

■ **DANOBAT TALDEAK**  
"MADE IN  
EUSKADI" SARIA  
ERDIETSI DU

■ **FAGOR**  
ELEKTRATRESNAK  
KOOPERATIBAK  
275 BAZKIDE  
BERRI EGINGO DITU

■ **BAZKIDE XXI,**  
UN MODELO DE  
ACOGIDA DE PERSONAS  
A MEDIDA DE LAS  
COOPERATIVAS



# LAGUNARO-MONDRAGÓN

## NUEVO SERVICIO DE PREVENCIÓN

La preocupación por la salud de los trabajadores ha sido una constante en Lagun-Aro y en ese terreno se ha venido trabajando incesantemente durante los últimos años. Las cooperativas y la propia mutua han desarrollado un nuevo proyecto orientado a asesorar y apoyar a las empresas: Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado.

EN PORTADA 12



**TRABAJO Y UNION**  
(T. U. LANKIDE),  
Aita José M.<sup>a</sup>  
Arizmendiarrietak  
1960.eko irailean  
sortutako aldizkaria

**ARGITARATZAILEA**

OTALORA  
(MCCren Kontseilu Orokorra)  
Azatza. 20550 Aretxabaleta.  
Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 71 24 06

Faxa: (943) 71 23 39

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

**ZUZENDARIA**

Javier Marcos.  
jmarcos@otalora.mcc.es

**ERREDAKZIO-KONTSEILUA**

**Lehendakaria:**

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

**Kontseilariak:**

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M.<sup>a</sup> Larramendi.

José M.<sup>a</sup> Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

**DISEINUA ETA MAKETAZIOA**

Josan Martínez Esquíroz

**IMPRIMATZAILEA**

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiriketa, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere kasuan, egilea oipatzen ez bada.

TU Lankideren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esanen eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

Eusko Jauriritzako  
Gizarte Ekonomia Sailak lagundutako argitapena.

TU Lankide paper ekologikoa inprimatzen da.

**DANOBAT TALDEAK "MADE IN EUSKADI" SARIA ERDIETSI DU**



4

Danobat Taldeko esportazioak %13an igo ziren pasa den ekitaldian, fakturazio osoaren %67a suposatuz. Anton Etxeberriak jaso zuen saria.

4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

12 EN PORTADA

18 AGRUPACIONES SECTORIALES

20 BEGI-BELARRI

22 AULA COOPERATIVA

24 SALUD LABORAL

25 3<sup>a</sup> EDAD

26 ANTZINAKOAK

28 ARGAZKI ZAHARRA

29 VIAJES

30 EUSKAL KULTURA

32 LIBROS

33 HIRUGARREN MUNDUA

34 IRITZIA

35 MCC EN LA PRENSA

36 PERSONAJE

**Joseba Aginaga**

Es presidente de la Fundación Síndrome de Down del País Vasco.



EUSKAL KULTURA

30

**BAZKIDE XXI, MODELO DE ACOGIDA PARA LAS PERSONAS EN LAS COOPERATIVAS**



11

Nueva herramienta orientada a la integración empresarial y social de los nuevos ingresos.

**FABRICANTES DE CEMENTO**



26

La primera información documental sobre la elaboración de cemento natural se sitúa en las cercanías de Arrona.

# Un modelo de gestión basado en las personas

**A**l poner en manos de los lectores este número de T.U. Lankide, que dedica atención monográfica a la creación de *Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado*, recordamos especialmente a las personas que padecieron accidente laboral grave en nuestras comunidades en tiempos pasados, recientes y remotos. Especialmente recordamos a los que sufrieron accidente mortal.

No centramos la atención en los accidentes, su frecuencia, su gravedad, etc. (que esto es estadística), sino en las personas, porque hemos declarado que nuestro modelo de gestión se basa en las personas.

Pasado el tiempo de las manifestaciones de dolor y de pésame, los que no somos afectados directamente por los accidentes, tendemos a olvidarlos. Actuamos inconscientemente desde presupuestos fatalistas (¡qué le vamos a hacer!). No nos comportamos como profesionales de empresa, como gestores proactivos, capaces de crear el futuro.

Si centramos nuestra atención en las personas directa o indirectamente afectadas por los accidentes de trabajo, no podemos olvidarlos tan fácilmente.

## Incoherencia

Seamos coherentes: ¿podemos seguir hablando de "modelo de gestión basado en las personas", de "implicación de las personas en los objetivos empresariales", de "proyecto que integra los intereses personales y sociales", ... sin sentir una desazón insoportable ante la persistencia, año tras año, de accidentes graves y aun mortales en nuestros lugares de trabajo? Se dice que las incoherencias conscientemente percibidas son el primer estímulo de los cambios sociales: ¡Ójala que nuestro cambio sea tan profundo y radical como las incoherencias que lo están estimulando!

Aprovechemos la oportunidad de este momento en que, por un lado, se crea el Servicio de Prevención Mancomunado, cuya misión y funciones se explican en este número de nuestra revista, y, por otro lado, se están terminando de elaborar los Planes Estratégicos, para formular compromisos de superación de los actuales niveles de

accidentalidad. Propongámonos retos ambiciosos, fijémonos metas concretas, asignemos los recursos necesarios.

Nuestra conciencia no puede quedarse tranquila mientras no logremos erradicar de nuestros lugares de trabajo los accidentes laborales graves, como fruto de una gestión preventiva más eficaz. Esta meta es posible, pero requiere un salto cualitativo en la gestión de la prevención.

## Responsabilidad de cada uno

El compromiso tiene que ser de todos. Pero no todos tenemos el mismo grado y los mismos campos de responsabilidad.

La responsabilidad fundamental está en la dirección de la empresa. Así lo dice la nueva Ley de Prevención. Todos los que componemos la empresa participamos de esta responsabilidad en nuestros ámbitos concretos de trabajo, en los que tenemos que cumplir las normas de prevención, vigilar permanentemente la aparición de nuevos riesgos y exigir una actuación preventiva ante los mismos.

Los servicios de prevención (en nuestro caso, el Servicio Mancomunado) tienen la misión de prestar a las empresas el necesario apoyo técnico para evaluar los riesgos, planificar las acciones preventivas, vigilar la evolución de los riesgos para la salud, ... pero no asumen la responsabilidad de la gestión de la prevención, porque las empresas no pueden delegársela.

Apelamos, por tanto, a vosotros, nuestros directivos. Esperamos de vosotros una asunción plena de la responsabilidad que os corresponde para mejorar la eficiencia de la prevención de los riesgos laborales en los lugares de trabajo. Sobre todo esperamos de vosotros actitudes y comportamientos comprometidos con la prevención: conocimiento profundo de los riesgos que se dan en cada cooperativa, exigencia en el cumplimiento estricto de las medidas de prevención, presencia física en los lugares de trabajo donde se hayan producido accidentes graves.

Vuestros comportamientos personales ejemplares en relación con la gestión de la prevención pondrán de manifiesto de forma inequívoca que nuestro modelo de gestión está, efectivamente, basado en las personas.

## Danobat Taldeak, "Made in Euskadi" saria erdietsi du

**P**asa den uztailaren 3an egin zen Bilboko Guggenheim Museoan, "Euskal Enpresaren Gaur". Ekitaldia Empresa XXI, EITB, eta Euskadiko Kutxak antolatzen dute urtean zehar arlo desberdinetan nabarmendu diren enpresak saritzeko. Gonbidatuen artean, Ibarretxe lehendakaria, erakunde antolatzaileen ordezkariak, eta enpresetako arduradunak.

Konkretuki, enpresa berrikuntzaren saria, euskal enpresari onenari saria eta Made in Euskadi saria banatu ziren. Azken honetan, hiru enpresa ziren saria eskuratzeko hautagaiak: Ormazabal y Cia, Miguel Carrera y Cia, eta Danobat Taldea. Felix Linares ETBko aurkezleak, pantaila handi batean enpresa eta talde bakoitzaren ezaugarri inportanteenak azaldu ondoren, Danobat Taldea saritzea erabaki zuten epaimahaiak. Miguel Herera Danobat Taldeko lehendakariak saria jaso eta eskerrak eman zizkien guztiei.

Danobat taldeak 22.000 milioitik gorako fakturazioa izan zuen 1999. ekitaldian. Esportazioak %13 igo ziren, fakturazio osoaren %69a suposatuz. Automozio sektorean liderra da gaur egun eta multinazional inportanteak ditu bezero: Volkswagen, Renault, Krupp, PSA Taldea, GM/Opel eta Ford/Volvo. Bestalde, presentzia nabarmena du aeronautika sektorean ere, arlo honetan General Electric enpresarentzat lortu berri duen 300 milioi pezetako proiektua aipa dezakegu. Zorionak!



## ORTZA celebra su XXV aniversario

EN LA ACTUALIDAD TRABAJA EN EL DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS

**S**on ya 25 los años que Ortza, S. Coop. lleva fabricando máquinas que trabajan la madera; 25 años en los que se ha procurado que los clientes conozcan la empresa por la calidad, precisión y alta productividad de sus máquinas.

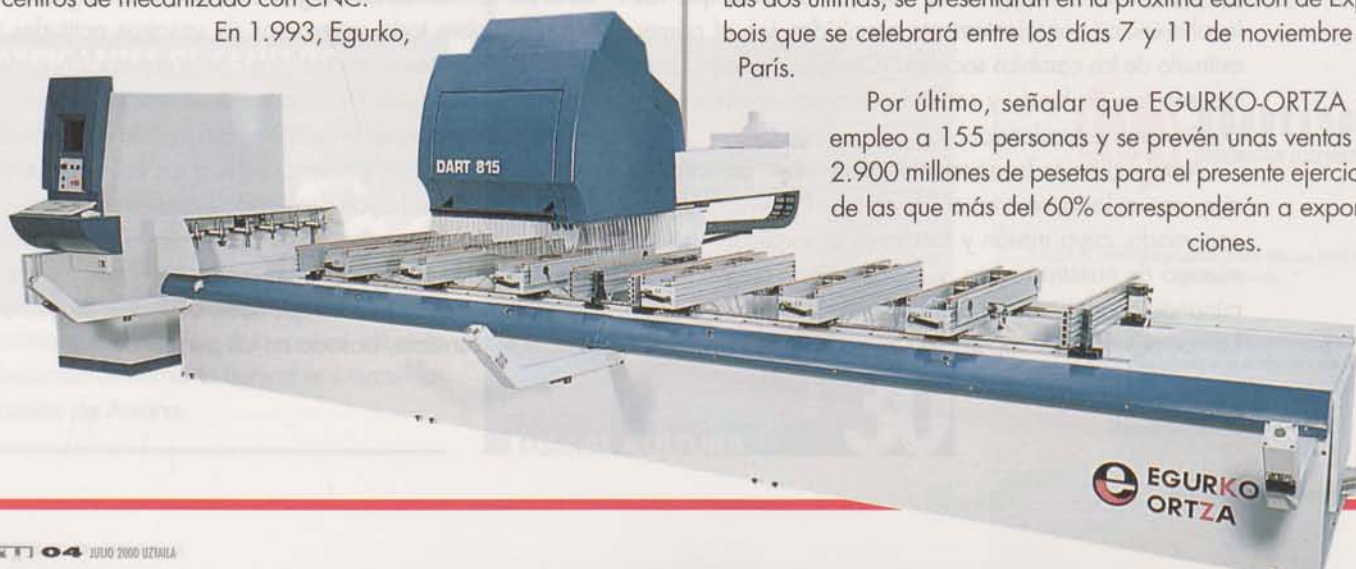
En 1975 Ortza comenzaba su andadura con la fabricación de escuadradoras; Más tarde vendrían las seccionadoras y centros de mecanizado con CNC.

En 1.993, Egurko,

S. Coop.-dedicada a la fabricación de máquinas chapeadoras, perfiladoras, combinadas(perfilado-canteado) y lijadoras- y Ortza decidieron aunar sus esfuerzos para liderar el mercado nacional de máquinas para trabajar la madera y, en particular, el tablero. Los beneficios y logros de esta confluencia de esfuerzos han sido muchos: el lanzamiento de nuevos productos, la notable mejora en el servicio de asistencia técnica, además de un alto nivel de especialización de sus plantillas y un avance continuo para la conquista de los mercados más exigentes.

En la actualidad, EGURKO-ORTZA está trabajando en la ampliación de la gama de sus centros punto a punto- que cuentan con un importante éxito, así como en el desarrollo de una chapeadora de cantos compacta y económica que completará su oferta de canteadoras, y la lijadora con patín seccionado. Las dos últimas, se presentarán en la próxima edición de Expo-bois que se celebrará entre los días 7 y 11 de noviembre en París.

Por último, señalar que EGURKO-ORTZA da empleo a 155 personas y se prevén unas ventas de 2.900 millones de pesetas para el presente ejercicio, de las que más del 60% corresponderán a exportaciones.



## FAGOR Elektratresnak-ek 5.000 milioi inbertituko ditu Poloniako lantegian

**F**agor Elektratresnak kooperatibak 5.000 milioi inbertituko ditu Polonian daukan Wrozamet empresan. Inbertsioa datozen lau urteetan gauzatu da, eta produkzio ekipok hobetzeko, fakturazioa gehitzeko eta etxetresna elektriko berriak produzitzeko erabiliko da.



Poloniako enpresa honetan sukaldeak ekoiztuko dira nagusiki, baina aurrerantzean esparrua zabaldu eta hozkailuak, garbigailuak, galdarak eta etxetresna txikiak ekoizteko asmoa aurreikusitako kooperatibak. Plangintza berean jasotzen den bezala, gaur egungo 15.000 milioiko fakturaziotik 27.000 milioiko fakturaziora iritsi nahi da datozen lau urteetan.

Gogora dezagun 1999ko amaieran bereganatu zuela Fagor Elektratresnak kooperatibak, MCC Inbertsioak-ek lagunduta, Wrozamet enpresaren %76.

## Fagor Taldeak bazkide berriak egiteko prozesua hasi du

275 BAZKIDE BERRI EGINGO DITU AURTEN; IAZ BESTE 350 EGIN ZITUEN



**F**agor Taldeak 275 bazkide berri inguru egiteko prozesua hasi du. Uztaileko lehen hamabostaldian egin ziren hautaketa frogak eta behin-behineko zerrenda irailean emango da ezagutzera. Erreklamazio epea irekiko da ondoren eta urrian

kaleratuko da behin betiko zerrenda. Lagun-Aroko mediku frogak eta bazkide izateko beharrezkoak diren tramite guztiak bukatu ondoren, Fagor Taldeko bazkide izango dira hautatuak.

Prozesu luzea da, beraz, eta 2001 urtearen hasieran espero da bukatutzat ematea. Horrela, urtariletik aurrera 275 bazkide berri inguru izango ditu Fagor Taldeak. Hainbat kooperatibatan egingo dute lan bazkide berri hauek: gehienek Fagor Elektratresnak kooperatiban, eta besteek Fagor Industrial, Fagor Elektronika, Copreci eta Fagor Automation kooperatibetan.

Gogora dezagun, 1999. ekitaldian Fagor Taldeak 350 bazkide berri baino gehiago egin zituela.

### "EMPLEGU MAHAIA"

Kontseilu Sozialeko eta Kontseilu Orokorreko ordezkariak osatzen dute Fagor Taldean sortu berri den "Enplegu mahaia". Bere eginkizuna enplegu beharrak, lan kontratu motak, aparteko orduak eta lan baldintzekin zerikusia duten beste aspektu guztiak aztertzea eta zaintzea izango da.

## ESTARTA Rectificadora logra un importante pedido de Brasil

EL IMPORTE DEL PEDIDO, CONSISTENTE EN RECTIFICADORAS SIN CENTROS, ASCIENDE A 165 MILLONES DE PESETAS

**L**a cooperativa ESTARTA RECTIFICADORA, empresa integrante del Grupo DANOBAT, ha conseguido un importante pedido de Mahle, uno de los líderes en la fabricación de componentes para automoción, para su planta de Mogi Guaçu en Brasil. El importe del pedido, consistente en Rectificadoras sin Centros, asciende a 165 millones de pesetas.



Las máquinas se utilizarán para el rectificado de camisas, pieza del bloque motor.

Se trata de una pieza compleja de rectificar debido a las deformaciones que sufre la misma durante el proceso de rectificado.

En esta ocasión ESTARTA ha introducido en sus máquinas una serie de mejoras sustanciales tanto en el diseño de la máquina como en el desarrollo del proceso de rectificado. Dichas mejoras han consistido en optimizar el sistema de limpieza de la muela de trabajo, así como el diseño de un sistema de carga y descarga en dos tiempos, consiguiendo de este modo aumentar la producción en un 70%.

## Caja Laboral analiza "El crecimiento económico vasco"

ENTRE LAS CONCLUSIONES, RESULTA EVIDENTE QUE LA ECONOMÍA VASCA HA BASADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SU CRECIMIENTO EN LA INVERSIÓN

Caja Laboral ha presentado recientemente el informe que analiza los factores que han contribuido al crecimiento de la economía vasca en los últimos años. Juan José Arrieta, Director General de Caja Laboral e Inmaculada Gallastegi, Catedrática de la UPV y Directora de este informe presentaron los resultados más revelantes.

El informe, en forma de libro, titulado "El crecimiento económico vasco, aproximación a sus factores explicativos", explica la relación existente entre el crecimiento económico vasco y algunos factores que pueden identificarse como determinantes del crecimiento. Los factores seleccionados son la tecnología, el capital humano, y las infraestructuras, y los datos utilizados corresponden a la década 1985-1994.

### CONCLUSIONES Y PREVISIONES DE FUTURO

Resulta evidente que la economía vasca ha basado su crecimiento en los últimos años en la inversión, tanto en capital físico como humano, y en el desarrollo y adaptación de nueva tecnología, y que a dicho crecimiento ha contribuido la exis-

tencia de infraestructuras públicas.

Asimismo, se afirma que si se desea impulsar el crecimiento es necesario que aumente la inversión, tanto privada como pública, así como los recursos destinados al desarrollo de nuevas tecnologías y a la formación de los trabajadores. En cuanto al empleo, puede comprobarse que el crecimiento de las dos últimas décadas ha sido muy poco dependiente de este factor. La evolución reciente de la inversión productiva y del empleo, así como la continuada política de potenciar la formación de la población y de impulsar la inversión pública son elementos esperanzadores respecto de ese futuro. Conviene además insistir en la necesidad de conceder una atención prioritaria al gasto en I+D, cuya influencia sobre el crecimiento está suficientemente contrastada.

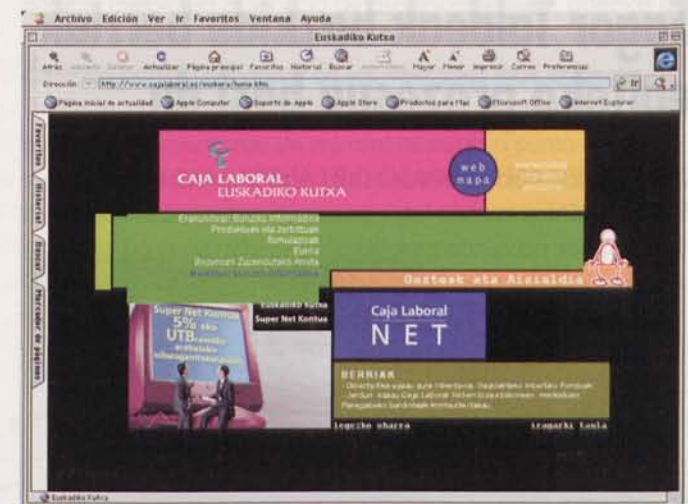


## Una cuenta que opera sólo por Internet

ES LA PRIMERA CAJA DE EUROPA EN LANZAR UNA CUENTA DE ESTAS CARACTERÍSTICAS

La cuenta Super Net es la primera cuenta con la que sólo se puede operar a través de Internet. Caja Laboral ofrece a través de la misma una alta remuneración, llegando hasta el 5% para saldos superiores a 5 millones de pesetas. Es una cuenta operativa, que permite realizar operaciones de inversión, de compraventa de valores, y aportaciones a fondos de inversión. Además las transferencias y compraventa de valores realizada a través de este servicio tienen mejores precios para los clientes, puesto que coincide con la reducción de la comisión de compraventa de valores por Internet del 0,6 al 0,25%.

En una primera fase, esta cuenta se ofrece en exclusiva a los clientes de Caja Laboral, por lo que sólo se podrá contratar a través de esta Entidad. La entidad tiene como objetivo ayudar a todos sus clientes a acceder a Internet, para lo cual ha pue-



to en marcha dos iniciativas concretas: un préstamo personal al 5,75% de interés, con un plazo de hasta 10 años; y cursos de Internet por una cuota simbólica de 1.000 pesetas para jóvenes y mayores de 55 años. La inscripción en estos cursos puede realizarse a través del Servicio Cuenta Joven en el teléfono 901 200 000.

## Caja Laboral redefine el papel de sus oficinas

IMPLEMENTA EN SUS OFICINAS UN INNOVADOR MODELO DE DIRECCIÓN DE PERSONAS BASADO EN EL TRABAJO EN EQUIPO

El sector financiero es un ejemplo vivo de la complejidad provocada por la globalización del entorno. La adaptación a las nuevas reglas del mercado es una exigencia ineludible para todas las instituciones financieras, y para lograrlo es imprescindible arbitrar nuevas soluciones organizativas, tecnológicas y comerciales.

### NUEVO MODELO DE DIRECCIÓN

Fruto de esta reflexión, Caja Laboral comenzó a implantar durante el pasado año un novedoso modelo de Dirección de Personas en su red de oficinas, basado en el trabajo en equipo y orientado a ofrecer una atención al cliente eficiente y de calidad. Este nuevo enfoque rompe con el estereotipo de oficina bancaria en la que el director ejercía de comercial y el resto de personas se ocupaba de la atención al cliente y de la administración.



### UNA OFICINA ES UN EQUIPO

La nueva visión de la sucursal bancaria de Caja Laboral es más integradora, interdependiente y de mutua colaboración. La oficina se pretende transformar en un lugar de encuentro, en el que la idea de trabajo en equipo es clave.

Y con el fin de implementar este nuevo modelo, el departamento de Recursos Humanos de Caja Laboral ha elaborado una **Guía para la Dirección y Gestión de Equipos**, que ya se viene aplicando en varias oficinas desde el pasado año y que se quiere implementar en la red de oficinas de la entidad.

Esta guía es un manual que recoge de forma práctica, deta-

llada y sencilla aspectos relacionados con el papel asignado a cada uno de los miembros de equipo, y en la que se presentan los pasos a seguir para que la oficina se transforme en una unidad de negocio con sus objetivos y planes de acción.

## Oporretan ez ahaztu Lagun-Aroko txartela!

HEGO EUSKAL HERRITIK ETA ERRIOXATIK KANPO, NOLA ESKATU BEHAR DITUGU MEDIKU ZERBITZUAK?



Lagun-Arok gutun personalizatuak bidali dizkie mutualista guztiei, oporretan mediku zerbitzuak behar ditugunean nola eskatu gogorarazteko. Hego Euskal Herritik eta Errioxatik kanpo beharrezkoa izango da Lagun-Aroko txartela aldean eramatea, bertan baitago behar den informazio guztia: onaradun-zenbakia, aseguratuz zenbakia eta osasun laguntza eskatzeko telefono zenbakiak.

Edozein zalantza argitzeko, IMA Ibérica Konpainiaren telefono zenbakira deitzea gomendatzen du Lagun-Arok. Telefonoa honako hau da: 902-127127. Konpainiaren laguntza kasu guztietan eska dezakegu, trafiko istripuetan izan ezik.

Baina, badago beste aukera bat ere. Nahi izanez gero, edozein medikuren kontsultara joan, faktura ordaindu eta etxera bueltatzean Kooperatiban aurkeztu, ordaina berreskuratzeke.

## GRUPO DISTRIBUCIÓN

# El Grupo Eroski generó más de 2.000 empleos en 1999

SU PLANTILLA ACTUAL ASCIENDE A 20.750 TRABAJADORES

1999 fue para el Grupo Eroski uno de los ejercicios de mayor incremento en cuanto a puestos de trabajo se refiere, con 2.063 nuevos puestos. Al término del ejercicio, la plantilla total del Grupo estaba compuesta por 20.750 trabajadores, de los que 9.375 son socios propietarios de su empresa.

En este contexto, las sociedades Udama, Vegalsa y Supera aportan a este crecimiento un número importante de estos trabajadores.

### MÁS DE 10.000 NUEVOS PUESTOS EN CINCO AÑOS

La política de reinversión de los recursos generados durante el quinquenio 1995-2000, tuvo como consecuencia la creación de 10.978 puestos de trabajo, en su mayor parte de nueva creación, jóvenes y mujeres principalmente.

Por su parte, la sociedad civil Gespa, que permite la participación en el capital y en la gestión de los trabajadores de Erosmer Ibérica, cuenta con más de 1.500 trabajadores propietarios, que son participes en el capital, en los resultados y en la gestión de la empresa.

Otro dato a tener en cuenta es la dedicación del Grupo Eroski a acciones formativas. Las horas de formación profesional ascendieron a 308.098 representando un incremento superior al 7% de lo realizado en el ejercicio anterior. En este sentido, el ejercicio 1999 representó un hito, dado que se celebraron las inauguraciones de varios centros de formación profesional del Grupo: el de Bekolarra en Vitoria, la Escuela Aragón Siglo XXI en Zaragoza y la de Málaga, sumándose a la especializada en pescadería de Valencia.

### LOS SOCIOS TRABAJADORES SE REPARTEN 4.000 MILLONES DE PESETAS

La participación de los trabajadores propietarios del Grupo Eroski en los resultados ha posibilitado el reparto de 4.000 millones de pesetas. En consonancia con la vocación que Eroski defiende de integrar los intereses de los trabajadores en la empresa, ha logrado que en la actualidad el número de trabajadores propietarios supere los 10.000. En este salto cuantitativo participa de modo notorio la llegada a la condición societaria de los trabajadores de Erosmer Ibérica, que en la actualidad superan la cifra de 1.500, con más de un 95% de participación.



# Eroskiko 40 supermerkatu berri 2000ko lehen hilabete hauetan

400 LANPOSTU BERRI SORTU ETA 7.800 MILIOI INBERTITU DIRA.

Eroski Taldeak 40 supermerkatu berri zabaldu ditu 2000. urte honetan, ondorengo erkidegoetan: Andaluzia, Aragoi, Kantabria, Gaztela-Leon, Galizia, Madril, Nafarroa, Valentzia eta Euskal Autonomi Erkidegoan. Era berean, Gipuzkoako Urbil merkataritza zentro berrian hipermerkatua zabaldu du, Eibarren MAXIa, 22 bidai agentzia, 3 kirol denda eta jatetxe bat.

Denda berri hauek, Eroski Taldeak aurreikusi duen supermerkatu berrien irekitze plangintzaren barruan kokatzen dira. Plangintza horretan, 70.000 milioiko inbertsioa aurreikusten da irekitze berrietarako. Momentuz, 7.800 milioi inbertitu dira aipatutako denda berrietan eta 400 lanpostu berri sortu dira.

## CONCLUYE EL CURSO DE DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN



El pasado 5 julio finalizó el "Curso Superior de Dirección de Empresas de Distribución" en el que han participado 19 personas de la cooperativa Eroski. Este curso, orientado a directivos y que ha tenido una duración de 200 horas, pretende proporcionar una visión global de la gestión de la empresa de distribución, haciendo especial hincapié en la dirección de personas.

En la sesión de clausura Antonio Cancelo expuso su experiencia como promotor de Eroski, destacando los principales hitos de la cooperativa; e hizo una reflexión sobre los valores necesarios para dirigir el proyecto Eroski en el futuro.

Finalmente, la directora de Recursos Humanos de Eroski, Begoña López Cano, y el propio Cancelo, entregaron los diplomas acreditativos del aprovechamiento del curso.

Zorionak guztioi!



## “Pensadores vascos: José María Arizmendiarieta” a análisis en los cursos de verano de la UPV

DURANTE EL 27 Y 28 DE JULIO VARIAS PERSONALIDADES ANALIZARÁN EL PENSAMIENTO DE ARIZMENDIARRIETA

**N**umerosos estudiosos y conocedores de la Experiencia Cooperativa y de José María Arizmendiarieta se darán cita en el Seminario que lleva su nombre y que se desarrollará dentro de los cursos de verano que anualmente organiza la Universidad del País Vasco.

Concretamente, durante los próximos días 27 y 28 de julio en horario de mañana, de 9 a 1, se profundizará en el tema a través de presentaciones, mesas redondas y exposiciones de distinta índole. Santiago Merino y Jose Mari Larrañaga presentarán el curso, Joxe Azurmendi expondrá las claves del pensamiento de Arizmendiarieta, y la primera jornada concluirá con una mesa redonda en la que tomará parte, entre otros, José Antonio Ardanza.

Durante la segunda jornada, Jesús Larrañaga, Koldo Saratxaga y Javier Salaberria participarán en una mesa redonda; y Antonio Cancelo profundizará sobre la proyección del pensamiento de Arizmendiarieta hacia el futuro.

Toda persona interesada en tomar parte en el mencionado curso podrá inscribirse en el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi a través del teléfono 945-12 11 55.

## Javier Mongelos, nuevo presidente de la sociedad Oinarri S.G.R.

MONGELOS FUE PRESIDENTE DE MCC POSTERIORMENTE Y DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO

**E**l pasado día 22 de julio, Javier Mongelos fue nombrado nuevo presidente de Oinarri, Sociedad de Garantía Recíproca impulsada por las cooperativas y sociedades anónimas laborales.

El ex-presidente del Consejo General de MCC



cuenta con una destacada trayectoria empresarial y social. Doctor en Ciencias Físicas por la Universidad de Madrid, se incorporó en 1962 al grupo cooperativo Mondragón, y fue el primer ejecutivo de Fagor desde 1969 hasta 1990. Este mismo año pasó a desempeñar la presidencia de MCC, cargo que ocupó hasta su jubilación en 1995. Posteriormente, fue nombrado presidente del Consejo Económico y Social del País Vasco, cargo en el que se mantuvo hasta principios de este año.

Oinarri, con sede en Vitoria, espera en 2000 mantener su ritmo de crecimiento y alcanzar los 1.700 millones en avales. También contribuirá al aumento del negocio el incremento hasta 120 millones del límite máximo en los avales técnicos y en 75 millones en los avales financieros, que posibilitará a los socios financiar sus inversiones con los préstamos más baratos del mercado.

## Mondragon Eskola Politeknikoa oferta el Catálogo de Cualificaciones Profesionales

PERMITE A LOS TRABAJADORES CURSAR ACCIONES FORMATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA

**M**ondragon Eskola Politeknikoa cuenta con el apoyo de Hobetuz y las directrices del Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional para presentar y poner en marcha el Catálogo de Cualificaciones Profesionales. A través del mismo, todos los trabajadores interesados podrán cursar acciones formativas de formación continua, orientadas a la obtención de certificaciones oficiales que acreditan sus competencias en distintas áreas técnicas y tecnológicas.



En coherencia con las acciones formativas que ya se imparten en la Formación Profesional se ha planteado la puesta en marcha de módulos y créditos formativos en las áreas de Fabricación Mecánica, Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones e Informática.

En cuanto a los grupos y fechas de impartición, se configurarán según la demanda y la petición de las acciones formativas específicas. Para más información, bastará con dirigirse a Mondragon Eskola Politeknikoa a través del teléfono **943-71 21 83/79 47 00** o bien a través del correo electrónico **imangana@eps.muni.es**

## ACTIVIDADES CORPORATIVAS

TERENCE MARTIN



**T**erence Martin se ha doctorado recientemente en económicas por la Universidad americana de Yale. Su tesis doctoral ha estado basada en un estudio comparativo sobre la productividad de empresas convencionales (sociedades anónimas) y empresas de economía social (cooperativas y sociedades anónimas laborales). En este estudio se han incluido cua-

tro empresas de MCC. Terence, con el birrete recién estrenado, nos comenta las conclusiones de su trabajo.

### Háblanos de las aportaciones de tu trabajo.

Desde 1983 hasta 1990 existía un nivel bastante alto de convergencia en las productividades de los dos tipos de empresa. Sin embargo, con la llegada de la crisis de principios de los '90 es cuando se producen diferencias apreciables. En mi estudio me he centrado principalmente en empresas de máquina-herramienta; en este tipo de empresas las ventas nacionales disminuyeron un 50% en esos primeros años de la década de los '90, y en líneas generales se puede concluir que las empresas de economía social se han enfrentado mejor a esa crisis.

### ¿A qué es debido este mejor comportamiento?

A la flexibilidad laboral de las empresas de economía social, expresada en número de horas trabajadas por perso-

na y en la propia flexibilidad salarial. El estudio demuestra que las empresas de economía social han sido más flexibles que las empresas de capital. En esos años la ventaja de productividad se aproximaba al 7% sobre las empresas convencionales. Además, durante el tránsito por esta crisis el sector convencional ha reducido sus ventas en favor de las empresas de economía social. También es reseñable la capacidad de recuperación de la economía social después de la crisis.

### ¿Te han sorprendido estos datos?

La verdad es que sí. Otros estudios anteriores sugerían una ventaja competitiva de la economía social relacionada con la propia naturaleza de estas sociedades, pero no ha sido así en las empresas analizadas en mi estudio. Otra sorpresa es que existía la expectativa de menos flexibilidad laboral en la economía social, cuando de mi estudio se desprende lo contrario.

**"LA ECONOMÍA SOCIAL SE ENFRENTA MEJOR A LAS CRISIS ECONÓMICAS"**

## M.U. e IDEKO firman un convenio de colaboración

**E**l Rector de Mondragon Unibertsitatea, Javier Retegui, y el director del Centro de Investigaciones Tecnológicas Ideko, Antxon López Usoz, han firmado este mismo mes de julio un convenio de colaboración con una duración de cuatro años prorrogables, cuyo objetivo es el desarrollo y puesta en marcha de actuaciones conjuntas de colaboración y enseñanzas orientadas al ámbito empresarial.

En concreto, el convenio pone en marcha un marco de colaboración en el desarrollo de las tecnologías aplicables en el sector de máquina-herramienta. Este acuerdo, que engloba seis líneas básicas de actuación, desarrollará un total de 19 proyectos que supondrán una inversión superior a los 1.000 millones de pesetas en los próximos cuatro años.

El acuerdo firmado entre ambas entidades pretende fomentar y enfocar la realización de proyectos genéricos de investigación, tesis doctorales e incorporación de tecnologías avanzadas en el sector de la máquina-herramienta. Ambas instituciones están ya implicadas en ámbitos de actuación conjuntos tales como líneas de investigación convergentes, preparación de doctores orientados a las necesidades avanzadas de las empresas y el desarrollo de diversos proyectos.

### AREAS DE ACTUACIÓN

El campo de actuación del acuerdo se desarrollará sobre seis líneas de investigación básicas: procesos avanzados de mecanizado, mejora de la fiabilidad y disponibilidad de máquinas, cálculo y simulación mecánica, nuevos materiales, mejora del comportamiento dinámico de máquina, y aplicación de líneas de teleservicio.

## MCC ocupa el 9º lugar entre los "Campeones de la Exportación"

**L**a Corporación MCC ocupó en 1999 el noveno lugar en el ranking nacional de empresas exportadoras, ganando un puesto respecto al año anterior, según la lista de "Campeones de la Exportación" elaborada por la revista catalana Fomento. MCC se situó inmediatamente después de Repsol-YPF, Iberia y las multinacionales del automóvil Renault, Opel, Ford, Citroën y Volkswagen/Seat.

Las ventas internacionales de las empresas industriales de MCC se elevaron a 213.491 millones de pesetas, con un notable incremento del 16% en relación a 1998. Sobre el conjunto de ventas industriales de MCC, la actividad exterior supuso el pasado ejercicio el 47,6%.

# Bazkide XXI, modelo de acogida para las personas en las cooperativas

LOS CONTENIDOS SE DISEÑARÁN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA COOPERATIVA

El Departamento de Gestión de MCC pone a disposición de las cooperativas el modelo de acogida Bazkide XXI, cuyo objetivo es facilitar la integración empresarial y la implicación social de los nuevos ingresos, proporcionándoles una acogida alentadora y motivadora.

Bazkide XXI se define como un modelo flexible, personalizable, innovador y participativo. Es flexible, en cuanto que permite su adaptación a las diferentes realidades empresariales de cada cooperativa; personalizable, porque incorpora los contenidos propios de cada cooperativa; innovador, en cuanto que se desarrolla sobre la tecnología Internet; y participativo, porque establece canales de comunicación entre los nuevos ingresos y la propia organización.



**BAZKIDE XXI**

## “ONGI ETORRI KOOPERATIBARA”

El modelo de acogida Bazkide XXI se estructura en base a ocho módulos. El primero de ellos, denominado “Lankideberri”, está diseñado para todos los nuevos ingresos. De esta manera, el recién incorporado recibirá el primer día de trabajo el dossier “Ongi Etorri Kooperatibara”. El resto de los contenidos serán diseñados dependiendo de las características específicas de la cooperativa en la que trabaja el recién incorporado. Se tratarán temas como la estructura organizativa de MCC, la cooperativa como organización institucional, la historia del cooperativismo, Lagun Aro, y el proyecto propio de la cooperativa de la que se trata.

La impartición de cada uno de los módulos se realizará a través de sesiones presenciales a cargo de un responsable de la cooperativa, y/o a través de la Intranet/Internet.

## SOPORTE INFORMÁTICO

Las cooperativas dispondrán de Bazkide XXI en la Intranet de MCC (CCnet). En la misma se facilita un manual de ayuda, denominado Manual Bazkide XXI que contiene las recomendaciones de utilización del modelo, el contenido de cada uno de los módulos, la guía del Formador, y los procedimientos de trabajo para la administración del sistema.

De la misma manera, a través de la Aplicación Guía, cada cooperativa adaptará e incorporará los contenidos específicos de su organización sobre unas plantillas previamente diseñadas. Además, el soporte técnico del modelo contará con una base de datos en la que se darán de alta a las nuevas incorporaciones, lo que permitirá mantener un archivo histórico de cada nuevo ingreso.

# INFORMAZIOA berripaperaren zenbaki berria

Hil honetan bertan plazaratu da INFORMAZIOA Zentro Korporatiboko berripaperaren azken zenbakia. Sei hilabetean behin kaleratzen den argitalpen honetan, zentro korporatiboan garatzen ari diren proiektuen berri ematen da.

Itxuraz aldatuta datorkigun zenbaki honetan, protagonismo berezia hartu dute hiru albistek: Zientzia eta Teknologia planaren garapenak, Bazkide XXI, pertsonen kooperatibaren harrera egiteko eredu, eta 2000-2004 PECEI (Nazioarteko Korporazioaren Plan Estrategikoa) dokumentuak.



# IKAS PROGRAMAKO LIZENTZIATU BERRIAK



**E**kainaren 30ean egin zen Otaloran IKAS Enpresa kooperatiboen kudeaketari buruzko gradu-ondoko ikastaroaren bukaera ekitaldia. IKAS honetan, 184 eskola-ordu izan dituen, 13 lagunek hartu dute parte enpresaren arlo desberdinak lantzeko asmoz, hala nola, kudeaketa estrategikoa, pertsonen kudeaketa, balore korporatiboak, finantzak...

Azken ekitaldi honetan Julio Cantón Otalora-ko zuzendariak “XXI. mendeko zuzendarien eskuduntzak” gaitzat hartuta, hitzaldia eskaini zien. Hitzaldiaren ondoren diploma banaketa egin zen.

**Zorionak guztioi!**

# LAGUNARO-MONDRAGÓN

**LAGUNARO-MONDRAGÓN APUESTA POR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LOS ACCIDENTES**

## LA PREVENCIÓN ES SALUDABLE



**L**a alta siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco está siendo noticia recurrente en los medios informativos a lo largo de este año. Y es que todavía hoy, año 2.000, siglo XXI, se siguen produciendo accidentes mortales en las empresas.

Nuestras cooperativas, desgraciadamente, no permanecen ajenas a esta trágica realidad. La preocupación por la salud de los trabajadores ha sido una constante en Lagun-Aro y en ese terreno se ha venido trabajando incesantemente durante los últimos años. Sin embargo, las tasas de siniestralidad han acentuado, si cabe, todavía más la necesidad de arbitrar nuevas fórmulas para evitar los accidentes laborales, y al amparo de la nueva legislación de Prevención de Riesgos Laborales, las cooperativas y la propia mutua han desarrollado un nuevo proyecto orientado a asesorar y apoyar a las empresas en su acción preventiva: **Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado.**

### **POR QUÉ LAGUNARO-MONDRAGÓN**

La organización de la prevención en la empresa es una obligación empresarial que tiene su punto de partida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. Según esta Ley el empresario tiene la obligación de constituir una organización y los medios necesarios para llevar a cabo esta actividad preventiva.

De entre las diversas modalidades de organización de este servicio, en nuestro

caso se ha optado finalmente por la puesta en marcha de un Servicio de Prevención Mancomunado.

En el proceso de diseño y estructuración de este servicio han estado implicadas varias cooperativas, que tras una reflexión conjunta apuntaban los aspectos claves del nuevo servicio.

En primer lugar, manifestaban la necesidad sentida en el Grupo de una organización que ofreciera un servicio integral, de calidad y competitivo.

Además, solicitaban que Lagun-Aro incrementara su orientación al cliente, aumentando la actividad en el ámbito de la prevención, ofreciendo servicios integrales (ergonomía, seguridad, higiene...) así como el desarrollo de herramientas de ayuda en la gestión de prevención de riesgos.

Asimismo, estas cooperativas mostraban su confianza en la profesionalidad de los técnicos de los servicios centrales y demandaban claramente un posicionamiento coordinado y unitario de Lagun-Aro y MCC.

Estas ideas han sido las que a la postre han resultado claves en la definición del servicio que finalmente se ha puesto en marcha.

## QUÉ ES LAGUNARO-MONDRAGÓN

Se trata de un Servicio de Prevención Mancomunado, extensible a todas las empresas partícipes -casi un centenar al finalizar el mes de junio- y cuya misión consiste en proporcionar a estas empresas asesoramiento y apoyo para realizar la actividad preventiva. El fin último de este servicio, obviamente, está orientado a garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores y a lograr la integración de la prevención en la gestión de la empresa.

De esta manera, Lagunaro-Mondragón Servicio de Prevención Mancomunado, se constituye en el único referente en materia de prevención para todas las empresas partícipes. Este servicio cuenta con técnicos especialistas con dedicación exclusiva de las diferentes disciplinas preventivas; y el coordinador y principal proveedor de recursos será Lagun-Aro S. Coop., a su vez, partícipe del SPM. ●

EL FIN ÚLTIMO DE LAGUNARO -MONDRAGÓN ESTÁ ORIENTADO A GARANTIZAR LA ADECUADA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y **SALUD DE LOS TRABAJADORES** Y A LOGRAR LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA.



## ANTECEDENTES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN

**Estos han sido los principales hitos en el proceso de constitución de Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado.**

- 22.05.98** Constitución de Lagun-Aro Mancomunidad de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas partícipes constituyentes son tres: Ikerlan, Eskola Politeknikoa y Lagun Aro S. Coop.
- 31.12.98** A esa fecha son ya 55 las empresas partícipes.
- 30.03.99** Se celebra la primera Asamblea General Ordinaria de Lagun-Aro Mancomunidad de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- 01.12.99** Se presenta a la Junta de Gobierno el estudio "anteproyecto del Servicio de Prevención". Se acuerda constituir el "Comité de Gobierno", que concretará el modelo de servicio de prevención para el Grupo.
- 31.12.99** A esa fecha son ya 73 las empresas partícipes.
- 13.01.00** Se constituye formalmente el "Comité de Gobierno", con la representación de todas las Comunidades de Lagun-Aro. Su primera acción consiste en elaborar el documento base sobre el estado de situación de las obligaciones en prevención en todas las cooperativas.
- 18.04.00** Asamblea General Ordinaria. Se presenta el nuevo proyecto y se adopta el nuevo nombre: Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado.
- 20.06.00** Asamblea General Extraordinaria. Se aprueban los nuevos Estatutos; se presenta el Plan de Gestión, las cuotas anuales y se amplía la Junta de Gobierno.
- 30.06.00** 97 empresas, que agrupan a cerca de 18.000 trabajadores, integran el Servicio de Prevención Mancomunado.

# SERVICIO DE PREVENCIÓN INTEGRAL

**LAS EMPRESAS PARTICIPES DE LAGUNARO-MONDRAGÓN S.P.M. TENDRÁN GARANTIZADO UN SERVICIO INTEGRAL EN PREVENCIÓN**

**A**sesorar y apoyar a la empresa en su actividad preventiva. Esa es la misión que se le ha encomendado a Lagunaro-Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado (S.P.M.). Conozcamos ahora algunas de las características de esta nueva institución.

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La actividad de Lagunaro-Mondragón S.P.M. se circunscribe al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) y Navarra. Por tanto, las empresas partícipes deben tener su sede social en estas comunidades. Podrán optar a este servicio las cooperativas asociadas al Grupo Lagun-Aro y/o MCC, y otras empresas cuyo control de gestión se realice por una cooperativa partícipe de Lagunaro-Mondragón S.P.M.

## FUNCIONAMIENTO

Lagunaro-Mondragón S.P.M. es una institución sin personalidad jurídica, integrada por las empresas admitidas como participantes por la Junta de Gobierno. Los tres documentos básicos que regularán su funcionamiento son: los Estatutos Sociales, Las Normas de Régimen Interno y el Contrato de Adhesión.

## ÓRGANOS DE GOBIERNO

La **Asamblea**, la **Junta de Gobierno** y la **Dirección** son los tres órganos de gobierno de Lagunaro-Mondragón S.P.M.



## LAGUNARO-MONDRAGÓN S.P.M. CUENTA CON **TÉCNICOS ESPECIALISTAS** DE LAS CUATRO ESPECIALIDADES PREVENTIVAS: SEGURIDAD EN EL TRABAJO, HIGIENE INDUSTRIAL, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA Y MEDICINA DEL TRABAJO.

El órgano máximo de gobierno es la **Asamblea General**, en la que todas las empresas partícipes tendrán un representante. La Asamblea está facultada, entre otras cosas, para realizar modificaciones estatutarias, aprobar las cuotas a abonar por las empresas y las cuentas del ejercicio.

La **Junta de Gobierno** es el órgano colegiado de representación, gobierno y gestión de Lagunaro-Mondragón S.P.M. Está constituida por un miembro por cada comunidad de Lagun-Aro más el presidente. La junta de gobierno tomará decisiones sobre la aprobación de ingresos y bajas; seguimiento y aprobación de actividades realizadas en las empresas partícipes, aprobación y control del Plan de Gestión...

La **Dirección** se ocupará de elaborar el Plan de Gestión y el Plan Estratégico y coordinará las gestiones con otras instituciones. La Dirección contará con un Comité Técnico, integrado por especialistas en las cuatro disciplinas preventivas; y tendrá competencias para analizar la situación de la Seguridad y salud laboral en las empresas partícipes, dar respuesta a los servicios demandados, proponer nuevas líneas de servicio...

### FINANCIACIÓN

La actividad de Lagunaro-Mondragón S.P.M. se financia, en parte, a través de las cuotas anuales que se establecen en la Asamblea General. Además de esta cuota mínima, la empresa deberá complementar hasta cumplir con sus necesidades y obligaciones legales en prevención.

Las cuotas aprobadas correspon-

dientes al ejercicio 2000 están compuestas por una parte fija de 200.000 pesetas por empresa y año, más una parte variable de 1.000 pesetas por trabajador. Así, una empresa de 300 trabajadores debería pagar en concepto de cuota anual 500.000 pesetas.

### RECURSOS

Lagunaro-Mondragón S.P.M. cuenta con técnicos especialistas, con dedicación exclusiva a la prevención, de las cuatro especialidades preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología y medicina del trabajo. En la actualidad el grupo de técnicos especialistas distribuidos en las empresas partícipes se eleva a 75 personas.

En cuanto a los recursos materiales, cabe reseñar que dispone de equipos de medición, instrumentos de muestreo, instalaciones y medios para actividades sanitarias y botiquines de primeros auxilios en todas las empresas, además de las instalaciones propias de Lagun-Aro.

### VENTAJAS

Las empresas partícipes en Lagunaro-Mondragón S.P.M. contarán con varias ventajas: además de poseer todos los servicios que requieran, tendrán una estrategia común en materia preventiva, poseerán más recursos para avanzar en esta área de gestión, dispondrán de un sistema de seguimiento de la actividad preventiva, estarán permanentemente asesoradas, podrán participar en proyectos interinstitucionales...

En fin, toda una serie de actividades y servicios orientados a un sólo fin: preservar la salud de los trabajadores. ●

## QUÉ SERVICIOS OFRECE LAGUNARO-MONDRAGÓN



**LAGUNARO-MONDRAGON**  
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO  
DE RIESGOS LABORALES

**E**ste Servicio ofrece en exclusiva a sus partícipes, todos los que un Servicio de Prevención constituido por especialistas de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicosociología y Medicina del Trabajo debe dispensar para:

- Evaluar los riesgos.
- Orientar en la planificación de las acciones correctoras y preventivas.
- Implantar planes de emergencia y primeros auxilios.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Formar en prevención.
- Asesorar en la implantación de sistemas de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asesorar sobre instalaciones, productos, proyectos, máquinas,...
- Analizar sucesos (incidentes y accidentes).
- Adecuar equipos e instalaciones.

Además de los servicios señalados, desde su sede en Lagun-Aro se realizarán las gestiones que procedan con la Administración, y otras Entidades y se trabajará en la difusión de información legislativa de interés en prevención.



## ENTREVISTA



**Mª JESÚS IRIARTE, LAGUNARO -MONDRAGON SPMREN ZUZENDARIAK ERAKUNDE HONEK DITUEN ERRONKEN BERRI EMATEN DIGU ELKARRIZKETA HONETAN. EGITEN ETA EGINGO DEN GUZTIA HELBURU BAKARRA DUELA AZPIMARRATZEN DU: LANGILEGOAREN OSASUNA ZAINDU.**

**Mª JESÚS IRIARTE DIRECTORA DE LAGUNARO-MONDRAGÓN S.P.M.**

**El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) comienza a dar sus primeros pasos. Con la experiencia vivida hasta ahora ¿cuál es la primera valoración?**

Positiva, ilusionante y expectante. Positiva, por la respuesta e interés mostrado por las empresas en la fórmula de organización de la prevención adoptada para el Grupo. Ilusionante o esperanzadora, por el compromiso adquirido por todos los participantes de trabajar en prevención, dedicando recursos para ello; y expectante, por ver su desarrollo y resultados.

**¿Supondrá un hito el SPM en las acciones preventivas en las empresas?**

Confiamos que así sea, ya que esto significaría mayor preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores. La sensibilidad por el tema defiere de unas empresas a otras y es misión del SPM, trabajar en crear cultura preventiva en toda la Organización. Pretendemos que el año 2.001 se caracterice porque todas las empresas participantes hayan incorporado objetivos de prevención en sus planes de gestión; este hecho sin duda, supondrá un hito.

**¿Puede ingresar cualquier empresa en el SPM o existen requisitos previos?**

Además de las condiciones que se recogen en los Estatutos Sociales, a partir de Junio de 2001 se exigirá tanto para ingresar como para continuar siendo partícipe del Servicio de Prevención, los siguientes requisitos:

- Evaluación de riesgos actualizada.
- Plan de Prevención definido.
- Recursos de Técnicos especialistas en función del número de trabajadores.
- Delegados de Prevención e Interlocutores de Prevención formados.
- Implantación de un procedimiento de información/participación de los trabajadores.

#### LAS VENTAJAS DEL SPM

**¿Y qué le aporta el SPM a la empresa partícipe?**

Yo diría que son muchas y valiosas las ventajas que le proporciona, pero destacaría el participar en una Organización específica que dispone de recursos para desarrollar cualquier tipo de acción asignada a los Servicios de Prevención y avanzar hasta lograr los niveles de seguridad que definamos.

El servicio cuenta con un importante equipo de técnicos especialistas dedicados en exclusiva a la Prevención, con

**“TRABAJAMOS PARA REDUCIR L**



experiencia de años trabajando en este ámbito, participando en proyectos de Salud Laboral desde las diferentes disciplinas, hoy definidas como especialidades preventivas. Además, dispone de instalaciones con un nivel de equipamiento destacado, siendo un valioso soporte de los servicios que se ofrecen a todas las empresas partícipes.

### ¿Descenderán los índices de siniestralidad laboral en las empresas partícipes?

Trabajamos para ello, éste es el principal objetivo.

Incidiremos en la identificación y eliminación de peligros, en la implantación de medidas correctoras bien sean de índole organizativa como técnica, en la necesidad de informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas protectoras que se deben adoptar. En consecuencia, esperamos ver pronto los resultados, pero para ello deberá existir una implicación de la Empresa, es decir, dirección, técnicos, encargados de prevención y trabajadores.

### PLAN DE GESTIÓN 2000

#### ¿Cuáles van a ser las principales acciones del SPM en 2000?

Podríamos hablar de dos tipos: las que se refieren a la consolidación de la Organización y cumplimentación de la documentación requerida por la Administración, y las propiamente técnicas y específicas. En este último capítulo, nos centraremos en la actualización de las evaluaciones de riesgos y planificación de las acciones que se deriven de éstas, formaremos a los delegados de prevención e interlocutores en Prevención de las Empresas, se realizarán reconocimientos médicos dirigidos a riesgos específicos al menos en el 20% de los trabajadores, se implantará el plan de primeros auxilios en todas las Empresas, trabajaremos en la preparación de herramientas, métodos, formatos,... apoyaremos la implantación de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales y se realizará la investigación de todos los accidentes. Esas son algunas de las acciones más significativas.

Evidentemente, su cumplimiento requerirá, además de todos los técnicos que dispone la Organización, de otros servicios de prevención ajenos. Entre todos, debemos situar sin dilación a nuestras empresas en las mejores condiciones en lo referente al estado de los lugares de trabajo y velar por la salud de todos los trabajadores.

#### ¿Se han barruntado pensamientos estratégicos?

**“PRETENDEMOS QUE EL AÑO 2001 SE CARACTERICE PORQUE TODAS LAS EMPRESAS PARTÍCPES HAYAN INCORPORADO OBJETIVOS DE PREVENCIÓN EN SUS PLANES DE GESTIÓN”.**

El proyecto que se pone en marcha, es una opción estratégica para cada uno de los partícipes y la propia Organización.

Estamos inmersos en la fase operativa del primer Plan de Gestión y una vez superado el periodo necesario para normalizarlo, sin duda se plantearán estrategias a futuro.

La prioridad absoluta de las acciones que se emprendan en este campo, seguirá siendo proteger a los trabajadores, pero el éxito dependerá de las medidas y programas que se desarrollen, es decir, de las estrategias que se apliquen.

#### **Una pregunta al margen del propio SPM. ¿A qué es debida la alta siniestralidad laboral de este año en la Comunidad Autónoma?**

Los datos que se disponen relativos al primer trimestre de este año revelan que los índices de incidencia superan a los del ejercicio pasado en el mismo periodo. Sin embargo, conviene precisar que este incremento se debe a los accidentes calificados como leves, mientras que los mortales y graves han descendido.

Recientemente se han publicado los datos estatales e indican las mismas tendencias, por lo tanto cabe inferir que en la Comunidad Autónoma no existen otras razones diferentes a las que se vienen difundiendo: aumento de accidentes “in itinere”, insuficiente formación o cultura preventiva, falta de recursos dedicados a la prevención, instalaciones deficientes y los cambios en el empleo, por citar algunos. ●

# OS ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD”

## AGRUPACIONES SECTORIALES

## SISTEMAS Y SERVICIOS



**“El crecimiento y la promoción son nuestras metas”**

## JESUS MAIZTEGUI DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN

**ERAIKUNTZA DIBISIOKO  
AGRUPAZIO HONEK BI  
HELBURU NAGUSI DAUZKA  
DATOZEN URTEETARAKO:  
HAZKUNDEA ETA NEGOZIO  
BERRIEN SUSTAKETA.  
ETA DAGOENEO  
HORRETAN ARI DIRA  
LANEAN BI BALDINTZA  
OINARRITZAT HARTUTA:  
ERRENTAGARRITASUNA ETA  
ENPLEGUEN SORRERA.**

J.M.F.

### ■ ¿Cómo se ha configurado la Agrupación Sistemas y Servicios?

En los primeros meses de 1994, se produjo un debate interno en la División Construcción sobre la forma de configuración de la misma. Las líneas básicas de la reflexión para la reorganización divisional, fueron varias. Por una parte, la necesidad de replantearse la organización existente para adecuarla a la nueva realidad, teniendo en cuenta su reducido tamaño, la composición de las actividades y las sinergias existentes y futuras.

Por otra parte, la necesidad de plantear un modelo organizativo, que facilitase un fuerte desarrollo, que permitiera un notable crecimiento de la División.

Otra línea básica de reflexión fue el aprovechamiento de la existencia de notables potencialidades de algunas cooperativas, para que canalizadas convenientemente por líneas de negocios más afines posibles, pudieran traccionar los desarrollos sectoriales, de acuerdo con lo especificado en el Proyecto Organizativo de MCC.

Asimismo, también reflexionamos sobre la necesidad de un compromiso de desarrollo solidario.

Todo este análisis planteaba la reordenación de los negocios, en función de sinergias y de posibilidades de desarrollo de nuevas actividades.

Analizadas las actividades atendiendo a los criterios citados (sinergias y potencialidades), éstas se concentraron en seis líneas de negocio: Elevación, Estructuras, Manutención, Construcción, Materiales de Construcción y Varios, destacándose los liderazgos de Orona y Urssa, de forma clara.

### ■ ¿Cuáles fueron las principales conclusiones de esa reflexión?

Como conclusión de dicha reflexión, se configuró la Organización, en base a una única Agrupación, denominada “Sistemas y Servicios”, en la que se incorporaban todas las cooperativas de la División, coordinadas por líneas de negocio. No obstante, a fin de lograr un funcionamiento eficaz en la gestión, se estructuró la Agrupación en tres Comisiones de Trabajo: una liderada por Orona (Elevación), otra por Urssa (Estructuras y Manutención) y la tercera (Obras y Materiales), por los Servicios Centrales de la Agrupación.

El documento elaborado al respecto, tuvo un amplio proceso de participación y decisión, al haberse tratado en todos los órganos de las cooperativas y en los de la Agrupación (Consejo Rector, Consejo de Dirección y Asamblea General), y finalmente fue ratificado por el Consejo General de MCC.

Para facilitar el fuerte desarrollo necesario de la División, se creó un Servicio de Promoción, que ha posibilitado un incremento de las ventas durante el período 1993 a 2000, desde 15.962 millones de pesetas hasta los 53.430.

### ■ **¿Qué grado de consolidación tiene en la actualidad? Háblanos de las sinergias entre las Cooperativas de la Agrupación**

A nivel Agrupacional, se puede considerar que la consolidación es total, cumpliendo lo estipulado en las Normas Congresuales para las Agrupaciones Sectoriales de baja convergencia.

Entre los aspectos más importantes consolidados, aparte de la gestión y su control, se pueden citar los siguientes: Estatutos Sociales de la Agrupación Sistemas y Servicios, Estatutos Sociales y Reglamento Régimen Interno de las Cooperativas, Normativa Personal Servicios Centrales, Normativa de Anticipos, Criterios de Reconversión de Resultados, Normativa del Fondo Financiero de la Agrupación, Normativa del Interés Corrector de la Inflación, y Criterios para la Monetización de Retornos.

Entre las distintas Comisiones de Trabajo, las sinergias se derivan fundamentalmente a través de los aspectos de consolidación señalados precedentemente y del intercambio de información y colaboración ante clientes comunes.

Dentro de cada Comisión de Trabajo, las sinergias, además de las que se producen entre las distintas Comisiones de Trabajo, se producen entre ellas, en la confluencia del producto-mercado.

### ■ **¿Cuáles son los principales retos empresariales que tiene la Agrupación? ¿Cuáles son sus aspiraciones sociales?**

En primer lugar, dar un impulso de crecimiento a la Agrupación, aprovechando las posibilidades reales de potenciar y desarrollar las actuales actividades y el inicio de otros posibles negocios. En este sentido, se potenciarán diversos negocios. El de Elevación, mediante la toma de participación en otras Empresas; el de Energía Eólica, mediante la creación de una Sociedad Promotora de Parques Eólicos, la Construcción de plantas productivas para las componentes de aerogeneradores, y el análisis de oportunidades en el Sector Energético; también se potenciará de negocio de Medio Ambiente, analizando las potencialidades de añadir Nuevos Productos en el Sector de Residuos Sólidos urbanos; y el de Obras y Materiales, mediante el incremento de la actividad de tableros de construcción y rústico en Lana, y el análisis de nuevos negocios de materiales de construcción.

En segundo lugar, incrementar nuestras exportaciones. La actividad exportadora de la Agrupación es muy reducida, por lo que se plantea pasar de 5.700 Mpts en 1999 a 20.800 Mpts en el 2004, con un incremento anual medio del 29,3%. Se plantean a su vez, crear seis nuevas Delegaciones Comerciales y dos Centros Productivos.

Y en tercer lugar, queremos impulsar una cultura permanente para fidelizar los clientes, e intensificar las herramientas del Modelo de Gestión de MCC, y la Autoevaluación EFQM.

Por su parte, desde el punto de vista social, la creación de puestos de trabajo, la homogeneización de los niveles profesionales y retributivos, así como el avance en nuevas técnicas de gestión, mediante la participación, trabajo en equipo, el reconocimiento, la motivación, etc., serán otros de los objetivos básicos de la Agrupación.

Como compendio de todo lo anterior, el objetivo finalista es la mejora del resultado empresarial y social, mediante una mayor eficiencia en la gestión. ●

## SISTEMAK ETA ZERBITZUAK AGRUPIAZIOA MCC KORPORAZIOAREN ERAIKUNTZA DIBISIOAN INTEGRATZEN DA.

### ENPRESA KIDETUAK

**BIURRARENA** (Astigarraga)  
**COVIMAR** (Amorebieta)  
**ECOTÈCNIA** (Barcelona)  
**ETORKI** (Murga-Aiala)  
**LANA** (Oñati)  
**ORONA** (Hernani)  
**ROCHMAN** (Otxandio)  
**URSSA** (Vitoria-Gasteiz)  
**VICON** (Donostia)

### VENTAS 31.12.99

**41.971 Mptas.**  
Prev. 2000: **53.430 Mptas.**

### VENTAS INTERNACIONALES 31.12.99

**5.631 Mptas.**  
Prev. 2000: **5.920 Mptas.**

### PERSONAS 31.12.99

**2.037**  
Prev. 2000: **2.216**

### INVERSIONES 31.12.99

**4.948 Mptas.**  
Prev. 2000: **6004 Mptas.**

# Cooperativización de un ejercicio

**H**ace aproximadamente dos años, y a raíz de una reflexión emprendida en los órganos corporativos, traíamos a estas páginas del T.U. Lankide un comentario sobre la evolución del empleo cooperativo en la Corporación.

La conclusión básica que se alcanzaba era que, tras la crisis de inicios de los noventa -que afectó sobremedida al sector industrial, que registró una fuerte caída de empleo- la posterior coyuntura favorable, unida al gran dinamismo mostrado por las cooperativas, hizo que el nivel de actividad de éstas comenzara a aumentar sin interrupción a partir de 1994.

Esta positiva dinámica, iniciada con el apuntado repunte de la coyuntura económica, pero impulsada por la clara apuesta que nuestra Experiencia Cooperativa hace por el desarrollo y el empleo, y que se manifiesta tanto en los Principios Básicos ("voluntad de ampliar las opciones de trabajo a todos los miembros de la sociedad") como en las Políticas Generales ("lograr un incremento equilibrado de puestos de trabajo, propiciando su consolidación en actividades rentables"), es la que ha llevado a la tan positiva evolución del empleo en la Corporación en estos últimos años, ya recogida en diversos informes, por lo que no vamos a detenernos en su comentario.

Este es un aspecto sobre el que todos los que participamos en este proyecto debemos sentirnos orgullosos, ya que la creación de empleo es probablemente la mayor aportación que la empresa realiza a la sociedad.

Sin embargo, el empleo cooperativo no presentó hasta 1998 un comportamiento similar, dado que su crecimiento neto fue bastante más moderado, llegando a ser prácticamente nulo en el conjunto de las cooperativas industriales. Esto es, el incremento del empleo se sustentó en gran medida, en esos primeros años de recuperación, en la contratación de trabajadores eventuales por cuenta ajena.

Esta importante contratación de asalariados tuvo su principal razón de ser en la necesidad de alcanzar un adecuado nivel de flexibilidad que permitiera a nuestras cooperativas desenvolverse en un entorno cada vez más competitivo y globalizado. Y es lógico que, tras una profunda crisis, en la que el nivel de trabajadores temporales queda reducido a la mínima expresión, éste vuelva a incrementarse en la fase de recuperación hasta alcanzar posiciones razonables.

Hemos de tener en cuenta que, como consecuencia de la filosofía que impregna a esta Experiencia Cooperativa, los socios que trabajamos en ella contamos con mayores garantías de estabilidad en el empleo que los trabajadores indefinidos de las empresas convencionales, cuyo contrato puede ser rescindido en cualquier momento previo abono de la correspondiente indemnización. Ello hace que las decisiones de incorporación de nuevos socios deban ser muy bien pensadas, tanto en lo que concierne a la idoneidad de la persona (fijación de un periodo de prueba suficiente para conocer su grado de res-

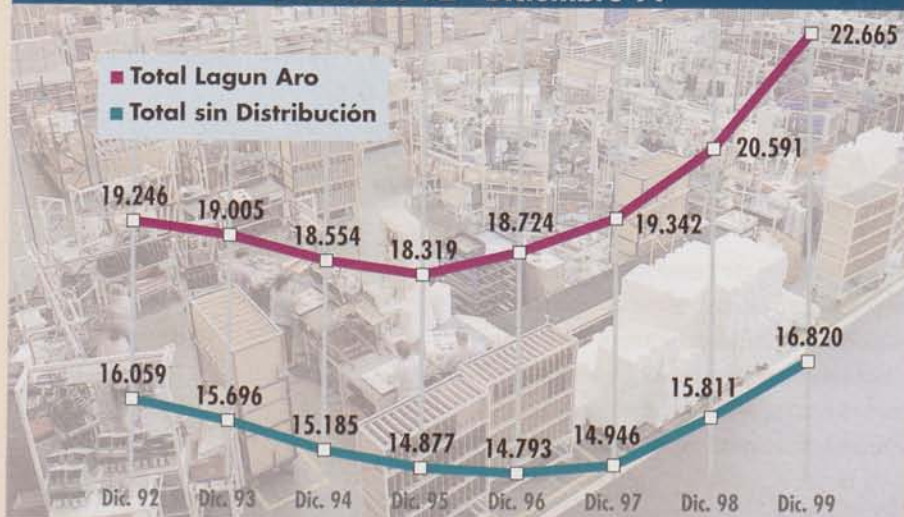
puesta) como a las perspectivas de estabilidad/temporalidad en el nivel de actividad de la cooperativa (hasta qué punto se espera consolidar el incremento de empleo alcanzado).

## CAMBIO DE TENDENCIA

Pero, una vez alcanzados unos niveles de flexibilidad más que suficientes en la mayoría de los negocios (con tasas de contrataciones temporales inferiores a las del conjunto del estado español, pero superiores a la media europea), era necesario dar un impulso a la contratación en régimen cooperativo, ya que ésta es la esencia de nuestro modelo de empresa.

El incremento de la sensibilidad en el conjunto de entidades y órganos de la

**Evolución de mutualistas activos en Lagun Aro  
Diciembre 92 - Diciembre 99**



# El empleo: de coherencia



Corporación, derivado en buena medida del proceso de reflexión que se abrió en relación con el "desarrollo del empleo en régimen cooperativo", el transcurso de un tiempo más que suficiente desde las primeras incorporaciones de eventuales (lo que aconsejaba adoptar decisiones de consolidación societaria de estos trabajadores), la posibilidad de acogerse a la figura del socio temporal y, sobre todo, la continuidad del ciclo de bonanza económica, posibilitaron un cambio de tendencia a partir de 1998, que queda manifiesto en la positiva evolución que, a partir de entonces, presenta la cifra de socios trabajadores.

No hace falta más que analizar la evolución de los mutualistas activos de Lagun-Aro, recogida en el gráfico adjunto, para constatar dicho cambio de tendencia. Tras haber alcanzado un máximo histórico en 1992 con 19.246 mutualistas, esta cifra cayó hasta 18.319 al cierre de 1995, siendo el descenso aún más acentuado en las cooperativas industriales. A partir de 1996 el total de socios comienza a recuperarse, si bien la contribución de las cooperativas industriales permanece prácticamente estable entre 1996 y 1997. Es a partir de entonces cuando el proceso se generaliza, de modo que entre 1998 y 1999 se registra un incremento neto de 3.323 socios activos, de los que 169 corresponden a la incorporación de dos nuevas cooperativas, 1.049 al crecimiento de las cooperativas de distribución y 2.105 a la contribución del resto de cooperativas.

## CONSOLIDACIÓN DE LA TENDENCIA

El presente año 2000 se ha iniciado con nuevos incrementos de mutualistas activos (570 mutualistas más en los cuatro primeros meses del ejercicio, 347 de los cuáles corresponden a distribución), si bien se aprecia una reducción en el ritmo de crecimiento respecto del año anterior, que esperemos sea pasajera.

Pero este positivo comportamiento del empleo cooperativo no debe tampoco llevarnos a engaño, ya que aunque ha permitido romper la trayectoria creciente que presentaba la tasa de contratación por cuenta ajena, tampoco ha conseguido reducirla, dado que el empleo total de las cooperativas ha seguido experimentando crecimientos también elevados. De hecho, la curva de porcentajes de contratación por cuenta ajena del ejercicio 1999 ha sido prácticamente similar a la de 1998 (repetiéndose los mismos altibajos en función del mes de comparación). Y lo mismo puede afirmarse respecto de lo acontecido al inicio del presente año, por lo que todo parece indicar que, de no haber un cambio de rumbo, el presente año se cerrará con

una dinámica bastante similar: incremento neto de socios (incorporaciones superiores a las bajas) pero en términos muy similares al incremento global de la plantilla, con lo que se mantiene la posición relativa entre ambas variables. ●

## UN COMPROMISO COMPARTIDO

**V**ista la evolución global del empleo, se hace necesario seguir insistiendo en el impulso de los procesos de incorporación de nuevos socios de trabajo. Algunas cooperativas han sido y están siendo muy activas en esta materia, planteando compromisos claros, mientras que otras apenas han entrado en esta dinámica. El contexto no puede ser más oportuno. Nuestras cooperativas cuentan con unas plantillas equilibradas y una situación financiera saneada; las perspectivas apuntan no sólo a una consolidación de nuestra actual presencia en el mercado, sino a un incremento de la misma, sobre todo en el ámbito internacional; la puesta en marcha del euro nos abre un horizonte de mayor estabilidad, en el que los ciclos no deben ser tan acentuados; y el fondo de ayuda al empleo de Lagun-Aro alcanza posiciones de claro superávit que nos permitirán afrontar futuras necesidades con mayores garantías. Además, la figura del socio temporal puede permitir que una parte de los vínculos laborales temporales, que hasta fechas recientes se canalizaban en su totalidad a través de relaciones contractuales por cuenta ajena, puedan serlo también en régimen societario.

El cumplimiento del objetivo corporativo de que el porcentaje de trabajadores contratados en régimen no cooperativo no supere el 20% del total de la plantilla requiere no sólo la continuidad de este proceso de cooperativización del empleo, sino dar a éste un nuevo impulso, de modo que el mayor número posible de cooperativas se involucre en esta dinámica. Este es un objetivo en el que todos -directivos, rectores, cargos sociales y socios en general- debemos comprometernos, dado que es inherente a los principios básicos de nuestra experiencia cooperativa. Los trabajadores afectados y la sociedad nos agradecerán sin duda este esfuerzo.

# El pez que tenía sed



**JOSÉ M<sup>o</sup> LARRAÑAGA**

**A**l escribir el título de este artículo el ordenador me ha sugerido -los ordenadores son muy educados- que revise la oración porque carece de concordancia. Y posiblemente tiene razón. La verdad es que también a mí me pareció un extraño pensamiento, me hizo gracia la primera vez que pensé en un pez que pudiera padecer la sed, pero resuelto como estaba a dejar vagar libremente mi imaginación decidí seguir con la idea ya que se trataba de escribir el artículo en la revista que iba a salir antes de vacaciones. Y parece oportuno hablar del mar antes de las vacaciones.

## EL SILENCIO

Cuentan que un joven supo de una hermosa isla, en un lejano y exótico mar, sumergida bajo las aguas por un cataclismo. En esa isla había un templo famoso por sus mil campanas de plata. Decían que en los días de calma algunos afortunados podían oír el sonido de aquellas campanas y eso les aseguraba la felicidad.

Atraído por la leyenda el joven recorrió muchos kilómetros hasta llegar al lugar y se sentó a la sombra de unas palmeras dispuesto a oír el sonido de las campanas. Por más voluntad que puso, todo lo que consiguió oír fue el murmullo de las olas en la arena, la violencia de la tempestad retumbando entre las rocas y el grito de las aves marinas. Su mente ardía anhelante

en deseos de escuchar el plateado sonar, pero nada percibían sus oídos. Se sentía frustrado, su tiempo se acababa y tenía que retornar a su casa.

Perdida la esperanza fue a despedirse de las personas con las que vivía, de sus acompañantes en la playa; dijo adiós a las palmeras que le habían dado sombra, al mar y al cielo. Y cuando estaba allí comenzó a sentir el sonido de las olas y, por primera vez, descubrió que era un sonido relajante, agradable; y el sonido le condujo al silencio. Y a medida que el silencio se iba haciendo más profundo, algo sucedió: creyó percibir el débil tintineo de una campanilla. El silencio se hizo más y más denso hasta que toda una sinfonía de mil campanas acarició su alma.

La algarabía con que llenamos la mente en nuestro ocio nunca nos deja escuchar la música del alma y dejamos de sentir las cosas que de verdad importan: familia, amistad, belleza... felicidad.

## FELICIDAD

La felicidad nunca ha sido cuestión de cantidad sino de calidad percibida. Una de las personas más alegres y felices que conozco fue desahuciada por los médicos cuando, al cumplir los veinte años, le aseguraron que no alcanzaría los treinta. Ha sufrido dieciséis dolorosas operaciones, alguna de ellas sin que la anestesia surtiera plenamente sus efectos y sin embargo tiene la sonrisa más alegre que yo conozco.

Recuerdo un cuento maravilloso de los árabes sobre un hombre que importunaba al genio de la lámpara para que le concediera a él los tres deseos.

- *Ya estoy harto; tres peticiones y no quiero saber más de ti,* le dijo el genio.

El hombre quedó encantado y dijo:

- *¿Me darás lo que te pida?*

- *Sí, pero después, ¡olvídame!*

- *Me da apuro pedirte, pero deseo librarme de mi mujer, es irritante, insoportable, siempre está amargándose la existencia: no soy libre.*

- *Está bien,* dijo el genio. Y la esposa murió.

El hombre tuvo remordimientos, pero era feliz. *Me casaré con una mujer joven y atractiva,* pensó.

Y así lo hizo, pero poco después comenzó a añorar a su primera esposa, pensaba en todas las virtudes que tenía y con qué cariño le trataba.

- *Devuélvele la vida,* rogó. *No soy nada sin su compañía.*

Entonces el genio le recordó que ésa sería su segunda petición.

- *No me importa* dijo el hombre. *La esposa volvió a la vida.*

Ahora solo le quedaba un deseo. Pensó: *¿Qué debo pedir?, lo consultaré con los amigos.*

- *Pide dinero, si tienes dinero tendrás lo que quieras.*

- *De nada sirve el dinero si no tienes salud. Pide salud.*

- *¿Qué ventaja tiene la salud si vas a morir de cualquier manera?. Pide la inmortalidad.*

## LA ALGARABÍA CON QUE LLENAMOS LA MENTE EN NUESTRO OCIO NUNCA NOS DEJA ESCUCHAR LA MÚSICA DEL ALMA Y DEJAMOS DE SENTIR LAS COSAS QUE DE VERDAD IMPORTAN: FAMILIA, AMISTAD, BELLEZA... FELICIDAD.

- *¿Y para qué la inmortalidad si no tienes a quien amar?. Pide el amor.*

Pasaban los días, los meses y los años y el hombre no se decidía a formular su último deseo. El genio irritado le dijo: *¡Ya está bien!, después de tanta insistencia y tabarra para no pedir nada.*

El hombre, cabizbajo y mohíno le dijo:

- *No sé que pedirte, estoy confuso, señor ¿podrías decirme lo que he de pedir?.*

El genio rió de buena gana y le dijo:

- *Pide ser feliz, ese es el secreto.* ●

## VACACIONES

**Para algunos es el tiempo del no: no trabajar, no madrugar, no hacer caso del reloj... Un espacio de tiempo a perder. Es como si durante todo el año se soportara la vida y en vacaciones la olvidáramos.**

**Para otros es tiempo de alejamiento, de ir al sitio más lejano posible. Para estos es de risa si alguien va sólo hasta la Rioja o hasta Santander. Si no pisas otro continente no tienes derecho a hablar de lo que has hecho en vacaciones. Estamos tan absortos discutiendo como se condimenta la vida, qué porciones de esto o de lo otro debe llevar, cuánto nos cuesta el aceite o el pescado, que olvidamos saborear lo que tenemos en la mesa. Las vacaciones son una buena oportunidad para relativizar la importancia de los medios y de dar importancia a los fines.**

**¡Felices vacaciones! De calidad. Tenemos un mar de vida donde podemos beber y un pequeño gigante en nuestro interior que necesita un manantial del cual beber.**

# LA DIABETES (I)

EL EXCESO DE GLUCOSA EN LA SANGRE, PRINCIPAL CAUSA DE ESTA ENFERMEDAD

**VICENTE PABLO**

La diabetes es una enfermedad crónica que, si bien tiene mucha menos trascendencia para la salud pública de la comunidad que otras patologías de más "renombre", léase enfermedades cardiovasculares o cáncer, creo que sí conviene que le prestemos atención, ya que las complicaciones que pueden presentar los diabéticos si no siguen un tratamiento adecuado pueden ser muy serias y deteriorar su calidad de vida. En nuestro entorno, la incidencia es lo suficientemente significativa para que en su día motivase a Lagun-Aro a llevar a cabo una campaña de diagnóstico, información, seguimiento y prevención de esta enfermedad entre los trabajadores de nuestras cooperativas. A mí, me ha motivado a escribir el presente artículo que se publicará en dos entregas.

En medicina, se conoce como diabetes a la excesiva eliminación de orina. Este era el síntoma principal que caracterizaba al proceso en los primeros años de la medicina. El paciente, por lo general, junto al aumento de la cantidad de orina, se quejaba también de que necesitaba beber muchos líquidos pues tenía mucha sed y necesita comer frecuentemente pues pasaba también mucha hambre. Esta triada de síntomas, que en la jerga médica conocemos como poliuria, polidipsia y polifagia, constituían clásicamente los criterios para el diagnóstico de lo que conocemos como diabetes azucarada o diabetes mellitus. Dejando a un lado que pueden existir diversos tipos de diabetes, en nuestro entorno, por lo general, cuando hablamos de diabetes nos estamos refiriendo a esta última.

## CONCEPTO Y CAUSAS

En la actualidad, simplificando mucho, hablamos de diabetes mellitus, o simplemente diabetes, cuando una persona tiene valores de glucosa en sangre por encima de lo que se considera normal para la población en general. Intentando ser didáctico, la explicación de esta situación se intenta resumir en el esquema adjunto.

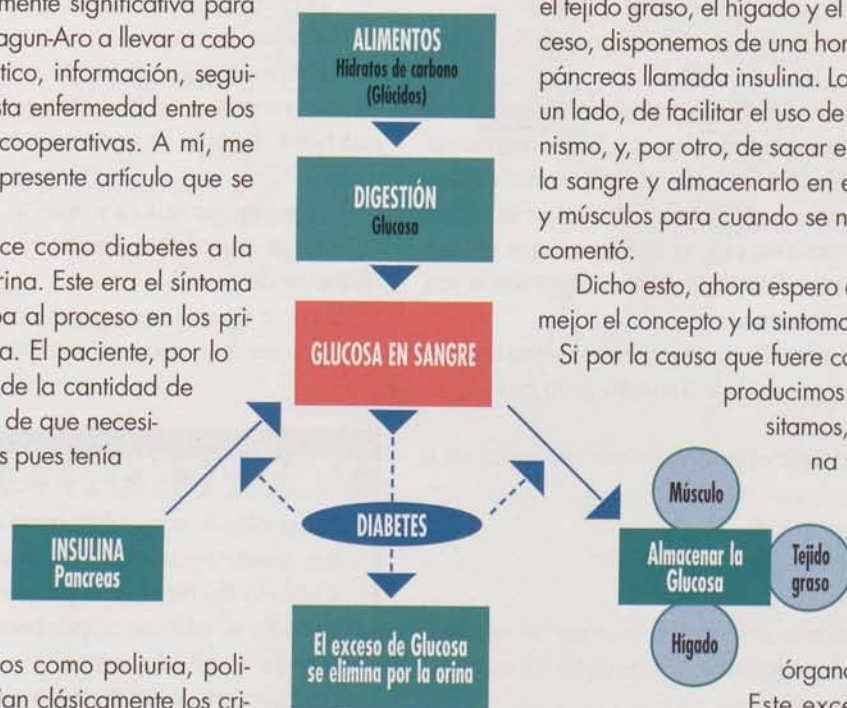
Los alimentos nos proporcionan las fuentes de energía necesarias para mantener las funciones metabólicas. Dentro de los grupos de alimentos, la fuente principal de energía la obtenemos de los hidratos de carbono, también llamados glúcidos. En

el proceso de la digestión estos hidratos de carbono se dividen hasta la unidad básica: un monosacárido que conocemos como glucosa. La glucosa es el pilar fundamental a partir del cual el cuerpo humano obtiene la energía. Ahora bien, la glucosa no se puede consumir toda de golpe. El cuerpo humano necesita consumirla poco a poco, de forma constante. Por contra, no comemos de forma continua. Necesitamos, por tanto, como seres previsores, poder guardar la glucosa en las "despensas" fisiológicas que son principalmente el tejido graso, el hígado y el músculo. Para este proceso, disponemos de una hormona segregada en el páncreas llamada insulina. La insulina se ocupa, por un lado, de facilitar el uso de la glucosa por el organismo, y, por otro, de sacar el exceso de glucosa de la sangre y almacenarlo en el tejido graso, hígado y músculos para cuando se necesite, como antes se comentó.

Dicho esto, ahora espero que se pueda entender mejor el concepto y la sintomatología de la diabetes.

Si por la causa que fuere carecemos de insulina o producimos menos de la que necesitamos, o aun habiendo insulina ésta no funciona adecuadamente, la glucosa se acumula en la sangre sin que se pueda consumir o pasar a los órganos de almacenamiento.

Este exceso de glucosa hace que se elimine por la orina arrastrando con ella mayor cantidad de agua, de ahí la sed y el aumento del volumen de orina; y, además, como el organismo no la puede utilizar, persiste en el enfermo la sensación de hambre. ●



**“En la actualidad hablamos de diabetes cuando una persona tiene valores de glucosa en sangre por encima de lo que se considera normal para la población en general”.**



# SOLEDAD ES NOMBRE DE MUJER

MÁS DE 100.000 VASCOS AFRONTAN LAS VACACIONES EN SOLITARIO, SIN NINGÚN VÍNCULO AMISTOSO O FAMILIAR.

**N**o tiene ni amigos ni familia. Su aislamiento puede llegar a ser tan grande, tan duro que deben recurrir a los anuncios por palabras o al "teléfono de la esperanza" con el único objetivo de poder hablar un rato con alguien. Son personas para las que la llegada de fechas como la Navidad o las vacaciones de verano se convierten en un auténtico drama. Más de 100.000 vascos, sobre todo mujeres, viven en esta situación.

Un estudio realizado por el Instituto Vasco de Estadística, EUSTAT, concluye que los integrantes de 30.000 familias vascas, del total de 680.000 censadas en la comunidad autónoma, no tienen familia próxima o si la tiene no se relaciona con ella. Se trata además de un tipo de población que va en aumento puesto que a mediados de los años '90 eran sólo 25.000.

Los datos de la encuesta de Condiciones de Vida, permiten detectar los factores de riesgo ante la soledad: la padecen en mayor número las familias a cargo de una mujer que es y ha sido fundamentalmente ama de casa o en aquellas en las que el cabeza de familia tiene más de 60 años y su estado civil es soltero, separado o viudo.

## QUÉ NOS LLEVA A LA SOLEDAD

¿Qué circunstancias conducen a la soledad? Un dato: las familias con un nivel social más alto se relacionan más con otras personas que las de nivel social más bajo. Al margen de esto, a la soledad nos llevan las circunstancias y el propio carácter; el niño tímido que de adolescente sale poco tiene muchas probabilidades de ser un solitario. Una personalidad demasiado introvertida o determinadas circunstancias sociales pueden abocar a la llegada de la temida o en ocasiones deseada SOLEDAD.

La soledad es un proceso largo que en un principio quizá sea un aislamiento voluntario buscado como forma de autorealización pero que llegado un momento las personas solitarias se dan cuenta de que quizás ya no puedan dejar de serlo. Hablamos por lo tanto de un círculo vicioso que se alimenta a

## I.C.T.E.

sí mismo porque vivir en soledad conduce a encerrarse cada vez más en el aislamiento, incluso aunque las víctimas sean conscientes de lo que les puede suceder y quieran evitarlo.

Si a todo eso se suma una "personalidad difícil", los problemas se agravan. Una larga vida solitaria crea además una serie de hábitos que con frecuencia son los peores enemigos a la hora de intentar relacionarse de nuevo con otras personas.

Sin embargo se puede luchar contra el aislamiento y "aprender a convivir". Un buen ejemplo lo constituyen la gente mayor que día a día se esfuerza por disfrutar de cada momento. ●



## AFRONTAR LA SOLEDAD DE CARA A LA VIDA

- La vida es como una novela real, una sucesión de capítulos que nos exige continuar pasando al siguiente capítulo cada vez que concluye alguno sin olvidar el anterior.
- Recordemos que cuando nos sentimos solos necesitamos sentir el calor afectivo de quienes nos rodean. Debemos buscar cariño y comprensión en nuestra familia y, sobre todo potenciar nuestras amistades.
- Es preciso encauzar positivamente nuestras emociones.

*Nagusilan. Hilo de plata*

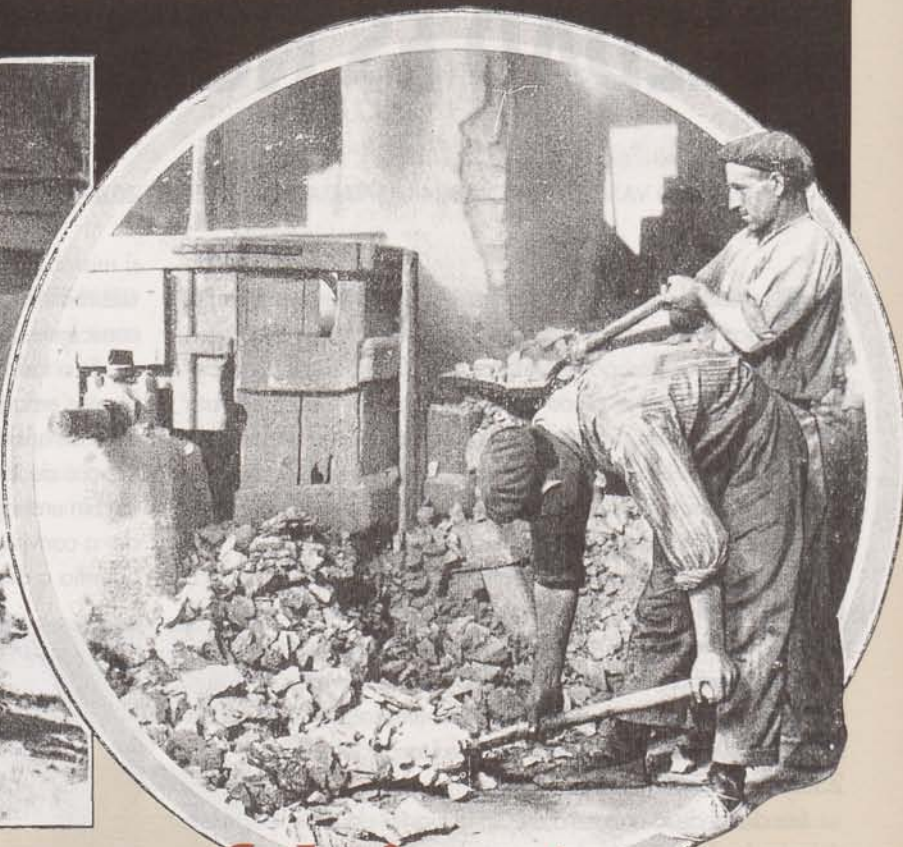
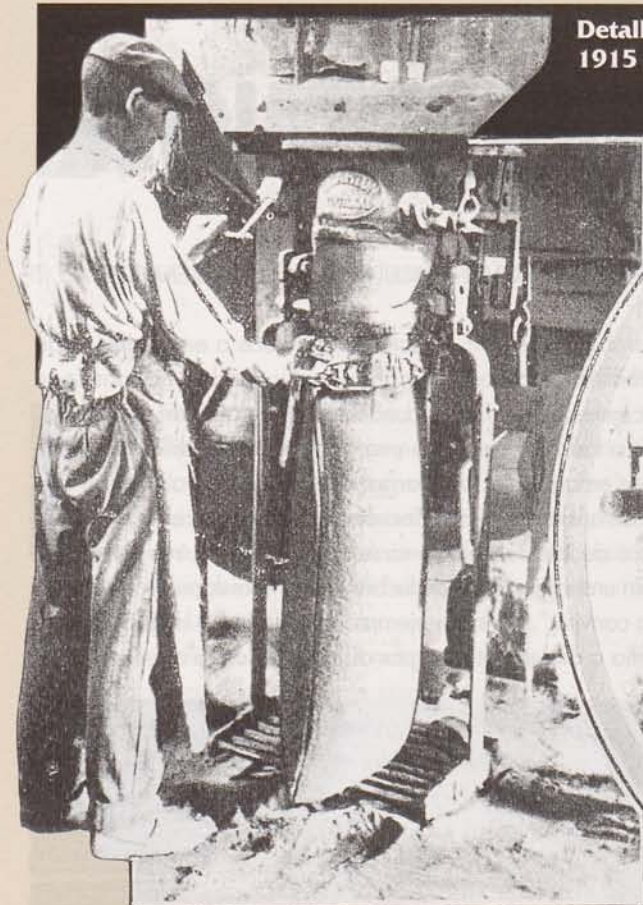
Servicio de escucha y Apoyo a través del teléfono

Teléfono Gratuito 900 71 37 71

De Lunes a Viernes 10 a 13 y 18 a 20 horas

**Los integrantes de 30.000 familias vascas no tienen familia próxima o si la tiene no se relaciona con ella.**

Detalle de la fabricación de cal hidráulica en Zumaya antes de 1915 (Album gráfico descriptivo del País Vascongado 1914/1915)



## Los primeros fabricantes de cemento natural

José M<sup>a</sup> Izaga — Carmelo Urdangarín

**L**a producción de cemento se inició en la comarca guipuzcoana del Bajo Urola a mediados del S. XIX y durante 130 años fue una actividad muy importante en la zona.

Esta actividad se inició en Inglaterra en el S. XVIII y se introdujo en Gikuzpoa en 1836, durante la primera guerra carlista. Fue utilizado en la construcción de las defensas de San Sebastián, y posteriormente en la fábrica de Iraeta, que fabricaba frascos metálicos para el transporte de mercurio.

La primera información documental sobre la elaboración de cemento natural en las cercanías de Arrona, es una escritura fechada en Marzo de 1846, en la que se constituye una compañía "para la fabricación de cal hidráulica y común", entre José Leonardo Corta, vecino de Cestona, Manuel Linazasoro y José María Zubi-

mendi, vecinos de Deba y que tenían en concesión una mina de carbón piedra en el término de Irabide del monte Erchina, en Aizarna.

Unos meses después (26-05-1846), Esteban Linazasoro solicita y recibe en cesión, por nueve años, la antigua ferrería de Alzolaras de abajo, "con objeto de pulverizar la cal hidráulica que se propone hacer en el horno de fundición de vena, que se halla al frente de la misma ferrería y otros que por su cuenta pueda hacer".

En un contrato firmado el 6 de Octubre de 1851, entre un representante de Fermín Lasala, contratista de las obras de mejora de los muelles de San Sebastián, y Nicolás Gurruchaga, vecino de Zumaya, "se obliga a suministrar todo el cemento (o lo que vulgarmente se llama cal hidráulica triturada) que se necesite en las obras subastadas con el Gobierno, para la mejora de este puer-

to, al precio de siete y cuarto reales de vellón cada fanega, medida de esta ciudad cuando las entregas que haga sean en sacos, y al precio de ocho y cuarto reales fanega, cuando se verifiquen las entregas en barriles bien condicionados de a cuatro fanegas cada uno". Y se acuerda que: "La cal deberá ser convenientemente calcinada y bien pulverizada, pasada en tamiz fino, pura, sin mezcla de otra materia y que amasada con agua haga cuerpo con prontitud".

La clave del éxito de este cemento estaba en la calidad de las margas, extraídas en las canteras de las cercanías de Arrona e Ibañarrieta, y la utilización del lignito, extraído en las cercanías de Aizarna, que se incorporaban al cemento, aportando un 12,50% de sílice y evitando su degradación.

La coincidencia en la misma área geográfica de estas dos materias primas idóneas para la fabricación del

cemento natural hidráulico y la existencia del cercano puerto de Zumaya, permitieron la instalación y desarrollo, en el valle de Arrona, de varias fábricas especializadas en su producción. "En 1881 se confeccionaron en esa zona más de 17.800.000 toneladas de este cemento, que se emplea en obras hidráulicas y especialmente en los puertos de mar de nuestra Nación, y en las de Socoa, Bayona, Burdeos, así como en otros puntos del Extranjero y Ultramar".

La marga, extraída de las canteras, se cargaba en hornos verticales, situados junto a las canteras. Una vez calcinada, se extraía el material, y se trasladaba a las ferrerías de Iraeta y Lili en Cestona.

El producto calcinado se vertía con palas bajo estas pesadas piedras, que al rodar, lo pisaban y lo iban desmenuzando y pulverizando. Este proceso de fabricación fue utilizado por Corta, Linazasoro y Zubimendi, que tenían su cantera en Ibañarrieta, cerca de la cual levantaron los hornos para calcinar la marga, que después se molía en la instalación de Lili.

lada de cemento producido. El calor originado por la combustión del lignito calcinaba la piedra, y se iba consumiendo, para descender al interior del horno. Por la boca inferior se extraían mezclas, la marga calcinada y las cenizas del carbón. El proceso era continuo, se añadía nuevo por la boca superior de carga y se iba extrayendo por la inferior.

El material calcinado, junto con las cenizas de lignito, se transportaba a los molinos, instalados en la misma fábrica, en donde las piedras circulares, pisaban, desmenuzaban y molían el material hasta convertirlo en un polvo fino, el cemento natural, que a continuación se tamizaba y se transportaba a los almacenes.



**Trabajadores de la fábrica de cemento natural de Corta y Cía "Agote" hacia 1915 (cedida por José Odriozola "Agote")**

de Aizarna "en una placa". Algunos comían en un bar cercano (comida 0,50 ptas., cuartillo de vino 0,30). A fines de los años 40 llegaron los primeros obreros castellanos, que dejaron su dicho: "Sopa, poca. Alubias, cuatro. Carne, un buen plato"

El cemento natural se expedía hasta 1918 envasado en sacos de 69 Kgs. y posteriormente de 50, así como en barriles "bien acondicionados". Su precio experimentó pocas modificaciones, pues de los 7 reales de vellón la fanega, en 1851, se pasó, en 1894 a 1,50 ptas. el saco, y 1,55 en 1912. A título de ejemplo se pueden mencionar, que el mes de Junio de 1900, José Agustín Arbillaga de Zumaya, suministró a la fábrica de Bedua "5.500 sacos para cemento", al precio de 1,43 reales la unidad.

El cabotaje era frecuente para los envíos de cemento natural, sobre todo a Bilbao, Santander, Gijón, etc., sin que faltaran las incidencias, como las que mantenían en 1898 "los constructores del dique" del puerto de San Esteban de Pravia, y el fabricante Uriarte y Zubimendi, quién debía enviarles cemento y le pedían que buscara un medio de transporte (velero o vapor), alegando "que no podían distraerse en la aventura de localizarlos".

El flete en 1919, costaba 7 pesetas la tonelada a Gijón y 30 a Vigo, cantidades importantes comparadas con las 22 a las que se vendía el cemento en fábrica.

#### **Bibliografía:**

- Múgica, Serapio. Geografía del País Vasco-Navarro; Documento original de Ismael Manteola; Madoz, Pascual. Diccionario Estadístico Histórico. Tomo IX; Cementos Alberdi S.A. Catálogo de imagen. Hacia 1952; Goenaga, Ignacio. Estado actual y porvenir de la industria minero-metalúrgica en Vizcaya, Guipuzcoa, Navarra y Santander ...; Ibañez, Maite y otros. Arqueología Industrial en Guipúzcoa. Gobierno Vasco-Universidad de Deusto. 1990; Bustinduy, Nicolás de. La Industria Guipuzcoana de fin del siglo. 1894; Documentos originales de Ion Gutiérrez Irigoyen.

### **Los hornos continuos**

Hacia 1858-59 Eusebio Gurruchaga, asociado con el notario Urbieta, levantó en el barrio de Arrona la primera fábrica conocida de cemento natural, diseñada con criterios industriales, y a la que llamó Nuestra Señora de los Dolores. Se utilizaron por primera vez en la zona hornos continuos para la calcinación de la piedra con forma de dos troncos de cono invertidos, apoyados por su base y una altura de unos 4 metros. En la parte superior tenían una boca de carga y bajo el horno un arco con un orificio para extraer el material calcinado.

La marga troceada y el lignito o carbón mineral se vertían en capas alternas por la boca superior, en una proporción de 250 a 350 Kgs. por tone-

### **Condiciones de trabajo**

Entre los trabajadores había una cierta especialización. Los obreros de la cantera extraían la marga, los transportistas llevaban la materia prima hasta la fábrica, los picadores la reducían a tamaños menores, y los cargadores la vertían con palas.

La retribución del peón en 1904 era de 4 ptas/día, y de 0,5 e incluso 1 pta., en los reciente incorporados. Los carpinteros ganaban 4,50, y los canteros 5. A mediados los años cuarenta, se llegó a 5 ptas./día. Las condiciones medio ambientales eran muy malas, "se comía mucho polvo en la fábrica, la cantera al aire libre era más sana". Cada uno llevaba su comida al lugar de trabajo (alubias, sardinas viejas y boniatos), que calentaban con lignito

# LAS BASES DEL DESARROLLO DE ROCHMAN



**R**ochman (acrónimo de Rodamientos Ochandiano Maquinaria y Manutención) fue fundada el año 1958 por un grupo de 17 trabajadores que llegaron a un acuerdo para constituir una empresa en régimen cooperativo denominada en su origen Cooperativa Industrial Talleres de Ochandiano.

La motivación principal que desencadenó la inquietud de crear una nueva empresa se derivó de la existencia en aquel entonces de una sola empresa industrial situada en la localidad vizcaína de Otxandio, que era insuficiente para dar respuesta a las necesidades de empleo de la zona, agravada por el cambio de mentalidad rural hacia la industrial. Como consecuencia de esta situación, la población se veía obligada a trasladarse a zonas más industrializadas en busca de un puesto de trabajo. Una persona fue clave en el lanzamiento de esta cooperativa, nos referimos a Víctor Capanaga, que movido por una inquietud empresarial y preocupado por el futuro del pueblo, decidió abordar la constitución de una empresa en régimen cooperativo para impulsar el desarrollo industrial de la villa de Otxandio.

Para reunir los medios económicos necesarios para el inicio de las actividades se recurrió a la aportación de 50.000 pesetas por parte de los socios, y a aportaciones reintegrables de vecinos de la villa con un mínimo de 5.000 pesetas.

## DESARROLLO DE LA COOPERATIVA

El comienzo de las actividades se produjo el 21 de diciembre de 1958, con la construcción por parte de los mismos socios del pabellón que albergaría las instalaciones fabriles. Con una plantilla inicial de 16 socios, se dedicó a trabajos auxiliares de mecánica en general y calderería.

El desarrollo de la cooperativa hasta 1965 fue extremada-

mente apático, trabajando en régimen de subcontratación para un solo cliente, Funcor, fabricando maquinaria agrícola. A partir de esta fecha se incorporan trabajos de calderería y componentes para silos e instalaciones agrícolas.

Entre 1967-68 se firma un contrato de asistencia técnica con la firma francesa Nacoma para irrumpir en el mundo de la pesca con el suministro de instalaciones para el procesamiento del mismo. Así lo demuestra la máquina diseñada para limpiar pescado que muestra la foto.

A partir de esta fecha, comienza la fabricación de los rodillos y de toda clase de transportadores para fundiciones, canteras, papeleras, etc. Es en este momento cuando se inicia la consolidación de la empresa, desapareciendo paulatinamente la dependencia comercial de Funcor.

## RELANZAMIENTO DE ROCHMAN

Tras varios cambios en la gerencia de la cooperativa, puede decirse que en setiembre de 1979 comienza un nuevo ciclo para la cooperativa. Realizadas las ampliaciones en los terrenos disponibles, en 1984 se decide construir una planta productiva para albergar la fabricación de rodillos. La evolución positiva de las actividades hace que en 1995 aborde la ampliación de dicha planta, y ese mismo año se procede al cambio de denominación de la cooperativa, que pasa a denominarse ROCHMAN, iniciando por esas fechas la comercialización directa de las máquinas de embalaje. En 1999 se inauguran las nuevas instalaciones de la División de Manutención.

Los esfuerzos realizados en los últimos años, tanto en la incorporación de personal como en inversiones en medios productivos, juntamente con su proyección al exterior, son la base de futuro del proyecto empresarial de Rochman. ●



# LA RUTA DEL "MEDIO AMBIENTE" EN AZPEITIA



GABRIEL VALÍN

**A**zpeitia está de moda. Este municipio es toda una sorpresa para las personas que lo visitan. La apuesta que ha realizado Azpeitia por el medio ambiente es inequívoca, y además se aprovecha para ofrecer a sus visitantes una oportunidad única en Gipuzkoa de conocer a través de la "Ruta del Medio Ambiente" estos temas.

Cualquier visita a Azpeitia debe comenzar en el **Santuario de Loiola**, patrimonio cultural de Gipuzkoa. No lejos del Santuario se encuentra el nuevo ecomuseo del medio ambiente "**Ingurugiro Etxea**", ubicado en un edificio singular como es el caserío Egibar. Este ecomuseo recientemente inaugurado es el museo más importante en temas ambientales del País Vasco.

## MUSEO DEL FERROCARRIL

Para complementar la excursión de una jornada a este muni-

cipio merece la pena acercarse al **Museo Vasco del Ferrocarril**, único en la cornisa Cantábrica y una verdadera joya museística. Los dos museos mencionados se pueden visitar gratuitamente y están abiertos todos los fines de semana, excepto el ecomuseo Ingurugiro Etxea que cierra los domingos por la tarde.

Azpeitia ofrece además a sus visitantes otros valores en su entorno natural y paisajístico muy importantes que se pueden encontrar y disfrutar en el monte Izarraitz.

La "Ruta del Medio Ambiente" combina naturaleza, historia y cultura. Además, los visitantes a Azpeitia podrán acercarse a una oferta gastronómica muy variada y de gran calidad basada en la elaboración de productos autóctonos. En definitiva, la "Ruta del Medio Ambiente" en Azpeitia es un excelente plan para realizar una excursión en cuadrilla, con la pareja o con la familia. ●

# Joseba Aginaga



**El Síndrome de Down se define como "una alteración genética debida a la presencia de un cromosoma extra en el par 21 de las células del niño. Sus efectos se traducen en retraso en el desarrollo físico y discapacidad intelectual. Sus causas no están determinadas pero es detectable durante el embarazo, y se puede diagnosticar desde el nacimiento gracias al estudio cromosómico".**

**Joseba tiene una hija de 11 años con Síndrome de Down. "Claudia -nos cuenta después de terminar la entrevista- tiene capacidades que no tiene su hermana pequeña: la sociabilidad, el humor, etc. Y es que, aunque alguien crea que estoy loco, Claudia ha sido para nosotros un regalo"**

## ¿De profesión?

Médico. Mi especialidad es medicina de trabajo; por las mañanas trabajo en una empresa y por las tardes en una clínica. Mi campo tiene que ver con la rehabilitación y la recuperación, y también con la asistencia y el apoyo al enfermo.

## Además eres presidente de la Fundación Síndrome de Down de Euskadi.

Así, es. Hace diez años creamos una asociación a nivel de Bizkaia y en julio de 1994 amplía su ámbito de actuación y pasa a ser la Fundación Síndrome de Down del País Vasco.

## ¿Cómo y por qué surge?

Los padres que teníamos un niño o niña con Síndrome de Down, nos trasladábamos a otras zonas del Estado en busca de tratamientos con especialistas: Madrid, Barcelona, Santander. Tuvimos después la gran suerte de juntarnos un grupo de familias que decidimos empezar a trabajar conjuntamente, para ayudarnos a nosotros mismos y a futuros padres que pudieran tener un hijo con Síndrome de Down.

## Promotores

### Hoy en día podemos hablar de una Fundación consolidada.

La experiencia nos ha hecho aprender. Empezamos con programas de estimulación precoz para los más pequeños, y a medida que nuestros hijos iban creciendo nosotros íbamos aprendiendo con ellos y adaptándonos a sus necesidades. Hoy en día somos 180 familias y contamos, dependiendo de la edad, con unos servicios y programas consolidados, destinados a las personas con Síndrome y a sus familias.

El motor de cualquier programa es formar la persona, en su sentido pleno, es decir, con sus derechos y deberes, su autonomía e independencia, etc.

### Los promotores de la Fundación sois las familias.

En efecto. La acción de los padres en la gestión me parece fundamental, aunque sé que supone un esfuerzo enorme. En mi caso, como en los demás, lo doy todo porque tengo una hija con Síndrome de Down. Está claro que si esto fuera un equipo de fútbol, hace tiempo que lo hubiera dejado.

Por otra parte están las gratificaciones, es decir, yo disfruto cuando me cuentan, como ha ocurrido esta misma tarde, que Iñigo se ha integrado laboralmente y está ya trabajando.

### ¿Cuál es la principal preocupación de una familia que tiene un hijo o hija con Síndrome de Down?

Va por fases, según la edad. En un principio la mayor preocupación se centra en el campo emocional y afectivo; después a

"Claudia ha sido para

En esta ocasión, hemos apostado por acercarnos, de la mano de Joseba Aginaga, a una Federación cuyo objetivo primordial es la integración plena de las personas con Síndrome de Down. Hemos querido colaborar, aunque muy humildemente, en una causa social.

medida que el niño se va desarrollando, la familia se vuelca en él, lo que acarrea otros problemas para los demás hermanos, si los hay. Y la adolescencia es una etapa muy difícil para nuestros hijos y también para la propia familia, porque es cuando se perfila el futuro de la persona, siendo el gran interrogante para nosotros, los padres.

### ¿Cuál es la realidad? ¿Cómo vive hoy en día una persona con esta discapacidad?

En la actualidad, las personas con Síndrome de Down presentan niveles más altos de autonomía y desarrollo intelectual, gracias a la correcta aplicación de programas médicos y educativos y al progresivo cambio de las actitudes sociales. Además, podemos añadir que al igual que ocurre en el resto de la población, existe una gran variabilidad interindividual, no hay dos personas que sean iguales, cada una presenta unos valores, personalidad y características específicas.

En cuanto a las alternativas, dependiendo de la situación familiar, cada cual busca la solución o alternativa que mejor se adecue a sus necesidades. Hay personas que están en centros de Gorabide o Atsegi desarrollando cursos de búsqueda de empleo o preparación ocupacional. En este sentido, nosotros no deseamos competir con ellos, sino añadir y aportar algo más. Es decir, esto está muy bien, pero, además esa persona con Síndrome de Down tiene que ser autónoma: toma decisiones, ser responsable, vivir solo, según el caso. Y eso es posible, no porque nosotros lo digamos, sino porque experiencias de todo el mundo han demostrado que la integración plena es posible.

## Integración plena

### ¿Cómo se está materializando hoy en día la integración social, laboral, etc?

Durante estos últimos años se han dado grandes avances en este campo. La integración educacional es una realidad, aun-



que mejorable, pero en cuanto a la integración socio-laboral todavía hay muchas lagunas. Las instituciones deben ser promotoras y facilitar la reconversión, financiando y aunando esfuerzos para que exista un objetivo común, que permita tanto a la sociedad como a los empresarios ser cada vez más sensibles en la integración total del discapacitado.

### ¿El aspecto laboral es el más difícil de conseguir?

Sí. Nosotros planteamos la integración laboral de media jornada, para destinar la otra media a la formación que debe ser continua. Se están dando casos de integración laboral con personas de la Fundación, y los resultados están siendo altamente satisfactorios. Pero en efecto, es el aspecto más difícil.

En relación con las cooperativas contamos con una experiencia muy bonita, puesto que nuestro Patrono de Honor, Eduardo Tolosa Martín, hizo una donación de los fondos recaudados por un trabajo que realizó a Irizar. Fue entonces cuando visité Irizar y quedé enamorado de la cooperativa. Es para mí un ejemplo a seguir y a trasladar a la propia Fundación, en cuanto a la manera de funcionar como equipo de trabajo.

### Antes comentabas las actitudes sociales.

Creo que en cierta medida han cambiado, pero todavía existe una gran ignorancia, porque el mundo de la discapacidad es muy desconocido. Quien no tiene vinculación con la discapacidad no sabe nada sobre el tema. Y además, este mundo asusta, nunca sabemos cómo comportarnos con una persona discapacitada. Por eso la integración no es fácil.

### ¿Y el futuro, cómo se presenta?

Positivo, yo soy muy optimista. ●

nosotros un regalo"



## Gestión de la identidad empresarial

Juan Carlos Arranz

La identidad ha sido una de las claves de la gestión de algunos directivos y del correspondiente liderazgo de empresas que se han distinguido por su crecimiento, por su rentabilidad y por su permanencia en el mercado.

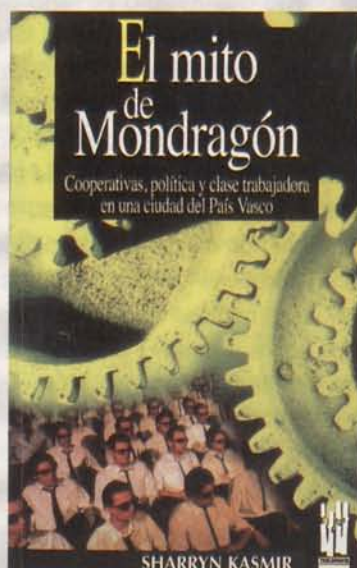
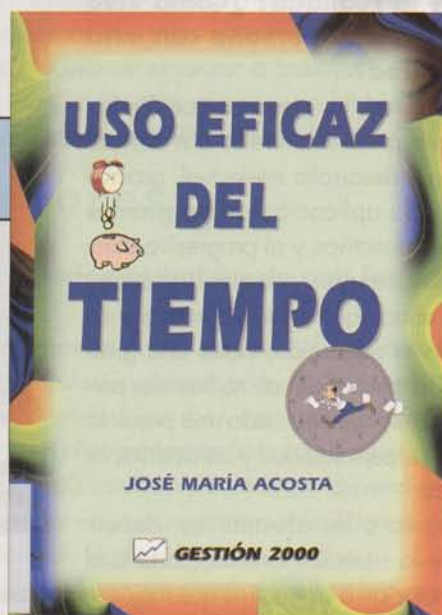
Para una empresa y sus directivos, lo más importante es entender la identidad como un activo, único, diferenciador, de gran valor; como un recurso estratégico y un factor clave de ventaja competitiva, generador de beneficios. Y realmente son muy pocas las empresas que demuestran haber llegado a entender esto.

## Uso eficaz del tiempo

José María Acosta

La gestión del tiempo tiene mucho que ver con nuestra vida y lo que hacemos con ellas. Para alcanzar nuestros objetivos hemos de aprender a usar bien nuestro tiempo. Trabajar más horas o trabajar más deprisa no es la solución.

En este libro se exponen las claves para: identificar las causas de los problemas relacionados con el uso del tiempo; huir de los ladrones del tiempo; ganar más de dos horas diarias que actualmente está utilizando mal.



## El mito de Mondragón

Sharryn Kasmir

El cooperativismo es un modelo que sigue sorprendiendo a economistas y analistas del mundo desarrollado. Sin embargo, el éxito económico de las cooperativas (puestos de trabajo, inversión y crecimiento industrial) ha eclipsado sus efectos sociales. A partir de este razonamiento, la autora narra una crónica diferente sobre el cooperativismo.

La tesis que Sharryn Kasmir finalmente trabaja, después de desmenuzar este fenómeno económico, es la de que se ha producido un deterioro en los principios del cooperativismo.



# ¿CARIDAD? ¿SOLIDARIDAD?... JUSTICIA

## MUNDUKIDE

**E**n muchas ocasiones recibimos noticias de desastres naturales, revueltas políticas, regímenes despóticos, guerras etc. que azotan a los pueblos más pobres del planeta.

Ante acontecimientos como éstos es frecuente escuchar el comentario de que "a perro flaco todo son pulgas" y percibir la sensación de que una maldición de extraño origen tuviera condenados a estos pueblos.

Nada más lejos de la realidad. Una lectura de la historia de estos países nos revela con nitidez las causas de tanto desastre. Veamos, de modo ilustrativo, algunos apuntes de la historia nicaragüense.

- Durante los primeros años de la conquista española, la población nativa de este país se redujo en un 90%. El flujo de mercancías que se extraía de aquellas tierras, extraordinariamente ricas, posibilitó el despegue de las potencias coloniales europeas.
- En los últimos 2 siglos, EEUU ha venido imponiendo o eliminando presidentes, tanto dictatoriales como "democráticos", en la medida que estos se plegaban o no a los intereses de las poderosas compañías multinacionales norteamericanas. Estas compañías han llevado a cabo una explotación indiscriminada de los otrora imponentes recursos naturales de Nicaragua: maderas preciosas, agricultura, minas, pesca... El deterioro medioambiental producido pone en peligro la sostenibilidad del ecosistema y las posibilidades económicas de un país fundamentalmente agrícola. Hay que indicar que esta explotación no ha producido desarrollo en el país ya que los imponentes beneficios salen directamente a los propietarios de las compañías, mientras que los trabajadores no especializados, nicaragüenses, devengan salarios de miseria.
- La Corte Internacional de Justicia, órgano judicial de la ONU, dio la razón a Nicaragua en la demanda que presentó en 1986 contra EEUU por la agresión abier-

ta que sufrió el país durante las administraciones Reagan. EEUU jamás acató la sentencia ni cumplió con las indemnizaciones solicitadas, que ascendían a más de 12.000 millones de dólares (recordemos que la deuda externa de Nicaragua asciende a 6.000 millones de dólares, el 650% de su Producto Interior Bruto).

- En la actualidad una sociedad sumida en la miseria, con más de un 80% de la población viviendo bajo el umbral de la pobreza, sufre los efectos devastadores de otro Mitch: el programa de ajuste estructural ESAF II, impuesto por el Fondo Monetario Internacional, que implica, entre otras cosas, la reducción del gasto público en sectores básicos como educación y salud.

Estas circunstancias, unidas con algunas internas, han constituido un país muy vulnerable, con los recursos naturales casi agotados, sin infraestructuras, con instituciones débiles, con una sociedad empobrecida...

Este es un caldo de cultivo excelente para la violencia, la guerra, la corrupción, para que las consecuencias de los desastres naturales sean pavorosas...

¿Maldición divina, entonces? No nos engañemos: la situación es consecuencia directa de la explotación de los países del norte, de la pasada y de la presente. Algún día habrá que restituir lo injustamente arrebatado. ¿Caridad? ¿Solidaridad? ¡Justicia!

Para saber más: Eduardo Galeano. Las Venas Abiertas de América Latina. Siglo veintiuno editores, S.A. 1971. ●

**"No nos engañemos:  
La situación es consecuencia  
directa de la explotación de  
los países del norte".**



**FCO. JAVIER SANZ PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE EUSKADI**



**PODEMOS CONGRATULARNOS DE QUE ESTA NUEVA LEY HAYA SIDO APROBADA PUES SU CONTENIDO, DEBIDAMENTE APLICADO, REDUNDA EN BENEFICIO DE LAS COOPERATIVAS Y DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO VASCO.**

**REFORMA PARCIAL DE LA LEY DE COOPERATIVAS**

La Ley 1/2000, de 20 de junio, de modificación de la Ley 4/1993 de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi, aprobada por el Parlamento Vasco en su Pleno de 29 de junio de 2000, ha dado respuesta al Movimiento Cooperativo Vasco, adaptando la citada norma a las necesidades del sector y mejorando el fomento del cooperativismo en el País Vasco.

Algunas de las reformas que se han abordado en esta nueva Ley son las siguientes:

- Se reduce a tres el número de socios para constituir cooperativas de primer grado.
- Se reduce a tres mil euros el capital social mínimo.
- Se exceptiona el límite de 1/3 de aportaciones al capital social para socios de cooperativas de hasta 10 socios.
- Se posibilita, cuando en el Consejo Rector de la Cooperativa se hayan establecido reservas de puestos, que cada colectivo de socios afectados tenga derecho a elegir directamente en la Asamblea General el número de consejeros que le corresponda.
- Se permite constituir a las cooperativas de consumo y agrarias la Asamblea General en tercera convocatoria, cualquiera que sea el número de votos presentes o representados, en el supuesto de que no se hubiese podido constituir en segunda convocatoria.
- Se regula el régimen de las aportaciones financieras subordinadas para facilitar la financiación externa con carácter de permanencia, formando parte de los recursos propios de la cooperativa, pudiendo incluso tener la consideración de capital social cuando su vencimiento coincida con la aprobación de la liquidación de la cooperativa.
- Se adecua y se modifica el régimen jurídico de las participaciones especiales.
- Se sustituye el parámetro 30% sobre jornadas legales por 25% sobre horas/año para limitar la contratación por cuenta ajena -si bien las cooperativas de menos de 8 socios pueden contratar hasta dos trabajadores asalariados- y se incor-

- poran excepciones a dicho cómputo, incrementándose el porcentaje de socios trabajadores de duración determinada.
  - Se reconoce la opción a adquirir la condición de socio de duración indefinida a los socios trabajadores o de trabajo de duración determinada con tres años de relación societaria. Y si dicha relación alcanzase los cinco años dichos socios adquirirían la condición de socios indefinidos, siempre que reuniesen los demás requisitos estatutarios establecidos al efecto.
  - Se posibilita utilizar más socios trabajadores o de trabajo de duración determinada ya que la cooperativa puede, junto con el personal asalariado, llegar a totalizar hasta un 50% del total horas/año realizadas por los socios de carácter indefinido.
  - Se equiparan los derechos de los socios trabajadores con los trabajadores por cuenta ajena en los supuestos de subrogaciones en caso de contratos y concesiones administrativas.
  - Se incorporan, como causas de suspensión o baja obligatoria, las organizativas y de producción.
  - Se mejora el régimen jurídico de las cooperativas de segundo o ulterior grado, teniendo en cuenta su especificidad y la de sus socios.
  - Se reconoce el carácter cooperativo de las operaciones derivadas de los acuerdos intercooperativos.
  - Se crea la figura de los grupos cooperativos.
  - Se requiere al Gobierno Vasco que dote al Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social de medios personales y materiales para el cumplimiento de sus funciones de promoción, difusión, formación e inspección registral.
  - Se equiparan a los socios trabajadores con los trabajadores por cuenta ajena en las medidas públicas de fomento y consolidación del empleo.
- En definitiva podemos congratularnos de que esta nueva Ley haya sido aprobada pues su contenido, debidamente aplicado, redundará en beneficio de las cooperativas y del Movimiento Cooperativo Vasco. ●

## PRESERVAR LA ESENCIA

Las cooperativas, al igual que el resto de empresas, se enfrentan al reto de la globalización. Este aspecto influye directamente en la esencia cooperativa, como destacan Jose María Ormaechea, Jesús Larrañaga y Carmelo Urdangarín. Los tres son optimistas sobre el futuro pero sin olvidar que el cooperativismo deberá medirse a grandes retos en los próximos años, lo que exigirá redoblar esfuerzos para preservar los valores.

Las cooperativas, y todas las empresas, se enfrentan actualmente a "la ecuación satánica de la competitividad", como destaca con buen humor Jesús Larrañaga, uno de los fundadores del cooperativismo. La ecuación del nuevo siglo es muy sencilla: "Innovación creciente, a calidad creciente, a costes decrecientes". Este hecho obliga a tomar decisiones estratégicas y de globalización que afectan al modelo cooperativo. Según Jesús Larrañaga, "MCC se está transformando en un modelo dual, con un núcleo cooperativista y un entorno con sociedades de capital. La diferencia es que nosotros debemos incorporar valores a esta actuación, que otro tipo de empresas solo hacen por razones de productividad. Debemos dar opciones que permitan a los trabajadores participar en el capital y participar sistemáticamente en la gestión de la empresa, por nuestra filosofía humanista y social".

José María Ormaechea, auténtico arquitecto de MCC y fundador de la primera cooperativa, también destaca la influencia de los nuevos tiempos: "Conceptualmente, el cooperativismo nació con un carácter rural, lo que hacía fácil mantenerlo de los ataques procedentes del capital. El sistema se basa en la prevalencia del hombre sobre el capital, pero la globalización económica nos obliga a repesar. El cooperativismo es una figura inédita en el mundo y

a Mondragón le corresponde conseguir que esa idea perdure buscando fórmulas para que el hombre sea centro y soberano en la empresa".

Carmelo Urdangarín, otro veterano cooperativista con muchos años de actividad en las divisiones industrial y financiera, no olvida que "el grupo cooperativo creció y se desarrolló defendiendo unos valores en un contexto. Este ha cambiado sustancialmente, lo que hace que muchos valores esenciales del grupo cooperativo estén transformándose. Desde mi punto de vista, se está dando una primacía de los valores individuales en un contexto general, lo que también nos afecta. Hay solidaridad, pero institucionalizada. Se ha perdido empeño colectivo por resolver problemas".

En este sentido, José María Ormaechea destaca que "se puede frenar la velocidad de cambio de la estructura, pero hacer empresas asentadas en el mundo, con masa crítica, obliga a revisar estructuras. Existe un peligro cierto de dilución, en el que el factor humano pierde eminencia. Si bien es cierto que mantener la pureza de 1955 es casi imposible, hay que adaptarse a las circunstancias manteniendo la esencia, que es lograr que el poder esté en el voto de los hombres".

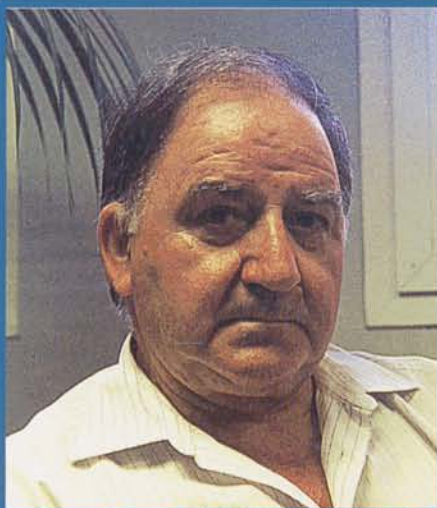
Jesús Larrañaga, reconociendo la necesidad que hay de recurrir a las sociedades de capital, apuesta por "ser capaces de inocular en las nuevas empresas el valor de la participación".

Artículo de opinión publicado  
en el periódico quincenal Empresa XX

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

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

**65 URTEREKIN ERRETIRATU BERRI DA JOSE RAMON. BATZ KOOPERATIBAREN HASIERA ONDO GOGORATZEN DU, FUNDATZAILEETARIKOA IZAN BAITZEN.**



**“Lanera ilusioz etorri behar da”**

**JOSE RAMON BUSTINZA BATZKO BAZKIDE FUNDATZAILEA**

**PERSONAJA**

**BATZeko fundatzailea, ezta?**

Bai, halaxe da. Igorreko parrokoaren eta gazte batzuen ametsa errealitate bihurtu genuen denon artean.

**Oroitzapen onak?**

Nahiz eta egoera oso gogorra izan, oso oroitzapen onak ditut.

**Zer izan zen gogorrena, bada?**

Guk, zerbait gurea sortzeko ideia eta ilusioa genuen, baina ez genekien zer produzitu ere. Horretaz gain, ni garai hartan Erandion bizi nintzen eta asteburuetan bakarrik etortzen nintzen gurasoak bisitatzerara. Enpresa edo proiektu berri honetan parte hartzearekin batera etxetik hurbil egoteko aukera aprobetxatu nuen.

**BATZeko 2. bazkidea zara.**

Bai. 1. zenbakiduna, Pedro Zuazo, lanean hasi eta urte batzuk beranduago irten egin zen BATZetik.

**Zer etortzen zaizu burura gaurko BATZ ikustean?**

Puf! Gezurra dirudi. Gaur 420 langile inguru gara, anpliazioa martxan da eta etorkizunerako oso proiektu onak ditugu. Ezin da gehiago eskatu!

**Zein lan egin duzu BATZen?**

Ajustadorea naiz, baina hasieran tornerok behar ziren eta horretan ibili nintzen denbora batean.

**BATZetik aparte, herrian ere**

**tokatu zaizu lana egitea, ezta?**

Bai, bai. 1979tik 1987ra izan nintzen alkate eta lehendabiziko lau urteak oso gogorak izan ziren. Ardura askonuen eta esperientzia gutxi.

**Bitartean, jarraitzen zenuen BATZen lanean?**

Bai, berdin berdin. Ordutegi malgua nuen, baina orduak beste edozeinek bezala sartu behar izaten nituen.

**Orain, 65 urte bete eta erretiratu egin zara.**

Bai. 38 urtetan lan egin ondoren erretiratu egin naiz. BATZeko lehenengoa naiz 65ekin erretiratzen.

**Eta aurretik erretiratu direnak?**

Bi pertsonak gaixotasunagatik hartu zuten erretiroa eta beste batek 62 urterekin.

**Pozik zaude?**

Beno, erretiratu baino sei hilabete lehenago izan nuen kezka txiki bat, eta nire buruari galdetzen nion zer egingo nuen etapa berri honetan. Baina jubilatzeko ordua heldu zenerako nahiko asimilatuta nuen.

**Ospatu duzu?**

Bai, lankideek despedida zoragarria prestatu zidaten. Eta emaztearekin uda aldera egingo dugun bidai batekin ospatuko dut.

**Jarraituko duzu BATZekin erla-**

**zioa izaten, nolabait?**

Baietz uste dut. Jubilatuta nintzenean ere esan nien etorriko nintzela noizean behin. Oso hurbil bizi naiz eta ia egunero pasatzen naiz aurretik. Eta semea hemen dabilenez lanean, enpresaren nondik norakoak berak kontatuko dizkit.

**Zertan pasatzen duzu eguna?**

Kalean bizi arren, baserria dut Diman eta bertara joanez gero, beti dago zerbait egiteko: bazterrak garbitu, baratzean lan apur bat egin eta abar. Gainera, kuadrilakoekin egotea asko gustatzen zait, eta emazteari ere denbora gehiago dedikatzen diot.

**Afizioak?**

Baserrira joatea, mendira eta perretxikokak batzera, nahiz eta emazteari beldurra ematen dion prestatzeak, txarrak izango ote diren edo.

**Bukatzeaz gaude. Zer bait esateko?**

Beno, nik kooperatibei buruz zerbait nahi nuke gehitu. Uste dut gaurko kooperatibak ez direla benetakoak, ezta kooperatibistak ere. Ziur nago BATZeko erdiek baino gehiagok ez dakitela zer den kooperatiba bat eta zer den kooperatiba baten lan egitea. Lanera ilusioz etorri behar da, ez jorjala ateratzera bakarrik.

