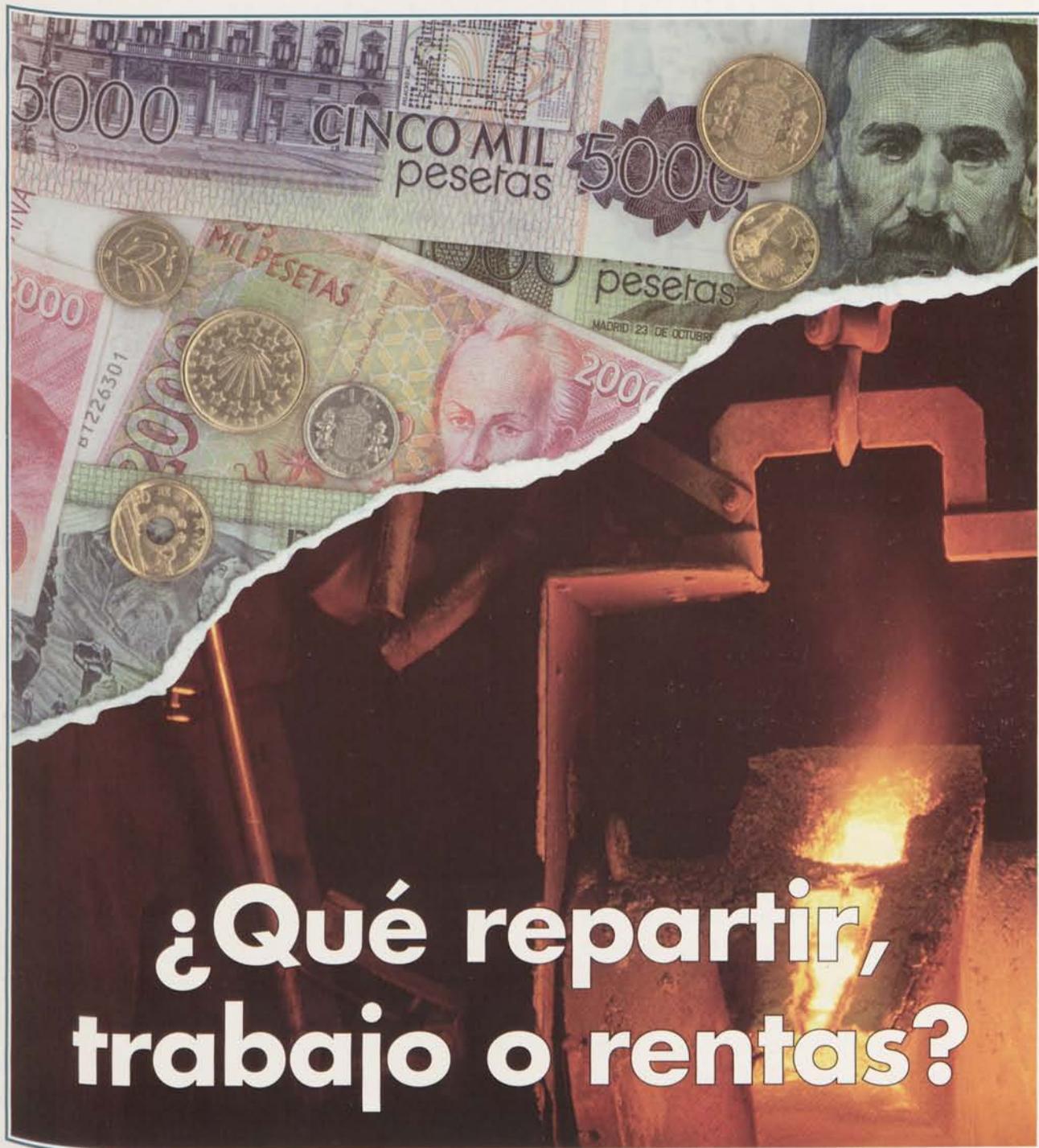


TRABAJO Y UNION

Lankide

Nº 378 Zbkia - Marzo 1994 Martxoá - OTALORA, Azatza. 20550 Aretxabaleta - Gipuzkoa



¿Qué repartir, trabajo o rentas?



MONDRAGON
CORPORACION
COOPERATIVA

Las empresas también sufren

Por esta vez T.U. LANKIDE afronta en este número un tema preocupante que con el mismo grado de ansiedad afecta, también en las cooperativas, al mercado de trabajo. Es la insuficiencia de empleos remunerados en el ciclo recesivo de una crisis que por ser más débil nuestra economía, basada en la industria, nos ha afectado de forma grave.

Han sido muchos años los que han transcurrido en un incesante crecimiento económico desde que, prácticamente, a fines de la década de los años cincuenta la economía del Estado español se incorporó tardíamente a las organizaciones internacionales, OCDE y Banco Mundial entre otras. Asimismo se ajustó la paridad de la peseta al dólar para iniciar, con aun muchas reservas y defensas aduaneras, su integración en la economía mundial.

Su ajuste a esta confrontación con los países industrializados -como gusta llamar a los países desarrollados por los economistas americanos- va dejando poco a poco en evidencia la debilidad de nuestras estructuras que sufren más en la medida que la permeabilización del mercado está seleccionando con mayor transparencia y espontaneidad las empresas más dinámicas y competitivas.

De momento, en una caída inesperada de los grandes y tradicionales sectores de la industria del País Vasco, el saldo es negativo y, lo que es peor, no aparecen síntomas para diagnosticar, ni a corto ni a largo plazo, que esta tendencia pueda ser corregida, porque el marasmo y falta de racionalidad global que se observa en las directrices a favor de reestructurar la industria, no aparecen por ninguna parte.

Llegados ya a un 25% de desempleo -en el que más de 220.000 personas se hallan en edad de trabajar, desean hacerlo y tienen la edad adecuada, pero no encuentran empleo remunerado- se plantea la alternativa de reducir el tiempo semanal -o anual- de trabajo para que sea mayor el número

de ocupados o, de cargar sobre los que trabajan el peso de unas prestaciones que benefician a estos hombres y mujeres forzados a no trabajar.

Y esta medida, por extensión inevitable, también afecta a MCC, que registra en sus estadísticas de Lagun-Aro altas tasas de desocupados, porque la demanda proporcionada por el mercado es decididamente insuficiente para saturar la capacidad productiva instalada en las industrias cooperativas.

Hoy puede afirmarse que los socios de las cooperativas, a través de la pedagogía de la información sistemática -aun admitiendo que a veces todo resulta insuficiente- saben perfectamente hasta dónde puede llegar la fortaleza de una empresa -su empresa- si no se reactiva la demanda y si, aun existiendo ésta, no alcanzamos los niveles de competitividad necesaria para atraerla a nuestras fábricas.

El trance lo están padeciendo las empresas como entes vivos creados para, mediante el trabajo, proporcionar bienes útiles a la sociedad.

Y habría que temer que los agentes que viven de y para ellas -el trabajo, el capital, la gestión- no se dieran cuenta de que la empresa nos exige a unos, reducir reivindicaciones de incesantes mejoras económicas y de bienestar, a otros, disminuir sus apetencias retributivas a través de sus aportaciones y, a los gestores, nuevos impulsos creativos para dejar de pensar que la inercia de las cosas va a resolver por sí sola la crisis.

Es refrescante y saludable trasladar a los socios que leen nuestra revista un mensaje más animoso y menos comprometido. Pero los números tercios e inalterables, por el ejercicio de la ocultación, nos están diciendo que a las empresas hay que tratarlas con la terapia adecuada a su biología, ya que al ser vivas, mudables y sensibles a las coyunturas, también sufren; y hasta mueren. □

5 Trabajar más exigiendo menos



33 Maestros examinadores



37 Euskal Kultura: JUAN MARI ARZAK



EDITORIAL	2
Las empresas también sufren	
Trabajar más exigiendo menos	5
JOSE M ^o ORMAECHEA	
Para repartir hay que tener	10
ROMAN BALANZATEGUI	
Vivir de las rentas	12
JOSE MANUEL CORCUERA	
Soluciones a medida	15
JOSE ANTONIO AJURIA	
Generar más empleo, repartir mejor las rentas	19
AGUSTIN AMASORRAIN	
Transferir rentas y repartir trabajo	22
CARMELO URDANGARIN	
Repartir	28
JOSE M ^o MENDIZABAL	
Marcas locales y marcas globales	31
JOAN COSTA	
Lo maestros examinadores	33
JOSE M ^o IZAGA/CARMELO URDANGARIN	
Euskal Kultura: JUAN MARI ARZAK	37
JAVIER MARCOS	
Kooperatibetako berriak	41

Director: Javier Marcos.
 Diseño: MCC
 Imprime: A. G. ELKAR, S. Coop.
 D.L. BI-2583-89

CONSEJO DE REDACCION

Presidente: José M.^o Ormaechea.
 Consejeros: José M.^o Larrañaga. José M.^o Mendizábal. Jesús Goienetxe
 Rafael Amozarrain. Jesús M.^o Herrasti.
 Carmelo Urdangarin. José Luis Rubio.
 Juan Leibar. José Ramón Elorza.

Edita: OTALORA
 (Consejo General MCC)
 Teléfono: (943) 79 79 99
 Fax: (943) 77 07 88

En este número...

¿Qué repartir, el trabajo o las rentas? Esa ha sido la pregunta a la que T.U. Lankide ha querido responder en el número de este mes.

Aparentemente se da un "gap" entre la oferta actual de trabajo y la población activa en disposición de realizarlo; un desfase que en Euskadi se traduce en que una de cada cuatro personas en edad de trabajar no puede hacerlo. Al hilo de esta situación tan delicada, que también a nosotros nos afecta, se ha suscitado un debate en el que también T.U. Lankide ha querido terciar con el fin de aportar soluciones al tema en cuestión.

Para ello, contamos con las impresiones de algunos de nuestros directivos, que se posicionan de diferente manera ante el problema. Y con la opinión de algunos socios de las Cooperativas, que nos han transmitido sus impresiones sobre el problema a través de una encuesta fotográfica.

También **José M^a Mendizabal** se ha sumado a los que opinan sobre el tema central de la revista. La tesis que defiende se explica a través del título de su artículo: **"Repartir"**.

Ya en la segunda parte de la revista damos paso a las secciones habituales. **José M^a Izaga** y **Carmelo Urdangarín**, en **Antzinakoak**, nos cuentan las peripecias de los maestros examinadores de armas de fuego; **Euskal Kultura** nos acerca a **Juan Mari Arzak**, uno de los personajes más emblemáticos de la cocina vasca, al que Francia le ha otorgado la Medalla de Caballero de las Artes y las Letras.

Las noticias puntuales ocurridas en las Cooperativas de la Corporación y las secciones habituales de esta segunda parte de la revista ponen el punto final al número de este mes.

Ale honetan...

Zer da banatu beharrekoa, lana ala errentak? Horixe izan da T.U. Lankidek hil honetako alean erantzun nahi izan duen galdera.

Dirudienez, "gap" a gertatzen da egungo laneskaintzaren eta populazio aktiboaren artean; desfase horrek, Euskal Herrian bereziki, lan egiteko adinean dauden lau pertsonatetik batek lanik ez egin ahal izatea dakar. Guri ere eragiten digun egoera larri hau dela eta, debate bat sortu da, eta berorri irtenbidea aurkitu asmoz, T.U. Lankidek ere parte hartu nahi izan du.

Horretarako, gure zuzendarietako batzuen iritiziaz jaso ditugu eta arazoaren ikuspuntu ezberdinak erakutsi dizkigute. Bestalde, Kooperatibetako bazkide batzuek ere, inkesta fotografiko baten bidez, arazoari buruz dituzten inpresioak jakinarazi dizkigute.

Jose M^a Mendizabal ere izan dugu aldizkariako gai nagusiari buruz hitzegiten. Defendatzen duen tesia bere artikulua izenburuak azaltzen du: **"Banatu"**.

Aldizkariaren bigarren zatian ohizko sailak aurkezten ditugu. **Jose M^a Izaga** eta **Karmelo Urgandarinek**, **Antzinakoak** sailean, susko armak aztertzen zituzten maisuen gorabeherak kontatzen dizkiguten; **Euskal Kulturaren**, **Juan Mari Arzak**, euskal sukaldaritzako pertsonaiarik adierazgarroenetarikoak ezagutzarazten zaigu, **Frantziak Arte eta Letretako Zaldun Domina** eman ziona, alegia.

Hilabete honetako aleari amaiera emateko, Korporazioko Kooperatibetan gertatutako berriak eta aldizkariaren bigarren atal honetako ohizko atalak ditugu.



Trabajar más exigiendo menos

José M^a Ormaechea

Decididamente, trabajar es la actividad más antigua del hombre, y quizás por eso, encuentra multitud de definiciones para su interpretación y asimilación conceptual.

Supongo que no es este el lugar de espigar con el esfuerzo propio del investigador los diferentes matices con los que se aborda el trabajo, que tiene, desde la Biblia, aquella expresión claudicante y estigmatizadora

para el hombre al que dice la potestad divina que *"comerás el pan con el sudor de tu frente"*: Es decir, *"si quieres comer tendrás que trabajar"*.

En la Miseria de la Filosofía (1847) dice Marx: *"El trabajo es la fuente del valor. La medida del trabajo es el tiempo. El valor relativo del producto será determinado por el tiempo de trabajo que debe ser realizado en su producción"*.

Trabajar más y reducir el nivel de nuestras exigencias. Esta es la receta de José M^a Ormaechea para hacer frente a la delicada situación de nuestra economía. En su opinión la creación de empleo debe ser una tarea de emergencia nacional.

Como se puede ver, la significación y el protagonismo del trabajo, alcanza cimas bíblicas y es tema apasionado y a veces ha sido trágico en la vida social.

También se encuentran "perlas" en la literatura anglosajona menos propensos, en nuestros tiempos, a profundizar en las quintaesencias de este exponente básico de confrontación humana, y así mientras Lord Gormley, Presidente del Sindicato Minero National Union of Mineworkers cree que "no hemos nacido para trabajar, sino para disfrutar de la vida", a Anita Roddick, fundadora de Body Shop International, le parece que "el trabajo es más divertido que la misma diversión". En medio de la cohorte de nombres de todos los países que tengo a mano, son éstas las opiniones más extremas que he encontrado.

Arizmendiarieta, el fundador del cooperativismo de Mondragón (y de esta revista) es el hombre que he conocido al que el trabajo le infundió mayor inspiración para elaborar sus ideas escritas y para poner en práctica sus convicciones. Se afirmó en el trabajo al decir que "el porvenir es para los que sepan trabajar y ennoblecerse en el trabajo", continuando con esta admonición categórica: "Para vivir con dignidad hay que abrazar el trabajo".

Pero a mí el argumento que más me satisfizo siempre es aquel que espigo de su copioso mensaje en torno al trabajo, cuando se extiende así en su reflexión: "El trabajo es la

La única forma que tenemos de que exista más empleo, reside en que las empresas que ya existen sean rentables".

expresión característica de la especie humana. Se debe interpretar el tra-

cia nuevas vías para crear empleo, que es lo que en vida hizo.



La crisis no la soportan todos por igual

bajo como la acción inteligente sobre la naturaleza transformándola en bien, en utilidad".

Supongo que ahora, tiempos en los que se da la paradoja de que el 25% de la población de Euskadi desea trabajar y no puede, porque no encuentra un puesto de trabajo, Arizmendiarieta seguiría diciendo lo mismo y, con mayor énfasis, impulsaría con energía e intelligen-

Trabajo remunerado

Pero aquí se trata de constatar una realidad: el trabajo remunerado que existe sólo alcanza al 75% de la población activa y, por tanto, una de dos, o se reduce el tiempo de trabajo a un 75% del actual -pasando, por ejemplo, de 5 a 4 días de trabajo semanales- para que sea necesario contratar más personal y así ampliar el número de empleos, o se mantienen las jornadas actuales pero se

generaliza la protección del desempleado, aumentando las cotizaciones a un fondo solidario que habrá de proceder de quienes tienen el privilegio de trabajar.

Como ejemplo de sensatez se trae a colación el hecho de que en Wolfsburg, sede de la Volkswagen, se haya hecho así, reduciendo a 4 días las cinco jornadas semanales -es decir al 80% el tiempo semanal de trabajo- y reduciendo aproximadamente el 10% las retribuciones. Al parecer se han evitado, con estos acuerdos, que 30.000 trabajadores sean enviados a casa.

Al analizar esta situación desde una perspectiva técnica, deben incluirse varias clases de objetivos: el económico, que afecta a la estabilidad de la empresa, el definido por la demanda, que es insuperable ante coyunturas mundiales depresivas, la visión conjunta de la economía mundial, los efectos prácticos de una reducción del tiempo de trabajo sobre la creación simultánea y equivalente de puestos complementarios, y la incidencia de la pérdida de ingresos por reducción del tiempo de trabajo sobre las prestaciones sociales que van ligadas precisamente a las remuneraciones y forman su base de cálculo, sobre todo de las llamadas vitalicias: jubilación y viudedad.

Pese a estas dificultades y otras más de difícil encaje y tratamiento, cuando se advierte que la situación de caída de la demanda es coyuntural -en plazos de hasta 2 ó 3 años- la solución tipo Volkswagen me parece asumible, compatible con la situa-

“*Lo malo no es que las actuales empresas vayan desapareciendo, sino que no aparezcan nuevas iniciativas de la mano de hombres nuevos para afrontar la fecunda tarea de crear nuevas empresas*”.

ción para aliviar la crisis de sus empresas, e inteligente, porque se acerca meridianamente a distribuir con equidad el trabajo que existe entre los trabajadores que pertenecen a una misma plantilla.

Empleo estructural

Pero aquí, en Euskadi, de lo que se trata es de que faltan empleos con carácter estructural, definitivo, sin la esperanza de que nos hallemos transitando hacia soluciones más prometedoras por su solidez y por basarse en una reacción sabia que la sociedad, los políticos y los empresarios vayan concibiendo.

La situación nuestra es de pérdida de referencias claras en el sector industrial en el que en dieciocho años se han perdido el 40% de los empleos, tendencia que no se debilita y que arrastra, por ser básica la industria en nuestra economía, al resto de los sectores fundamental-

mente los servicios hacia la empresa y hacia las necesidades fundamentales humanas: salud, educación, transporte, banca, servicios auxiliares, etc. etc..

No nos engañemos. En nuestro caso, la única forma que tenemos de que exista más empleo, reside en que las empresas que ya existen sean rentables. Si no lo son, en poco tiempo se destruirá el tejido industrial de Euskadi y, en ese mismo tiempo, se habrá deteriorado irremediablemente nuestro antiguo y merecido estatus social.

Pertenecemos a un país de alto bienestar y, por esa razón, un mínimo de sensatez nos debe hacer pensar que podemos renunciar a parte de nuestras comodidades -incluyendo en esta expresión el conjunto de bienes e ingresos que facilitan el desarrollo humano- para potenciar las empresas. Estas, ya sea por la impericia de sus directivos, o por

cambios estructurales al mundializarse la economía, o por deficiencias en la gestión, o por anquilosamiento de los procesos tecnológicos, han devenido en caducas, ya no sirven.

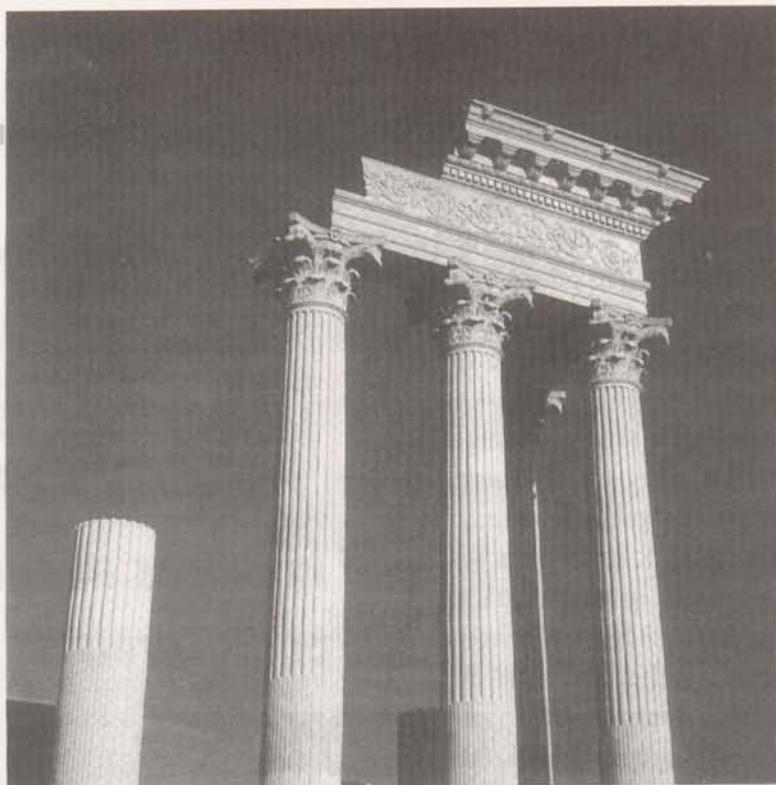
Y la obligación de ponerlas en pie es una responsabilidad de todos, porque, quiérase o no, las empresas también son de los trabajadores. Cuando he dicho que somos un país de alto bienestar tengo a mano una tabla compuesta por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas que confecciona un "ranking" de "desarrollo humano" de 130 países. Evalúa al respecto la **esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización y el producto interior bruto** "per capita" en 1987.

España ocupa el puesto 16º con un IDH (Índice de Desarrollo Humano) de 0,965, siendo el número 1 Japón con un 0,996 de IDH.

Se le otorga a España una esperanza de vida de 77 años, mientras Japón tiene 78 -el único "ratio" que nos rebasa- una tasa de alfabetización del 95% -Japón tiene un 99%- y una renta de 9.000 dólares, cuando Japón tiene 13.000 dólares "per capita".

Entre Japón y España se hallan Suecia, Suiza, Países Bajos, Canadá, Noruega, Australia, Francia, Dinamarca, Gran Bretaña, Finlandia, Alemania, Nueva Zelanda e Italia, por este orden.

Al otro lado, el índice más bajo de desarrollo humano lo tiene Nigeria con 45 años de esperanza de vida, 14% de tasa de alfabetización y 452 dólares anuales "per capita". De este



La construcción de la sociedad es cosa de todos.

modo alcanza un 0,116 de IDH, que sólo llega a la novena parte del IDH japonés.

En Euskadi, con una renta "per capita" que es el 110% de la media española nos hallamos relativamente bien; yo diría que excelentemente bien y estaríamos mejor si trabajásemos todos porque aumentaríamos nuestra renta en un 30%, que es la que nos separa del Japón. Tengo que concluir que, sobre estas bases, vivimos como sólo viven el 10% de la población mundial, por nuestras oportunidades culturales, por nuestra salud y por nuestra capacidad de consumo.

El futuro

Ha llegado el momento de ser sinceros y reconocer que gran parte de nosotros -en términos generales, casi todos- vivimos confortablemente,

circunstancia que es difícil rechazar haciendo una reflexión honrada.

Lo que ocurre es que el futuro no es tan esperanzador porque el declive económico, al debilitarse nuestras empresas, vislumbra un escenario preocupante en el que el retroceso demográfico, con aumento de la población mayor de 65 años, y la pérdida de desarrollo económico van a ser sus principales protagonistas.

Quienes se hallan enfermas son las empresas, que son las que hacen posible que exista más trabajo remunerado para que todos los ciudadanos puedan "vivir con dignidad".

Entre los empresarios, función que nadie desea asumir, los trabajadores, que impulsan al alza sus derechos sobre la empresa, y los propietarios de las empresas a los que les parece insuficiente y ardua la compensación que reciben por su riesgo, queda en el centro un ente inmaterial formado

por el negocio, la tecnología, el mercado, el producto y la organización.

Lo malo no es que las actuales empresas vayan desapareciendo -siderurgia, aceros, naval, grandes equipos, forja, máquina herramienta, muebles de madera, papeleras, etc.- como producto de una trágica reestructuración derivada de cambios tecnológicos y de la mundialización de los mercados, sino que no aparezcan nuevas iniciativas de la mano de hombres nuevos para afrontar la fecunda tarea de crear nuevas empresas.

Se ha vuelto tópico todo lo que al respecto se diga. Pero no por eso deja de estar sobre la cima de nuestras preocupaciones. Lo prueban las últimas estadísticas del Gobierno Vasco cuyos resultados confirman que las mayores incertidumbres -y no les falta razón- de los ciudadanos, nacen del deterioro económico y de la falta de empleos: son sus ansiedades prioritarias.

Por tanto, ante la alternativa entre repartir los ingresos o repartir el trabajo mi propuesta es necesariamente otra: trabajar más y, para que otros trabajen, reducir el nivel de nuestras exigencias. La reducción del tiempo de trabajo hay que hacerla, si se hace, en tiempos con horizontes claros y hasta es posible que pasen decenas de años sin que desaparezca el desempleo, por lo que hay que prepararse para un esfuerzo mayor de solidaridad combinado con la decisión, llena de talento y res-

Reducir el nivel de exigencias

Este país tiene los empresarios que tiene, y tiene los profesionales que salen de las aulas de la Universidad y de las Escuelas Técnicas, y lo que aflora del conjunto de ese potencial humano no parece suficiente para animar a la creación de empresas y empleo. De modo que mi conclusión es clara: o se propicia, a base de reducir las exigencias de todos los factores económicos que intervienen en la empresa, o no se crearán ni empresas ni empleo.

Resulta por otra parte evidente que la vocación del oficio de ser empresario -que al nacer cualquiera puede asumir- es muy escasa por ardua e incomprensible, y sin embargo la potencialidad para trabajar por cuenta de otros es muy nutrida y tiene una gran oferta que la poca vitalidad y desarrollo existentes son incapaces de asimilar.

Se ha llegado así a un punto en el que la economía de mercado encuentra una gran dificultad para distribuir debidamente la riqueza social. Y es que ninguna teoría económica que se utilice sin las debidas correcciones éticas, alimentadas por una inteligencia insobornable y superadora de posiciones preconicionadas, pueden resolver materias que son humanas, y donde las leyes rígidas, sin ojos solidarios, apenas sirven para nada.

ponsabilidad, de afrontar la creación de empleo como una tarea de emergencia nacional.

De momento, existen 690.000 empleos contratados con trabajo en firme y otras 220.000 personas que desearían tenerlo y no pueden. Aquéllas pueden hacer algo por éstas, a poco que parte de sus apatencias individuales, en un esfuerzo ético y solidario, queden sin cubrir en beneficio de la economía inversora, animadora del esfuerzo promotor. En 1993 sólo el 25% de las empresas

industriales han obtenido beneficios, y el 75% han cerrado con pérdidas sus cuentas de resultados; en 1992 ocurrió algo parecido y, que yo sepa, en los mejores momentos del ciclo favorable de 1987 a 1991, en pocas ocasiones en la Central de Balances del Banco de España lucieron balances espectaculares. □

La creación de empleo, única solución para superar la situación de crisis.



El paro, la crisis, la violencia y la insolidaridad son los cuatro jinetes de la sociedad occidental.

Román Balanzategui mantiene que la única solución permanente y válida es la creación de empleo. Cualquier otra alternativa no aportará incrementos sustanciales de valor añadido. También nos aconseja afinar nuestra sensibilidad social y recuperar nuestro afán de crecimiento.

Para repartir hay que tener

Román Balanzategui, Presidente de Lagun-Aro

Antes de adentrarme en la pregunta que ha motivado el T.U. Lankide de este mes, me gustaría, por imprescindible, detenerme en algunas consideraciones sobre el empleo.

El desempleo

En primer lugar, en la medida que se destruyen los puestos de trabajo, no solamente se incrementa el número de parados, con todo lo que supone de desprotección, inseguridad, gasto, etc., sino que disminuye el número de contribuyentes y de

cotizantes, lo cual supone un torpedo en la línea de flotación del Estado de Bienestar.

En segundo lugar, que el desempleo no es un riesgo que se pueda asegurar, como se hace con otras contingencias, como el robo, incendio, la sanidad o las pensiones, por

“El desempleo no es un riesgo que se pueda asegurar, como se hace con otras contingencias, como el robo, incendio, la sanidad o las pensiones”.

lo menos en un contexto general y con carácter indefinido.

En tercer lugar, interfiere en ámbitos de otra naturaleza, entre las que destacamos: la Seguridad Social, exagerando la demanda, prostituyendo la prestación y poniendo en entredicho parcelas definidas de protección, como son las invalideces y las pensiones.

Se dice que el descenso de la natalidad supone un serio handicap para el conjunto demográfico del año 2010 ó 2020 (a pesar de que se podrá disponer de mano de obra de todos los colores), y será verdad, pero lo que resulta imposible es que una población activa de entre treinta y cincuenta y cinco años pueda sufragar sus necesidades, las de los pensionistas que van a vivir desde esos 55 años hasta los 80-85 años, las de los menores y los inactivos.

Creación de empleo, única solución válida

De lo que precede se concluye que la única solución permanente y válida es la creación del empleo. Cualquier otra alternativa, como el reparto del trabajo existente, ade-

más de una reducción proporcional de salarios, unas mayores cargas organizativas, costos agravados de la Seguridad Social (salvo que sea una cobertura insuficiente), no aportará incrementos sustanciales del valor añadido. Tampoco se debe olvidar que la mayoría de los trabajos más compartibles pertenecen a la franja menos cualificada, la más excendataria, la que menos admite sobrecargas de costes.

No obstante, hay que reconocer que este criticado reparto también tiene su lado positivo, puesto que permite a los parados integrarse en la sociedad, alentar su dignidad, evitar la frustración y la marginación social. Bienvenidos sean estos tratamientos paliativos, pero que han de ser tomados como si de primeros auxilios se tratara.

En cuanto al reparto de las rentas y al hilo del pensamiento que hemos mantenido, tampoco supone incremento alguno, salvo en la cuenta corriente de la generosidad. Tiene la ventaja de que técnicamente es más fácil, no afecta o distorsiona el metabolismo de la empresa, pero tiene el inconveniente de que es un tipo de

actividad que produce un cansancio del donante, tanto más rápidamente cuanto más cerca del bolsillo se halle el dinero.

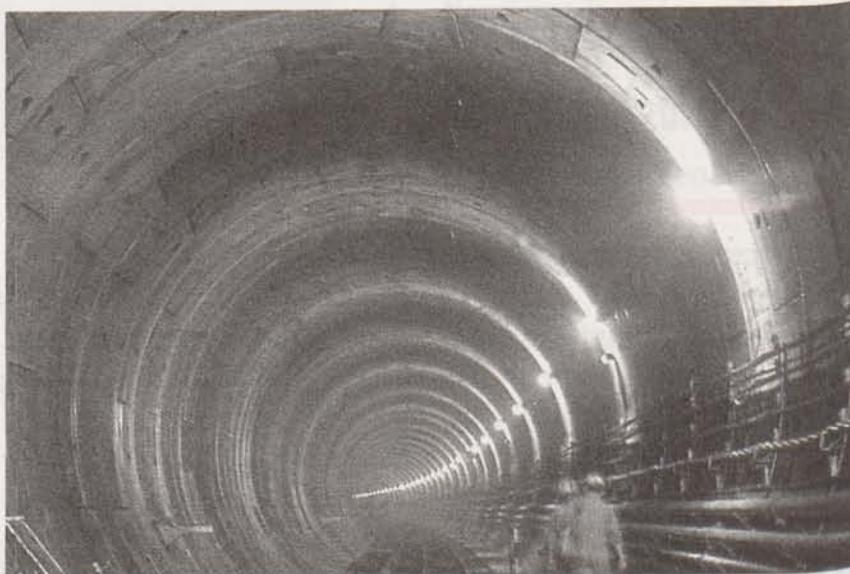
Asumido que la creación de empleo ofrece la solución, pero que su gestación debe bordear tantas dificultades que precise la colaboración, esfuerzo, apoyo, etc., de todo el mundo, tema que dejamos para los que ejercen ese ámbito de responsabilidad.

Cabe señalar que sorprende la tenacidad en mantener un estatus que crea las dificultades de adaptación ante nuevas y cambiantes situaciones, como muestran las vicisitudes de nuestras reubicaciones, que se han de vender como provecho debidamente garantizado y no como una opción razonable de trabajo.

En el mismo sentido, parece un contrasentido que subcontratemos trabajos de menor contenido, difíciles de mantener en el circuito productivo habitual, mientras malgastamos prestaciones onerosas de desempleo inactivo en casa, o propiciemos anacrónicas prejubilaciones en las antípodas de lo deseable y lo aconsejable.

A modo de conclusión, bueno sería que afináramos nuestra sensibilidad social, desentumeciéramos nuestra comodidad y repusiéramos nuestros afanes de crecimiento, que, sin lugar a dudas, ha constituido una de nuestras singularidades. □

José Manuel Corcuera propone una distribución más equitativa de las rentas y se muestra partidario de repartir el trabajo siempre que éste sea un bien escaso. Critica la economía de mercado y confía en que surgirá un sistema más justo y solidario.



¿Qué nos espera tras el recodo de 1994?

Vivir de las rentas

José Manuel Corcuera, Profesor de Eskola Politeknikoa

Cuando los bienes son escasos, un mínimo sentido ético aboga por el reparto de los mismos. Quizás alguno se pregunte ¿cual es el bien, el trabajo o la renta?

No hace muchos años el ideal de más de uno, expresado de forma rápida y coloquial era “vivir de rentas”, es decir, vivir sin trabajar.

Dos mundos

Hoy en día, se habla de dos mundos dentro de los quizá mal llamados

“países desarrollados”: el mundo de los que trabajamos y el mundo de los que se ven forzados a permanecer en el paro. El problema del desempleo parece constituir el centro de las preocupaciones de gobernantes, sindicalistas, empresarios y por supuesto, de los parados.

Hoy por hoy, el trabajo es el medio habitual de intervención en la sociedad, de modo que el individuo preste a ella su concurso. Es ésta una necesidad de la persona, a pesar de la

apología que suele hacerse del “vivir sin dar golpe”.

Por otra parte, el trabajo es el modo habitual de acceder a la renta y está claro que los recursos económicos son necesarios para moverse en una sociedad tan sofisticada como la nuestra.

Personalmente me resulta doloroso comprobar que quienes tenemos trabajo, nos veamos abrumados por él, cuando a nuestro lado se encuentran personas tan capacitadas como nosotros o más, que se han de con-

“El trabajo es un bien escaso, se debe repartir, adecuando, naturalmente, los ingresos a las horas trabajadas”.

formar con asistir a ciertos cursillos para no perder el tiempo. Opino que si el trabajo es un bien escaso, se

debe repartir, adecuando, naturalmente, los ingresos a las horas trabajadas.

Derroche y degradación

Que el Mercado despilfarra queda claro observando, por ejemplo, la propaganda sobre los distintos tipos de detergentes. Parece evidente que se persigue mejorar el impacto antes que mejorar el producto. Quien manda es la publicidad y a ello deberán plegarse todos, sean presentadores de televisión o sesudos filósofos.

Que el Mercado degrada resulta obvio desde el momento en que configura la totalidad de la convivencia humana. La misma prostitución se acoge a las leyes del Mercado y prostituir los espíritus es más grave que prostituir los cuerpos. La información pasa a ser una mercancía, de modo que se nos informa de “lo que da dinero”. La democracia se degrada en un mercado de votos, y los discursos electorales recuerdan más la venta de un detergente que el compromiso por mejorar la situación de un país.

Siendo conscientes de la gran trampa en que estamos inmersos a nivel mundial, no debemos caer en la desesperanza ni el desánimo. Afortunadamente sigue habiendo personas que siguen creyendo en el repartir antes que en el acumular, en el servir antes que en el conseguir una imagen. El hombre es un Ave Fénix, que resurge de sus propias cenizas y por mucho que se empeñen los defensores de la economía liberal sabrá dar a luz un sistema más justo y solidario que la tan cacareada Economía de Mercado.

Es posible, que haya trabajos que no sean fácilmente compartibles, por la necesidad de que la responsabilidad descansa en un sujeto único, pero estoy convencido de que éstos son minoría.

No creo, que este reparto del trabajo disminuya la productividad, si las cargas sociales se distribuyen de modo adecuado.

Por supuesto, que las rentas no deben ser acaparadas por un número reducido de individuos. Las rentas deben repartirse lo más equitativamente posible, si bien una parte importante de las mismas debe reservarse comunitariamente para atender a necesidades sociales y para mantener una adecuada tasa de inversión.

Competitividad versus solidaridad

El problema con que nos encontramos es el de que el Mercado no responde a estas premisas. La mentalidad económica liberal se basa en un principio, a todas luces ilógico: “la suma de los egoísmos individuales produce el bienestar general”. Nos han vendido una Sociedad del Bienestar, que hace agua por todas partes. Diríase que la aparente bondad de esta sociedad se ha mantenido mientras lo ha hecho el modelo de los países del Este, que se le oponía. En el momento en que el citado modelo se ha derrumbado, van apareciendo cada vez más a las claras las contradicciones de un sis-

“Parece claro que hemos pasado de una economía en que lo importante era fabricar a otra en que lo importante es vender, aunque sea a costa de crear necesidades artificiales a través del marketing y la propaganda”.



El trabajo, un bien escaso.

tema basado en la competitividad en lugar de la solidaridad.

En uno de los últimos números de “Noticias Obreras”, González Faus realiza una interesante reflexión cultural sobre la crisis económica, cuyo diagnóstico descansa en la enfermedad del Mercado. Según este autor el Mercado ya no Detecta ni menos

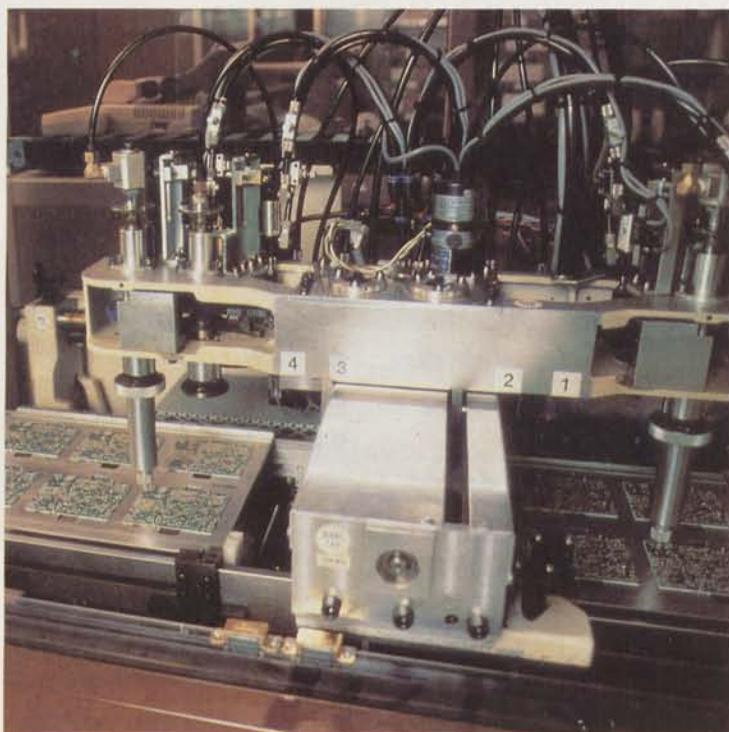
Distribuye, sino que Despilfarra y Degrada.

Que el Mercado no detecta bien las necesidades se pone de manifiesto porque “su objetivo principal no es producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas, sino mercancías para ser vendidas y obtener un beneficio”, tal y como dice Jesús Albarracín. Parece claro que

hemos pasado de una economía en que lo importante era fabricar a otra en que lo importante es vender, aunque sea a costa de crear necesidades artificiales a través del marketing y la propaganda.

Que el Mercado distribuye mal es ampliamente reconocido por los mismos defensores de la economía de mercado, razón por la cual los Estados han de imponer correcciones, dando lugar así a la economía social de mercado. Por desgracia, estas correcciones van siendo menores día a día y a los Estados sólo les va a quedar lo que hace poco enunciaba el Sr. J. Llorens, nuevo presidente de SEAT: “dar latigazos y pedir perdón por los latigazos que les toque dar”. Según González Faus, “no es irracional el temor de que, en los años venideros, vamos a asistir a una dismantelación progresiva de todas las conquistas de la clase obrera en los dos pasados siglos, como única forma de no ser barridos del mapa comercial”. □

El autor preconiza el análisis de las diferentes situaciones empresariales para abordar soluciones concretas



Jose Antonio Ajuria no es partidario de establecer criterios y prácticas de aplicación general a todas las situaciones empresariales. En su opinión es necesario hacer un diagnóstico de cada situación concreta para proceder a adoptar soluciones.

Soluciones a medida

José Antonio Ajuria, Secretario General del Grupo Fagor

El nivel de empleo y rentas depende en gran medida del ritmo de crecimiento económico. Hasta el presente, en las últimas décadas, las fuertes tasas de crecimiento de los países industrializados han permitido compatibilizar el progreso tecnológico con una reducción progresiva del tiempo de trabajo y un significativo crecimiento de los salarios reales.

Sin embargo, esta situación se ha visto modificada por la minoración y ralentización de los crecimientos económicos, el endurecimiento de la competitividad internacional, la creciente y dinámica innovación tecnológica y las productividades requeridas. Todo ello ha afectado negativamente al nivel de empleo, que se ha visto agravado por la situación general de crisis económi-

Acciones para potenciar la creación de empleo

Desde las prioridades de acción al servicio del empleo deben establecerse unas líneas de actuación en el entorno de:

- la educación y la formación, tanto desde la adaptación de las enseñanzas (universitaria, superior, profesional) a las necesidades reales, como del fomento del saber hacer dado que el futuro va a requerir de la aptitud de aprender, comunicar, diagnosticar y trabajar en equipo.
- la flexibilidad externa e interna de los mercados de trabajo. Externa desde el fomento e incremento de la movilidad geográfica, el desarrollo de medidas contra el trabajo sumergido o la flexibilidad de los sistemas de contratación y cese. Interna, en las empresas, desde el desarrollo de la polivalencia profesional, la flexibilidad de los tiempos de trabajo (desarrollo del empleo a tiempo parcial y a tiempo compartido) o fórmulas de incentivación salarial, sustitutivas en determinados casos de retribuciones fijas.
- la descentralización en la ordenación del trabajo, adecuando las legislaciones laborales, para que, desde las realidades empresariales y la compaginación de sus intereses con los de los trabajadores, a través de fórmulas de jubilación más flexibles, tramos de ocupación tanto anuales, mensuales o diarios más diversificados y adecuados a las necesidades, se pueda propiciar el mantenimiento y la creación de empleo.
- la reducción de las cargas sociales del trabajo menos cualificado ya que mayoritariamente se gravan más, relativamente, a las remuneraciones más bajas. Se estima que un nivel de reducción de estas causas del 30-40% aumentaría el empleo en un 2%.
- La modificación del enfoque actual de los recursos estatales, dirigidos, en su mayor parte, al sostenimiento del desempleo, destinando una mayor parte de los mismos a medidas activas como la formación, la posibilidad de períodos de empleo públicos de reciclaje, lo que, asimismo, requeriría de un notable reforzamiento y renovación de los servicios de empleo.
- El desarrollo de las nuevas necesidades y posibilidades de creación de empleo en los denominados servicios de proximidad (ayuda a personas mayores, minusvalías, guarderías niños), mejora en las condiciones de vida (renovación de barrios y viviendas antiguas, desarrollo de transportes colectivos locales más cómodos) o de protección del medio ambiente (mantenimiento de zonas naturales, tratamiento de aguas y zonas contaminadas, ahorro energía).



ROLL BACK
AMERICA



La economía parece empezar a moverse en América. ¿Y nosotros?

ca que padecemos en los últimos tiempos.

Desde la problemática de la situación y la consiguiente alarma social se ha reabierto el debate sobre las acciones necesarias para su superación, bien directamente, vía fomento del crecimiento o, específicamente, a través de otras actuaciones como la reducción del tiempo de trabajo, su flexibilización, la reducción de los salarios, etc.

No hay soluciones milagrosas

En el reciente "Libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo", elaborado por la Comunidad Económica Europea, se advierten dos circunstancias: la dificultad

En la solución de las situaciones de reducción de empleo o desempleo de las empresas, tampoco debe apelarse a soluciones válidas de carácter absoluto, ya que las propias situaciones pueden responder a diferentes problemáticas".

que entraña el problema y la inexistencia de una solución milagrosa, dado que si existiese ya se hubiese aplicado anteriormente.

En este contexto, ni un proteccionismo de las economías estatales, o de la propia Comunidad Económica, ni la huída hacia adelante vía activación de presupuestos -ya que tras la euforia inicial el ajuste posterior provocaría una incidencia más negativa en el empleo-, ni la reducción generalizada del tiempo de trabajo o su reparto -dado que la dificultad de ajuste de los diferentes factores provocaría un frenazo de la producción-, ni tan siquiera la disminución correspondiente de los salarios y la minoración importante de la protección social -por sus efectos sobre la demanda interior-, se estiman como soluciones en sí mismas a esta problemática.

Debe ser la combinación de diferentes acciones a nivel supranacional, nacional y de las propias empresas y trabajadores, desde donde debe abordarse la superación de esta situación.

La recuperación del ritmo de crecimiento debe sustentarse en unas economías sanas, desde el reequilibrio de los actuales déficits públicos a través del freno en el gasto de funcionamiento y su reorientación a la inversión, por medio de una política monetaria estable que reduzca los tipos de interés y fomente la inversión, desde una evolución moderada de las rentas acorde con los objetivos de estabilidad monetaria y reducción de costes. Las economías se deben caracterizar además por su carácter abierto, acorde al desarrollo y consolidación creciente de los intercambios en el contexto internacional, mantener un enfoque descentralizador, y ser competitivas y solidarias.

Nuestras Cooperativas

Descendiendo de plano y emplatándonos más directamente en la realidad de las empresas y, particularmente, de nuestras cooperativas, inmersas en los desafíos generales ya comentados de renovación, competitividad, productividad, crisis económica, el mantenimiento y creación

de empleo, en su proyección definitiva, debe ser enfocado desde las posibilidades de promover un crecimiento sostenido de las actividades a través de la captación de nuevos clientes y mercados, el lanzamiento de nuevas actividades complementarias de los productos y servicios actuales o el desarrollo de nuevas realidades empresariales, bien a través de los propios medios o compartidos.

Este desarrollo debe ser una guía permanente de la actuación de nuestras empresas y cooperativas y ser promovido, coordinado y apoyado desde el propio ámbito de la Corporación MCC, utilizando las capacidades añadidas de la dimensión y capacidad de relación y desde el máximo aprovechamiento de los recursos tecnológicos, humanos, educativos y financieros que indudablemente disponemos.

Y este desarrollo debe responder a las propias condiciones del contexto o entorno social al que en principio pretende satisfacer y dar respuesta y desde la superación o, al menos, el mantenimiento del grado de bienestar alcanzado, sin que, en principio, deba emplazarse desde la minoración del mismo.

Pero las realidades suelen oponerse a los propios objetivos y principios, por lo que, sin renuncia de los mismos, debemos enfrentarnos a las situaciones de desempleo que vivimos, ya que, desde su propia superación, estaremos reforzando los objetivos básicos de desarrollo.

“No se trata de establecer criterios y prácticas de aplicación general y valor absoluto, sino que, en cada caso, concretar las posibles y más adecuadas”.

Soluciones concretas

Y en la solución de las situaciones de reducción de empleo o desempleo de las empresas, tampoco debe apelarse a soluciones válidas de carácter absoluto, -reducción de horas de trabajo, reducción de rentas-, ya que las propias situaciones pueden responder a diferentes problemáticas -de carácter coyuntural, de mayor estructuralidad o de propia viabilidad-, por lo que, en su posible resolución, es preciso considerar las propias circunstancias, además de otros factores que inciden en el número de personas empleadas (intensidad del capital, de la mano de obra, flujo de pedidos, procesos productivos, costes de estos factores, etc.). En todo caso, es una condición necesaria que la reducción de las horas de trabajo no represente un aumento de los costes laborales por unidad de producto.

En nuestra realidad práctica, en el ámbito de Lagun-Aro, en la gestión que se realiza del empleo y desempleo, tenemos ya procesos de redistribución del empleo tanto a nivel de empresa (eliminación de horas extraordinarias, calendarios despla-

zados, calendarios móviles), como a nivel de Grupo (reubicaciones temporales, definitivas). Por otra parte, desde los criterios de financiación que utilizamos (cuota general, cofinanciación de los socios), además de la propia acomodación de los anticipos a las posibilidades de la empresa, estamos actuando, en mayor o menor medida, en las rentas.

Por tanto, no se trata de establecer criterios y prácticas de aplicación general y valor absoluto, sino de, en cada caso, concretar las posibles y más adecuadas. El reparto del empleo debe estar condicionado a su compatibilidad con el ordenamiento productivo y ser económicamente neutro para que no incida negativamente en la propia competitividad de la empresa y de las economías. En otros supuestos sería preciso orientar temporalmente la distribución de rentas e incidir en la generación neta de empleo. □

Según el autor la reducción de la jornada semanal no resuelve definitivamente el problema

También Agustín Amasorrain opina que hay que generar más trabajo y repartir más equitativamente las rentas. Asegura que pensar que la reducción de la jornada semanal puede resolver el grueso del problema es una grave equivocación.



El exacerbado consumismo nos hace pensar que todavía no somos conscientes de la gravedad de la crisis.

Generar más empleo, repartir mejor las rentas

Agustín Amasorrain, Gerente de Orona S. Coop.

Antes de tratar este tema, no es malo que comencemos por echar un vistazo a lo que ocurre en el mundo, en estos momentos en que la GLOBALIZACIÓN es un fenómeno acelerado e imparable.

En efecto, nos encontramos ante una realidad marcada por un importante crecimiento de la población mundial, y que se localiza básicamente en países del Tercer Mundo;

ello supone un importante incremento de las necesidades totales de esta nave espacial que es la Tierra.

Las aplicaciones concretas de las enormes mejoras científicas y tecnológicas habidas en los dos últimos siglos, no han sido suficientes para satisfacer esas crecientes necesidades; las diferencias sociales se van acentuando, el reparto es más desigual día a día, y las organizaciones

civiles y políticas se muestran incapaces de cambiar esta realidad.

Ello significa que, a nivel mundial, muchos trabajadores y familias van a seguir siendo esclavas de esta situación, y estarán dispuestas a hacer lo que haga falta para poder sobrevivir.

Naturalmente, éste será un equilibrio vivo y cambiante, donde aflorarán determinadas áreas - los

“dragones” del Lejano Oriente, etc... y otras se hundirán.

Parece muy poco probable que en este duro escenario, puedan producirse fenómenos semejantes a la Revolución Francesa, en lo político, o a las Revoluciones Industriales, en lo económico, que puedan cambiar el signo de las cosas.

Quiere esto decir que seguirá habiendo en el mundo, trabajadores dispuestos a hacer cualquier cosa a cambio de casi nada, y movidos casi exclusivamente por el instinto de vivir.

Si nos acercamos a nuestro propio mundo, nos vamos a encontrar con un panorama diferente al descrito, con unos niveles medios de calidad de vida y de organización política aceptables, pero con una demografía débil, y muy probablemente, insuficiente para generar la fuerza de trabajo necesaria para satisfacer el nivel actual de consumo de productos y servicios.

Ello significa que, al escenario presente, habrá que añadirle un nuevo marco de países de economía emergente, con niveles de oferta de productos y servicios de niveles medios y medio-altos, a precios notablemente más baratos, ante el que habrá que adoptar determinadas posiciones; lo mejor que pudiéramos imaginar para nosotros mismos, es que seamos capaces, a su vez, de ofrecer al mundo nuevos productos y servicios que compensen, al menos, las pérdidas de márgenes derivadas de la nueva situación.

Empleo

Es igualmente cierto que el problema de falta de empleo que sufre nuestro País, es uno de los más importantes que padecemos, y parece que los diferentes agentes sociales y económicos, o bien no cuentan, o bien no ponen la energía necesaria para resolverlo, aún sea parcialmente.

Podemos hablar de la existencia hoy día en nuestro País de cuatro tipos de trabajadores: con Contrato Fijo, con Contrato Temporal, con Contrato de Aprendizaje y en Paro, de características sociológicas y con problemáticas muy distintas y claramente diferenciadas.

Y parece asimismo, que cada uno de estos grupos estuviera aislado de los demás.

Tengo la impresión de que los agentes sociales, todos en general, respetan más a los grupos fuertes que a los débiles, actitud ésta que no hace sino reforzar las diferencias mencionadas. Parece que su única preocupación fuera la defensa de sus patrocinados.

Sirva de muestra la reciente experiencia de SEAT Zona Franca de Barcelona, donde las posiciones de las organizaciones sindicales, políticas y gubernamentales, tan alejadas del problema real, no han contado para nada, cosa que no es buena para las organizaciones mencionadas, ni para los intereses que defienden.

Nuestro País necesita de posturas más realistas y comprometidas.

Y, muy probablemente, nos veremos también forzados a abrir la espita de la inmigración, en nuestro caso de Africa, y fundamentalmente de Magreb, para equilibrar nuestra carencia de “fuerza de trabajo”.

Crisis y cambio

Pues bien, éstas pudieran ser algunas de las características del panorama social y económico a inicios del próximo milenio.

Vamos a considerar a continuación los fenómenos que hemos vivido en éstos últimos dos o tres años, en que empresas gigantes operando

en áreas tan diversas como los servicios, el automóvil y la banca, y que habían merecido pocos años antes el calificativo de “excelentes”, han entrado en crisis que se han saldado con importantes reducciones de puestos de trabajo. Las respuestas adoptadas han sido diversas; refiriéndonos al marco europeo, hemos observado diferentes respuestas; podemos hablar de los modelos “alemán” y “francés”, aunque estas denominaciones no coincidan estrictamente con las soluciones adoptadas por el conjunto de las empresas de cada uno de los

“Sería enormemente peligroso lanzar la idea de que podamos, en un futuro más o menos inmediato, vivir reducciones sustanciales de la jornada semanal, cosa que creo poco realista”.



La investigación, una forma más de crear empleo.

mencionados países; pues bien, pudiera decirse que mientras los alemanes han optado por intentar

mejorar la productividad, y con ello la competitividad, los franceses se

“Tengo la impresión de que los agentes sociales, todos en general, respetan más a los grupos fuertes que a los débiles, actitud ésta que no hace sino reforzar las diferencias”.

han decidido por repartir el trabajo, reduciendo la jornada semanal.

Pienso que estamos enfrentados a un fenómeno muy nuevo, ante el que se han adoptado posiciones muy diferentes, pero, entiendo, con una perspectiva de muy corto plazo; posiblemente, las respuestas más “estructurales” están por venir. Se han solapado dos crisis, una “estructural” y otra “coyuntural”, y opino que la postura francesa obedece más a una política de intentar salir de ésta última, que no de dar respuesta a la primera.

Siendo esto así, creo que sería enormemente peligroso lanzar la idea de que podamos, en un futuro más o menos inmediato, vivir reducciones sustanciales de la jornada semanal, cosa que creo poco realista.

Las soluciones

Pues bien, es importante que se comience a vislumbrar, negociar y consensuar soluciones de compromiso tendentes a resolver, o, al menos a mitigar los problemas, sobre todo los que afectan a las capas más desfavorecidas.

Si hubiera que lanzar un eslogan relacionado con el interrogante:

¿Qué repartir, el Trabajo o las Rentas?, mi respuesta sería:

Generar más trabajo.

Mantener la jornada.

Y, repartir mejor las rentas.

Pensar que la reducción de jornada semanal puede resolver el grueso del problema, no deja de ser una grave equivocación. □

Carmelo Urdangarín está de acuerdo con el reparto del trabajo y la transferencia de rentas. En su opinión las dificultades reales se plantearán a la hora de su aplicación práctica. El reparto del trabajo tendrá que hacerse de forma paulatina, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores en un marco jurídico que lo posibilite.



¿Estamos enterrando definitivamente la sociedad de bienestar?

Transferir rentas y repartir trabajo

Carmelo Urdangarín

Desde principios de los años cincuenta en los países europeos más desarrollados se aceleró la implantación de medidas de carácter social que en su conjunto han dado lugar a lo que se conoce como el Estado de Bienestar. Su llegada a nuestro país ha sido tardía debido al retraso de la industrialización y en la implantación de la Democracia.

El estado de Bienestar impulsado por los partidos social-demócratas y que inicialmente sólo preveió para

los económicamente más débiles, en la práctica, ha supuesto la universalización de la sanidad, de la enseñanza y la disponibilidad de ingresos no sólo cuando se han realizado cotizaciones (pensiones contributivas o en situaciones de enfermedad o accidente) sino en los casos en que no se hayan llevado a cabo aportaciones al sistema, garantizándose un mínimo de recursos a toda la población, lo que exige dedicar a esta finalidad una parte creciente de gasto público.

La nueva situación, que obviamente obedece a una ideología, supone un avance importante hacia una mayor solidaridad, tratando de alcanzar una mayor cohesión y estabilidad social, lo que se logra mediante la redistribución de las rentas. Sin embargo no puede olvidarse que según como se aplique puede producir efectos paralizantes en la sociedad.

Pero la experiencia está poniendo de manifiesto que la Administración Pública solo puede disponer de los

recursos que requiere el Estado de Bienestar con elevados incrementos de la economía (3/4%), pues en situaciones distintas se produce la reducción o insuficiente crecimiento de los ingresos públicos mientras los costes de los servicios prestados siguen avanzando, a lo que contribuye de forma importante el aumento de los años de vida de la población.

La evolución española de los últimos años es muy ilustrativa como se refleja en el cuadro adjunto que recoge la proporción entre los empleados del sector privado y las personas dependientes de la Administración Pública. El número de personas que trabajan en el sector privado entre 1.978 y 1.993 se ha reducido en 737.000 (de 10.485.000 a 9.748.000) lo que en su gran mayoría, casi el 90%, se debe a los asalariados. Pero al propio tiempo los que dependen del sector público (empleados, pensionistas y parados) han pasado de 5.546.000 a 10.168.000, con la consecuencia de que si hace quince años

“El Estado de Bienestar se encuentra ante una importante crisis al no poder disponer de crecientes recursos económicos con que hacer frente a las demandas sociales”.

por cada dos ocupados en las empresas privadas había uno que percibía rentas de la Administración Pública, ahora los que dependen del presupuesto son mayoría.

El Estado de Bienestar se encuentra ante una importante crisis al no poder disponer de crecientes recursos económicos con que hacer frente a las demandas sociales y al acercarse al agotamiento de las posibilidades racionales de endeudamiento. Hay que recordar la imposibilidad de mayores exigencias fiscales a las empresas por la negativa repercusión

en sus posibilidades competitivas. En este contexto se han planteado las propuestas de reparto de trabajo con rebaja de salario que hay que diferenciar de la disminución de horas anuales trabajadas sin reducción de retribución, en lo que los logros de los últimos años han sido muy importantes.

El debate sobre el reparto de trabajo

La idea de que el trabajo es un bien escaso y la necesidad de repartirlo, ha sido planteado en reiteradas

Años		1978	1992	1993
Personas que trabajan en el sector privado	Empresarios autónomos	2.521	2.583	2.439
	Asalariados	7.964	7.673	7.309
	Total	10.485	10.256	9.748
Personas que dependen del sector público	Empleados	1.434	2.112	2.168
	Pensionistas y Desempleados con prestaciones	4.012	7.973	8.000
	Total	5.446	10.085	10.168
Proporción privado sobre público		1,93	1,1	0,96

ocasiones desde hace muchos años, generalmente líderes o pensadores de la izquierda a los que inmediatamente descalificaban los mas conservadores. Sin embargo no parece que en ninguna circunstancia anterior propuestas de esta naturaleza hayan tenido tantas posibilidades de aplicación como en la actualidad.

Los planteamientos recientes han vuelto a suscitarse ante las dificultades para emplear, sobre todo en la industria, a una parte sustancial de los demandantes de ocupación, con el consiguiente aumento espectacular del número de parados, a lo que hay que añadir las muchas posibilidades de que a una reactivación de la economía no acompañe, como era tradicional, la creación de un gran número de puestos de trabajo.

“El reparto de trabajo tendrá que ir abriéndose camino de forma paulatina previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores en un marco jurídico que lo haga posible”.

En cualquier caso hay que diferenciar entre las propuestas como la de Volkswagen, que supone una reducción del empleo de una gran parte de la plantilla con disminución de la retribución, evitándose con ello el despido de una parte sustancial de la misma, de otras como la del líder socialista francés Rocard, y que

empiezan a admitir nuestros principales sindicatos que suponen recortes de jornadas laborales y de salarios para repartir entre los demandantes el número de puestos de trabajos vacantes. Los líderes de la derecha en general, y con extrema dureza los españoles, han descalificado estas propuestas.

El debate reciente sobre el reparto del empleo

20 de Agosto	Balladur congela las cotizaciones sociales durante 5 años y flexibiliza la jornada laboral en Francia.
4 de Setiembre	Giraud, ministro francés de Trabajo, dice que las 37 horas semanales son el objetivo galo para crear empleo.
24 de Octubre	Rocard propone la semana laboral de 7 días en Francia.
25 de Octubre	VW ofrece la semana de 4 días, con una reducción salarial del 20%, para evitar el despido de 31.000 trabajadores en 1993.
27 de Octubre	Kohl dice que "menos horas de trabajo y más vacaciones" no es la receta para ser más competitivos.
28 de Octubre	Los sindicatos españoles, dispuestos a negociar la propuesta de VW si no hay recortes salariales.
30 de Octubre	Aznar dice que la solución es trabajar más y más horas.
2 de Noviembre	La ejecutiva del PSOE en la ponencia marco del congreso propone la reducción de la jornada semanal para repartir el trabajo.
5 de Noviembre	El senado francés aprobó la semana de 32 horas con carácter experimental y con ayudas para reducción de salarios.
9 de Febrero de 1994	El gobierno federal alemán promueve el trabajo parcial en la Administración Pública.

*No creo que las aguas
lleguen hasta aquí*



El futuro incierto ha convertido al ciudadano occidental en un buen ahorrador, propiciando magníficos resultados para muchas entidades financieras.

El constructor de automóviles Volkswagen busca como objetivo reducir los costes laborales en un 20% lo que no ha sido lógicamente bien recibido por los sindicatos pues tal como se ha planteado supone o la reducción de plantillas de sus fábricas alemanas en 30.000 puestos de

trabajo, casi el tercio del total, o la limitación de la semana de trabajo a cuatro días - 28,8 horas frente a las 36 actuales - con la consiguiente disminución de los salarios.

Lo cierto es que en medio de un gran debate, en el que los distintos estamentos de la Unión Europea

empiezan a estar presentes, este tipo de medidas sigue avanzando aunque con muchas cautelas que van desde su aplicación experimental hasta el hecho de que deben ponerse en práctica por acuerdos entre los empresarios y los trabajadores.

En cualquier caso, con independencia de cualquier consideración teórica incluso posibilidad jurídica de poner en marcha medidas de esta naturaleza que ayuden a resolver los graves problemas actuales y previsiblemente futuros de empleo, las dificultades reales se plantearán a la hora de su aplicación práctica.

Parece clara la imposibilidad de su aplicación por imperativo legal al chocar frontalmente con la cultura tradicional de nuestra sociedad y tampoco parece posible su generalización en la economía por lo problemas que se plantearían en la organización del trabajo de no pocas actividades. Además es claro que no es de aplicación a determinados estamentos entre ellos la Administración y Dirección de las Empresas.

Hay que añadir que previsiblemente los cambios que supone el reparto de trabajo disponible encuentra la resistencia de los ocupados, obligados en la nueva situación a vivir con menos ingresos y que entenderán que deben encontrarse otras soluciones a la falta de empleo.

Todo esto hace prever el reparto de trabajo que es necesario tendrá que ir abriéndose camino de forma paulatina previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores en un marco jurídico que lo haga posible. □

¿Reducir el tiempo de trabajo para que sea mayor el número de ocupados o gravar a los que trabajan con unas prestaciones que beneficien a los desocupados?

Daniel Etxegaray,
Socio de **EMBEGA**



Si éstas son las dos alternativas reales del mundo laboral yo empezaría dividiendo a los desempleados en dos grupos: unos, los de edad media y joven y otros, los que están en edad de pre-jubilación (58 años mínimo).

Para el primer grupo reduciría el tiempo de trabajo, es decir repartiría el trabajo, ya que considero justo que si en ambos casos se han de repartir los beneficios, se repartan también los esfuerzos.

De esta manera se evitaría en parte, el grave problema que sufre el parado, ya sea padre de familia, ya sea el joven que busca su primer empleo.

Además, disminuiría el gran vacío de mano de obra cualificada que existe en el mundo laboral. La mano de obra cualificada se forja con la teoría y la práctica.

Para el segundo grupo gravaría al trabajador con más prestaciones. Hay razones obvias que avalan esta idea.

Se evitaría en muchas empresas, que la mano de obra, tenga una media de 50 años o más, como es nuestro caso, con la problemática que esto conlleva. Conceptualmente no parece justo que esté trabajando

un padre físicamente tocado, con 60 años y que tenga dos hijos en paro.

En el caso de aumentar las prestaciones, éstas serían destinadas únicamente para mejorar la situación de este segundo grupo.

Entiendo que poner todo esto en práctica es un reto para el cooperativismo.

María José Lasa Aizpuru,
Socia de **DANONA**



Teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho fundamental de las personas y que el paro y la desocupación es un problema principal de nuestro país, pienso que entre las soluciones planteadas la correcta sería reducir el tiempo de trabajo para que sea mayor el número de ocupados.

Esta solución tiene aspectos positivos como el aumento del número de ocupados y del tiempo de ocio, y aunque puede provocar una bajada en los salarios y trastocar formas de vida y ciertos aspectos de la economía y del funcionamiento de las empresas, creo que es inevitable que se tienda a una solución de este tipo y que la sociedad y las empresas se vayan preparando para esta nueva coyuntura, a mi entender, más digna que la actual.

Rafael Txintxilla,
Socio de **EGURKO**



Estoy de acuerdo con la primera propuesta siempre que venga acompañada de otras medidas. Si se trata de paliar el paro a nivel del Estado o de Euskadi, se deben tomar medidas contra la corrupción y las grandes desigualdades que existen.

Si lo que se pretende es dar ocupación a todos los que componemos el Grupo MCC, creo que mínimamente se deben tomar dos medidas:

- Garantizar un anticipo de consumo mínimo para vivir dignamente.
- Corregir las grandes diferencias económicas y el distanciamiento que se ha generado dentro de MCC entre la clase directiva y las bases.

Pienso que los principios que generaron el movimiento cooperativista son más válidos en estos momentos de crisis que en una situación de bienestar.

Lanean dihardutenen kopurua handiagoa izan dadin lanaldia murriztu ala lanik ez duten mesedarako diren prestazioak lan egiten dutenei kargatu?

Fernando Artetxe,
MAIER-eko bazkidea



Nik garai batean neukan pentsamendua, besterik aztertu edo kontutan hartu gabe horixen hain zuzen ere, dagoen lana danon artean banatu. Baina ikusten dudanez gaur egun hori ez da hala-ko erreza martxan jartzea. Lana banatzeari bere arazoak ikusten dizkiot, alegia lana banatzen hasten bagara, kooperatibetan konpetitibitate arazoa areagotu daiteke zeren eta enpresari garestiagoa aterako litzaiokete lana horrela egiteak. Nere ustez egin behar dena da oreka bat bilatu eta hori ez da batera erreza. Orain, beste pentsamendu barik "pleno empleo"aren alde nago, baina ikusten dut praktikara eramatera ez dela hain erreza izango.

Gauden merkatuan gaudete eta hemen agintzen duena konpetitibitatea da eta gu konpetentziaren eskutan gaudete neurri batean. Gizartea dihoan moduan ez dut uste gu geuk Talde moduan erabaki bat hartuta ezer konponduko dugunik besteek ere antzerako erabakirik ez badute hartzen. Ez daukagu errez, gehienbat ikusita mundua nola dagoen antolatuta.

Juan Alfonso Perez,
COVIMAREko bazkidea



Printzipioz, komentario hau egiteko abantaila bat dudala esan behar dut, izan ere lanpostua baitu neure Kooperatiban.

Nire ustez, irtenbidea enplegua sortzean dago; Kooperatiba gehiago sortu, merkatu-esparru berriak aztertu eta Kooperatiba erako enpresa-proiektuen alde apostua egiteko prest dagoen jendea bilatu behar da. Kezkak Kooperatibaren filosofiarekin identifikatu eta arriskuari aurre egiteko prest dagoen jende-multzo batengandik irten behar du. Kontua da enpresen sorrera oso korapilatsua dela. Sakonago hitz egin beharreko gaia da; oso zaila izango da irtenbideak ematea gaiaz gehiegi pentsatu gabe. Edonola ere, nire ustez ezin dira banakoko neurriak hartu; norberaren sakrifizioek egoera hobetzeko neurrirez lagunduta egon behar dute.

Jose M^o Labaka,
IMPRECiIko bazkidea



Soldata bakarra dagoen etxe batentzako ez dut uste lehen neurria, lana banatzearena, egokiena denik. Niri gustatuko litzaidake danok lan egin ahal izatea, jendea paroen badago lana banatu, 8 ordu lan egin beharrean 7 egingo ditugu eta horrela danok lana edukiko genuke. Horrekin ados. Soldata txixixegoa izango da baina paroren arazoa konpontzen bada, konforme.

Soldata bakarra dagoen etxeetan familiak estututa ibiltzen dira eta neurri horrekin ez dut uste ados egongo direnik. Bi soldata dagoen familietan gauza diferentea da, 7 ordu lan eginda ere nahikoa jasoko baitute hain larri ez bizitzeko.

Gainera gure MCC honetan kontutan hartu behar da zenbait kooperatiban dagoen soldata maila; Lagun-Aro mailan % 80an daude aspaldi. IMPRECiIko bazkideek adibidez azken hamar urteotan % 76an egon gara. Orduan, zer puntutaraino eskatuko diozu sakrifizio bat jendeari? Gehienbat kontutan hartuta askotan hemendik jasotzen duten soldata etxean sartzen den bakarra dela. Teoria polita da dudarik ez, lan gutxiago egingo dugu, dagoena banatu eta arazoa konpundu baina oro har ezin da aplikatu.

Repartir rentas y trabajo para
construir un puente solidario
hacia el futuro.

repartir



José M^º Mendizabal

El título general del número que hoy presentamos es ¿Qué repartir?: ¿El trabajo?; ¿El producto del trabajo?. Este tipo de preguntas son de esas que, o son inoportunas, o son inútiles, vamos de esas que uno dice: la pregunta está mal hecha, porque si es difícil repartir el trabajo, es inaudito que vayamos a repartir voluntariamente el producto del trabajo. Lo que pasa es que hacemos las dos cosas sin rechistar demasiado sea pagando impuestos, sea por medio de políticas de distribución de renta, sea por medio de políticas socio-laborales de encubrimiento del paro.

El producto

El producto del trabajo se distribuye entre los de la familia. Muchísimas veces solía decir cuando trabajaba en la E.P.P. y salía periódicamente eso de la puesta al día de los índices y se suscitaban los consiguientes agravios comparativos, que el que más ganaba en la EPP era yo porque no tenía que repartir. Cono-

cía padres de familia que ganaban menos y tenían tres hijos, con lo cual tenían que dividir por cinco el producto del trabajo.

Resulta por ello algo así como una humorada que se diga que hay que repartir el producto del trabajo. Hágase, si se ha de hacer, pero hágase, por favor, antes de que entre la nómina en la cuenta bancaria, y, a porder ser, que no se note mucho, que eso produce mucha adrenalina.

Eso de recibir sin trabajar atentaría además contra la dignidad humana. Que el dinero llegue sin hacer nada puede ser por un golpe de buena suerte, pero lo normal es que se gane o se cobre a cambio de algún servicio que uno presta. Ganar sin trabajar, o sin gastar, al menos, tiempo, es mucha caradura. Y no es este el caso de los que están en paro y cobran pues esa es una eventualidad perfectamente analizada y tipificada dentro de la estructura laboral. Se considera que el que está en paro es un trabajador, que casualmente está en paro.

El trabajo

Los hombres y las mujeres desean ganarse su pan. Por ello, con todas las dificultades que se puedan presentar, resulta más normal que se reparta el trabajo. Pero, hete aquí que topamos con los sagrados derechos adquiridos de los trabajadores/as. ¿Quién va a aceptar la reducción de sus ocho horas de trabajo con la consiguiente reducción de salario? Este es un punto muy serio que no tiene arreglo ni con toneladas de solidaridad.

Surge, al hilo del discurso, una pregunta ¿Cuántas horas tiene que trabajar una persona? Lo de las ocho horas es una convención como otra cualquiera. Por lo general los estudiantes pasan sentados en un banco duro y en un pupitre estrecho, escuchando el tostón que quiera darles el profe, siete horas al día y luego dan inglés, catecismo, informática, flauta o cualquier otra disciplina. Es verdad que están en la mejor edad y en período de aprendizaje y se les puede exigir más, pero

“Los hombres y las mujeres desean ganarse su pan. Por ello, con todas las dificultades que se puedan presentar, resulta más normal que se reparta el trabajo”.

de hecho son los que más horas meten y pagan por ello.

Los agricultores trabajan, pero sus ritmos son diferentes de los de la industria. El tiempo es un ingrediente de la productividad y es normal que se ajusten los tiempos cuando se trata de producir el máximo en el mínimo de tiempo. Es difícil acelerar el tiempo de la producción de una lechuga. La aceleración es más fácil en la producción de huevos; se consigue que las gallinas ponedoras produzcan más huevos en el mismo tiempo. Más fácil resulta reducir el tiempo en la industria por lo de la revolución tecnológica.

Todo esto no va más que a decir que lo de las ocho horas no es un dogma de fe. Uno trabaja lo necesario, útil o conveniente, pero no más que eso. Lo demás es dedicación del tiempo a cosas importantes como la familia, la formación, la liturgia, la sociabilidad, el descanso, los viajes, el deporte, la ecología, la salud, la cultura, las artes, en fin, la vida. En muchas de esas cosas que he nom-

brado se gasta tiempo y hasta dinero y contribuyen a la felicidad de los hombres, y para algunos pueden ser fuente de riqueza y trabajo. El ocio es de lo más productivo, y la gestión del ocio produce mucho dinero. Algunos trabajamos en lo que nos gusta y entonces el trabajo, ya no es trabajo, lo cual quiere decir que dedicamos muchas horas a eso que nos gusta. En fin, demasiada palabra para convencerme a mi mismo que lo de las ocho horas es revisable.

Por ello hay jornadas partidas, medias jornadas, trabajo por horas. Y lo que creo es que se debieran crear muchísimas más ocupaciones de este tipo. El sector servicios tiene que crecer muchísimo todavía en empleos remunerados. Las fábricas van a producir sólas. Las máquinas van a trabajar para nosotros. No va a aumentar el empleo industrial; ese, disminuirá. El avance tecnológico reduce la necesidad de personas en la industria. Se produce más con menos gente. Lo difícil será encontrar gente a la que venderle lo que se produce,

sobre todo si no tiene capacidad de compra porque no gana dinero.

La crisis

Esta palabra da risa. Dígala despacio: “cri-sis”. Verá como extiende la boca en horizontal y saca todos los dientes para afuera, como si se estuviera riendo. A raíz o en el análisis de la crisis de las crisis, la del 24 de octubre de 1929, Jueves negro, se escribieron estas cosas: *“Junto a una serie de causas económicas suficientemente claras, el crac evidencia una inversión de valores culturales: El asombroso afán de enriquecerse rápidamente con un mínimo de trabajo”*. Esto lo pueden aplicar a la crisis de hoy y quedan perfectos.

“La crisis es algo más que un hecho económico y político; es una crisis filosófica, un signo de desolación metafísica, que aqueja a la cultura occidental contemporánea, capitalista en su estructura, liberal en su ideología, burguesa en su ética”. Igualito que hoy. No mejora nada el enfermo.

“Los problemas humanos tienen raíces económicas y sociales. Las crisis tienen dimensiones culturales y humanas más amplias que lo estrictamente económico”. *“La crisis es a la vez, una crisis económica y una crisis espiritual, una crisis de estructura y una crisis de hombre y por eso la revolución moral será económica o no será, la revolución económica será moral o no será nada”*.

La salida o la solución a la crisis la veía Enmanuel Mounier no tanto

desde planteamientos políticos cuanto, sobre todo, desde planteamientos ampliamente culturales: Retomar el impulso que constituyese un movimiento de esperanza, trascendente y temporal a la vez, energía transformadora e intimidad; sin olvidar el recurso a la teología de la encarnación (como presencia de lo trascendente en la historia) y la llamada universal a la santidad (como proyecto y exigencia de purificación constante y elevación de la calidad en la relación hombre-hombre y hombre-medio).

Eso del rearme moral y de la regeneración moral de la que hablan todos es lo mismo que ha dicho el autor al que leo estos días y lo viene diciendo desde 1929. Las referencias a lo religioso siempre se han producido históricamente desde las crisis, desde el crac moral del hombre, desde el fracaso, desde el destierro. Hoy como siempre también se da una inquietud de este tipo. No es nada despreciable la fuerza de lo religioso en el hombre y en la mujer a la hora de encarar las más duras crisis.

Crisis en el Cooperativismo

El Cooperativismo no está en crisis. La crisis no está en las estructuras, está en la persona. Ha cambiado el interior del hombre cooperativo y de la mujer cooperativa. El cooperativismo no ha sido puesto en crisis por la crisis. El cooperativismo siempre ha sido fórmula para vencer las crisis. Se puede ser cooperativista al menos de dos diferentes maneras: Activa y

“El cooperativismo no está en crisis. La crisis no está en las estructuras, está en la persona. Ha cambiado el interior del hombre cooperativo y de la mujer cooperativa”.

Pasivamente. Soy Cooperativista porque me acojo a la fórmula cooperativa o me acojo a la fórmula cooperativa porque soy cooperativista. O se aprovecha de la cooperativa y se sufre y se soporta la cooperativa y a eso llamo pasividad, o se crea la cooperativa y a eso llamo actividad. A los creadores de cooperación nunca les he visto renegar, ni protestar por nada, nunca tienen crisis. Ambos son cooperativistas pero con matices diferentes.

El cooperativismo está resistiendo en estos momentos estoicamente. En el transcurso de los últimos 17 años he visto desaparecer en Mondragón como una docena de empresas importantes. La máquina herramienta que podría ser un sector que se resiente en momentos de crisis tiene la salud suficiente para que en el MCC no se haya ido a pique ninguna empresa del sector en esta crisis. Si lo más vulnerable no se ha roto en la crisis, lo más fuerte resistirá mejor.

La creación de puestos industriales o nuevas empresas, que sería la

manera de crear puestos de trabajo, porque la mejora tecnológica trabaja en contra del aumento de personal en cada empresa, depende del comportamiento del mercado, del dominio de tecnologías diversísimas, y de mil factores macroeconómicos que escapan a la influencia de muchos grupos empresariales. Se creará empleo si se hacen nuevas industriales. Las viejas empresas no van a aumentar el personal, lo reducirán.

De cualquier modo deberemos siempre hacernos las preguntas normales ante la crisis. ¿Qué estamos haciendo por superar el paro? ¿Qué no estamos haciendo? ¿Qué podríamos hacer? ¿Qué deberíamos hacer?. Quizás una respuesta será repartir el trabajo o el producto del trabajo, junto a otras muchas cosas que se podrán decir. Lo importante no es la solución final sino el proceso mismo de pensamiento, diálogo y acción que puede generar un equipo que quiera responder a estas cuestiones. □



marcas locales y marcas globales

Joan Costa, Presidente de CIAC (centro de Investigación y Aplicaciones de la Comunicación)

Joan Costa, experto en temas de diseño gráfico y publicidad, sociología y ciencias de la comunicación, dirigió el pasado mes de enero en MCC un seminario

sobre estrategia de marcas.

En este acto se alumbró un nuevo concepto, la “marca global”, de la que nos habla en este artículo.

Hay una dialéctica de lo local y lo global. Es una dialéctica de los extremos. Pero es tan fuerte el concepto que nos hace olvidar que entre ambos extremos existen grados, magnitudes y escalas.

La idea de “globalidad” es una idea-fuerza. Muy en boga en las organizaciones y en la política eco-

nómica. Como tal idea-fuerza tiene una gran potencia y es por tanto que hay una tendencia creciente a convertir la dialéctica "local-global" en un instrumento estratégico de concentración que se opone a dispersión. (La idea positiva sería "la unión hace la fuerza", y la idea negativa: "divide y vencerás").

En el mundo de los negocios, la publicidad habla de campañas globales cuando los anuncios son únicos y los mismos para todo el mundo. Se confunde lo global (que es una estrategia) con el globo terráqueo (que es una dimensión física). También se habla de mercados globales, lo cual tiene relación clara con las campañas globales. Otro campo correlacionado con los anteriores es el de las marcas globales.

Yo mismo he publicado un libro en 1987 que se titula "Imagen Global", partiendo para ello del principio que "la imagen es la ciencia de la totalidad". La imagen no puede ser sino global. Y para eso hace falta que, igual que los mercados, las campañas y las marcas sean "globales".

Con lo dicho hasta aquí entramos en el núcleo de la cuestión:

- Contrariamente a lo que pueda aparentar, lo global no se refiere al globo terráqueo o al mercado mundial; lo global no es un concepto planetario.
- Para cada empresa, lo global es, paradójicamente, un concepto relativo: el "mercado global" es siempre el conjunto de "mi" mercado, aquél en el que la empresa

“La imagen no puede ser sino global. Y para eso hace falta que, igual que los mercados, las campañas y las marcas sean «globales»”.

opera, que no es necesariamente "todo" el mercado real o posible, sino el "mío", donde yo "estoy". Lo cual significa que nuestro mercado geográfico puede crecer, doblarse, triplicarse, etc., pero que siempre será global si lo trato globalmente.

- Por consiguiente, los tratamientos globales corresponden a decisiones estratégicas. Y en ellas, la razón territorial es variable y cambia de tamaño y extensión según los casos. Incluso marcas nacionales o estatales pueden constituirse, pues, en marcas globales. *Las estrategias globales no luchan sólo con las magnitudes territoriales, sino con la complejidad y saturación de marcas concurrentes.*

Una marca puede ser global aunque sólo opere en un país. Y será global no por la extensión territorial de su negocio, sino porque en ella se amparan y se sintetizan "marcas"

que, si son varias y diferentes, se perciben como lo contrario: pequeñas marcas locales.

No repetiré aquí los temas que hemos debatido en el reciente Seminario de MCC y que están escritos en mi informe. Pero convendría que el lector sumara los argumentos de este artículo a aquellos de eficacia, economía, rendimiento, etc., que con más pormenores discutimos en aquel encuentro. Del que guardo un grato recuerdo y del que tengo la convicción de que las decisiones que se tomen sabrán combinar con juicio lo "local" y lo "global". Que, en buena estrategia, lo uno no suprime lo otro, sino que lo integra y lo potencia. □



Los maestros examinadores

José M^o Izaga/Carmelo Urdangarín

En todas las épocas, la calidad de los productos que se han ofrecido en el mercado ha estado determinada por las posibilidades reales de los compradores de imponer sus exigencias pero, en algunos casos, como las armas de fuego, el riesgo de accidentes por

defectos de fabricación ha obligado a sus constructores a utilizar formas de control, con objeto de comprobar la seguridad y calidad de las partes que las componían y, en especial, del cañón.

Según Ramiro Larrañaga (1), aunque hasta la primera mitad del siglo XVI no hay constancia de que se probaran con regularidad y con normas establecidas al efecto los mosquetes y arcabuces contruídos en nuestra zona armera, algunas informaciones demuestran que los maestros forjadores de cañones sometían a diversos controles los productos que fabricaban.

Las primeras noticias de que se realizaban diversas pruebas de calidad a los mosquetes fabricados en Placencia de las Armas datan de 1561, ya que se establecían las con-

“Fabricación de armas e instrumentos de Gastadores en el Valle del Deba entre 1700 y 1725”. Pedro Arrieta.

diciones que debían reunir las armas adquiridas por los representantes del Rey, siendo a partir de esta fecha cuando puede afirmarse que los controles fueron preceptivos.

El procedimiento consistía en probar los cañones, antes de que el arma fuera montada, con una carga tres veces superior a la normal y que coincidía, en peso, con el de la bala de plomo que disparaba. Con tal fin se colocaban, en paralelo, los cañones a probar, cargados, y sobre ellos se vertía una hilera de pólvora que los unía y que, una vez que se le prendía fuego, los hacía disparar en cadena. Si el tubo resistía el exceso de presión sin resentirse, consideraban que era lógico que no ocurriera un accidente en su uso normal, poniéndose de manifiesto el buen oficio del maestro que los había forjado.

Los maestros examinadores

En el grabado de Lamot, el documento gráfico más importante referente a los gremios armeros vascos, que data de 1756 y que es al que nos hemos referido en otras ocasiones, aparecen referencias al examen de cañones, llaves, instrumentos de gastadores y bayonetas, así como cajas y aparejos que llevaban a cabo los maestros examinadores. La importancia de su función es evidente pues de su conformidad dependía la aceptación o no del trabajo llevado a cabo por los armeros.

Según Ramiro Larrañaga (2), el cargo de maestro examinador, la máxima aspiración que podía tener un armero se otorgaba a los más destacados y cuando quedaban plazas vacantes, pero el título lo concedía el Rey. Una ordenanza antigua señala que *“vestían casa-ca azul vuelta y chupa encarnada con botón chato de metal dorado y llevaban tricornio y sable”*, añadiendo que *“en los actos oficiales y religiosos desfilaban situándose delante del gremio respectivo”*.

Los gremios armeros de nuestra zona tenían establecido, conjunta-

Fecha	Cantidad Examinada (*)	Reventaron
31.08.1715	464	297
08.02.1722	1.083	96
01.03.1722	972	92
26.08.1722	557	46
02.09.1723	1.072	996
17.10.1723	793	48
25.10.1723	485	49
10.10.1724	962	64

(*) Cañones



Pruebas de cañones de artillería a principios de siglo, en la playa de Deba.

mente, un probadero en Placencia para la segunda mitad del siglo XVI y, en concreto en 1573, ya existía la Real Fábrica de Armas cuya función se limitaba a recibir, probar y alma-

cenar las armas fabricadas. Era administrada por un delegado del Rey y la inspección correspondía a cuatro maestros examinadores, uno por cada gremio, nombrado entre los más cualificados moral y profesionalmente. Su función consistía en comprobar con detalle cada una de las partes principales que constituían el arma: cañón, chispa, caja y aparejos que venían marcadas con el sello del artesano que las había fabricado.



Los armeros de las villas vecinas (Eibar, Elgoibar, Mondragón, Ermua, etc.) debían acudir, andando, con sus productos elaborados al probadero, lo que originaba, con frecuencia, protestas y solicitudes para realizar los ensayos en sus lugares

Disparos al mar

La fábrica de fusiles "Euscalduna", de Placencia, que comenzó su actividad en 1861, tuvo una gran importancia en nuestra fabricación de armas, sufriendo diversos cambios de propietarios hasta que en 1908 pasó a manos de la Vickers inglesa, que la bautizó con el nombre de "The Placencia de las Armas Company Limited", especializándola en la construcción de cañones. En 1935, manteniéndose su principal actividad, fué controlada por capital español, pasando a llamarse Sociedad Anónima de Placencia de las Armas, la actual SAPA.

Las pruebas de los cañones que producía esta empresa tuvieron, tradicionalmente, repercusión popular pues inicialmente se realizaban en un probadero situado entre Placencia y Málzaga, a kilómetro y medio de la primera población, en el lugar que hoy ocupa la empresa Unamuno y, más tarde, hacia 1866, en Deba, para pasar, en 1960 al monte Ulía y, posteriormente, a Jaizkibel.

En Deba se llevaron a cabo en diversos lugares, como "Sorginetxe" pero, sobre todo, en la pequeña explanada situada sobre la playa, conocida como "el probadero" o "la batería".

Las pruebas de tiro que se realizaban sobre el mar tenían preferencia sobre las actividades pesqueras y una vez que se concedía a los armeros autorización para llevarlas a cabo con fuego real, era anunciado a los pescadores mediante anuncios en los periódicos y bandos en las poblaciones afectadas para que, en los días y horas que se determinaba, no pescaran en la zona.

La expectación solía ser notable, sobre todo al disparar los cañones con sobrecarga de pólvora de hasta el 25% para probar su resistencia. La distancia a que llegaban los proyectiles era, así mismo, objeto de curiosidad y permanentes discusiones.

de origen -lo que consiguieron en algunas ocasiones-, por la pérdida de tiempo y las dificultades en el traslado, sobre todo durante el invierno.

Como quiera que los procesos de forja de los cañones eran artesanales, la calidad obtenida era muy variable, a pesar del buen oficio del

maestro forjador. El cuadro adjunto (véase página 34) destaca el gran número de cañones que resultaban defectuosos, lo que nos indica las grandes dificultades de tipo tecnológico que debían encontrar en el siglo XVII y el rigor que los maestros examinadores aplicaban en las pruebas.

Aunque sin la concreción y exactitud con que se trabajó más tarde en la industria, los maestros examinadores ya utilizaban normas escritas, destacando, entre ellas, la Ordenanza de 1802 donde se especifica que se debía comprobar el peso del cañón, así como su calibre por medio de un "chantillon" del diámetro justo, que se introducía en su interior. Si había holgura se metía otro de mayor diámetro, llamado "del perdón" y si, a su vez, con este también había holgura, se insertaba otro llamado del "no perdón" y si este entraba se rechazaba el cañón, destruyéndolo.

Entre otras normas se establecía que una vez introducida la cantidad de pólvora específica y disparado el cañón, este debía ser reconocido escrupulosamente "y si notase hojas o grietas pondrá sobre ellos un poco de saliva, tapará el fogón y, soplando por

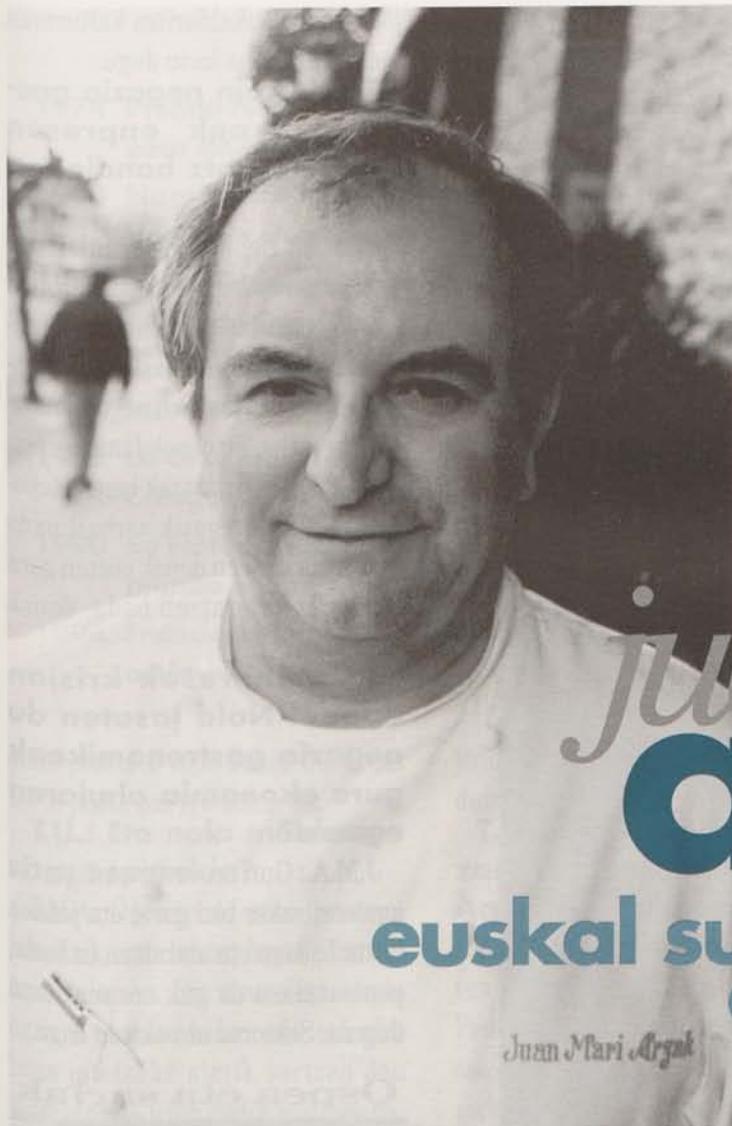
la boca del cañón, reconocerá si transpira, en cuyo caso lo romperá". □

Los cañones fabricados en Placencia se prueban en el lugar conocido como "La Batería" en Deba.



(1) "La prueba de armas portátiles". Ramiro Larrañaga, Teodoro Prieto López y Fulgencio Ruiz del Orden. Editado por el Banco Oficial de Armas de Fuego. Eibar, 1978.

(2) "Soraluze-Placencia de las Armas. Monografía histórica. Ramiro Larrañaga. 1993.



Aurkezpen luzerik behar ez duen horietakoa dugu Juan Mari Arzak. 52 urteko donostiar hau euskal sukaldaritzak eman duen sukaldaririk ezagunenetarikoa da. Bere bizi-tzari buruz hitz egiteko bere betiko jatetxean hartu gintuen.

juan mari arzak

euskal sukaldaritzaren artea

Juan Mari Arzak

J. M. F.

T.U.: Nor da Juan Mari Arzak?

Juan Mari Arzak: 1898an aitona-monek fundatu zuten etxe honetan jaio eta sukaldaritzaren famili tradizioari jarraitu dion sukaldari euskalduna.

T.U.: Entzun dudanez, aparejadore izatekotan zinen.

J.M.A.: Aparejadoretza ikasten zuen lagun bat nuen Madrilen eta,

zer egin ez nekienez, gauza bera ikastea bururatu zitzaidan. Baina, halako egun batean, Madrileko Ostalaritza eskolari buruz hitz egin zidan beste lagun batekin egin nuen topo.

T.U.: Dirudienez, lagunak izan dira zure etorkizunari ateak ireki dizkietenak.

J.M.A.: Hala dirudi. Madrilen azken lagun hori aurkitu ez banu, seguraski inoiz ez nintzatekeen

sukaldari izango. Kontua da eskolara joan eta gustatu egin zitzaidala. Amari, ordea, ez zitzaion gehiegi gustatu. Ez zela bizi osoa nire ikasketak ordaintzen egon sukaldari izateko esaten zidan.

Arzaken sukaldaritza

T.U.: Non dago Arzaken sukaldaritzaren gakoa?



J.M.A.: Sortzailearen sukaldaritza da, gure herriaren jateko eran erabat oinarritua. Herria jaten duenaren arabera da edo denaren arabera jaten du eta guk sukaldaritza horren gustuari jarraitu besterik ez diogu egiten.

T.U.: Eta zer erabiltzen duzu gehien, euskal sukaldaritza berria edo antzinakoa?

J.M.A.: Ez dago sukaldaritza berri edo antzinakorik, sukaldaritza ona edo txarra bakarrik dago. Euskal sukaldaritza berriaren mugimenduari ekin genionean gure helburua errezetategia zabaltzea zen. Urteak

joan ahala, sukaldaritza kulturaren mailan ezartzea lortu dugu.

T.U.: Orain negozio gastronomikoek enpresen gero eta antz handiagoa dute.

J.M.A.: Benetan garrantzitsua dena negozioak gizabidetsuak izatea eta zorroski lanekoa den harremanetara ez mugatzea da, bereziki jendea gozatzera datorren negozio-mota hauetan. Hemen denok familian egiten dugu lan; bakoitzak bere betebeharra du, horregatik zerbait ondo ateratzen denean denok pozten gara eta gaizki ateratzen bada, denok penatu.

T.U.: Enpresak krisian daude. Nola jasaten du negozio gastronomikoak gure ekonomia ahularen egoera?

J.M.A.: Guri ere eragiten digu. Gu jendeari esker bizi gara, eta jendea triste badago eta ateratzen ez bada, pentsatzekoa da guk ere sentitzen dugula. Sektorea oso ukitua dago.

Ospea eta sariak

T.U.: Zer behar da sukaldari ospetsua izateko?

J.M.A.: Nire ustez bokaziozkoa da. Ez da 8 orduz lan egin eta hurrengo egunera arte ahazten duzun negozioa. Lan handia eskatzen duen eta sentitu egin behar den negozioa da. Gainera teoriarik nahiz praktikan oso

“Euskal sukaldaritza berriaren mugimenduari ekin

Los premios

- 1974 Premio Nacional de Gastronomía como Mejor Cocinero de España.
- 1980 Nombrado Cofrade de Honor de la "Cofradía Vasca de Gastronomía".
- 1983 Mejor Cocinero de Europa nombrado por la revista "Club de Groumets".
- 1985 Premio Nacional de Gastronomía como Mejor Restaurante.
- 1989 La Compañía Michelin asciende su restaurante a la Categoría Tres Estrellas.
- 1990 Su restaurante es incluido entre los más lujosos del mundo en la "Guía Traditions e Qualité".
- 1994 Francia le otorga la medalla de caballero de las artes y las letras.

ondo prestatu egon behar duzu, eta zorte pixka bat ere behar da.

T.U.: Eta nola moldatzen zara osparekin?

J.M.A.: Ospari ez zaio jaramon handirik egin behar, bestela zoratu egin zaitezke. Nik neure lana ondo egitera mugatu behar dut, eta nire lana jatetxeko atetik sartzen den jendea pozik irten dadin saiatzea da, hain zuzen ere.

T.U.: Eta hori nola lortzen da?

J.M.A.: Lanaren, ikerketaren eta apaltasunaren bitartez. Zenbat eta gehiago jakin, orduan eta gehiago dago ikasteko; edozein pertsonak erakuts diezazkizuke gauza berriak. Ah! eta beste gauza bat; zure ustez bikainak diren jakiak prestatu arren

jendeak atsegin ez baditu, balio ez duten jakiak dira.

T.U.: Nola konpontzen zara kompetentziarekin? Argiñano, Subijana...

J.M.A.: Ondo, oso ondo. Argiñanoren alabaren aita pontekoa naiz eta Pedrorokin ere harreman estua dut, oso lagun handiak gara. Kompetentziakoak izan arren lagundu egiten diogu elkarri. Sarritan jaki berriei buruzko kontsultak egiten dizkiogu elkarri, izan ere, jakin dakigu taldean hobeto gabiltzala bakarrik baino. Biok ere nahiko idealistak gara: badakigu kanpora joanez gero gehiago irabaziko genukeela, baina euskal sukaldaritzari eta gure herriari erantzun beharra dugula uste dugu.

T.U.: Zure negozioan izandako arrakasta gorabehera, ez zara proiektu berrietan sartu. Handinahirik eza da arroazoa?

J.M.A.: Nire ustez bizitzan toka daitekeen loteriarik handiena lana norbere zaletasuna izatea da, eta nik lortu dut. Herentziaz datorkidan negozioa dut, dirua ematen didana, ez gehiegi baina bai ondo bizitzeko adina, eta egiten dudana oso atsegin dudanez gero, ez dut guzti hau galtzerik nahi. Jakina! Batzuetan beharrak gidoiaren barne ez dauden hainbat gauza egitera derrigortzen zaitu, baina zorionez ni ez naiz egoera horretara heldu.

T.U.: Zentzu horretan zure ibilbidea ereduakoa izan da.

J.M.A.: Gauzak oso ondo atera zaizkit, benetan zorte ona izan dut. Denok borrokatu nahi dugu, baina gehiago ezin dezakezun uneak etortzen direnean beste gauza batzuei heldu behar zaie. Edonola ere, lan batzuk, Pedro eta Karlosena kasu, oso garrantzitsuak iruditzen zaizkit. Pentsa ezazu noraino eramaten ari diren euskal sukaldaritzari eta ematen ari zaizkion maila altua. Nire ustez, euskal sukaldaritzagatik egiten ari direna eskertu egin behar zaie.

genionean gure helburua errezetategia zabaltzea zen."

“Me paso el día hablando de cocina”

T.U.: ¿Bendices la mesa?

Juan Mari Arzak: Soy católico, pero no ejerzo demasiado. En familia siempre la bendecimos.

T.U.: Tu plato preferido.

J.M.A.: Huevos fritos con pimientos rojos del piquillo.

T.U.: ¿Se impartirá cocina en las escuelas?

J.M.A.: Estamos en ello, queremos que sea una asignatura del Bachiller. Todo el mundo tiene que tener una cultura sobre su alimentación.

T.U.: ¿Qué es una dieta equilibrada?

J.M.A.: Una dieta que sienta bien. Para eso es necesario llegar a todos los platos pudiendo captarlos. Si estás en el segundo plato y comes demasiado se te olvidan todas las sensaciones anteriores y las que van a venir. Osea que hay que llegar bien al café. Eso es una comida equilibrada.

T.U.: ¿Pasó hambre?

J.M.A.: No, nunca. Nací en una época en la que nunca me ha faltado de nada.

T.U.: ¿Qué menú elegirías para un encuentro sobre la paz?

J.M.A.: Si comes equilibradamente y bebes bien estás en predisposición para hablar sobre cualquier cosa. Los grandes problemas se deberían debatir después de una buena comida. Las cosas se ven de forma más positiva.

T.U.: ¿Qué sería Arzak sin su equipo?

J.M.A.: Nada. Absolutamente nada.

T.U.: ¿Te gusta hablar de cocina?

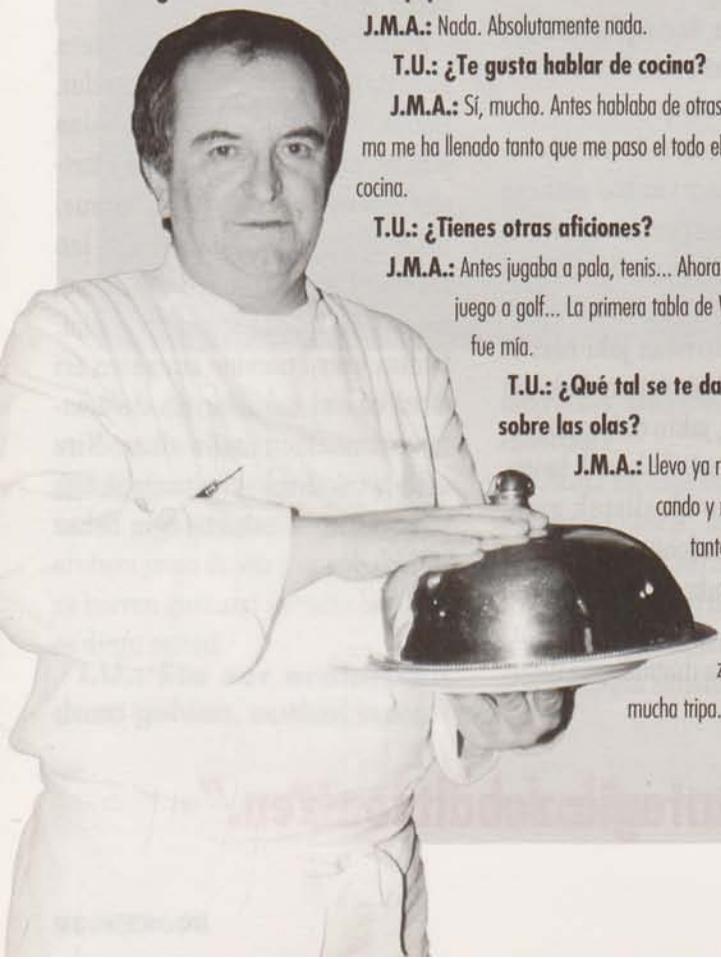
J.M.A.: Sí, mucho. Antes hablaba de otras cosas, pero la cocina me ha llenado tanto que me paso el todo el día hablando de cocina.

T.U.: ¿Tienes otras aficiones?

J.M.A.: Antes jugaba a pala, tenis... Ahora practico Windsurf, juego a golf... La primera tabla de Windsurf de Donosti fue mía.

T.U.: ¿Qué tal se te da lo de cabalgar sobre las olas?

J.M.A.: Llevo ya muchos años practicando y me defiendo bastante bien. Lo que pasa es que me da un poco de vergüenza porque tengo mucha tripa.



T.U.: Eta irabazi dituzun hamaikatxo sariei buruz, zer?

J.M.A.: Sariak ez dira Juan Mari Arzakenak, baizik eta euskal sukaldaritzaren ordezkariarenak, onarpena ematen zaion herriarenak.

T.U.: Arraina da gure sukaldaritzaren atal sendoa, ez da ala?

J.M.A.: Inork ezin dezake uka arrainaren sukaldaritzarik onena guk dugula. Arraina beste inork ez bezala tratatu eta mimatzen dugu.

T.U.: Eta gainditu gabeko gaia gozogintza.

J.M.A.: Mundu osoan da gainditu gabeko gaia, izan ere, postrea ez baita sukaldaritzako jakitzat hartzen. Nire ustez, jatetxeko gozogilea sukaldari bat gehiago da. Zentzu horretan asko aurreratzen ari garela uste dut.

T.U.: Arzakenetik jende ospetsu ugari igaroko zela pentsatzen dut.

J.M.A.: Hala da. Nobel sariak, politikariak, zine-aktoreak, kirolariak, musikako izarrak,... Batzuk beste batzuk baino garrantziatsua goak, baina oso jende asko.

T.U.: Zein izan da prestatzea tokatu zaizun jatordurik garrantzitsuena?

J.M.A.: Inglaterrako Erreginarentzako bazkaria Moncloan. Euskal janaria prestatu nuen eta oso ondo atera zitzaidan. Esan zuenez, ezagutzen ez zituen jakiekin egindako bazkaririk onena iruditu zitzaion. □

KOOPERATIBETAKO BERRIAK



LAGUN-ARO Lagun Aro en 1.993

Los resultados de Lagun-Aro, Entidad de Previsión Social Voluntaria, correspondientes al año 1.993 han supuesto el reflejo de un buen año en lo que a temas financieros se refiere.

Los ingresos obtenidos de la gestión de las inversiones alcanzaron los 13.526 millones de pesetas, que con unos gastos de explotación de 1.059 millones y una recuperación de dotaciones, -realizadas principalmente el ejercicio pasado- de 1.712 millones, supone un rendimiento de 14.179 millones de pesetas. Esta cifra de rendimiento es muy importante y permite seguir consolidando a Lagun-Aro en lo que se refiere a solvencia y seguridad.

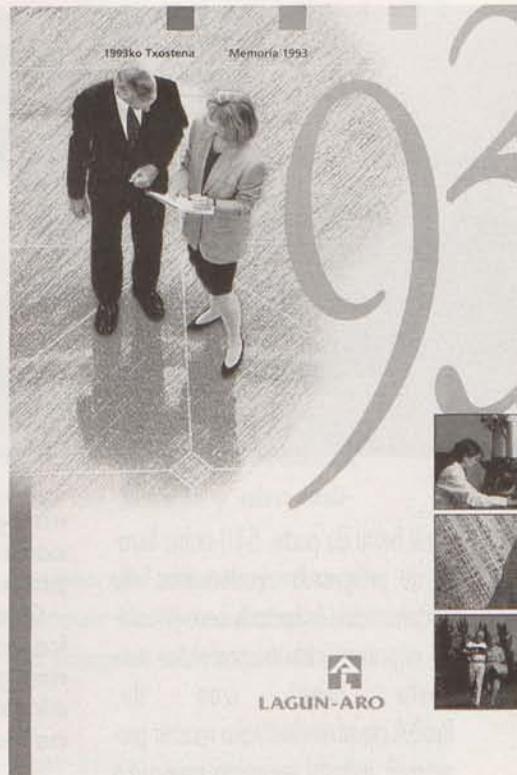
Ayuda al empleo

En otro orden de cosas hay que señalar que la crisis industrial ha supuesto que surja un déficit de 2.247 millones de pesetas durante 1.993 en las prestaciones de reparto, debido, principalmente, a la ayuda al empleo, que alcanzó los 2.259 durante dicho ejercicio.

El compromiso consiste ahora, tal y como se hizo en la crisis que sufrimos en 1.985, en asumir el correspondiente déficit en un período de cinco años, de forma que pueda ser soportado por las Cooperativas.

Presentación de la memoria

Precisamente y para dar cuenta de estos datos, el pasado 4 de marzo tuvo lugar en el hotel Ercilla de Bilbao la presentación de la memoria de Lagun-Aro en la que se convocó a los medios de comunicación para informarles sobre las actividades propias de Lagun-Aro en lo que al campo de la previsión social se refiere, así como en relación a los rendimientos obtenidos por la gestión de sus inversiones.



Produktzio Zuzendaritzako III. Masterraren amaiera ekitaldia

Joan zen hileko 25ean ospatu zen Otorora Hezkuntzetxean Produktzio Zuzendaritzako III. Masterraren amaiera ekitaldia. Ekitaldia honi Ignazio Lakunza, Eskola Politeknikoak-ko zuzendariak eman zion hasiera; jarraian Jesus Larrañaga, ULGOReko fundatzailea eta AENOREko lehendakariak, "Bizibideak eta inguru konpetitiboa"-ri buruzko hitzaldia eman zuen; eta bukatzeko tituloen ohizko banaketa egin zen.

III. promozioa

Master honetan Euskal Herriko enpresetako 17 teknikari eta zuzen-

ardura handiko lanpostuetan, beren eragin-kortasuna produktibitatea, malgutasuna eta kalitatezko erizpideetan oinarritzen den produktzio sistemen planifikazioen diharduten edo jardungo duten profesionalak gaitzea du helburutzat.

Eskola Politeknikoak, Iraunkor Heziketa iraunkorrerako zentruaren bitartez, heziketa hauekin aurrera egiteko asmoa dauka eta dagoeneko 16 ikasle berriekin Produktzio-zuzendaritzako Masterraren laugarren edizioari ekin dio.

Eskola eta enpresen arteko elkarlana

Produktzio Masterraren III. promozioa kalean egotea Eskola Politeknikoak eta Euskal Herriko enpresen artean dagoen elkarlan estuaren adierazpen garbia da. Promozio

honetan, Komunitate Autonomoko hainbat enpresak hartu du parte: Danobat, Loymar, Hofesa, Metacast, LKS, Ormazabal, Industrias Alga, Lealde, Fagor Elektresnak...

Horretaz aparte eta Eskola Politeknikoak eta Ikerlanean irakasleez gain, master egitarauan barne dauden zenbait gai emateko Unibertsitate, Tek-

nologia Zentrua eta Aholkularitzako Enpresetako adituen partaidetza izan da.

Orain arteko masterrak arrakastatsu izan direla ikusirik murgilduta dabilta Eskolakoak IV. promozioa atera nahian.

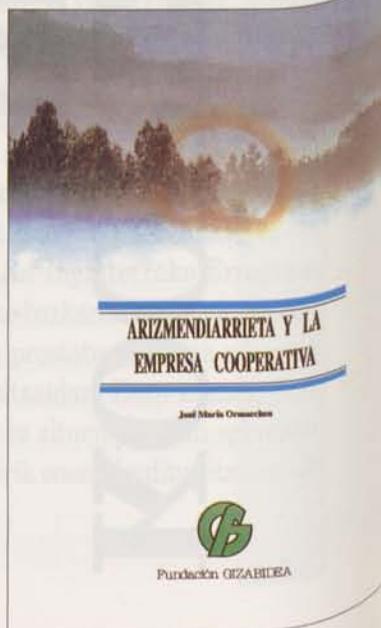


darik hartu du parte. 510 orduz luza-tu da programa akademikoa eta partehartzaile bakoitzak bere jatorrizko enpresan industri proiektua aurkeztu behar izan du. Produktzio-zuzendaritzako master programak industri enpresan esparruko

Arizmendiarrrieta eta enpresa kooperatiboa

Jose M^o Ormaetxeak joan zen urteko On Jose Maria Arizmendiarrrieta enpresaren omenezko ekitaldi akademikoan emandako konferentzia plazaratzen da liburu honetan. "Arizmendiarrrieta eta enpresa kooperatiboa" izeneko liburu honetan esperientzi kooperatiboaren fundatzailearen pentsamendua aztertzen du Ormaetxeak.

Lau ardatzetan banatu zuen Jose M^o Ormaetxeak abenduan emandako konferentzia eta hala gertatu da baita ere liburu honetan. Lehenik eta behin Arizmendiarrrieta enpresaren ideiak aztertzen dira, hala nola lana, besterekin ardurak eta solidaritatea. Oinarriko ideiak kontutan hartuta enpresa kooperatiboaren kokapena egiten da segidan. Jarraian Arizmendiarrrieta proiektu ideari buruz hausnarketa bat egiten da eta bukatzeko "Arizmendiarrrieta gaur egun" kapitulu erantzuna ematen zaio sarritan egiten den galderari: zer egingo luke gaur egungo egoeran egonda Arizmendiarrrieta?



MCC construirá casas unifamiliares de madera con tecnología canadiense

“Casas a medida”

La División de Construcción de MCC se ha embarcado en un nuevo proyecto. Tras la firma de un acuerdo con la empresa canadiense Coforex International Ltée. iniciará en breve la construcción de viviendas unifamiliares de madera con un diseño a medida del cliente. Este proyecto se llevará adelante a través de la cooperativa Lana, ubicada en Oñati. Con objeto de facilitar el lanzamiento de la actividad se creará en paralelo una promotora específica para este tipo de viviendas dentro de la división de construcción.

El proyecto se encuentra ahora en fase de realización de prototipos y primeras referencias y se prevé que en el segundo semestre de este año se inicie la fabricación de este tipo de viviendas.

La generación de puestos de trabajo directos ascenderá a 50 personas.

Seguridad

Las viviendas unifamiliares fabricadas con esta tecnología canadiense dispondrán de mejores condiciones de aislamiento y habitabilidad que las tradicionales, serán más fáciles de instalar, tendrán un plazo de construcción más reducido y contarán con excepcionales medidas de seguridad frente al fuego y otros posibles riesgos.



Viviendas asequibles de alta calidad

La utilización de tecnología canadiense, cuyo equipo de especialistas se ha incorporado ya al proyecto, permitirá construir viviendas unifamiliares de alta calidad y al mismo tiempo asequibles, con un nivel de coste

equivalente al de una vivienda media.

Este tipo de viviendas unifamiliares se dirigen al segmento medio y medio/alto y encajan perfectamente con los planteamientos de aquellas personas que deseen comprar una vivienda en contacto con la naturaleza,

no masificada, con total libertad de diseño y alta calidad.

El diseño se ajustará a los deseos del cliente y al estilo de cada zona, pudiéndose construir la vivienda que más interese sin que ello tenga ningún efecto en el coste final.



Le otorgó el premio que le acredita como proveedor que más ha mejorado a lo largo del pasado ejercicio

ROVER premia a FAGOR EDERLAN

El pasado mes de febrero Fagor Ederlan recibió la visita del fabricante inglés de automóviles

los procesos puestos en marcha en su excelente colaboración.

Rover del mañana

Por otro lado, el objeto de la visita fue el de presentar el programa "Rover Tomorrow", (Rover mañana). A través de este programa la firma inglesa puso de manifiesto la situación de Rover como fabricante en el competitivo mercado del automóvil, haciendo hincapié en los retos que deberá superar durante el presente ejercicio.

Rover transmitió a Fagor Ederlan la política hacia sus proveedores de cara al próximo ejercicio y este año la presentación de esta política contó con un elemento novedoso, ya que Rover realizó un "Benchmarking" de Fagor Ederlan en relación a sus competidores directos en Rover, y frente a los mejores competidores mundiales, detectándose áreas de mejora para Fagor Ederlan.

También se presentó el "SCSR", una herramienta y procedimiento para conseguir la autohomologación de los productos y procesos de fabricación de Fagor Ederlan.

Al mismo tiempo, los directivos de Rover aprovecharon la ocasión para visitar las instalaciones de Fagor Ederlan.



Rover. El objeto de la visita fue doble. Por un lado, hacer entrega del premio "Most Improved Supplier" a Fagor Ederlan, que es un premio que Rover anualmente concede al proveedor que más ha mejorado en relación al ejercicio anterior, según puntuación concedida cada año en función de los parámetros recogidos en el RG 2000, herramienta que trata de evaluar la gestión y la eficacia de los proveedores de Rover y su evolución anual.

Además de ser un premio que reconoce la labor desarrollada por Fagor Ederlan durante el pasado año con el fin de mejorar sus productos y procesos como proveedor estratégico de Rover, es al mismo tiempo un distintivo de relación con el Grupo Rover que premia el servicio, la calidad y



El Grupo Eroski abre un centro comercial en Guadalajara

Desde el día 1 de marzo ya está en marcha el nuevo centro comercial que el Grupo Eroski ha abierto en Guadalajara. Un centro comercial que ocupa una superficie de 25.000 metros cuadrados, que contará con un hipermercado Eroski a modo de locomotora del conjunto comercial y que ofrece a los consumidores alcarreños una oferta comercial complementaria a través de 30 comercios de diversos productos y servicios (juguetería, bisutería, prensa y libros, fotografía, reparación de calzado, óptica, restauración, agencia de viajes...).

Hipermercado Eroski

El hipermercado Eroski, con una sala de ventas de 6.500 metros cuadrados, cuenta con 200 trabajadores, casi en su integridad de la propia provincia alcarreña, y dispone de 36 cajas registradoras de pago.

En este hipermercado se presentarán gran variedad de productos Eroski y los consumidores de este establecimiento podrán disponer del servicio de la tarjeta Eroski para el pago de sus compras.

5 nuevos hipermercados

Además del hipermercado inaugurado en Guadalajara, el Grupo Eroski tiene previsto abrir 5 nuevos establecimientos a lo largo de 1.994 (Baracaldo, Agen-Francia-, Santander, Córdoba y Cornellá). En total la inversión superará los 28.000 millones de pesetas y supondrá un incremento de plantilla superior a los 1.500 trabajadores.

Nos han visitado...

Italiako kooperatibistak

Pasa den hilean gure artean eduki genuen Italiako Trentinoko eskualdeko kooperatibista talde bat, gehienak ekonomia sozialeko ikerketak egiten dihardutenak.



Trentinoko eskualde hau herri txiki askok osatzen dute eta bertan kooperatibak jaun eta jabe dira ekonomiarloan. Hala ere elkarri konpetentzi egiten diote eta asmoa daukate guztien arteko elkarlanean hasteko. Hori dela eta Arrasatera etorri ziren hemengo esperientzia nola funtzionatzen duen ikusteko.

Egun bete pasa zuten Arrasaten bertako kooperatibak bisitatuz, konferentziak entzuten eta galderak egiten. Argazkia Otxalorako inguruan hartutakoa da.

Cobertura del desempleo a los socios trabajadores de cooperativas en el Régimen General de la Seguridad Social

Por fin se va a resolver la discriminación negativa que sufren los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado en relación con la prestación de desempleo.

El Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, Dn. Marcos Peña, ha presentado una solución que entretanto se redacte una nueva Ley Básica del Desempleo servirá de pauta de conducta a los cooperativistas que hayan optado por el Régimen General de la Seguridad Social.

Los esfuerzos que ha realizado la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, en nombre de COCETA (a nivel de Estado) han dado finalmente sus frutos y el Ministerio de Trabajo y

Juan Celaya, Presidente de CEGASA

Este pasado mes de febrero también tuvimos entre nosotros a Juan Celaya, fundador y actual presidente de CEGASA. Hombre dinámico y emprendedor donde los haya, su actividad profesional también ha



estado ligada a las empresas Tuboplast e Hidronor. Amigo personal de José María Arizmendiarieta, Juan Celaya visitó Eskola Politeknikoa -con la que colabora hace años-, el centro de investigación Ikerlan, la empresa LKS y el centro de formación Otxalora.

El anfitrión de la visita fue Jesús Larrañaga que hizo las veces de cicerone durante el recorrido de este empresario oñatiarra por algunas empresas de la Corporación MCC.

Seguridad Social ha entendido que la situación de discriminación que se mantenía desde 1.985, a través del Real Decreto 1043/1985 del 19 de junio, ha quedado subsanada.

El temor a que muchas Cooperativas dejaran de serlo transformándose en Sociedades Anónimas, debido a esta dificultad de hacerse acreedores a los beneficios de su cotización del 7,60 % para tener derecho a esta prestación, va a quedar corregido después de 9 años de espera.



Participó en la II edición de Premios a la Industria organizada por la Cámara de Comercio de Gipuzkoa

Irizar, candidata a empresa guipuzcoana exportadora del año

Las Cooperativas integradas en la Corporación MCC designaron a Irizar S. Coop. como candidata a "empresa guipuzcoana exportadora del año 1.993" de cara a la segunda edición de Premios a la Industria, organizada por la Cámara de Comercio de Gipuzkoa. El galardón lo obtuvo finalmente la empresa Bellota Herramientas; sin embargo a la empresa de Ormaiztegui no le faltaron méritos para optar al premio.

Irizar tiene una experiencia centenaria en el trabajo de carrocería, ostenta el liderazgo en el mercado estatal de autobuses con una cuota superior al 20 % y ocupa uno de los primeros lugares de su sector en Europa.

Esfuerzo exportador

En los últimos tres años, su esfuerzo exportador inteligente y sostenido, ha dado lugar a avances espectaculares, pasando de una exportación casi testimonial en 1.991 (373 millones de pesetas, 13,8 sobre ventas) a cifras que en 1.993 superan el 65 % de la facturación total (2.812 millones sobre unas ventas de 4.315).

Y es que los responsables de Irizar se han planteado la exportación de autobuses como un elemento básico de la gestión y de la rentabilidad empresarial. Ello les ha llevado a impulsar una estrategia de penetración decidida en los mercados más desarrollados de Europa y de Oriente Medio.

En 1.993, el 53 % de los autobuses exportados correspondieron a Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Grecia, principalmente a los dos primeros. El destino del 47 % restante fueron los países de Oriente Medio, zona en la que Irizar está presente desde hace años.

Todo ello es el resultado de una agresiva política comercial, basada en la firma de acuerdos exclusivos, la potenciación de joint-ventures, el reforzamiento de las delegaciones europeas propias y la participación en todas las ferias europeas del sector. Además, el hecho de contar con un producto de gran calidad y diseño -auto-



de Gipuzkoa

na  **IRIZAR**

bús "Century"- ha sido toda una garantía para acceder a los mercados internacionales.

Consolidación

Para el presente ejercicio, Irizar se plantea una consolidación del enorme esfuerzo exportador realizado en 1.993, asentando el mercado italiano y creando joint-ventures comerciales en el Benelux y Escandinavia, iniciando también estudios sobre posibilidades de penetración en el Este europeo.



Juan Mari Uzkudun, gerente de COPRECI, empresario guipuzcoano del año

El actual gerente de Copreci, Juan Mari Uzkudun, fue designado el pasado día 4 "mejor empresario guipuzcoano de 1.993" por la Cámara de Comercio de Guipúzcoa. Al mismo premio también optaban empresarios de la talla de Javier Berasategi de la empresa de tratamientos TIT de Bergara, Anselmo Múgica y Venancio Osa de la empresa Zubelzu de Irún o el propio Javier Mongelos, Presidente de la Corporación MCC.

25 años en las Cooperativas

Finalmente el premio recayó en este donostiarra de 49 años, de los cuales los últimos 25 los ha pasado trabajando en las Cooperativas de la Corporación MCC.

Juan Mari Uzkudun se ha hecho acreedor de este galardón por su labor desarrollada al frente de Copreci que en tiempos de crisis generalizada, ha obtenido un éxito importante. Su labor ha sido determinante en la puesta a punto de Copreci para su adecuación a las duras exigencias actuales del mercado, liderando un importante trabajo en equipo y ejerciendo la necesaria motivación en el colectivo de socios-trabajadores de Copreci.

Este ingeniero industrial es en la actualidad, además de gerente de Copreci, vicepresidente del cluster de Electrodomésticos de Euskadi y director de Línea Blanca de la División de Componentes Electrodomésticos y Electrónicos de la Corporación MCC. Zorionak Juan Mari!



Aula Cooperativa

CARACTER UNIVERSAL (y II)

José M^a Larrañaga

Decía Jesús Larrañaga en uno de sus recientes artículos donde relataba un viaje a Colombia o a Filipinas, no recuerdo bien, que, los cooperativistas de Mondragón, tenemos una gran imagen en muchos países del mundo y somos referencia obligada para teóricos y no teóricos de la economía social. Y decía también que no seamos conscientes de este liderazgo espiritual o también puede ser que no nos agrade serlo, quizás, porque no estamos seguros de nuestras propias ideas o porque nos asusta lo que pueda representar el compromiso de serlo.

Son todas ellas legítimas reservas a una toma de postura beligerante que nos puede conducir a una complejas relaciones con gente variopinta, con unos recursos escasos para tanta demanda potencial y con improbables beneficios tangibles, al menos a corto plazo. La lógica pregunta puede ser ¿quién nos llama meternos en este berenjenal?. Sabio razonamiento, aunque un tanto tardío.

Hemos sido nosotros los que, libres de cualquier presión externa, llevados por un encomiable deseo de compromiso con los desfavorecidos del mundo los que hemos abierto nuestros corazones

a todos los que pueden necesitar de nosotros sin consideración de fronteras ni de aduanas.

Digo que hemos abierto los corazones, pero falta por saber si esto supone abrir, también nuestros bolsillos. Pero de esto hablaremos más tarde.

Antes quisiera llevar a tu consideración, amable lector, una reflexión que creo es muy esclarecedora para considerar, salvando las distancias, las posibilidades reales de nuestra contribución a los demás.

Organizaciones no gubernamentales

Curiosamente son las humildes organizaciones no gubernamentales las que están supliendo a los organismos oficiales en el liderazgo social y político. Amnistía Internacional, Médicos sin Fronteras, Premios Nobel, Green Peace, Insumisos, Rigoberta Menchú, Teresa de Calcuta... y un cada vez más largo etc. desafían con éxito a las grandes corporaciones en marcar las pautas de lo que tiene que ser la justicia, la ayuda a los países pobres, la concienciación moral, en definitiva el pensamiento moderno.

Por eso lo que resultaba impensable hace aún 50 años es hoy, gracias al avance en las comunicaciones, una oportunidad para participar e influir en

esa "Aldea Global" en el que dicen se ha convertido el mundo.

Creo que sin afanes colonizadores, sin arrogancias gratuitas podemos, con verdadero orgullo (sintiendo la autocrítica necesaria para nuestras propias ideas), aportar apreciables soluciones a problemas sociables empresariales, morales de cualquiera que, sinceramente interesado por conocer nuevas alternativas, se acerque a nosotros.

No podemos traicionar ni nuestras propias convicciones ni el legado recibido por temor al compromiso o al debate.

Siempre, desde D. José M^a, nos ha parecido un acierto definir como experiencia lo que hemos podido hacer en el Cooperativismo de Mondragón. Experiencia es el resultado de un binomio acción más reflexión. Y la experiencia debe compartirse si se quiere que sea real. Decía Machado:

*La moneda que está en la mano
tal vez se debía guardar.*

*La monedita del alma
se pierde si no se da.*

Creo que debemos ser proactivos a la hora de explicar nuestras propias ideas sobre la justicia social y la organización empresarial moderna. Creo y propongo que nos relacionemos con organismos de la Economía Social (Infes, Ceccop, Coceta, Federaciones, etc) con talante beligerantemente comprometido.

Esta aportación ideológica, es necesaria y saludable incluso para nosotros. Es importante, porque aún hoy el mundo se mueve por las ideas. La otra aportación, la que podríamos definir como económica creo que es más discutible en cuanto a las formas. No podemos apoyar financieramente en la medida que es necesario para que nuestra aportación sea relevante.

Sin embargo, dedicando el 2% de nuestros Fondos de Obras Sociales (entre 20 y 40 millones de pesetas) al mantenimiento de un equipo humano que ayudará a proyectar actividades en aquellos lugares del mundo donde sienta necesidad de asesoramiento empresarial. Incluso el Gobierno Vasco pudiera estar interesado en colaborar con su fondo de desarrollo al tercer mundo (Piénsese en las posibilidades que entrañaría esta colaboración para los emigrantes vascos y sus descendientes en países de América por ejemplo). Discutamos la forma más eficaz de ser solidarios pero no dudemos ni un segundo en afirmar con hechos nuestro compromiso. No estaremos

legitimados para defender la solidaridad si no somos capaces de igualar e incluso superar los posicionamientos de personas como los protagonistas de la huelga en Madrid a favor del incremento de la aportación del Estado a los países pobres.

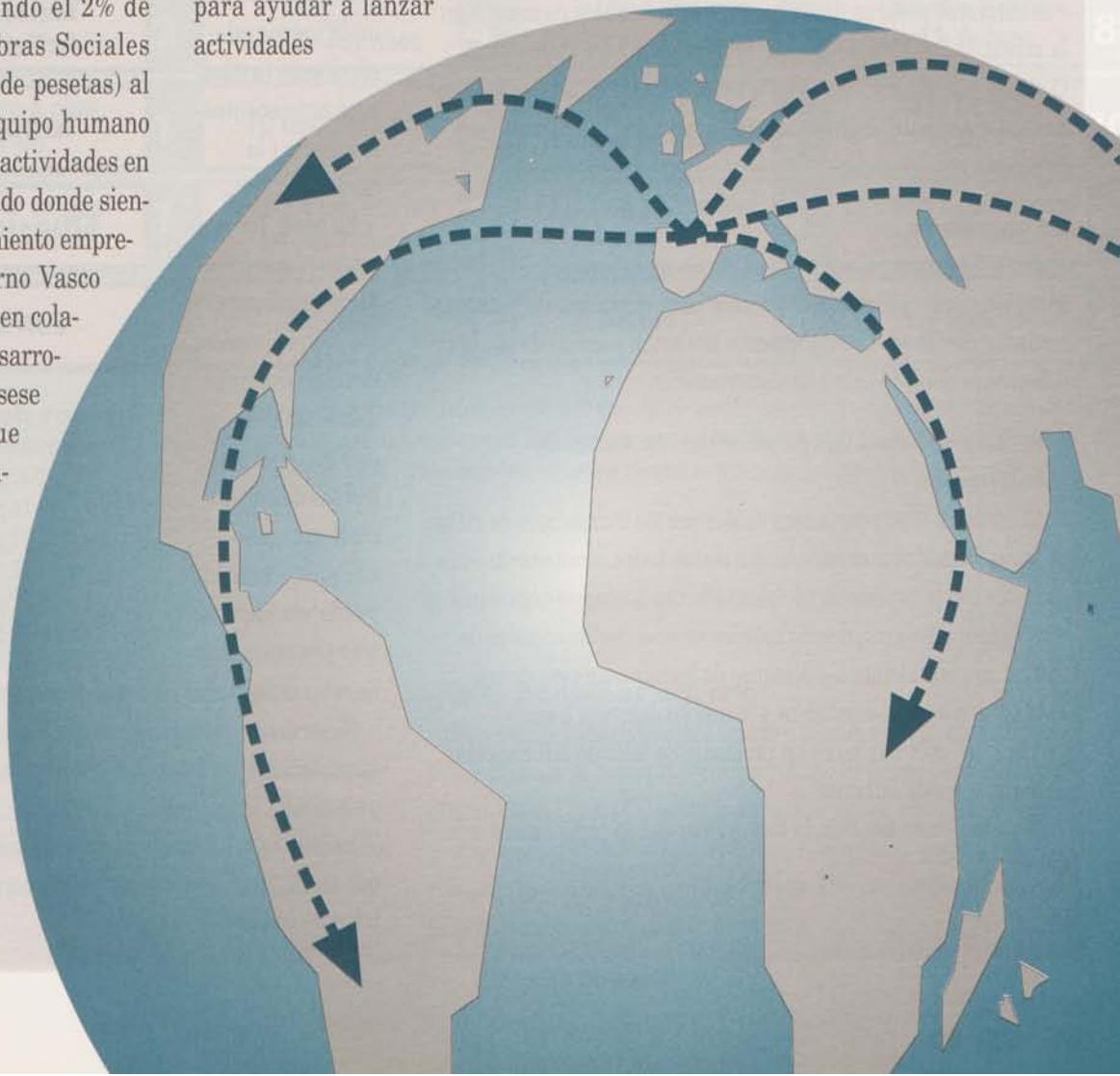
Concluyo con un breve resumen de mi propuesta.

a) Crear un equipo humano para ayudar a lanzar actividades

empresariales cooperativas en el mundo.

b) Dedicar el 2% del Fondo de Obras Sociales a financiar estas actividades de Ayuda.

c) Proponer al Gobierno Vasco una estrecha colaboración institucional en este terreno de la ayuda a los países necesitados.



Una de miedo (I)

Athlon, S. Coop.

Casi a diario oímos en la calle comentarios, como los siguientes, en relación a los problemas de corazón: "Tanto cuidarse, tanto cuidarse, ¿para qué?, para al final morirse sano", y otras del estilo "total...; de algo hay que morir".

El dato frío y helador

Según la O.M.S (Organización Mundial de la Salud), las dolencias cardíacas pasarán de ser un 20 % de las causas de muerte en la actualidad al 40 % de las causas de muerte para el año 2.015. ¡ O sea ya, pasado mañana ! Por lo tanto, comentarios como los citados anteriormente, demuestran una gran falta de información y formación ante el problema.

La campaña

Por si fuera poco, el personal sanitario no se cansa de lanzar campañas preventivas ante el avance cada vez mayor de las enfermedades cardíacas. Continuamente nos están recomendando cómo debemos mejorar la salud de nuestro motor.

¿ Es en realidad un problema de falta de información ?

Ahora bien, si yo preguntara cuáles son los marcadores de riesgo de las enfermedades cardíacas, me serían todas rápidamente enumeradas con la explicación de cómo afectan a nuestro organismo; y no sólo eso, si no que además ustedes mismos serían capaces de indicar con qué elementos debemos de luchar ante esos riesgos. Esto es, qué es lo que debemos y lo que no debemos hacer.

A la vista está que no es un problema de falta de información; entonces, ¿dónde fallamos?,

si nos sabemos tan bien la teoría ¿ por qué la práctica nos sale tan mal ?

A vueltas con los marcadores de riesgos.

Por diferenciar de algún modo, podemos dividir los marcadores en aquellos ante los cuales no somos responsables, es decir, poco modificables, y aquellos que sí podemos modificar.

Dentro de los no modificables estaría el sexo, la edad y los antecedentes familiares (la herencia).

La edad: Todos sabemos que a mayor edad mayores probabilidades de tener enfermedades cardíacas, si bien en la actualidad las dolencias cardíacas ya no atienden a la edad, y cada vez personas más jóvenes sufren de estas dolencias.

El sexo: un varón presenta mayores probabilidades de riesgo que una mujer, aunque hoy por hoy estas diferencias se van equiparando.

La herencia: los antecedentes, todos sabemos que una persona que tenga familiares con problemas cardíacos tienen más probabilidad de padecerlos.

Colesterol	20
Ejercicio Físico	Ejercicio en el trabajo
Diabetes	Am
Dieta	Sin
Edad	Hasta
Tensión Arterial	No
Tabaco	No
Obesidad	En el p... o par...
Estrés	No

Riesgos de padecer problemas

Los valores obtenidos de esta gráfica no son absolutos

2-10 puntos	remoto
11-16 puntos	debajo de la media
17-22 puntos	media
23-28 puntos	moderadamente elevada
29-32 puntos	grande
más de 33 puntos	muy grande

Haga un chequeo a su motor

mg.	1	200-250 mg.	3	250-290 mg.	5	290-325 mg.	7	Más de 325 mg.	9
peso y ocio	0	Ejercicio moderado trabajo y ocio	2	Trabajo sedentario y ocio intenso	3	Trabajo sedentario y ocio moderado	4	Trabajo y ocio sedentario	6
nte	0	Subclínica	1	Leve y controlada con dieta	2	Moderada y controlada	3	Grave y sin control	4
as	0	Pocas grasas	2	Grasas moderadas	3	Muchas grasas	5	Grasas excesivas	7
años	1	21-30 años	2	31-40 años	3	41-50 años	4	Más de 50 años	5
al	1	140/100 menos de dos años	2	140/100 más de dos años	4	160/120 menos de dos años	6	160 alta y más de 12 de baja	8
ideal bajo	0	Un puro o pipa al día	1	10 cigarros/día	2	15-20-30 igarros/día	6	Más de 30 al día	10
	0	3 kg por encima del peso ideal	1	8-10 kg por encima del peso ideal	3	11-17 kg por encima del peso ideal	4	18 o más kg por encima del peso ideal	6
	0	Leve	1	Moderado	3	Intenso I	4	Muy intenso	5

cardiovasculares

nos pueden orientar sobre su riesgo personal.

Según la gráfica y tomando como ejemplo a un señor de 50 años, con un colesterol de 250, que no realiza ejercicio físico, sin diabetes, con muchas grasas en alimentación, con una tensión arterial de 14/10, que fuma 20 cigarros al día, con un sobrepeso de 16 kg y estrés moderado, vemos que presenta un gran riesgo que padecer problemas cardíacos.

En cuanto a los factores modificables, son todos aquellos que tan bien conocemos y que por nuestro "modus vivendi", por nuestra actitud ante la vida, podemos ponerlos a nuestro favor o totalmente en nuestra contra. Solamente los voy a citar, porque más adelante volveré a tratar sobre ellos, a la obesidad (el peso), la tensión arterial, la alimentación, el tabaco, el estrés y el sedentarismo-ejercicio físico.

¿Qué podemos hacer?

Después de haber visto que estamos lo suficientemente informados, y después de haber determinado nuestro riesgo personal, las preguntas del inicio del artículo siguen vigentes, ¿dónde fallamos?, ¿por qué la práctica nos sale mal?, ¿es suficiente lo que hacemos?, y la principal pregunta: ¿podemos hacer algo por nosotros mismos para mejorar nuestra calidad de vida?

ANECDOTARIO

Dos trabajadores y un dilema

Aquilino, sudando y con la respiración forzada, terminó de colocar la última hilera de ladrillos del día, respiró profundamente y echando mano del paquete se llevó un cigarrillo a los labios mientras con un gesto me pedía fuego. Se recostó en una de las columnas aún desnudas de la obra y con parsimonia empezó a desgranar el pensamiento que, seguramente había estado rumiando durante las largas horas de trabajo.

Es su forma de filosofar sobre la vida: muy de mañana, antes de comenzar la jornada laboral, compra en el camino al trabajo el periódico, lo abre por cualquier página, lee un artículo o una noticia. No tiene preferencias ni fobias, un día lee la editorial, al siguiente un suelto deportivo y mañana es posible que centre su atención en el horóscopo.

Justifica esta supuesta anarquía aduciendo que los humanos nos hemos desarrollado porque somos omnívoros y que la regla sirve también para el intelecto: hay que leer de todo, sentencia.

He aprendido, a lo largo de todos los años que dura nuestra vieja amistad, a no interrumpirle cuando comienza su breve discurso de todos los días. Le molesta que no se le preste la suficiente atención, por eso callo ahora mismo y paso la palabra a mi amigo, Aquilino.

“He leído que en España somos 39.895.123 habitantes. Es el último censo. Como también he estado siguiendo las estadísticas de parados, pensionistas, deportistas, etc. me he puesto a calcular esta mañana

y tengo ya una idea bastante clara de la situación del país.

Mira, si es verdad lo que dicen los periódicos, y en principio no hay razón para dudar de ellos, en el país hay:

3.680.000 parados

1.900.000 funcionarios

6.000.000 de pensionistas, jubilados, prejubilados, viudas, huérfanos etc.

1.325.000 curas, frailes, monjas, etc.

12.675.600 estudiantes.

8.000.000 amas de casa.

3.200.400 de policías, guardias civiles, soldados, ert-zainas, mosos de escuadra, policías municipales.

1.800.120 empresarios, negociantes etc.

1.300.000 que tienen ocupaciones liberales: abogados, notarios, pasantes, arquitectos, prostitutas/as etc.

15.000 desaparecidos (tras los que andan Lobatón y Cía.)

Lo que nos da un total de 39.895.120 personas que no producen bienes tangibles y exportables. Según esto quedan 3 productores, osea, tú, yo y otro, que vete a saber quién coño es y entre los tres, soportamos el país. Yo ya me estoy cansando de tanta responsabilidad así que prepárate porque quedareis pronto sólo dos para apechugar con la tarea de hacer competitivo el país y elevarlo al nivel que la U.E. exige para la confluencia en un mercado único”. ¡Aquilino dixit.

Kaminero

Oñati Goimailako Ostalaritza Eskolak ikastaro ezberdinak antolatu ditu lehenengo seihilabetealdi honetarako

Sukaldatzeko maina landuz

Saiolanetik sortu zen Oñati Goimailako Ostalaritza Eskolak, Gipuzkoako Foru Aldundiaren lankidetasunarekin batera, martxan jarri du hainbat ikastaro prestakuntza iraunkorrarako politikaren barnean. Ikastaro hauek bi gai ezberdinetan banatu dira, alde batetik "Kudeaketa eta Zerbitzuak" eta bestaldekik "Sukaldaritza".

Bi arlo horietan honako hauek dira datozen hilabeteetarako antolatu diren ikastaroak.

Kudeaketa eta Zerbitzuak

Giza harremanak eta protokoloa

Maiatzaren 3tik 21ra bitartean emango da; 27 orduko iraupena edukiko du eta irakaslea Maite Saenz izango da. Enpresa munduan protokoloak eta komunikabideen erabilera egokiak duen garrantziaz jabetarazteko beharrezko den dokumentazioa eskuratzeko da helburutzat.

Bilerak antolatu

Enpresetan eratzten diren bilera, mintegi eta gizarte-ekintzetarako prestaketa, antolaketa eta jardunerak ezagutzak eskeintzea da 24

orduko iraupena duen ikastaro honen helburua. Irakaslea Iñaki Galdos izango da eta datorren maiatzaren 31n hasiko da.

Sukaldaritza

Gozogintza berezitua: txokolataa

Helburua zera da, sukaldaritzako profesionalak txokolataa lantzeko eta artistikoki apaintzeko teknika ugarietan prestatzea. Datorren apirilaren 11n hasiko da eta 30 ordu iraungo du.

Elikapena eta dietetika

30 orduko iraupena edukiko duen ikastaro honek ostalaritzako profesionalak karta eta menuen plangintza eta diseinuan prestatu energi eta bitamina-oreka irispideak jarraitzea du helburua. Roberto Maiztegi izango da irakaslea eta datorren 11n hasiko da.

Garaiko produktuak: udaberria

Koldo Lasak emango du 30 orduko iraupena duen ikastarpo hau. Datorren maiatzaren 3an hasiko da eta bere helburua honako hau da: garaiko jakiei buruzko ezagutzak eta kalitateko eskaintza zehazteko teknikak eskeini.

Hiru milioi pezetako sari bakarra edukiko du Toribio Etxebarria enpresa munduko V. lehiaketa

Urtero egiten duen bezala aurten ere Eibarko Udalak Ekonomia Bultzatzeko sailaren bitartez Toribio Etxebarria enpresa munduko ideien V. lehiaketarako deialdia egin du.

Hiru milioi pezetako sari bakarra duen lehiaketa hau Gipuzkoan jaio edota bizi diren banaka nahiz taldean aurkezten diren sustatzailei dago zuzendua.

Ideiak aurkezteko epea hile honetako 31n bukatuko da (bigarren faserako azken epea ekainaren 30ean bukatuko da) eta ideia bati aurkeztu nahi izanez gero, izenemate orriarekin batera azalpenezko txostena ekarri beharko da sustatzailearen biografiaren laburpena eta asmoaren azalpena erantsiz.

Lehiaketa hone-

kin lau dira Eibarko Udalak lortu nahi dituen helburuak: enpresa mailako ideiak edota asmoak bultzatu; sustatzailearen irudia bultzatu eta hedatu; lanpostuak sortzen lagundu; eta gure herrian lantegi berriak sortu eta

garatu daitezten, bideak erraztu.

Lehiaketa honi buruzko informazio zabalagoa nahi izanez gero harremanetan jar zaitzekete Eibarko Udalarekin, 11 68 45 telefono zenbakiaren bitartez.



Caja Laboral vista por los cooperativistas

Recientemente Caja Laboral y Lagun-Aro contrataron con una empresa de estudios de mercado, un estudio de imagen respecto a las actitudes de los socios cooperativistas de la Corporación MCC. A continuación se resumen los resultados del estudio referidos a Caja Laboral.

Marcel Cirera, Director de Strategic

La imagen de Caja Laboral se conforma sobre dos grandes ejes, que denominaremos como "lo próximo" (signos heredados del origen) y otro como la "potencia".

El eje de lo "próximo" representa que Caja Laboral se comprende como una "hija" de los cooperativistas (y que en su momento les apoyó) representando así mismo el carácter de lo vasco (arsenal simbólico-cultural etc.), el estar en centro (Mondragón) y percibirse con unos significados más propios de Caja que de Banco, etc.

El eje "potencia" podríamos ejemplificarlo como "aquel hijo que se hace mayor y se independiza", es decir, se preocupa por sí mismo, se preocupa por su negocio, pero no deja de quererse, ya sea de forma manifiesta o latente; además se representan en ella signos de modernización (nueva imagen corporativa, determinados productos y publicidades, etc.) y actuando más como Banco que como Caja.

En la imagen que los cooperativistas tienen de Caja Laboral se proyectan contenidos de empresa potente-moderna y "cálida" al tiempo que se rompen aquellos esquemas románticos sobre la entidad.

Nada es estático

Pero ¡ojo!, nada es estático ni definitivo, pues al tratarse de una entidad cercana emocional-

mente y potente, se le atribuye y también exige más dinamismo y actividad. Y más con "los de casa".

Cuanta mayor potencia y fuerza por sí misma o disociada de aquella "calidez" vaya adquiriendo, más se aleja del sentimiento cooperativista. Si bien se le reconoce como "motor" también existe cierto resentimiento por "abandono". La imagen Caja Laboral se contamina por el conflicto familiar no resuelto.

Tal como decía anteriormente, dicha percepción y vivencia está mediatizada según determinados perfiles de actitud que entran en mayor o menor medida en conflicto según su posición.

Caja Laboral en su actuación debe evitar que se consoliden posibles esquemas que se pueden expresar como sentimiento de "alejamiento" - "se han olvidado de nosotros" - o por ejemplo como envidia del "triunfador" - "ni un detalle...lo tienen ya hecho con nosotros".

En definitiva, Caja Laboral en la línea de su actual posicionamiento debe actuar y reforzar el vínculo (seguridad, garantía, etc.) con el socio cooperativista, pues en la coherencia respecto a lo que es un determinado "origen" también está la fuerza de la identidad.

Los miembros del jurado examinan uno de los proyectos presentados

Fallados los premios del concurso organizado por ALECOP

"La tecnología al descubierto"

Eduardo Urbeltz y Javier Arellano, ambos profesores de tecnología en el I.F.P. "Alhama" de Corella en Navarra, han sido los ganadores de la primera edición del concurso "La tecnología al descubierto" organizado por la Cooperativa

Alecop.

El proyecto que presentaron, premiado con 250.000 pesetas, era un simulador del circuito eléctrico, utilizando circuitos hidráulicos. En opinión del jurado este proyecto superaba con creces los mínimos establecidos para optar al primer premio.

No ocurrió lo mismo en el segundo premio, que quedó desierto al no acercarse el segundo proyecto con mayor puntuación a los mínimos exigidos para optar a este premio.

Las 75.000 pesetas del tercer premio correspondieron a Jesús Castellanos por su proyecto "Ariete Hidráulico".

En total fueron 33 los proyectos presentados al concurso y los organizadores del mismo han valorado muy positivamente esta primera edición al considerar que la participación ha sido suficiente y la calidad general de los proyectos ha sido aceptable.



Cartas al Director

AURRERA BEGIRA

Churchilek, Ingalaterran izan den politikari ospetsuenetako bat, horrelako zerbait esaten zuen kazetari baten galderei erantzunez: "Politikaren zereginik zailena, urte batzutura gauzak eta gertakizunak nola-koak izango diren jakitea da. Aurrikusi eta hiritarrei adierazi, egoera berrirako prest egon daitezen ahaleginak egitea.

Hurrengo zailena zein zen galdetu zioten eta erantzun zoragarri hau eman zuen: "Urte batzuk igaro eta gero, esandakoa zergatik ez den gertatu azaltzea da."

Ez politikariak bakarrik, esperientziak hau esaten dit neri; ekonomian adituak, itxuraz behinik behin asko dakitenak, auresaten digute krisia garaitzen zein urtetan hasiko garen, zenbat urte on izango ditugun, enpresa batek edo herrialde batek zenbateko salmentak izango dituen e.a.

Urte batzuk igaro eta gero, batzuk esandakoaz ahaztu egiten dira, beste batzuk isildu eta norbaitek adierazten digu zein izan den bere erruaren motiboa. Zenbaki mordo baten bitartez batzutan edo hitz ulertezinen tartean bestetan, adierazten dizue zergatik esandakoa ez den gertatu. Noizpaitean, apaltasun ariketa gogorra egin, esaten dizue

ezinezkoa edo oso zaila dela horrelakorik jakitea.

Eguraldia, ekonomia eta beste arlo askotan jakinduria asko egongo da, baita aurpegi piska bat ere.

Honi loturik dago beste hau ere; krisian gaudela esaten digute, hau denok edo gehienok ikusten dugu. Enpresak etorkizun ona edukitzeko zuzendari onak behar dituztela; nork ukatu horrelakorik. Baina ondo prestatua tituluduna eta goi tituluduna ulertzen bada, maiz horrela ulertzen da, ez agian egia.

Zuzendaritzakoak onak izan daitezen asko ordaindu behar zaie; hau egia izan daiteke. Ondo ordaintzeak bakarrik ez du enpresaren etorkizuna ziurtatzen. Bestela gure inguruan porrot egin duten enpresa askok ez zuten egingo. Zuzendariak eta beste asko ondo ordainduak bait zeuden.

Beti ere liburu eta aldizkariak alde batera utzi eta ondo etorriko litzaziguke gure ingurura begiratzea. Badira gure inguruan ondo dabil-tzan edo hain gaizki ez dabil-tzan enpresak. Zuzendariak, itxuraz, jente arrunta dira, ez aparteko ikasketarik, ez titulurik. Agian beste zerbait daukate; lanerako grina, aurrera begiratzeko sen berezi bat, agian batez ere ilusioa sortzeko indar berezi bat.



Aspaldian gure enpresetan arautegi larregi ikusten ditut, kontrol gehiegi, idazki asko. Maiz ez dudana ikusten inondik ere zuzendaria langileen ondoan edo inguruan. Zuzendariak beste egin behar batzuk daukala diote; paperak, kontuak, kontrolak, legeak, arauak, batzarrak, bidaiak, egon beharrak, batzarrak, batzarrak... Zer da lehenengo?

Ezin dut erantzun, batzar eta eta beste guztiak onartuta ere ilusio baten jabe eta ereile ez bada, bere postua zaintzen enpresaren etorkizunari begiratzen baino lan gehiago badauka. Nola demontre joango da ondo bere enpresa?

Poza eta ilusioa sortzeko gai dena izango da krisitik aterako gaituen enpresaria. Krisia azken batean norbere baitan dago batez ere.

Hauxe da nire eritzia eta horrelaxe idazten dut. Badakit eztabaidagarria dela, baita beste batzuen ere.

Pablo Letona

EL PERSONAJE

Mari Tere Padrones

Responsable de cocina de MATRICI, S. Coop.



"A veces es necesaria mano izquierda"

Temperamental, disciplinada, dicharadera y muy apreciada en su Cooperativa. Lleva 25 años trajojando por la cocina de Matrici. Prepara diariamente el rancho para cerca de 200 comensales.

J.M.F.

Cuarenta y tantos, casada, un hijo, simpática y con carácter.

¿Vale?

Puede valer. Estás bien informado.

¿Qué significa "con mucho carácter"?

Tengo que cumplir con la responsabilidad de "gobernar" diligentemente el comedor y a veces es necesaria mano izquierda. ¡Ojo! con los de arriba y con los de abajo. Los tiros irán por ahí.

¡Vamos, digo yo!

¿Por qué crees que eres una mujer muy conocida en Matrici?

25 años en Matrici, de carácter extrovertido y un puesto de trabajo de cara al público. Son razones suficientes como para ser bien conocida.

Al entrar he visto varios socios y lo cierto es que están hermosos.

¡Si que están majos, si! Tenemos tres menús: el de régimen, el alternativo y



el normal. El que quiere cambiar puede hacerlo, pero ¡ojo! tiene que avisar con una semana de antelación.

Por cierto, ¿qué se cuece en Matrici?

En la cocina huevos y patatas. Los grandes platos se cocinan a más alto nivel.

¿Ha cambiado Matrici en estos 25 últimos años?

Mucho. Antes había más compañerismo, más disciplina, menos envidias. Al hacerse la empresa grande se van perdiendo esas cosas y la empresa cambia. De Cooperativa sólo le queda el nombre. ¡No se, creo yo!

¿Arzak o Argiñano?

Carlos me gusta más, es más simpático, más rico. Cuando puedo le veo. ¡Y muy agusto además! A Arzak, como no sale en la tele, le conozco menos.

¿El sábado cocinas tú?

¡Hombre no! Pues claro. No quita que si un día me pongo enferma cocine mi marido, que sabe hacerlo porque tiene un txoko, pero normalmente está "muy ocupado" y como la mayoría, está mejor servido.

Un menú para celebrar un pedido de muchos millones.

¡Huy madre! Unos buenos entremeses, jamón jabugo, angulas... solomillo, champagne. En fin esas cosas que sólo se pueden comer en días selectos.

¿Tu plato preferido?

Me gustan las ostras, las angulas, el bacalao... Pero como de todo.

Cuando no trabajas, ¿qué haces?

Pues llevo mi casa y los fines de semana me voy a un pueblecito de Burgos, Cabezón de la Sal, donde nací.

¿Se es de donde se nace o de donde se pace?

Yo no cambio esto por aquello. Estoy muy bien aquí. Aquello para el verano o para Semana Santa pero me gusta estar aquí.

¿Qué otras aficiones tienes?

Pocas. Me gusta la playa, pasear y estar de tertulia con las amigas. Pero no tengo mucho tiempo.

¿Tienes defectos confesables?

El temperamento. Pero se me pasa enseguida, no soy nada rencorosa.