

# TU

L A N K I D E

antzinakoak  
**LABRANTES**

**KONGRESUKIDEEN  
BATZARRA  
OSPATU ZEN**

"INTERIORIDADES  
DE UNA UTOPIA",  
Jesús Larrañagaren  
liburu berria...

**FERNANDO GÓMEZ-ACEDO:**  
"El objetivo para 1998  
es afianzar nuestro  
liderazgo"

# JUBILACIONES ANTICIPADAS A DEBATE

# TU

LANKIDE



TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),  
Aita José M<sup>o</sup> Arizmendiarietak  
1960.eko irailean sortutako aldzkaria

#### ARGITARATZAILEA:

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)

Azartza, 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 79 79 99

Faxa: (943) 77 07 88

Posta elektronikoa: lankide1@sarenet.es

#### ZUZENDARIA:

Javier Marcos.

#### ERREDAKZIO-KONTSEILUA:

Lehendakaria:

Juan M<sup>o</sup> Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Patxi Goia.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M<sup>o</sup> Larramendi.

José M<sup>o</sup> Larrañaga.

Carmelo Urdangarín

#### DISEINUA ETA MAKETAZIOA:

José Antonio Martínez Esquiroz.

#### IMPRIMATZAILEA:

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiaketa, partziala nahiz osoa, jaurria eta, bere kasuan, egilea aipatzen ez bada.

T.U. Lankideen erredakzio taldeek aldizkariaren edierazitako esanetan itzulia erantzukizunak ez du derrigor bere gain hartzen.

## bitz gutxitan

# Jubilaciones anticipadas: un asunto pendiente de resolución



La noticia sobre la imposibilidad de jubilarse anticipadamente causó sensación a mediados de marzo entre los mutualistas, puesto que no podían acceder a la pensión de la Seguridad Social hasta los 65 años. Sin embargo, la aprobación por unanimidad de una moción parlamentaria ha hecho que el ejecutivo reconsidere el tema.

## Mahaingurua: aurre jubilazioak

Kooperatibisten artean oso komentatua izan da azken egunotan aurre jubilazioen gaia. Hori kontutan izanik, lau pertsona esanguratsu aukeratu eta mahai baten inguruan jarri ditugu horretaz hitz egiteko: Amado García, URSSAko giza baliabideen zuzendaria, Jesús Goienetxe, Lagun Aroko lehendakaria, Mila Larrañaga, FAGOR taldeko Kontseilu Sozialeko lehendakaria eta Jon Ormazabal, DANOBATEko giza baliabideen zuzendaria.

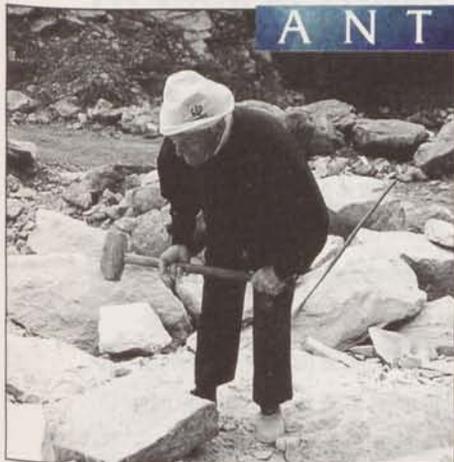


## Clases de cooperativismo



Se ha comenzado a impartir una nueva asignatura en Eskola Politekniko: empresa cooperativa. El objetivo es capacitar a los alumnos en el conocimiento de los valores, cultura y estructuración de las empresas, sobre todo de las cooperativas.

## ANTZINAKOAK

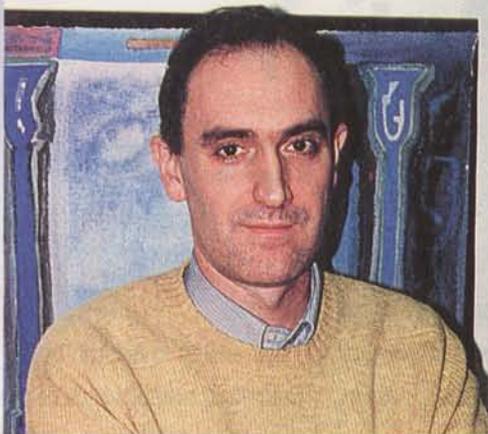


## LABRANTES

Las piedras segregadas de las rocas en las canteras, una vez labradas se utilizan para muy distintos fines según sus características. Los especialistas encargados de realizar esta tarea se denominan labrantes. Tradicionalmente han desarrollado su trabajo en difíciles condiciones medio-ambientales.

### Entrevista a F. Gómez-Acedo: "el objetivo es afianzar nuestro liderazgo"

Tras conocerse los datos referidos al ejercicio 97, Fagor Electrodomésticos sigue situándose un año más a la cabeza del mercado estatal de electrodomésticos. En cuanto al 98, el objetivo primordial es afianzar este liderazgo.



### Euskalanek enpresa gehiago sartu nahi ditu plangintzetan

Epresetan euskararen erabilpena bultzatzeko sortu zen elkarteak dagoeneko 25 enpresetan euskara batzordeak osatzea lortu du eta 13tan mikroplangintzak martxan jartzea. 98rako plangintza hauek beste enpresetara zabaltzea da helburua.



## sumario

*editorial* 4

**Anticipar la jubilación**

*en portada* 5

■ **Jubilaciones anticipadas:**

**un asunto pendiente de**

**resolución . . . . . 5**

■ **Interrogantes básicas . . . 7**

■ **Mesa Redonda:**

**las jubilaciones**

**anticipadas a debate . . 11**

*estrategias*

*de empresa* 18

*antzinakoak* 20

*begi belarri* 24

*aula*

*cooperativa* 30

*3ª edad* 32

*kooperatibetako*

*berriak* 34



### El Grupo Eroski incrementó un 13% su facturación

El Grupo Eroski ha incrementado un 13.14% su facturación durante el ejercicio 97, alcanzando unas ventas consolidadas de 378.850 millones de pesetas y unos resultados netos de 4.668 millones.

**P**artamos de la siguiente consideración: la jubilación consiste en recibir la cosecha de lo que la persona ha ido sembrando durante el período en que ha prestado su tiempo y esfuerzo a la empresa y a la sociedad. Por tanto, anticipar la jubilación supone anticipar esa cosecha.

Desde el punto de vista de la empresa, la jubilación anticipada es una herramienta básica de competitividad, principalmente desde el punto de vista de la productividad, ya que posibilita sustituir a trabajadores de edad por personal más joven y cualificado. Esto no es patrimonio de la anticipación, sino de la propia jubilación; pero la anticipación permite adelantar estas soluciones.

Además la mejora de competitividad que se genera en la empresa permite incrementar el nivel de actividad de ésta, con el consiguiente efecto inducido sobre el empleo.

La creación de empleo no surge sólo de la jubilación anticipada. Es un problema de gestión empresarial, pero la jubilación anticipada es uno de los puntos que apoya esta gestión.

En nuestro entorno europeo la posibilidad de anticipar la jubilación está muy vinculada al tema del desempleo. Así, son muy pocos los países que permiten la jubilación anticipada de las personas que no estén en situación de subsidios de desempleo.

En el estado español no existe la jubilación anticipada, en ningún régimen. Únicamente se exceptúan aquellos trabajadores que hubiesen cotizado antes del día 1 de enero de 1967 al Mutualismo Laboral (aquellos sistemas que a partir del 1 de enero de 1967, se convirtieron en el Régimen General de la Seguridad Social).

Hasta el momento esta interpretación ha sido, más o menos pacíficamente admitida, pero ha habido un intento de modificarla, pretendiendo permitir la anticipación únicamente en el Régimen General de la Seguridad Social. Este intento está en este momento suspendido, pero todavía no conocemos el desarrollo final de esta partida.

Es necesario considerar también que el sistema de jubilación de nuestras Cooperativas está soportado en dos partes, una pública (la de Autónomos) y una privada (la de Lagun-Aro). Esto es importante porque, si bien en el Régimen público la posibilidad de jubilación anticipada se da sólo como excepción, en Lagun-Aro esa posibilidad existe para cual-

quier mutualista que, con más de 60 años de edad, lo solicite.

Esta posibilidad que existe y ha existido siempre en Lagun-Aro nos permite gestionar de una forma más particular la posibilidad de anticipar la jubilación y la hace más flexible, incluso de cara a experiencias como los contratos de sustitución que quiere promocionar el Gobierno Vasco.

Lagun-Aro prevé esta posibilidad como una opción más de la jubilación, de forma que el mutualista que anticipa su jubilación, y que por lo tanto empieza a cobrar su pensión antes y, en teoría, durante más tiempo, tiene un descuento de un 6% por año de anticipación, de forma que para los cálculos de las prestaciones y la garantía de las mismas, es neutro que el mutualista se jubile con 60, 61, ... 64 ó 65 años. El sistema está definido para que esta opción personal no afecte a la garantía del resto del

colectivo.

Por ello, el mutualista puede jubilarse antes de los 65 años en Lagun-Aro, incluso aunque no pueda jubilarse en la Seguridad Social, siempre que por sí mismo tenga el deseo y la capacidad de cesar en el trabajo antes de los 65 años, o que la cooperativa en la que trabaje tenga interés en anticipar las jubilaciones de su colectivo, y por lo tanto ya proveerá los medios económicos, ayudas o subvenciones necesarias para que el socio tenga la capacidad de cesar en el trabajo. Esto sería a futuro una opción similar a la actual, si bien el gasto de ayuda a la jubilación lo haría la Cooperativa, o el socio, con carácter posterior a la jubilación en Lagun-Aro y hasta el momento de la jubilación en la Seguridad Social, y no como ha sido hasta ahora, con carácter previo a la jubilación en la Seguridad Social.

Ello es así porque la Seguridad Social permite a aquellos trabajadores que hayan cesado en el trabajo seguir cotizando mediante Convenio Especial, para acceder a la jubilación a los 65 años.

En estos momentos de modificaciones e incertidumbres hay que pensar que nosotros seguimos teniendo una opción, la de anticipar la jubilación, que cada vez va teniendo menos gente y que es una opción buena para la empresa, de cara a rejuvenecer más rápidamente las plantillas y para el trabajador, de cara a recoger anticipadamente la cosecha que durante tantos años ha ido abonando.

TU

## Anticipar la jubilación

La noticia causó sensación a mediados de marzo entre los cooperativistas: los mutualistas afiliados a Lagun Aro y Autónomos no podrían acceder a la pensión de la Seguridad Social hasta los 65 años. Sin embargo, la aprobación por unanimidad de una moción parlamentaria ha hecho que el ejecutivo reconsidere el tema.

# Jubilaciones anticipadas:

## Un asunto pendiente de resolución

**A** primeros del pasado mes de marzo (en concreto el día 4), la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social trasladó a sus respectivas direcciones provinciales las resoluciones de 14 de noviembre y 5 de diciembre de 1997 por las que se modificaba el criterio para reconocer el derecho a obtener la jubilación anticipada para trabajadores no afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, anulando

### ÚLTIMA HORA

Fuentes del Ejecutivo han comunicado a MCC que se realizará una regulación específica sobre este asunto a través de un Real Decreto que se publicará en el BOE en un plazo no superior al mes y medio. A través de esta regulación se intentará conciliar la decisión del Parlamento con las sentencias judiciales. La solución definitiva por tanto, con la publicación del Real Decreto.

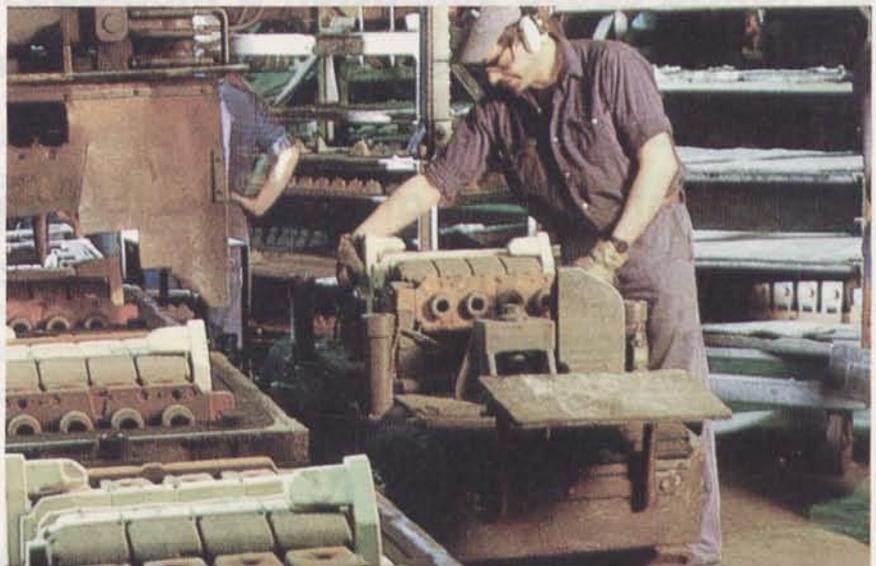
de este modo otra resolución adoptada por la misma Dirección en 1978.

Esta modificación se hizo efectiva a través de una "resolución de régimen interior" de la propia Seguridad Social, dado que, en palabras del propio Secretario de Estado para la Seguridad Social, la resolución "explica, y para nada modifica" la Ley.

De hecho, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, como la mayor parte de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, no contempla la jubilación anticipada. Tampoco el Régimen General, salvo para aquellos trabajadores en alta que hubieran estado incluidos en alguna mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967, que pueden jubilarse a partir de los 60 años sin perjuicio de que para el cálculo de su pensión se aplique un coeficiente reductor del 8% por cada año de anticipación sobre los 65.

Lo que ocurre es que, desde 1978, la Seguridad Social venía otorgando este derecho a todos aquellos mutualistas que acreditaran cotizaciones anteriores a 1967, con independencia de cuál fuera el Régimen en el que estuvieran en alta en el momento de acceder a la jubilación (Régimen General, Autónomos, Agrario, etc.).

La resolución trasladada en el mes de marzo, amparándose en diversas sentencias del Tribunal Supremo, limitaba este derecho a los trabajadores que, reuniendo la "condición de mutualista" (cotizante anterior a 1967), hayan seguido cotizando al



Régimen General. En concreto, exige acreditar 15 años de cotización a dicho Régimen, de los que como mínimo 2 años deberán estar comprendidos en los 15 inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación. La resolución, que no sólo afecta a los cooperativistas integrados en Lagun-Aro, sino también a todos los trabajadores autónomos, agrarios, empleadas de hogar, y emigrantes que aportaron sus cotizaciones en los países de acogida, entraba en principio en vigor el 1 de abril, con lo que, a partir de dicha fecha, la mayor parte de nuestros mutualistas (los afiliados a Lagun-Aro y Autónomos) no podrían acceder a la pensión de la Seguridad Social hasta los 65 años.

### Moción parlamentaria

Pero, a raíz de la presentación de una interpelación y una posterior moción parlamentaria, el Congreso de los Diputados, en sesión celebrada el 31 de marzo, aprobó por unanimidad el siguiente acuerdo:

"Instar al Gobierno a adoptar en

el marco del Pacto de Toledo las medidas legales correspondientes para mantener la vigencia de la resolución de la Dirección General de Prestaciones del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, de 9 de agosto de 1978, (...), suspendiendo la entrada en vigor de las resoluciones de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 14 de noviembre y 5 de diciembre de 1997".

Tras este acuerdo del Parlamento, al que finalmente se sumó también el PP, las aguas parecen volver a su cauce, si bien será necesario esperar a que el Gobierno dicte las instrucciones oportunas para su cumplimiento. Y es que aunque desde el Gobierno se apunta que "se buscarán soluciones para conciliar el Pacto de Toledo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la moción aprobada en el Parlamento", lo cierto es que, en la fecha en la que se escribe este artículo (21 de abril), existe aún una gran confusión a este respecto en las delegaciones provinciales del I.N.S.S.

Ante situaciones de este tipo, es frecuente que nos hagamos infinidad de preguntas. Nosotros hemos tratado de responder a las más elementales.

# Interrogantes básicas

**¿Por qué se ha producido esta situación? ¿era en alguna medida previsible?**

Lo cierto es que la medida ha causado una gran sorpresa, no sólo entre los cooperativistas afiliados a Autónomos (todos los de Lagun-Aro) y el resto de colectivos afectados, sino también entre los propios partidos políticos, que mantienen distintas interpretaciones de las recomendaciones recogidas en el ya famoso Pacto de Toledo.

Hay que tener en cuenta además que se trataba de un derecho adquirido el 1 de enero de 1967, por lo que, dado el tiempo transcurrido desde entonces, tenía un horizonte limitado de extinción temporal. Por tanto, se esperaba que la jubila-



ción anticipada, salvo que se aprobara una nueva norma, tuviera una "muerte natural", sin que hubiera necesidad de adoptar decisiones que, de la noche a la mañana, ven truncadas las expectativas, basadas en derechos fundados, de muchos trabajadores.

El Gobierno justificaba su decisión en la necesidad de ajustarse a la jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo en esta materia.

### **¿Qué implicaciones tiene el acuerdo adoptado por el Parlamento?**

El Parlamento se ha posicionado en una doble dirección. En primer lugar, tal y como se ha apuntado anteriormente, ha instado al Gobierno a anular las resoluciones del 14 de noviembre y 5 de diciembre de 1997. Pero, además, al objeto de evitar problemas jurídicos, ha instado también al Gobierno a incorporar las modificaciones legales necesarias para que el derecho a la jubilación anticipada se haga extensivo a los colectivos objeto de esta polémica. Con ello se alcanzaría una seguridad jurídica mayor que la actual.

### **¿Y cómo se espera que se materialice este acuerdo?**

La decisión adoptada por el Parlamento es la de "instar" al Gobierno a que adopte una serie de medidas determinadas. Pero aún no se conocen las medidas que el Gobierno, que es el órgano competente en la materia, piensa adoptar para dar respuesta a este acuerdo parlamentario. Ello hace que exista una gran confusión en las Direcciones Provinciales de la Seguridad Social, que por el momento no saben cómo actuar (de hecho los expedientes están paralizados).

### **Pasando a aspectos conceptuales, ¿una hipotética imposibilidad de jubilarse anticipadamente en el sistema público imposibilitaría de hecho el abandono anticipado de la actividad laboral?**

La Seguridad Social no obliga a nadie a mantenerse en activo hasta los 65 años. Lo que ocurre es que el trabajador, en caso de que no pueda acogerse a la jubilación anticipada, no podrá comenzar a percibir la pensión de jubilación hasta dicha edad. En definitiva, podrá anticiparse el cese en la actividad laboral, pero no la percepción de la prestación de jubilación.



De cara a no perjudicar los futuros derechos de jubilación, existe una figura, el "Convenio Especial", que permite al trabajador inactivo seguir cotizando hasta el mismo momento de su jubilación en el régimen público (65 años en este hipotético caso).

### **Pero, esta alternativa, ¿resulta realmente viable?**

La imposibilidad de anticipar la prestación de jubilación en el sistema público implica una modificación radical en la distribución temporal de las rentas del trabajador, ya que no percibirá dicha pensión entre la fecha del cese en la actividad laboral y los 65 años, al tiempo que tendrá que hacer frente a las cotizaciones del Convenio Especial.

Por contra, su pensión a partir de los 65 años será claramente superior, ya que no se aplicará el coeficiente reductor por anticipación de la jubilación (8% anual).

Por tanto, a lo largo de todo el ciclo vital no tiene por qué registrarse una reducción de la expectativa de renta. Pero, lo que sí es cierto, es que la homogeneización o linealización temporal de rentas que posibilitaba la jubilación anticipada se ve totalmente truncada con esta medida.

### **En este aspecto, ¿en qué nos diferenciamos**



### los mutualistas de Lagun-Aro del resto de colectivos afectados?

Nosotros contamos con la ventaja de mantener un sistema de prestaciones mixto, esto es, que combina los sistemas público (a través de Autónomos) y privado (a través de Lagun-Aro). Y las decisiones que adopte la Seguridad Social no afectan a la regulación de la prestación en Lagun-Aro, que mantiene en vigor la figura de la jubilación anticipada, aplicando asimismo un coeficiente reductor inferior al del sistema público (6% por año, frente al 8% de éste).

Ello significa que el socio podría perfectamente jubilarse anticipadamente en Lagun-Aro, comenzando a percibir la correspondiente pensión, y seguir cotizando a la Seguridad Social (Autónomos), vía Convenio Especial, hasta los 65 años.

### ¿Puede ser ésta una fórmula generalizable en el futuro?

Esta es una fórmula que de hecho ya se ha utilizado, aunque con carácter minoritario, con algunos socios que no contaban con cotizaciones anteriores al 1.1.67, y que se está planteando como alternativa de futuro, dado que el colectivo de socios con cotizaciones anteriores a dicha fecha es cada vez más reducido y tiende a desaparecer.

Por consiguiente, nuestro modelo de jubilación anticipada a futuro puede sustentarse en la combinación de la jubilación anticipada en Lagun-Aro y la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social, destinándose las ayudas de la cooperativa a la cobertura de rentas durante la vigencia de dicho Convenio, en el que sólo se percibe la pensión de Lagun-Aro y hay que hacer frente al coste de las cotizaciones.

Hasta la fecha, la linealidad de las rentas de jubilación y su mantenimiento en niveles cercanos a la expectativa de rentas de jubilación con 65 años se conseguía con la ayuda de las cooperativas, y con el esfuerzo económico de los propios socios, corrigiendo de esta manera, al menos en parte, el efecto de la aplicación de los coeficientes reductores de pensión.

### Y, si es válida para el futuro, ¿podría ser igualmente aplicable a los socios ya inmersos en planes de jubilación anticipada?

Salvo que se nos limitara definitivamente el acceso a la jubilación anticipada (vía que parece descartada tras el acuerdo parlamentario), el cambio de modelo no es aconsejable, sobre todo cuanto más cercano esté el socio a su edad prevista de jubilación. Ello se debe a que las ayudas otorgadas por la cooperativa se han invertido ya con carácter previo, por lo que apenas quedaría margen para el complemento de rentas durante el período del Convenio Especial.

Las ayudas consumidas repercutirían en un incremento de la pensión del socio, pero a partir de los 65 años. De este modo, el socio se encontraría sin apenas recursos durante los primeros años y con una pensión global a partir de los 65 claramente superior a la esperada en el plan anterior.

El cambio podría ser sencillo para los socios de menor edad (poco más de 50 años) incorporados a los planes en fechas recientes, dado que el gasto ya desembolsado es bastante más reducido.

### Pongámonos en el peor de los casos y supongamos que el Gobierno no dé marcha atrás en su decisión, ¿qué alternativa quedaría para los socios que tenían prevista su jubilación en breve o medio plazo?

Tras el acuerdo parlamentario, todo parece indicar que

el Gobierno habrá de adoptar las correspondientes decisiones correctoras. Este es el contexto en el que debemos movernos. En caso contrario sería necesario seguir incidiendo en las gestiones políticas.

No obstante, si se diera esa circunstancia habría que intentar posibilitar una redistribución temporal de rentas que compense, al menos en una buena parte, la modificación que va a sufrir la pensión de Autónomos (cuya percepción se retrasa en el tiempo). Se trata por tanto de adelantar al socio unas rentas a cuenta del incremento que éstas vayan a experimentar a partir de los 65 años, de cara a mantener la mayor similitud posible con las rentas esperadas en el modelo anterior.

### **Y, en todo este contexto, ¿cuál va a ser el papel de las cooperativas?**

Una vez se clarifique el nuevo marco de actuación, habrá de ser cada cooperativa, como hasta la fecha, la que defina su propio plan de jubilaciones anticipadas de acuerdo con sus propias circunstancias empresariales y sociales.

Hay que tener muy presente que, aunque este último "altercado" quede definitivamente resuelto, las medidas adoptadas con anterioridad en relación al cálculo de la base reguladora de la pensión (número de años considerados) y al tipo de cotización aplicable a nuestros mutualistas (no descuento del porcentaje reductor por asistencia sanitaria), van a requerir de hecho el replanteamiento de los planes, llevando en la mayor parte de los casos a un retraso de la edad de jubilación (la referencia de 60 años resultaba prácticamente descartable con carácter general) y a un incremento de costes. Por tanto, las cooperativas y los socios tendrán que realizar un esfuerzo de adaptación al nuevo contexto.

### **En este aspecto, ¿en qué nos diferenciamos los mutualistas de Lagun-Aro del resto de colectivos afectados?**

Nosotros contamos con la ventaja de mantener un sistema de prestaciones mixto, esto es, que combina los sistemas público (a través de Autónomos) y privado (a través de Lagun-Aro). Y las decisiones que adopte la Seguridad Social no afectan a la regulación de la prestación en Lagun-Aro, que mantiene en vigor la figura de

la jubilación anticipada, aplicando asimismo un coeficiente reductor inferior al del sistema público (6% por año, frente al 8% de éste).

Ello significa que el socio podría perfectamente jubilarse anticipadamente en Lagun-Aro, comenzando a percibir la correspondiente pensión, y seguir cotizando a la Seguridad Social (Autónomos), vía Convenio Especial, hasta los 65 años.

### **¿Puede ser ésta una fórmula generalizable en el futuro?**

Esta es una fórmula que de hecho ya se ha utilizado, aunque con carácter minoritario, con algunos socios que no contaban con cotizaciones anteriores al 1.1.97, y que se está planteando como alternativa de futuro, dado que el colectivo de socios con cotizaciones anteriores a dicha fecha es cada vez más reducido y tiende a desaparecer.

Por consiguiente, nuestro modelo de jubilación anticipada a futuro puede sustentarse en la combinación de la jubilación anticipada en Lagun-Aro y la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social, destinándose las ayudas de la cooperativa a la cobertura de rentas durante la vigencia de dicho Convenio, en el que sólo se percibe la pensión de Lagun-Aro y hay que hacer frente al coste de las cotizaciones.

Hasta la fecha, la linealidad de las rentas de jubilación y su mantenimiento en niveles cercanos a la expectativa de rentas de jubilación con 65 años se conseguía incrementando las bases de cotización, de tal modo que dicho incremento corrigiera, al menos en parte, el efecto de la aplicación de los coeficientes reductores de pensión.

### **Y, si es válida para el futuro, ¿Podría ser igualmente aplicable a los socios ya inmersos en planes de jubilación anticipada?**

Salvo que se nos limitara definitivamente el acceso a la jubilación anticipada (vía que parece descartada tras el acuerdo parlamentario), el cambio de modelo no es aconsejable, sobre todo cuanto más cercano esté el socio a su edad prevista de jubilación. Ello se debe a que las ayudas otorgadas por la cooperativa se han invertido ya en la mejora de bases, por lo que apenas quedaría margen para el complemento de rentas durante el período del Convenio Especial.

TU

Mesa Redonda

# Las jubilaciones anticipadas



**AMADO GARCIA,**  
Director de Recursos Humanos  
de URSSA S. Coop.

**JESUS GOIENETXE,**  
Presidente de LAGUN ARO

**MILA LARRANAGA,**  
Presidenta del Consejo Social  
del GRUPO FAGOR

**JON ORMAZABAL,**  
Director de Recursos Humanos  
de DANOBAT S. Coop.

Moderador: Javier Marcos

Las jubilaciones anticipadas han sido el tema estrella de conversación entre los cooperativistas durante los dos últimos meses. Y TU Lankide no ha querido quedar al margen de ese debate. Siendo un tema que ha suscitado preocupación y controversia en nuestro colectivo, -y especialmente entre los directamente afectados-, hemos decidido reunir en torno a una mesa a cuatro cooperativistas que han seguido de cerca el contencioso sobre las jubilaciones anticipadas.

El debate sobre este tema se realizó el pasado día 2 de abril, poco después de que el Congreso de los Diputados instara al gobierno a anular la resolución presentada a mediados del mes de marzo a través de la cual se imposibilitaba la jubilación anticipada de los trabajadores que cotizan al régimen de autónomos.

A la hora de redactar esta mesa redonda, apenas habían transcurrido dos semanas desde que se presentó la moción parlamentaria. Por tanto, se continúa a la espera de cómo va a actuar el ejecutivo, aunque, todo hay que decirlo, el hecho de que el Parlamento aprobara por unanimidad la moción sobre la derogación de las resoluciones adoptadas con anterioridad, invita al optimismo.



“ESTA SITUACION NOS CONDUCE INEXORABLEMENTE A UN DEBATE INTERNO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA MUTUALIDAD, EN EL QUE TENDREMOS QUE DEFINIR QUE TIPO DE MUTUALIDAD QUEREMOS DISEÑAR DE CARA AL FUTURO”.

**M. Larrañaga**

**¿Qué valoración hacéis de la situación que hemos vivido en torno a las jubilaciones anticipadas?**

**J. Goienetxe:** El hecho de que una situación de este tipo cambie de la noche a la mañana tiene repercusiones empresariales profundas, ya que la jubilación anticipada ha sido un instrumento muy positivo para las cooperativas desde el punto de vista de la creación de empleo, de la competitividad y de la adecuación de plantillas. Pero al mismo tiempo las personas directamente afectadas han estado inmersas en una incertidumbre sin precedentes en este tema. En fin, el impacto ha sido grande, pero pienso que la situación es reconducible.

**J. Ormazabal:** Efectivamente, se han truncado unas expectativas de la noche a la mañana, tanto para las empresas como para un montón de trabajadores que en fechas inmediatas tenían la idea de jubilarse anticipadamente.

El hecho de truncar estas expectativas representa un drama importante para la empresa, pero el trauma no es menor para las personas directamente afectadas. Y es que cuando se jubila una persona, su jubilación conlleva la de su familia y la de todo un entorno. El efecto en el ámbito de los individuos es un efecto que a veces desde la empresa no llegamos a percibir.

Y por último, creo que, en efecto, a lo largo de la historia hemos sido capaces de dar soluciones a problemas serios. Y este es un problema serio, que creo que lo

vamos a solucionar. De hecho, todo parece indicar que volvemos a la situación anterior una vez que el Congreso de los Diputados aprobó por mayoría absoluta la moción presentada por IU.

**M. Larrañaga:** No voy a insistir en el drama social y empresarial que esta medida representa. Estoy de acuerdo con lo significado hasta ahora. Ahora bien, yo entiendo que LA tiene que ser bastante más garantista y no puede estar pendiente de los bandazos que a nivel político o jurídico nos vienen desde Madrid. Yo creo que esta situación nos conduce inexorablemente a un debate interno desde el punto de vista de la mutualidad, en el que tendremos que definir qué tipo de mutualidad queremos diseñar de cara al futuro. Además creo que existen mesas como la del Consejo de Relaciones Laborales y otras en las que tanto LA como la Corporación deberían estar.

**J. Ormazabal:** Probablemente hasta ahora hemos sido bastante endogámicos, aunque últimamente hemos salido al exterior a nivel de prensa con mucho titular, pero no hemos mantenido las relaciones institucionales que según en qué temas podrían corresponder a MCC o a LA. Eso es verdad. Ahora bien, dices que LA no puede estar sometida a estos bandazos políticos. Pero ¿qué ocurre realmente? Pues que esa contradicción la tenemos desde el 1 de enero de 1967, ya que cuando nos enrolamos en LA lo hicimos siendo conscientes de todos los condicionantes históricos y legales. Inventamos LA y nos



**“LO ESTRATÉGICO NO ES CREAR EMPLEO JUBILANDO A LA GENTE, LO REALMENTE ESTRATÉGICO ES LA CREACION DE EMPLEO A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE NUEVAS ACTIVIDADES”.**

**J. Goienetxe**

enganchamos casi tres años después al carro de autónomos. ¿Cuáles son los órganos de gobierno de autónomos? ¿qué puede hacer el presidente de LA en el funcionamiento del régimen especial de autónomos? Ciertamente poco. Es decir, creo que relaciones exteriores sí, pero difícilmente vamos a poder influir en la reordenación de la seguridad social.

**M. Larrañaga:** Todos sabíamos que el tema de las jubilaciones iba o va a tener una muerte natural. Y cuando digo que LA tiene que ser garantista me refiero a que no podemos estar sujetos al albedrío de los intereses políticos. Por lo tanto, entidades como LA y como la Corporación tienen que tener una visión mucho más global del asunto, con independencia de las decisiones de carácter político de los distintos gobiernos. Cuando ha venido el trastoque, se ha comenzado a pensar qué soluciones se pueden arbitrar. Creo que en este sentido nos tenemos que anticipar, tener una actitud más proactiva.

**A. García:** No estoy de acuerdo con Mila en que esta situación nos ha llevado a pensar qué hacer con este tema. Esto lo que ha hecho es acelerar, anticipar las soluciones para las personas que no se pueden jubilar anticipadamente porque no tienen cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1967. Ya se estaba estudiando, cierto es que quizá con cierta parsimonia, pero de hecho ya estábamos en ello. No hay que olvidar que tenemos gente de 63, y 64 años que no se puede jubilar. No son muchos, es verdad; pero hasta que no hemos tenido 2000 perso-

nas afectadas sí es cierto que no hemos analizado el tema con más celeridad.

**J. Goienetxe:** En relación con la anticipación por la que aboga Mila, he de decir que ya existe un comité que ha elaborado un documento en el que viendo la evolución de las jubilaciones anticipadas, plantea nuevas alternativas en la que tenemos que seguir profundizando. No hay que olvidar que en LA existe la jubilación anticipada sin más limitaciones que los 60 años cumplidos.

Apoyo la idea de Amado, es decir que no sólo se jubilen anticipadamente los que han cotizado antes del 1-1-67 sino también los demás, aunque el costo sea algo más elevado. Pero, en definitiva, son las cooperativas quienes en última instancia optan por una solución u otra.

En relación con la participación de LA o MCC en la mesa del Consejo de Relaciones Laborales, quiero decir que no tenemos participación en ella porque no nos lo permiten, al igual que no nos permiten estar en Hobetuz o en otras mesas. Pero sí estamos siguiendo las decisiones que allí se toman y se ha indicado al Gobierno Vasco que estamos dispuestos a llevar a cabo iniciativas al margen de estas mesas. O sea, que no estamos tan al margen como tú has dado a entender. Aun así, hay que entender que en todo el ámbito estatal hay alrededor de 2,5 millones de autónomos, y nosotros somos sólo 19.000. Hay que mejorar, de acuerdo, tenemos que estar presentes en otras mesas, también de acuerdo, hemos estado algo cerrados, puede que sí; pero sin



“PARA GENERAR EMPLEO LA EMPRESA TIENE QUE SER COMPETITIVA. Y A SU VEZ, LA EMPRESA SERA COMPETITIVA EN LA MEDIDA QUE HAYA DADO SOLUCION A SUS EXCEDENTES DE MANO DE OBRA. Y UNA DE LAS SOLUCIONES PUEDE SER LA JUBILACION ANTICIPADA”.

**J. Ormazabal**

embargo hay que decir que se pretende estar, que se quiere estar, y que al margen de todo ello, esta situación nos ha pillado a todos con el paso cambiado, incluso hasta a las propias INS provinciales.

**M. Larrañaga:** Cuando digo que inexorablemente nuestra mutualidad está abocada a un debate de futuro, y de hecho ya dice Goienetxe que existe un comité trabajando en este sentido, instaba a que tenemos que ser autónomos y tratar de arbitrar soluciones al margen de otras resoluciones de carácter político que se tomen en Madrid. Además, no he entendido muy bien eso que decís de que cada cooperativa haga de su capa un sayo. Me explico. Entiendo que el tema de la jubilación hay que plantearlo como una cuestión empresarial. Si la Corporación y LA entienden que la jubilación a los 60 años es importante desde el punto de vista de la creación de empleo y de la renovación de plantilla, entonces hay que plantear el tema como un eje empresarial estratégico de futuro. Y en ese terreno se tiene que producir el debate. Si esa medida empresarial es clave para el futuro, entiendo que todas las cooperativas tenemos que ponernos en esa tesitura. Eso puede tener unos costes específicos que tenemos que debatir, pero lo de los costes es un elemento más del debate. Y si nos interesa, todas las cooperativas tendremos que hacer bandera del tema.

**J. Goienetxe:** Desde la Corporación o desde LA se podrán posibilitar instrumentos o alternativas.

**M. Larrañaga:** Efectivamente, técnicas y económicas.

**J. Goienetxe:** Exacto. Pero cuando digo que las propias cooperativas son las que toman la decisión última quiero decir que Danobat, Fagor, URSSA o cualquier otra son las que tienen que decir si están dispuestas a que sus trabajadores se jubilen anticipadamente. Ellas y el propio socio.

**M. Larrañaga:** Eso ya lo sé. Pero siempre tendrás que poner un marco de referencia. Y eso es precisamente lo que tenemos que definir.

**J. Goienetxe:** Ya, pero insisto, tú no puedes obligar como LA o como Corporación, porque la responsabilidad está en las propias cooperativas. Nuestro papel está en posibilitar alternativas.

**J. Ormazabal:** Creo que estamos de acuerdo. Las cooperativas se han ido sumando al carro, pero efectivamente cada cooperativa históricamente ha hecho de su capa un sayo. Y los pactos con los socios han sido diferentes en cada cooperativa, aunque con el tiempo han ido ajustándose a un sistema común, aunque todavía hay variantes. Y claro, todo lo que se establezca de cara al futuro será de aplicación individualizada a cada cooperativa, ya que parten de diferentes posibilidades y de unas necesidades de renovación de plantilla distintas. Con esos dos condicionantes las cooperativas tendrán que hacer la asimilación de las herramientas o instrumentos de carácter general. En definitiva, que hay que redefinir un sistema general, global, y la aplicación tiene que estar en manos de las cooperativas.



“EL ESLOGAN DE LAGUN-ARO A LO LARGO DE SU HISTORIA HA SIDO «ADAPTACION PERMANENTE», Y ESA ADAPTACION SE HA HECHO A TRAVES DEL DEBATE”.

**A. García**

**A. García:** Y sin olvidar que estamos dentro de un sistema de seguridad social público. Y tenemos la obligación de estar en uno u otro régimen, bien sea en el general o en autónomos. Y de alguna manera hay que regularlo, bien sea como un complemento o como la parte principal. Pero eso ya no está en nuestras manos. ¡Quien iba a pensar hace unos años que incluso los que habían cotizado antes del 67 no se iban a poder jubilar anticipadamente!

**M. Larrañaga:** Sin embargo me gustaría matizar una cuestión. A Fagor Electrodomésticos, inmersa en una reconversión profunda y en un proceso de redimensionamiento de la mano de obra indirecta, le hubiera supuesto un drama empresarial el hecho de la derogación de las jubilaciones anticipadas. Estoy de acuerdo en que tenemos que tener un sistema de referencia, y que cada cooperativa, como tiene necesidades diferentes, aplicar la solución que más le convenga. Pero es que yo voy más allá. Además de que cada cooperativa es diferente y tiene necesidades diferentes, las cooperativas tienen un compromiso social con la creación de empleo. Por lo tanto, a las cooperativas hay que forzarles para que cumplan este compromiso social. Es importantísimo señalar como dato, que allá donde están las cooperativas el desempleo es de un 4%, mientras que allí donde no hay asentamientos cooperativos hablamos de un paro de un 20%. Por lo tanto, desde el punto de vista filosófico, está claro que tenemos un compromiso social con nuestro

entorno, que es la creación de empleo. No es coherente que gente con 60 años esté trabajando cuando resulta que los jóvenes están en desempleo.

**A. García:** Yo no tengo ningún problema en ponerme de acuerdo contigo en ese tema. Es un sentimiento general.

**M. Larrañaga:** Ya, pero lo digo porque si tenemos que discutir nuestro modelo futuro de mutualidad, la jubilación es una variable empresarial estratégica. Todas las cooperativas de la Corporación tienen que debatir este tema considerándolo estratégico en su empresa, y como elemento que ayuda a cumplir un compromiso ineludible con su entorno en la creación de empleo.

**J. Goienetxe:** Difiero en lo de llamar a esto una cuestión de orden estratégico. Sí es una dimensión estratégica en las cooperativas el crear empleo. Lo estratégico no es crear empleo jubilando a la gente, lo realmente estratégico es la creación de empleo a través del desarrollo de nuevas actividades. Tenemos que saber que a través de las jubilaciones crearemos alrededor de 300 empleos al año. Las jubilaciones no pueden tener el peso fundamental dentro de nuestra estrategia de creación de empleo. E insisto, LA tiene la jubilación anticipada como prestación habitual.

**M. Larrañaga:** Pero sí es ineludible el compromiso de las cooperativas con su entorno en la creación de empleo. Y la eliminación de las jubilaciones anticipadas hubiera supuesto una seria cortapisa para cumplir ese compromiso.

**J. Goienetxe:** Un aspecto es que las jubilaciones anticipadas ayuden a crear empleo. Otro tema es la competitividad renovando las plantillas. Pero más estratégico es que nuestra gente joven, de 30, 35 y 40 años, tenga actualizados sus conocimientos para poder aportar valor a la empresa. No pensemos que con la jubilación, y que con este enfoque concreto de las jubilaciones anticipadas, vamos a resolver los problemas futuros del empleo. Y si queremos ser rigurosos en este tema concreto, una jubilación anticipada debería llevar consigo una sustitución. Y no siempre lo hacemos. Es un elemento que nos tiene que ayudar en la creación de empleo, ya que nos sirve para la renovación de plantillas, pero el desafío estratégico es otro.

**J. Ormazabal:** Por tratar de resolver el debate. Para generar empleo la empresa tiene que ser competitiva. Y a su vez, la empresa será competitiva en la medida que haya dado solución a sus excedentes de mano de obra. Y una de las soluciones puede ser la jubilación anticipada. Creo que es peligroso decir que necesitamos jubilaciones anticipadas para crear empleo. Necesito jubilaciones anticipadas para ser una empresa competitiva; y en la medida que lo sea, generaré empleo.

**J. Goienetxe:** Y añadiría algo más. Necesito jubilaciones anticipadas si en otras empresas similares se les proporciona esa alternativa. Es decir, debo tener instrumentos similares a los demás. De ahí la importancia de mantener la jubilación anticipada.

**J. Ormazabal:** El partido tiene que ser once contra once.

**A. García:** Hay empresas que cotizan en el régimen general y tampoco pueden hacer jubilaciones anticipadas porque no tienen cotizaciones anteriores al 1.01.67. Por ejemplo, a Michelin le costaba jubilar gente con 57 años la friolera de 17 millones de pesetas. ¿Y qué hacen con aquellos que no tienen cotizaciones anteriores a esa fecha? Pues se quedan. Sencillamente, no se pueden jubilar anticipadamente.

¿Por qué tenemos que plantearnos a futuro la jubilación a los 60 años si en el entorno ya no va a ser posible la jubilación a esa edad?

**J. Ormazabal:** Ahí tendremos una ventaja, para eso hemos creado LA.



**M. Larrañaga:** A veces suelo ser hipercrítica en determinados aspectos. Lo reconozco. Ya sé que en el tema competitivo tenemos que alcanzar cotas similares a las que marca el entorno. Pero digo ¿por qué no nos planteamos como empresas de economía social despuntar en determinados aspectos? ¿es que acaso no podemos en el marco de nuestra filosofía desmarcarnos en la diferencia con otro tipo de mejoras de tipo social? Cuando nos interesa somos los mejores, pero cuando tenemos que romper lanzas en favor de determinados aspectos innovadores, ahí nos diluimos entre los parámetros referenciales del exterior.

**J. Ormazabal:** Mila, no olvides que LA es el único sistema de seguridad social que contempla la jubilación anticipada. Ya despuntamos en ese terreno.

**J. Goienetxe:** Cuando digo que nos tenemos que adecuar me refiero a que por lo menos tendremos que tener las mismas reglas que tiene el entorno. Lo cual no quiere decir que las reglas de jubilación anticipada que LA adopte sean iguales que las del entorno. Socialmente pueden ser mejores. Hoy por hoy, yo no he oído una sola queja en relación con el modelo de jubilación anticipada que tenemos instituido en LA.

**M. Larrañaga:** Todo lo contrario.

**J. Goienetxe:** Es decir tenemos un modelo que goza de muy buena aceptación. Y de cara al futuro, efectivamente tendremos que debatir qué es lo que queremos que sea. Y lo tendremos que hacer teniendo en cuenta dos variables: el entorno y las circunstancias de adaptabilidad internas, tratando de ofrecer unas buenas condi-



ciones desde el punto de vista empresarial y social.

**Y de cara a las jubilaciones de personas que todavía no tienen cumplidos los 40 años. ¿Qué se les puede decir?**

**J. Ormazabal:** Paciencia y esperanza.

**J. Goienetxe:** Sería hacer ciencia ficción decirles que se van a jubilar a los 60 años. Tendremos que ir tomando decisiones hoy para los colectivos más cercanos a esas edades, y lo tenemos que hacer con una visión de futuro, de manera que las decisiones que adoptemos hoy también puedan beneficiar a las personas a las que la jubilación todavía les queda muy lejana.

**J. Ormazabal:** Yo suelo responder a la gente joven que me hace estas preguntas diciéndoles que nuestras pensiones descansan en LA y en la Seguridad Social. Y les digo que LA lo van a gobernar ellos mismos, ya que tendrán representación en la asamblea, que es donde democráticamente se toman las decisiones. Por lo tanto ellos son quienes gobernarán una buena parte de su pensión. La otra pata, la de la seguridad social, en la medida que LA pueda estar anticipándose a esos cambios que decíamos al principio, puede que sea menos relevante.

**M. Larrañaga:** Yo creo que hay que decirles algo más, y es que si esta situación nos ha colocado a todos en el corner, hay que invitarles e incitarles a que entren a debatir este tema inmediatamente. En este momento tenemos que ser proactivos en el tema.

**A. García:** Eso es lo que LA ha venido haciendo históricamente. El eslogan de LA a lo largo de su historia ha sido "adaptación permanente", y esa adaptación se ha

hecho a través del debate. Y yo particularmente siempre he tenido la vivencia de que LA es nuestro y que he podido intervenir cuando he querido.

**M. Larrañaga:** LA no es un tema entendido y comprendido por los socios. La "lagunarología" es una ciencia difícil de entender por parte de la mano de obra directa. Y en ese sentido hay que hacer un esfuerzo, hay que socializar más LA y hacer que nuestras bases entiendan que hay detrás de nuestra mutua.

**J. Goienetxe:** LA ha tenido grandes cambios a lo largo de su historia y todos ellos se han debatido en las asambleas. Tampoco pensemos que con los 19.000 mutualistas van a conocer al detalle todos los temas de LA. Es una labor muy compleja.

**M. Larrañaga:** Pues hay que poner vías para ello. Porque de lo contrario los "bienpensantes" son los que van a tomar las decisiones. Y los demás no pintan nada.

**J. Goienetxe:** Ya pero pregunto, ¿es un problema exclusivo de LA?

**M. Larrañaga:** De todos. Y también de los agentes sociales, para que todos los temas se lleven a pie de fábrica y todos los conozcan y puedan aportar su punto de vista.

**J. Ormazabal:** Pero tenemos que ser conscientes que los temas de LA son cada vez más complejos. El tema es seco, árido, técnico y complejo; pero bueno, ello no es óbice para que institucionalmente se pongan vías para socializar los temas de LA.

**J. Goienetxe:** Yo diría que todo es mejorable. Y como presidente he de manifestar que la sensibilidad en este sentido es alta en LA. Tanto en la mejora de la dinámica de la asamblea como de la comunicación hacia las cooperativas. También os digo que una encuesta de satisfacción recientemente realizada arroja unos resultados satisfactorios, aunque, lógicamente, todo es mejorable.

E incluso desde la propia administración de LA y de su Consejo Rector se ha manifestado en repetidas ocasiones la disposición a acudir a las comunidades a explicar temas relacionados con LA. Y lo cierto es que hay pocas comunidades que lo solicitan. En fin, hay que seguir trabajando, tratando de mejorar y hacer más inteligibles los temas, no cabe duda. La puerta de colaboración está abierta. **TU**



**L**a cita es a las 18.30 horas en el aula 2308 de Eskola. Ejercen de profesores Alfonso Gorroñoigoitia y Jesus Larrañaga, cofundadores de la Experiencia Cooperativa de Mondragón; Carmelo Urdangarin, ex-

**Por primera vez en la historia de Mondragon Eskola Politeknikoa se ha comenzado a impartir una nueva asignatura: empresa cooperativa.**

**Javier Marcos**

historia de la Eskola se imparten en sus aulas clases de cooperativismo.

Y a esta primera cita se han apuntado cerca de una treintena de alumnos, que en sesiones de dos horas al día durante 15 días, tienen una primera toma de contacto

# Clases de cooperativismo



secretario técnico de Danobat; y José M<sup>e</sup> Larrañaga, Responsable de formación cooperativa de Otalora. Se trata de una asignatura de libre elección: Empresa Cooperativa (Cooperativismo), un curso de 30 horas espe-

cialmente ideado para los alumnos de la Escuela Politécnica Superior.

El evento bien merecía una foto, ya que históricamente no hemos sido muy propensos al cooperativismo lectivo, al "cooperativismo

de laboratorio". Casi siempre han podido más las voces que defendían la idea de hacer cooperativistas en las fábricas en lugar de en las aulas. Pero después de 55 años se ha roto con esta idea y por primera vez en la

con la esencia de la empresa cooperativa.

## Objetivos

Pero, ¿qué se pretende con este curso? ¿cuál es el objetivo final?

Se trata de capacitar a los alumnos para que sean competentes en el conocimiento e identificación de los valores, cultura y estructuración de las empresas de economía social y sobre todo las empresas cooperativas.

## El programa

El curso está estructurado en cinco módulos. El primero de ellos consiste en una breve historia del cooperativismo. Se parte del socialis-

mo utópico y de los pioneros de Rochdale, y se concluye analizando la figura de José M<sup>º</sup> Arizmendiarieta y sus realizaciones más emblemáticas: Eskola Politeknikoa, Fagor, Caja Laboral, Ikerlan...

A continuación se pasa a debatir la idea de cooperación, y los elementos esenciales de la misma: trabajo, democracia, solidaridad y educación.

El tercer módulo hace referencia a las estructuras cooperativas. Se explica cómo se llevan a la práctica los conceptos anteriores.

Seguidamente se pasa a definir el perfil del socio cooperativo, para al final presentar y debatir algunas ideas sobre el "Cooperativismo emergente".

## Evaluación

Y tras casi 30 horas lectivas se llega al examen final, que consiste en la "presentación de un trabajo de razonamiento escrito sobre valores con una extensión de 4 a 6 páginas".

En fin, no se trata de un curso de alta exigencia desde un punto de vista académico, pero en cualquier caso es una iniciativa innovadora. Y plausible, en la medida que puede servir para preparar a los alumnos ante su posible desembarco en empresas cooperativas.

TU

# Inmaculada Gálvez



**"Lantegira joan aurretik, eskolan aztertzea komeni da"**

## rientzia zer nolakoa?

Oso positiboa. Teoria eta praktika nahastu dugu, hainbat ariketa eginez, MCCko zentro korporatiboan bisitan izan gara, talde lana ere egin dugu... Hasieran uste nuen teoria hutsa izango zela ikastaroa, baina tira ez da horrela izan. Ondo, oso ondo.

## Ezagutzen zenuen kooperatibak?

Nork ez! Arrasaten bizi naiz eta nire familiako hainbat kidek bertan lan egiten dute. Nahi ta nahiez ezagutu behar!

## Kooperatibismoari buruzko klaseak. Ez al da arraroa?

Izan daiteke, bai. Baina kontua da ikasketak bukatu eta gero kooperatiba batean suertatzen zaizula lan egitea eta jendeak ez dakiela zer den eta nola funtzionatzen duen. Eta aldeaz aurretik azaltzea ezinbestekoa dela uste dut. Lantegira joan aurretik, eskolan aztertzea komeni da. Agian ez da azaltzen diguten besteko polita izango, baina gutxienez kontzeptualki ezagutzea ondo dago.

## Eta irakasleak zer nolakoak?

Primerakoak! Jesus Larrañaga, Alfonso Gorroñoigoitia, Karmelo Urdangarin eta Jose M. Larrañaga. Teoria emateaz aparte, kooperatibak sortzean eta ostean bizi izandako pasadizoak kontatzen dizkigute.

Inmaculada Gálvez Mondragón Eskola Politeknikoako Ingenieritza hirugarren mailako ikaslea da. 21 urte ditu eta estreineko aldiz kooperatibismoari buruzko klaseak hartzea erabaki du. Teoria hutsa izango zelakoan, oso balorazio positiboa egiten du ikastaroak hartu duen itxurarekin.

## Noiz hasi zarete klaseak hartzen? Denbora asko eramaten duzue?

Guztira bost aste dira, ikastaroaren iraupena 30 ordukoa da, egunean 2 ordu hartzen ditugularik.

## Derrigorrezko ikasgaia da?

Ez ba. Optzionala da. Hainbat ikasgai ematen da eta norberak bat aukeratu behar du. Kooperatibismoa aukera horien artean dago.

## Eta orain arteko espe-



Vista de los puestos de trabajo. Al fondo Durango. En primer término las piedras segregadas de las rocas (Foto Amaia Ros, 03.98).

# Labrantes

José M<sup>a</sup> Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

## ANTZINAKOAK

**LAS PIEDRAS SEGREGADAS DE LAS ROCAS EN LAS CANTERAS, UNA VEZ LABRADAS SE UTILIZAN PARA MUY DISTINTOS FINES SEGUN SUS CARACTERISTICAS, (RESISTENCIA, BELLEZA, ETC.), SOBRE TODO EN LA CONSTRUCCION Y EL DECORADO DE VIVIENDAS, ASI COMO EN LA INDUSTRIA. LOS ESPECIALISTAS ENCARGADOS DE REALIZAR ESTA TAREA SE DENOMINAN LABRANTES.**

**E**n el pasado son abundantes las referencias a los especialistas en esta tarea, los canteros labrantes, que tradicionalmente han tenido que desempeñar su trabajo en difíciles condiciones medio-ambientales. La evolución de la demanda por un lado y de las tecnologías de producción por otro, están afectando también a esta actividad.

Este es el caso de la cantera Santa Apolonia situada en el barrio del mismo nombre en Durango, propiedad de los hermanos Etxebarria que durante décadas tuvo como actividad casi exclusiva la segregación de rocas areniscas y su labrado para obtener piedras refractarias para revestimiento interior, principalmente de los cubilotes de fundición. En los últimos años han pasado a construir sobre todo diversos revestimientos de elementos estructurales (muros, vigas, columnas) y recubrimientos como losas para suelos y paredes. Los procedimientos de producción han mejorado sustancialmente aunque se siguen manteniendo muchas de las formas de trabajo del pasado.

### *Piedras refractarias*

Para obtener el hierro fundido se han utilizado tradicionalmente

cubilotes u hornos cilíndricos verticales, en los que se introducían desde la boca superior, en cargas alternas, trozos de este metal y coque (que actuaba como combustible), obteniéndose en la parte inferior el producto deseado.

El interior se recubría con pequeños bloques de arena refractaria, de entre 15 y 30 mm. de espesor para proteger el armazón metálico de las altas temperaturas que requería la fusión de los materiales. Su demanda en el Deba y en el Duranguesado era importante por el fuerte deterioro que sufrían por la acción del calor y la importante concentración de fundiciones de zona. La cantera de Santa Apolonia de Durango, abastecía a una parte importante de la demanda de estas piedras refractarias, que eran conocidas como "piedra de Durango".

Los bloques se extraían de la roca utilizando cartuchos de dinamita

que se introducían en orificios hechos con largas barras de acero o barrenas manejadas a mano, golpeándolas con porras a fuerza de brazo. La explosión rompía y desmenuzaba una gran cantidad de piedra de la que sólo una parte podía ser utilizada para la obtención de bloques refractarios. Cuando no se conseguía el estallido, había que "volver a empezar", lo que suponía un peligro adicional importante.

Los canteros iban seleccionando a mano las piedras útiles, preferentemente las de consistencia blanda y dimensiones adecuadas, para pasar a trocearlas dándoles forma de bloques de caras paralelas y desechando las que no consideraban válidas, que se transportaban, en carretillas de mano, a un vertedero.

Para conseguirlo el cantero

**Labrado de la piedra utilizando la piqueta.**  
(Foto Amaia Ros, 03.98).





**El cantero estudia la piedra segada de la roca, para trocearla. (Foto Amaia Ros, 03.98).**

debía previamente determinar la dirección de la veta en la piedra y efectuar la ranura adecuadamente, conocimiento que se adquiría tras muchas jornadas de observar la piedra y trabajar con ella.

Para el labrado de las piedras elegidas se utilizaba una piqueta, de punta muy aguda, con la que a mano, hacían una ranura de unos 5 o 6 cm. de profundidad y de 1 ó 2 de ancho, a todo lo largo de la piedra y tras colocar unas cuñas de acero, separadas 20 cm. entre ellas, las golpeaban con una porra o maza de 5,5 kgs. de peso. Si la ranura estaba bien hecha y las cuñas debidamente colocadas, a los 3 ó 4 golpes la piedra se rajaba abriéndose limpiamente en dos trozos.

A continuación, los bloques así obtenidos se trasladaban a cinco pequeñas tejavanas sin paredes, sostenidas por cuatro postes, en cada una de las cuales trabajaba un solo cantero escuadrando y dando la forma y las dimen-

siones definitivas a los bloques de piedra. Para ello la colocaban sobre una cuba de madera llena de tierra que utilizaban como banco de trabajo y con una piqueta de punta, a mano, alisaban todas las superficies, eliminando irregularidades y material sobrante dándole la forma deseada, trabajando libremente, sin plantillas ni otros medios similares, obtenían a ojo y con sólo su experiencia bloques de piedra ligeramente curvados, de 15 x 15 cm. de sección, 22 cm. en su cara curva exterior y 20 en la interior, que por su forma se adaptaban bien a las paredes interiores de los cubilotes cilíndricos.

Hacia 1.975, se produjeron importantes modificaciones en el proceso de extracción y elaboración de la piedra. El desmenuzado de las piedras se comenzó a efectuar con una retroexcavadora provista de martillo neumático, que sustituyó a la dinamita, sistema con el que se conseguían piedras más homogéneas y

un mayor aprovechamiento del material, disminuyendo los desechos. Al mismo tiempo las amoladoras eléctricas de disco sustituyeron a la piqueta en la ejecución de la ranura, así como en el troceado y logro de las medidas definitivas, que es como se realiza actualmente. Sin embargo, el troceado inicial se sigue realizando a golpe de porra sobre cuñas introducidas en la ranura al pie del frente de la cantera. Las tejavanas separadas también se siguen utilizando de forma que la nube de polvo que se origina moleste lo menos posible a los demás canteros labrantes.

Todo ello permitió que la producción tradicional de unos 35 bloques por día, por cada trabajador, pasara a los 80 actuales.

### *Nuevas producciones*

Hacia mediados de la década de los años ochenta, con la crisis industrial que afectó de

forma importante y negativa al sector de la fundición, y las sustanciales innovaciones tecnológicas, principalmente la sustitución de los tradicionales cubilotes por otros sistemas de calentamiento de la colada, el consumo de bloques de piedra refractarios se redujo de forma notable. Este contexto obligó a los canteros a reorientar su actividad, optando principalmente por la construcción de recubrimientos y en menor medida, revestimientos (enchapado de paredes, arcos, ventanas, esquineros, losas y placas, entre otros), productos a los que se adapta bien el tipo de piedra arenisca obtenida en la cantera de Santa Apolonia, al ser blanda y fácil de trabajar, adquiriendo dureza a medida que se seca con el paso del tiempo y la exposición al aire.

La construcción de todas estas piezas, se ve facilitada por los conocimientos de los labrantes tradicionales adquiridos con la producción de bloques refractarios. 🍷

## Las condiciones de trabajo

Todas las labores siguen llevándose a cabo actualmente al aire libre, suspendiéndose el trabajo únicamente algunos días de fuertes lluvias y prefiriendo los canteros el invierno al verano, pues las temperaturas bajas permiten una mayor actividad. El horario de trabajo se acomoda a la luz diurna, aprovechándose todas sus posibilidades.

En las década de los años cuarenta, los canteros labrantes se iniciaban en el oficio a los 15 años y aprendían con la práctica y según las aptitudes personales de cada uno, siendo las principales cualidades necesarias la habilidad y la fortaleza física. La experiencia adquirida con el transcurso de los años, resulta también fundamental. Además no todos los trabajadores, a pesar de ejercer el oficio durante muchos años, acaban convirtiéndose en expertos profesionales.

Hacia los años sesenta fueron incorporándose al trabajo canteros de origen gallego que se caracterizaban por su capacidad profesional y capacidad de trabajo.

Los canteros labrantes han trabajado habitualmente a destajo (un tanto por pieza terminada) consiguiendo hasta hace dos décadas, salarios notablemente superiores a profesionales de cualificación similar de la industria, circunstancia que no se da actualmente, lo que dificulta el acceso de nuevos trabajadores a esta especialidad.



Herramientas utilizadas por los canteros labrantes, como cuñas, mazo, piqueta y amolidora eléctrica. (Foto Amala Ros, 03.98).

## LAGUN ARO EN 1997

La memoria correspondiente al ejercicio 1997 que ha editado Lagun-Aro no llega a todos los mutualistas, aunque contiene pautas de información muy interesantes que se desmenuzan de año en año y que cualquier lector interesado puede seguir a poco que se detenga a repasar su densa y pedagógica enumeración de datos, generalmente bien glosados.

La revista TU tiene mayor difusión, llega a los socios activos y a los pasivos (pensionistas), y se siente en el deber de aportar al menos una síntesis, lo más enjundiosa posible, de este documento de gran importancia institucional que debe ser conocido, a ser posible, por todos. La estructura de la memoria sigue invariablemente un mismo formato, con los mismos gráficos y referencias numéricas, sobre las que se hacen los comentarios propios de la evolución cualitativa experimentada. De ahí que el seguimiento de las materias resulte fácil y la accesibilidad a su comprensión cabal sea igualmente cómoda. Veamos:

### • Socios y beneficiarios

Al finalizar el año 1997 el número de **mutualistas activos** llegó a 19.342. Es destacable el alcance de esta cifra, la más alta jamás lograda, y que confirma la recuperación del censo social que había descendido desde 19.246 mutualistas en 1997 a 18.319 en 1985. En dos años el número de cotizantes ha aumentado 1.013, de los que 618 lo han hecho en 1997. Entre ellos se encuentran los 113 clasificados como **socios de duración determinada**.

El número de **pensionistas** se elevaba al finalizar el año a 4.552 de los que 3.333 eran **jubilados**, 386 inválidos o discapacitados y 833 percibían

la pensión de viudedad. Progresivamente, se va reduciendo la tasa de **beneficiarios** por cada mutualista. Si al finalizar 1996 cada mutualista daba cobertura a 2,286 beneficiarios (él mismo más 1,286 familiares) al finalizar 1997 esta proporción se ha redu-



cido a 2,238, lo que confirma progresivamente la tendencia a la reducción de la dimensión familiar. Pese a todo y, a tenor del aumento de mutualistas, se incrementa el número de **beneficiarios** de asistencia sanitaria que pasa de 42.804 a 43.284.

### • Servicio de Provisión Social

Gracias a la drástica reducción de la **ayuda al empleo**, cuyas prestaciones han bajado desde 856 millones de pesetas a 377, el conjunto de las **prestaciones de reparto**, que han llegado a 5.102 millones, se han reducido en 100 millones de pesetas desde 1996

# BEGI BELARRI

José M<sup>a</sup> Ormaetxea

a 1997. La **asistencia sanitaria** se lleva el 37,4% del total, han crecido el 9,76% y suman 1.912 millones los gastos producidos; mientras, la **incapacidad temporal** con el 38,7% ha crecido el 7,7% y se situó en 1.976 millones de gasto (muy próximos a los

prestaciones de **jubilación y viudedad** (crecen el 18%) y la **invalidéz** (por capitalización) se eleva a 516 millones. La contribución total de Lagun-Aro a satisfacer todas sus prestaciones se elevó a 16.224 millones de pesetas, habiendo crecido el 6,94% sobre

1996. La **pensión media** de Lagun-Aro resultante en el año 1997, para los mutualistas que han trabajado hasta los 65 años, unida a la **pensión obtenida por cotizaciones mínimas** proveniente del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se ha elevado a 213.448 pesetas mensuales, importe a recibir en 12 pagas a lo largo del año.

Complementariamente, se informa en la memoria que, entre los gastos de asistencia sanitaria, los de **pediatría** (+44,8%), los de **clínicas** (+25,5%) y los de **superespecialidad** (+23,1%) son los que crecen con más intensidad, frente a una media de aumento del 14%.

La **incapacidad temporal**, cuyos gastos han crecido el 7,7%, como se ha dicho, ha tenido a su favor que el número de horas abonadas sólo ha crecido el 2,5%, pero **el incremento del índice medio, la actualización de los anticipos y el pago por el 90% del anticipo laboral** han determinado el crecimiento del gasto en 142 millones de pesetas.

Finalmente, el **porcentaje** de horas perdidas por accidente, enfermedad, incapacidad temporal y maternidad sobre el total de horas trabajadas se

gastados en asistencia sanitaria). Las demás prestaciones: **maternidad, invalidéz** (de reparto), la **propia administración** de Lagun-Aro (el 7,6%), la **ayuda al empleo** (con 7,4%) y la **ayuda a la familia** (auxilio a discapacitados), completan el cuadro de prestaciones de reparto. Al finalizar 1997 la **ayuda al empleo** había pasado de tener un déficit de 1.676 millones, un año antes en 1996, a disponer un saldo positivo de 704 millones, hecho de gran alcance cualitativo.

En cuanto al **pago de pensiones**, se han destinado 4.261 millones a las

**“Si al finalizar 1996 cada mutualista daba cobertura a 2,286 beneficiarios (él mismo más 1,286 familiares) al finalizar 1997 esta proporción se ha reducido a 2,238, lo que confirma progresivamente la tendencia a la reducción de la dimensión familiar”.**



eleva a 4,461 "ratio" que es el 2% más alto que en 1996.

#### • Cuotas

Las **cotizaciones** realizadas por los mutualistas a lo largo de 1997 se han elevado a 22.826 millones de pesetas. Esta importante financiación, que incide en el coste de explotación de las cooperativas afiliadas a Lagun-Aro, es el 34,69% del anticipo de consumo; aporta una buena noticia al rebajar en 0,07% el "ratio" observado en 1996: es exigüo, pero puede marcar una tendencia.

De esos 22.826 millones, 7.200 han ido a parar a las **prestaciones de reparto**, 8.769 se han destinado a dar

cobertura a las **prestaciones de capitalización**, y 6.345 millones han sido transferidos a la **mutualidad de autónomos**. La **invalidez**, con un gasto de 498 millones, tiene consideración aparte y, como se ve, su importancia es mínima y decreciente.

La **cuota media mensual** se elevó a 93.743 pesetas que corresponde a un índice medio de cada mutualista de 1,86, referencia que se ha elevado en 0,10 unidades desde 1993: el 5,7%.

#### • Salud Laboral

El número de accidentes ha pasado de 874 en 1996 a 896 en 1997. Ninguno de ellos ha sido mortal, muy grave sólo ha sido uno y dieciséis han

sido graves. El **índice de frecuencia**, que mide el número de accidentes producidos por cada millón de horas trabajadas, ha bajado desde 28,284 a 27,740, que es más notable si se compara con el "ratio" observado en 1994 en el que llegó a 30,640. También se ha reducido la **duración media por cada accidente de trabajo**, al pasar de 166,33 horas en 1996 a 150,29 en 1997. El **área médica** ha realizado 5.518 actos médicos entre reconocimientos de ingreso (1.517), exploraciones (2.618) y otros reconocimientos; mientras, el **laboratorio** ha efectuado 20.934 servicios en forma de análisis y controles diversos y señala la memoria que *"como dato de interés ... se han efectuado 3.135 determinaciones para atender a 1.108 solicitudes de las cooperativas por control de riesgos laborales ..."*.

#### • Rentabilidad e Inversiones

Si el ejercicio 1996 fue muy positivo, éste de 1997 lo ha sido más aún. En 1996 la **rentabilidad real** (rentabilidad total menos la inflación) fue el 6,78%, y en 1997 ha alcanzado el 14,96%: ha sido por tanto el 220% superior. En realidad la rentabilidad total -antes de efectuar las dotaciones para *"afianzar el riesgo en títulos de renta variable"* y reducir los gastos incurridos- ha alcanzado el 19,23%: con unos capitales medios de 202.272 millones invertidos se han obtenido unos rendimientos de explotación de 38.903 millones de pesetas. Pero ha habido que destinar 3.200 millones para afrontar potenciales siniestros en inversiones de renta variable (\*), y otros 1.399 millones como gastos imputables a la gestión, deduciéndose al final unos rendimientos netos de 34.304 millones que nos llevan a ese espectacular rendimiento del 16,90% neto.

**"Al finalizar 1997 la ayuda al empleo había pasado de tener un déficit de 1.676 millones, un año antes en 1996, a disponer un saldo positivo de 704 millones, hecho de gran alcance cualitativo".**

# TU

L A N K I D E



# jubilación anticipada

José M<sup>a</sup> Ormaetxea

# la prejubilación

**C**omo resultado del progreso, a medida que la civilización se extiende, la sociedad se cultiva a través del conocimiento, las rentas disponibles aumentan considerablemente, desaparecen las fronteras entre los países haciéndose más permeables y cada individuo actúa según su voluntad sin las interferencias atosigantes convencionales, también el momento de jubilarse comienza a ser un hito cronológico que cada ser humano desea elegir cuándo le conviene. No es sólo la edad la razón por la que se decide abandonar el trabajo, ni tampoco la situación económica, factores que aún influyen con la mayor fuerza pero estos criterios comienzan a ser sustituidos por el propio plan de vida, las aficiones, el grado de satisfacción en el trabajo, la estructura familiar, la carrera laboral y profesional de cada persona, la visión específica de cuanto desea hacer cada uno en la vejez ... o después de que se transforme en pensionista. Lo cierto es que el acceso a la condición de jubilado y pensionista en el mundo, en el Estado, en Euskadi y en el cooperativismo de Mondragón ya no tiene las características tan uniformes, tan previsibles, tan programadas y tan finalistas como las que hace sólo 25 años tenía. Ahora, cada uno organiza su jubilación con criterios propios y concede a ese período en el que va a vivir como pensionista -hasta el 30% de su existencia- un contenido activo en el que, lejos de verlo como un tiempo de decadencia inevitable, se aspira a cubrir una tercera etapa ilusionada en la que se desea poder transitar activamente; ahora con mayor libertad, protegido por el mérito del esfuerzo precedentemente realizado, y con la convicción de que tiene por delante veinte o más años para emplearlos lo mejor posible.



## La situación creada

Este previo exordio viene a cuento de la Disposición que dejó sin efecto a partir del 1 de abril, otra igual del 9 de agosto de 1978 según la cual existía el derecho de anticipar la jubilación hasta los 60 años siempre que el mutualista afectado hubiese cotizado en el Régimen General de la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967. Este cambio de actitud del Ministerio ha dejado consternada a gran parte de la población, sobre todo del Alto Deba, comarca en la que como se sabe existe un censo cooperativo muy importante que

pertenece al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (R.E.T.A.) pero que había cotizado en el Régimen General antes del año 1967. Posteriormente, el Congreso ha instado al Gobierno a prolongar la situación que ya existía, pero que no colma, con toda lógica, la aspiración sindical que observa que la Disposición Transitoria en la que se apoya adolece de su próxima caducidad práctica, que se producirá allá por el año 2003 y que afectará entonces a todos los Regímenes de la Seguridad Social. Para el caso de que no cambiara la actual legislación, nadie podrá jubilarse antes de cumplir los 65 años si desea recibir una pensión dentro de poco más de cinco años.

Los problemas de la Seguridad Social siempre han sobrevenido al grupo cooperativo con inusitada intensidad por su importancia, y también por su inesperada aparición. Así lo fue, en 1959, cuando a los cooperativistas nos sacaron del Régimen de la Seguridad Social

por ser trabajadores por cuenta propia. Tal circunstancia dio lugar posteriormente a la creación de Lagun-Aro; y fue pocos años después cuando nos obligaron a entrar en la entonces Mutualidad de Trabajadores Autónomos el 1 de enero de 1967. Recientemente, el Ministerio de Trabajo nos ha dicho que ya no nos reduce la cuota con la que contribuimos a la Seguridad Social para que, a través de esa bonificación, administremos autónomamente la asistencia sanitaria. Ahora, los medios para financiarla los deberemos de obtener de las transferencias que eventualmente nos hagan desde los Presupuestos del Estado, si es que sabemos negociar con habilidad y, sobre todo, si logramos obtener la aquiescencia del Ministerio de Economía y Hacienda. La tensión gestora y defensora del modelo especial que los cooperativistas de MCC disfrutamos, al convertir la necesidad de hallar un modelo propio desde 1959 en la virtud de las indudables ventajas actuales al crear Lagun-Aro, requieren una actitud



vigilante, la convicción de que el modelo es consecuente con la específica naturaleza del socio cooperativista y la acción incansable para reconducir y adaptar la legislación general para que no cause quebrantos ni perjuicios a un sistema probablemente más responsable y más avanzado que el de aplicación general.

Por tanto, el pretendido cambio de norma, que indudablemente podría limitar las opciones para acceder a la jubilación anticipadamente de momento van a hacer imposible que quienes lo deseen, y hayan cotizado el

**“El momento de jubilarse comienza a ser un hito cronológico que cada ser humano desea elegir cuándo le conviene”.**

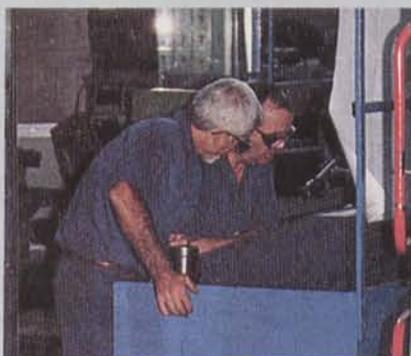
tiempo necesario, puedan jubilarse entre los 60 y los 65 años. El conjunto de socios afiliados a Lagun-Aro constituye, de todos modos, una parte que apenas llega al 0,9% de los 2,2 millones de trabajadores autónomos que pueden haber quedado afectados por esta Resolución en todo el Estado y el 10% de los 195.000 trabajadores que se hallan en ese mismo régimen en Euskadi. Por tanto no es aventurado pensar que la resolución sea revisada teniendo una perspectiva más amplia porque, entre otras cosas, las jubilaciones anticipadas han sido reivindicadas como una solución, aunque pasiva y parcial, a la gran cifra de parados que existen en nuestro país. La moción planteada en el Congreso "in extremis" el 31 de marzo último, a pocas horas de entrar en vigor la nueva norma, ha sido juiciosamente instada y dejará un margen de actuación para las propuestas de prejubilación inmediatas si finalmente el Gobierno decide rectificar su resolución.

Pero también cabía realizar otros análisis internos. Y es que el conjunto de instituciones creadas en torno al cooperativismo de Mondragón constituyen un mosaico

polifacético y sólido cuyos mecanismos de acción han de ponerse en marcha cuando resultan necesarios. Lo fue la creación de la "ayuda al empleo", prestación que no era reglamentaria durante los primeros años en los que el paro no existía y que luego ha sido de tanta trascendencia en su aplicación. La prejubilación forma parte de esas medidas de carácter previsor que tienden a reajustar las plantillas para reforzar la estabilidad del resto de empleos y para sustituir trabajadores que han dado lo mejor de su vida en su puesto y que han quedado después superados por el empleo de nuevas técnicas. Es, por tanto, la jubilación anticipada un resorte que da flexibilidad a las fuerzas laborales, que actualmente facilita la reducción del paro (a veces mediante los contratos de sustitución que pretenden ser fomentados por la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco) y cuya institución debidamente administrada ha de formar parte de ese nuevo impulso hacia la mejora del bienestar del pensionista que quiere llegar a la tercera etapa de su vida organizándose con la misma ilusión que lo hizo cuando de joven estudió y luego halló un empleo.

## La prejubilación, una opción social imprescindible

**E**l adelantamiento de la edad de jubilación por debajo del techo generalizado de los 65 años es una regla recurrentemente empleada. En España los funcionarios civiles, en número de 800.000, pueden jubilarse a los 60 años si han cotizado a la Seguridad social no menos de 30 años. Cuando en los años 1972 y 1973 se produjo el alza súbita y espectacular de los precios de la energía, arreció la necesidad de alcanzar niveles competitivos en las empresas más dinámicas, y la solución fue realizar a gran escala reducciones de plantillas que fueron espectaculares en Europa. Estas medidas se notaron sobre todo en empresas de gran dimensión que utilizaban mucha energía



por unidad de producto: siderurgias, complejos petroquímicos, ferrocarriles y otras empresas relacionadas con éstas.

Tal era el cuadro de iniciativas desplegado en esos momentos para adelantar la edad de jubilación -hace 25 años- que se le comenzó a ver a la tercera edad, entendida como tal al censo de las personas jubiladas, más que como un conjunto demográfico que sólo aspira a una vida descansada pero terminal y breve, como un segmento de ciudadanos con planes y perspectivas por delante para cuyo tratamiento ordenado la organización social no se hallaba preparada. En pocos años la edad de jubilación se había reducido en Europa a 59 años según los estudios

## “Los problemas de la Seguridad Social siempre han sobrevenido al grupo cooperativo con inusitada intensidad por su importancia”.

aportados a un Seminario organizado por la Caixa en Barcelona bajo el título **“La prejubilación y la jubilación en España ¿un reto para el futuro?”**, durante los días 12 y 13 de marzo de 1990, y entonces se concluía en que, en poco tiempo, los pensionistas iban a representar más del 20% de la población, dato que había que tener en cuenta a la hora de planificar el Estado de Bienestar, la educación, el ocio y las demás áreas que tienen que ver con el comportamiento ciudadano.

Esta previsión vale para el análisis de lo que ocurre a los mutualistas de Lagun-Aro, muchos de los cuales, perfectamente identificados con las estrategias de las cooperativas, han decidido jubilarse antes de llegar a la edad de 65 años. No es posible saber con exactitud cuántos socios aspiraban, ahora mismo, a optar a esta posibilidad. Pero, una vez visto que el recurso a la jubilación anticipada es una práctica inobjetable por su extensión generalizada en toda Europa, y por supuesto en España, cabe a su vez señalar que entre 1991 y 1997 la edad media a la que se han jubilado los mutualistas de Lagun-Aro ha sido de 62,33 años; a su vez, las previsiones que realiza el "Informe Económico Financiero de los Presupuestos de la Seguridad Social" es que en el Régimen General la edad media de jubilación a lo largo de 1998 se produzca a los 62,1 años. El análisis de la situación muestra, por tanto, que los mutualistas de Lagun-Aro, pese a que utilizan las vías legales de ampliar durante los últimos años sus bases de cotización para así obtener una pensión mejorada, no sobrepasan la tendencia estadística del Sistema General de la Seguridad Social.

Lo que sorprende es que la Seguridad Social no regule aún con más apertura la capacidad normativa para optar a una jubilación anticipada, al menos, hasta los 60

años. Nos hallamos en un país retrasado tecnológicamente con relación a los que conforman el núcleo básico de la Unión Europea. La necesidad de renovación de nuestros equipos productivos y del cambio hacia la modernidad de los modelos de gestión se viene aplicando más tarde que en el resto de países. Y, además, contamos con unas tasas de paro que son casi el doble que las europeas, porque cualquier proceso de reestructuración -que se prodigan con profusión en las empresas estatales- va seguido de liberación de plantillas que las incrementan. Por otra parte, la aspiración que cualquier trabajador tiene al jubilarse para recibir el 100% de su base reguladora (valor medio de sus remuneraciones de los últimos 10 años en 1998) se ve mer-



mada al 60% (8 puntos porcentuales de reducción por año) si lo hace a los 60 años en lugar de a los 65. Por sólo este ajuste del importe de las pensiones que paga la Seguridad Social los ingresos globales son más favorables para quien se jubila a los 65 años que a los 60 años. Y en relación a este recorte del 40%, bien vale recordar que en Lagun-Aro, en el artículo 82 del Reglamento de Prestaciones, se contempla que en casos de jubilación anticipada a los 60 años -posibilidad que se halla abierta a cualquier mutualista- la reducción es el 30% quedando en el 70% de la pensión a que hubiese tenido derecho cuando el mutualista ha cotizado durante 30 años -y no 35 años como se exige en la Seguridad Social-. Todas estas consideraciones sirven para encuadrar las prejubilaciones en un momento histórico determinado por las grandes mutaciones de las economías de las empresas generadoras de empleo y de la conformación de la Unión Europea como un hecho que nos debe impulsar a la búsqueda de nuevos equilibrios y reajustes económicos y como una medida -las jubilaciones antici-

## **“La jubilación anticipada es un resorte que da flexibilidad a las fuerzas laborales, que actualmente facilita la reducción del paro y cuya institución debidamente administrada ha de formar parte de ese nuevo impulso hacia la mejora del bienestar del pensionista”.**

padas- que, bien administradas, pueden articularse para rejuvenecer el empleo y disminuir el paro.

Desde esta perspectiva es muy significativo que en la Seguridad Social no exista, más que transitoriamente, disposición alguna que permita la jubilación anticipada. Se promulgó una Orden del 18 de enero de 1967 que en su Disposición Transitoria 9 establece que *“los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas en cualquier Mutualidad Laboral de Trabajadores por cuenta ajena el 1 de enero de 1967 o en cualquier otra fecha con anterioridad, podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los*

*60 años”*. A partir de esta disposición, cuyos efectos dejarán de tener eficacia práctica dentro de unos 5 años (porque no habrá más que muy pocos causantes de pensión que hayan cotizado antes de 1967) según la legislación española nadie se podrá jubilar pensionado antes de cumplir los 65 años, como he dicho precedentemente.

Lo que parece evidente es que la jubilación anticipada representa una medida necesaria e ineludible para que opten a ella trabajadores y trabajadoras en situaciones personales concretas, para facilitar los reajustes de plantillas, bien con sustitución o sin sustitución por otros trabajadores o trabajadoras, lo que por otra parte no resulta gravoso al coste del Estado de Bienestar si se tiene en cuenta la drástica reducción que supone la pensión. Otra cosa es que en la R.E.T.A. se pueda optar a cotizar por

bases más altas cuando se acercan las fechas más próximas a la jubilación. Pero esta práctica no se resuelve negando el derecho a la anticipación de la edad de jubilación, sino impidiendo que los mutualistas puedan cambiar de base de cotización cuando

quieran y cuanto quieran. De todas formas, la decisión de prolongar hasta los 15 años -en 1998 serán aún 10- el tiempo cotizante que se tiene en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión reduce en gran parte esta manifiesta discrecionalidad y acerca más los acuerdos del Pacto de Toledo, según los cuales las pensiones deben ser directamente proporcionales al esfuerzo contributivo.

Esta disfunción ya la vio Lagun-Aro en julio de 1970 y propuso su corrección al Ministerio de Trabajo cuando se estudió el Reglamento de la Mutualidad Laboral de Trabajadores Independientes y Autónomos. Entonces se le decía que las cotizaciones *“deberían regularse de modo que el paso de una a otra base de cotización sólo fuera posible avanzando un escalón, como máximo, por año”*. No se le hizo entonces caso a Lagun-Aro, y ese método denostado y tildado de *“compra de pensiones”* aún subsiste extendido entre los 2,2 millones de cotizantes. Mal que no es atajable suprimiendo el derecho a la jubilación anticipada, que es una medida inevitable y necesaria, sino mediante la eliminación de su empleo distorsionado aprovechando los resquicios de una norma deficiente.



## Actitud abierta

La gestión práctica que se viene realizando para afrontar la situación -más que a resolver, al inicio, de forma que satisfaga a todos plenamente- se puede enmarcar en el clima que, en parecidas circunstancias, fueron tratadas cuantas coberturas ha venido prestando Lagun-Aro a lo largo de su ya dilatada vida. El instinto originario que se infundió para crear las coberturas de nuestra Mutua han comprendido materias puramente asistenciales -enfermedad, incapacidad, ayuda familiar, las pensiones causadas antes de la jubilación y la jubilación misma- y otras de carácter más combinado con los avatares de la empresa entre las que se encuentran los accidentes, con la medicina laboral

como soporte y, luego, cuando fue necesario, la ayuda al empleo. La vida de Lagun-Aro se halla jalonada de cambios y adaptaciones, como no podía ser de otro modo si debía seguir conformando un conjunto de apoyos que sirviera a unas comunidades de trabajo sujetas a profundos cambios demográficos, sociales y tecnológicos. Al comienzo la ayuda familiar ("los puntos") constituyó una prestación prevalente por su coste y en referencia a las empresas de la zona. Luego, la "ayuda al empleo", que tardó más de quince años en aparecer, ha sido una de las



prestaciones más complejas, más arriesgadas y más reglamentadas de las que tiene ahora mismo Lagun-Aro y que ha transcurrido a lo largo de los quince últimos años con evidente éxito, pero no sin riesgos e incertidumbres. Cualquiera de las iniciativas para alumbrar nuevas formas de colaboración desde Lagun-Aro hacia sus socios, ha de pasar por una fase de análisis para su asimilación

como siempre que se den cambios inesperados que requieren nuevas adaptaciones. Lo importante en esos momentos consiste en no relajarse y recuperar parte de las motivaciones fundacionales de nuestra Mutua. Quedan aún algunos vestigios que nos pueden dar alguna pauta -si leemos el artículo 2º al decir que "la institu-

ción de esta Entidad responde a la necesidad de establecer un régimen de asistencia y previsión social adecuado a los socios mutualistas, en coherencia con los requerimientos de sus comunidades de trabajo". Concepto que luego se completa en el artículo 3º al señalar que con "el carácter mutualista que surge de su propia naturaleza" se invoca el "mantenimiento del grado de responsabilidad exigido a cada socio" estableciéndose correctores económicos para que "la actuación sea responsable en la solidaridad y eficaz en el control del gasto".

**"La jubilación anticipada representa una medida necesaria e ineludible para que opten a ella trabajadores y trabajadoras en situaciones personales concretas".**

## **“La prejubilación puede entrar a ser analizada como una opción individual que va a devenir irremediablemente con más insistencia y oportunidad en el futuro”.**

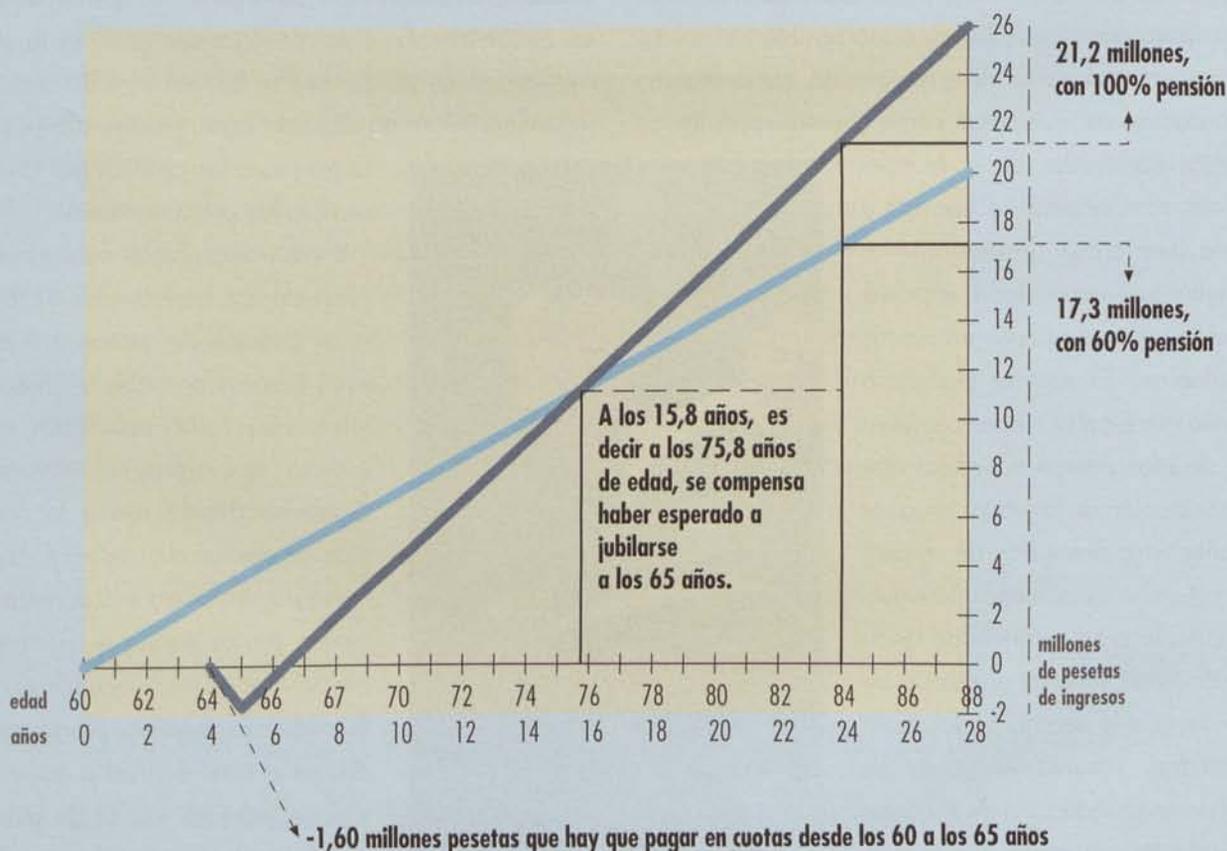
La prejubilación puede entrar a ser analizada como una opción individual que va a devenir irremediablemente con más insistencia y oportunidad en el futuro. Cualquiera que crea que el anticipo de esta pensión es pasajero, probablemente se equivoca. La civilización progresa cada vez más aceleradamente y los cambios se producen en menos tiempo. La adaptación de las personas a estos cambios no siempre resulta posible y el desajuste entre las capacidades humanas, la organización de la empresa y los mecanismos tecnológicos que la integran, produce disfunciones que dejan sin aptitud actualizada a muchos trabajadores y trabajadoras de cualquier estamento profesional. El "LIBRO VERDE" de la Unión Europea (Cooperación para una nueva organización del trabajo), de abril de 1997, dice que *“en un plazo de 10 años, el 80% de la tecnología que utilizamos en la actualidad se habrá vuelto obsoleta”*. Hay que deducir, por consiguiente, que la necesidad de optar a la jubilación anticipada se producirá en un porcentaje determinado de personas. Los que accedan a esa situación por deseo propio, sin que medie ninguna incapacidad funcional constatable formarán, ante la prejubilación, un colectivo de mutualistas distintos a aquél que le haya sobrevenido la caducidad de su energía o su destreza forzado por causas naturales de la edad: pérdida de capacidad física para puestos pesados, cambios tecnológicos de difícil accesibilidad para edades maduras, etc. Evidentemente, y como se ha hecho siempre, las soluciones que se puedan adoptar pasan por unas reglas de gestión que siempre nos proporcionaron los equilibrios razonables. Las fórmulas se hallan tanto en el contexto exterior -jurídicas, legislativas, políticas- o en el interior, dando cauce reglamentario más extenso a una modalidad de jubilación anticipada que ha evolucionado hasta ahora a merced de la decisión autónoma de

las cooperativas y de los propios socios. Lagun-Aro ha actuado, prácticamente, de mero intermediario por el compromiso que adoptó en 1967 para efectuar funciones recaudadoras de los socios cooperativistas que se afiliaron, desde entonces, al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Puede afirmarse a este respecto que, a partir de la Ley estatal de 1974 con su Reglamento de 1978, y las sucesivas Leyes estatales, de abril de 1987, y las dos de Euskadi de 1982 y 1995, han mantenido la opción de que los cooperativistas puedan afiliarse al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por la realidad consolidada de Lagun-Aro, ya que de no haberlo asumido -lo que no siempre se hizo de buena gana- el contenido de Lagun-Aro hubiese quedado vaciado y en un régimen muy subsidiario. Abundando en la permanente lógica seguida por Lagun-Aro, las soluciones deben aspirar a que tengan un acertado tratamiento. Y esto se logra haciendo que las propuestas respondan a su propia lógica interna. Como concepto sustantivo hay que huir de tendencias maximalistas que impulsen a que los mutualistas aceleren su jubilación, lo que, bien mirado, no debiera estimularse. Tampoco debe ser su acceso a la prejubilación tan difícil que sea inviable, en la práctica, hacerse con su cobertura. En la modalidad de jubilación anticipada deberá identificarse quién promueve la causa de la prestación y, en función de ese diagnóstico, debe examinarse cuál es el modelo específico de financiación que a cada beneficiario, en su caso, le corresponde si, como se desea y ha sido así hasta ahora, tal prejubilación se pretende que sea bonificada para incrementar el importe de las pensiones que son producto de las cotizaciones realizadas tanto a Lagun-Aro como a la R.E.T.A. y, evidentemente, menores, por adelantar la fecha en la que se causa la pensión.

# Horizonte previsible de la jubilación anticipada

Los vectores de actuación que vienen desplegándose se dirigen en tres direcciones. El primero tiene carácter puramente jurídico y trata de analizar si la disposición última, anulando la capacidad de prejubilarse a varias mutualidades -además de la de Autónomos- es procedente desde una perspectiva legal. Para el Ministerio de Trabajo no admite dudas: "... la intención del legislador, al aprobar estas normas de carácter transitorio [se refiere a la 9ª de la Orden del 18 de enero de 1967] tenía la clara intención de limitar la concesión del anticipo de la jubilación a los trabajadores que pretenden la jubilación anticipada en el Régimen General lo que, además, impide su traslado analógico (a otro régimen del sistema) al amparo del artículo 4-1 del Código Civil". Otra cosa es que se

pueda argüir la inseguridad jurídica que los cambios de criterio del Gobierno producen, aunque sean soportados por sentencias en los tribunales. Pero, en opinión de juristas bien conocedores de la materia, el problema planteado en estos términos tendrá un resultado lento, insuficiente y de improbable sentido favorable. Lo normal sería que, por instancias del Congreso, el Ministerio decidiera retirar la resolución por la inercia de su ya antigua y reiterada aplicación. Y en esa dirección la apelación al sentido de proporcionalidad de los Pactos de Toledo no es de gran apoyatura para el Gobierno para mantener sus tesis, pues el 60% de pensión reducida que se obtiene a los 60 años es, por sí misma, manifiestamente proporcional al esfuerzo contributivo.



### Ingresos al jubilarse a los 65 años

(La tasa de mortalidad media para quienes han cumplido 65 años -mujeres+hombres- es de 84 años)

19 años x 100.000 ptas. de pensión x 12 meses = 22,8 millones

Cuotas a satisfacer: 26,7 x 12 meses x 5 años = -1,6 millones

Ingreso total = 21,2 millones

### Ingresos al jubilarse a los 60 años

24 años x 60.000 ptas. de pensión x 12 meses = 17,3 millones

Ventaja económica por jubilarse a los 65 años (21,2 - 17,3) = 3,9 millones

### Tiempo necesario de quien se jubila a los 65 años para superar los ingresos de quien se ha jubilado a los 60 años

$720 \cdot (5+X) + 1.600 = 1.200 \cdot X$

$3.600 + 720 X + 1.600 = 1.200 \cdot X$

$5.200 = 480 \cdot X$

$X = 5200/480 = 10,8$  años a partir de los 65 años de jubilación

$10,8$  años + 5 años = 15,8 años a partir de los 60 años de jubilación

Pero el problema de fondo no se resuelve retirando la resolución. Por el contrario, parece necesario que la capacidad normativa para adelantar la jubilación vaya más allá, y deje, por su propia transitoriedad, de tener eficacia real dentro de 4 ó 5 años. Es necesario que se legisle para que la prejubilación sea posible indefinidamente porque, como se viene apuntando, constituye una necesidad social que surge como consecuencia de los cambios acelerados de la tecnología, del comportamiento humano y de la tendencia irrefrenable a aumentar la productividad: a producir más en menos tiempo con nuevas tecnologías. El marco normativo debería contemplar ciertas cautelas. Una de ellas parece aconsejar que la anticipación de la jubilación a los 60 años vaya precedida de un período cotizante de al menos 30 años. A su vez la proporcionalidad de la pensión sería inversa al tiempo de vida esperable según las tasas de mortalidad, medida restrictiva ya prevista en la reducción de 8 puntos porcentuales por cada año que se adelante la jubilación a los 65 años



de edad, puesto como objetivo general. Es en este punto en el que debe enmarcarse el segundo vector: **la acción legislativa o política**. Del mismo modo que se ha logrado ganar la moción para instar al Gobierno a modificar su actitud respecto a la puesta en vigor de la resolución denegatoria de la prejubilación exceptuados los cotizantes al Régimen General, hay que arbitrar fórmulas que amplíen la capacidad normativa, de tal forma que sea posible "sine die" anticipar la jubilación. En todo caso, la prejubilación no debe ser una aspiración estimulada ni encomiable, porque, por sí misma, no debe ser considerada como un espejuelo de felicidad anticipada. Más bien constituiría una especie de compensación que se arbitra como tantas otras -desempleo, incapacidad laboral, discapacidad- que habrá de implantarse para afrontar desajustes propios que se producen en las empresas y que son inherentes en una civilización cuyos efectos se intensifican impulsada por una tecnología de avances arrolladores.

Pero entretanto Lagun-Aro proyecta acciones en ambas direcciones -la jurídica y la legislativa- ahora mismo se plantean en el seno de las cooperativas y de los cooperativistas dos interrogantes: ¿cuál es la situación inmediata de quienes ya habían previsto anticipar su jubilación?. Y, en segundo lugar, ¿cuáles deben ser a

largo plazo los criterios por los que se rijan las prejubilaciones?.

Y aquí aparece la necesidad de proyectar un tercer vector. Respecto a la situación del primer colectivo, cuyo número probable se halla en torno a los 1.700 mutualistas, cabe esperar que aproximadamente el Gobierno decida retirar la resolución de efectos al 1 de abril, lo que haría por la fuerza moral de la instancia parlamentaria y porque el efecto sobre el presupuesto del Estado no es negativo. (Véase recuadro en el que se prueba que mientras los ingresos totales de quienes se jubilan a los 65 años son 21,2 millones y 17,3 millones los de

quien se jubila a los 60 años para el supuesto de 100.000 pesetas de pensión. Cualquier matización que se haga elevando las cuotas mejoraría más los ingresos de quien se jubilara a los 65 años). De todas formas, y dadas las circunstancias, tanto por las expectativas creadas en los mutualistas de Lagun-Aro, como por el balance financiero cal-



culado, la situación es perfectamente asumible y en MCC y en Lagun-Aro habrá que confiar que se tomen decisiones que vehiculen convenientemente esta situación transitoria para el caso de que el Gobierno no diera marcha atrás impidiendo a los trabajadores autónomos adelantar la jubilación.

Otra cosa es pergeñar las fórmulas que puedan adoptar para el futuro más o menos próximo cuando ya no sea posible mejorar las pensiones. La primera cuestión reside en conocer la actitud del censo mutualista de Lagun-Aro sobre la procedencia o no de seguir manteniendo fórmulas de prejubilación. Y para saberlo se requiere hacer una consulta general. **Lo normal es que subsista la tendencia a mantener y aplicar fórmulas que permitan selectivamente acceder a la prejubilación**, más como una prestación sobrevenida e inevitable que como una opción generalizable y abierta a todos. La complementación que ahora se podría arbitrar no será posible aplicarla en adelante, a medida que pasen los años, mediante el recurso al aumento de las cotizaciones al Régimen de Autónomos en los últimos años de carrera contributiva. Las previsiones actuales extienden a 15 años el período cotizante

para calcular la base reguladora de las pensiones aunque aún, en 1998, se halle tal período en 10 años y alcance los 15 años en el 2002. Pero es posible que este intervalo final contributivo que ahora se tiene en cuenta se extienda a más años, incluso a toda la vida cotizante refrendando plenamente la absoluta proporcionalidad de la pensión al

esfuerzo contributivo realizado. Con este horizonte, no muy despejado, ahora mismo habría que huir de más precisiones y las reflexiones, aun distantes de llegar a la fase normativa, podrían quedar así hilvanadas:

- La prejubilación constituye un recurso necesario en la empresa para poder asumir y dar solución a la caducidad profesional de quienes trabajan frente a desajustes cuantitativos y cualitativos que son generados por el aumento de la productividad y los avances tecnológicos.
- Las empresas, ante esta perspectiva, deben programar planes y destinar recursos al reciclaje y formación permanente del personal, de modo que se reduzcan al máximo las disfunciones nacidas entre los conocimientos que se posean y los que sucesivamente son necesarios para seguir los avances y la cada vez mayor complejidad técnica de los puestos de trabajo.
- Las prejubilaciones, resultando al fin una providencia necesaria, deben ser tratadas como opciones pasivas no deseadas, pero que requieren un modelo singular de compensación financiera porque causan un adelantamiento de la edad de la jubilación y esta decisión conlleva, generalmente, mayores costes sociales.

**“En la modalidad de jubilación anticipada deberá identificarse quién promueve la causa de la prestación y, en función de ese diagnóstico, debe examinarse cuál es el modelo específico de financiación que a cada beneficiario, en su caso, le corresponde”.**

## La prejubilación constituye un recurso necesario en la empresa para poder asumir y dar solución a la caducidad profesional de quienes trabajan frente a desajustes cuantitativos y cualitativos que son generados por el aumento de la productividad y los avances tecnológicos.

- Supuesta la anticipación de la jubilación a los 60 años, la suma de pensiones de Lagun-Aro y la de Trabajadores Autónomos (suponiendo que el adelantamiento de la edad que causa derecho sea posible) se reduce a porcentajes bajos (pueden quedar entre el 40 y el 60% del anticipo que estaría percibiendo, lo que depende del índice laboral y del historial cotizante de cada mutualista), por lo que se plantearía la necesidad de complementar estos porcentajes para que la prejubilación fuese posible y tenga eficacia práctica la previsión del artículo 82 del Reglamento de Lagun-Aro.
- Tal complementación, para el caso de que la prejubilación venga forzada por la cooperativa y ésta la base en circunstancias objetivas, la deberá facilitar la unidad económica a la que pertenezca el mutualista.
- Si el adelanto de la edad de la jubilación lo decide la voluntad soberana del mutualista será el propio socio/mutualista quien establecerá, a su cuenta, las compensaciones que crea oportunas.
- Para ambos casos, Lagun-Aro proporcionaría los cauces normativos que podrían concretarse en la dotación de capitales de cobertura en la medida suficiente para alcanzar, unidas a las pensiones reglamentarias, el nivel de pensión que sea convenido.
- Serán tenidas en cuenta, si se llegaran a implantar, las ayudas al "empleo sustitutivo" que viene previendo la Administración Pública del País Vasco en la medida que tales opciones sean conjugables con los criterios de las cooperativas y Lagun-Aro.



No parece posible afianzar y matizar más estos criterios. A la inseguridad de la situación jurídica y normativa actual se debe añadir el desconocimiento de la opinión mayoritaria de la Asamblea General de Lagun-Aro aunque las manifestaciones realizadas el pasado mes de marzo por los dos intervinientes no dejaban dudas sobre su deseo de que la pre-

jubilación entre los mutualistas/socios siga siendo en adelante una opción posible.

### DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PENSIONES (en Lagun-Aro y en Régimen General de la Seguridad Social)



La desproporción de pensionistas por invalidez que se observa en el Régimen General de la Seguridad Social sobre la de L-A (y en la jubilación, inversamente) parece indicar que para obviar la espera para jubilarse a los 60 años, se ha acudido a las prestaciones de invalidez para lograr, de hecho, en el Régimen General de la Seguridad Social una jubilación antes de que el causante del derecho cumpla los 60 años. Estos pensionistas de invalidez pasan estadísticamente a pensionistas de jubilación cuando cumplen 65 años.

Las **inversiones** se hallan situadas, sobre todo, en títulos de renta fija (el 68,3%) y renta variable (el 12,2%), configurando una distribución paralela a la que efectúan los fondos de pensiones. La evolución del **patrimonio** de Lagun-Aro después de 31 años de gestión se sitúa, al cerrar el año 1997, en 238.875 millones de pesetas. De ellos el 33,7% corresponde a la acumulación de cuotas a lo largo de esos 31 años y el resto, el 66,3%, se debe a los rendimientos obtenidos con esas cuotas y en el mismo período. En el año 1997 las cuotas satisfechas por los mutualistas llegaron a 8.769 millones, y son sólo el 25,6% de los 34.304 millones de rentabilidad neta obtenida.

#### • La "memoria" y su contexto

Lo mismo que el año pasado la introducción que se hace a la memoria resulta corta y poco penetrante. Han sido notorios los acontecimientos que se han producido en el marco jurídico que entorna a Lagun-Aro y que deberían haberse glosado como pauta de la legislación -externa o interna- que nos afecta. Véase por ejemplo la puesta en marcha del socio de duración determinada y la reciente decisión de negar a Lagun-Aro -entre otras instituciones- la reducción de la cuota de Autónomos para sufragar a su costa las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad temporal. Del mismo modo, en el capítulo de inversiones, el mensaje previo -aquí largo- se exploya doctamente por contextos que sólo muy tangencialmente afectan a Lagun-Aro y que pueden ser de interés directo de los mutualistas. Tras una información minuciosa de prestaciones, cuotas y de la descripción de rentabilidades, falta el análisis cercano de los problemas propios de nuestro singular modelo de cobertura. Y no es por falta de transparencia por lo que no aparecen las

claves de la gestión de nuestra mutua, sino porque siguiendo el curso de otros años el propósito de la información es reproducir miméticamente el modelo expositivo del ejercicio anterior. Lagun-Aro encuentra en su gestión diaria a través de la legislación que directamente le afecta, y en su modelo de financiación que le es propio y paragonable con otras instituciones, un segmento de análisis específico al que la memoria no dedica su atención.

### NUEVA LEY (ESTATAL) DE COOPERATIVAS

Desde 1931, durante la segunda República año en el que salió a la luz la primera Ley específica, se han promulgado varias leyes y reglamentos sobre las sociedades cooperativas. En

1936. Como se esperaba, finalmente se promulgó una nueva Ley, la de 1974, aunque su Reglamento hubo de esperar a finales de 1978 para que la desarrollara. Ya en la democracia se aprobó en las Cortes una nueva Ley de Cooperativas, la de abril de 1987, que aceleró el proceso de inserción del cooperativismo en la democracia y tuvo en cuenta el Estado de las Autonomías surgiendo como norma supletoria de éstas. No desarrolló ningún Reglamento precisamente por su carácter eminentemente "reglamentista". Ahora, once años después y ya en 1998, se ha puesto sobre el tapete, en calidad aún de anteproyecto, una nueva Ley de Cooperativas. Ésta, como cualquier norma de alcance económico y social que surge en tiempos de transición hacia la Unión Europea, se proyecta



el régimen de la Dictadura, nacida de la Guerra Civil, surgió la Ley de Cooperación el 2 de enero de 1942 y posteriormente, en 1943, su Reglamento. Hicieron falta que pasaran casi 30 años para que, en 1971, se promulgara un nuevo Reglamento que trataba de suprimir, en la parte que no se opusiera a la Ley del año 1942, su carácter intervencionista por haberse redactado al abrigo de la contienda de

como "un útil instrumento jurídico para hacer frente a los grandes desafíos económicos y empresariales que representan la entrada en la Unión Monetaria Europea". También tiene en cuenta "las exigencias del Estado de las Autonomías", circunstancia que reduce su campo de aplicación prácticamente a las cooperativas que desarrollen su actividad en el ámbito estatal. En el conjunto de MCC les afecta a Caja

Laboral y Eroski, sobre todo, que se verán de nuevo concernidas por esta Ley que en breve recorrerá las diferentes instancias aprobatorias.

Simultáneamente en Euskadi se dictó, en febrero de 1982, la Ley sobre Cooperativas, norma que fue sustituida por otra Ley de Cooperativas de Euskadi el 24 de junio de 1993. Las últimas Leyes son hijas de las anteriores pero dan, a veces, denominaciones distintas a iguales o parecidos conceptos y, sobre todo, tienden a flexibilizar y modernizar los métodos de gestión y a reforzar las fuentes y opciones de capitalización. Restan, a su vez, rigidez a los encasillamientos clásicos a los que obligan las tradicionales denominaciones cooperativas.

Este anteproyecto de Ley estatal recuerda mucho la última Ley de Cooperativas de Euskadi aunque, por sus matizadas diferencias, vale glosar algunos aspectos que ofrecen novedad.

En su artículo 8º se reduce a 3 el número de socios que será mínimo para crear una cooperativa; en la Ley precedente eran necesarios 5, y esta cifra se elevaba a 20 cuando se fundaron las más antiguas cooperativas que hoy forman MCC.

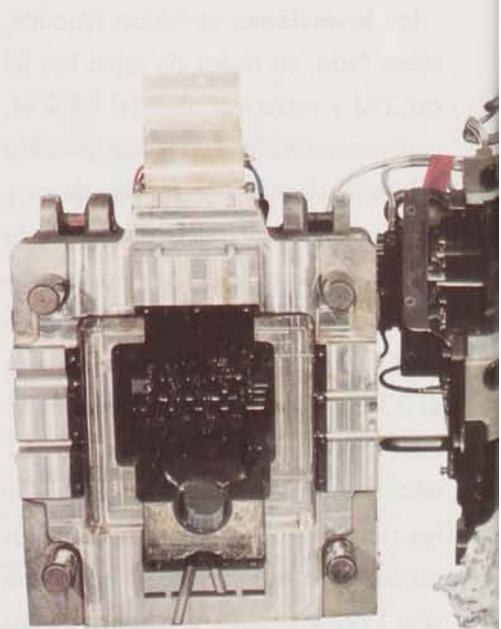
Los capítulos 38º y 39º tratan de la "intervención". Sustituye esta nueva denominación a la "comisión de vigilancia" y, así como en la Ley vasca "no será obligatoria dicha «comisión» cuando el número de socios resulte inferior a cien", en el caso de la "intervención", previsto en la Ley estatal, tal restricción no se prevé.

El artículo 69º de la Ley estatal, en fase de anteproyecto, establece que el haber líquido en el caso de cooperativas que se transformen en otro tipo de entidad, los saldos de los Fondos de Reserva Obligatorios, el de Educación y cualesquiera otro Fondo o Reserva

[...] se pondrá a disposición (según el artículo 75º) "de la Sociedad Cooperativa o entidad federativa que figure expresamente recogida en los Estatutos o que se designe por acuerdo de Asamblea General". En el caso de la Ley vasca estas Reservas y Fondos "se acreditarán al Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi".

El artículo 78: "**Grupos Cooperativos**", trae a la Ley estatal, más allá de las Cooperativas de segundo grado, el concepto de los grupos cooperativos, de tanto arraigo en el cooperativismo de Mondragón. En la Ley vasca, en su artículo 134º, se denominan **agrupaciones empresariales**. Los grupos cooperativos de la Ley estatal lo formarán "el conjunto de sociedades cooperativas"... "cuya planificación y coordinación del desarrollo empresarial y estrategia a largo plazo son únicas para todas... de forma que se produce una unidad de decisión". En este caso de "los grupos" todas las entidades deberán ser cooperativas. Deja la Ley estatal para su artículo 79º: "Otras formas de colaboración económica", la capacidad de constituir sociedades con cualquier **otras personas físicas o jurídicas**.

Los artículos 80º, 81º, 82º, 83º, 84º, 85º, 86º y 87º son prolijos en la descripción sistemática, y algo reglamentista, de las circunstancias que rodean a las Cooperativas de Trabajo Asociado. De todos modos "el número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al treinta por ciento del total horas/año realizadas por los socios trabajadores". Aunque después se hacen muchas salvedades de definiciones algo confusas, lo que enmascara la evaluación exacta final. Por este nuevo tratamiento el Estatuto Fiscal de Cooperativas de 1990 queda en trance de caducidad.



El artículo 105º, que aborda el "Objeto y normas aplicables (a las cooperativas integrales)", constituye una novedad. Son "aquéllas que, con independencia de su clase, su actividad cooperativizada es doble o plural, cumpliendo las finalidades propias de diferentes clases de cooperativas en una misma sociedad según sus Estatutos y con observancia de lo regulado para cada una de dichas actividades". Parece deducirse, al menos a primera vista, que tanto Caja Laboral como Eroski entrarían a formar parte de este tipo de cooperativas "integrales", si bien suponemos que como denominación subsistirá aquélla que mejor defina su objeto social. Eroski adquirirá el carácter de integral, pero será de "consumidores y usuarios", y Caja Laboral conformará una **cooperativa integral**, todavía más compleja, pero subsistirá su específica función de ser de "crédito". A este tipo de cooperativa en el lenguaje consuetudinario se les definía como mixtas, sin que ese apelativo hubiese entrado, hasta ahora, en el lenguaje legal.

También recoge el anteproyecto de la Ley estatal la figura de las "cooperativas mixtas" pero aplicada, al igual



Fiscal de Cooperativas, la Disposición Adicional sexta ya anticipa que "será causa de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida la falta de contabilización separada de las operaciones cooperativizadas realizadas con terceros no socios".

## EFEMÉRIDES DE ABRIL

¿Quién no conoce que el 14 de abril de 1956 se replanteó la primera nave de TALLERES ULGOR y se dio comienzo a las obras del primer pabellón de hormigón tras ser bendecidas por Dn. José M<sup>º</sup> Arizmendiarieta?. También se ha explicado que en el trayecto desde la sede de la antigua Escuela Profesional en terrenos de Zaldispe (hoy Hospital Comarcal) se cruzó con un cortejo de trabajadores que salían a la huelga, entonces denominada "conflicto colectivo", tipo de protesta que se hallaba totalmente prohibida.

Lo que se ha divulgado menos es que la autorización para iniciar las obras no se acordó hasta el 1 de junio de ese año. Se trató en la Comisión Municipal Permanente bajo el epígrafe de "Autorización de Construcción de Pabellón Industrial a Ulgor". En el acuerdo perti-

nente se recoge que "la Comisión acuerda autorizar la construcción del pabellón, empero habiendo dado comienzo las obras sin autorización, los Señores Concejales acuerdan que satisfagan los derechos municipales correspondientes más la multa del duplo de los mismos de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 7º de la Ordenanza Fiscal que regula dichas materias". La solicitud se había hecho una semana antes del 14 de abril pero, impulsados por cierto ardor primaveral, no fuimos capaces de esperar a que transcurriera un mes como plazo normal para recibir la autorización preceptiva. Pero se formuló un recurso y, si no recuerdo mal, la multa del "duplo de los derechos municipales" (en aquella época el 1% del presupuesto de las obras) no se llegó a pagar. Hubiese llegado, la multa, a unas 4.000 pesetas. Más tarde, con la Ley del Suelo aprobada, todas las construcciones se sometieron al Plan de Ordenación de Mondragón. Lo que desconocíamos, y ahora ha aparecido en los archivos del Ayuntamiento, es que el Gobernador Civil, el 24 de enero de ese año 1956, en nombre de la Comisión Provincial de Plan de Ordenación "informó desfavorablemente el Proyecto de Talleres Ulgor por ser su emplazamiento zona urbana ... resaltando al Ayuntamiento los riesgos que corre el porvenir urbanístico de esta Zona de Ensanche...".

También en abril había nacido, en el año 1915, José M<sup>º</sup> Arizmendiarieta, en el caserío Iturbe de Markina. Hubiese tenido ahora, de haber vivido, 83 años. Cuando se hizo el replanteo y él bendijo las obras de Ulgor el 14 de abril a las cuatro de la tarde de un sábado sombrío amenazando lluvia, tenía, por tanto, 41 años; llevaba, entonces, 14 años trabajando en Mondragón.

TU

**"La evolución del patrimonio de Lagun-Aro después de 31 años de gestión se sitúa en 238.875 millones de pesetas. El 33,7% corresponde a la acumulación de cuotas a lo largo de esos 31 años y el 66,3%, se debe a los rendimientos obtenidos con esas cuotas y en el mismo período".**

# Conflicto

**H**ay organizaciones que rechazan el conflicto interno como algo intrínsecamente nefasto para su propio equilibrio.

No así el cooperativismo que, no sólo admite el conflicto y lo considera conveniente para la salud institucional, sino que pone el máximo empeño en administrar un conveniente ambiente propicio a su desarrollo.

El signo de la vitalidad es crecer y

desarrollarse, es decir, crear conflictos de adaptación a nuevas realidades.

Pero tratar el conflicto, requiere una gestión y un saber hacer que no está al alcance de cualquiera: es más fácil, mucho más fácil, administrar la quietud de lo inalterable.

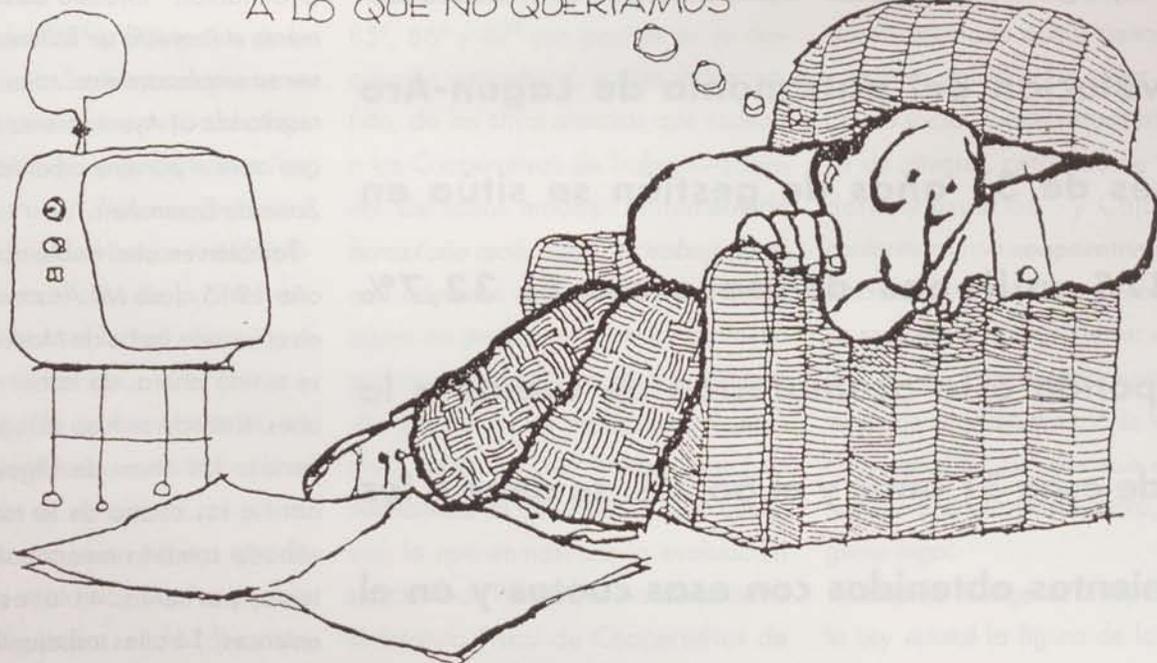
Hay conflictos puntuales, epidérmicos, coyunturales; generadores de crisis explosivas, con grandes dosis de dramatismo: son los que pasan a la memoria colectiva. Un ejemplo puede

ser la huelga interna por la implantación del nuevo manual de valoración de puestos en Fagor o determinados episodios traumáticos reflejados en Asambleas Generales. No quisiera referirme aquí a este tipo de conflictos, sino a los que podemos llamar crónicos o arraigados.

## Conflictos crónicos o arraigados

Son esos conflictos que parecen intratables, resistentes a una solución. Los

A MÍ LO QUE ME ASUSTA  
ES CÓMO NOS ESTAMOS PARECIENDO  
A LO QUE NO QUERÍAMOS



capaces de reaparecer después de un periodo más o menos largo de latencia.

Son conflictos conectados profundamente a la identidad de cada grupo humano identificable en la organización: los de arriba y los de abajo; el Consejo Rector y la Dirección con respecto al Consejo Social o entre ellos; las cooperativas entre sí; la autonomía de cada empresa y la necesidad de unificar criterios, etc.

Este tipo de "confrontaciones estructurales" tienen algunas características que las identifican:

- Son prolongados
- Son estructurales
- Son universales, nadie puede quedar indiferente.
- Son complejos, afectados por múltiples factores.

Ante ellos he podido percibir que se toman posturas básicas diferentes:

- Asimilación
- Contención
- Escape
- Voluntad de superación.

Con la postura de asimilación se trata de "soportar" el conflicto, adoptando generalmente un papel de mártir o sufridor que, si bien, no encuentra salida a la cuestión lo acepta como un mal irremediable. Como que el agua moja o la fuerza de la gravedad.

La postura de contención establece una relación de antagonismo frontal y beligerante con la parte contraria. Se la combate como a un enemigo, que para más inri, es interno, está en casa.

La más fácil a corto de las posturas es la de escape. Se trata de cumplir con lo establecido como rutina, como "cumplimiento de la norma" pero eludiendo cualquier compromiso personal.

Es un adaptarse a las circunstancias que dominan en cada momento. Y cae muchas veces en el populismo.

Finalmente nos queda la postura que mantiene la voluntad de superación del conflicto. Es la más coherente con nuestra manera de entender las relaciones en la organización: es genuinamente más cooperativa.

### **La voluntad de superar conflictos**

Ante todo quien mantenga la posición de superación de los conflictos crónicos debe tener en cuenta unos mínimos principios de actuación.

En primer lugar es necesario en todo punto desarrollar con el adversario una definición común y aceptable de "sobre qué trata el conflicto".

En segundo lugar conviene admitir que todo conflicto es complejo y de estructura intrincada.

Finalmente se requiere contemplar el conflicto como un proceso: no valen las soluciones cerradas a la fuerza.

Para todo ello no estará de más adecuar un entorno que favorezca el progreso en la solución del conflicto. Se nos ocurre que hay modelos que impulsan un adecuado clima facilitador:

- Mantener una postura de concordia y respeto: afecta positivamente al comportamiento de los adversarios.
- Desarrollar foros de encuentro y diálogo compartidos: escuchar es un poderoso remedio a la incomprensión.
- Romper con imágenes de prejuicio, con la generalización simplista y con el maniqueísmo.

Vale por esta vez aunque quiero seguir tratando el tema en siguientes etapas.

**"TRATAR EL CONFLICTO, REQUIERE UNA GESTIÓN Y UN SABER HACER QUE NO ESTÁ AL ALCANCE DE CUALQUIERA: ES MAS FÁCIL, MUCHO MAS FÁCIL, ADMINISTRAR LA QUIETUD DE LO INALTERABLE".**

# Rumbo al sol

Cuando se pregunta a las personas jubiladas qué es lo primero que desean hacer al finalizar su vida laboral, casi un 90% responden: DESCANSAR y VIAJAR.

Aprovechando que son muchos los que están haciendo las maletas para una vez pasados los rigores del invierno, disfrutar en el Mediterráneo de los meses primaverales presentamos una serie de consejos que pueden contribuir a disfrutar de unas vacaciones seguras, a ser posible baratas y por descontado, seguro que bien merecidas.

- **Organizarse con tiempo.** Sin tener que hacer como los alemanes que planifican las vacaciones con un año o más de antelación, sí que es recomendable planificar con tranquilidad las vacaciones puesto que ello nos permitirá ahorrar tiempo, evitando esperas y falta de plazas, y sobre todo dinero, haciendo coincidir las vacaciones con las temporadas media y baja en los centros hoteleros.

- **Conocer todos los detalles.** A la hora de contratar un viaje o un



“paquete turístico” los pequeños detalles son los que pueden amargarnos las vacaciones. Por eso es importante pedir información detallada y escrita sobre la modalidad del viaje: horarios de salida y llegadas, tipo de transporte, etc., las características de la estancia: categoría y situación del hotel y los servicios que están incluidos.

En el caso de que una vez llegado a la localidad de destino compruebe que lo que encuentra no es lo mismo que lo que ha contratado no olvide hacer la correspondiente reclamación por escrito antes de 30 días.

• **No permita que le engañen.**

Es bastante frecuente que en los viajes organizados para personas mayores se incluyan excursiones de carácter gratuito o semigratuito con fines únicamente comerciales como visitar una fábrica o acudir a un supuesto espectáculo cultural. Sepa que no existe ningún compromiso de asistir a estas actividades y en cualquier caso no permita que nadie decida por usted la forma de “aprovechar” mejor sus vacaciones.

Teniendo en cuenta todo lo anterior probablemente nos aseguremos unas vacaciones tranquilas pero si además deseamos que sean baratas puede ser útil conocer los viajes que las instituciones públicas organizan para las personas mayores.

En general y considerando que cada año pueden variar las localidades de destino, las personas jubiladas se pueden beneficiar de los Programas de Vacaciones del INSERSO y de las Diputaciones Forales.

En ambos casos se incluyen tres modalidades de viajes:

- **Estancias temporales**, entre 15 días y 2 meses en localidades de la costa realizándose excursiones por los alrededores.

- **Programa de balnearios**, que incluyen estancia y servicios terapéuticos de cada centro siendo necesario un certificado médico que justifique la necesidad de este tipo de tratamiento.

- **Circuitos culturales**, en los que durante 1 ó 2 semanas se recorren lugares de interés turístico bien en el estado como también en el extranjero: Roma, Londres, etc.

Toda la información relacionada con estos viajes se puede obtener en los Departamentos de Bienestar social de cada ayuntamiento y en los Servicios de información de las Diputaciones, o si no a través de las amistades porque son muchas las personas que participan en estos programas y conocen a la perfección todos los detalles.

Estos consejos pueden ser útiles para disfrutar de unas buenas vacaciones pero además siempre es bueno incluir optimismo y curiosidad por conocer otras realidades e incluso, porque no también comenzar a realizar cosas nuevas tal y como cuenta este relato de Manuel Rivas que echa un guiño a todos estos “veraneantes”.

*“Trabajó en la construcción durante 52 años, de los 13 a los 65. Tenía vértigo pero lo mantuvo en secreto durante todo este tiempo. Subía a los andamios rezando maldiciones, sujetándose con un tercer brazo que le salía del alma como un garfio pirata. La intemperie y ese duelo consigo mismo en las alturas le han dado un rostro muy curtido, de piel de lija. Odiaba los atascos de tráfico, así que*

*se levantaba muy temprano para circular en solitario. Una noche se cruzó con la muerte pero él le enseñó una llave inglesa muy grande que llevaba en la guantera y la muerte se largó.*

*No le gusta la expresión tercera edad. Le suena a Plan Prever de desguace. Soy un viejo, dice con una sonrisa dura de Clint Eastwood albañil. La próstata va bien. Tal como le recomendó un amigo pescador de calamares desayuna cuatro vasos de agua hervida y una manzana amarga.*

*Ahora me habla entusiasmado de un viaje de pensionista a Benidorm. Lástima que su mujer ya no viva. El viaje se hizo largo pero pararon en monumentos que le impresionaron. ¡Aquellos si que eran maestros de obra! Al principio iba cohibido, mirando por la ventanilla. Pero también él acabó cantando “Acelere señor conductor”, e incluso, como solista, un bolero titulado “Envidia” y el fado “Por que lavas no río”.*

*Al llegar a Benidorm, ante el hormiguero de la gran playa, sintió un vértigo distinto al del andamio, pero se dejó llevar poco a poco. A los dos días compró unas bermudas de colores, una riñonera y una visera de los Chicago Bulls.*

*En el hotel, delante del espejo, se rió de sus pantorrillas blancuznas. Hizo gimnasia matutina, comió con “ketchup”, bailó “Macarena”, pero también valsés, bebió algo más de la cuenta y ligó con una pensionista encantadora que se parecía a Lauren Bacall.*

*- ¿Y cómo se despidió? le pregunté al albañil de las pocas palabra.*

*- ¡Adiós muñeca!*

**TU**

El proyecto se enmarca en el desarrollo de actividades asociadas al turismo local, ocio, cultura y medio ambiente de Mondragón Sistemas y Sei Fagor

## SEI FAGOR desarrollará el proyecto de un Museo Histórico en Francia

La batalla de Waterloo (18 de junio de 1815).

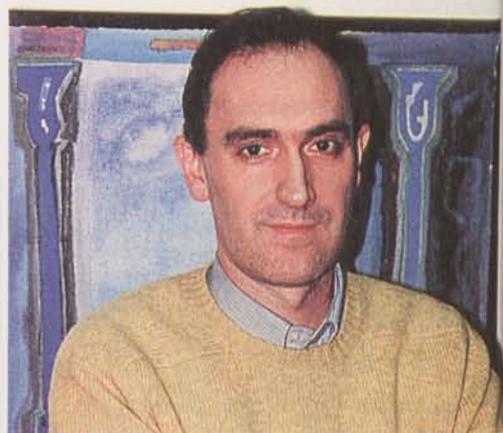


**SEI**Fagor, empresa filial de Mondragón Sistemas, desarrollará un conjunto de maquetas, escenarios y decorados con soporte audiovisual con el propósito de destinarlos al Museo Histórico que, en honor del Barón Larrey, será instalado en la casa natal del mismo. El trabajo comprenderá tareas que se enmarcan en dos ámbitos diferentes: el desarrollo del proyecto museográfico y escenografía global, y la animación multimedia, control y sincronización por ordenador del "software" multimedia, vídeos proyectores, pantalla gigante, vídeos e imágenes animadas y sincronización con el espectáculo de luz y sonido.

El proyecto del Museo del Barón Larrey se incluye dentro de las líneas de

actividad de Mondragón Sistemas y Sei Fagor destinadas al desarrollo de servicios y sistemas destinados a la promoción y dinamización de actividades vinculadas al turismo local, al ocio, la cultura y el medio ambiente.

El Ayuntamiento de Baudean (Altos Pirineos, Francia) localidad bearnesa, ubicada en las proximidades del Pic du Midi, desea por medio de este proyecto rendir homenaje al Barón Larrey (1766-1842), considerado el precursor de la moderna sanidad militar, siendo el inventor de la ambulancia. Su huella como pionero de la búsqueda de mejores formas y equipamientos de tratamiento para los soldados heridos o enfermos es todavía palpable y reconocida en todo el mundo.



**E**l pasado mes de marzo, el Gerente de Fagor Electrodomésticos, Fernando Gómez Acedo, compareció ante los medios de información para dar cuenta de la evolución del ejercicio 1997 y exponer los planes para 1998. El ejercicio anterior se saldó con unas ventas de 86.130 millones de pesetas, las ventas internacionales crecieron un 22,9% y la plantilla era de 3.970 personas al finalizar el año. Fagor sigue situándose un año más a la cabeza del mercado estatal de electrodomésticos.

TU Lankide conversó con Fernando Gómez Acedo sobre los planes de futuro inmediato de la cooperativa con sede en Mondragón.

**Además de las propias cifras, ¿qué aspectos de orden cualitativo se pueden destacar de 1997?**

1997 ha sido un año clave para nosotros ya que hemos acometido una profunda reestructuración de la empresa en siete grandes áreas de negocio, hemos afianzado el posicionamiento de Fagor, White Westinhouse y Aspes y hemos abordado el reposicionamiento al alza de Edesa, una de nuestras marcas más populares.

**"El objeto"**

## Fernando Gómez-Acedo

Director Gerente de Fagor Electrodomésticos

Es también reseñable que un año más, el grupo Fagor Electrodomésticos ostenta el liderazgo de ventas en volumen con un 22,5% del mercado, a un punto de su más inmediato seguidor y a más de cinco del siguiente.

**Uno de los objetivos estratégicos de Fagor es la internacionalización. ¿Qué ha deparado 1997 en este apartado?**

El 34% de nuestras ventas las hemos hecho en mercados exteriores. Y de éstas, el 58% se realizaron en mercados fuertemente competitivos. Así, nuestra cifra de negocio en Francia fue de 6.700 Mptas., en Portugal vendimos 4.700 millones, en Alemania superan los 2.200 millones, en Argentina vendimos 6.300 y en el Reino Unido hemos sobrepasado los 1.000 millones.

En la actualidad Fagor cuenta con plantas productivas en Argentina y Marruecos y filiales en 9 países.

**Precisamente el mes pasado cerraban un acuerdo con la empresa MABE, a través del cual ésta pasará a detentar el 50% de McLean. ¿Por qué firmaron ese acuerdo?**

Principalmente para transformar a

McLean, la empresa argentina de Fagor, en un fabricante global de electrodomésticos, y en el líder del mercado de línea blanca en aquel país. Además, esta misma alianza nos permitirá extender gradualmente nuestra presencia a todos los países de Mercosur.

**¿Cómo marchan las cosas en Marruecos?**

Muy bien. Nuestra presencia en este país del norte de Africa es un puente perfecto para introducirnos en mercados de este continente. En Marruecos tenemos más del 20% del mercado de frigoríficos y hemos superado ya el 28% del mercado de calentadores.

**Planes para 1998**

**Brevemente, ¿qué planes tienen para el ejercicio en curso?**

Afianzar nuestra posición de liderazgo nacional a través de cinco grandes vectores: satisfacción del cliente, empresa ajustada, internacionalización, compromiso con el entorno e implicación de toda la plantilla.

**¿Y que piensan hacer para lograr una «empresa ajustada»?**

Ya hemos iniciado varias acciones en este sentido. De cara a este ejercicio se

puede reseñar que este año culminaremos el proceso de uificación de las fábricas de frigoríficos en Mondragón; trasladaremos la fabricación de calderas y condensadores de aire acondicionado a Basauri; desarrollaremos completamente la producción de calentadores en Geyser-Gastech; y continuaremos con el plan de redimensionamiento de la mano de obra indirecta. A lo largo del próximo año empezarán a dejarse sentir en la cuenta de resultados los ahorros derivados de la ejecución de estos proyectos.

**El capítulo de inversiones para 1998, ¿cómo se va a repartir?**

Nuestra actividad se centrará en la ampliación de la planta de lavadoras de Garagarza, con el fin de producir un millón de aparatos al año; y en el lanzamiento definitivo de la gama de calderas y de nuevos productos en todas nuestras gamas. Dedicaremos al desarrollo y lanzamiento de nuevos productos más del 50% de nuestras inversiones.

Asimismo, no quisiera dejar de mencionar que estamos estudiando proyectos de inversión en Ucrania y en otros países del este de Europa, que previsiblemente se materializarán en los próximos meses.

o es afianzar nuestro liderazgo”

# kooperatibe

Lo hará a través de la nueva sociedad KBE-URSSA S.A., creada al 50% junto a su socio tecnológico alemán KBE, GmbH.

## URSSA impulsa el desarrollo del negocio de PVC



**D**esde el pasado mes de marzo, el negocio de la División de P.V.C. de URSSA ha pasado a ser gestionado por la Sociedad KBE-URSSA, S.A., en la que la Cooperativa alavesa

participa con el 50% de su capital. De esta forma, URSSA, dedicada a ingeniería, fabricación de estructuras metálicas y a la extrusión de perfiles de P.V.C., y su socio tecnológico alemán

KBE, GmbH, acometen conjuntamente un fuerte proyecto de desarrollo para el negocio de perfiles de PVC.

Los planes empresariales para este negocio son cuanto menos ambiciosos, ya que prevén un fuerte impulso en el desarrollo del negocio, sustentado principalmente en la incorporación de tecnologías y apoyo comercial del nuevo socio alemán KBE, GmbH.

La nueva sociedad KBE-URSSA mantiene su sede social y la planta de producción en las instalaciones que la División de P.V.C. de URSSA ocupaba en Vitoria-Gasteiz, y será gestionada por los Socios de la Cooperativa que ya venían ocupándose de esta actividad.

## 2000. urterako 1.200 milioiko inbertsioak egingo ditu Ederfilek



**K**ooperatiba honek 1200 milioiko inbertsioak gauzatu ditu 97-2000ko Plangintza Estrategikoaren barnean. Helbururik inportanteena produkzio ahalmena %60an igotzea da eta horrela harien urteko produkzioa

inportateena nabe industrialala 1200 metro karratutan zabaltzea izan da. Horretaz gain, intalakuntzak makina berri baten inkorporazioaren hobetu dira, trefilatu ahalmena bikoiztuz. Aurrea begira ere, inbertsio programa honek

12.000 toneladetan kokatzea. Gainera Europako esportazioa salmenten %55era igotzea espero da. Plangintza Estrategikoa martxan jarri zenetik, 550 milioiko inbertsioak garatu ditu Ederfil kooperatibak, eta burututako ekintza

produktio baliabideak hobetzen saiatuko da eta baita amaierako produktuaren kalitatea hobetuko duten makina berriak sartzen.

### 97ko ekitaldi ona

97ko datuak kontutan hartuz, ekitaldia positibotzat jo daiteke. Izan ere, esportazioak gora egin dute eta Europako hainbat herrialdetan toki pribilegiatu batean kokatu dira.

Pasa den ekitaldian 4.400 milioiko fakturazioa izan zuen Ederfilek, urteko igoera %32koa delarik. 98an, berriz, 5000 milioiko fakturazioa espero da.

En términos absolutos ha superado los 100.000 millones en Fondos Propios

## Caja Laboral incrementó en el primer trimestre un 17,5% sus Resultados respecto al 97

Los resultados antes de impuestos de Caja Laboral en el primer trimestre de 1998 superan los 6.500 millones de pesetas, registrando así un 17,5% más que en el mismo período del año anterior. Es reseñable en este sentido, la captación de ahorro de las familias y empresas, que ha superado los 114.350 millones de pesetas. En concreto, los recursos Intermediados en Balance y fuera de él, han alcanzado los 868.400 millones, cifra un 15,2% superior a la de marzo del año anterior.

### Excelente acogida a los productos ofertados

Destaca especialmente el éxito en el lanzamiento del llamado Ahorro Bienestar, que ha captado 43.600 millones de pesetas. La razón del éxito de este producto es que añade a la misma rentabilidad que las imposiciones a plazo tradicionales, la posibilidad de disponer de estos ahorros en cualquier momento. Por otra parte, también las Superlibretas han tenido una respuesta positiva, con crecimientos interanuales del 24,6% en la Cuenta Joven y del 4,2% en la Libreta Super 55. En cuanto a los créditos y préstamos dirigidos a empresas ha aumentado un 20,4%. En el mercado familiar, destacan tanto las hipotecas a particulares para compra de viviendas, que han crecido un 22%, así



como la financiación por medio de préstamos personales, con una expansión del 15,6%.

Adicionalmente, los Rendimientos por Servicios han crecido un 17,4%, y la buena coyuntura bursátil ha per-

mitido una mejora en los Resultados por Operaciones financieras del 45,5%. Otro dato relevante es que la excelente situación general de las empresas vascas ha permitido reducir las dotaciones para insolvencias.

### 100.000 millones en Fondos Propios

El volumen de Recursos Propios es la medida más aceptada de la Solvencia de las entidades bancarias. A 31 de diciembre del 97, se sitúa ya en el 22,49% cifra muy superior a lo habitual en el sector, y además ha superado la cifra de 100.000 millones en Fondos Propios.

La razón de estas cifras es el ritmo de crecimiento y la elevada rentabilidad obtenida por Caja Laboral, así como su política de acumulación de resultados. De acuerdo con un reciente estudio de la consultora británica Data Monitor, Caja Laboral se sitúa, en términos de rentabilidad del Activo total, en el puesto tercero de Europa sólo superada por el Alpha Credit Bank ginecés y el Banco Popular Español.

La firma consultora vasca se fortalece para acometer sus planes de expansión

## José María Sainz de Vicuña, nuevo director de LKS Consultores



**LKS** Consultores se halla actualmente inmersa en un ambicioso proyecto de innovación y reorganización. Como objetivos principales de esta remodelación destaca el impulso al proceso de expansión e internacionalización y el deseo de fortalecimiento de su posición de líder del sector en la Comunidad Autónoma Vasca. Como dato referente a 1997, cabe subrayar que LKS Consultores facturó 619 millones de pesetas, lo que supone casi un 15% de incremento respecto al año anterior.

El nombramiento de José María Sainz de Vicuña como nuevo responsable de LKS

Consultores se enmarca en este contexto.

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la ESTE; Master en "Business Administration" por la Universidad de Londres y Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Madrid, Sainz de Vicuña es profesor de Planificación Comercial y de Sistemas de Distribución de la ESTE. Ha ocupado cargos de responsabilidad en empresas de servicios, siendo Director de marketing y Cuentas de Publis N.C.M. hasta su incorporación a LKS Consultores como Director de Marketing y Director de la Oficina de San Sebastián.

## Latz invertirá 160 millones en nueva maquinaria

**L**atz, cooperativa situada en la localidad guipuzcoana de Andoain e integrada en la división de máquina-herramienta de MCC, invertirá próximamente cerca de 160 millones de pesetas en la compra de nueva maquinaria. Esta inversión se materializará a lo largo de este año, y responde al objetivo estratégico de la cooperativa de potenciar su presencia en el mercado.

Recordemos que Latz produce herramientas de corte (brocas standard y especiales), manteniendo en la actualidad más de 4.000 referencias distintas.

La cooperativa trabaja principalmen-



te para los sectores del automóvil y auxiliar de automoción, aeronáutica... y cuenta entre sus clientes con compa-

ñas multinacionales como General Motors, Ford, Santana, Mercedes Benz, Iberia y Casa.

# akoberrriak

Las ventas consolidadas se sitúan en 378.850 millones de pesetas, con unos resultados netos consolidados de 4.668 millones en el ejercicio 97.

## El Grupo Eroski incrementó un 13% su facturación



**E**l Grupo Eroski ha tenido un incremento del 13,14% en su facturación durante el ejercicio 97, alcanzando unas ventas consolidadas de 378.850 millones de pesetas y unos resultados netos de 4.668 millones. Esta progresión en la cifra de ventas, sitúa al Grupo Eroski entre las empresas líderes de distribución en España y la consolida como la primera empresa española de la distribución alimentaria.

El pasado ejercicio, el Grupo realizó unas inversiones en torno a los 32.808 millones de pesetas, representa la cifra más alta de inversiones alcanzadas en su historia.

### Alianzas firmadas

Las alianzas firmadas con los Grupos Mercat y Unide han permitido la comercialización de productos agroalimentarios, principalmente frescos, a través de

sus 42 hipermercados y más de 700 supermercados. Conjuntamente realizarán inversiones de cerca de 30.000 millones de pesetas para abrir 300 nuevos supermercados.

La inversión realizada durante el 97, 32.808 millones, se destinó a la apertura de nuevos hipermercados y supermercados en todo el Estado. Estas inversiones han supuesto, igualmente, la creación de 1.472 nuevos empleos, situándose la plantilla total en 12.501 tra-

bajadores. Destaca igualmente el lanzamiento de GESPA, con la participación de más del 80% de los trabajadores fijos de Erosmer Ibérica.

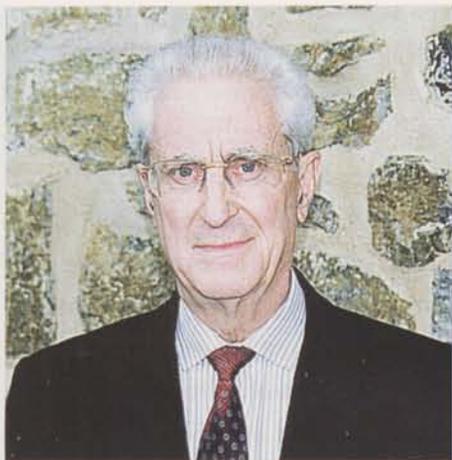
Resumiendo, el Grupo Eroski está presente en la mayoría de las Comunidades autónomas del Estado. Cuenta con una red de 42 hipermercados EROSKI y MAXI, 232 supermercados CONSUM, 191 autoservicios CHARTER, 47 oficinas de la Agencias de Viajes y 5 Estaciones propias de Servicio de combustible.

## El Grupo Eroski en 1997

<b>Ventas(*)</b>	<b>378.850</b>
<b>Resultados Netos(*)</b>	<b>4.668</b>
<b>Plantilla</b>	<b>12.501</b>

(\*) En Mptas.





## Jesús Larrañaga

**J**esús Larrañaga ha dedicado su vida por completo al movimiento cooperativista de Mondragón, siendo cofundador de Ulgor, primera cooperativa del Grupo. Recientemente ha presentado su libro "Interioridades de una Utopía" donde intenta plasmar los principios de la experiencia cooperativa de Mondragón, desde un punto de vista descriptivo e intimista.

### ¿Qué es "Interioridades de una Utopía"?

Es un libro en el que he tratado de describir el perfil de una serie de personas que han dedicado gran parte de su vida a este proyecto cooperativo. Es un intento de mostrar las interioridades que quizá no se han dado a conocer con todos sus detalles, y a la vez, describe lo que en un principio era una utopía, puesto que ni nosotros mismos sabíamos a ciencia cierta lo que conseguiríamos. Bien es verdad, que quien llevaba el hilo ideológico, Don José María, tenía una doble dimensión, puesto que era muy práctico, pero a su vez era utopista soñando con fronteras y horizontes que en aquel entonces eran impensables alcanzar.

### ¿Qué objetivo persigue?

Dar a conocer no sólo el perfil de Arizmediarrieta, sino también el de otras personas que participaron en esta experiencia, y que sin su ayuda hubiera sido imposible seguir adelante. Trata de describir el contexto general en el que se desarrolló el movimiento cooperativista, por lo que también aparecen las singularidades del pueblo, puesto que indudablemente esta experiencia no se da en cualquier lugar y el Mondragón de los años 30 tuvo mucho que ver en el proceso.

### ¿A quién va dirigido el libro?

Salvo algunas cuestiones de tipo conceptual, ideológico, creo que es un libro de fácil lectura para cualquier persona. Tiene una serie de entrevistas con algunas personas, lo que hace que sea ameno, sin excesiva dificultad. En cuanto al contenido tiene cuatro partes: la dedicada a Arizmendiarieta como persona, la descripción del Mondragón de aquella época, la relativa al contenido ideológico, y el desarrollo de las distintas fases interrelacionadas con las personas que tomaron parte.

### ¿Qué aporta como novedad

### "Interioridades de una utopía"?

Concretamente en "Interioridades de una utopía" se da una visión global bastante coloquial, ayudando a interpretar con bastante precisión las características de aquella época. Creo que otros libros como "Orígenes y claves" de Ormaetxea o el de Azurmendi son más doctorales. En este libro, por contra, no aparecen tantas fechas ni detalles concretos, a mi me interesan más las personas y sus ideas y me he empeñado en dar un sesgo más humano. Por otra parte, en este largo caminar hemos cometido torpezas que he tratado de describir.

### Es a fin de cuentas, un libro lleno de vivencias propias

La mayor parte de las cosas que aparecen en el libro las he vivido, las he palpado, pero hay cosas que no conozco con tanta proximidad y he recogido información para completarlas. De todas maneras, he de reconocer que no soy memorista y por ello, quizá alguien piense que no hay la precisión que debiera, pero lo que realmente he querido transmitir es la intimidad, el sello de la experiencia.

"INTERIORIDADES DE UNA UTOPIA"

**Orientazioa Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan**

## Pertsonalizazioaren bide luzea

**Hezkuntza munduan aldaketa sakonak ematen ari dira. Hori dela eta, egoera berriaren aurrean, hausnarketarako abiapuntua ezarri nahi izan da Hezibidetik.**



**O**rientazio pertsonal, akademiko eta profesionala heziketa eraginkorra osatzen duten ekintzen parte da. Lan jarraitua da, ez bakarrik hezkuntza-etapa batzuen bukaerako zerbitu.

Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza, LOGSEn planteatzen den bezala, osorik da orientatzailea, Batxilergoek izan behar duten bezalaxe.

DBHri dagokionez, orientatze-prozesuak lau ardatz ditu, eta oraingo hau baino hausnarketa askoz zabalagoa merezi dute.

### **Subjektua: nerabe edo adoleszentea**

Batzuetan, besterik eskatzen zaion arren, ez gaude heldu edo nagusi baten aurrean. DBH bukatzen duen ikasleak hainbat aukeratze-erperientzia izan du bere bizitzan: afektibitate, gizarte, jolas edo ideologi mailakoak. Eta bizipen edo

esperientzia horiek askapen bezala, bere espazioaren bilaketa edo bere burua ziurtatzeko aukera bezala bizi izan ditu. Baina bi baldintzatzaile sakonen artean betiere: Lehena, bere burua ez ezagutzea, batzuetan bere buruaren irudi irrealia ematen diona, bere autoestimu eta benetako ziurtasun mailen arabera. Bigarrena, ingurunea: sozializazio-prozesu biziaren, bere gain harrarazi dizkio, ohar-kabeen bada ere, gizartean onarturiko helburuak, hau da, eragin handieneko gizarte-taldeak baliozkotzat dauzkanak.

### **Helburua: nerabea bere proiektuaren bila**

Orientatzea aukeratzen laguntzea da, orientatuaren lekuan jartzeko izugarriko ahalegina eginez.

Beraz, zerbitzu horretan ez da gaztetxoaren borondatea ordeztzen, beraren ondoan bidea egiten baizik. Horregatik, etapa bat da, ez une bat. Nerabeak

bere proiektua sortu eta barneratzeak esan nahi du hutsak ere egin ditzakeela aukeraketan. Baina beti izango du beste bide batzuk hartzeko aukera eta indarra, hutsegitea berea izan dela onartzen badu, eta ez heldu baten ezarpena. Beraz, gaztetxoaren ondoan egon behar da, laguntza emateko, aukerabi-deak eskaintzeko, gaitasunak aurkitzen laguntzeko, eta erabakiaren eta ondo-rioren erantzukizuna berari uzteko.

### **Agenteak: gurasoak eta irakasleak proiektuaren zerbitzura**

Erabakiak hartzeko, ekimenak sortzeko, erantzukizunak geureganatzeko heldutasuna ez da bat-batean, hamasei urte betetzen diren egunean, lortzen. Pixkanaka, nerabearen adimena eta borondatea garatuz eta trebatuz lortzen da.

Irakasgaietako orientatze-lana —gaitasunak, trebetasunak, jardunbideak eta jarrerak lantzeko aukera ematen duten neurrian— irakaslearen ardura da. Aukerako irakasgaien artean hautatzea, ikasgela ekintzagune bihurtzea, erantzukizunak bere gain hartzea, bere Proiektua zehazteko eskakizuna eta laguntzak aurkitzea —honetan irakasleaz gain tutorea sartzen da— lagungarri izango da ikasleak etaparen bukaeran heldutasuna lortzeko. Ongi trebatua, orduan izango du aurkeztuko zaizkion bideen artean aukeratzeko gaitasuna.

Oso antzekoa da gurasoen lana, nahiz eta testuingurua eta harremanak afektibitatez inguraturik egon. Saihestu beharreko bi tentazio izaten dituzte sarritan: gurasoek berek aukeratzen dutela pentsatzea ("ez dira beraiek matrikulatzen") eta, ohar-kabeen bada ere, beren gurariak —pertsonalak eta

gizarteak eragindakoak— seme-alabei transmititzea, hauei beren gidoia berriro idazten utzi gabe.

## Baliabideak: bi ohitura eta gurari bat

Prestakuntza egokiak gero eta erabaki helduagoak hartzera eraman behar du nerabea, eta hurbilenekeen eraginak edo berezko gurari eta senak baino gehiago ezagueraz-ohiturek gidatu beharko lukete: ingurunea eta bere burua ezagutzea.

Zer eskaintzen zaion, zer dagokion bere gaitasunari, zer espero dezakeen bere prestakuntza-alditik, zerk asebate lezakeen pertsona-, lanbide- eta lan-mailan, zer eskatzen duen inguruko gizarte eta enpresak, zerk eskain diezaiokeen etorkizun gehiago: hau dena ezagutzea da cocktail-aren lehen osagaia.

Bigarren osagaia bere burua ezagutzea da. DBHn zehar aurkitu eta bere eskarmentuarekin egiaztatutako buruahalmen, trebetasun, gaitasun eta jarre-ek bere buruaren benetako irudia eman behar diote nerabeari, ez idealizatua ez gutxietsia. Orientatzaileek argitu eta berretsi egin behar dute irudi horren ikuspegi zuzena.

Erabakiak hartzearen hirugarren osagaia geratzen da, borondatea, bere etorkizunaren aurrean kokatzeko: pertsona bezala (nor izan nahi du?), lanbide aldetik (zer izan nahi du?) eta lan-arloan (zer egin nahi du?).

## Ondorioa

Orientatzea oso zeregin profesionala da, gaitasuna, ardura, begirunea eta zerbitzatzen duenarekin bat etortzea eskatzen baitu.

Azken batean, bere Proiektuaren bila dabilen nerabearentzako ZERBITZUA da.

**Euskadiko Kutxa eta Eusko Jaurlaritza dira sari honen bultzatzaileak. Aurtengoa bigarren edizioa da; aurrekoan Laboa Gotzaina eta Chillida eskultorea izan ziren sarituak.**

# Donostiako Orfeoia eta Jorge Oteiza dira aurtengo Euskaldun Unibertsalak

**E**uskadiko Kutxak eta Eusko Jaurlaritzak antolatzen duten Euskaldun Unibertsal sariaren epaimahaiak Donostiako Orfeoia eta Jorge Oteiza izendatu ditu aurtengo aipamen horrekin, biek "gure herriaren iragana eta oraina azaltzen dituzten ezaugarriak batzen dituztelako" eta "elkartzeko gaitasuna eta talde-izaera aberasten dituen jentilatasunak konbinatzen dituztelako".

Sari honen helburua -aurtengoa bigarren edizioa da-, euskaldunen kualitateak Euskal Herritik kanpo ezagutarazten dituzten pertsonak edo erakundeak nabarmentzea da.

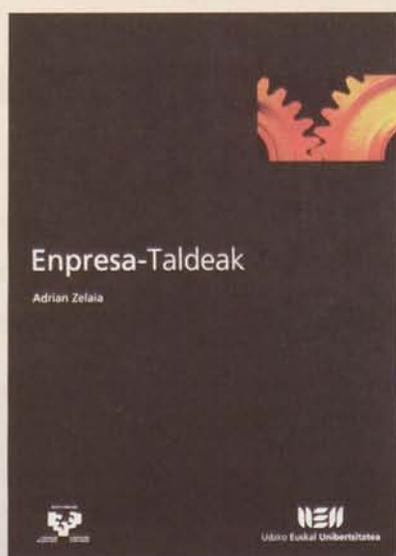
Oraingo honetan, aurkeztu ziren 45 kandidaturaren artean, Donostiako Orfeoia

eta Jorge Oteizak ia zuzenki bereiztu dituzten epaimahaiak. Lehenengoaren kasuan "Donostia eta Euskadi oso izena mundu guztian zabaldu duela eta herri honen aurreko atsegina ezagutarazten lagundu duela".

Oteizaren kasuan "bere ibilbideari esker euskal artea "leku nabarmenduan" kokatzen lagundu duela".



## libros



### Enpresa-Taldeak

Adrian Zelaia

Liburu honetan sozietatearen kontzeptua azpimarratzen da, legezko nortasunarekin guztiz loturik dagoena. Bi kontzeptu hauek guztiz idealizatuak izan dira doktrinan eta, oro har, legegizonen artean, benetako helburu eta betekizunak kontuan hartu gabe. Hori da, zehazki, enpresa-taldeen azterketa juridikoa horren berandu aztertzearen eta horren korapilotsu izatearen arrazoia. Autoreak esaten digun bezala, enpresa taldeen azterketa juridikoak sozietatearen aurreko oinarri-irizpide guztiak apurtu behar dira kategoría formal huts hori enpresa errealitatera egokitzeko.

Besteak beste, honako sail desberdinak bereizten dira liburuan: enpresa-taldeen oinarriak, enpresa-taldeak sozietateen zuzenbidean, ...

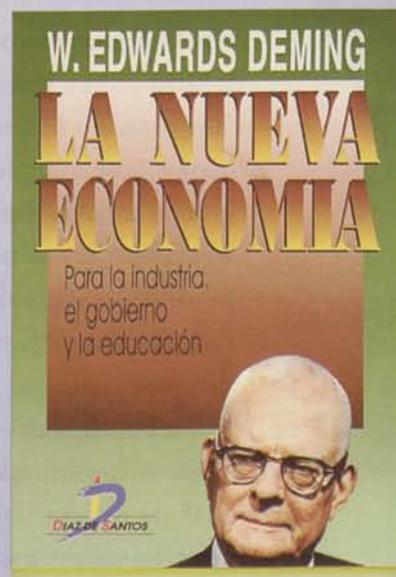


### Arizmendi Topaketak 1997

Gizabidea Fundazioa

Nos hallamos en el XXI aniversario de la muerte de Don José María, inspirador de nuestra filosofía educativa, al tiempo que de la experiencia cooperativa, tan fructífera social y empresarialmente. La fundación Gizabidea celebró la efeméride invitando a Antonio Canelo, a Jon Sarasua y a Pedro Hernández a que hicieran públicas sus reflexiones acerca de diversos temas.

En este libro se resumen las ideas expuestas por los participantes, y la relación de las personas premiadas en el XI. concurso "La influencia de los medios de comunicación en las personas".



### La nueva economía

W. Edwards Deming

La mayoría de las personas imaginan que el estilo actual de dirección ha existido siempre y que es inamovible. En realidad, es una invención moderna: una presión creada por la forma en que interaccionan las personas. Esta interacción afecta a todos los aspectos de nuestra vida: gobierno, industria, educación, sanidad.

El fin de este libro es iniciar al lector en la senda del conocimiento y provocar ansias de saber más. Es también un libro de texto para los estudiantes de Ingeniería, Economía y Empresariales. En este sentido, el propósito de una escuela debe ser formar para el futuro, no para el pasado.

25 enpresetan euskara batzordea sortu eta 13tan mikroplangintza dago martxan

## Euskalan elkarteak, enpresa gehiago sartu nahi ditu plangintzetan



**E**uskalan elkarteak urteko batzar nagusia ospatu zuen pasa den martxoaren 26an. Enpresetan euskararen erabilera bultzatu nahi duen elkarte honek, gaur egungo egoera zein den, eta aurrera begira zeintzuk izango diren helburuak zehaztu zituen batzarrean. Azalpenetan, Amaia Balda idazkaria, Mikel Lezamiz batzordekidea, Onintza Lopez de Munain eragilea eta Imanol Barrenetxea-Arandok hartu zuten parte, eta giroa berotzen, berriz, Egaña eta Sarasua bertsolariak aritu ziren.

1996an elkarteak sortu zenetik, hainbat lorpen ezagutu dira: 25 enpresetan euskara batzordea osatu da eta 13tan euskara erabiltzeko mikroplangintza jarri da martxan. Bazkideei dagokionez ere, hasierako 1.300eko kopurua gora doa. Datu hauek kontutan hartuz, orain arteko balorazioa positibotzat jo zuten Euskalaneak.

### 98rako helburuak

*"Lantegiak euskalduntzeko erronka ez da batere makala, eta horregatik enpresa batzuetan ezagutzen ari diren euskalduntze prozesuak aurrera egin beharko dute, beste enpresetara zabaldu nahi badira"* azaldu zuen Imanol Barrenetxea-Arando batzordekidea.

Helburuen artean, euskara batzordeak beste enpresa batzuetara zabaltzeko beharra azaldu zen. Honekin batera, eta batzorde hauek zuzenduta, euska-

raren egoera suspertu eta langileen arteko euskaldun giroa hobetzeko Barne Plangintzak antolatzeke beharra ikusten du elkarteak.

Horretaz gain, Eusko Jaurlaritzak laster aterako du bigarren deialdia enpresa berri batzuk sar daitezkeen plangintza honetan. Euskalan elkarteak ere ahalegin berezia egingo du, iaz atarian gelditu ziren hainbat enpresa plangintza honetan sar daitezkeen. Bestalde, lantegi konkretuetara joz, Fagor talde osoa mikroplangintzan murgiltzea nahi da.

Horretaz gain, martxan dauden mikroplangintzak zuzentzen dituzten teknikarien arteko koordinazioa lortzea beharrezkotzat ikusten da. Honen helburua, eguneroko esperientziak elkartrukatzea da, batez ere. Bestalde, zabaltzen ari diren teknika eta estregiak erakutsi eta ikasteko, liburu edo karpeta batean jasotzea espero da.

Azkenik, bailarako lantegi guztien egoera ezagutu nahi da: langile kopurua, euskararen erabilera, harremanetarako pertsona, eta beste hainbat datu interesgarri. Azterketa hau egiteko, sindikatu eta zuzendaritzaren laguntza beharrezkoa izango da. Behin azterketa bukatu eta datu hauek ezagutu ondoren, aurrera begira helburu zehatzak konkretatu nahi dira.

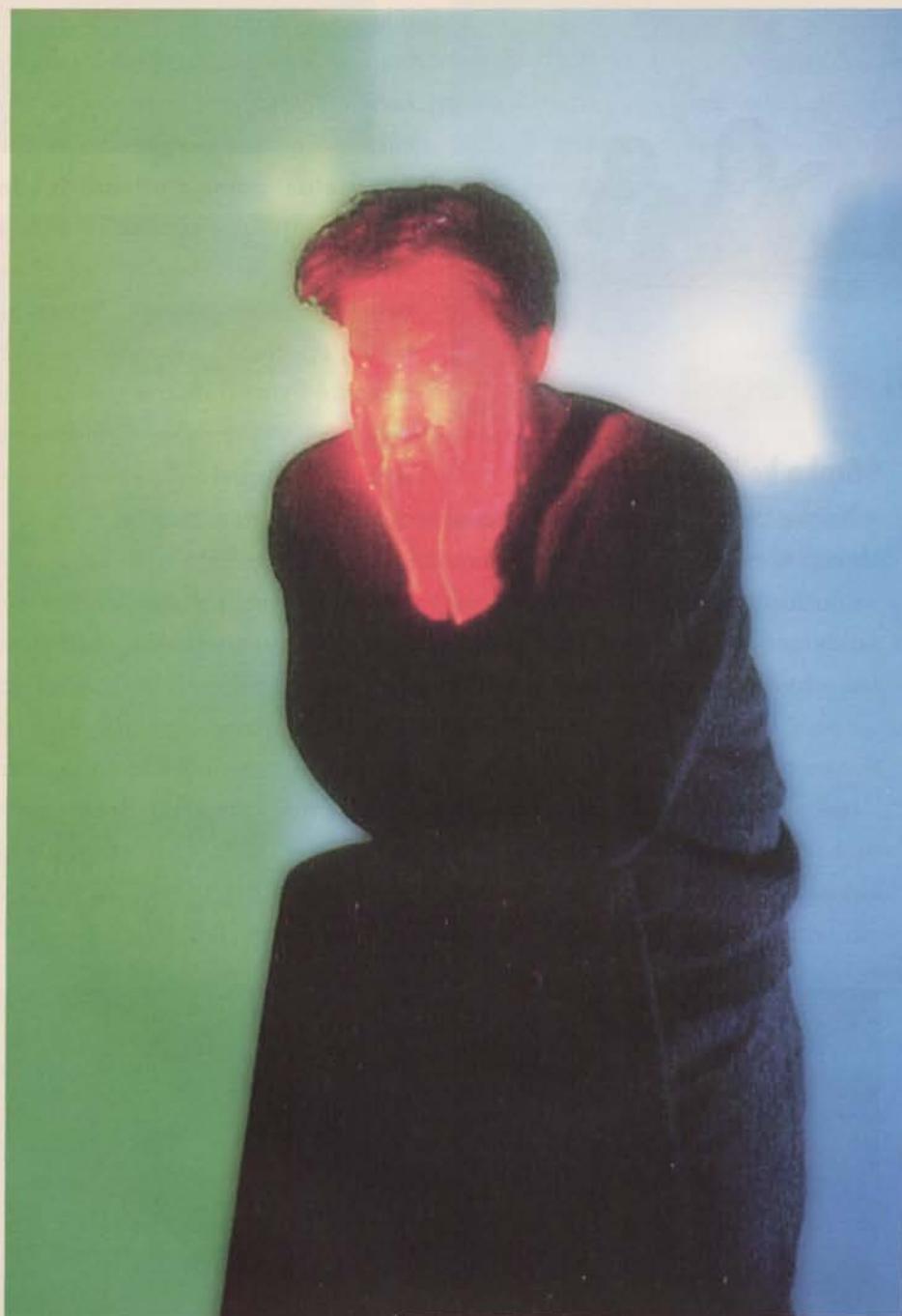


**OSASUNA**

**A  
L  
U  
D**



## La depresión: un mal de la era moderna



**E**s evidente que en numerosos estudios realizados por entendidos en la materia, se hace referencia a la elevada incidencia de los llamados Trastornos Depresivos, que se han constituido en un problema de salud de primer orden.

El Libro Blanco de la Depresión, publicado en el Estado Español hace ya varios años, hacía referencia a porcentajes importantes, cercanos al 9%, de población afectada de algún tipo de Trastorno Depresivo.

Pero antes de continuar desarrollando aspectos epidemiológicos, quizás deba definirse de una forma sencilla y entendible el concepto Depresión.

### ¿ Que es la Depresión ?

La palabra depresión define un estado de ánimo por debajo de lo normal, en el que la persona se siente desgana-da, sin ilusión, triste, y generalmente con dificultades en la conciliación del sueño.

### ¿ Se trata de una enfermedad ?

En muchas ocasiones y de modo coloquial, utilizamos la expresión "está depre" para etiquetar cualquier tipo de malestar psíquico, y estamos utilizando inadecuadamente dicha terminología.

Pero la Depresión como tal debe cumplir una serie de criterios médicos que deben ser evaluados por profesionales de la Salud Mental, antes de emitir de forma precisa el diagnóstico definitivo de la misma.

Básicamente los síntomas más característicos del Síndrome Depresivo son :

- Estado de ánimo bajo.
- Insomnio.
- Tristeza intensa.
- Visión negativa de la vida.
- Falta de fuerza y actividad.
- Anorexia (falta de apetito).

Todo ello condiciona una modificación importante en el ritmo vital del deprimido, afectando a su capacidad relacional tanto social como laboral.

## Causas de la Depresión

De todos es conocido que diferentes acontecimientos vitales graves, como por ejemplo la pérdida de un ser querido, procesos de separación matrimonial, situaciones de conflictividad sociolaboral ( paro, frustración profesional, etc.), aparición de enfermedades somáticas graves ( tumores, etc...) pueden ocasionar la aparición de un Trastorno Depresivo.

Dicha Depresión recibe el nombre de Depresión Reactiva

En otros casos la Depresión no es secundaria ni obedece a motivo alguno que lo justifique, siendo la tristeza absolutamente inmotivada, con grave insomnio y acusada afectación de las relaciones interpersonales del afectado.

Estamos hablando de la denominada Depresión Endógena, la cual puede darse con cierto componente hereditario.

**La palabra depresión define un estado de ánimo por debajo de lo normal, en el que la persona se siente desgastada, sin ilusión, triste, y generalmente con dificultades en la conciliación del sueño.**

## Orientaciones Terapéuticas en la Depresión

**Siempre que por parte del enfermo, se constate la imposibilidad de superar la situación, o mediante el consejo de los amigos o familiares más cercanos, que en ocasiones son los que pueden llegar a valorar mejor la situación real del deprimido, debe orientarse el caso a un Profesional de la Salud Mental (Psiquiatría), para que asuma el control terapéutico del enfermo.**

**Normalmente los tratamientos para este tipo de procesos combinan la utilización de fármacos antidepresivos, que elevan el tono vital y el estado de ánimo del afectado, con otro tipo de**

**medidas terapéuticas como son las psicoterapias ya sea individuales o grupales.**

**Los tratamientos con anti-depresivos deben seguirse mientras persiste el cuadro psicopatológico, pero en modo alguno, pueden considerarse como tratamientos de carácter indefinido.**

**De todas formas, y siendo moderadamente optimista, indicaría que las depresiones, con un diagnóstico a tiempo y la instauración de las terapias hasta ahora indicadas, presentan un pronóstico favorable, pues en un 70%-80% de las mismas se consigue una curación completa.**

# Kooperatibe

Urtero ospatzen da eta bertan MCCk izan duen bilakaerari buruz eta Batzorde Iraunkorrek eta Kontseilu Nagusiak eginiko gestioari buruzko informazioa ematen da.

## Kongresukideen batzarra ospatu zen



**H**ile honetako apirilaren 22an ospatu zen Arrasaten 1998ko Kongresukideen batzarra. Dakizuen bezala batzar hau urtero ospatzen da eta bertan MCCk izan duen bilakaerari buruz eta Batzorde Iraunkorrek eta Kontseilu Nagusiak eginiko gestioari buruzko informazioa ematen da.

Aurtengoko gai zerrendan, joan zen urtekoaren oso antzerakoa, honako hauek izan ziren punturik garrantzitsuenak: kooperatiba berriak onartzeko erabakiak berrestea, zentro korporatiboaren aurrekontuari eta finantziaketa-kuotei buruzko erabakia berresteko proposamena, eta Batzorde Iraunkorrek eta Kontseilu Nagusiak eginiko gestioari buruzko txostenen aurkezpena.

Guztira ia 300 pertsona bildu zen (bertan zeudenak gehi ordezkatuak) Arrasateko Amaia antzokian -deitutakoen %50a- arratsaldeko 4,30etan hasi zen batzarrean parte hartzeko.

### Kooperatiba berriak

Ohiko prozedura izaten da kooperatiba berriak onartzeko erabakiak berrestea, izan ere urtetik urtera zenbait aldaketa izaten da, kooperatiba batzuk MCC uzteko erabakia hartzen dutelako eta beste batzuk berriz sartzeko proposamena egiten dutelako. Azken kongresukideen batzarretik, 1997ko apirilaren 7an burututakoa, oraingo honetara, Herriola eta Bihar kooperatibak baja izan dira. MCCn sartu direnak berriz Mondragon Sistemas de Información eta Erkop Agrupazioaren barnean sortutako Unekel kooperatiba mixtoa.

### Zentro korporatiboaren finantziaketa

Gai zerrendaren puntu honetan 1998rako zentro korporatiboaren aurrekontuaren eta finantziaketa kuoten berri eman zen. Onarturiko aurrekontua 756 milioi pezetakoa da aurtengo ekitaldi-

rako. Diru kopuru horren %62,5a Euskadiko Kutzak finantziatzen du eta gairontzeko %37,5a kooperatibek ordaintzen dute. Batzorde Iraunkorrek onarturiko 1997ko ekitaldirako zentro korporatiboaren aurrekontuak eta kooperatiben finantziaketa-kuotak berretsi egin ziren.

### Batzorde Iraunkorren gestioa

Ohikoa izaten denez, Batzorde Iraunkorrek azken urtean eginiko gestioaren berri ematen da puntu honetan. Juan Mari Otaegi, Batzorde Iraunkorreko lehendakariak hartu zuen hitza honako gai hauek joratzeko: jarduera instituzionala eta gestioaren jarraipena. Jarduera instituzionalari dagokionez CEPES, kooperatiben Konfederazioa eta Federazioan eginiko aportazioa aipatu zituen eta CEPESeko lehendakaritza bereganatu dugula goraiatu zuen.

Bestaldetik, Batzorde Iraunkorraren berriztapenaren berri eman zuen. Guztira 16 kidek osatzen dute organo hau, presidente lanak Juan M<sup>o</sup> Otaegik egin ditu eta presidente ordeak berriz Pako Salegi dugu.

Bestela, 1997 urtea oso ona izan zela esan zuen lehendakariak, baina kexu azaldu zen hain urte ona izanda hain bazkide gutxi egin dugula aipatzean, izan ere azken hiru urteotan sortu ditugun lanpostu gehienak ebentualak izan baitira. "Ez da nahikoa haztea, baldin eta gure kooperatibista-senari eutsiz hazten ez bagara" gogoratu zuen Otaegik Arizmendiarraren esaldia gogora ekarri, eta Batzorde Iraunkorra eta Kontseilu Nagusiaren konpromesua luzatu zuen egoera honi buelta emateko.

## Kontseilu Nagusiaren gestioa

Horixe izaten da beste ohiko gaia Kongresukideen batzarrean. Antonio Cancelo, Kontseilu Nagusiaren lehendakariak hartu zuen hitza eginiko gestioaren nondik norakoak azaltzeko.

Bere interbenzioaren aspekturik esanguratsuenak hiru izan ziren. Alde batek 1997 ekitaldiaren bilakaera, izan ere Antonio Canceloren ustetan urte ona izan zen, nahiz eta oraindik badira hainbat kooperatiba errentagarritasun kuota nahiko eskasarekin.

Bestaldetik oso garrantzizkotzat jo zuen Antonio Cancelok fondo korporatiboak sortutako diru kopurua, Korporazioaren garapenean nahitaezko diru iturria delako.

1998rako Gestio-Planari dagokionez bost aspektu azpimarratu zuen: MCCk 3864 lanpostu berri sortzeko aurrakuspena; errentagarriak ez diren negoziok

bideratzeko egingo diren ahaleginak; barne nahiz kanpoko komunikazioan ezarri beharreko hobekuntzak, kooperatibek behin behineko bazkide gehia-

go egin dezaten hartuko diren neurriak, eta Eroski taldeak sortutako GESPAN langileen %85eko partizipazioa lortzeko eman beharreko urratsak.

## Nuevo modelo de Promoción Empresarial

**Tal y como se preveía, la Junta de Congressistas aprobó la admisión de nuevas cooperativas en MCC (Mondragón Sistemas de Información y Unekel), la baja de otras (Herriola y Bihar); dio el visto bueno al presupuesto del Centro Corporativo (62,5% financiado por Caja Laboral y 37,5% por las cooperativas); y aceptó sin reservas el descargo de los informes de gestión de la Comisión Permanente y del Consejo General.**

**Lo que se salió un poco del guión fue la reflexión final de Antonio Cancelo sobre el nuevo modelo de promoción empresarial aprobado por el Consejo General el pasado mes de marzo. El presidente del Consejo General vino a decir que este nuevo modelo trata de responder al compromiso irrenunciable que MCC tiene con el entorno en lo que respecta a la generación de riqueza.**

**Señaló que a pesar, de los buenos resultados obtenidos en 1997, todavía nuestra posición relativa frente a las empresas punteras a nivel mundial es muy modesta. Y resumió las sensaciones que le produjo el ejercicio pasado señalando su satisfacción por el avance consumado, y su insatisfacción por las oportunidades desaprovechadas. El Presidente de MCC añadió que los soportes corporativos con los que cuenta hoy en día la Corporación para la promoción de empleo son numerosos: financieros, a través de convenios institucionales, de gestión, de formación. "Jamás en su historia la Corporación ha contado con tantos soportes que le puedan ayudar a materializar sus proyectos. Pero es claro que en adelante tendremos que incrementar el porcentaje de riesgo asumido si queremos tener éxito en el campo de la promoción. De hecho, el inmovilismo es el mayor de los fracasos. Y ese inmovilismo lo desatan las actitudes conservadoras y egoístas".**

**Concluyó su intervención señalando que para conseguir objetivos ambiciosos en este terreno la colaboración de todos es fundamental.**

Este galardón distingue a instituciones, organizaciones, empresas o personas que más se hayan destacado en la defensa de los principios que comportan la economía social.

## ASLE convoca la VIII edición del Premio Txemi Cantera de Economía Social

La Agrupación de Cosiedades Laborales de Euskadi, ASLE, ya ha puesto en marcha la VIII edición del Premio de Economía Social Txemi Cantera. Este galardón, de carácter internacional, pretende distinguir a instituciones, organizaciones, empresas o personas que más se hayan destacado en la defensa de los principios que comportan la economía social: participación, democracia y solidaridad.

El premio Txemi Cantera no es del todo desconocido para la Corporación MCC, ya que en anteriores ediciones le fue concedido a Alfonso Gorroñoigoitia, en la edición de 1992, y a José M<sup>o</sup> Ormaetxea y Jesús Larrañaga cuatro años más tarde.

Según las bases de este premio cualquier persona, entidad o institución podrá proponer candidatos. La única condición es que las propuestas se remitan a la dirección de ASLE antes del próximo 15 de julio.

### Premio

El Premio Txemi Cantera de Economía Social consiste en una escultura en bronce del artista vasco Agustín Ibarrola, así como la entrega en metálico de un cheque por valor de un millón de pesetas.

Por lo que respecta a los ganadores de anteriores ediciones, además de los fundadores de la Experiencia Cooperativa, figuran Yves Regis, ex-presidente de



Jesús Larrañaga y José M<sup>o</sup> Ormaetxea fueron los ganadores de la sexta edición del premio Txemi Cantera

CICOPA; Lalo Slepoy y Yaela Granot, del movimiento de Kibutz israelita Guivat Haviva; el Grupo Cooperativo sueco

Után Gränser; Dionisio Aranzadi, de la universidad de Deustu; y la compañía aérea americana United Airlines.

## Nor zen Txemi Cantera

José Miguel "Txemi" Cantera Bilbon jaio zen 1950. urtean. Ekonomia zientzietan lizentziatua, besteen zerbitzuan jarri zuen bere bizitza, elkartasun eta lankidetzaren oinarritik abiatuz. Lan esparruan sindikalismo eta enpresa-aholkularitzan eman zituen bere lehenengo urratsak, eta pixkanaka-pixkanaka gizarte-ekonomiara egin zuen salto. Eta esparru horretan bere lanarik aipagarriena ASLE bera sortzea izan zen, berak argi ikusi bait zuen gizarte ekonomiako enpresek bat egin behar zutela etorkizunari aurre egiteko. 41 urte zituela hil zen, bihotzekoak jota.

Bere izena daraman sari honek, "bere izen eta bizitza goraiatu nahi ditu, gizakia- ren zerbitzurako enpresan sinesten dugunok batu behar gaituzten elkartasunezko lokarriak ezartzeko bide gisa".

## La Cámara de Gipuzkoa premia a Geyser-Gastech

**L**a Cooperativa Goizper de Antzuola y Geyser-Gastech S.A., de Bergara, recibieron ayer dos de los tres premios de la Cámara de Guipúzcoa, dirigidos a destacar la actividad industrial en la provincia. Las empresas recibieron los galardones correspondientes a la empresa exportadora y a la inversión exterior en Guipúzcoa, respectivamente. (...)

Geyser-Gastech es la primera sociedad anónima que surge de la Corporación Mondragón. Nació el año pasado fruto de una colaboración al 50% entre Fagor Electrodomésticos y la firma alemana Vaillant. Según explicó Jesús Catania, representante de MCC, que recogió el premio, "es la primera empresa del grupo que surge de esta manera. Queríamos ser líderes en Europa en el sector de calentadores, y en el camino nos topamos con los alemanes. Como somos cooperativa, al principio pensaron que éramos un poco raros y les costó llegar a conocernos. Ahora están contentos de haberlo hecho", precisó.

La planta de Bergara prevé invertir, hasta el 2.000, 3.800 millones de pesetas y para el próximo milenio alcanzará los 450 empleados.

Este año se colocará como líder del ramo en Europa, con 750.000 calentadores y una facturación de 3.200 millones. En cuanto la planta esté al completo, el volumen de negocio alcanzará los 11.000 millones.

**Taldeak 30.000 milioi inguruko inbertsioak egingo ditu 300 supermerkatu berri zabaltzeko Estatu osoan.**

## EROSKIk inbertsio eta enplegua sortzeko programa aurkeztu zion Lehendakariari



**A**rdanza lehendakariak Eroskik Elorrión duen sede nagusira eginiko bisitan, kooperatibak azkenengo urteetan burutu dituen eta hurrengo urteetan martxan jarriko duen inbertsio programa eta enplegu berriak sortzeko plangintza ezagutu zuen hurbiletik. Bisitan, Jose Antonio Ardanza Eroski taldeko lehendakaria den Constan Dacosta eta Zuzendari Orokorra den Agustín Markaidekin elkarrizketatu zen. Honela, banaketa arloko multinazionalen eraginez, sektoreak gaur egun Euskadin eta Estatuan bizi duen egoera azaldu zioten lehendakariari.

Era berean, Eroskik izandako eboluzioa ere ezagutu ahal izan zuen: azken bost urtetan, 46.000 milioi inguruko inbertsioak gauzatu eta 1.000 lanpostu sortu ditu Euskal Autonomi Elkartearen.

Mercat eta Unidekin sinatutako akordioek, bestalde, Eroski Estatuko supermerkatuen artean lider postuan

jarraitzen duela konfirmatzen dute.

2000. urteari begira, Eroski Taldeak mila inguruko supermerkatuek osatutako sare komertziala izatea espero du Estatuan banatuta, eta 15.000 langile baino gehiago.

Gogoratu dezagun, bere 42 hipermerkatu eta 700 supermerkatuen bidez, Euskadiko nekazaritzako elikagaien komertzializazioa errazten dela, batez ere eguneko produktu freskoena.

Bestalde, Lehendakariak interes handia jarri zuen GESPA inizatibian, Eroskik martxan jarritako langileen partizipaziorako modelo berrian. Izan ere, martxan daraman hiru hilabeteetan langile finkoen %80 bazkide bihurtu da jadanik.

Bukatzeko, Taldeak aurrera begira aurreikusten dituen inbertsio eta enplegua sortzeko plangintzak praktikara eramateko inportantzia azpimarratu zuen Ardanzak.

**20 años en el Athletic y 25 en Caja Laboral. Jugó junto a Venancio, Zarra, Paniza, ... Y forma parte de la historia del club rojiblanco. Ahora, jubilado y con 67 años está volcado al proyecto Gaztempresa.**

**J. M. F.**

**¿Desde cuándo en Caja Laboral?**

Empecé a los 40 años y me jubilé hace dos años.

**Sin embargo, Orue ha sido conocido como jugador del Athletic.**

Sí, pero eso fue en una etapa anterior.

**¿Cuántos "años de servicio"?**

20. Fiché a los 17 y estuve hasta los 37.

**Habrás jugado partidos gloriosos.**

Pues de todo un poco, sí. Me ha tocado marcar a Gento, Di Estéfano, Kubala...

**¿Recuerdas algún gol o partido en especial?**

Sobre todo los partidos más significativos en cuanto a consecución de títulos.

**¿Cuántos conseguiste?**

Una liga y tres copas.

**Vamos, que estamos ante un mito del Athletic.**

¡Ni mucho menos! De mito nada. He tenido mucha suerte y las lesiones me han respetado. Eso es todo.

**El estatus actual de los futbolis-**

# José M<sup>a</sup> Orue

**Socio jubilado de Caja Laboral**



**tas es envidiable. ¿Y el de entonces?**

Nosotros en nuestra primera etapa nos podíamos equiparar a un director de una pequeña empresa. Lo de hoy en día está sobredimensionado.

Lo que no ha cambiado en el Athletic es la relación de los jugadores con la afición, que es muy cercana.

**¿Eres socio del Athletic?**

Sí, claro. Cuando terminé mi carrera como futbolista me nombraron socio distinguido.

**Y a los partidos, ¿con bufanda y puro?**

No soy un forofo llamativo. Soy más bien discreto.

**Del futbol a la empresa. Del Athletic a Caja Laboral. ¿Cómo viviste esta transición?**

De una forma muy natural, porque mientras estuve jugando en el Athletic, en los primeros años, compaginaba el balón con el trabajo en Echevarría S.A.. Por tanto ya sabía lo que era trabajar en una empresa.

**¿Cómo te has sentido durante tu etapa en activo en Caja Laboral?**

Yo aquí he sido un hombre muy feliz. Me identificaba con la forma de hacer empresa, y había un ambiente de trabajo muy bueno.

**¿Y ahora a qué te dedicas?**

Trato de aportar mi granito de arena a "Gaztempresa", que se dedica a la creación de empleo para gente joven y que prevé la promoción de iniciativas de empleo entre mujeres desempleadas.

**¿Satisfecho?**

Trabajar para los demás te produce una satisfacción enorme.

**¿Es recomendable seguir en la brecha tras la jubilación?**

Sin ninguna duda. Intelectualmente estás más despierto, tienes otras motivaciones y además puedes aportar algo a la sociedad.

**Eres hombre de vocación social.**

No lo sé. A mí siempre me han preocupado mucho los demás. El hombre es egoísta si se encierra en un círculo limitado, pero si contempla a la sociedad en su conjunto, no puede estar al margen de las injusticias sociales.

**"Siempre me han preocupado los demás"**



**MONDRAGON**  
CORPORACION COOPERATIVA