamente el 46% de las empresas han llevado a cabo la evaluación inicial de riesgos; y en Euskadi, según OSALAN, solamente el 40% de las empresas de entre 50 y 100 trabajadores ha hecho esta revisión inicial, y el 59% en el caso de las empresas de más de 100 trabajadores.

**I. ESTENSORO:** En términos comparativos creo que sí se ha tomado el tema con seriedad. Ahora bien, seguro que podíamos haber hecho más. Yo creo que hay empresas con una cultura en la que la seguridad y la salud ha sido un elemento sustancial. Nosotros, en Orkli, hemos bebido de una fuente que tenía asumido culturalmente la seguridad y la salud, como fue Copreci. Y eso nos ha ayudado mucho.

Y también digo sí con matices, porque creo que la administración y las instituciones nos han presionado con más decisión en los últimos años, y eso nos ha permitido avanzar.

**M. OLABE:** Me gustaría hacer dos comentarios antes de contestar a la pregunta. En primer lugar, que los que más sufren los problemas de salud laboral son los socios de base. Y no creo que esta mesa redonda esté configurada teniendo en cuenta esta realidad. Y en segundo lugar, que yo no conozco al detalle la realidad de MCC en esta materia.

¿Qué actitud tenemos que tener ante la salud laboral? Entiendo que un primer paso sería el cumplimiento de la Ley, pero al mismo tiempo tenemos que definir a qué cosas tenemos que prestar especial atención. Por ejemplo, la ergonomía, las lesiones osteomusculares, riesgos biomecánicos... cuestión que en la práctica siempre queda al margen. También habría que incidir en las condiciones ambientales, frío-calor; el ruido, haciendo evaluaciones periódicamente para reducir los niveles



de ruido; mediciones de ambientes atmosféricos, polvo en suspensión; y que se reconozca la enfermedad profesional. Por tanto, cumplimiento de la Ley, pero remarcando estos aspectos concretos que son los más sentidos por los trabajadores.

Pienso que se está haciendo mucho más de cara al exterior que de puertas a dentro. Y creo que tenemos que hacer más esfuerzos de cara al interior para que los trabajadores perciban que se está trabajando en serio en el tema.

En relación con los datos que se han presentado, creo que nosotros no podemos hacer comparaciones con las sociedades anónimas; la superioridad ética de las cooperativas al Tratar de la Tierra y de seres humanos se tiene que notar.

**M. IRIARTE:** Como técnico de un servicio de apoyo a las cooperativas en el desarrollo de la salud laboral, he de decir que mi percepción es que existen diferentes sensibilidades. Unas dedican más recursos que otras, los niveles de implantación de sistemas de gestión de la prevención es muy variopinto, los servicios de prevención, las formas de planificar la prevención, ... Lo que sí percibimos también es que en líneas generales sí hay mayor actividad en todas las disciplinas relacionadas con la salud laboral, en parte debido posiblemente a las adaptaciones de las cooperativas a la propia Ley. Un indicador que mide esta actividad es el número de técnicos que están incorporando a las cooperativas para dedicarse a estos menesteres.



# UD LABORAL A DEBATE



También creo que los técnicos sanitarios han hecho una gran labor, ya que cuando se ha promulgado la Ley nos ha pillado en una situación en la que no partíamos de cero. Y eso, en gran medida, se lo debemos a ellos.

Coincido con los demás en que hay mucho camino que recorrer, pero se están poniendo los medios para ello.

**MODERADOR:** Es difícil generalizar, en efecto. Pero aún así pienso que se ha avanzado. La salud laboral nos ha preocupado siempre, pero nos hemos ocupado de otras disciplinas, sea la ISO 9000, el EFQM, ... Lo que percibo en las que me muevo es una actitud más de ocuparse del tema. Estamos aprendiendo todos, porque estamos algo desorientados, pero sinceramente creo que hay una intención firme de ocuparse del tema.

## OBSTÁCULOS

**Moderador:** En fin, siendo esa la realidad que vosotros percibís, ¿cuáles son los principales obstáculos para mejorar?

**I. OTAÑO:** Al margen de las peculiaridades de cada negocio, yo señalaría, con carácter genérico, dos. Por una parte, la dificultad que entraña cambiar de un día para otro nuestras instalaciones, maquinarias, procesos... Esos cambios requieren tiempo. Y por otra parte, la dificultad que entraña realizar un cambio cultural muy fuerte en toda la empresa.

**I. ESTENSORO:** Efectivamente, tenemos un déficit cultural importante. No estamos acostumbrados a dedicar tiempo y recursos a la prevención en la misma medida que lo hacemos con la productividad o la calidad. No son preocupaciones del mismo rango. Consecuentemente, tenemos un déficit de recursos humanos y económicos. Los que más responsabilidad tienen son los equipos de la línea ejecutiva, y tenemos que reconocer que tenemos un desfase importante en el tema, aunque me mantengo en mi apreciación anterior, que nos lo estamos tomando en serio. Pero tendremos que trabajar muy en serio.

**M. OLABE:** La Ley es una ley de mínimos. Es decir, tenemos que superar sus exigencias, y más si cabe en las cooperativas, que somos empresas de economía social. En fin, coincido bastante con lo planteado por Otaño y Estensoro. En mi opinión existen, de hecho, tres obstáculos. El primero se sitúa en el plano de la cultura. No tenemos un acervo cultural de salud-ambiente-trabajo, ni en los equipos directivos, ni en los organismos sociales, y ni siquiera entre los propios trabajadores. El segundo es que la salud es un problema económico, y choca con la rentabilidad económica que queramos sacar a las empresas. Pensar que la salud está al margen de la rentabilidad de la empresa es un grave error. Y el tercero es que entendemos la salud laboral de una forma elitista. Creemos que es una labor de la dirección. Si queremos mejorar es imprescindible que todos los trabajadores, y por supuesto aquella gente que esté en los órganos sociales de forma elegida, se impliquen más en el tema. Y es imprescindible que pongamos medios para recoger la opinión de los trabajadores.

**M. IRIARTE:** Estoy de acuerdo con lo enunciado hasta ahora. En efecto, la raíz es la falta de cultura preventiva en general, que es algo característico de los países mediterráneos, lo cual ha derivado en actuaciones puntuales y no en la gestión sistemática del tema. Esa adaptación es un obstáculo.

Consecuencia de ello, es la escasa disponibilidad de recursos programados para formación e información sobre esta materia, y la falta de apoyos externos para avanzar.

En cualquier caso, estos son obstáculos que al mismo tiempo representan nuevas oportunidades para avanzar en este terreno.

**MODERADOR:** Yo añadiría que también tenemos que posibilitar que la gente de base pueda expresar sus quejas de forma natural.

**I. ESTENSORO:** Mikel dice que la salud es un problema económico. En efecto, la salud laboral tiene un coste, pero donde más costes se producen es allí donde no hemos hecho labor de prevención.

Además, ha comentado que los trabajadores tienen que participar. Bien, estoy de acuerdo, pero trabajadores son todos los que componen la cooperativa, y del trabajo bien o mal hecho, por ejemplo, del diseñador a la hora de concebir un producto, la repercusión que le llega al trabajador del taller puede ser elevadísima. Estoy de acuerdo en que tenemos que huir de la concepción elitista del tema, mientras no nos impliquemos todos no hay nada que hacer. Y eso requiere esfuerzos formativos, informativos, económicos...

**M. OLABE:** Ya, pero también en las cooperativas existe una pirámide de poder, existen los de arriba y los de abajo. No reconocerlo es un error, ya que es algo objetivo.

**I. ESTENSORO:** No he puesto en duda esa realidad. Simplemente digo que los de arriba sin los de abajo, incluso con una participación activa y crítica, no tienen nada que hacer. Y a la inversa. Todos formamos una cultura, en la cual la suma de aportaciones de todos es imprescindible.

**MODERADOR:** Los que más sufren las consecuencias de la falta de prevención son los trabajadores que están a pie de máquina. Sin embargo, otro de los obstáculos para mejorar es la propia mentalización del operario, que en ocasiones incumple o anula él mismo las medidas de seguridad previstas.

**M. OLABE:** A los trabajadores nos han obligado a trabajar de determinada forma. Y nos siguen obligando a hacer 400 piezas a pesar de que, por ejemplo, tengas el brazo débil y se produzcan lesiones de codo y otra serie de problemas biomecánicos. Hay que cambiar la cultura de los trabajadores para que no aguanten esas sobrecargas. Y no se culpabilicen ni tengan mala conciencia porque tienen que estar de baja por lesiones de este tipo. El problema de los trabajadores es que hoy en día aguantan esas situaciones.

**MODERADOR:** Pero insisto Mikel. Así como coincidimos en lo mucho que podemos hacer los "demás", no podemos olvidar la necesidad de provocar un cambio mental en los operarios para que le den mayor valor a su propia seguridad.

**M. IRIARTE:** La propia Ley de Prevención obliga al empresario a garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Pero los trabajadores también tienen el deber de velar por su salud y por aquellas otras personas a las que, por el desempeño de su actividad, pueden originarles problemas de salud.

## CLAVES PARA MEJORAR

**Moderador:** Una vez definidos los obstáculos, analicemos cuáles son las claves para mejorar.

**M. IRIARTE:** En primer lugar, sentir en la empresa la salud laboral como una labor de todos. Y para ello la clave es la participación. Y sobre todo compromiso desde la propia dirección en asumir el deber de gestionar la prevención de riesgos laborales, liderando, organizando e impulsando los planes, y motivando a toda la organización para que participe. Para ello es fundamental la definición de objetivos concretos en el Plan de Gestión, que incluso podrían ser susceptibles de recompensa dependiendo de su cumplimiento.

**M. OLABE:** Yo apuntaría tres. La primera es que entre los valo-

res de la cooperativa tenemos que incluir el de la salud y el medio ambiente. Las cooperativas son empresas de economía social, con una serie de valores perfectamente defendibles: la solidaridad, el intervalo retributivo, la autogestión, el control social... Ese es el rango que deberíamos darle a la salud y al medio ambiente.

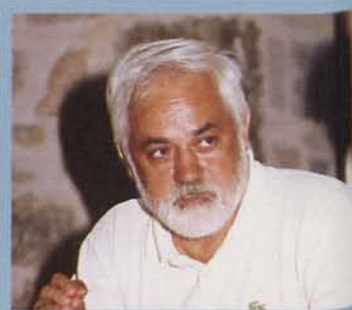
Segundo: hay que destinar medios económicos al tema, con determinados porcentajes de la cuenta de resultados, para poder afrontar los temas concretos que antes he comentado: ruido, temperaturas, lesiones, contaminaciones, auditorías...

Y tercero: que los servicios de prevención estén a pie de fábrica, para que los técnicos vivan "in situ" la salud laboral y los trabajadores les puedan plantear directamente la corrección de posibles deficiencias.



**"HAY MAYOR ACTIVIDAD EN TODAS LAS DISCIPLINAS RELACIONADAS CON LA SALUD LABORAL, EN PARTE DEBIDO POSIBLEMENTE A LAS ADAPTACIONES DE LAS COOPERATIVAS A LA PROPIA LEY".**

**Marije Iriarte**



**"TENEMOS QUE ASPIRAR A EMPRESAS CONCEBIDAS PARA QUE SEAN IMPOSIBLES LOS ACCIDENTES Y QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CREEN UN HÁBITAT QUE HAGA AGRADABLE EL ENTORNO Y EL PROPIO PUESTO DE TRABAJO".**

**Iñaki Otaño**

**I. ESTENSORO:** Para mejorar tenemos que creer de verdad que la salud laboral es un tema importante. Si creemos, seguro que pondremos objetivos. Si fijamos objetivos, dedicaremos recursos económicos. Y es imprescindible integrar en la gestión del día a día la productividad, la calidad, y la seguridad y medio ambiente. Y, por supuesto, llegar a todos los rincones de la cooperativa.

**I. OTAÑO:** En mi opinión, es clave plantearnos superar las exigencias de la Ley y generar una cultura de la salud en nuestro enfoque empresarial. E incluir la salud laboral en planes estratégicos, y planes de gestión, estableciendo objetivos, indicadores, controles... En definitiva, que lo incluyamos en nuestro sistema de gestión como un tema importante.

## ÓRGANOS COOPERATIVOS

**Moderador:** Teniendo en cuenta el tipo de organización que nos hemos dotado ¿qué papel deben

## jugar las distintas instancias cooperativas en la salud laboral?

**M. OLABE:** Yo creo que las Agrupaciones, las Divisiones y la Corporación deben velar por el cumplimiento de esta nueva cultura, asesorar, asignar dotaciones presupuestarias y hacer que se cumpla la Ley.

Consejo de Dirección y Consejo Rector deben adquirir compromisos para que haya mejoras reales: definición de objetivos concretos, fijar porcentajes de reducción de problemas, etc. Es decir concretar lo que se ha ideado en el escalón anterior.

Y el Consejo Social, y los delegados de prevención, deberán hacer que lo intangible sea visible. Que sepan recoger la información y las denuncias ascendentes, utilizando los consejos y los equipos de mejora. Y revalorizar el papel de los

trol y el avance, de modo que se conviertan en los motores de cambio de la cultura de la prevención en la empresa. Y Lagun Aro debe hacer una función de auditoría, seguimiento de la implantación de los planes, formación, provisión de medios técnicos, y medición de la evolución de estos temas.

**M. IRIARTE:** Estoy bastante de acuerdo con lo enunciado hasta ahora. Quizás remarcaría la fijación de objetivos. En cuanto a Lagun Aro, en tiendo que su papel consiste en impulsar, promover la salud laboral. Y creo que lo está cumpliendo. Serán las propias cooperativas quienes tendrán que definir qué necesitan para el logro de sus objetivos. Lagun-Aro está al servicio de las cooperativas, de lo que ellas necesitan. La responsabilidad de Lagun-Aro es dar un servicio de calidad en aquello que las cooperativas le demandan. Y en esto creo que lo hemos dado todo.

Y por último, Mikel ha hecho referencia a la imparcialidad de Lagun-Aro. Me preocupa que se dude de la imparcialidad de Lagun-Aro. Llevo 20 años trabajando aquí y jamás he recibido por parte de nadie ningún tipo de presión tendencial. Ni yo, ni mis compañeros técnicos. Siempre hemos dado los resultados de los análisis con criterios exclusivamente técnicos.

**MODERADOR:** Quisiera añadir que quizás desde la Corporación se hubiera podido hacer una labor más proactiva en este tema, al igual que se hizo por ejemplo en relación con el EFQM. Así hubiéramos pasado de preocuparnos a ocuparnos de la salud laboral con más celeridad.

## LA META

**Moderador: Y visto lo visto, ¿en qué podemos soñar en relación con este tema?**

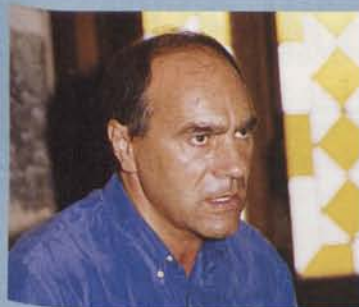
**I. ESTENSORO:** Que el tema de salud laboral sea un tema tan asumido en todos los espacios empresariales que no invite a celebrar una mesa redonda como esta que hemos celebrado en esta ocasión.

**I. OTAÑO:** Que tengamos empresas concebidas para que sean imposibles los accidentes y que las condiciones de trabajo creen un hábitat que hagan agradable el entorno y el propio puesto de trabajo. Y tenemos que acuñar una cultura de garantizar y optimizar estas condiciones.

**M. IRIARTE:** Que todas las cooperativas tuvieran implantada y desarrollada una gestión sistemática de la prevención de riesgos laborales.

**M. OLABE:** Que se predicase y se fuera coherente con el humanismo de las cooperativas. Somos sociedades de personas, por tanto, que se tenga en cuenta la salud de los seres humanos, y sacar esa vena de exigencia ética para cuidar el planeta para nosotros y para las generaciones siguientes. Y otro, que consiguiésemos el reconocimiento de la enfermedad profesional y no utilizarla casi nunca.

**MODERADOR:** Por la edad media de nuestro colectivo, que es bastante elevada, no sé si estamos en condiciones de soñar. La velocidad de implantación debe ser muy intensa, y en ese sentido urge abordar el tema con decisión. Los problemas que no evitemos hoy los afrontaremos mañana. ●



"LA SALUD LABORAL TIENE UN COSTE, PERO DONDE MÁS COSTES SE PRODUCEN ES ALLÍ DONDE NO HEMOS HECHO LABOR DE PREVENCIÓN".

Ignacio Estensoro



"TENEMOS QUE HACER MÁS ESFUERZOS DE CARA AL INTERIOR PARA QUE LOS TRABAJADORES PERCIBAN QUE SE ESTÁ TRABAJANDO EN SERIO EN EL TEMA".

Mikel Olabe

delegados de prevención.

Por su parte, Lagun-Aro debiera tener imparcialidad en los estudios y análisis que hace. Y por último el reconocimiento de la enfermedad profesional ocasionada por la actividad laboral.

**I. ESTENSORO:** Yo creo que hay que fomentar la crítica desde el Consejo Social, y favorecer ese clima teniendo en cuenta que la salud tiene la misma importancia que otras variables de gestión. Por supuesto, los órganos directivos tendrán que creérselo, poner recursos, objetivos; y en el marco corporativo proponerse superar el marco legislativo, crear esa otra cultura. Y que los especialistas sean generadores de esos servicios, con más empeño y más dedicación.

**I. OTAÑO:** Desde la Corporación hay que diseñar directrices, estrategias, políticas, y dar apoyos técnicos y económicos. Agrupaciones y Divisiones deben protagonizar el impulso y el seguimiento de los avances en el plano estratégico y operativo. Los Consejos Rectores y de Dirección asumir la gestión, el con-

# GRUPO EROSKI: LA PREVENCIÓN ES SALUD

EL GRUPO EROSKI DEFINE SU ACTUACIÓN EN PREVENCIÓN PARA CREAR UN ENTORNO LABORAL MÁS ADECUADO

**A**nte el gran crecimiento experimentado por el Grupo Eroski en los últimos años por un lado y con la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por el otro; en el Grupo se planteó la necesidad de dar forma a su actuación en prevención. Para ello y debido a que su proceso productivo está repartido por una amplia zona geográfica, se pensó que la actuación debería tener las siguientes características: sistemática, integrada, y auditable, a la vez que superior, en cuanto a exigencias, a lo establecido por la legislación

## ACCIONES

Como primer e imprescindible paso se constituyó el Servicio de Prevención, y para ello se dieron las siguientes actuaciones:

- Dotar de medios suficientes al citado servicio en función de la actuación que se quería ofrecer y del número de trabajadores a los que iba destinada.
- Constituir el Servicio de Prevención, formado por la siguiente estructura:
  - Servicio de Prevención Mancomunado que da respuesta en seguridad, ergonomía, higiene y parte de la Medicina de Empresa a las siguientes Empresas del Grupo Eroski: Eroski S. Coop., Erosmer Iberica S.A., Cenco/Valleros, Supera y Vegalsa.
  - Servicio de Prevención Propio con las especialidades en Seguridad y

Ergonomía que da respuesta a las necesidades de la Empresa Consum S. Coop.

- Servicio de Prevención Propio con las especialidades de Seguridad y Ergonomía para la Empresa Udama.
- En todo este entramado el numero de personas que se dedica de forma exclusiva es de 10 en este momento, habiendo previsto la incorporación de una persona más.
- Establecer una política común en prevención para todo el Grupo con una serie de actuaciones en el siguiente sentido:
  - Evaluación inicial de riesgos.
  - Planes de emergencia.
  - Equipos de trabajo (RD 1215).
  - Establecer Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales según criterios norma UNE 81900.
  - Intervenciones ergonómicas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con manipulación de cargas a mano.
  - Mediciones higiénicas y planes de actuación en función de los resultados.

• Vigilancia de la Salud.

- Creación de un Foro de Salud como punto de encuentro y coordinación entre los miembros de los Servicios de Prevención.

## RESULTADOS

No cabe duda que la actuación en prevención, si es adecuada, ofrece resultados a medio y largo plazo; el Grupo Eroski en este momento se sitúa en el corto plazo. No obstante, el mayor logro obtenido hasta la fecha ha sido el de definir y dotar al Grupo Eroski de la estructura en prevención que precisa, para conseguir los siguientes objetivos:

- Integrar la actuación en prevención.
- Utilizar herramientas idóneas para su actividad productiva.
- Definir claramente la actuación en salud laboral.

En definitiva, estructurar las premisas para disminuir la accidentabilidad, crear un entorno laboral más adecuado y mejorar la salud, y con ello la capacidad productiva de los trabajadores. ●





**DESDE LA CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE EN 1981, ORKLI NO SE HA DADO TREGUA EN TEMAS DE SALUD LABORAL. A LO LARGO DE ESTOS 18 AÑOS HAN LLEVADO A CABO VARIAS ACCIONES QUE HAN MEJORADO CONSIDERABLEMENTE LOS RATIOS DE ACCIDENTABILIDAD EN ORKLI, ASÍ COMO EL ÍNDICE DE GRAVEDAD DE LOS ACCIDENTES Y EL ÍNDICE DE ABSENTISMO.**

**CONSCIENTES DE QUE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ES UN PARÁMETRO DE GESTIÓN EMPRESARIAL, ORKLI PROYECTA AHORA INTEGRAR EN UN MISMO SISTEMA DE GESTIÓN LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

## **MIGUEL ANGEL IRIZAR DIRECTOR DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE ORKLI**

**¿Cómo surge la preocupación por la salud laboral en ORKLI?**

**¿Cuál fue el detonante?**

Orkli inicia su andadura empresarial el año 1974 como planta productiva de Copreci en Ordizia. El año 1981 se crea la cooperativa Orkli, S.Coop. La participación desde el inicio en el Comité de Seguridad e Higiene de Copreci y la implantación del modelo de Copreci en Orkli, con la asistencia como técnico de seguridad del hoy fallecido Sabin Ezpeleta, marcan un estilo donde la Seguridad e Higiene están presentes en la gestión empresarial.

**¿Qué acciones habéis llevado a cabo?**

Durante los años 1990-91 se implanta el sistema de gestión de la calidad ISO 9001, lo que supone una importante sensibilización para con la necesidad de sistematizar los diferentes ámbitos de la gestión empresarial.

La realización de una auditoría de seguridad por técnicos de APA, para conocer nuestro estado en este aspecto, (auditoría solicitada por Orkli), evidenció una falta de sistemática y de programas o planes de actuación que provocaba un escaso avance en la mejora de la Seguridad y de la Salud Laboral

a pesar del empeño puesto en la causa.

En vista de ello, a lo largo de 1993 se elaboró con la colaboración de APA el llamado "Programa de Seguridad" que constaba de 10 puntos o normas que se pusieron en marcha progresivamente a lo largo de 3 años aproximadamente.

Así mismo, se elaboró el "Plan de Autoprotección interior" o "Plan de Emergencia", documento que se modificó posteriormente con la intención de que fuese compatible con la Norma ISO 14001 de Medio Ambiente. Más adelante se elaboró el Mapa de Riesgos con la asistencia de Lagun-Aro y se efectuaron Mediciones de Ruido con Fremap.

Durante 1998, además de continuar con los reconocimientos médicos anuales, de salud general por riesgos por exposición a agentes químicos (analíticos), se efectuó un reconocimiento general de salud a todos los socios de Orkli.

Así mismo, se ha elaborado el plan de puesta en conformidad de equipos de trabajo según el RD 1215/97.

A lo largo de 1999 y con la asistencia de ONDOAN, se está desarro-

llando el proyecto de integración de los sistemas de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales en un único Sistema Integrado de Gestión basado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y UNE 81900, realizándose como primer paso la "Evaluación Inicial de Riesgos".

**¿Cuáles son los principales resultados obtenidos hasta la fecha?**

La sistematización de las prácticas relativas a la Seguridad y Salud Laboral permitió en un plazo muy breve (de uno a dos años), observar que indicadores tales como el "índice de gravedad" descendían rápidamente de valores superiores a 0,6 a valores cercanos a 0,3, lo que supone reducir a la mitad las horas perdidas por bajas de accidentes. Así mismo el "índice de absentismo" se ha reducido de 4,021 el año 1994 a 2,453 el año 1998.

Sin embargo, hay que decir que una vez conseguida esta reducción, los valores se han estabilizado, haciéndose necesaria una nueva revisión del sistema para seguir mejorando estos indicadores, lo que se pretende lograr con la puesta en marcha del Sistema Integrado de Gestión.

## **"CAMINAMOS HACIA EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN"**

# FAGOR ARRASATE: LAN OSASUNAK HOBERA EGIN

LAN-ISTRIPUGARRITASUN INDIZEEK BEHERA EGIN DUTE NABARMEN AZKEN URTEOTAN. INSPEKZIOAK ETA ISTRIPUEN AZTERKETAK, EZINBESTEKO TRESNAK BILAKAERA HORRETAN.

**L**an-istripugarritasunaren indizeen zenbatekoak sortutako kezka bazegoen ere; Seguritatea ez zen sistematikoki kudeatzen Fagor Arrasaten eta orokorrean arriskuenganako sentsibilizazio eskasia zegoen 90eko hamarkadaren hasierako urteetan.

MCCren eskutik, 1993an kanpoko Kontsultariaren (APA) laguntzaren aukera jaso zen, CTP-en (Control Total de Pérdidas) oinarritutako Seguritatearen Kudeaketa Proiektua burutzeko helburuekin; eta ikusirik, alde batetik, aipatutako egoerari aurre egiteko bide bat zela, eta bestetik, Etengabeko Hobe-kuntzaren bidean ematen ari ziren pausoekin bat zetorrela, kontsideratuz Seguritasuna ere Kalitate egokiaren funtsean dagoela; gaiari heldu eta garatzeko erabakia hartu zen, lantalde bat izendatuz.

## EKINTZAK

Ugari izan dira arlo honetan burututako ekintzak.

- Proiektuari gorputza eman zitzaion PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL delako dokumentuan; hau da, gaia kudeatzeko tresna bat eskuratuz.
- Dokumentu honetan azaltzen diren atal desberdinetatik, lehenitasuna alde batetik INSPEKZIOAK arautzen dituenari eman zitzaion, 5 talde martxan jarritz Mondragoeko Plantan eta gero beste 3 Markinakoa; eta bestetik INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE ACCIDENTES/INCIDENTES



delakoarenari.

Atal bi honetan, 95ko Martxoetik gaur egunerarte, era desberdinerako 450 ekintza burutu dira.

Beste atalak burutzen jarraitzen da, PROGRAMA osoa berbegiratu eta eguneratu delarik.

## EMAITZAK

Abian jarritako ekintza guzti hauek bere fruitua eman dute jadanik. Seguritasuna eta Lan Osasun arloan aurrerapauso nabarmenak eman dira.

Gaur egun, gaia zehatzago kudeatzen da, arduradunen aldetik; eta orokorrean norberaganatuago dago langileen artean, eta usten da nolabaiteko zerikusia izango duela ondorengo LAN-

ISTRIPUGARRITASUN Indizeen aldatzeekin:

- Sarritasun Indizea 1994ko 22,25tik iaizko 10,87ra aldatu da;
- Larritasun Indizea 1994ko 0,98tik 1998ko 0,13ra.

## EGITEKOAK

Egindakoa egin arren, oraindik badago zeregin eta zer egin; eta hauen artean aipagarrienak:

- Batetik, Istripuen aurka jarraitu prebentzioaren bidetik, istripu bat bakarra ere gehiegizkoa delako;
- Eta bestetik, Pinturaren gaia guztiz konpontzeko helburuekin, aurreikusitako konponbide egokia borobildu eta gauzatu. ●

## EDERFIL:

# LA SALUD ES LO PRIMERO

HAN INTEGRADO EN SU MANUAL DE GESTIÓN EL SISTEMA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD, Y SALUD LABORAL

La preocupación y sensibilidad por la salud laboral en Ederfil - cooperativa ubicada en Legorreta dedicada a la fabricación de hilo trefilado- ha existido siempre. Fruto de esta sensibilidad, ya en el año 1995 se culminó un programa de Salud Laboral, que al año siguiente se fundió en un sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, que funcionó junto con la Gestión Medioambiental.

En estos momentos, en Ederfil se hallan inmersos en la renovación actual de su sistema como consecuencia de la aparición de la normativa experimental UNE-EX 81.900, lo que ha impulsado a la cooperativa a revisar dicho sistema, para adecuarlo a la misma y solicitar la correspondiente certificación en dicha norma.

### ACCIONES

Han sido varias las acciones acometidas por Ederfil en el área de la salud laboral durante estos últimos años. Estas pueden ser las más reseñables:

- **Formación de diferentes equipos** cara a las posibles emergencias previstas.
- **Formación e Información a todo el personal** de Ederfil, en cuanto a los riesgos existentes en sus puestos de trabajo, así como los medios puestos a su disposición para minimizar esos riesgos.
- **Adaptación del Plan de Emergencia.**
- **Integración de los Manuales de Calidad, Medioambiente y**



**Seguridad y Salud Laboral**, en una sola presentación, llamada Manual de Gestión, donde están contempladas todas las actividades desarrolladas en Ederfil.

### RESULTADOS

El principal resultado conseguido a través de las acciones llevadas a cabo con-

siste en una mayor motivación del personal, producida por el hecho de que se ve la preocupación de la cooperativa por este tema, lo que actúa como agente impulsor de la colaboración y participación.

Otro de los logros conseguidos es el de mantener unos índices bajos de accidentalidad. ●

EL PRINCIPAL RESULTADO CONSEGUIDO ES UNA **MAYOR MOTIVACIÓN DEL PERSONAL**, PRODUCIDA POR EL HECHO DE QUE SE VE LA PREOCUPACIÓN DE LA COOPERATIVA POR LA SALUD LABORAL.

## AGRUPACIONES SECTORIALES

## KESLAN



“¿Nuestro reto?:  
Cooperativas  
competitivas en un  
mercado global”

**JUAN LUIS JAIME** DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN KESLAN

A PESAR DE NACER EN EL  
SENO DE UNA DIVISIÓN CON  
POCAS SINERGIAS  
SECTORIALES Y DE AGRUPAR  
A COOPERATIVAS  
GEOGRÁFICAMENTE  
DISPERSAS, KESLAN ES UNA  
AGRUPACIÓN CONSOLIDADA  
QUE APUNTA AL MERCADO  
GLOBAL PARA  
DESARROLLAR SU ENTORNO  
MÁS PRÓXIMO CREANDO  
PUESTOS DE TRABAJO.

J.M.F.

#### ¿Cómo se ha conformado Keslan?

La creación de la Agrupación KESLAN, cuyas siglas hacen referencia al trabajo en Cooperación, Eficaz y Solidario, se sitúa en el año 92. Fue entonces cuando se creó MCC, una organización sectorial que originó la creación de la actual División de Equipamiento Industrial, que agrupa a las cooperativas sin sinergias sectoriales en su conjunto. KESLAN es una de las Agrupaciones de esta División.

#### ¿Qué grado de consolidación tiene en la actualidad?

En mi opinión, hemos alcanzado un buen grado de consolidación.

En el ámbito normativo mediante la definición y aprobación de los Estatutos de la Agrupación, Estatutos y Reglamentos de Régimen Interno homogéneos para las Cooperativas, Norma de Determinación de Incrementos máximos de Anticipos y Norma de Reconversión de Excedentes. En el ámbito institucional y funcional, mediante el nombramiento y puesta en marcha del Consejo Rector, Consejo de Dirección, etc., así como la definición y aplicación de Planes Estratégicos y Planes de Gestión.

En la actualidad y desde hace varios años, estos órganos, normas y sistemas están funcionando con normalidad y corrección, lo que unido al hecho de haber dado una adecuada respuesta a los retos y objetivos socio-empresariales que nos hemos planteado, ha originado un buen grado de consolidación de los equipos humanos, una elevada identificación de las cooperativas con la Agrupación, así como el desarrollo y asunción de una cultura empresarial común, aspectos todos ellos en los que debemos seguir avanzando en los años venideros.

#### ¿Qué sinergias se dan entre las cooperativas de Keslan?

Nuestra Agrupación se constituye en base a cooperativas que no tienen sinergias sectoriales en su conjunto. Sí existen sinergias parciales, como en el caso de las Cooperativas Danona Litografía y Elkar, entre las que se da una alta convergencia ya que ambas desarrollan su actividad en el sector de la impresión gráfica; pero de manera global la convergencia sectorial es nula.

Así Alecop con dos negocios diferentes se encuadra en el sector Didáctico y de



Cableados Eléctricos pre-fabricados, Alkargo-Tranformadores Eléctricos, Coinalde-Trefilería de Acero, Oiarso-Material Sanitario, Osatu- Aparatos de Electromedicina y Danona y Elkar en el sector de Impresión Gráfica.

No obstante, hay otro tipo de sinergias de tipo horizontal que se refieren a las diferentes facetas del Modelo de Gestión y a objetivos básicos, que constituyen importantes ámbitos de aporte de valor desde la Agrupación a las cooperativas. Ámbitos como la Satisfacción del Cliente, la Satisfacción de las personas, la Organización por Procesos, la Dirección Estratégica, la Organización que propicia el Conocimiento,... Así como el impulso a la Internacionalización, el Desarrollo y la Promoción.

### ■ **¿Qué retos empresariales tiene KESLAN?**

Dada la diversidad de empresas que componen la Agrupación es necesario situarse a un adecuado nivel de generalidad para enunciar un reto común. Así, nuestro reto es "situar a las Cooperativas de la Agrupación en Posiciones Competitivas de Fortaleza en un Mercado Global".

En la mayor parte de las Cooperativas la respuesta a este reto implica el "Crecimiento basado en la Internacionalización" y la "Consolidación de Equipos Humanos Potentes e Implicados".

La realización de una Implantación Industrial en el Area Polonia/Chequia, el desarrollo de la Sociedad PRODESO, la consecución de varios establecimientos comerciales permanentes en el extranjero, son entre otras, algunas concreciones de esta respuesta al reto empresarial

■ **KESLAN es una de las Agrupaciones con mayor número de cooperativas, siete en total, y bastante dispersas geográficamente. ¿Qué ventajas e inconvenientes representa esta configuración?**

El número de cooperativas de nuestra Agrupación es bastante elevado, teniendo en cuenta además que son negocios dispares y que una de las Cooperativas, Alecop, cuenta con dos negocios. Aun así estimo que no nos plantea problemas de importancia.

La dispersión geográfica, con cooperativas en Bilbao-Munguía, Vitoria y Oiartzun, como puntos más extremos, contiene elementos negativos dado que limita la comunicación personal y la presencia física en las cooperativas, factores de importancia para el desarrollo agrupacional, pero que tratamos de compensar con dedicación y esfuerzo tanto por parte de las cooperativas como de la Agrupación.

### ■ **Y desde el punto de vista social, ¿a qué aspira?**

En relación con los socios de las cooperativas aspiramos a su satisfacción, tanto en el ámbito económico, mediante la obtención de una buena rentabilidad que permita un adecuado nivel de anticipos y unos retornos por socio elevados, además de la retribución ordinaria a los capitales, como en el ámbito personal, mediante la consecución de sus aspiraciones profesionales aunando y orientando éstas con los objetivos comunes socio-empresariales.

Respecto de la Sociedad, deseamos contribuir a mejorar nuestro entorno social, especialmente mediante la creación de puestos de trabajo, en aras de solucionar su principal problema. ●

## **DESEAMOS CONTRIBUIR A MEJORAR NUESTRO ENTORNO SOCIAL MEDIANTE LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

## **LA AGRUPACIÓN**

**KESLAN SE INTEGRA EN LA  
DIVISIÓN DE  
EQUIPAMIENTO  
INDUSTRIAL  
DEL GRUPO INDUSTRIAL  
DE MCC**

### **EMPRESAS INTEGRANTES**

**ALECOPI  
ALKARGO  
COINALDE  
DANONA  
ELKAR  
OJARSO  
OSATU**

### **Nº DE PERSONAS 31/12/98**

**654 personas**

### **FACTURACIÓN 31/12/98**

**10.700 Mptas.**

### **EXPORTACIÓN**

**3.983 Mptas.**

### **INVERSIONES 1998**

**627 Mptas.**

# RECIBE Nueva Ley General de novedades y consecue

La aprobación de la Nueva Ley General de Cooperativas - y la consiguiente derogación de la anterior Ley 3/87- ha supuesto una importante remodelación del ordenamiento jurídico cooperativo español.

En conjunto, la valoración general del texto de la nueva Ley puede situarse en los siguientes parámetros:

1. Simplificación de la redacción de la Ley anterior.
2. Actualización y modernización de la legislación en vigor.
3. Adecuación de la Ley General de Cooperativas al nuevo marco autonómico, una vez que prácticamente todas las Comunidades Autónomas tienen aprobada o en tramitación su respectiva Ley de Cooperativas.
4. Amplio consenso -en los aspectos de importancia- con las organizaciones cooperativas.
5. Flexibilización de la regulación del ámbito de aplicación de la Ley.

## AMBITO DE APLICACIÓN (Artículo 2)

Hasta ahora, únicamente 4 cooperativas de MCC se regulaban por la legislación general: Caja Laboral, Consum, Eroski y MCC Inversiones.

El texto de la nueva Ley introduce una importante modificación en la regulación del ámbito de aplicación, como consecuencia de la cual las 4 cooperativas indicadas pasarán a regularse por la respectiva legislación autonómica.

La nueva redacción del Ambito de Aplicación de esta Ley añade importantes elementos de seguridad jurídica para cooperativas que, inscritas en el Registro de Vitoria, se arriesgaban a ver cuestionado su régimen jurídico si algún interesado reclamaba una interpretación literal del ámbito de aplicación y el consiguiente sometimiento a la legislación general del Estado.

Por otro lado, aunque, como se ha dicho, la nueva regulación no vaya a aplicarse directamente a nuestras cooperativas, se mantienen los efectos indirectos de las mejoras legislativas conseguidas, en cuanto a:

- a) su aplicación por vía de supletoriedad o de interpretación.
- b) su incidencia directa en las próximas modificaciones legislativas y, en concreto, en la de la Ley de Cooperativas de Euskadi, con respecto a figuras jurídicas como los grupos cooperativos, recursos permanentes capitalizados, etc.



## SECCIONES (Artículo 5)

En el texto del artículo 5 de la nueva Ley General, se ha introducido una nueva regulación de las Secciones de las Cooperativas que desarrolla el régimen anterior e introduce expresamente un concepto conocido en la práctica pero que hasta ahora no tenía reconocimiento legal: La posibilidad de una distribución diferenciada de resultados en las distintas Secciones de una misma Cooperativa.

En este sentido, es importante que los gestores y responsables de MCC conozcan cuando antes las posibilidades que, a efectos de la diferenciación organizativa de actividades desarrolladas por las respectivas unidades de negocio, ofrece la figura de la Sección.

Igualmente, los responsables del Grupo deben tener muy en cuenta la figura de la Sección como un importante instrumento de flexibilización de los procesos de integración y segregación de actividades, en los que pueden incluso desarrollar la función de configuración organizativa intermedia a los procesos

# LA RRI

## Cooperativas: Iniciativas para MCC



de fusión/escisión y, por lo tanto, suavizar o facilitar dichos procesos.

### NUEVAS FIGURAS FINANCIERAS (Artículo 53)

La nueva Ley General de Cooperativas, en su artículo 53, ha introducido nuevas modificaciones en la regulación de los recursos financieros capitalizados (participaciones especiales).

En concreto, se ha clarificado el carácter de recursos propios de estas modalidades y su asimilación al capital social, estableciendo criterios concretos sobre posibilidades de reembolso anteriores a la liquidación.

Las modificaciones introducidas por la nueva Ley General y previstas para la Ley Vasca de Cooperativas, nos inducen a gestionar los efectos de dichas modificaciones cara a la clarificación de operaciones ya realizadas y a la configuración de nuevas operaciones en los tres ámbitos básicos de utilización - hasta ahora - de este tipo de figuras:

- Inversiones en cooperativas por parte de MCC Desarrollo.
- Inversiones de cooperativas en MCC Inversiones.
- Operaciones individuales en y entre cooperativas.

### GRUPOS COOPERATIVOS (Artículo 78)

Se trata de una importante modificación legal consistente en una regulación de los grupos cooperativos perfectamente adecuada a las necesidades de la realidad empresarial, en los aspectos relativos a compromisos y cesiones de facultades, modificaciones de los compromisos, y responsabilidad del Grupo. ●

## LA APROBACIÓN DE LA NUEVA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS HA SUPUESTO UNA IMPORTANTE REMODELACIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO COOPERATIVO ESPAÑOL.

### RÉGIMEN LABORAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES

Las modificaciones básicas que en este aspecto se han introducido en los artículos 80 a 87 de la nueva Ley General de Cooperativas afectan básicamente a los siguientes ámbitos:

- **Flexibilización de los límites de horas de trabajo realizadas por asalariados**, excluyendo de dicha limitación supuestos como los trabajadores en subrogación legal, situaciones de excedencia, centros subordinados o accesorios, etc.
- **Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos, suspensión y excedencias**, estableciendo al respecto una serie de normas mínimas de carácter "laboral"
- **Aplicación a los socios trabajadores de las medidas de fomento para la creación de empleo.**
- **Aplicación a las cooperativas de las disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social sobre contratación a tiempo parcial**, lo que deberá concretarse mediante desarrollo reglamentario.

Es importante tener en cuenta que, como consecuencia de la introducción de todas estas disposiciones, podemos ya hablar de la existencia de un "Derecho Cooperativo Laboral", si bien de carácter "embrionario". Este es un argumento de gran importancia frente a quienes venían defendiendo la necesidad de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a efectos de evitar la indefensión de los socios trabajadores frente a posibles abusos de la Cooperativa.

Ello no obsta para que, por supuesto, este Derecho Cooperativo Laboral deba ir avanzando con muchísima prudencia y teniendo en cuenta que el margen de flexibilidad del que al respecto deben disponer las Cooperativas debe ser necesariamente mucho mayor que el de las Sociedades de Capitales.

# Asamblea General: Nosotros decidimos



socios con su voto individual. Los acuerdos adoptados obligan a todos, asistan a ella o no.

Es decir, en una cooperativa el PODER está en la Asamblea General y el modo de ejercerlo sigue el modelo democrático y éstas son nuestras respuestas a las dos cuestiones citadas al principio.

Dicho con otras palabras, el poder de decisión está en cada socio, en cada una de las personas individuales, libres y soberanas que constituidas en Asamblea deciden con su voto qué y cómo hacer las cosas en la empresa.

**S**iempre que pretendamos conocer una organización debemos comenzar por hacernos dos preguntas básicas, la primera: ¿Quién ejerce el poder?. La segunda se deriva de la anterior: ¿Cómo se ejerce ese poder?.

Es indudable que el significado "político" del término poder contamina el concepto que dicho vocablo trata de definir y que tiene muchas más enjundia humanista de la que vulgarmente se le reconoce. Poder hacer, decir o pensar, tener la facultad, el dominio y la potencia de realizar algo es tener poder. Si cambio de lugar un lápiz, si enciendo un pitillo o si leo este artículo es porque tengo poder para hacerlo y lo hago.

A veces hay quienes por interés o por ignorancia malentienden la palabra y la interpretan con "i" en vez de con "p", y comienzan las dificultades.

Pero de lo que se trata aquí es de ver cómo y quién debe ejercer el poder bien entendido en la cooperativa.

## ASAMBLEA GENERAL

El órgano supremo de expresión de la voluntad de los socios y de la soberanía de la Cooperativa es la Asamblea General. En ella tienen el derecho y el deber de participar todos los

La adjudicación del poder, aunque compartida, a la persona es hasta tal punto una aportación de increíbles connotaciones socio-empresariales que está siendo propuesto, aunque limitando su aplicación al área estricta del puesto, como moderno paradigma de eficacia desde posiciones poco sospechosas de veleidades cooperativas.

Se argumenta por conocidos "gurus" que el sentimiento de propiedad de la tarea es determinante para lograr la máxima eficacia del trabajador y que ese espacio en el que él labora debe ser de su exclusiva soberanía. Pues bien, desde siempre el cooperativismo ha reivindicado para el trabajador, no ya solo la propiedad del puesto, sino la copropiedad de la empresa, su organización y sus resultados.

## APLICACIÓN DEL PODER

De la misma forma que para andar en bicicleta es preciso pedalear constantemente o para volar en avión es necesaria una velocidad mínima para mantenerse en el aire, para ser democráticos es de todo punto imprescindible comportarse democráticamente en todo momento y lugar.

No vale "saber" democracia, es preciso "hacer" democracia. Aceptar sus preceptos teóricamente, pero rechazarlos en la vida cotidiana es llevar una doble vida. Es pretender falsear la

## HAY QUE OBEDECER POR ÉTICA, POR COHERENCIA CON LAS PROPIAS CONVICCIONES, POR RESPETO A LAS OPINIONES MAYORITARIAS AUNQUE NO COINCIDAN CON LAS PROPIAS; PERO JAMÁS POR MIEDO.

realidad. Sabiamente decía un famoso filósofo refiriéndose a la Naturaleza "La única forma de dominarla es obedeciéndola".

Se puede aplicar este mismo principio a la conducta democrática cuando aceptamos el poder que emana de la gente, de los socios, escuchando la voz de la Asamblea y anteponiéndolo a cualquier interés particular. En este sentido no son actitudes democráticas las de rechazar al electo nada más terminar el escrutinio, o no reconocer su autoridad activa o pasivamente cuando, en el cometido de sus funciones opina o decide.

Hasta ahora nos han enseñado que al poder debemos acatarlo por temor, por miedo a las consecuencias que la desobediencia nos puede acarrear: es la ley de la dictadura.

En democracia es preciso cambiar profundamente de "chip", de filosofía, porque el modo de pensar y actuar autoritario es inadecuado para el modelo democrático y, por tanto, rechazable siempre. Hay que obedecer por ética, por cohe-



rencia con las propias convicciones, por respeto a las opiniones mayoritarias aunque no coincidan con las propias; pero jamás por miedo.

### RESPONSABILIDADES DE PODER

Ejercer el PODER en democracia supone ser capaz de asumir responsabilidades de mando, de admitir ser una persona madu-

## JAKIN DEZAZUN!

### ■ Nork egin behar du deialdia?

Batzar Nagusirako deia administratzaileek egingo dute. Kooperatibaren ekitaldia amaitu eta hurrengo sei hilabeteak igaro baino lehen egin beharko da deialdia; eta bilera egin baino hamar egun lehenago gutxienez eta hirurogei egun lehenago gehienez jarriko da jendaurrean.

### ■ Bazkideok deialdia egin dezakegu?

Lehen aipaturiko epea igaroz gero eta deialdirik ez bada, edozein bazkidek eskribauaren bidez, deia egin dezatela eskatu ahal izango die administratzaileei.

### ■ Non burutu behar da Batzar Nagusia?

Batzar Nagusia kooperatibaren egoitza dagoen herrian burutu beharko da.

### ■ Bazkide guztiak daukate Batzarrera joateko eskubiderik?

Batzarrera joateko eskubidea Batzar Nagusirako deialdia egin zenerako bazkide zirenek izango dute. Bazkide bakoitzak boto bana izango du.

### ■ Nola hartzen dira erabakiak?

Batzar Nagusian erabakiak hartzeko, baliozko botoen erdia baino gehiago behar izango da. Horretarako, ez dira kontuan hartuko boto zuriak, ez eta eman gabe utzitako botoak.

### ■ Ahtarik egin behar al da?

Batzar Nagusian hartutako erabakiak bilera agirian (aktan) jasoko dira. Idazkariak idatziko du eta, ondoren, bilera-agirien liburuan jasoko du.

ra que asume su compromiso en la toma de decisiones. No se puede uno escudar en la permanente protesta, o en el fácil amparo que ofrece el paternalismo de cualquier pelaje y abdicar del ejercicio de poder.

Como un padre no puede eludir la responsabilidad de dirigir la educación de su hijo, a no ser que desnaturalice su condición, tampoco un socio puede, sin contravenir la lógica cooperativa y democrática, abjurar de sus responsabilidades del ejercicio del poder en la Asamblea.

A un adulto, y un socio siempre lo es, se le supone capacidad para proponer, para plantear alternativas. Para él cada problema es la convocatoria para una solución, cada conflicto un anuncio de concurso-oposición para acceder a una nueva situación más ventajosa.

La regla de oro de un socio comprometido con el poder que se le otorga en la Asamblea debe ser: NO LA PROTESTA, SÍ LA PROPUESTA. ●

José M<sup>a</sup> Larrañaga

# LLEGA LA GRIPE

**IÑAKI IGARZABAL**

**Q**uien más, quien menos, todos hemos sufrido alguna vez la incómoda visita del virus de la gripe. Ahora, con la llegada del otoño, este virus hace su agosto. Conviene, por tanto, tomar precauciones.

## ¿QUÉ ES?

La gripe es una infección respiratoria causada por los virus influenza tipo A y tipo B. Es más común en otoño e invierno. Los síntomas más comunes de la gripe incluyen fiebre, escalofríos, dolor muscular y en las articulaciones, tos, dolor de cabeza, dolor de ojos cansancio y debilidad.

Durante la pasada temporada epidémica en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), la actividad gripal se mantuvo baja hasta la última semana de 1998 registrándose un fuerte incremento hacia mediados del mes de enero. El pico máximo de afectados correspondió a la tercera y cuarta semana del mes de enero con una elevada tasa de 612 casos por 100.000 habitantes. Por lo que a nosotros respecta, en las cooperativas asociadas a Lagun Aro, el número de casos de incapacidad temporal (IT) con el diagnóstico de gripe, durante el año 1999, ascendieron a 2.200.

## VACUNACIÓN

A mediados del mes de setiembre se ha iniciado la campaña de vacunación, que se prolongará hasta finales del mes de Octubre. El objetivo primordial de dicha campaña consiste en disminuir la tasa de enfermedad y mortalidad causada por la gripe mediante la vacunación de grupos de personas de

mayor riesgo.

La campaña de vacunación esta dirigida inicialmente a personas mayores de 65 años y personas de menos de 65 años que presenten enfermedades crónicas (respiratorias, diabetes, cardiopatía crónica, enfermedades hepáticas y renales crónicas

, pacientes con terapias inmunosupresoras, ...).

Próximamente, aparecerá en el mercado un nuevo medicamento antiviral -Zanamivir- con nombre comercial de Relenza®. Los ensayos realizados indican que dicho medicamento alivia la sintomatología de la gripe y reduce su duración media en 1,5 días. Se ha demostrado la eficacia del medicamento en personas sanas cuando se inicia el tratamiento en las primeras 48 horas de comienzo de los síntomas. Sin embargo, su uso no está indicado para ancianos, para menores de 12 años, así como tampoco para pacientes con enfermedades crónicas inestables.

En el mundo laboral la vacunación antigripal es voluntaria, estableciendo cada empresa

sus planes y campañas de vacunación. ●



**EN EL MUNDO LABORAL LA VACUNACIÓN ANTIGRIPAL ES VOLUNTARIA, ESTABLECIENDO CADA EMPRESA SUS PLANES Y CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN.**

# ¿QUÉ HACEN LAS PERSONAS MAYORES POR NOSOTROS?

## ICTE (INSTITUTO COMUNITARIO DE LA TERCERA EDAD)

Esta importante cuestión es el título de un libro publicado con la colaboración de la UDP-Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados- en el que se reivindica el papel de las personas mayores en la sociedad actual, que si bien se les suele presentar como una clase fundamentalmente "pasiva", que centra sus reivindicaciones exclusivamente a sus intereses, realizan también una importante aportación a las necesidades que la sociedad actual plantea; aunque sea esta una acción realizada "en silencio" y difundida en menor medida por los medios de comunicación. Pero no hay duda que el voluntariado de y para las personas mayores es un tema que cada vez está cobrando mayor relevancia.

## ¿A QUÉ SE DEDICAN LAS ORGANIZACIONES DE MAYORES?

Aunque las cifras varían bastante, se estima que hoy en día las Asociaciones de Mayores cuentan con aproximadamente un millón de afiliados y son aproximadamente 120.000 las personas mayores que dedican parte de su tiempo a participar en alguna ONG, pudiendo incluso ser un número mucho mayor.

Sus ámbitos de actuación son múltiples pero se pueden dividir en tres áreas: en primer lugar, se encuentran las asociaciones de carácter político-reivindicativo centradas en la obtención de algún tipo de beneficio (económico, normativas legales, etc.) para sus asociados o para la población mayor en general. Existen también numerosos grupos de carácter recreativo cultural cuyo fin es la ocupación del tiempo libre y la organización de actividades de carácter cultural en la localidad o el entorno más cercano. Y el tercer grupo, es el que aglutina a personas relacionadas con la atención social; los voluntarios dedican su tiempo a ayudar a personas con diferentes necesidades, (compañía, información, asesoramiento, apoyo económico, etc.)

## Y EN EL FUTURO, ¿CÓMO SERÁN ESTAS ASOCIACIONES?

Aun careciendo de una bola de cristal que permita adivinar la evolución de todas estas Asociaciones de Mayores, sí se ve claro que a corto plazo experimentarán probablemente cambios similares a los de otras Asociaciones y grupos de carácter

social. Destacamos algunos de ellos:

- Mejora de la organización de las entidades, incrementando en lo posible la participación en todos sus ámbitos.
- Identificación y orientación de sus actividades a proyectos concretos, delimitando claramente las áreas de trabajo de voluntarios y profesionales, los recursos necesarios para desarrollarlos y promoviendo una mejor evaluación de los resultados.
- Evitar el riesgo de crear "ghettos" o asociaciones exclusivas de mayores favoreciendo siempre que sea posible la parti-



cipación de las personas de diferentes edades.

- Elaboración de proyectos y compartir actividades con otras asociaciones, puesto que las necesidades de la sociedad son múltiples.
- Colaboración con la administración y las entidades privadas ofreciendo actividades y presentando propuestas, abandonando una actitud bastante frecuente en la actualidad de demanda y espera "a ver que nos dan".
- Lograr una amplia difusión de sus actividades.

No son sugerencias novedosas, puesto que son muchas las Asociaciones que ya han iniciado este camino, pero sí es ahora el momento adecuado para que las Asociaciones y Grupos de mayores que ya existen, así como los de reciente creación, adopten esta forma de trabajo con el fin de poder construir entre todos: administración, entidades privadas y ONGs, la sociedad del bienestar en la que todos esperamos vivir el mayor tiempo posible. ●

Trabajos de construcción de un caserío (Fototeca Kutxa)



LA CONSTRUCCIÓN DE CASERÍOS HA SIDO UNA ACTIVIDAD COMPLEJA QUE HA REQUERIDO ESPECIALISTAS DE GRAN HABILIDAD Y EXPERIENCIA. A PESAR DE ELLO, EN CASI NINGUNO DE LOS NUMEROSOS ESTUDIOS LLEVADOS A CABO SOBRE LOS MISMOS SE TRATA DE LOS HOMBRES QUE LOS DISEÑARON, DE LOS QUE LEVANTARON SUS MUROS DE PIEDRA O REALIZARON SU ESTRUCTURA INTERIOR DE MADERA, LOGRANDO EN MUCHOS CASOS, LAS MAGNÍFICAS EDIFICACIONES QUE TODAVÍA HOY PODEMOS CONTEMPLAR.

## Constructores de caseríos

José M<sup>a</sup> Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

**N**uestros caseríos como unidades de producción agropecuaria familiar son de origen medieval, si bien adoptaron su estructura actual entre los siglos XII y XIII. Considerados como edificios, los más antiguos que se conservan, tras superar los riesgos que suponen, sobre todo, las humedades e incendios al estar contruidos de

madera, no sobrepasan los quinientos años de antigüedad. Perduran varios centenares del siglo XVI siendo el Renacimiento un período de auge por el gran número de estas construcciones. Tradicionalmente han tenido una doble finalidad: por un lado como vivienda, casi siempre de una familia, y por otro, como soporte de una actividad económica ejercida por sus moradores.

### LOS CONSTRUCTORES DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

Al inicio del siglo XX la casi totalidad de caseríos hoy existentes estaban contruidos. La actividad de los maestros se concentró en la recuperación de los edificios deteriorados, en su reforma y ampliación, así como las reparaciones necesarias.

Hasta el primer tercio de este siglo



son canteros y carpinteros los que trabajan los materiales con que tradicionalmente se construyeron los caseríos (piedra y madera). Es a partir de los años cuarenta, cuando albañiles y encofradores adquieren un mayor protagonismo en la construcción de los caseríos. En adelante los carpinteros se dedican a los elementos interiores y a las reformas de los entramados de madera existentes.

Aún podemos encontrar maestros constructores que han levantado caseríos de nueva planta desde los años cuarenta a los setenta. Realizaban todas las tareas necesarias, desde decidir las características principales del edificio (dimensiones, plantas, fachada, etc.) hasta su edificación, controlando la edificación hasta su terminación.

## LAS DECISIONES INICIALES

El maestro-constructor, una vez acordados los detalles con el promotor, ya sabía por experiencia la superficie precisa para atender a cada necesidad. Decidía el tamaño y las dimensiones exteriores del caserío que debía de construir, generalmente ésta de planta baja y una altura.

También diseñaba la distribución interior, a veces mentalmente, aunque con frecuencia dibujaba las medidas principales, pues según un veterano constructor de caseríos, así, "se cansa menos la cabeza".

De esta forma antes de iniciar la construcción ya tenían definidos los elementos y características principales del caserío a edificar y que no se modificarían salvo algún imprevisto importante.

El maestro, en el momento de diseñar un nuevo caserío se guiaba por otros existentes en el entorno y seleccionaba de ellos los elementos que más le interesaban por su funcionalidad o belleza. Otras características como la planta rectangular, la fachada en uno de sus lados menores, el tejado a dos aguas, elementos definitorios del case-

rio vasco, eran aplicados en todas las construcciones.

## LAS TAREAS

El maestro constructor que era además albañil y encofrador, asumía la ejecución de la obra y la llevaba a cabo. Cuando ésta estaba avanzada, contrataba un carpintero, frecuentemente colaborador habitual, quien construía la estructura del tejado en el caso de que éste fuera de madera, así como las puertas y ventanas. El dueño seguía de cerca



**Patxi Alcibar Osa (1916). Uno de los maestros constructores de caseríos (Foto Javier Carballo 06/99)**

la construcción y resolvían los problemas que surgían sobre el terreno.

Frecuentemente para levantar o reparar muros y paredes debían de extraer piedra, lo que hacían de algún lugar, lo más cercano posible, utilizando picos y palancas, y en algunos casos dinamita. Las piedras se escuadraban a cincel y martillo en caso de que fuera necesario y se unían con masa de cemento y arena preferentemente de mar por ser más limpia. En muchos casos levantaban "muros de piedra en seco", colocando y ajustando bien unas piedras contra otras, sin masa que las uniera, para lo que debían seleccionar la piedra con la forma más adecuada.

## APRENDIZAJE

Los maestros constructores iniciaban su aprendizaje con algún otro profesional e iban adquiriendo conocimientos, hasta que en un momento determinado se independizaban. Algunos, como Patxi Alcibar Osa, nacido en 1.916 en el caserío Sakoneta de Deba y residente en Zumaia, se formaron solos, observando con atención y curiosidad como estaban realizadas las construcciones existentes y orientándose por ellas. Este conocido constructor se inició en el oficio construyendo bordas, hornos para pan o gallineros, y haciendo reformas y reparaciones, llegando de este modo a dominar los trabajos de albañil, cantería y carpintería.

Patxi Alcibar Osa, llegó a construir numerosos caseríos en la zona cercana a su residencia, llevando a cabo desde la concepción de la obra hasta su ejecución final. Según este veterano especialista, un buen maestro constructor debía conocer el oficio de albañil y cantero, tener dotes de observación y sentido práctico, y contar con ingenio e intuición para resolver los problemas que siempre surgían. Algunos dominaban todos los oficios que concurrían en la construcción de un caserío, cantero, albañil y carpintero, como el mismo Patxi Alcibar y Patxi Ipintza de Cestona. Otros como "Malcorre" de Itziar eran buenos canteros y realizaban sus propios croquis y diseños sobre papel. Estos maestros constructores de caseríos además de dominar la ejecución material de la obra, la concebían y diseñaban, dando la solución a las demandas del propietario.

Generalmente los constructores de caseríos de las últimas décadas trabajaban a jornal. Cobrando a tanto la hora, así como sus oficiales y peones, para finalmente añadir el coste de los materiales utilizados. En algunos casos daban un presupuesto orientativo que servía al propietario para evaluar sus posibilidades, y en muy pocos casos se comprometían a construir un caserío en base a una cantidad fijada previamente. 🐼



# AUZO LAGUN, MUJERES QUE DESAFIARON LAS NORMAS

**L**os inicios de Auzo Lagun se sitúan en 1969, cuando una norma interna de las cooperativas obligaba a las mujeres que se casaban a abandonar el puesto de trabajo para incorporarse a sus tareas domésticas. Sin embargo, la actividad empresarial originó una serie de necesidades que ellas decidieron cubrir mediante jornadas parciales. Dos problemas surgieron en aquellos comienzos: por una parte, hubo que recorrer Mondragón casa por casa para animar a las mujeres para que participaran en la nueva cooperativa, y por otra parte, se necesitaba una guardería donde dejar a los niños mientras éstas trabajaban. Dicha guardería se creó en 1970, siendo la primera guardería laboral de Gipuzkoa. De este modo, hace treinta años una veintena de mujeres colocaron los cimientos de lo que en la actualidad es Auzo Lagun.

## UNIDADES DE NEGOCIO

Esta cooperativa que continúa siendo eminentemente femenina, aunque ya se han incorporado hombres a ella, ha conseguido en su trayectoria el certificado de calidad ISO 9002 y ha facturado durante el pasado ejercicio más de 3.000 millones de pesetas. Un millar de personas agrupan la plantilla de Auzo

## A.G.A

Lagun. Plantilla que trabaja en una actividad cada vez más diversificada.

Según sus responsables, actualmente su producción se divide en cuatro unidades de negocio. Por un lado, se encuentra el servicio de restauración a empresas y centros educativos. Una segunda actividad se centra en la atención sanitaria, siendo clientes de Auzo Lagun varios hospitales y residencias a los que habitualmente se les ofrecen servicios de restauración, limpieza y auxiliar clínico. Los sectores de limpieza de edificios y la oferta de platos preparados completan su producción.

Jesús Labarta, al que vemos en la foto rodeado de socias de Auzo Lagun, fue el encargado de impartir, hace treinta años el curso de formación del Programa de Promoción Profesional Obrera. De izquierda a derecha; Balbina Folgado, Carmen Lizarralde, Pilar Ugarte, Cristina Galdos, Pilar Nafarrate, Juli Bilabao, Jesús Labarta, Carmen Bascones, Felisa Gallastegi, María Iria, Andresa Villar, Arantza Ugarte (fallecida) y M. Jesús Leibar.

Según cuentan ellas mismas aprendieron sobre todo a hacer salsas y repostería. Todavía hoy estas mujeres deleitarán a más de uno con las recetas que con tanto orgullo guardan en sus cuadernos de apuntes.

Actualmente todas ellas están jubiladas. ●

# EL CAMINO DE SANTIAGO EN EL PAÍS VASCO, DE DONOSTIA A ORIO

**EUKENI OLABARRIETA**

**S**antiago, o mejor el entorno donde se ubica, era considerado desde la antigüedad como lugar mágico por concentración de energías telúricas. Eran muchos los "iniciados" que viajaban a este lugar, y la Iglesia, con la noticia de la aparición del cuerpo del Apóstol Santiago, no hizo más que cristianizar un viaje iniciático y convertirlo en peregrinación cristiana.



Cuando a finales del siglo IX se propaga la noticia del hallazgo de la tumba del apóstol, la mayor parte de la península, excepto una franja del litoral cantábrico que iba desde el Bidasoa hasta los confines de Galicia estaba en manos del Califato de Córdoba. Esta franja fue utilizada al principio por los peregrinos provenientes de Francia. Cruzaban el Bidasoa en bote, atracaban en el viejo puerto de Santiago de Irún, de origen romano, y enfilaban hacia Oiartzun iniciando así el camino original de la costa que llegaba en el País Vasco hasta Balmaseda. Había otro camino que iba por el interior hasta Zambrana, pasando por el túnel de San Adrián al que viajaremos en otra ocasión.

Uno de esos tramos costeros es el comprendido entre Donostia y Orio. Pasadas las aglomeraciones veraniegas donostiaras y con la agradable temperatura otoñal, el momento es propicio para hacer este magnífico paseo.

El punto de partida es Donosti, en Ondarraeta. Para subir a Igueldo puede hacerlo por la carretera andando, pero si odia las cuestas tiene bus ( nº 16) o el funicular que le dejan en el pueblo o en el parque de atracciones respectivamente, con lo que además de cuestas se ahorra algún kilómetro.

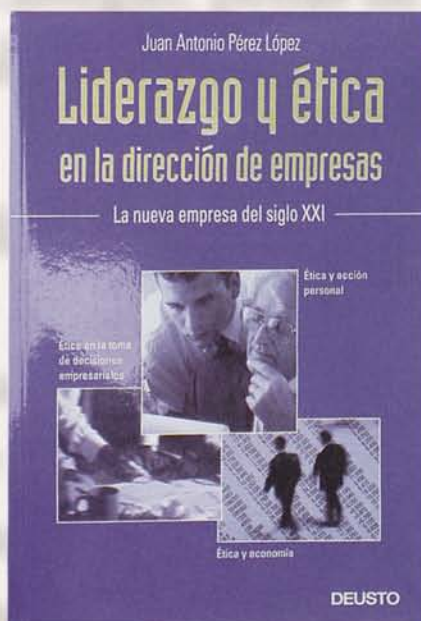
Se sigue la carretera que atraviesa el pueblo, llega al camping, y desde aquí se va transformando en camino asfaltado que conduce a la Venta de Orio, donde se puede tomar un pisolabis y hacer un descanso. Al poco de pasar la venta se toma el sendero, a la izquierda, que inicialmente es un suave descenso que se va haciendo más acusado a medida que nos acercamos al caserío Aganduzu por el cual pasamos. Después por un pequeño túnel pasamos por debajo de la A-8 e iniciamos el ascenso a Orio pasando por la ermita de San Martín de Tours, objeto de una devoción muy arraigada. Siguiendo el camino llegamos al casco urbano de Orio, bonito y pintoresco, en el que se puede admirar la Iglesia de San Nicolás, que en un tiempo fue pieza clave del sistema defensivo de la villa, y que está perfectamente imbricada en el conjunto de calles angostas que conforman el casco viejo.

En total, unos 10-12 kilómetros que son menos si sube a Igueldo en bus o funicular. Un bello paseo, convenientemente señalizado, por una cordillera paralela a la costa. Dependiendo de la hora de partida puede comer de bocata y trago de bota en el camino si ha salido tarde, o llegar a Orio a comer en uno de sus numerosos restaurantes si sale temprano. Si el día es limpio y despejado disfrutará de un bello paisaje.

Botas de monte o deportivas sirven por igual. Una buena cachaba ayuda en los ascensos y en descensos es un buen apoyo que evita caídas.

Para volver desde Orio a Donosti hay trenes muy frecuentemente y rematará la excursión con un viajecito en tren que no deja de ser una delicia. ●





## Liderazgo y ética en la dirección de empresas

Juan Antonio Pérez López

**E**s incompatible dirigir una empresa con un fuerte acento ético y humanista y hacerlo con éxito? El mundo de la empresa ¿está destinado a personas que tienen que olvidar sus principios éticos, pues de no hacerlo fracasarían? Para el autor la ética no sólo no impide alcanzar el éxito en el mundo de la empresa, sino que ayuda a desarrollar un verdadero liderazgo. Los conceptos que ofrece un enfoque humanista y ético de la empresa permiten conocer mejor los anhelos y motivaciones de las personas que trabajan en ella, sus debilidades y virtudes, y esto ayuda a dirigir las mejor.

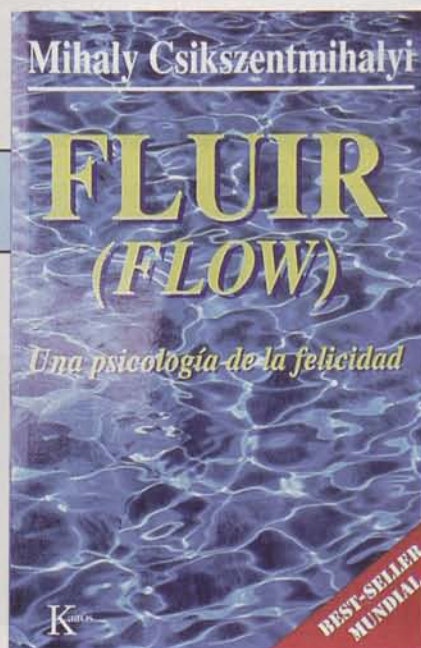
Este libro pretende ofrecer a empresarios y directivos unas ideas fundamentales ordenadas en un modelo conceptual, que permiten la integración de la dimensión ética en las decisiones empresariales.

## La Sensación de fluidez

Juan Carlos Cubeiro

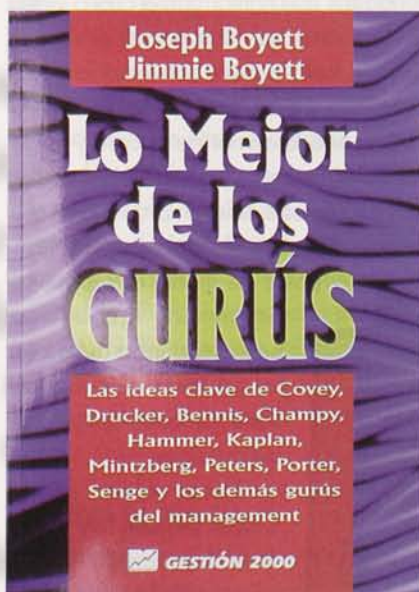
**E**ste libro aporta al Desarrollo del Liderazgo nuevos conceptos y enseñanzas. A diferencia de otros textos sobre dirección empresarial, La sensación de Fluidez utiliza una historia con fines didácticos.

Un directivo jubilado pasa toda una semana con su sucesor, un joven ambicioso pero individualista, para enseñarle cómo liderar a su equipo de trabajo con eficacia y satisfacción.



## Lo Mejor de los GURÚS

Joseph Boyett y Jimmie Boyett



**E**n esta obra se recogen las ideas clave de Covey, Drucker, Bennis, Champy, Hammer, Kaplan, Mintzberg, Peters, Porter, Senge y los demás management.

Este libro es el camino perfecto para ponerse al corriente de las tendencias empresariales actuales más importantes. Es un libro destinado a aquellos directivos que necesitan conocer las últimas tendencias en dirección empresarial, pero que no tienen tiempo para leer todos los mejores libros de management. Escrito por autores y consultores empresariales internacionalmente reconocidos, esta guía facilita de forma precisa y profunda lo mejor del pensamiento actual sobre dirección empresarial.

# ABANTAILAK ETA ERAGOZPENAK



**E**uroak abantailak eta eragozpenak erakarriko ditu. Hona hemen horietako batzuk.

## ABANTAILAK

- Euroak garapena sustatuko du, finantza publikoen saneamendua ekarriko du, eta aurrezkia erraztuko du inbertsiorako. Hala ere, Euroa ez da, berez, helburu horietarako erabiltzen den baliabide bat baizik.
- Prezioak, soldatak eta zergak errazago parekatu ahal izango dira.
- Europako Batasunako herrietan, gaur egun kreditu-txartelen erabilera gertatzen diren zalantzak desagertu egingo dira; izan ere, eragiketa bakoitzaren likidazioan aplikatuko den trukaneurria berdina izango da.
- Bidaia egitea, atzerrian edo gainerako europarrekin negoziak egitea erosoagoa izango da, eta ez hain garestia, Euroaren eremu berriaren barruan. Bankuetan, bilete-trukea egiteagatiko komisioetan aurrezki handia lortuko da.

## ERAGOZPENAK

- Prezio berriak ikasi beharra.
- Borobilketan ohitu beharra: bihurketa edo trukaneurri bakarra egongo da, beraz, zenbaki bakar batez biderkatu edo zatituko da (6 digituko zenbakia: hiru oso, eta hiru hamarreneko).
- Hamarrenekoen erabilera: bi hamarreneko egongo dira. Azken borobilketak goraka egingo dira Euroa-

ren azken zentimoraino. Euro bat = 100 "cents".

Bestalde, inflazioak zordunentzako dituen abantailak (nominalaren beherapena terminu errealetan) desagertu egingo dira, nahi eta, neurri batean, benetako interes mota txikiagoek konpentsatuko dutela espero den.

Baina handik deboraldi batera, etorkizun hurbielan, Euroa erabiltzen ohituko gara, eta egunkariaren prezioa, adibidez "hainbat Cent. Edo Eurotakoa" izango da, eta egunkaria erosteko bilete edo moneta berdinak erabiliko dira bai Bartzelonan bai Parisen.

## PREZIOAK

Salerosketen eta trukeen kostuak desagertzea hiritarren mesederako izango dela espero da, orain arte kostu horiek produktuen prezioa garestitu egin baitute. Prezioek parekatzeko joera izan beharko dute behe-mailetan MEBa osatzen duten herrialdeen artean, produktuen eta zerbitzuen garraioak eta banaketak sortutako desberdintasunak gaindituz.

## SOLDATAK

Etorkizunari begira, soldata nominalen igoerak, inflazioarekin loturik daudenez gehienetan, oso txikiak izango direla espero da. Hala ere, egindako aurrakuspenen arabera erosteko ahalmenak bere horretan iraungo du, edo agian, gora egingo du, produktu eta zerbitzuen prezioak murrizten badira edo egonkortasun orokorra gertatzen bada. ●

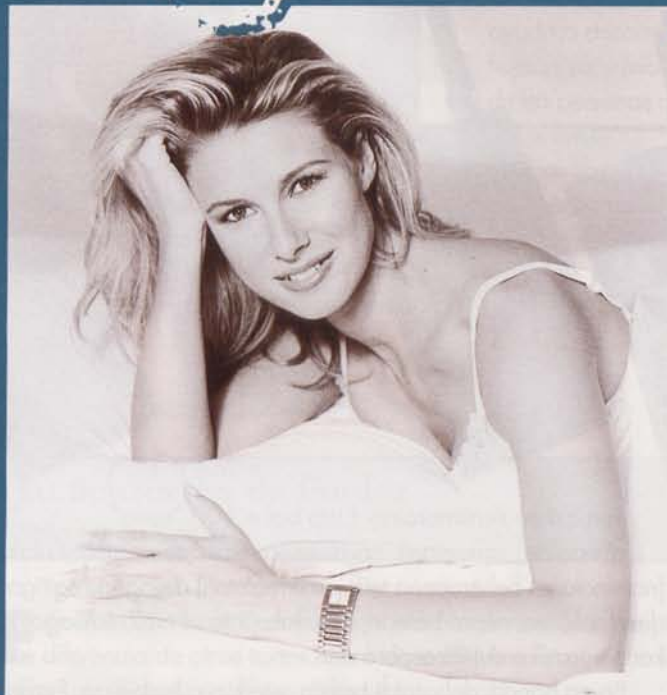
### ABANTAILAK

- Prezio egonkorrak
- Trukaneurri berdina
- Guztiek datuak ezagutuko dituzte
- Interes-tasen jaitziera
- Moneta bera Herrialde Eskuhartzaileetan
- Aurrezkia, dibisa-trukeengatiko kostuetan

### ERAGOZPENAK

- Borobilketa
- "Cents" direlakoak erabili beharra
- Prezio berriak ikasi beharra
- Erreferentzia-prezioak galtzea

# Anne Igartiburu



**Arrasatek telebistara kasualitatez egin zenuen salto. Zer eman dizu telebistak?**

Telebista bizitzeko modu bat da, profesionalki bide eta ogibide bat eman didana.

**Zertan aldatu da Anne Igartiburu Arrasate utzi zuenetik?**

Urteak pasa dira, adin eta esperientzia gehiago ditut! Eta ikasitakoak laguntzen dit.

**Kooperatiben inguruan bizitakoak balio izan al dizu?**

Arrasaten bizitako urteak oso garrantzitsuak izan ziren, gehienbat, lana eta enpresa mundua hurbiletik ezagutu nituelako. Kooperatiben lan filosofia barrenetik ezagutzeko aukera izan nuen Ikerlanen.

Bestetik, Arrasate Telebistan ikasitakoa eta bizitako guztia paregabea izan zen.

**Dagoeneko Anne Igartibururen izena ez da luzea ez eta zaila egiten Madrilén.**

Agian ez! Izena aldatzea ere makinatxo bat aldiz eskatu zidaten. Schwarzenegger edo Mijatovic esaten ikasi badugu, nire abizena ere, nahiz eta hain ezaguna ez izan, esaten ikasiko zutela esaten nien behin eta berriz horrela jarduten zirenei.

Dena dela hor nabil beti nire izena gora eta nire izena behera. **Hainbeste jenderen artean zergaitik egokitu zaizu zuri arrakasta?**

Hori galdera! Batek daki... Lanari ekin diot gogor hasieratik eta badirudi fruituak hor daudela, baina hau guztia etorri den bezela joan daiteke.

**Mozu polit bat zarelako heldu zarela zauden tokiraino askotan entzun beharko zenuen ba?**

Ez dut askotan entzun. Jendeak ezagutzen nau eta badaki nolakoa naizen. Aurpegi polit batek laguntzen duela ezin ukatu, baina horrekin bakarrik, besterik gabe, jai dago.

**Telebistan gehinbat, baina antzerkian, arrakasta handiz gainera, eta zinean ere aritu zara.**

Telebistan denbora gehiago daramat eta asko maite dut. Nire ogibidea bera da. Antzerkia berriz izugarri gustatzen zait eta horretan jarraitzea nahi nuke. Zinea, berriz, hitz oso serioa da, baina poliki, agian lortuko dut.

**Euskal Herriko antzerki eta zinema maila nola ikusten duzu?**

Euskal Herriak betidanik izan du kulturarekiko lotura handia: literatura, musika, bertsolaritza... eta baita antzerkian ere. Euskal Herrian dagoen sortze gogoia eta lan egiteko modua paregabea da. Ikusi besterik ez dago gure mugetatik kanpo nola ari den jendea lanean.

**Euskalduna izateaz harro zaude, baina Madrilén bandera lez eraman dezakezu hori?**

Madrilén eta etxean bertan eramaten da bandera hori. Izakera da, nortasuna bera. Euskalduna izatea polita da.

**Nor elkarrizketatu nahi zenuke?**

Musika munduko jende asko. Baita kirolariak ere, bi arlo horiek asko maite baitituz. Agian, Bruce Springsteen eta Daril Hannah aktorea, edo Luis Doreste Olinpikoa... jende asko.

**Zein da inoiz bota dizuten piroporik politena?**

Behin ume batek esan zidan Kapitan Truenoren nobia bezelakoa nintzela, eta izugarri gustatu zitzaidan. Gogoratzen duzu Sigrid misteriotsua? Eh?

**Bota izan duzu inoiz faltan Ikerlaneko lana?**

Lana bera baino gehiago Ikerlaneko lan giroa, lagunak eta enpresa bera. Lana polita zen, jendearekin kontaktu handia nuen eta asko ikasi nuen. Politena eta gehien faltan botatzen dudana bertan bizi genuen giroa da.

"Ikerlaneko lan giroa"

Anne, Elorrion jaio zen duela 30 urte. Ikastola utzi eta Estatu Batuetara joan zen ikasketak egitera. Oso gaztetan Ikerlanen hasi zen lanean. Arrasate Telebistan jarri zen lehenengoz kamara baten aurrean. Geroztik ez da gelditu. Batean zein bestean kamararen argi gorria pizten denean, beti gozo, berriketari ekiten dio



## "Voy a mi aire"

### ¿Qué has aprendido de los famosos?

De los famosos y los no famosos aprendo todos los días observando. Sobre todo he aprendido que todos somos diferentes y a la vez iguales: con los mismos sueños, los mismos miedos e ilusiones. Eso me gusta, me da tranquilidad, porque lo único que nos diferencia es el dónde hemos nacido o el entorno en que nos hemos educado. Esa diferencia es la que te permite aprender cosas. Escuchar y mirar es enriquecedor.

### ¿Has hecho muchos amigos en Madrid?

Soy muy independiente y voy muy a mi aire. Tengo muchos amigos de Euskadi, también algunos de Madrid y de otros lugares. La verdad es que tengo pocos amigos pero muy buenos.

### ¿Cuál es programa de tus sueños?

Un magazine en directo, sea por la noche, por la mañana o en la sobremesa. No sé... algo donde en directo pueda entrevistar y contactar con la gente de casa. Pero que conste que estoy muy contenta con mi "corazón".

### Dejarías este mundillo por...

"Este mundillo" como tú lo llamas es "mi mundillo", pero hay otros mundos que merecen la pena, eso lo sé. Supongo que lo dejaría por otro otro tipo de vida, por una familia, por volver a Euskadi, por dar la vuelta al mundo...

### ¿Te queda tiempo para practicar el deporte que tanto te gusta?

Intento sacarlo. Me parece fundamental practicar deporte. Es como marcarse metas. Además de pasármelo bien, estoy en forma.

### ¿Si te tocara la lotería?

Daría dinero a ONGs y buscaría la forma de trabajar sólo en lo que me gustara de verdad. El resto del tiempo me dedicaría a navegar.

### ¿Qué es lo que te motiva últimamente?

La sonrisa de un niño. Mi trabajo, mis amigos, el tiempo libre.

### ¿A qué aspira Anne Igartiburu?

A ser feliz conmigo misma, que no es poco.

### ¿Cómo ves el corazón de los vascos?

Creo que aunque sea un tópico, el corazón de los vascos es un corazón noble.

**Últimamente afirmas que no te queda tiempo para dedicarte a tu corazón. ¿Es cierto o nos contarás a los de casa tu secreto?**

¡Estoy deseando poder hacerlo! ¡La vela a San Antonio de Urkiola hace tiempo que ya está puesta! Bromas a parte, creo que todo llegará. ●

botatzen dut faltan"

# MUNDUKIDE: POR QUÉ Y PARA QUÉ

PARTICIPARÁ EN EL DESARROLLO DE COMARCAS SUBDESARROLLADAS Y CREARÁ Y POTENCIARÁ EMPRESAS COOPERATIVAS EN PAÍSES DEL TERCER MUNDO

Iniciamos esta sección que pretende poner el día a nuestros lectores sobre la situación de los pueblos empobrecidos (el llamado Tercer Mundo) y de sus causas básicas. Creemos que estamos poco informados sobre este tema que debiera ser la noticia más importante y la más publicada de cuanto acontece en el mundo, pero desgraciadamente sólo aparece cuando suceden grandes catástrofes: guerras salvajes, hambrunas, huracanes, etc. Y así se da una imagen muy polarizada de la situación, que nos conduce a tener ideas falsas y parciales de la realidad. Además, olvidamos con bastante rapidez estas situaciones, como si se solucionasen con un pequeño gesto de solidaridad.

En esta primera entrega os informamos sobre los primeros pasos de la Fundación Mundukide y del estilo que se pretende imprimir a la cooperación desde la misma.

Su actividad se orientará hacia tres líneas básicas:

■ **Participación en el desarrollo de comarcas** enteras de unos 60.000 habitantes, creando bases mínimas para un desarrollo posterior autónomo.

El objetivo es formar los equipos humanos y las infraestructuras necesarias para que una comarca cubra por sí misma los niveles dignos en alimentación, agua potable, sanidad y escolarización. La clave está en que estas realizaciones y su organización sean liderados y ejecutadas por los mismos beneficiarios y que nosotros como cooperadores, hagamos un correcto "acompañamiento" durante todo el periodo de implantación del proyecto.

Por otra parte, es fundamental evitar la transmisión de nuestra forma de vida. Debemos respetar al máximo su cultura e idiosincrasia, de manera que este paso hacia el desarrollo no suponga la ruptura de los valores humanos propios. Esto implica que las personas que vayan a realizar el "acompañamiento" y a su vez la supervisión del empleo de nuestros recursos, tengan que ser de una gran calidad

humana además de estar entrenados en las tareas que demande el proyecto.

■ **Cooperación en la creación o reforzamiento de empresas cooperativas** en diferentes países del Tercer Mundo.

Desde MUNDUKIDE se encauzará la actuación a dar un adecuado soporte a las iniciativas locales de creación de empresas cooperativas o al reforzamiento de las existentes. Nuestra aportación se centrará en la transmisión del saber-

hacer de empresa, con presencia de expertos en las materias demandadas, llegando en su caso hasta la concesión de créditos blandos.

■ **Intercambio de experiencias** entre representantes de comunidades indígenas de carácter comunitario y nuestras cooperativas.

Se persigue conocer la extensa experiencia del hacer

comunitario existente en el Tercer Mundo, al mismo tiempo que aportamos la nuestra a los representantes de aquellos pueblos. KUI (Kooperatibismoaren Unibertsitate Institutoa) colaborará en la organización y atención de estos encuentros.

MUNDUKIDE está ya trabajando las tres líneas de actuación, de manera que puedan concretarse y tomar decisiones antes del fin de este año. Así, se están analizando anteproyectos en Mozambique (desarrollo), Méjico y Colombia (intercooperación).

Este nuevo discurrir cooperando con los pueblos empobrecidos debería ser un proyecto ilusionante para los que nos movemos en principios solidarios. Su "rentabilidad" social va a ser extraordinaria puesto que en 4-5 años de labor conjunta, dedicándole una ínfima parte del fruto de nuestro trabajo, podemos salvar miles de vidas y cambiar radicalmente la existencia de extrema pobreza de más de 60.000 personas. Creemos que se lo debemos. ●





## JOSE M<sup>o</sup> ORMAECHEA CO-FUNDADOR DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA



**“EN 1999 LO IMPORTANTE SOBRE TODO ES TENER UN EMPLEO, ASEGURARSE UNAS REMUNERACIONES Y TRATAR DE CONSOLIDAR LA EMPRESA HACIA EL FUTURO. NO ES QUE HAYAN QUEDADO EXTINGUIDAS LAS ASPIRACIONES DE EMANCIPACIÓN SOCIAL, PERO ÉSTAS VAN DEJANDO PASO A CONSIDERACIONES MÁS PRÁCTICAS”.**

### SER COOPERATIVISTA, HOY

El desplazamiento de las motivaciones que animan a ser cooperativista tienden a adaptarse a las condiciones que se viven en el mercado laboral. La carencia de empleos hace que el futuro cooperativista se acerque a los focos donde éste se genera con mayor abundancia y calidad. Por otro lado es notorio que en el sistema-producto de ser cooperativa una sociedad de personas- cada socio trabajador se instala bajo una convivencia en la que sus **derechos de promoción** serán atendidos con criterios de equidad y en función de sus propios méritos. Si a todos estos atractivos de la empresa cooperativa se unen unas **remuneraciones** nunca más bajas que las que se obtienen en el resto de empresas, y que existe la posibilidad de incrementar los patrimonios individuales mediante los **retornos** procedentes de los excedentes económicos de cada año, habremos definido el conjunto de estímulos que aconsejan ser cooperativista, hoy.

La verdad es que no era imprescindible tener, en 1955, una sensibilidad cristiana para crear una empresa en la que al trabajo humano se le reconocieran las mayores prerrogativas de la gestión y dirección. Pero la experiencia de Mondragón sí tuvo esos orígenes basados en la “solidaridad humana y cristiana”.

El cooperativista medio de hoy, inscrito en aquella antigua experiencia, probablemente se halla más satisfecho de tener un **puesto más seguro**, gracias a la dimensión alcanzada por el grupo en su conjunto y a las coberturas de empleo mutuamente creadas, que por la dignidad que el sentirse protagonista de una obra comunitaria le aporta, sean cuales fueren las motivaciones que le impulsan a ser cooperativista. Los/as jóvenes se han abierto a la cultura, y su ilustración a título personal, gracias al grado académico que alcanza la mayoría, permite juzgar su respectivo rol con la madurez que da el conocimiento y con la objetividad que éste aporta a sus decisiones.

Tal actitud para inscribirse en el sistema guarda concor-

dancia con las aspiraciones individuales reinantes en el medio, con la flexibilidad que se requiere en la conducción de las empresas de las que forman parte, con la presión que sobre el cooperativismo ejercen los imperativos del mercado y con el relativismo con que son tratados, en cada decisión tomada, los valores éticos que, sin desdoro de la legalidad y salvando en lo que se pueda la sociedad de personas, hay que situarlos ajustándolos a las más perentorias necesidades de la empresa.

Más aún, las aspiraciones sociales de mediados de los '50 son ahora distintas. Entonces ser cooperativista elevaba de rango la misión de un trabajador en la empresa y le cualificaba, porque eran suyas las decisiones -como ahora- más importantes; pero en 1999 lo importante sobre todo es tener un empleo, asegurarse unas remuneraciones y tratar de consolidar la empresa hacia el futuro. No es que hayan quedado extinguidas las aspiraciones de emancipación social, pero éstas van dejando paso a consideraciones más prácticas. La aplicación de los derechos humanos ahora tiene más acogida en la vida ciudadana y hay aspiraciones que se logran a través de idealismos que se patentizan en el señuelo de la política sin que, como entonces, casi el único lugar en el que se vivía la democracia, aunque sólo fuese en el ámbito laboral, era en las cooperativas.

Tres generaciones de cooperativistas han atravesado un espacio temporal suficiente para crear un modelo de socio trabajador consciente de sus derechos en la cooperativa, aunque se haya debilitado el apasionamiento con que lo ejercían quienes sentaron sus bases y alumbraron un modelo distinto de entender los derechos en el trabajo y en la forma de distribuir la riqueza generada. Y este es un designio de carácter irrevocable. ●

Este artículo es una reseña de uno de los capítulos de la Conferencia “La Experiencia de Mondragón ante los nuevos retos sociales” expuesta por su autor en las “Jornadas Internacionales sobre cooperativismo” organizadas el mes de julio por Mondragón Unibertsitatea.

## ENTREVISTA A ANTONIO CANCELO, PRESIDENTE DE MCC

**¿Qué tiene el grupo cooperativo de Mondragón (MCC) que le cautiva tanto? ¿Lo cambiaría por otro grupo empresarial?**

No. No sé donde podría estar que no fuera aquí. Hay coincidencia entre los valores de la corporación y mis propios valores personales y eso es enormemente importante. Uno puede dedicar con pasión a las cosas, si cree en lo que está haciendo. Por otra parte, el dinero no me apasiona. No lo desprecio, pero no entiendo esos afanes que a veces se ven por acumular permanentemente. Y no los entiendo porque el tiempo de que uno dispone es limitado. El nivel que he alcanzado es muy digno. ¿Para qué más? No veo nada que me lleve a decidirme por otra aventura.

**¿Y cómo lleva la acusación a MCC de ser una especie de secta?**

No lo es en absoluto. No me siento encantado con esas afirmaciones, ni mucho menos, porque, respetando todas las opiniones, no me parece que estén fundadas. A veces puede que despiste un tanto el hecho de que tengamos una cultura propia con valores muy arraigados. Hacemos un esfuerzo considerable y acrecentado por demostrar que defendemos nuestros valores, pero no para separarnos de los demás, sino para que desde esa personalidad seamos capaces de cooperar con otros. Se pueden encontrar pocos grupos que tengan una apertura como la nuestra, y se demuestra con la cantidad de convenios que firmamos con todo el mundo, desde realidades bien diferentes. Somos enormemente transparentes. Informamos casi de todo, de nuestros planes y de lo que ganamos. Eso no es propio de una secta.

**¿Se siente poderoso?**

Nunca he tenido sensación de tener poder. Creo que tenga gran capacidad de influencia. Suelo intentar abrir caminos de cara al futuro. Lo que más hago es comunicar una idea a los de alrededor y les vuelvo locos. El cambio es incómodo. Siempre hay una reflexión contraria a lo nuevo.

**¿El día que deje la presidencia de MCC?**

Prefiero no moverme. Nunca he tenido sensación de cambio de ciclo. A los 40 o a los 50 la vida continúa. Observo la jubilación con pasión, sin temor. Creo que son tantas las cosas que no he podido hacer y quiero hacer que me apetece muchísimo. Pero también me apetece a los 80 ver qué pasa cuando uno se acerca a los 90. Será divertido.

EL PAIS, 21/08/99

**Hiru Fakultateek guztira 3.000 ikasle inguru izango dituzte**

## MONDRAGON UNIBERTSITATEAN %25 IKASLE GEHIAGO IZANGO DIRA IKASTURTE BERRIAN

**M**ONDRAGON UNIBERTSITATEAN %25 baino gehiago igoko da ikasle kopurua 1999-2000ko ikasturtean, zentroko Errektoretza Batzordeak egindako aurreikuspenen arabera.

Duela bi urte jarri zen martxan Mondragon Unibertsitatea. Guztira 2.800 ikasle izango ditu hiru fakultateetan ikasten, hain zuzen, Goi Mailako Eskola Politeknikoan, Hezkuntza Zientzien eta Humanitateen Fakultatean eta Enpresa Zientzien Fakultatean.

### IGOERA ALOR GUZTIETAN

Goi Mailako Eskola Politeknikoan 1.665 ikasle eman dute izena ikasturte berrirako, aurrekoan baino %6,3k gehiago. Zentro horretan ikasleek Ingeniaritza ikasketak egingo dituzte esparru ezberdinetan: Mekanika, Industri Diseinua, Elektronika, Industri Ingeniaritza eta Informatika.

Hezkuntza Zientzien eta Humanitateen Fakultateko ikasle kopuruak ere gora egingo du, %16, Errektoretza Batzordeko aurreikuspenen arabera. Hala, ikastetxe horrek 540 ikasle izango ditu ikasturte berrian.

Ilde horretan, aipagarria da Enpresari Aplikatutako Humanitateen lizentziaturak ezan duen ikasle igoera.

Enpresa Zientzien Fakultateak ere igoera nabarmena izango du ikasturte berrian, guztira 605 ikasle izango baititu. Unibertsitateko arduradunen ustez. Enpresen Zuzendaritza eta Administrazioak, eta Kudeaketa Informatikako Ingeniaritza Teknikoko lizentziaturak izango dute fakultate horretan ikasle igoera nabariena.

Mondragon Unibertsitateko arduradunek nabarmendu dutenez, ikasle igoerak ez du ikasgelen masifikaziorik ekarriko.

**Egunkaria, 1999ko abuztuak 6**

## CARTA ABIERTA A UN RECTOR

**E**stimado rector: ¡Felicidades!. Has sido elegido por la gente de una cooperativa, que es la mía, para gobernarla durante cuatro años, en equipo, junto a otros compañeros que, también, cuentan con la confianza de la mayoría. Seguramente ningún título nobiliario se puede equiparar al ser electo y contar con la confianza de los compañeros de trabajo.

Como soy una persona modesta, de la base, solo tengo tres deseos. Pero antes de decírtelos, ¿puedo confiarte algunos secretillos un tanto embarazosos que me traen a mal traer?. No me gusta admitirlo, pero no sé cuál es tu manera de pensar ni tu filosofía de la vida. Quizá no importe. No soy capaz de deducir que defendéis tú y tus compañeros en las cuestiones importantes que afectan al futuro de la empresa y en qué os vais a diferencia de otros Consejos Rectores alternativos.

Quizá tú, en justa correspondencia, quieras compartir otro secretillo conmigo: que tampoco tú lo sabes. Y llego así a la más embarazosa de mis confesiones: como una mayoría del resto de cooperativistas, no sé si mi voto es útil o no. Quizá tampoco importe. ¿Cambiaría algo sustancial de lo que hoy ocurre en la cooperativa que yo vote por ti o por otro?.

Este es el primero de mis deseos: que la próxima vez que vote sepa por qué tu elección es la mejor opción de todas las posibles. Es importante para mí como para la cooperativa, y sobre todo para nuestro futuro, saberlo.

A veces los críticos tienen razón. El déficit cooperativo en los asuntos socio-empresariales es preocupante. Entendiendo el término cooperativo en sentido de la filosofía y de los valores que decimos tener.

Tú eres un Rector, ¡Por favor actúa como tal!. Vas a adquirir poderes democráticamente: ¡utilízalos!.

Mi segundo deseo es igualmente básico. Te ruego que desde el Consejo Rector dejéis de hablarme de mis derechos, de cómo vais a esforzaros en defenderlos o lograr que se me amplíen a otros derechos. Los derechos son muy importantes pero por el momento tengo los suficientes. Pero como socio cooperativo: ¡quiero poder!. Poder para participar en las gestiones de mi puesto y de mi sección que me afecten y en las que mi opinión sea de valor. De nuevo los críticos tienen razón: el conocimiento y la información son la clave para el poder. Por lo tanto ¿puedes hacer que la comunicación y la participación sean más fluidas en cada rincón de nuestra empresa?. ¿Prometes que cuidarás de estos aspectos, que incordiarás si hiciera falta hasta lograr una política que contemple a las personas antes que a nada, que trataréis de ética y de valores cooperativos entre vosotros?.

Finalmente, estoy seguro de que tendrás en cuenta los aspectos económicos y financieros, porque son muy importantes para la empresa. También de que, a pesar de los actuales problemas, contribuirás a asegurar la prosperidad de la cooperativa a largo plazo pero sin que ello signifique abdicar a la democracia, de la solidaridad, de la educación y formación cooperativa y profesional. No quiero que pongas en peligro la aplicación de los valores que nos identifican: también son patrimonio empresarial. Porque yo, perdona que te lo recuerde, me considero empresario, pero no un empresario cualquiera y me gustaría estar tranquilo sobre el asunto y pensar que ésta, mi cooperativa va a ser, en el futuro, aún más cooperativa. Espero que tengas claros los límites entre lo económico y lo que afecta al corazón de nuestra identidad cooperativa para que la frialdad de los capitales no enfríe las sensibilidades cálidas de la solidaridad y la hermandad social.

Gobernar desde el otero del Consejo Rector es tu, vuestra, tarea. Suerte. ●

**JOSÉ M<sup>o</sup> LARRAÑAGA**

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

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

**T.U. LANKIDE AOZARAZA Z/G ARETXABAETA 20550 GIPUZKOA**

## FE DE ERRATAS

El pasado mes de julio cometimos dos erratas que queremos corregir este mes.

### EN HOMENAJE A FERNANDO ERAÑA

En julio se cumplía el primer aniversario del fallecimiento del socio de Fagor Ederlan Fernando Eraña. Sus compañeros de departamento nos enviaron un escrito para su publicación a modo de homenaje. Y lo hicimos, pero aparecía firmado por "tus compañeros y amigos del Departamento", cuando en realidad estaba firmado por "Tus compañeros y

amigos del Departamento Logística Comercial de Fagor Ederlan". Nuestras más sentidas disculpas.

### FOTO DE COPRECI, NO DE ULGOR

En la sección "Aula Cooperativa" insertamos una foto de las primeras obras de construcción de Copreci. Y sin embargo, en el pie de foto decíamos que era el primer pabellón de Ulgor. Han sido muchos los amigos que se han percatado del gazapo y nos lo han hecho saber.



**PEDRO ALONSO LLEGÓ CON 8 AÑOS DE PALENCIA A GERNIKA . HOY, CON 43 AÑOS DE EDAD AFIRMA QUE SI BIEN LE ENCANTA VIAJAR, SABE DÓNDE SE QUEDARÁ PARA SIEMPRE. DEL MUNDO DEL SINDICALISMO PASÓ AL MUNDO DEL COOPERATIVISMO. A PUNTO DE LICENCIARSE EN HISTORIA, LE SEDUCE LA IDEA DE TRABAJAR EN ELLO.**

**“Al Consejo Social le falta capacidad reivindicativa”**

## PERSONAJE

### PEDRO ALONSO **SOCIO DE MAIER**

**¿Comenzaste muy pronto a trabajar, verdad?**

Efectivamente. A los 15 años entré a trabajar en una cubertería de Gernika porque no me gustaba la disciplina de la escuela, el método. Los libros siempre me han gustado, pero el control y lo que rodeaba a los libros por aquel entonces, jamás.

**¿Es entonces cuando entras en contacto con el mundo sindical?**

En la cubertería Malta comencé a conocer el mundillo del sindicalismo y la izquierda. Tras estar 4 años fuera volví a trabajar en una S.A y trabajé en torno a los sindicatos. Me gustaba militar.

**Y en el 84, entras a trabajar a Maier S.Coop.**

Sí, y sorprendentemente el sindicalismo aquí no funciona, y dejó de funcionar para mí también. Las cooperativas desde el exterior se ven como la panacea del socialismo, y cuando estás dentro te das cuenta que nada de eso es así. Las cooperativas están totalmente adaptadas a las empresas capitalistas. Hay mucha filosofía, mucha teoría... pero en la práctica estamos muy lejos del concepto entre empresa y socio-trabajador. Te permite

una mayor participación, es cierto, pero deberíamos buscar algo más, que de verdad nos diferencie del resto y además estemos orgullosos de ello.

**¿Esa inquietud te ha llevado a estar siempre volcado en torno al Consejo social?**

Siempre me ha gustado estar en la movida social de las cooperativas, me interesan las inquietudes sociales que nos rodean.

**¿Cómo ves el papel de los Consejos Sociales?**

Es nefasto. Es un órgano inoperante, obsoleto, que necesita un cambio radical. Lo mismo que las cooperativas se están adaptando continuamente al mercado, se deberían de adaptar los órganos sociales.

**¿Qué le falta en tu opinión?**

Tal y como están concebidos ahora, tienen casi exclusivamente una función informativa, y yo creo que debería de tener una atribución más reivindicativa, y también alguna capacidad de decisión sobre algunas cosas. Pero sobre todo le falta capacidad reivindicativa.

**¿Pero te encuentras a gusto en tu trabajo?**

Estoy a gusto. Ha sido una elección mía,

pero creo que todos nos frustramos en el trabajo, y no porque estés a disgusto, pero todo trabajo puede llegar a ser monótono. Yo me he adaptado, y recurro al exterior. Procuro vivir un mundo totalmente diferente fuera de aquí.

**¿Has tenido tiempo incluso de estudiar Historia?**

Me encanta la historia. Comencé sin ninguna prisa. Me gusta aprender, leer, el meterme en un archivo y pasar horas muertas entre cientos de originales.

**Has hecho un trabajo sobre la ocupación francesa en Gernika.**

Era un trabajo simplemente para la UNED, pero metido en la Casa de Juntas entre tanta correspondencia, tantas facturas, tantos escritos... me olvidé de aprobar o no. Ha sido el trabajo más apasionante y gratificante que he hecho jamás.

**¿Tentado en dejar la máquina de inyección en Maier para dedicarte a la Historia?**

Me seduce la idea de trabajar con un equipo de investigación o incluso en la enseñanza.

**¿Alguna época concreta?**

La Historia medieval, por lo que tiene de oscura, casi de mágica.