



## SALUD OCUPACIONAL

### MESAS REDONDAS

- El Servicio de Salud Laboral
- Papel del Comité de Seguridad e Higiene en nuestras cooperativas

### COLABORACIONES

- Historia de la Medicina Laboral
- La experiencia de FAGOR



# La Exportación, la Riqueza, el Empleo

No son pocos los problemas que se avecinan. Cualquier planteamiento objetivo que realicemos sobre el escenario de convivencia económica próximo se emplaza en el temido tejido de la incertidumbre; clima poco fértil, aunque necesitado de afrontar con imaginación y energía, para quienes teniendo responsabilidades de empresa deberán asumir decisiones. En nuestro caso -los cooperativistas- somos todos los afectados y todos los que con distintas intensidades debemos analizar dicho cambio.

No son pocos los problemas que se avecinan. Cualquier planteamiento objetivo que realicemos sobre el escenario de convivencia económica próximo se emplaza en el temido tejido de la incertidumbre; clima poco fértil, aunque necesitado de afrontar con imaginación y energía, para quienes teniendo responsabilidades de empresa deberán asumir decisiones. En nuestro caso -los cooperativistas- somos todos los afectados y todos los que con distintas intensidades debemos analizar dicho cambio.

Estas reflexiones se suscitan a poco que se examine la trayectoria de nuestra capacidad de exportación lograda que, por sí misma, es capaz de ser el reflejo de nuestro potencial competitivo o de penetración en otros mercados.

Efectivamente, en 1970 el GRUPO consiguió exportar el 11,5% de sus productos; en 1980 alcanzó el 23%; en 1987 el 26%, cifra que repetirá, probablemente, en 1988.

Como puede observarse, el 74% de nuestras ventas se distribuyen en el mercado interior, abasteciendo a 38 millones de habitantes que representan el 12 por 100 de los consumidores de los países europeos. Los otros 11 Es-

## Editorial

tados -excluido el español-, con el 88 por 100 de la población del total de la CEE, sólo reciben el 20 por 100 de nuestra producción.

Tan desproporcionada distribución, sesgada en 1987 y 1988 por el aumento de la demanda interna; el robustecimiento de la paridad monetaria de nuestra divisa y también por los menores apoyos aduaneros -ya sean de menor freno a las importaciones, o de estímulo a las exportaciones- dicen claramente que, sea por lo que fuere, hemos desacelerado el crecimiento de nuestra capacidad exportadora y dado carta de naturaleza a un estado perentorio de análisis capaz de modificar, necesariamente, nuestra conducta.

Porque de aquí se deriva la dificultad de generar riqueza, valor añadido: en definitiva bienes. Y su consecuencia inmediata queda reflejada en la imposibilidad de reducir la duración media del trabajo de cada persona ocupada, que permitiría distribuirlo mejor entre mayor número de trabajadores.

Al reducirse la riqueza -el PIB (Producto Interior Bruto)-, se contrae con ella la prosperidad económica para poder destinar cada vez mayor parte de la renta, producida o disponible, al aumento de los servicios del sector terciario, generadores de más empleo.

Al final, si no somos capaces de exportar va a ser difícil superar tasas que desborden el 20 por 100 de desempleo de la población activa, que quiere trabajar y no puede, en Euskadi.

Y sin embargo es notorio observar cómo aquellas cifras que fijaban el umbral de crecimiento del empleo a partir del consiguiente

aumento de producto interior bruto hasta el 4 por 100, ahora se reducen al 2,5 por 100 aproximadamente en los países de mayor renta, porque resulta cada vez más difícil sustituir capital por trabajo y porque, a partir de la generación de mayor riqueza en el sector secundario, transformador de las materias primas, se deben aumentar los empleos para dar cobertura, en los países prósperos, en el sector servicios en su multifacético desarrollo del aumento del transporte, comunicaciones, banca, seguros, bolsa, turismo, espectáculos, deporte, salud, restauración, comercio, hostelería, etc. etc.

Como puede observarse, el reto inmediato en nuestro caso -aunque la situación pueda generalizarse desbordando el ámbito cooperativo- es lograr avanzar en la cifra de ventas realizada fuera de nuestro mercado doméstico.

Y no sólo para poder seguir manteniendo nuestros empleos, sino participar en un proceso de generación de mayor riqueza y más puestos de trabajo, extendiendo así el proyecto básico de la "experiencia" cooperativa.

Saber exportar se convierte, ahora mismo, en un problema de primer orden, y su comprensión, análisis y aportación de soluciones hay que abordarlas con el mismo ímpetu que el GRUPO ha encarado otros problemas y los ha resuelto. El precio que se pague por intentar exportar será una inversión cuyo cauce debe buscarse en "la adaptación a una nueva circunstancia" y cuya rentabilidad ineludible se ha de traducir en despejar con acierto las incógnitas de nuestro futuro empresarial.



# Aurkibidea Indice

- 2 EDITORIAL
- 4 MESA REDONDA SOBRE SALUD OCUPACIONAL EN LAS COOPERATIVAS.  
Jesús E. Ginto.
- 10 MEDICINA LABORAL. UN POCO DE HISTORIA. Eukeni Olabarrieta.
- 14 MESA REDONDA SOBRE LOS COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS COOPERATIVAS.  
Jesús E. Ginto.
- 21 LA SALUD OCUPACIONAL EN FAGOR.  
Jon Astiz.
- 23 DESARROLLO BAJO DOS SISTEMAS.  
Jesús Larrañaga.
- 27 LOS PROYECTOS FIN DE CARRERA EN INGENIERIA DE ESKOLA.





# "La Salud Ocupacional debería tener un importante papel en nuestras empresas"

**TEXTO: JESUS E. GINTO**  
**FOTOS: IÑAKI ARTETA**

La Salud Ocupacional, término que abarca mucho más que la simple medicina de empresa, fue objeto de una Mesa Redonda en la que se subrayó la importancia de la formación en el ámbito de la salud laboral y la necesidad de restringir al máximo lo estrictamente asistencial para centrar esfuerzos en lo ocupacional. También se habló del papel que en este campo debería jugar Lagun-Aro y de la posible incidencia de la nueva Ley de Sanidad y de las normativas europeas.

Participaron en la Mesa Redonda Jon Astiz (responsable del Servicio de Salud Laboral en Fagor), Román Balanzategui (Director de Medicina de Empresa en Lagun-Aro), Mila Loidi (ATS en Lana, Enara y Lenniz), Jon Ormazabal (Director Social de Danobat y Julián Ugalde (ATS en Ederlan). Actuó como moderador Jesús Ginto:

**Moderador:**

**— ¿Qué papel tiene la Salud Ocupacional en la empresa y más concretamente en nuestras Cooperativas?.**

**Astiz:** No cabe duda que importante, otra cosa es que sepamos llevarlo adelante de manera adecuada. Para mí es una referencia básica de cara a saber como funciona la gestión global de la empresa.

En las cooperativas y concretamente en las del Grupo Fagor, el concepto de Salud Ocupacional y su correspondiente proyección en la empresa es algo que nos está costando introducir y asentar, debido a varias razones: la falta gene-

ralizada de formación de profesionales en estos temas, el hecho de que nuestros directivos tampoco han tenido formación en salud laboral y de que las Escuelas de Ingenieros continúan sin dar importancia al tema. Por último, tampoco el operario ha contado con oportunidades de formación en este área.

**Balanzategui:** Para comprender mejor la importancia de la Salud Laboral cabría recordar que un tercio de nuestra vida la pasamos en la fábrica, por lo que resulta fundamental reducir al mínimo los riesgos de accidente y las posibles incidencias negativas en el puesto de trabajo. Hemos avanzado mucho desde aquellos prime-





Jon Astiz



ros tiempos en que, casi únicamente, nos dedicábamos a subrayar los aspectos asistenciales que fallaban en el sistema general. Pero aún tenemos que hacer muchos esfuerzos para mejorar el nivel de Salud Ocupacional en nuestras Cooperativas.

**Ormazabal:** Creo que en este aspecto Lagun-Aro debería volver a liderar iniciativas, al igual que lo hizo en los primeros tiempos con la introducción del concepto de Medicina de Empresa en nuestras cooperativas. De esta forma, no se destinarían a otras cosas los pocos medios de que disponemos para Salud Laboral.

**Astiz:** Sin meterme a juzgar si Lagun-Aro ha perdido el liderazgo y la influencia que antes tenía en los temas de salud de empresa, lo cierto es que a la empresa también le resulta cómodo desentenderse de estos aspectos que inciden en sus Planes de Gestión, en las reconversiones, en el Comité de Inversiones, etc..

**Ormazabal:** En el conjunto de las Cooperativas es más fácil que todo eso entre vía Lagun-Aro porque, en este sentido, ni los Grupos Comarcales ni menos las Cooperativas individuales van a poder hacer mucho.

**Balanzategui:** Lo más costoso ha resultado sin duda introducir al médico en el organigrama de nuestras empresas. En cuanto al papel de Lagun-Aro, pienso que no es el de actuar de supraestructura sino coordinar un poco la labor de todos ayudando, por ejemplo, a trasladar a otros Grupos iniciativas que se han abordado con éxito en determinados Grupos, bien por su dimensión, bien por su antigüedad, o suplir insuficiencias o carencias de medios.

**Ormazabal:** Antes de coordinar es necesario crear la preocupación, formar a la gente.

**Balanzategui:** Ciertamente, creo que la formación la hemos abandonado un poco, no como objeto pero sí en intensidad. Somos demasiado pocos para atender un campo tan amplio.

**Loidi:** El ATS tampoco dispone de formación básica en Salud Ocupacional y es algo que va ocupando en la medida en que la pro-

- *Lo más costoso ha sido introducir al médico en el organigrama de la empresa.*
- *Lagun-Aro debería volver a liderar iniciativas en materia de Salud Ocupacional.*

pia dirección le deje. Normalmente su papel es más bien incómodo para la dirección al querer saber el tipo de producto que se utiliza, la incidencia en la salud de tal proceso productivo, etc..

**Astiz:** En Fagor, en todo proceso de reconversión, al igual que hay un estudio de calidad hay otro de salud ocupacional y así lo exige el propio gerente. En el Reglamento Interno Cooperativo recientemente aprobado la Salud Laboral ocupa un lugar importante.

**Balanzategui:** El nuevo Reglamento de Fagor significa sin duda un avance enorme que es de esperar se irá trasladando a otros Grupos. El problema es que a veces se comparan con otros que están mucho peor y consideran que lo hecho es ya suficiente.

**Loidi:** Efectivamente. Incluso en la propia Cooperativa recuerdan que han trabajado en muchas peores condiciones y que no hay motivos de queja.

**Astiz:** En Fagor, como ya he señalado antes, nuestro Departamento

está participando en todas las reconversiones, en algún caso hasta en el anteproyecto, porque nos hemos dado cuenta que en ocasiones hemos entrado finalizando el proyecto cuando ya poco se podía hacer. Por ejemplo, hemos visitado recientemente una empresa en Barcelona para constatar si las máquinas solicitadas se ajustaban a lo acordado en términos de Salud Laboral.

**Loidi:** En Oñalan también se está intentando actuar en esta línea.

**Moderador:**

— *¿Podría decirse que la política de Fagor en temas de Salud Ocupacional es pionera en el contexto estatal?*

**Astiz:** Por lo que hemos podido observar en los diversos Congresos a que asistimos, nuestro planteamiento de participar en el proceso reconvensor, de estar presentes en los anteproyectos, etc., es algo totalmente novedoso y avanzado.



- *En Fagor, en todo proceso reconvertor, al igual que hay un estudio de calidad hay otro de Salud Ocupacional.*
- *El nuevo RIC de Fagor significa un avance enorme en lo que respecta a Salud Ocupacional.*



**Ormazabal:** También se dan experiencias interesantes fuera de nuestro Grupo Cooperativo, como tuvimos ocasión de apreciar en la visita que hicimos a los Servicios de Medicina de la Renault. En esta empresa el Comité de Empresa había presionado con éxito para introducir una serie de cambios en procesos y máquinas.

**Moderador:**

— **¿Este papel podrían cumplirlo entre nosotros los Consejos Sociales?**

**Balanzategui:** Quería aludir precisamente a eso, pero antes voy a insinuar algunas ideas. En las Cooperativas es cierto que nos dejan trabajar lo que queremos pero, por otro lado, no nos posibilitan dicho trabajo. Nos dejan hacer, pero los técnicos no llegan a ver al médico como un colaborador que puede aportar algo diferente.

Otra idea es que deberíamos tender a eliminar o reducir a la máxima expresión el sistema asistencial en la empresa, porque ya no tiene justificación el que sigamos cubriendo carencias.

Por último, considero que el Consejo Social debería asumir en las Cooperativas el protagonismo de lo que debe ser el Servicio Ocupacional, con todo lo que ello conlleva.

**Ormazabal:** Es cierto que nos dejan actuar y que muchas veces son nuestras propias insuficiencias las que no generan nuevas ideas. Ahí creo que nos hace falta un líder y una vez más pienso que ha de ser Lagun-Aro. Por otro lado, el despacho de volantes para el socio y la receta repetitiva, junto a una serie de tareas asistenciales siguen llevando gran parte de nuestro tiempo.

**Balanzategui:** Si el médico tiene que hacer de una manera sistemática la labor asistencial, en-

tonces ya no le queda tiempo para nada.

**Astiz:** En Fagor es el ATS o médico quien autoriza, pero luego la labor de rellenar los impresos, poner las horas, etc., es cuestión administrativa.

**Loidi:** Yo estoy en tres Cooperativas y a la labor asistencial sólo le dedico tres horas al día, es decir una por empresa, y eso está perfectamente asumido por las Cooperativas. Los otros 2/3 de mi tiempo laboral lo dedico a temas relacionados con la Salud Ocupacional. Lo que no se puede pretender es que en este tercio dedicado a consultas, tenga que ocuparme además de rellenar volantes, recetas y papeles.

**Balanzategui:** El Médico tiene que estar en las mesas de la empresa donde se cuece todo, manteniendo una proximidad directa o indirecta con la dirección a través de su Jefe de Personal.

**Ormazabal:** La demanda social

en temas de medicina de salud es hoy elevada. Hay periódicos que emiten regularmente notas de prensa sobre accidentes mortales y es normal que la gente exija condiciones de seguridad.

**Balanzategui:** Todo esto es cierto, pero aún no se da con la suficiente intensidad. Los mismos sindicatos no lo han asumido ni tampoco nosotros a través del Consejo Social. Además, todas las directivas que llegan de Europa, tanto de la OIT como de la CEE, reiteran constantemente que sin la participación obrera no hay nada que hacer.

**Loidi:** En la propia participación se da a veces una cierta contradicción. Por ejemplo, está asumido en las Cooperativas que existen unas incidencias negativas por las que se pagan y hay gente dispuesta a vender su salud por un poco de dinero. Si le propones limitar la exposición nociva a la mitad de tiempo, muchas veces te dice que no por el dinero que deja de percibir.

**Moderador:**

— **¿Supone mucho dinero?**

**Balanzategui:** Poco, de 4.000 a 8.000 pesetas. Lo que dice Mila es cierto, pero creo que la culpa también la tenemos nosotros. Si llevas a cabo una campaña razonablemente informativa, como ha sido



Mila Loidi



Román Balanzategui



## LAN-OSASUNA eta LAGUN-ARO

Zorionez, Sistema Orokorren ezaskitasunaren eraginez Enpresako Medikuntza arloan egindako hasierako esfortzu asistentzial haietatik gaurdaino asko aurreratu dela esatea, ukaezinezko gertakizuna da.

Baina oraindik ere, asko da, gure Kooperatibetako lan-osasun giroa hobatzeko egiteko dagoena. Hasiera bateko sarrera-prozesua zehazteko orduan eginkizun guztiz garrantzitsua bete zuen Lagun-Aro Elkarteak.

Hasiera hartan Lagun-Arok izan zuen eragina eta aitzindaritza galduxea dagoeneko eritzia nagusitzen ari da, eta ildo beretik dinamikak hura berreskuratzea beharra ikusten da, horretarako behar liratekeen bitarteko guztiak, materialak nahiz giza-baliabidezkoak, berriro martxan ipiniz.

Eginkizun honetan bi adar indartu beharko lirateke: Lurralde-Talde desberdinetako Laneko Osasunaren Koordinazioa, Talde batean nahiz bestean burututako inizatibak bestetara eramanez, eta, dirudienez azken bolada honetan arduragabetu den Laneko Medikuntzari buruzko heziketa-politika on bat biziagotuz.

**en lo que respecta a Salud Ocupacional, la nueva Ley de Sanidad que entró en vigor a mediados del pasado mes de abril y en qué medida incide en nuestras Cooperativas?.**

**Astiz:** La Salud Laboral o Medicina de Empresa ha venido dependiendo de cuatro Ministerios: Industria, Trabajo, Sanidad y Educación. Lo más lógico sería que dependiera de uno solo. Es la primera vez que una Ley General de Sanidad se ocupa de la Salud Ocupacional, de las funciones que debe tener y de quien debe desarrollarlas, planteándose la gestión global desde el Centro de Salud de la zona, con su Consejo de Salud Local, su Permanente, etc..

Pero por otro lado está Trabajo que es de donde la Salud Ocupacional ha venido dependiendo más directamente. En el último Congreso Nacional se indicó que se iba a elaborar la Ley General de Seguridad e Higiene en el trabajo, con lo que la Salud Ocupacional seguiría dividida entre dos Ministerios distintos. Todo ello me lleva a contemplar un futuro bastante incierto en cuanto a la clarificación de atribuciones.

**Balanzategui:** Para mí, la Ley de Sanidad, nace con el concepto de la insuficiencia que ha tenido el médico para poder desarrollar la labor de medicina de empresa. La mayoría de las empresas han puesto obstáculos al médico a la hora



Jon Ormazabal

de airear deficiencias y realizar inversiones para mejorar las condiciones laborales.

El médico ve su insuficiencia tanto en el plano del reconocimiento profesional como en el de su actuación en la empresa y lo que trata es de salirse del Ministerio de Trabajo, del que ahora depende, para así poder actuar al margen de los deseos de la empresa, es decir, quiere independizarse de la empresa para mejor poder llevar a cabo su labor. ➔

la realizada en Fagor sobre el nivel de ruido, la gente responde muy bien. Por eso dije antes que quizá hemos abandonado un tanto la formación.

**Ugalde:** De mi experiencia en Ederlan lo que puedo decir es que empezamos a informar de problemas y la gente se aburría. De modo que cambiamos de criterios, tratando de implicar a los jefes de fabricación y de área. Hoy es el día en que los Comités de Colaboradores y el mismo encargado que ha recibido nuestra información se preocupa de transmitirla a los demás.

**Balanzategui:** En el Grupo Fagor funciona bastante bien la información. Pero de cara a los demás Grupos muchas veces no tenemos la capacidad de llegar adecuadamente a ellos desde Lagun-Aro. Aparte de la distancia y la penuria de medios con que contamos, tienes que conjugar las posibilidades de que te dejen organizar los grupos con las exigencias de la producción. Y ese es un tema difícil.

**Ormazabal:** Pero existe un terreno abonado para ello. Todos los movimientos sociales o ecológicos actuales contribuyen a crear una atmósfera adecuada para una mayor demanda en temas de Salud Ocupacional.

**Balanzategui:** Las grandes empresas multinacionales nos superan en medicina asistencial, rehabilitación, etc., pero el médico se mete muchísimo menos que nosotros en temas de enfermedades profesionales y procesos industriales.

**Astiz:** Ciertamente nos superan en medicina asistencial porque llegan a tener incluso sus propios hospitales en la fábrica con quirófanos, habitaciones, farmacia, etc.. Pero desde luego no nos aventajan a la hora de participar directamente en los proyectos.

**Balanzategui:** Uno de los ganchos para la contratación de trabajadores, en países como Estados Unidos donde la asistencia médica no está garantizada a nivel general, es la medicina asistencial en la propia empresa.

**Moderador:**  
— ¿Qué opinión os merece



Julián Ugalde



→ Ahora bien, en nuestro caso, ¿dónde consideramos que tenemos un mejor campo de actuación, en el contexto en que nos movemos ahora integrados en las Cooperativas o llevándonos al Centro de Salud de la zona?. Creo que la mayoría respondería que las condiciones actuales son las más idóneas. Yo parto de la base de que lo difícil es integrar al médico en el sistema productivo. Si además le alejamos al Centro de Salud, las cosas van a resultar aún más complicadas. Por eso pienso que la nueva Ley de Sanidad puede distorsionar nuestro trabajo, lo cual no quita que pueda ayudar a muchos otros.

**Astiz:** Allí es donde yo veo la diferencia. Una cosa es como funcionan los médicos en las Cooperativas y otra fuera de ellas. Como filosofía de base defiendiendo que la Salud Ocupacional ha de depender de un Ministerio y decantándose más diría que del de Salud. En un valle como el nuestro creo que ha de tener un tratamiento conjunto, porque de lo contrario la Medicina Deportiva dependerá de Cultura, la Medicina Escolar de Educación, la Medicina Laboral de Trabajo, etc., con lo que disgregamos esfuerzos y medios.

**Ormazabal:** Estás haciendo un poco la defensa del concepto filosófico de la Sanidad pero fuera de nuestro contexto cooperativo.

**Balanzategui:** Es un tema delicado que me gustaría aclarar. En este momento ni por definición ni por interés me permito querer filosofar, ya que tengo que ver mi propia realidad. Antes hemos subrayado cómo la medicina asistencial no ha perjudicado a la hora de desarrollar la medicina ocupacional. Si ésta pasa a depender del Centro de Salud, donde por definición la mayor parte va a ser medicina asistencial, entonces la Salud Ocupacional va a resultar una farsa.

**Loidi:** Pienso que tal cual están ahora las cosas hay que permanecer dentro de la empresa donde ya contamos con suficientes dificultades.

**Balanzategui:** Independientemente de la Ley de Sanidad yo tengo que defender mi propio Estatuto. A mi modo de ver en el Mo-

- *El Servicio de Salud ha de tener una proximidad con Dirección.*
- *La nueva Ley de Sanidad podría distorsionar nuestro trabajo.*

mento actual la Ley de Sanidad puede hacer más daño que bien al Grupo. Me parece muy bien lo del Centro de Salud que contempla la Ley General de Sanidad, para todo aquél que se considere beneficiado con tal enfoque. Pero de momento, mi criterio será el de defender mi autonomía frente a la Ley de Sanidad que pienso no nos va a beneficiar, al menos durante cierto tiempo, hasta que todo empiece a unificarse y funcione con eficacia.

**Astiz:** Por supuesto que yo también estoy de acuerdo en defender nuestra autonomía y por eso también defiendiendo al Grupo Fagor, porque es más autónomo que depender de Lagun-Aro.

**Balanzategui:** Con todos los defectos que podamos tener pienso que estamos a años luz de otros y que la aplicación de la Ley de Sanidad entre nosotros hoy por hoy sería negativa.

Podía llegar hasta una solución intermedia: que dentro del área de Salud se montara algo así como un dispensario de salud, un centro dentro del Área de Salud integrado

en el valle y que atendiera la Salud Ocupacional con dedicación exclusiva, contando para ello con su higienista, ergónomo, etc.. Pero lo que no me parece aceptable es que nos lleven al sector asistencial, de donde estamos 30 años intentando salir.

**Ormazabal:** Ojalá continuemos con nuestra autonomía y nos mantengamos fuera del contexto que insinúa la Ley de Sanidad. Por supuesto que con su filosofía de promover la salud integral del trabajador estamos totalmente de acuerdo.

**Astiz:** De eso no cabe duda. Los problemas surgen en cuanto a la forma de organizar y concretizar esa filosofía.

**Balanzategui:** En el 98% estamos de acuerdo. La crítica que podía hacer a Jon es que le veo demasiado condescendiente con la Ley de Sanidad que por lo demás parece intenta seguir el modelo italiano.

**Astiz:** Sigo insistiendo en la des-coordinación que supone la situación actual al depender de va-



rios Ministerios. En el Gobierno Vasco, la Salud Ocupacional depende de dos entidades, Trabajo y Sanidad, cada una por su lado.

**Loidi:** Trabajando en una Sociedad Anónima la aplicación de la nueva Ley podría ser positiva. En nuestro caso parece que no.

**Moderador:**

— ¿Qué incidencia pueden tener las normativas de la CEE?

**Astiz:** Al ser la política sobre la Salud Ocupacional tan deficiente a nivel estatal, nuestra actuación en Fagor marcada por las orientaciones de Lagun-Aro, se ha basado principalmente en normativas europeas. Por eso pienso que la legislación comunitaria no va a influir demasiado respecto a lo que ya estamos acostumbrados a hacer. Por ejemplo, el nivel legal de ruido en el Estado era de 80 decibelios pero no pasaba nada si eran 200. En Europa siempre ha sido de 85 y es la cifra que nosotros asumimos.

**Balanzategui:** Como Grupo asociado a Lagun-Aro creo que no nos influirá demasiado. En el plano teórico yo señalaría en Europa la existencia de dos tendencias que no se terminan de unir: la anglófila y la centroeuropea. La primera, patrocinada por los higienistas norteamericanos, que es la que enfoca el tema exclusivamente en función del puesto. La

tendencia centroeuropea, con Alemania y Francia sobre todo, responde a la visión de la empresa enfocada desde el hombre, o sea, de los resultados. Ambos planteamientos continúan en paralelo.

Ahí también cabría una posición intermedia. Si nos quedásemos sólo con un análisis en función de los riesgos, creo que sería parcelar demasiado. No se puede menospreciar los reconocimientos periódicos señalando que el chequeo no se justifica.

**Astiz:** Considero que a nivel de Grupo se ha llegado, consciente o inconscientemente, a ese punto medio, si se está trabajando de manera multidisciplinar con médicos, técnicos de seguridad, higienistas, enfermería e incluso ingeniería.

**Loidi:** Propondría incluir a los psicólogos entre los profesionales del equipo multidisciplinar. Hay problemas de salud mental que pueden estar generados por la propia realidad ocupacional.

**Ormazabal:** Yo también quería tocar ese tema. Examinando los diagnósticos y las bajas del último año he entresacado varios casos de enfermedades síquicas como neurosis obsesiva paranoica, neurosis de ansiedad depresiva, de sicosis obsesiva, etc..

No sé si serán efecto de una situación deficiente en cuanto a la salud laboral en el trabajo, al tener

que permanecer durante horas delante de un ordenador o de una máquina que hace equis número de piezas por minuto. Pero es un tema que me preocupa muchísimo.

**Loidi:** Tengo la sensación de que sí están aumentando las neurosis, ansiedad, patologías mentales.

**Astiz:** Yo diría que es algo que se está incrementando a nivel general en la población y la empresa no está el margen del proceso. Sin embargo, estadísticamente, en el estudio epidemiológico que efectuamos en el Grupo el tema no aparece como significativo.

**Loidi:** ¿No será debido quizá a que no sabemos diagnosticar bien estas enfermedades?

**Balanzategui:** Lo que sí tengo claro es que el psicólogo debe ser parte integrante del equipo, pero sin caer en la psicología asistencial.

**Loidi:** Totalmente de acuerdo.

**Balanzategui:** Mientras tengamos muchísimos puestos por encima del TLV, te resulta un cierto cargo de conciencia el analizar las repercusiones de un determinado trabajo respecto a posibles situaciones de tedio, monotonía, etc.. Hay sin duda aspectos más prioritarios en nuestras cooperativas industriales.

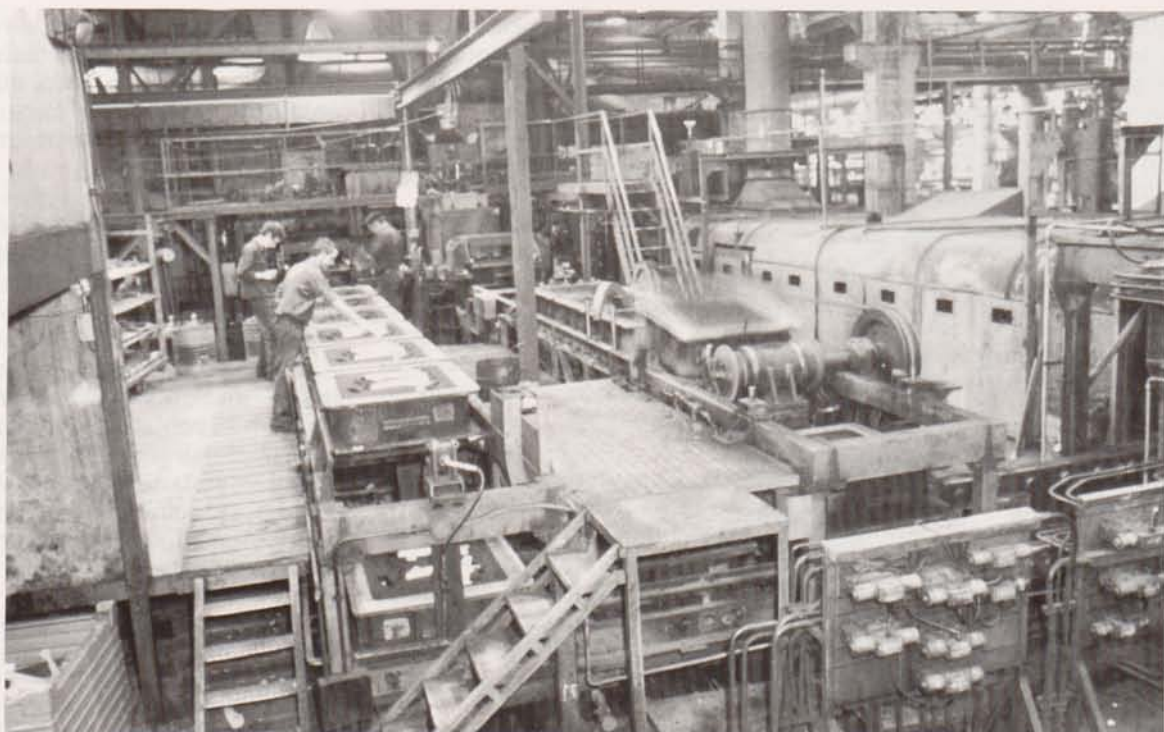
**Astiz:** Más que de un puesto de trabajo concreto yo hablaría de las incidencias ambientales del entorno. Cuando las condiciones son favorables y la empresa marcha bien, pues todo parece más llevadero y los desequilibrios síquicos no suelen aflorar tan fácilmente.

**Balanzategui:** El stress de la vida actual, las condiciones de la vida moderna, han hecho que las enfermedades mentales sean las terceras en orden de importancia, después de traumatología y cardiovasculares.

**Astiz:** Para concluir, quisiera añadir una idea que había olvidado respecto al área formativa y es que en nuestro plan estratégico, de aquí al 93, vamos a intentar introducir la formación en Salud Ocupacional en cuatro niveles distintos: operarios, mandos Ingeniería Técnica y Escuela Profesional. ■







# Medicina Laboral: un poco de historia

**EUKENI OLABARRIETA - Lagun-Aro**

Aunque son muchos los que piensan que los conceptos de prevención, salud laboral, higiene, enfermedad profesional, son modernos, la verdad es que ya existían desde la antigüedad. Galeno, Hipócrates, hicieron en la antigüedad numerosas referencias a enfermedades que aparecían en los mineros y a la relación entre salud y medio ambiente. La preocupación del mundo moderno por la higiene no es más que una prosecución lineal de lo que había sido en los últimos siglos de la Edad Media.

En esta época merecen especial mención las reflexiones higiénicas a que conduce el incipiente estudio de las enfermedades profesionales hecho por Paracelso y Ramazzini y la preocupación por la salubridad en los cuarteles, los barcos, las prisiones, las minas y las fábricas. Con ello queda abierto el camino hacia la higiene científica del siglo XIX. Al periodo histórico de la Ilustración correspon-

de el mérito de la fundación de las primeras cátedras de Higiene.

## El Impacto de la Revolución Industrial

Hace más de 200 años un cirujano inglés describió uno de los primeros cánceres de origen laboral: el cáncer de escroto de los limpiadores de chimeneas, de los deshollinadores. Y hace más de 100 años otro médico describe los cánceres de la piel de los campesinos y pescadores. Un poco más tarde se describe el cáncer de vejiga entre los empleados de las fábricas de colorantes.

Vemos pues que aunque sea en nuestros días, en nuestra época, donde más se esté desarrollando el estudio de la relación entre salud y trabajo, ésta ya era conocida desde la antigüedad.

La historia reciente de la Medicina Laboral se puede decir que

empieza con la revolución industrial.

En la segunda mitad del siglo XVII se produjo en Inglaterra una revolución burguesa: las manufacturas se convirtieron en la principal forma de producción. Las técnicas seguían siendo las mismas, pero las manufacturas suponían la división del trabajo, la cual ejercía cierta influencia en la tecnología. El trabajo manual seguía predominando y como consecuencia el desarrollo de la producción era todavía lento. En términos históricos, el papel de las manufacturas fue el de establecer las bases para la evolución hacia la producción capitalista mecanizada. Al intensificar al máximo la división del trabajo en el taller, las manufacturas simplificaron gran número de operaciones hasta el punto que se pudo comenzar a reemplazar el trabajo manual por máquinas. El desarrollo del sistema manufacturero condujo a la fabricación de instrumentos de trabajo más especializados y eficaces, que reemplazaron al material humano, y a la formación de cuadros especializa-



dos en la industria mecanizada a gran escala. Fue en esta época cuando hicieron su aparición las primeras máquinas, pero su uso no estaba muy extendido. Por lo demás, la principal fuente de energía en uso continuaba siendo la rueda hidráulica. Solo cuando la industria se apoyó en nuevas bases técnicas y materiales y se difundió el uso de la máquina comenzó a hacerse preponderante la producción de forma capitalista.

Esta radical transformación de la producción fue el resultado de una revolución tecnológica que se desarrolló en el mismo interior de la revolución industrial y se extendió de fines del siglo XVIII a los primeros decenios del siglo XIX. La expansión del empleo de las máquinas de vapor, así como el desarrollo de los transportes y los métodos de construcción transformaron completamente las condiciones de vida. La revolución industrial modificó la función del

## ASKO DA EGITEKO DAGOENA

Estatu espainiarrean Laneko Medikuntza martzan jartzeko lehen zutabeak Bilbon eraiki ziren 1943an, orduan eratu eta sortu bait ziren Laneko Medikuntza, Higienea eta Seguritatearen Institutu Nazionala eta Enpresako Medikuntza-Zerbitzuen Organizazioa (OSME) zeritzana.

1956an, enpresentzako medikuntza-zerbitzuen derrigortasuna dekretatzen da, langile-kopuruen araberakoa, indibidualki edota amankomunean eraturik. Egitasmo honek porrot egiten du, funtsean enpresa-gizonek karga ekonomiko bat gehiago dela uste dutelako, medikuentzako enpleguanitzeko irtenbide kaskarra, eta langileen ustetan, ugazabaren interesen esanetara sortutako zerbitzu baten antzekoa.

Azken 30 urte hauetan, prozesu geldoa izan da espainiar enpresan Laneko Medikuntza integratzekoa, eta oraindik ere, kasu askotan bederen, gutxieneko onargarria litzatekeen egoera ez da gainditu ahal izan. Azken urteotan egindako aurrerapenak garrantzitsuak izanik, oraindik ere luzea da alor honetan egin beharreko ibilbidea.

Geure Kooperatibetan ere, hauetako batzutan bereziki, lortu bide dira aurrerapen esanguratsu batzuk baina oraindik ere bazkide langileen osasun integrala hobatzeko bidean urrats berri asko eman behar dira, hala nola, istripuen prebentzioa, laneko arrisku eta produktu toxikoen erabilerari buruzko informazioa eta heziketa, lan-arrisku guztiekin mapa bat osatzea, etab.



dores, suburbios, auténticos cinturones de pobreza en los que las condiciones sanitarias son deplorables. Aparece la patología del subdesarrollo por un lado y del crecimiento industrial y urbano por otro. La contaminación del medio ambiente es un hito importante en la historia de la salud y de la enfermedad.

Desde la óptica social aparece un nuevo fenómeno, el proletariado. La revolución industrial va generando una masa trabajadora que a medida que va tomando conciencia de su condición social se va organizando. Tomando como punto de referencia la protección a la salud de los trabajadores se podrían distinguir dos etapas desde el inicio de la revolución industrial.

Una primera que se podría llamar de protección paternalista, en la que si bien se adoptan algunas medidas de protección llevadas a cabo por empresarios y patronos, éstos se oponen a la creación de sistemas de protección social obligatorios por entender que éstos gravan económicamente la industria y el comercio.

hombre en la producción y por consiguiente en la creación de los valores materiales y espirituales. La industria mecanizada revolucionó todas las relaciones sociales, separó definitivamente a los diferentes grupos que participaban en la producción y señaló el término de una tradición, el trabajo artesanal, varias veces centenaria.

Los cambios que se producen por la introducción del trabajo en serie son innumerables. La máquina sustituye al hombre, éste pierde el papel protagonista, de

creador pasa a ser un complemento de la máquina. El sistema cuida más a la máquina que al hombre.

### La patología del subdesarrollo

Pero se va a producir otro hecho importante y de gran repercusión para la salud. La industria es como un imán que atrae a la gente del campo y se empieza a producir la inmigración del campo a las ciudades industriales; en éstas empiezan a aparecer las barriadas de trabaja-





## La Asistencia al Servicio de la productividad

En una segunda etapa la fuerza del trabajo se va especializando y comienza a ser valorada por el capital como una inversión a la que hay que dedicar unos cuidados mínimos, de manera que la medicina del trabajo tanto en su aspecto de la asistencia médica como en lo social estará destinada a aumentar y mantener la productividad. El empresario procurará mantener la medicina del trabajo como una actividad secundaria, al igual que la salud pública o la medicina preventiva. Se crean servicios que no destacan por su celo en proporcionar garantías de salud aceptables para los obreros.

Bástenos recordar algunos datos de la Inglaterra de entonces: en 1842 se prohíbe el trabajo en la profundidad de las minas a niños y niñas menores de 10 años, pero en 1847 se fija la edad mínima en 8 años. En 1850 se concede el descanso dominical y se fija en 12 horas la jornada máxima diaria. Eran tiempos en que los niños eran golpeados en las minas, las mujeres se consumían 14 y 16 horas diarias en las fábricas de hilados, ... Condiciones de trabajo que hoy nos ponen los pelos de punta.

Con todo, la afirmación de que el sistema capitalista tiende a ha-

cer rendir al trabajador al máximo de sus posibilidades sin tener en cuenta sus condiciones de salud es válida tan solo para el capitalismo salvaje, el del *laissez faire*, de la época de la revolución industrial, capitalismo que se ha dado en llamar del viejo estilo, en contraposición de un capitalismo posterior, más ilustrado, teóricamente más humano, de guante blanco, que llega a entender perfectamente que la salud del trabajador es moneda para sus arcas puesto que un trabajador sano estará en condiciones de ofrecer una fuerza de trabajo y un rendimiento superiores al de un enfermo.

## Asociaciones de Trabajadores. La OIT

Por otro lado van surgiendo asociaciones de trabajadores con el

fin de defender sus intereses: nacen los sindicatos que no solo van a defender y reivindicar mejoras económicas sino también sociales y entre éstas las de tipo médico y las de mejora de las condiciones de trabajo. Al hacerse más complejo el proceso industrial y el desarrollo de la industria van aumentando y apareciendo nuevos riesgos para la salud de los trabajadores. Se van desarrollando sistemas de protección que van solucionando algunos viejos problemas pero aparecen otros nuevos. El desarrollo de la industria petroquímica, siderometalúrgica, y otras crea nuevas amenazas para la salud no solo de la de los que trabajan en sus industrias sino para toda la comunidad. En 1950 el Comité Mixto de la Organización Mundial de la Salud en su primera



## La Medicina Laboral en las Cooperativas

En las cooperativas la medicina de empresa se inicia en Ulgor, que en el año 1962 y al superar la cifra de 300 socios y denunciada por la OSME, contrata al primer médico. Su andadura se inicia de la mano de la Medicina Asistencial. Liga de Asistencia y Educación, sección Social de CLP, Sección Empresarial y por fin Lagun-Aro son distintas etapas de este periplo de varios años con escasos medios y muchos problemas a la hora de integrar a los médicos que optaban por otras opciones menos comprometidas y más acordes con lo que habían aprendido en la Facultad.

De esta época inicial el hecho más importante es la separación de la Medicina Asistencial lo que permitió un verdadero despegue del Servicio.

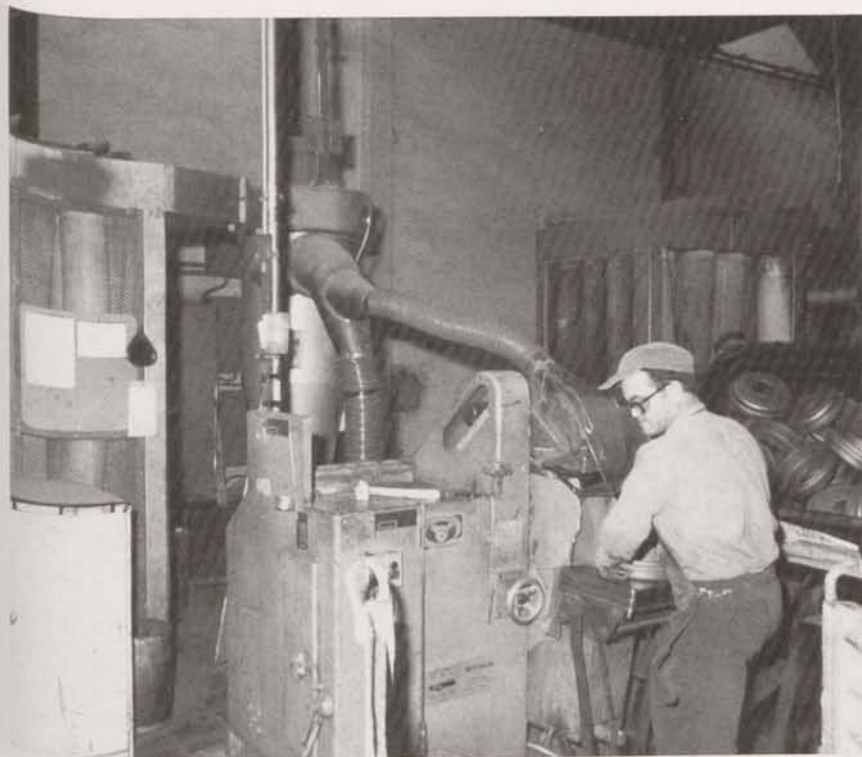
### Falta aún mucho por hacer

Con sudores y agobios se van cubriendo las ne-

cesidades más importantes y se lleva una labor de promoción de la Medicina Laboral generando su necesidad en las cooperativas, de forma que cuando es superada la escasez de profesionales, casi todas las cooperativas, bien de forma aislada o mancomunada, cuentan con su servicio propio. Hoy día el 80% de los cooperativistas disponen de esta atención. Aunque se ha hecho mucho, lo que falta por hacer es más, muchísimo más.

Controlar el microclima del puesto del trabajo, elaborar un mapa de riesgos laborales, promover la salud integral de los trabajadores, actuar en los aspectos técnicos y sanitarios de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, vigilar la salud del colectivo, promover la formación e información sobre salud, riesgos en el trabajo, prevención, ... y un largo etcetera son trabajos a desarrollar en el futuro, algunos de los cuales ni siquiera hemos iniciado con fundamento.





reunión anual estableció la definición de Medicina del Trabajo: "La Medicina del Trabajo tiene por objeto promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño posible de ser causado en su salud por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales, colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo".

En 1959 la OIT, Oficina Internacional de Trabajo, adoptaba en la 43 reunión de la Conferencia General y dirigida a 103 países miembros y conjuntamente con la OMS la realidad de los Servicios de Medicina del Trabajo. Un hito importante es el nacimiento de la Comunidad Económica Europea en 1962 y a la que nos hemos incorporado en fechas recientes. La CEE ha empezado a dar normas y directrices respecto a Seguridad e Higiene en el trabajo, que de ser observadas y cumplimentadas por las industrias como en la práctica debiera de serlo, tiene que conllevar asociado un importante desarrollo de la Higiene y Seguridad

en el trabajo, que aunque en los últimos años ha experimentado un innegable progreso está muy lejos todavía de lo que sería un nivel de eficacia aceptable. Falta mentalidad y voluntad de asumirlo, no solo por parte de los empresarios sino también por parte de la administración y de los responsables de la salud. Las bellas declaraciones de principios se quedan en la mayoría de las veces en eso, en declaraciones.

### La Medicina Laboral en el Estado

En el estado español los cimientos de la Medicina Laboral se ponen en 1943 y es precisamente en una ciudad del País Vasco, Bilbao, donde se empieza a gestar la creación del Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo y la OSME, Organización de los Servicios Médicos de Empresa. Posteriormente, en 1956, se decreta la obligatoriedad del servicio para las empresas de forma individual o mancomunada según el número de trabajadores. No se puede decir que el proyecto tuviese mucha fortuna. Para los empresarios significaba una carga económica más y un incordio; para la mayoría de los médicos una forma más de pluriempleo y con escasa vocación por la salud labo-

ral, tan escasa que la mayoría de ellos no conocía el taller, pasaba sus pocas horas de dedicación al tema sin salir del botiquín de la empresa, limitando sus actividades a lo que la ley marcaba. Los trabajadores siempre desconfiaron un poco de los Servicios Médicos de Empresa a los que consideraban al servicio de los patrones y la colaboración necesaria para una labor eficaz no se da. En suma en todos estos años la integración de la Medicina Laboral en la estructura de la empresa está muy lejos de producirse. Aún en la actualidad aunque se ha avanzado bastante queda mucho, muchísimo, para que esta integración se produzca.

### Inserción en la Ley General de Sanidad

Hoy más que nunca es necesaria una política en salud laboral que supere las viejas concepciones limitadas a la Seguridad y a la Higiene. La inserción de la Salud Ocupacional o Laboral en la Ley General de Sanidad y por tanto en el marco general de las políticas en Salud Pública y más concretamente en una planificación de programas de Atención Primaria, aunque lógico dentro de las coordinadas en la que se mueven los modernos conceptos de Salud Pública y Salud Integral, es un paso no exento de riesgos para su futuro.

Por un lado se desvincula de la Seguridad e Higiene que sigue dependiendo del Ministerio de Trabajo y por otro se integra en un sector que ya tiene suficientes problemas como para dedicarle la atención que se merece. Las opiniones al respecto son dispares, desde los que defienden esta opción hasta los que ven en ella un peligro real para el desarrollo de la Salud Laboral.

El paso del tiempo dirá de quien es la razón. De lo que no se puede dudar es que su futuro pasa por una estrecha colaboración entre higienistas, técnicos en prevención y sanitarios, identificados con las empresas e integrados en ellas. Todas las reformas que vengan en esta dirección bienvenidas sean, las que no lo hagan sumirán a la Salud Laboral en la inoperancia que le han caracterizado durante tantos años. ■





## "La Seguridad e Higiene en la Empresa corresponde a..."

El papel de los **Comités de Seguridad e Higiene** en nuestras Cooperativas constituyó el objeto central de una Mesa Redonda en la que se insistió una y otra vez en la idea de que la Seguridad e Higiene en la empresa es cosa de todos, desde el gerente hasta el operario de base. También se comentó la conveniencia de que Lagun-Aro se implicará más activamente en el seguimiento de estos temas.

Participaron en la Mesa Redonda Daniel Aristimuño (médico de Goilan), Julián Balmaseda (Técnico del Departamento de Seguridad e Higiene de Lagun-Aro), José Antonio Iturbe (Técnico de Seguridad e Higiene en Ulgor), José Lasa (Técnico de Seguridad del Grupo Fagor), José Antonio Libano (ATS de Matrici), Juan Osa (Encargado de Forja en Enara), Alfonso Tovar (médico de Copreci) y Julen Zuazabeitia (Químico del Dpto. de Higiene en Lagun-Aro). Actuó como moderador José Ramón Elorza.

### Moderador:

— ¿Qué papel juegan los Co-

**TEXTO: JESUS E. GINTO**  
**FOTOS: IÑAKI ARTETA**

### Comités de Seguridad e Higiene en nuestras Cooperativas?.

**Tovar:** Para empezar conviene recordar que la Seguridad e Higiene es algo que corresponde a todos los miembros de la empresa.

**Iturbe:** El Comité es un órgano que se crea para realizar un seguimiento, pero está claro que la Seguridad debe existir ya en la empresa y no ser algo que se organiza a posteriori.

**Balmaseda:** El Comité es un complemento de todo lo que es la seguridad en la empresa, que ha de estar estructurada desde abajo hasta los cuadros directivos.

**Lasa:** Yo matizaría algo más. La labor del Comité ha de ser asumida a todos los niveles: Gerencia, cuadros directivos, técnicos, mandos que en mi opinión tienen mucho que decir y hacer en este tema al estar en contacto directo con el taller y finalmente, los ope-

rarios, que han de velar por la seguridad cuidando del orden y la limpieza.

**Zuazabeitia:** Es cierto que la Seguridad es un concepto integral de la empresa, pero debe haber un estamento que tenga mayores responsabilidades, que detecte los fallos y corrija malos hábitos, que dé cuenta a la Dirección y a los operarios de las recomendaciones a seguir. Ahora bien ¿no deberían cumplir los comités una labor más específica?.

**Tovar:** Para mí deberían tener una función básica que es la del control epidemiológico de la situación, es decir, la coordinación de todos los esfuerzos en el área de Seguridad e Higiene, su seguimiento y control.

**Lasa:** Para llegar a eso hace falta realizar una gran labor de formación e información a encargados y miembros del Comité.





Cuando se envía la orden de pedido al fabricante proveedor va con todos los requisitos exigidos por los Departamentos mencionados y además se hace bajo contrato.

**Iturbe:** A nivel de Ulgor existe también un manual sobre los criterios a seguir en máquinas e instalaciones. Pero creo que falta una primera mentalización de todas las personas implicadas en el diseño y planificación, aunque se está avanzando en este campo.

**Balmaseda:** Habría que diferenciar una instalación nueva de otra antigua a la que hay que reacondicionar para una labor que en principio no estaba pensada y que puede significar una serie de limitaciones estructurales importantes.

**Iturbe:** La experiencia que tengo en la reconversión de Ulgor, llevada a cabo en naves ya existentes, es que se puede conseguir un nivel de seguridad aceptable.

**Moderador:**

— **Esa cultura de la que habláis, de introducir el tema de la Seguridad e Higiene al igual que se hace ya con la calidad ¿está realmente asimilada por las empresas, incluso a nivel europeo?.**

**Tovar:** Yo he ido a Barcelona para homologar a un proveedor una máquina de limpieza y su actitud fué de extrañeza. Realmente no es una cultura generalizada.

**Lasa:** A nivel de Grupo Fagor yo diría que está bastante introducida.

**Aristimuño:** Por lo que se ve, en Fagor se ha avanzado bastante en este terreno. Pero ¿qué pasa con otras Cooperativas que no cuentan con la capacidad ni los medios de Fagor?. En este sentido creo que se echa en falta una mayor orientación y asesoramiento por parte de Lagun-Aro, cuyos servicios resultan insuficientes.

**Moderador:**

— **¿Qué criterios cuentan al hablar de niveles de seguridad en la empresa?.**

**Tovar:** Partiendo del hecho de que el 100% de seguridad no existe, en Fagor hemos definido diver-

sos niveles, partiendo del principio de que es preciso evitar cualquier movimiento no consciente o espontáneo que pudiera ocasionar un accidente.

Hablamos de factores de riesgo en una escala que va del 1 al 5. Por ejemplo, tomando como referencia el factor temperatura, en el nivel 1 y 2 no sólo no existiría riesgo sino que además resultaría confortable. El grado 3 aún es aceptable, no deteriora la salud ni a corto ni a largo, pero se pueden mejorar. El 4 constituiría un claro factor de riesgo que puede deteriorar la salud a medio y largo plazo, lo cual exige intervenir para modificar las condiciones. El grado 5 es el que ocasiona deterioro de la salud a corto plazo lo que conlleva una intervención inmediata.

**Moderador:**

— **Para que la Seguridad e Higiene sea asumida por todos ¿se ha hecho algo especial a nivel directivo, de Consejos Sociales, etc.?.**

**Lasa:** Ahí podría incluirse lo recogido en el Reglamento de Régimen Interior de Fagor aprobado recientemente. En el texto aparecen una serie de artículos a favor de la Seguridad, principalmente el 2D y 3D, donde se indica que el operario puede negarse a trabajar si la máquina no está homologada en cuanto a seguridad.

**Osa:** El problema es que en secciones de forja como la nuestra resulta imposible conseguir unos niveles adecuados de Seguridad e Higiene, por ejemplo eliminando los ruidos, sin llevar a cabo unas fuertes inversiones.

**Iturbe:** Es evidente que la Seguridad acarrea inversiones, pero lo que hay que tratar siempre es de proteger a la persona y tratar de mejorar.

**Zuazabeitia:** Me gustaría reconducir un poco el diálogo hacia mi terreno, el de la Higiene, y más concretamente al de los contaminantes químicos. En este campo no creo que la situación sea tan buena como la que estáis dibujando. Hay un tema que me parece esencial y que aún me choca más en las Cooperativas y es la falta de información sobre los productos y

la  
los"

**Iturbe:** La línea de un Comité en nuestras Cooperativas debe ser la línea crítica y el trazado de las coordinadas básicas en temas de Seguridad y no que su trabajo se reduzca al de un simple inspector.

**Aristimuño:** La gente se tiene que mentalizar desde arriba hasta el último operario de que la Seguridad e Higiene es cosa de todos. Ocurre también que muchos problemas son técnicos y que el Comité no tiene capacidad para decidir adecuadamente, actuando únicamente como denuncia.

**Moderador:**

— **¿Cómo se traduce en la práctica esa idea base de que la seguridad es cosa de todos?.**

**Tovar:** Desde hace ya tres años en Copreci contamos con un manual de inversiones donde se dice que el realizador de la inversión tiene que contactar con calidad, mantenimiento, Seguridad-Higiene y producción, que se encargan de valorar todos los aspectos de la inversión relacionados con su actividad.





peligros a que están expuestos los trabajadores en sus manipulaciones.

**Iturbe:** En el caso de Ulgor, entregamos automáticamente a los representantes del Consejo Social y al Comité de Seguridad e Higiene, todas las valoraciones efectuadas por Lagun-Aro. Ellos se encargan de trasladarlas a los miembros del Consejo Social y a todas las personas implicadas.

**Zuazabeitia:** ¿Y eso se cumple?.

**Iturbe:** Pienso que como norma general sí.

**Tovar:** Pero quizá es un punto donde podemos andar algo flojos. Creo que deberíamos destinar más dinero y esfuerzos para institucionalizar eso. Es decir, todo operario tiene derecho a saber con qué está trabajando y manipulando y en eso aún nos queda mucho por hacer en el Grupo Fagor y así hay que reconocerlo. Más aún, cuando estamos por la idea de la Seguridad Integral, algo que resulta imposible sin formación integral.

**Libano:** Por lo que observo en Matrici y Matriplast se suele tener bastante cuidado en informar a los trabajadores de que están actuando con material peligroso, porque en principio se considera como arma de doble filo. Si dices a alguien que está trabajando con algo peligroso, no se va a preocupar en primer lugar de cómo tiene que trabajar, sino de que si es peligroso es rechazable.

**Zuazabeitia:** Una cosa es decirse en plan alarmista y otra llamarle en plan tranquilo y explicárselo con detalle.

**Iturbe:** Hay cauces para facilitar adecuadamente esa información. Lo que no se puede es ocultar la toxicidad de un producto.

**Libano:** Quizá me he explicado mal. No se trata de ocultar si el puesto es peligroso, pero lo cierto es que tienes puestos penosos que no tienen incidencia negativa y que se tiende a quedarse sólo con lo penoso por el dinero que le acompaña.

**Aristimuño:** En este asunto de toxicidad, también Lagun-Aro

Daniel  
Aristimuño



José  
Antonio  
Iturbe



tendría un papel que jugar aportando recursos y creando las condiciones adecuadas para el control de los productos peligrosos. Digo esto porque las cooperativas pequeñas no disponen normalmente de medios para analizar y controlar los productos tóxicos.

**Zuazabeitia:** Yo no encuentro mucha diferencia, al tratar de temas de Seguridad e Higiene, entre aquellas cooperativas que disponen de servicio médico y las que no lo tienen.

**Libano:** Creo que es bien distinto cómo funciona en Fagor y en el resto del Grupo donde, frecuentemente se limita al aspecto puramente asistencial y no toca para nada la Seguridad e Higiene, tratando de atender a la gente cuando viene a la consulta y nada más.

**Iturbe:** Parece que en general el servicio médico se dedica a efectuar consultas al estilo ambulatorio, cuando sus líneas de actuación debieran ser mucho más amplias.

**Libano:** Es la diferencia entre Medicina de Empresa y Salud Laboral.

**Tovar:** Es lo que tratamos de hacer en Fagor, aunque también en Fagor hay lagunas como en cualquier sitio. Una de ellas sería la apuntada anteriormente en cuanto a la falta de institucionalización de la información sobre los riesgos de los puestos de trabajo y de los productos que se manipulan.

**Zuazabeitia:** Sobre todo en ciertas actividades. Por ejemplo el operario que trabaja con plomo debe saber que antes de echarse un cigarro ha de lavarse muy bien las manos.

**Moderador:**

— La eficacia en la labor de un Comité de Seguridad e Higiene depende sin duda algu-



na de su composición y de las personas que en él participan. ¿Cómo se configura en vuestras Cooperativas?.

**Libano:** En Matrici el Presidente es también Presidente de la Cooperativa. Luego tenemos a gente de taller que normalmente son miembros del Consejo Social y que lo que hacen es plantear los problemas en las reuniones de base y luego llevarlos al Comité.

Desde hace unos cuatro meses contamos también con un técnico especialista en temas de Seguridad e Higiene, que es de fuera y actúa como asesor para los asuntos que planteamos.

**Aristimuño:** En Goilan tenemos de todo. En Cooperativas con mayor influencia histórica de Fagor, como es el caso de Orkli, la composición es parecida. En otras, el Presidente del Comité es un miembro de la Junta Rectora con el objeto de darle un mayor carácter ejecutivo y los elegidos son dos miembros del Consejo Social.

**Osa:** Nuestro Comité está compuesto por el Presidente que recae en el Director de Producción. Luego está el Servicio Médico y el Jefe de Personal, además de dos operarios y el jefe de grupo de la sección de Forja. Se comentan los posibles fallos a los que posteriormente se intenta dar solución.

**Iturbe:** Pienso que el Presidente ha de tener carácter ejecutivo. En nuestras plantas de Ulgor el Presidente es el propio Director de Planta. Luego está la línea de Seguridad e Higiene, los representantes del Consejo Social y los técnicos que responden a las posibles denuncias.

**Tovar:** En Copreci se halla representada toda la línea ejecutiva: los Directores de División, los jefes de fabricación y de mantenimiento y miembros del Consejo Social. El Comité cuenta con presupuesto propio y con un Plan de Gestión.

**Iturbe:** Para mí el escalón más importante es el jefe de área, al que debemos implicar en todo tipo de información relacionada con la Seguridad e Higiene, así como se le implica en procesos, calidad, etc..

**Moderador:**

— ¿No se dan problemas de eficacia en aquellos Comités en los que el ejecutivo no está dentro?

**Osa:** Hasta ahora hemos tenido a miembros del Consejo Social pero, actualmente, los operarios de Forja que acuden al Comité no pertenecen al Consejo Social. Son personas aparte que luego se encargan de transmitir al colectivo las decisiones adoptadas.

**Moderador:**

— Me parece bien que sean miembros del Consejo Social, pero el problema radica en que hay que darle un cauce resolutorio y eso parece difícil si no está presente la parte ejecutiva.

**Balmaseda:** El ejecutivo debe estar presente pero, ante todo, concienciado y motivado por el te-



José  
Antonio  
Libano

## GUZTION GAUZA

Enpresako Segurtasuna eta Higienea guztioi dagokigun gaia denez, enpresaren maila guztietan asumitu behar den arazoa da, hasi Gerentziatik eta azken langileak onartzeraino. Testuinguru honetan funtsezkoa da Batzordearen zeregina, Segurtasun eta Higienearekin zerikusirik duten aspektu guztien koordinazio-lanetan, eta bereziki horrek eskatzen duen heziketazko eta informaziozko eskakizunen dinamizatzaile-eginkizunetan.

Erabateko Segurtasuna informazio osoarekin hertsiki loturik doa, eta honen egitekoa da langilegoaren produkzio-tresnek sorturiko arrisku eta pro-

duktuen deskribaketa egitea. Segurtasun eta Higieneako alor honetan tradizio handia duten Taldeetan ere ikusten bait dira horri buruzko hutsuneak.

Eritzi nahiko hedatua bait da, Talde Elkartuaren baitan, egiteko hori Lagun-Arori legokiokoenekoa, bai produktuaren kontrolari dagokionez nola heziketazko eginkizunei dagokienetan ere.

Bestalde, azpimarragarria da Batzordearen iharduerak malgutasunezko erizpideekin zabaltzeko ideia, helburu nagusia proiektu-taldeak sustatzeko funtzioa izanik, haiek bete ondoren desagertuko liratekeenak.



- La labor del Comité ha de ser asumida a todos los niveles.
- El Comité ha de ser sobre todo un coordinador en temas de Seguridad e Higiene y no un inspector de faltas.

→ ma. De lo contrario se corre el riesgo de hablar de cosas que no son de Seguridad e Higiene.

**Aristimuño:** En nuestro caso hemos visto la necesidad de invitar al Comité a los jefes de taller y de mantenimiento. Pero no cuenta con técnicos propios sino que lo que hacemos es recurrir a informes técnicos externos que luego valoramos y tratamos de aplicar, porque pensamos que es muy difícil decidir las cuestiones técnicas en un comité.

**Zuazabeitia:** Además de reunirse con una periodicidad prefijada ¿pueden también hacerlo ante una circunstancia especial?

**Lasa:** Sí, nosotros lo hemos hecho en varias ocasiones, por ejemplo cuando se ha dado un incidente grave.

**Aristimuño:** En nuestro caso también nos hemos reunido por algún tema especial o debido a un accidente. De todas formas, en las Cooperativas siempre cabe la respuesta inmediata a un problema por la vía ejecutiva.

**Tovar:** Quisiera insistir en la idea de que, en mi opinión, el Comité ha de ser principalmente un coordinador y no un inspector de fallos, lo cual exige un importante cambio de mentalidad. Además, debería funcionar con un Plan de Gestión elaborado previamente en base a programas específicos. Planteamiento que, sin duda, cuesta llevar a la práctica.

**Moderador:**

— ¿De qué y ante quién tiene que responder el Comité?

**Tovar:** Según nuestro organigrama el Comité de Seguridad e Higiene es un Comité asesor de gerencia.

**Balmaseda:** Yo complementaría diciendo que la responsabilidad es de todos. Ahora que estamos potenciando los Círculos de Calidad, ¿por qué no introducir ahí la Seguridad haciendo respon-

sable a todo el grupo de la misma?. De esta forma, el Comité de Seguridad e Higiene lo que haría sería controlar a esos grupos de calidad en lo concerniente a temas de Seguridad y unificar las acciones a llevar a cabo.

**Tovar:** El responsable debería ser el jefe de producción. Es decir, en cada sección el encargado y en el conjunto, el jefe de producción.

**Moderador:**

— Pero yo me refiero a la responsabilidad no de una sección sino de la gestión global del Comité.

**Tovar:** En tal caso correspondería clarísimamente a Gerencia.

**Lasa:** Primero es el gerente y luego el presidente de cada Comisión que tiene que actuar como elemento tractor del Comité.

**Tovar:** Otra idea a subrayar y que antes ha comentado Daniel es que el Comité no debe meterse en tecnicismos. Eso, además de ridículo resulta ineficaz.

Creo que es mucho más eficaz que el Comité de Seguridad e Hi-

giene tenga capacidad para generar equipos concretos de proyectos determinados y que cuando se acabe el proyecto pues desaparezca el equipo. Se trataría de conseguir una mayor flexibilidad, evitando los Comités rígidos y potenciando los equipos de proyecto. Es una idea que estamos empezando a lanzar en Copreci.

**Lasa:** En general eso ya lo hacemos en Fagor, elaborando estudios en cada caso concreto con ayudas de los técnicos de las Cooperativas.

**Aristimuño:** Nosotros generalmente recurrimos a Lagun-Aro.

**Zuzabeitia:** En este sentido, me gustaría saber qué tratamiento se da a los informes que enviamos desde Lagun-Aro. Creo que, en general, se da una laguna informativa en nuestras Cooperativas en lo que respecta a temas de Seguridad e Higiene.

**Lasa:** Si realmente existe tanto desconocimiento, la solución sería realizar unas auditorías y sacar las cosas que están mal.

**Aristimuño:** Ese es el tema. Es verdaderamente importante conocer bien los productos que se manejan en nuestras cooperativas, pero abundan las dificultades para conocer a fondo la composición de determinados productos. Sería interesante que Lagun-Aro pudiera



Juan Osa



Julián Balmaseda





Alfonso Tovar



José Lasa

realizar este papel como representante del conjunto de las Cooperativas.

**Zuazabeitia:** Igual habrá que empezar poco a poco. Yo llevo dos años y desconozco si la asociación de Lagun-Aro con las empresas es suficiente como para asumir la gestión del estudio de la composición de productos tóxicos.

**Lasa:** Yo lo que conozco de Lagun-Aro es que sus técnicos acuden a petición de las propias Cooperativas.

**Moderador:**

— El problema puede estar en que haya Cooperativas que no estén llamando a Lagun-Aro para nada.

**Zuazabeitia:** Hay cooperativas que nos envían una muestra del producto que van a utilizar para que les aconsejemos lo que hacer. Pero lo que no hacemos es ir por nuestra cuenta a estudiar un producto que utiliza una determinada cooperativa.

**Aristimuño:** Concretamente en Goilan, en temas de Higiene, lo primero que se hace es intentar conocer los productos y luego evaluar su control ambiental. En este terreno, el servicio dado por Lagun-Aro nos ha parecido siempre excelente.

**Iturbe:** Los problemas de Higiene son para mí los más fáciles de detectar y los más difíciles de solucionar. Para mí el factor básico es que se tenga conocimiento de todos los productos que se están manejando. En este sentido, creo que existe una laguna en cuanto a su señalización.

**Moderador:**

— A lo largo de la conversación ha salido en numerosas ocasiones el nombre de Lagun-Aro que fue quien, en un principio, impulsó la Seguridad e Higiene en nuestras empresas. Posteriormente esta responsabilidad ha recaído más en los propios Grupos Comarcales. Hay Cooperativas que continúan desorientadas en estos temas y es entonces cuando cabe preguntarse sobre el papel que debería jugar hoy Lagun-Aro en asuntos de Seguridad e Higiene.

**Iturbe:** En líneas generales debería obligar a que por lo menos existiera un seguimiento. Por otro lado, podría potenciar su función como un gabinete asesor, cobrando naturalmente.

**Balmaseda:** Lagun-Aro no puede obligar, no tiene poder efectivo sobre las Cooperativas.

**Aristimuño:** Pienso que hoy día, a nivel global de Grupo Asociado, Lagun-Aro debería ser el gran impulsor en los temas de Seguridad e Higiene. Y si hay normas que lo impiden pues habría que cambiarlas. Tendría también que realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas, si bien en este campo no está claro si la obligación debería corresponder a Lagun-Aro o a Osakidetza.

**Zuazabeitia:** Creo que este tema daría para una nueva Mesa Redonda.

**Moderador:**

— En el plano de los números





ros, el contrato de asociación con CLP obliga a las Cooperativas al envío de planes de gestión, de controles mensuales, de descargo sobre finalizaciones de ejercicio. Parece lógico que en el campo de la Salud Laboral sea también Lagun-Aro el responsable de efectuar el seguimiento.

**Zuazabeitia:** Por nuestra parte encantados. Por si sirve de referencia, de momento Lagun-Aro elabora unos planes quinquenales sobre la situación de todos los puestos de trabajo y en algunas cooperativas ha habido sus retenciones.

**Aristimuño:** Yo conozco el caso de una, en la que surgieron dificultades con Lagun-Aro a la hora de controlar sus problemas de ruido. Pero es que su solución suponía un coste demasiado alto y había que pagar una vez más por una visita en la que nuevamente se sugerían soluciones que no iban a poder llevarse a la práctica.

**Zuazabeitia:** ¿Cuál sería entonces el papel de Lagun-Aro si no podemos medir de nuevo?. ¿Cómo controlamos el ruido?.

**Aristimuño:** Es que aquél era un caso no mejorable.

**Lasa:** También se da una laguna de formación en temas de Seguridad e Higiene. En este sentido, en Fagor nos hacemos la pregunta de si no debería haber un Departamento específico en Lagun-Aro dedicado a la formación en estos temas. También consideramos que en Eskola, de donde provienen parte de nuestros directivos y mano de obra cualificada, la Seguridad e Higiene debería ser objeto de un tratamiento especial.

**Aristimuño:** Pienso, asimismo, que Lagun-Aro debería tener un papel importante en temas de formación sobre Seguridad e Higiene. Quizá se ha dejado demasiado a la autoformación y eso tiene sus limitaciones.

**Iturbe:** De cara a la mentalización de nuestro colectivo en temas de Seguridad e Higiene, hemos elaborado un plan para propiciar la comunicación de riesgos en máquinas o procesos. Los mandos disponen de una hoja en la que de-

- El ejecutivo debe estar presente en el Comité.
- La Seguridad integral resulta imposible sin formación integral.

nuncian los riesgos de incidente o el incidente, si ha tenido lugar.

A mí me interesa la línea de información que llega de abajo y que permite evitar accidentes al contar con una comunicación fluida de los incidentes.

**Lasa:** Hablando de accidentes y como una medida más para reforzar la Seguridad en el trabajo y evitar nuevos siniestros laborales, en Fagor estamos rellenando un impreso denominado "Declaración de Accidentes" cuando se produce un accidente, si es posible con el correspondiente croquis y el árbol de posibles causas. De esta forma, tratamos de llegar al porqué del accidente y evitar así otros similares. Para el conjunto del Grupo este sistema lo hemos implantado a primeros de año, si bien ya se venía aplicando en Ederlan y Copreci.

**Aristimuño:** En Goilan también estamos intentando dar un tratamiento especial al tema de los incidentes. A título informativo ¿cómo definís si el accidente es grave o muy grave?.

**Iturbe:** El tema puede dar lugar a una larga discusión pero al final creo que el criterio más válido es el del propio médico.

Julen Zuazabeitia



**Moderador:**

— A efectos comparativos ¿qué Orden del Día suele darse en los comités de Seguridad e Higiene?.

**Balmaseda:** Yo los que recibo en Lagun-Aro son normalmente diferentes unos de otros.

**Iturbe:** En Ulgor tenemos ocho puntos: lectura y aprobación del acta anterior, descargo de lo quedó pendiente, homologación de nuevas normativas, seguridad contra incendios, denuncias, mantenimiento de uso, análisis de accidentes, ruegos y preguntas, iniciativas varias.

**Lasa:** En el resto de cooperativas de Fagor el Orden del Día no es tan completo y se centra en: orden global del día, orden de fabricación, temas sobre reconversiones, información sobre nuevas denuncias, análisis de los accidentes e incidentes, información sobre temas de seguridad.

**Libano:** Nosotros no tenemos un Orden del Día tan detallado. Hay simplemente tres partes: una primera en la que se exponen los nuevos temas, una segunda en la que se debaten los problemas para ver si tienen solución o no y una tercera en la que se estudian los temas que quedaron pendientes de la reunión anterior. Para los temas de mantenimiento está su jefe responsable y para los que hacen referencia a producción o gerencia está el Presidente del Comité que forma parte de la Junta Rectora.

**Osa:** En Enara menos el tercer punto, lo demás casi todo.

**Zuazabeitia:** ¿Se suele levantar algún tipo de actas?.

**Iturbe:** Se hacen mensualmente porque además así parece que lo exige la Administración.

**Osa:** En Enara hacemos unos 8 ó 9 al año.

**Aristimuño:** En algunas de nuestras cooperativas mensualmente y en otras cada dos meses.



# La Salud Ocupacional en Fagor

**JON ASTIZ**

**Servicio de Salud Laboral  
de Fagor**

En los 26 años transcurridos desde la contratación de un médico de empresa en Ulgor en 1962, hasta la aprobación en mayo pasado del Reglamento de Régimen Interior del Grupo (RIC), con un extenso articulado dedicado a la Seguridad e Higiene, el camino recorrido en el área de Salud Laboral ha sido muy positivo y enriquecedor.

## Trabajo en equipo

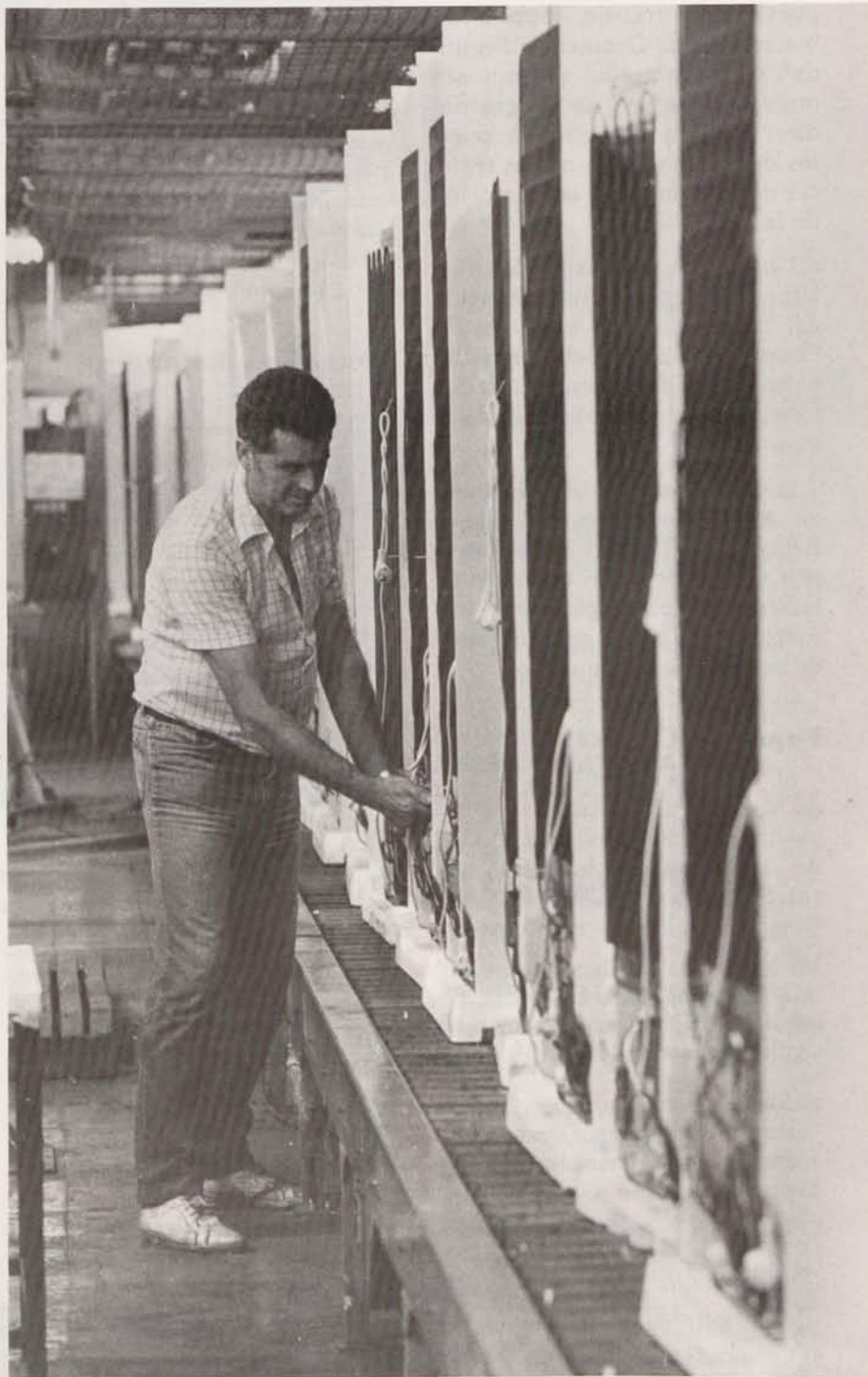
El Servicio de Salud Laboral, surgido en sus comienzos al amparo de Lagun-Aro, es hoy día un organismo plenamente incorporado en la actividad de Fagor dentro del Departamento de Personal. Cuenta con 16 personas dedicadas a tiempo completo a su labor -5 médicos, 2 técnicos de Seguridad y 10 enfermeras/os- y su actividad responde a un enfoque interprofesional, colaborando estrechamente con ingenieros, metodistas, mandos y operarios.

Se intenta que este servicio funcione como un auténtico equipo de Salud y no como la simple suma de médicos, técnicos y enfermeros. Asimismo, se estimula la participación activa del socio-trabajador, partiendo del principio de que la Seguridad e Higiene es cuestión de todos.

El Servicio de Salud Laboral participa activamente en todos los procesos de reconversión del Grupo, desde el momento mismo del anteproyecto, realizando posteriormente un seguimiento de las máquinas y equipos suministrados, que deberán cumplir las normas acordadas en los referente a Seguridad e Higiene.

## Historia

El primer paso se da en abril de 1962 cuando Ulgor contrata a un médico de empresa, embrión del actual Servicio de Salud. Su



implantación fue un acto voluntario, ya que la organización de los Servicios Médicos de Empresa no afectaba a las Cooperativas, al ser trabajadores por cuenta propia.

Esta peculiaridad permitió eludir los problemas que, en general, han vivido las Sociedades Anónimas y sus Servicios Médicos, con sus dificultades de integración en

el organigrama de la empresa. Ni el empresario deseaba al médico por considerarlo como una imposición, ni tampoco el trabajador por entender que era un aliado del empresario.

Pronto se hacen notar las diferencias respecto a las demás empresas en Ulgor y en el resto de



→ las cooperativas. Junto a las funciones clásicas como los reconocimientos de ingreso, análisis de puestos de trabajo, puesta en marcha de los Comités de Seguridad e Higiene, etc., se impulsan otras actividades "no programadas" como la valoración de puestos de trabajo, los aspectos técnicos de la Seguridad y la promoción de la Salud.

Un segundo paso histórico tienen lugar con la incorporación del médico como socio en la Cooperativa, a raíz del Libro Blanco en que se describen las tareas y funciones del médico y ATS en la empresa.

El tercer paso importante va unido a la aprobación del nuevo Reglamento Interno Cooperativo (RIC) de Fagor, en el que la Salud Laboral se contempla como una función más de la gestión global de la empresa y Grupo.

## Papel del Comité

El RIC, recientemente aprobado, significa un enorme avance en cuanto al reconocimiento a nivel de normativa, del papel que corresponde al Servicio de Salud Ocupacional en las empresas del Grupo.

Concretamente, al Comité de Seguridad e Higiene se le asignan las siguientes facultades:

- a) Elaborar el Plan de Gestión anual sobre Seguridad e Higiene con su correspondiente presupuesto.
- b) Proponer a Gerencia el orden de prioridades que considere conveniente en las inversiones de Seguridad.
- c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones y demás aspectos del proceso productivo.
- d) Decidir las instrucciones y especificaciones de los puestos de trabajo en materia de Seguridad, así como la utilización de los medios de protección en el trabajo.
- e) Homologar los puestos de trabajo e instalaciones.

f) Analizar los accidentes e incidentes.

El Comité de Seguridad e Higiene está compuesto por representantes de la línea ejecutiva, técnica y Consejo Social. Sus reuniones tienen una periodicidad al menos trimestral y su función básica es la de velar por el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos profesionales y proponer las acciones necesarias para la mejora progresiva de las condiciones de trabajo.

## Abandono del puesto

En su artículo 90 "Sobre obligaciones y derechos de los socios", el RIC expresa la facultad que asiste al socio-trabajador de denunciar la ejecución de su trabajo, en tanto no le sean facilitados los medios de protección personal de carácter preceptivo, si bien deberá dar cuenta del hecho al comité de Seguridad e Higiene.

En el siguiente punto va aún más lejos, al insinuar la posibilidad de que el socio pueda abandonar o no incorporarse a un puesto de trabajo no homologado, al menos con carácter provisional, por el Comité de Seguridad e Higiene.

Entre las obligaciones del socio se señalan entre otras la de cooperar en la prevención de riesgos profesionales, cumplir con las instrucciones y especificaciones del puesto en materia de Seguridad e Higiene, usar correctamente los medios de protección personal, dar cuenta inmediata de las averías y deficiencias, etc..

El artículo 89, en el que se habla de las obligaciones de la Coopera-

tiva en materia de Seguridad e Higiene, se indica que la Cooperativa se compromete a facilitar los medios y procurar las condiciones para que los socios desempeñen su actividad laboral con las medidas de Seguridad e Higiene necesarias para salvaguardar su integridad física y propiciar la mejora progresiva de las condiciones físicas de trabajo.

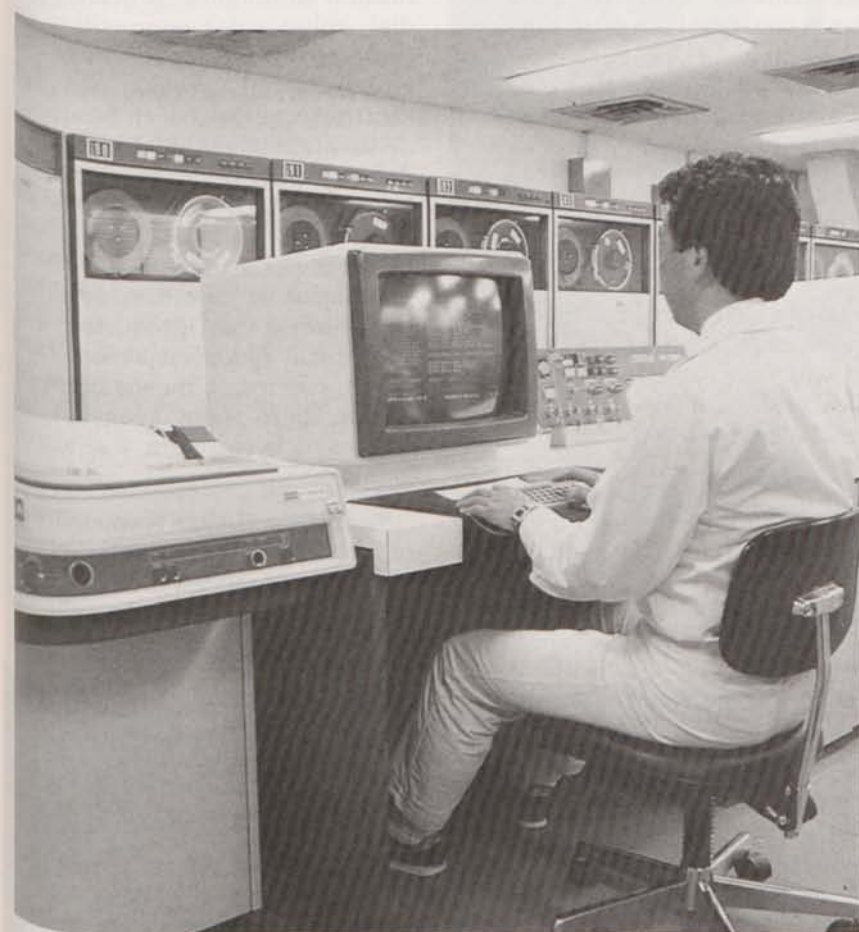
Se alude a la necesidad de facilitar al socio, en su momento de incorporación a cualquier puesto de trabajo, la información y el adiestramiento suficientes para su correcto desempeño. Cada puesto, añade, tendrá señaladas las instrucciones y especificaciones que le pudieran corresponder en materia de Seguridad e Higiene.

En el siguiente punto se dice además que habrá que incluir un estudio específico sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en los proyectos de reconversión, modificaciones sustanciales de los procesos productivos y similares a desarrollar en las Cooperativas.

Para finalizar, me gustaría subrayar algunos aspectos en los que creo deberemos incidir más dentro del área de Salud Laboral de Fagor: Potenciar la labor de formación entre los socios y una mayor participación de mandos y operarios, involucrar más al Consejo Social, realizar un mayor esfuerzo en lo que respecta a la información sobre productos tóxicos y su manipulación, efectuar un análisis detallado de las posibles causas de los accidentes e impulsar la elaboración de las hojas sobre incidentes que ayude a prevenir posibles accidentes.







JESUS LARRAÑAGA

## Desarrollo bajo dos sistemas

En un abrir y cerrar de ojos estamos inmersos en un nuevo espacio competitivo: **en el megamercado Europeo**. El paso del minimercado nacional al **megamercado**, es un salto mortal de necesidad, en el que sobrevivirán aquellos que ya saben de este juego, o los que, jugando a tiempo el vendaval que se avecina, ajustan sus estrategias a la nueva magnitud del mercado. Se dice que el tamaño del número cambia el valor del concepto, y en lo mercadológico, el tamaño modifica dramáticamente la morfología competitiva: **Dimensión crítica de empresa según sectores, tasa de expansión más elevada, mínimos de participación de mercado, umbral tecnológico, etc.**

### El estirón del mercado

Junto a valores de lógica mercadológica, que sugieren ten-

dencias de un cierto modelo competitivo, conviven situaciones de éxito, bien diferenciados, por especialización cuasi monopólica. Lo cierto es que hay que brillar por algo singular. Peter Drucker, en su reciente conferencia en Barcelona entre muchas cosas descolocantes decía: "La competencia está en Management, marketing, innovación y productividad. Ni siquiera será un factor decisivo la tecnología, porque es accesible a todo el mundo", y añadía: "Las multinacionales con mayor éxito que conozco son muy pequeñas, pero se han especializado en productos en los que de hecho tienen el monopolio".

Probablemente la opinión de Drucker sea cierta para ciertas ramas y productos, pero los que forzosamente han de concurrir en el mercado de las imágenes, los que venden por "force" publicitario, como la mayoría de los bienes de

consumo duradero, requieren de mínimos críticos de volumen por mercados, y, o se tienen, o el negocio no es rentable.

El megamercado Europeo o el Americano, por citar los más accesibles para nosotros, son la caza codiciada de los orientales, ya que les ofrecen las condiciones ideales para los avanzados en competitividad. Gran número de consumidores ávidos de novedades; cansados de lo que tienen, necesitan el morbo de lo nuevo para realimentar el placer consumerista, fugaz e inaplazable.

Los gigantes orientales se adentran en los pliegues de estos mercados por vías lícitas unas: productividad, calidad e ilícitas otras, el dumping y la explotación en su país de origen, con jornadas anuales bien diferenciales, Japón sigue con 2.104 y Alemania con 1.700 y España con 1.804. →





Ningún mercado y menos los macromercados están fuera del alcance foráneo, de la presencia extranjera en valores que hacen tambalear a los nativos, si estos a la vez no se lanzan al contrataque y se expanden.

La infiltración de las multinacionales es un fenómeno irresistible desde el momento que se derrumban las fronteras y sólo están vigentes las rudas leyes del mercado, la de los fuertes, y la de los innovadores, los únicos que perdurarán en esta lucha de la competitividad.

El megamercado es el nuevo "campus" de batalla, campo natural para los avezados, y extraño espacio de dramática adaptación para los novicios.

Incluso para los habituados a su gran mercado, el efecto atracción que ejerce sobre los grupos multinacionales, es de tal incidencia, que Estados Unidos, que en tiempos se creía invulnerable y orgullosa por su tecnología es hoy el principal centro de infiltración de las compañías Japonesas, que en sectores como el automóvil y la electrónica de consumo han conquistado índices de participación en el mercado, impensables tan sólo hace unos años; y no precisamente por su mejor tecnología, sino por el rigor puesto en cada parcela de la gestión, y en especial en la calidad de los productos y servicios, con **implicación inteligente de las personas**, y asunción de la empresa como un bien social.

Lógicamente, lo que beneficia en forma tan escandalosa a la balanza comercial de un país, lesiona la de otro, y **el precio no es otro que la pérdida de empleo, y la transferencia de trabajo.**

En un mercado competitivo y abierto, el desgarro laboral se contesta con medidas de gestión, y de estrategia apropiada a la situación, y **no con medidas protectoras.** Es más, cada vez será más difícil hurtarse de los acuerdos de comercio mundial negociados en el seno del GATT. Las únicas medidas prácticas serán las que surgen de la competitividad apropiada a cada escala de mercado; y en esta que **inauguramos del megamercado, diferirán no tanto por los factores en juego, que son los mismos, sino por tamaño crítico, y velocidad de respuesta.**

**El tiempo**, en la era de la información simultánea, a nivel mundial, cobra valor competitivo de carácter excepcional; dada la equipotencial presión de los centros tecnológicos, en búsqueda de lo diferencial, de lo que separe del otro, para ganar adeptos entre los machacados, por el señuelo de lo personal y distintivo de clase. La vieja pelea entre capitalista y proletarios, se ha esfumado al homogenizarse los productos que consumen; todos viajan en automóvil, con más o menos tubos de escape, pero todos aguantan los atascos en la carretera, y se visten igual.

Priva la sociedad emblemática, la sociedad de los símbolos, el elitismo temporal, espoleante de la dinámica innovadora, del sello de los diferenciales y base para su futuro.



## NAZIOASKOTASUNAK TRESNA BERRIAK ESKATZEN DITU

Lurrealde-mugak bertan behera geratzen diren une beretik, multinazionalen infiltrazioa jarkiezineko fenomeno bilakatu da. Indarrean geratu direnak merkatuaren lege gogorak bakarrik dira, indartsuenak eta berritzaileak hain zuzen ere. Megamerkatua da borrokarako estrategia berria, laneremu naturalena trebatuentzat eta arrotza hasiberriak direnentzat.

Orain arte, Espainian ezagutu dugun birmoldaketa industrialak izaera politikoa izan du. Orain, merkatuko legeen birmoldaketa ezarriko duen arauak falta zaizkigu, behinbetikoak izango direnak. Madrilgo eta Gasteizko boterea Bruselarantz aldatuko da, eta politikazko presioek ez dute hainbestearinoko eraginik izango foro europearretan.

Merkatuko iraultza honen aurrean ezin gertatzen eskuak gurutzaturik, geure eredu sozietarioak kanpoan gertatzen den guztiarekin zerikusirik ez balu bezala. Pertsonalismoan oinarritzen den gure sistema honek ongi funtzionatu du etxebarruko merkatuan mugitzeko orduan eta baita ere nazioarteko maila batzuetan. Baina modelu hau txikia gertatzen dakiguke negozioaren arauak nazioarteko dimentsionamendua hartzen dutenean.

Beraz, horrexegatik, ez dugu baztertu behar eredu sozietario berriak garatzeko posibilitatea, funtsean eta bereziki lortutakoaren defentsa egin eta daukagunaren iraupena bermatu arren. Zalantzarik gabe, nazioaskotasunak tresna berriak eskatzen ditu.



ra reproducción en masa hacia los megamercados.

### Morfología competitiva

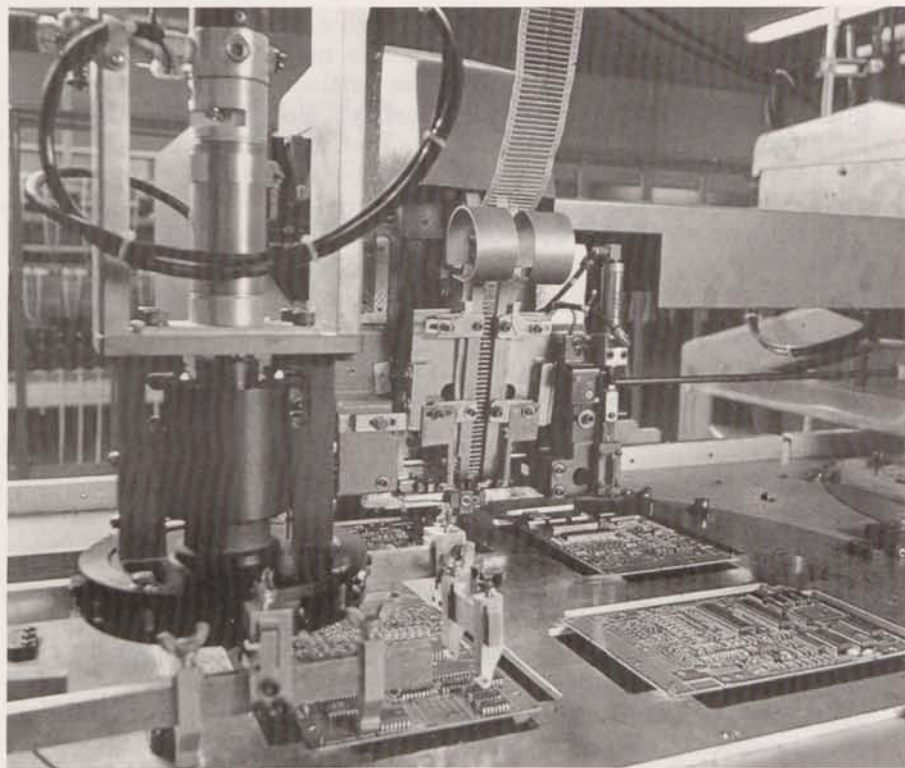
La competitividad es un concepto que cambia con los tiempos, y la dimensión. En años ha estado referenciada a la imagen "Taylorista", de acción mecánica, y trabajo directo. La ciencia y tecnología han vaciado el contenido mecánico y aupado lo inteligente y creativo.

El modelo de producción se separa cada vez más del modelo Tayloriano y parcelario y se orienta a la "movilización de las inteligencias" en aras de la competitividad diferencial, respecto a los punteros del sector.

Estar antes que los demás es la clave, y la obsesión de un sistema que ha consagrado la eficacia como valor "altarizable", y sagrado de la economía. Se puede y con razón rechazar el culto a la eficacia, pero en la medida que otros lo apliquen y no existan unas medidas de regulación internacional, vencerán los que actúan de una forma sistemática. Estos tendrán los índices de paro más bajos, los que transacionan su capacidad de empleo, con el desempleo de aquellos países, que faltos de competitividad aspiran a consumir y vivir al nivel de los poderosos, en igualdad ilusoria. De momento no es esperable de los foros políticos, apoyos protectores; más bien el poder político está claramente posicionado por la libre circulación, por el mercado como eje conductor de la distribución de recursos, por la selección de los mejores.

Hasta ahora conocemos en España, la reconversión política, la reconversión que no acaba porque es una reconversión a lo "Lazaro", de resurrección de los muertos. La falta de competitividad que el mercado debía enterrar, no se ha hecho, y el asunto coleará no por mucho tiempo, **ya que se avecina la reconversión por el mercado, que será la definitiva.**

El poder de Madrid o Vitoria se traslada a Bruselas, y los oídos Europeos serán sin duda menos sensibles, por la simple ley del cuadrado de la distancia. Se acerca



la hora de la verdad en que todos, se someterán al veredicto del mercado, con más rigor que en el pasado. Del parcheo político a la guadaña del mercado, el salto es mortal, ya que ésta se rige por las leyes de competitividad; que no sólo es capacidad "managerial" y de gestión, sino también poder instalado. Y éste, se tiene o se crea. Lo emotivo de lo social como medida de presión va a perder fuerza, al menos a nivel de cada nación. Los que se sientan en las poltronas del poder Europeo, van a ser receptivos con los problemas regionales, y situaciones de excepción, pero la competitividad a largo plazo, hay que adquirirla autónomamente, sin las muletillas del gobierno. Peter Drucker lanza su premonición, acerca del papel de los gobiernos con los que se puede o estarán de acuerdo, pero al menos tienen la virtud de la provocación, cuando señala:

"Las políticas económicas gubernamentales son imprescindibles, porque no tienen una teoría económica en que basarse, pues las tesis que antes considerábamos básicas ya no son válidas en absoluto". (parece referirse a las teorías Keynesianas).

"Los gobiernos son oportunistas, pero no saben cuales son las oportunidades porque no tienen

ninguna teoría. El problema es que los que están en el poder son orgullosos, y por lo tanto los gobiernos irán siendo cada vez más peligrosos. La única diferencia entre gobiernos de uno y otro signo es que unos pueden hacer más daño que otros", y añade "los gobiernos se desentenderán de la economía, porque será demasiado patente la distancia entre sus promesas y realidades". Expansión Mayo 1.988.

El nuevo espacio competitivo, será el espacio de las imágenes, en el que pesarán en medida creciente el Marketing, y la comunicación y los costes de posicionamiento serán mucho más caros y difíciles comparados con el mercado doméstico de España. Para poner un ejemplo, FAGOR, bien posicionado con marca e imagen en España es poco conocido a nivel europeo. Los mínimos de presencia en este macroespacio requieren enormes recursos de gestión y de financiación, que sólo es posible, a través de la expansión del negocio en tasas radicalmente más altas si se quiere alcanzar lo que definimos como **mínimo crítico de mercado.**

Nada es inamovible y se puede o no aceptar el razonamiento, pero están a la vista movimientos y



→ OPAS, que son movimientos superiores al simple capricho o "Condemanía". Es algo propio de los megamercados, que reclaman tamaños de empresa y modos de gestión acordes con las exigencias evolutivas de los parámetros competitivos.

## Un nuevo enfoque competitivo

Ante el revuelo mercadológico, no parece juicioso permanecer impenetrables, como si nuestra condición societaria nos inmunizara de lo que acontece en el exterior. Vamos a ser tocados, o vapuleados, si no apuramos las pautas de competitividad, alejados de los "standares" de las naciones y multinacionales de avanzadilla. Hasta ahora hemos boxeado en el ring, de los pesos ligeros, los nacionales, pero la siguiente velada se anuncia con los pesos pesados, con "guantazos" de KO.

Nuestro sistema personalista, en términos generales parece apropiado, y así lo ha demostrado al mercado doméstico, y hasta ciertos niveles de internacionalización. Cuando el negocio se multinacionaliza, se opera con plantas productivas y marcas comerciales en varios países, este modelo personalista sin más, se estrecha, incluso si no se toman medidas a tiempo, puede desfallecer por manifiesta inferioridad: KO técnico.

Pero no es problema que afecta a este modelo en espacial; todos los modelos cerrados y heterogéneos con lo universal, el capitalista, tienen el mismo problema. Los Chinos han ideado el modelo de desarrollo bajo dos sistemas en lo económico, empresas mixtas, y en el político la China comunista y el Hong-Kong capitalista. Gorbachov les sigue la senda. De momento nadie renuncia a sus señas de identidad socialista, más bien se sienten intérpretes fidedignos de Marx. Nadie se culpa por haber tomado medidas, derivadas del cambio espacial y tecnológico.

Aunque Marx auguró la evolución tecnológica, no se imaginaba, que la explosión tecnológica, e informativa podían alterar las relaciones productivas, y poner en jaque consagradas ideologías. Si la referencia o creencia se sale de los límites del mundo, toda especulación es posible, toda fe y utopía tiene cabida. Más cuando se trata de lo económico, el detonante tecnológico por un lado y el mercadológico por otro, derriba los modos competitivos convencionales e impone los lógicos de la nueva situación.

Por eso, hemos de pensar, que el esfuerzo de gestión e implantación cooperativa, **no tiene porqué no seguir por su ruta en su área natural, pero tampoco debe hacer ascos a desarrollar nuevos modelos societarios, sobre todo**

**en el exterior, para la defensa de lo logrado, la supervivencia de lo que se tiene.**

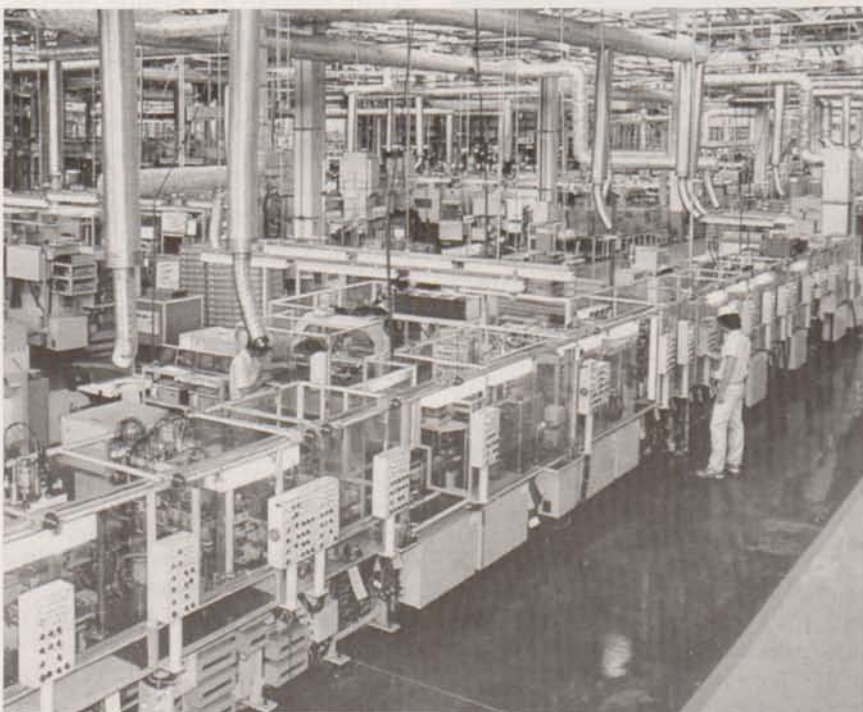
La multinacionalidad exige nuevos instrumentos, expansión. En su día se ideó, la Caja Laboral. Lagun-Aro, ¿y por qué no podemos y debemos crear nuevas plataformas de expansión internacional, de "Holding" o asimilados: tanto para expansionarse en otros mercados, como para acelerar las posibilidades de colaboración con empresas extranjeras?. Euskadi está necesitado de instituciones y organizaciones capaces de generar empleo, de colaborar con multinacionales. No todo se puede realizar bajo modelo cooperativo.

¿Es que acaso no se invierten sumas importantes en la bolsa, y en otras fórmulas por razones técnicas?. Estamos apoyando a terceros, que normalmente no son de nuestra región, además de cubrir los imperativos legales.

Cada cual es responsable de sus actos, y los ejecutivos que por azar ocupamos puestos de observación de la escena internacional, tenemos la obligación moral de poner ante los ojos de los cooperativistas la realidad circundante, y provocar la discusión. Imaginación y audacia son los ingredientes de los que superviven, de los que buscan en cada momento histórico la estrategia idónea, **salvaguardando la identidad básica, que se debe y puede mantenerse.**

Recuerdo que Alfonso Gorroño-goitia le preguntó a D. José María Arizmendiarieta cuando estaba a la puerta de la eternidad: "¿Don José María qué piensa Ud. que será el Cooperativismo dentro de cincuenta años?". El, socarrón y listo le contestó: Pregúntale a Breznev, que será del comunismo dentro de 50 años.

De momento se le puede responder que el cooperativismo, en Rusia está de actualidad. Citan y utilizan a Lenin, que dijo "del viejo sistema capitalista deberá mantenerse el cooperativismo". Y así parece que Gorbachov, los promociona. Pero están con lo urgente en lo doméstico. En lo internacional utilizan el mecanismo del poder del capital. **No tienen otro instrumento.**





# Los Proyectos Fin de Carrera en Ingeniería de Eskola

Finalizado el curso lectivo de Ingeniería Técnica y elegido su Director, Ignacio Lakunza, como Director del conjunto educativo en Eskola Politeknikoa, el momento parece adecuado para realizar un balance de la importante labor de Ingeniería y de sus proyectos de fin de carrera, estrechamente vinculados con la realidad industrial del entorno.

## Vivero de directivos

Dentro de la estructura docente de Eskola, Ingeniería Técnica adquiere reconocimiento oficial en 1968 con las especialidades de Mecánica-Construcción de Maquinaria y Electrónica Industrial. Desde sus inicios, la orientación de los programas es flexible y pragmática, en base a un modelo de enseñanza menos académico y formal y una estructura de funcionamiento interno menos individualista y más participativa, buscando en todo momento una mayor identificación entre el mundo del estudio y el del trabajo, de cuya filosofía nacería Alecop.

En 1984 se produce un salto importante, al elaborarse por vez primera el Plan a Largo Plazo de Eskola, que contempla la ampliación a 4 años en la duración de los estudios de Ingeniería y la incorporación de cinco especialidades en línea con las exigencias de hoy: Diseño-Fabricación, Ingeniería de Producción, Informática Técnica, Microinformática, Electrónica de Potencia y Control de Procesos.

De este modo, intenta responder a las necesidades empresariales de nuestros días, continuando con su papel histórico de vivero de cuadros técnicos y directivos, sobre todo para las empresas del Grupo.

## Proyectos fin de carrera

El cuarto año, además de la participación de seminarios y cursos

monográficos, el esfuerzo se centra en el diseño y materialización de un proyecto real en fase de prototipo, último requisito para la obtención del título de Ingeniero Técnico.

Un proyecto que habitualmente responde a necesidades concretas de la empresa, tal como puede apreciarse en los proyectos que se enumeran, correspondientes al curso 1987/1988 y que indican por sí mismos el elevado nivel en que se mueven los estudios de Ingeniería en Eskola Politeknikoa.

**Departamento de Oficina Técnica:** Prensa para corte de perfiles, Desarrollo de programas de preprocesadores de elementos finitos, Equipo didáctico para Célula Flexible de Mecanizado, Mesas de cambios de troqueles para prensas, Programación y Control de un Sistema laser.

**Departamento de Producción:** Gestión de producción y existencias, Estudios de viabilidad, Nuevo modelo de organización industrial de una empresa, Sistemas de codificación y clasificación en MRP, Optimización de métodos de montaje de Centros de Mecanizado.

**Departamento de Informática:** Software de gestión para la optimización de corte de cizallas circula-

res, Codificación para el esquema de Calidad de una planta, Planificación de Movimientos para un robot manipulador, Equipo didáctico para el estudio de la visión artificial, Realización de un sistema supervisor de procesos, Simulador de arquitectura paralela para sistema Multiexperto.

**Departamento de Microelectrónica:** Implementación de arquitectura multiprocesador, Sistemas de memorización para procesos de montaje, autómatas programables didácticos, Sistema de reconocimiento y clasificación automático, control de una máquina de extrusión-soplado de cuerpos huecos.

**Departamento de electrónica:** Sistema estandarizado de control de Producción, Equipo didáctico para transistores de potencia, Estudio de un sistema de vehículos guiados automáticamente mediante la simulación, Gestión de recursos energéticos en sistemas de suministro eléctrico a lugares aislados, Control de máquina asíncrona por microprocesador, Procesado digital de señal, Control de una célula flexible de punzonado, etc.

**Departamento de Ciencias Básicas:** Sistema Galileo 2.000 didáctico, Tratado sectorial sobre iluminación y mueble tapizado.





"Humanizar el trabajo quiere decir hacerlo más llevadero. La primera condición que lo humaniza es sin duda una justa remuneración, ya que el hombre necesita trabajar para poder vivir decorosamente. Pero nadie negará que el ejercicio del trabajo es más o menos desagradable, según las aptitudes del operario para aquello que ejecuta. De ahí que otra condición indispensable para su humanización sea el respeto a la vocación profesional o un mínimo de respeto y consideración a las aptitudes del trabajador.

Si seguimos analizando un poco las características del trabajo moderno, las que le imponen la división y racionalización del mismo, veremos que el trabajo tiende a ser cada vez más monótono, automático y limitado, de forma que cada vez ofrece menos satisfacciones al espíritu del hombre su ejecución."

*José M.ª Arizmendiarieta*