

TRABAJO Y UNION

(T. U. Lankide)

Asta José M^o Arizmendiarrietak

1960.eko irailean sortutako aldizkaria

TU lankide

455 MARTXOA 2001 MARZO

- **MAPSA incluye a Toyota en su cartera de clientes**
- **DANONA y COINMA crean con un socio local una empresa en la India**
- **General Electric concede a DANOBAT el Premio al Proveedor Excelente 2000**

Los retos de Lagun Aro



25 Aniversario
Urteurrena

*"El mundo no se nos ha dado para contemplarlo,
sino para transformarlo"*

José M^o Arizmendiarrietak

En portada

La idea básica del Plan Estratégico de Lagun-Aro para los próximos cuatro años, es la consolidación y aseguramiento del Sistema de Prestaciones, y fundamentalmente las referentes a las de larga duración, que son Jubilación y Viudedad.



TRABAJO Y UNION
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^o
Arizmendiarrietak
1960.eko irailan
sortutako aldizkaria

ARGITARATZAILEA

OTALORA
(MCCren Kontseilu Orokorra)
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.
Telefonoa: 943 712 406
Faxa: 943 712 339

ZUZENDARIA

Javier Marcos.
jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kideak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Txema Gisasola.

Lourdes Idoiaga.

José M^o Larramendi.

José M^o Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.
D. L. BI-2583-89

6 Fagor ederlan se implanta en Brasil



Ha adquirido el 51% de la empresa Fundação Brasileira. A su vez estudia otros proyectos en Centroeuropa.

8 Maier concede a Jose Luis Etxebarria el Premio Mikeldi 2000



Por su dedicación absoluta al proyecto Maier, y por su aportación de conocimiento y magisterio.

10 MUko irakasle eskolak 25 urte



Datozen hiru hilabetetan ekitaldi eta ospakizun ugari izango da Eskoriatzako Fakultatean.

34

Txaro Arteaga



Txaro es directora de Emakunde desde su fundación, hace ahora 12 años.

Aurkibidea

- 4 Kooperatibetako berriak
- 14 En portada
- 24 Begi-Belarri
- 26 Aula cooperativa
- 28 Salud laboral
- 29 3^a edad
- 30 Antzinakoak
- 32 Argazki zaharra

- 33 Viajes
- 34 Euskal kultura
- 36 Libros
- 37 Hirugarren mundua
- 38 Zure hitza
- 39 Cartas
- 40 Personaje



© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiaketa, partziala nahiz osoa, jatorria eta berriak erabiliz egitea aipatzen ez bada.

TU Lankideren erredakzio taldeek aldizkarian adierazitako irazpenak eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

Erakunde laguntzaileak:



CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.

El sistema de pensiones, una reforma sin fin

No cabe duda que, en el momento actual, el futuro de los sistemas de protección social en general y el de los sistemas de pensiones en particular, constituye uno de los aspectos de mayor interés, e incluso preocupación, para una parte muy importante de los ciudadanos, siendo tal preocupación objeto de atención mediática preferente en la que se vierten opiniones controvertidas sobre la viabilidad del sistema público. Finaliza de esta manera una década que deja atrás una espesa estela de debate y discusión sobre los problemas del sistema de pensiones públicas en España y sus posibles soluciones. En opinión de la mayoría de los expertos, las reformas acometidas a través del denominado pacto de Toledo han tenido un carácter modesto y limitado.

Transcurridos ya cinco años desde la aprobación del citado pacto en Abril de 1995, y siguiendo una de sus recomendaciones, se ha constituido una ponencia que estudie el presente y el futuro del sistema de la Seguridad Social como garantía de continuidad del mismo. Aunque la citada ponencia aún no ha terminado sus trabajos sí pueden vislumbrarse las líneas de actuación por las que parece va a caminar el sistema público de pensiones.

Va a seguir siendo un sistema de reparto, al que habrá que dotarle sin embargo de un mayor carácter contributivo y proporcionalidad, al mismo tiempo que debe de generar en los momentos económicos buenos una reserva de estabilización para asegurar la financiación en las etapas de crisis.

Desde el plano de observación de Lagun Aro, para el que la evolución del sistema público constituye una referencia de la mayor importancia, es muy satisfactorio el comprobar que estas nuevas directrices que con mayor o menor intensidad se seguirán en el sistema público, fueron aprobadas y puestas en vigor con ocasión de la Asamblea General de Lagun Aro de Marzo de 1995.

La fijación de la base reguladora en 30 años dotó a

nuestro sistema de un carácter contributivo homologable a los países europeos más avanzados; la fijación de un 2% por año hasta un límite de 30 años para adquirir derecho al nivel máximo, le confirió su carácter estrictamente proporcional; y por último, la buena evolución económica del quinquenio transcurrido ha permitido ir generando una reserva de estabilización cuya finalidad es asegurar la obtención del interés técnico en aquellos años críticos en los que el rendimiento normal de las inversiones no sea suficiente.

Pero la constatación de que estamos realizando nuestros deberes con algunos años de adelanto sobre el sistema público de pensiones en España, no es óbice para constatar igualmente que aparecen nuevos datos que aconsejan la toma de nuevas decisiones. Quizás el más significativo sea la incorporación de unas nuevas tablas de mortalidad con una esperanza de vida más dilatada, aprobadas por la Dirección General de Seguros, que obligan a adaptar alguno de los parámetros que en la revisión que hicimos hace cinco años no era preciso modificar.

El plan estratégico 2001-2004 realizado por Lagun Aro, prevé plantear en la Asamblea General del próximo año 2002 estas modificaciones. El perfeccionamiento del sistema de pensiones de Lagun Aro sin embargo nos va a seguir exigiendo a lo largo del tiempo la incorporación de nuevas reformas (hoy desconocidas) para estar permanentemente adaptados a unas hipótesis actuariales en las que descansa la seguridad de nuestro sistema de capitalización.

Los mutualistas de Lagun Aro debemos de ser conscientes que cualquier sistema de pensiones, y por supuesto también el nuestro, es una reforma sin fin. Sólo desde esa visión dinámica podremos ir desarrollando en el tiempo el adecuado equilibrio entre las necesidades derivadas de las prestaciones y su correspondiente financiación, en términos que resulten competitivos respecto del sistema público de pensiones.

MAPSA incluye a TOYOTA en su cartera de clientes

ES LA PRIMERA VEZ QUE UNA EMPRESA JAPONESA FIGURA ENTRE SUS CLIENTES.

La cooperativa Mapsa ha logrado recientemente un nuevo hito empresarial al incluir en su cartera de clientes por primera vez en su historia a la firma japonesa Toyota. La cooperativa navarra suministrará a partir del año 2003 un total de 200.000 llantas a la fábrica que Toyota tiene en Inglaterra para calzar al nuevo modelo *Avensis*. De esta manera, Mapsa pasa a engrosar la lista de proveedores de la firma japonesa, no sin antes haber superado las exigentes pruebas de calidad y servicio a las que Toyota somete a sus proveedores. En este caso, Mapsa se convertirá en proveedor de desarrollo, al colaborar con Toyota en el desarrollo de la llanta partiendo de los requisitos previos (dibujo de la rueda, peso, etc.) establecidos por la firma nipona.

El Grupo FIAT

Asimismo, desde finales del pasado año, el Grupo Fiat también figura en el panel de clientes de Mapsa. En este caso, el acuerdo contempla el suministro de 60.000 llantas anuales para equipar a los modelos *Multipia* y *Punto*. De cara a futuro, es posible que Mapsa pase a ser también proveedor de desarrollo del Grupo Fiat y colabore con la casa italiana en desarrollo de nuevas llantas para otros modelos.

Nuevas instalaciones

Mapsa fabricó el pasado ejercicio 1.100.000 llantas, y este año tiene previsto producir 1.500.000 unidades. Para alcanzar este nivel de producción, además de las mejoras de proceso implementadas, Mapsa ha invertido cerca de 1.500 millones de pesetas en la edificación de una nueva nave de 5.000 metros cuadrados; la definición del proyecto y la dirección de obra han corrido a cargo de LKS Ingeniería. Este recinto albergará las nuevas instalaciones de mecanizado (seis células independientes equipadas cada una de ellas con un robot de carga y descarga y con visión artificial), un innovador sistema de recogida y extracción de viruta, y nuevos espacios para oficinas y almacén de utillajes.



El robot de las nuevas instalaciones de mecanizado realiza una de sus operaciones.

Asimismo, se han adquirido otros 17.000 metros cuadrados de terreno anexo al perímetro de la fábrica actual en previsión de futuras ampliaciones.

Vivir al cliente

Mapsa lleva ya casi dos años inmersa en un proyecto de reorganización cuya finalidad es *orientar la fábrica al cliente*. Para lograrlo, ya el pasado año se constituyeron tres unidades cliente y toda la planta está organizada por grupos autónomos, con un alto grado de autonomía en su trabajo y con objetivos enfocados a mejorar el servicio y la calidad a los clientes. Como consecuencia de estos cambios organizativos, ha desaparecido la figura de los encargados, se fomenta la polivalencia y la toma de decisiones, se redistribuyen las responsabilidades, ... Es decir, el protagonismo de la gestión operativa recae en los trabajadores, que han aceptado el reto de buena gana. Y para muestra un botón: el pasado ejercicio realizaron más de 7.200 sugerencias de mejora, la mayoría de las cuales ya se han implementado.

Por último, cabe reseñar que Mapsa tiene previsto alcanzar este año una facturación próxima a los 8.500 millones de pesetas dando empleo a 400 personas.

GENERAL ELECTRIC reconoce los méritos de DANOBAT

LE CONCEDE EL PREMIO AL PROVEEDOR EXCELENTE EN 2000. LA COOPERATIVA LE SUMISTRÓ MÁQUINAS POR 1.124 MILLONES.

En la convención de suministradores de General Electric celebrada en San Diego (California), la cooperativa Danobat fue distinguida por la multinacional norteamericana con el *Premio al Proveedor Excelente en el 2000*. Danobat se adjudicó el premio por la flexibilidad demostrada a la hora de adaptarse a las necesidades de producción del cliente, por la calidad de las máquinas suministradas y por la buena puesta en marcha y el adiestramiento impartido a los usuarios de las máquinas.

Danobat es la primera empresa española que recibe este Premio y se encuentra entre las dos empresas europeas que lo han logrado en el 2000: Danobat y la austriaca Voest Alpine.

El pasado ejercicio, General Electric Powers contrató los

servicios de Danobat para el desarrollo y posterior entrega de 18 máquinas para el rectificado de álabes para turbinas de gas, destinadas a sus plantas de Greenville en Estados Unidos y Boulogne en Francia.

La cumplimentación del contrato, que ascendió a 1.124 millones de pesetas, supuso un gran reto técnico para Danobat, debido a la complejidad del proceso y a lo ajustado de los plazos de entrega acordados dentro del mismo año 2000.

El éxito de esta operación, unida a dos anteriores suministros de máquinas de Danobat a General Electric por valor de 700 millones de pesetas, ha llevado a la multinacional norteamericana a otorgar el galardón a Danobat.

Borrón y cuenta nueva

LA PRIMERA FASE DE RECONSTRUCCIÓN DEL ALMACEN DE FAGOR SINIESTRADO CONCLUIRÁ EN DICIEMBRE. LAS NUEVAS INSTALACIONES ESTARÁN OPERATIVAS AL 100% EN JULIO DE 2002.

Fagor Electrodomésticos se va reponiendo de la prueba de fuego, y nunca mejor dicho, que supuso el incendio del almacén central de Vitoria-Gasteiz declarado el pasado mes de noviembre. El esfuerzo de los trabajadores de la cooperativa, la comprensión de los clientes y la inestimable colaboración de diversas empresas e instituciones han hecho posible superar este trago amargo y acometer acciones orientadas, entre otras cosas, a la reconstrucción de las instalaciones calcinadas por el fuego.

Casi cinco meses después de la tragedia, la fotografía recoge la situación actual en la que se encuentra la superficie en la que se ubicó el almacén. Como se puede apreciar, ya se han realizado las labores de desescombro y según responsables de Fagor, en breve se iniciarán los trabajos de reconstrucción del nuevo almacén. Todavía no se dispone del proyecto final de las nuevas instalaciones, en el que está trabajando intensamente LKS Ingeniería así como especialistas en logística de Fagor Electrodomésticos. Lo que sí está



Tras el desescombro, en breve se iniciarán las obras de reconstrucción del nuevo almacén.

definido es que el nuevo almacén se ubicará en el mismo lugar donde estaba el siniestrado, y que ocupará una superficie aproximada de 70.000 m², unos 10.000 más que el anterior. Las primeras estimaciones apuntan a que la primera fase de reconstrucción concluya el próximo mes de diciembre y esté operativo al 100% en junio de 2002.

DANONA y COINMA toman posiciones en la India

CREAN UNA EMPRESA MIXTA CON UN SOCIO LOCAL PARA OFERTAR UNA GAMA COMPLETA DE MOBILIARIO DE HOGAR Y OFICINA.

El pasado mes de febrero se inauguró oficialmente la primera implantación comercial en India de las cooperativas Danona



(Azpeitia) y Coinma (Gasteiz), ambas integradas en MCC y orientadas al sector del mueble. Esta implantación comercial se ha traducido en un acuerdo de Joint Venture (empresa mixta) al 50% entre un socio local, Bhayana Builders Pvt Ltd., y la empresa Coinma and Associates S.L., en la cual están integradas las cooperativas mencionadas con una participación en capital del 80%. El resto de las empresas integrantes de Coinma and Associates son Biplax S.A (fabricante de sillería de oficina), Estanterías Eun S.A (Fabricantes de sistemas de clasificación, archivo y almacenaje) y Muebles Canella S.L (fabricante de mobiliario de hogar y oficina). La implantación ha consistido en la apertura de un edificio de 1.800 metros cuadrados en Nueva Delhi, que integra la planta de

ensamblaje y el almacén, dos amplias salas de exposición de mueble oficina y mueble hogar, así como las oficinas de la propia empresa.

Gama completa

A través de las empresas integradas en Coinma and Associates se ha conseguido ofertar una gama completa de producto, tanto en lo referente a mobiliario de hogar (con productos fundamentalmente de Danona S.Coop), como en mobiliario de oficina (donde se integran Coinma S.Coop. y el resto de las empresas).



Los objetivos básicos de esta primera aventura exterior conjunta de

Danona y Coinma se pueden resumir en dos: servir como canal de venta directa al público y convertirse en un punto logístico a través del cual acceder a otros canales de distribución.

La cifra de ventas estimada para el primer año de actividad en India se sitúan en torno a los 200 millones de pesetas, con incrementos del 30% en los años posteriores.

Por otro lado, cabe destacar que dos semanas antes de la apertura oficial de la empresa, se produjo en Gujarat el devastador terremoto que costó la vida a más de 100.000 personas y que obligó a suspender parte de los actos programados para este día. Los fondos destinados a la ceremonia de inauguración, 1.200.000 pesetas, fueron donados como ayuda humanitaria a los afectados por el movimiento sísmico.

MAIERek Britainia Handiko Chromeco kromatuen enpresa erosi du

ENPRESA EROSI BERRIA, MAIER U.K. LANTEGI BERRITIK ZAZPI KILOMETRORA DAGO

Gernikako Maier enpresak Chromeco etxea erosi dio Masco Corporation delakoari. Automozioren sektorerako plastikozko piezak kromatzen dituen Britainia Handiko enpresarik garrantzitsuenetarikoa bat da Chromeco. Erosketa eragiketa berri honekin Britainia Handiko automozio merkatuaren bilakaera onaren aldeko konfiantza berretsi du Maierrek.



Vista aérea de la planta de Maier en Gernika.

Chomecok ia 100 langileko lantaldea du eta aurtengo ekitaldirako 1.000 milioiko salmentak aurreikusten ditu. Enpresa erosi berria, Maier U.K. lantegi berritik zazpi kilometrora dago, Lichfield herrian, Birminghametik hurbil; Maier iazko irailean hasi zen Britainia Handian lanean eta lehen urte honetan 2.000 milioi pezetatik gorakoak izan dira salmenten emaitzak.

Chromecoren jarduerak, bestalde, Britainiako automozio sektorean Maier Taldeak duen presentzia eta irudia sendotzen lagunduko du; alde batetik, kromatua erabiltzen duten bezeroei hurbileko zerbitzua eskaini ahal izango die eta bestetik, bezero berriak eskuratzeko aukera izango du. Bestalde, Gernikako egoitza nagusiko kromatuen jarduerarentzat osagarri izateko aukera emango du.

Gaur egun, sei enpresa ditu Maier Taldeak: Maier Koop. E. (egoitza nagusia), Ferroplast Pontevedrako Porriñon, Maier Navarra Ultzama bailaran, Maier U.K. eta Chromeco Britainia Handian eta Maier Brasil Sao Paulotik hurbil. Maierren produkzio jarduera produktuen garapen sendo batean oinarritzen da, MTC Teknologi Gunearen bitartez. Azken hori Gernikako lantegi nagusiaren ondoan dago eta 120 profesionalak lan egiten dute bertan.

Maier Taldeak ia 1.500 langile ditu guztira eta aurtengo ekitaldian 22.000 milioi pezeta fakturatzeari aurreikusten du; horietatik %60 inguru nazioarteko salmentei legokioke. Bezerorik garrantzitsuenak honako hauek dira: Renault, PSA Taldea, VW Taldea (Volkswagen eta Seat), GM/Opel, BMW, Mercedes, Jaguar, Nissan, Honda eta Toyota.

Fagor Ederlan se implanta en Brasil

ADQUIERE EL 51% DE LA EMPRESA LOCAL FUNDIÇÃO BRASILEIRA, Y PONE LA MIRADA EN CENTROEUROPA Y NAFTA EN BUSCA DE NUEVAS ALIANZAS

En sintonía con su estrategia de globalización y de seguimiento a sus clientes estratégicos en Mercosur, FAGOR EDERLAN ha adquirido recientemente el 51% de la empresa FUNDIÇÃO BRASILEIRA.

Se trata de una fundición ubicada en Extrema, en el Estado de Minas Gerais, que ocupa una superficie cubierta de 15.300 m² en un terreno total disponible de 180.000 m². Su capacidad productiva actual es de 25.000 toneladas/año, da empleo a 350 personas y prevé facturar este ejercicio 4.000 millones de pesetas. Su actividad se complementará con la de Fagor Ederlan do Brasil S.A. (100% de Fagor Ederlan), dedicada al mecanizado de portamanguetas y brazos de suspensión.



Vista exterior de la planta de Fagor Ederlan en Eskoriatza.

Acorde con su estrategia de globalización, Fagor Ederlan está estudiando otros proyectos de localización en Centroeuropa y en el espacio económico NAFTA en el que se integran Canadá, Estados Unidos y México.

Cinco negocios, 62.000 millones en ventas

Fagor Ederlan se halla organizada en cinco negocios: **Freno**, en el que se engloban productos como discos sólidos, ventilados y tambores de freno; **Suspensión** que incluye portamanguetas y brazos de suspensión; **Motor** con la fabricación de cárteres de aceite, tapas de culata y bloques de motor en aluminio; **componentes de transmisión** con cárteres de embrague y de mecanismos, cajas manuales y automáticas, también en aluminio. Recientemente, se ha incorporado el negocio de **front-corner** (columna de suspensión delantera), que es un módulo que incluye la suspensión, el sistema de frenado y el brazo de dirección del modelo Corsa, que Fagor Ederlan Borja suministra a General Motors desde la planta aragonesa.

El Grupo Fagor Ederlan, que incluye a Fagor Ederlan S. Coop. y la parte proporcional de sus participadas (ver cuadro adjunto), prevé para este ejercicio unas ventas consolidadas de más de 62.000 millones de pesetas, de los que el 65% corresponderán a ventas internacionales. Para el 2004, su Plan Estratégico contempla superar los 100.000 millones de ventas para el cuatrienio 2001-2004, unas inversiones totales del Grupo por encima de los 30.000 millones de pesetas.

MSI nuevo colaborador y distribuidor del antivirus McAfee

NETWORK ASSOCIATES Y MSI ESTRECHAN LOS LAZOS DE COLABORACIÓN MEDIANTE UN CONTRATO DE DISTRIBUCIÓN Y SOPORTE TÉCNICO DE SUS PRODUCTOS PARA TODA ESPAÑA.

Mondragón Sistemas, empresa de ingeniería de sistemas de información encuadrada en MCC y, Network Associates editor del software antivirus McAfee han reforzado sus lazos de colaboración.

Esta conjunción de fuerzas se ha concretado en una primera fase mediante un contrato de distribución, para pasar inmediatamente a colaborar en un plano más estrecho, reforzándose el soporte técnico a través de una integración de facto del personal técnico de Mondragón Sistemas con los equipos que la multinacional americana tiene en Madrid.

Líder en el mercado español de antivirus, McAfee dispone de una amplia gama de productos y servicios orientados hacia la seguridad de redes cuyo marco de trabajo ha cambiado enormemente con el uso generalizado de internet.



El protector antivirus McAfee dispone un nuevo motor de exploración que puede mantener los ordenadores y las redes limpias de virus y de cualquier otro archivo dañino.

De esta manera, Mondragón Sistemas se sitúa en condiciones idóneas para poder mantener y suministrar productos de protección antivirus Network Associates así como los servicios inherentes a este entorno a todas aquellas empresas que actualmente disponen de estos productos o tienen planes de integrar sus políticas de seguridad con los mismos.

Mondragón Sistemas da empleo a 160 personas, dispone de sedes en Andoain, Aretxabaleta y Baiona (Francia), y el ejercicio 2000 facturó 2.400 millones de pesetas.

IRIZAR también fabricará autobuses en India

CONJUNTAMENTE CON ASHOK LEYLAND Y T.V.S. CREA UNA EMPRESA MIXTA, IRIZAR TVS, QUE CONTARÁ CON DOS PLANTAS PRODUCTIVAS EN EL SUR DE INDIA.

Irizar continúa generando noticias. Si el mes pasado realizaba el lanzamiento del Irizar PB, su nuevo autocar, este mes ha anunciado su acuerdo con Ashok Leyland y TVS para la creación de IRIZAR-TVS, una empresa con sede social en la ciudad de Madurai, al sur de India. Los tres socios implicados en este proyecto participarán con una tercera parte en la nueva empresa, que se constituye con un capital inicial de 31 millones y una previsión de inversiones de 1.450 millones de pesetas.

Dos plantas productivas

IRIZAR-TVS contará con dos plantas productivas, una en Pudokotai y otra en Viralmalai, al sur de India, y empleará a 550 personas para fabricar y vender productos para los segmentos de autobuses urbanos, interurbanos, minibuses y autocares de lujo. En este último segmento, IRIZAR-TVS producirá el modelo Intercountry que actualmente se fabrica en la planta de Ormaiztegi. La producción para este modelo será de 500 unidades en el año 2002 y se venderá en India y en diversos países de Asia y África. En el resto de segmentos, Irizar aportará tecnología para mejorar sus diseños y procesos productivos.

Con la puesta en marcha de esta nueva empresa, IRIZAR incrementa su presencia en el mercado en 10 nuevos países así como en un 15% más de la población mundial, por lo que IRIZAR estará comercialmente presente en 65 países y en el 85% de la población mundial.

Los socios del proyecto

Los socios que compartirán el proyecto con Irizar son dos



compañías líderes en su sector en India. Ashok Leyland se creó en 1948, su sede social se encuentra en Madrás, al sur de la India y emplea a 13.600 personas. Es líder en el sector de autobuses, con una venta de 14.000 unidades/año en un mercado de 25.000 unidades y una proyección a 5 años de 30.000, así como en el de camiones, en el que vende 25.000 unidades. Es la 14ª empresa en el ranking de tamaño de empresas indias con una facturación anual de 79.200 millones de pesetas y más de 400 puntos de servicio técnico en el país. Está participada en un 70% por el grupo HINDUJA y en un 30% por IVECO.

Por su parte, T.V.S. se fundó en el año 1911, su sede social se encuentra en Madurai, también al sur de India -a 500 Km. de Madrás-, y emplea a 24.000 personas. Posee 16 empresas de las cuales 6 son Joint-Ventures (empresas mixtas), dos con compañías Inglesas, dos con compañías Japonesas y dos con Americanas. Es la 11ª empresa en el ranking de tamaño de empresas indias con una facturación anual de 288.000 millones de pesetas. Tiene 124 oficinas de ventas y 100 centros de servicio en India.

MAIER concede a Jose Luis Etxebarria el premio Mikeldi 2000

EL GALARDÓN PREMIA LA LABOR DESTACADA DE PERSONAS E INSTITUCIONES EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE MAIER

En esta segunda edición del premio Mikeldi, el galardón ha ido a parar a las manos de José Luis Etxebarria, un socio recién jubilado de Maier que ha sido toda una institución en la cooperativa de Gernika. El jurado adoptó unánimemente la decisión de concederle esta distinción por su dedicación absoluta al proyecto Maier, por su aportación de conocimiento y magisterio que ha ejercido en un gran número de personas de Maier, y por su espíritu emprendedor y solidario. El presidente de la cooperativa vizcaína, Juan Carlos Sancho, hizo entrega del Mikeldi a José Luis Etxebarria el pasado día 2 de marzo en un sencillo y afectuoso acto protocolario.

Cabe reseñar que el Mikeldi es un premio que anualmente concede Maier a personas o instituciones que hayan realizado una labor destacada en el desarrollo empresarial de la cooperativa de Gernika. MCC se adjudicó este reconocimiento en su primera edición.

Sarituaren omenezko bertsoak

*Kooperatiba hau sortu zala
pasa dira urte pranko
ohore bat da Jose Luis zuri
kantatzea guretzako
maisu ta lagun izan zaitugu
edozein lanetarako
aurten Mikeldi berezia da
hain zuzen be zuretzako
saria inork merezi badau
horixe zeu zarelako.*

Aritz Lopategi (Maier-eko bazkidea)

*Jose Luis Etxebarria
gaur zaitugu omendua
Maier enpresa honetan
haseratik murgildua
urte gozoak gozatu
da gaziak sufritu
da oraindik oso gutxi
zarena jubilatu
Maierren eindako lana
Maierrek ez du ahaztua
horregatik Mikeldia
duzu zeureganatua
amerikarren munduko
oskar baten parekua
da horrekin eskertzen zaizu
urteetako esfortzua.*

Igor Atxirika (MTC-ko ingeniaria)



Jose Luis Etxebarria:

"Ohore handia da saria eskuratzea"

Zer meritu egin duzu Mikeldia jasotzeko?

Nik ez dut uste meriturik egin dudarik, denok egin ditugu merituak. Nik besteko merezimenduak egin dituen lagun asko dago Maierren, bakoitza bere mailan eta bere lanpostuan, izugarriko esfortzu eta sakrifizioa egin dutenak eta gaur egun egiten dutenak. Horretaz aparte, bada hainbat pertsona, erakunde eta abar Maierren alde lan egin dutenak, gaur egungo Maier lortu ahal izateko, eta inguruan hainbeste lanpostu sortuz.

Zer esan nahi du zuretzat sari hau jasotzeak?

Beno, oso berezia da, eta oso zaila egiten zait zer sentitzen den esatea. Jaso egin behar da, hainbat lankideren aurrean zer den jakin ahal izateko. Ez ahazteko modukoa da, eta ohore handia; oso pozik nago nirekin gogoratu direlako. Eta bada, aurrerantzean beste lagunekin ere akordatzen diren, enpresa bat egitea ez da pertsona bakar baten lana eta.

FAGOR ELETRÓNICA EN LA FERIA "INDIA EXPO 2001"

Durante los días 15 al 19 de febrero, FAGOR ELECTRONICA estuvo presente en la Feria "INDIA EXPO 2001" celebrada en el Bragati Maidan de Nueva Delhi (India), donde obtuvo un notable éxito.

La feria, organizada por el ICEX, contó con un gran número de visitantes. En el stand de Fagor se presentaron las novedades más importantes, entre las que cabe destacar los Amplificadores de Distribución, y el Sistema Multi-Tratamiento.



Euskadiko Kutxak 2000. urteko balantzea aurkeztu du

PRENTSAURREKOAN HAINBAT KOMUNIKABIDETAKO
ORDEZKARIAK BILDU ZIREN

Martxoaren 8an, Euskadiko Kutxak pasa den urteko balantzea eta 2001. urteko aurreikuspenak azaldu zituen komunikabideen aurrean. Hizlariak, Juan Jose Arrieta, entitateko zuzendari nagusia, eta Juan Mari Otaeg lehendakaria izan ziren.

Urtero bezala, ikusmin handia sortu zuen prentsaurrekoak eta hurrengo egunetan telebista, irrati zein egunkarietan oihartzun zabala izan zuen.



Ekitaldi positiboa

Euskadiko Kutxak ondo bukatu du 2000ko urtealdia, eraginkortasun eta errentagarritasunean zuten nagusitasuna finkatuz, eta hori guztia kaudimen-maila handiari esker, sektoreko handienetakoa baita.

Bitartekotza Marjinak %13,3ko hazkundea izan du aurreko ekitaldiarekin alderatuta, eta horixe izan da urte honetako daturik positiboenetako bat. Marjina arrunta 42.656 milioi pezetakoa izan da, hau da, batez besteko aktibo osoaren %3,76koa, aurreko urtean baino dezente txikiagoa, komisio-sarrerek urtealdi honetako emaitzei ekarpen eskasa egin dietelako, azken urteetan sendotutako joera hautsi egin baita.

Bestalde, zergen aurreko mozkinak -lortu den errentagarritasunaren azken adierazle direnak-, 22.021 milioi pezetakoak izan dira, aurreko urtekoak baino %8,1 handiagoak.

2001eko urtea zalantzakorra izango dela aurreikusten da. Interes-tasak ia egonkorak badira ere, marjinak hobetzeko zailtasun handiagoak izango dira lehia ezin handiagoo delako. Testuinguru horretan, Euskadiko Kutxak helburu zorrotzak ezarri ditu 2001. urterako, gestio kalitatean lortu duen maila handiagatik orokorrean Zilarrezko Qa lortu duen Europako Finantza-entitate bakarra izateak ematen dion konfiantzarekin.

Travel Air, nueva marca del área de empresas de Viajes Eroski

REFUERZA DE ESTA MANERA LA OFERTA DE VIAJE
DESTINADA A LAS EMPRESAS

La Agencia de Viajes Eroski refuerza a partir de este mes la División Empresas creando una marca propia para esta área comercial bajo el nombre de Travel Air, su socio en viajes, en una apuesta firme por convertirse en especialista de viajes de negocios y afianzar su excelencia en el servicio.

Esta División Empresa, que ahora se conocerá con la nueva marca Travel Air, cuenta en la actualidad con más de 500 empresas que contrataban sus servicios de viaje a través de Viajes Eroski. Entre dichas empresas destacan como primeros clientes Banco Guipuzcoano, Irizar, Ibermática, Iparlat, Fagor,



etc. Travel Air ofrece ya desde su nacimiento una decena de centrales operadoras de atención exclusiva a la empresa en diversas ciudades de la geografía nacional, y en breve harán extensible este servicio a otras ciudades.

Esta nueva marca Travel Air responde a un cambio profundo que afecta a la filosofía del servicio que presta la agencia a las empresas. A partir de ahora, Travel Air se convierte en un especialista en el viaje de negocios en el que prima el servicio y la gestión competentes para cubrir las necesidades de viajes de la empresa. Para ello, dispone de una amplia red de comerciales y centrales de atención exclusiva a esta cartera de pedidos, así como teléfono de atención urgente durante 24 horas y cobertura internacional.

Travel Air garantiza, además, la gestión de cuenta personalizada y de ahorros, la transparencia de las gestiones y las mejores condiciones de servicio, al igual que un claro compromiso de ofrecer soluciones a las necesidades de desplazamiento y alojamiento de la empresa, incluso en las fechas de mayor demanda.

Viajes Eroski cuenta con más de 100 oficinas de viaje y ha mostrado una tendencia sobresaliente de crecimiento y llegada a nuevas capitales y poblaciones de España. En los últimos cinco años ha invertido más de 700 millones de pesetas en la mejora de gestión de la agencia y en la apertura de 60 nuevas oficinas.

La Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado reitera su apuesta por el empleo cooperativo

SE PROPONE CREAR EN 2001 UN TOTAL DE 1.200 NUEVOS EMPLEOS, Y ALCANZAR ASÍ UNA CIFRA DE EMPLEOS FEDERADOS SUPERIOR A 27.000.

A principios de este mes de marzo la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi (FCTAE) celebró su Asamblea General en Vitoria-Gasteiz. A la ya tradicional cita acudió un buen número de representantes de las cooperativas federadas para conocer de primera mano los logros conseguidos por la Federación en pro del cooperativismo vasco. En el inicio del evento también estuvieron presentes el Director de Economía Social, Alfredo Izpizua, y el Consejero de Trabajo Sabin Intxaurreaga, quien manifestó su satisfacción por el espíritu de colaboración entre su Consejería y la propia FCTAE y las metas logradas por ambos en favor del cooperativismo vasco y anunció públicamente su voluntad de seguir colaborando estrechamente para hacer frente a los nuevos retos del cooperativismo.

Por su parte, el presidente de la FCTAE, Javier Sanz, hizo una valoración del ejercicio pasado destacando el incremento del censo de cooperativas desde 350 hasta 368, así como el incremento en 2.271 empleos respecto al ejercicio anterior.



Objetivos 2001

De cara a este ejercicio, la FCTAE ha realizado una apuesta clara y decidida de creación de nuevos empleos cooperativos, al comprometerse a colaborar en la creación de 1.200 nuevos puestos de trabajo y terminar el año con más de 27.000 empleos federados.

A lo largo de este año, también llevará a cabo varias acciones de promoción y fomento del cooperativismo, así como las gestiones necesarias para la consecución del derecho a la prestación de desempleo para los socios trabajadores de duración determinada.

MUko Irakasle Eskolak 25 urte

EKITALDI UGARI ANTOLATU DA MENDE LAURDENA OSPATZEKO

Mondragon Unibertsitateko Irakasle Eskolak (Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak) 25 urte beteko ditu aurten. Izan ere, 1976an sortu zen, euskal eskolak artean zituen premia larriei erantzun guran.



Urte hauetan 1.500 gaztek lortu dute irakasle diploma Eskoriatzako Irakasle Eskolan. Horiez gain, ikastoletan edo herri eskoletan titulurik gabe ziharduten beste 700 irakaslek ere eskuratu dute titulua eskola honetan.

1997an Eskoriatzako Irakasle Eskola Mondragon Unibertsitatearen Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultate bihurtu zen. Irakasle ikasketez gain, Humanitateak-Enpresa lizentzia eta Hizkuntzen Psikopedagogia bigarren zikloko lizentzia ematen dira gaur egun. Baita masterrak ere. Guztira 750 ikasle ari dira ikasten Humanitate Fakultatean.

Ospakizunak

25. urteurrena dela eta, Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak hainbat ekitaldi prestatu du, egindako ibilbidea ospatzeko. Hiru esparru desberdin aztertuko dituzte prestatu diren jardunaldiek: alde pedagogikoa, etika-enpresa binomioa, eta kutsu erlijiosoak.

Horrela, martxoaren 29 eta 30ean "Mundu eleanitza" eta "Hezkuntzaren Funtzio Soziala" aztertuko da Felix Martí, Kataluniako Unesco Etxearen lehendakariaren eskutik. Apirilaren 5ean "Erlijioa eta XXI. mendea"ren inguruan mintzatuko dira Jose Maria Setien Gipuzkoako gotzain ohia eta Frantziako Gaillot gotzain ospetsua. Maiatzaren 10 eta 11n, berriz, "Etika eta enpresa" gaia aztertuko Federico Mayor Zaragoza Unescoko lehendakari ohia izango da Eskoriatzako Fakultatean.

Horretaz gain, martxoaren 30ean arratsaldeko 18:30etan Irakasle Eskolak izan zituen lehen lehendakaria (Juan Mari Otaegi), lehen zuzendaria (Felix Ormaetxea) eta lehen langile erretiratua (Mertxe Bolinaga) omenduko dira.

Eta maiatzaren 26an, Eskoriatzako Irakasle Eskolako ikasle eta irakasle ohien elkarretaratzea egingo da.

LKS Abogados colaborará con B. Cremades y Asociados en materia de arbitraje internacional

LKS ABOGADOS REFUERZA SUS SERVICIOS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL MEDIANTE SU COLABORACIÓN CON B.CREMADES Y ASOCIADOS

El pasado 19 de Marzo, Jesús María Martínez Igueregui, Director de LKS ABOGADOS y Angel Tejada, socio del despacho B.CREMADES y ASOCIADOS suscribieron un acuerdo de colaboración en materia de arbitraje internacional con objeto de potenciar la oferta jurídica que en el ámbito internacional está realizando LKS ABOGADOS.



En estos momentos en los que la mayor parte de las empresas está apostando por un dimensionamiento internacional de sus negocios, LKS ABOGADOS ya está ofreciendo sus servicios de asesoramiento en esas implantaciones, fruto de una dilatada experiencia, ya que ha participado en proyectos situados en países como: Alemania, Francia, Argentina, Brasil, Estados Unidos, México, India, China, Egipto, Chequia, etc.

La colaboración con B.CREMADES y ASOCIADOS, despacho especializado en las cuestiones jurídicas que se suscitan en las relaciones comerciales internacionales supone un importante respaldo en el quehacer diario de LKS ABOGADOS y que en definitiva repercutirá en un mejor servicio hacia los clientes.

PERIODISTAS DEL GRUPO CRÓNICA VISITAN MCC

Un grupo integrado por seis periodistas del Grupo Crónica, de ámbito estatal, visitó el pasado 15 de marzo MCC. Pilar Cernuda, responsable de la Agencia Fax Press; Carlos Dávila, director de un programa de TVE; Miguel Platón, director de la agencia EFE; José Ramón Verano, jefe de sección en Servimedia; José Julián Barriga, director general de Servimedia; y Antonio Casado, presentador de programas de radio, columnista y tertuliano en COPE y Tele 5, tuvieron ocasión de conocer de cerca el movimiento cooperativo. Ejercieron de anfitriones Antonio Cancelo, presidente del Consejo General de MCC; Constan Dacosta, Director General del Grupo Distribución; y Jesús Ginto, responsable de comunicación y prensa.

OINARRI incrementó su riesgo vivo en un 54%

LOS AVALES FORMALIZADOS CRECEN UN 24% SOBRE EL AÑO ANTERIOR

OINARRI, la Sociedad de Garantía Reciproca de las empresas de Economía Social, cerró el ejercicio 2000 con un incremento respecto a 1999 de un 54% en su riesgo vivo, alcanzando éste a 31 de diciembre pasado la cifra de 3.240 millones de pesetas. Este riesgo en su totalidad estaba otorgado a cooperativas, sociedades laborales y autónomos cooperativistas de la Comunidad Autónoma Vasca.

De este importe total de 3.240 Millones el 79% eran avales financieros y el 21% avales técnicos. El volumen de financiación que OINARRI había posibilitado a estas empresas hasta el 31.12.2000 superaba ya los 4.800 Millones de Ptas.

La fuerte expansión registrada por la actividad desarrollada por OINARRI durante el pasado año hizo que los avales formalizados el año 2000 superaran en más del 24% a los formalizados en 1999, ascendiendo a 1.906 millones de pesetas. los formalizados en el año 2000, tercer año completo de su actividad. La razón principal de esta expansión radica en las características de la financiación que OINARRI posibilita a las empresas, y en especial su costo, ya que el tipo de interés que aplican las entidades financieras a los préstamos avalados por OINARRI es el de EURIBOR más 0,25 puntos.

OINARRI prevé que la desaceleración económica que se va confirmando para este año no va a ser obstáculo para que la Sociedad continúe con estos importantes ritmos de crecimiento y así se contempla en su Plan de Gestión para el 2001.

Dada la dimensión adquirida ya por la Sociedad, su Consejo de Administración ha acordado incrementar hasta 90 millones de pesetas el límite máximo de aval a conceder a cada empresa para avales financieros. El límite para avales técnicos asciende a 120 millones por empresa. Estos límites se triplican para las empresas de MCC gracias al convenio de colaboración suscrito por ambas Instituciones el pasado mes de noviembre. La base societaria de OINARRI estaba formada a 31 de diciembre pasado por 915 empresas.



M.U. Euskadi eta Estatu mailako kirol txapelketetan izan da estraineko aldiz

M.U. K 110 KIROLARIEN ORDEZKARITZA IZAN ZUEN BILBON JOKATU ZIREN NORGEHIAGOKOETAN,

Aurten, eta estraineko aldiz, Mondragon Unibertsitateak ordezkaritza izan du Euskadi eta Estatu mailako unibertsitate kirol lehiaketetan.

Ikasturte hasieran, Deustuko eta E.H.U ko kirol arduradunen gonbidapena jaso zuen M.U.k, hiru unibertsitateen arteko kirol lehiaketa eratu eta antolatzeko. M.U ko kirol zerbitzuak gonbidapena onartu eta antolaketa lanari ekin zion.



Lehenengo urratsa M.U. osatzen duten fakultate bakoitzak bere txapelketak eratu eta jokatzeko izan zen, kirol modalitate

ezberdinetan. Ondoren, otsaileko azterketak egin eta gero, fakultate bakoitzeko irabazleak batu ziren, M.U mailako lehiaketa jokatzeko eta Euskadi mailakoan ordezkaritza aukeratzeko.

Gauzak horrela, Martxoaren 6 eta 8an, M.U. k 110 kirolarien ordezkaritza izan zuen Bilbon jokatu ziren norgehiagokoetan, bai frontoiko kiroletan (esku pilota, paleta eta frontenis), bai talde kiroletan, (eskubaloia, saskibaloia, areto futbola, 11 ko futbola) eta baita boleibola eta hondartza boleian.

Garaipenak urriak izan arren, M.U.k maila duina erakutsi zuen lehenengo esperientzia honetan. Izan ere, helburu nagusia

ez zen garaipenak eskuratzea, kirol mailan M.U. aurkeztea, ordezkaritza eta ezagutaraztea baizik.

Bestetik, esan Estatu mailako unibertsitate txapelketetan ere M.U.k ordezkaritza



izango duela. Jadanik krosekua jokatu da (hiru ordezkari izan ditugu) eta udaberrian zehar beste hainbatetan izango gara.

Ikazoka 01: hezkuntza eta berrikuntzaren azoka

DURANGON EGIN ZEN IKAZOKAREN BIGARREN EDIZIOAN MCCK ERE IZAN ZUEN ORDEZKARITZA. M.U., AUZO-LAGUN ETA LEA-ARTIBAI IZAN ZIREN BERTAN



euskarri ezberdinak eta tresneria, zientzia eta laborategiak, ikusentzunezkoak, eta ikerkuntza bildu zituen Ikazokak.

Mahai ingurua

Azoka plazan jarritako erakustokiez gain, bestelako ekintzen programa zabala izan zen lau egunetan. Besteak beste, martxoaren 17an, XXI. mendeko unibertsitatea izeneko mahaiingurua egin zen eta beste batzuen artean Jabier Retegi M.U.ko Errektoreak hartu zuen parte. Martxoaren 18an itxi zituen ateak Ikazokak eta amaiera ekitaldi giza honako izenburua zuen mahaiingurua prestatu zen: Educación, investigación y empresa, ¿es posible optimizar su complementación? Bertan, Koldo Saratxaga Irizarreko gerenteari hartu zuen parte.

Aurtengo berrikuntzen artean, ordenagailu gela aipa daiteke, non ikasle ugari aukera izan zuten punta puntako teknologia hurbiletik ezagutu eta baita probatzeko ere.

CLAUSURA DEL MÁSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

El pasado 19 de febrero se clausuró en Oloro la 13ª edición del máster en dirección de empresas que se ha desarrollado durante



Javier Retegi, Rector de Mondragon Unibertsitatea clausuró el acto

A continuación, los 19 participantes en el máster recogieron el diploma acreditativo. La foto de rigor y la tradicional cena de despedida pusieron el broche final a este acto. Zorionak guztia!

30 semanas lectivas. El acto comenzó con la exposición de los principales aspectos que recoge el Plan de Ciencia y Tecnología del Gobierno Vasco de la mano de Iñaki Telletxea, y posteriormente,



Mondragon Unibertsitatea



Mondragon Unibertsitateak, hiru fakultateko informazio zabala eskaini zuen estand zabal batean. Katalogo eta informazio ugari banatu zen Ikazokak iraun zuen lau egunetan zehar: titulu ofizialak, ikerketa eta garapen teknologia, etengabeko formakuntza, master programak eta abarri buruz.

Lea-Artibai ikastetxea



Markinako ikastetxeak, hezkuntza eskaintzari buruzko informazio, zein instalakuntza eta ekipamenduak, eta zerbitzuei buruzko katalogoak eskaini zizkion bisitariari. Ostegun eta ostiralean ikasle ugari bisitatu zuen Ikazoka eta asko interesatu ziren Lea-Artibai ikastetxeko formazio eskaintzaz.

Besteak beste, batxilergoak, erdi mailako prestakuntza zikloak, goi mailako prestakuntza zikloak, polimeroen ingeniariak, etengabeko heziketa ikastaroak eta INEM eta Lan Saileko ikastaroak zehazten ziren katalogo informatiboetan.

Auzo-Lagun



Kolektibitateetarako sukardaritzaz zerbitzua, jaki prestatuak, eraikin eta lokalen garbiketa, eta sanitate zerbitzu integralak eskaintzen dituen kooperatiba honek gero eta harreman zuzenagoa du formazio zentroekin, Euskal Autonomi Erkidegoko ikastetxe asko baita Auzo-Lagunen bezero. Horrela, ikasle, irakasle zein beste erakunde batzuetako ordezkari ugari hurbildu zen kooperatiba honen erakustokia ezagutzera eta batek baino gehiagok jaso zuen informazio txostena.

El Diputado General de Bizkaia, Josu Bergara, se acerca a Mondragón

El pasado día 20 de marzo se acercó a Caja Laboral y a MCC, el Diputado General de Bizkaia Josu Bergara, acompañado de José Luis Bilbao (Diputado de Presidencia), José Antonio Campos (Diputado de Promoción Económica) y Javier Urizarbarrena (Diputado Hacienda).

Por parte de Caja Laboral hicieron de cicerone Juan M^o Otaegi (presidente), Juan José Arrieta (Director general), Ricardo Aristondo (Director Regional de Bizkaia) e Isidro Elezgarai (Director de Relaciones Externas).



Los retos estratégicos de Lagun-Aro

Jesús M^º Larretxi, Secretario General de Lagun-Aro E.P.S.V.

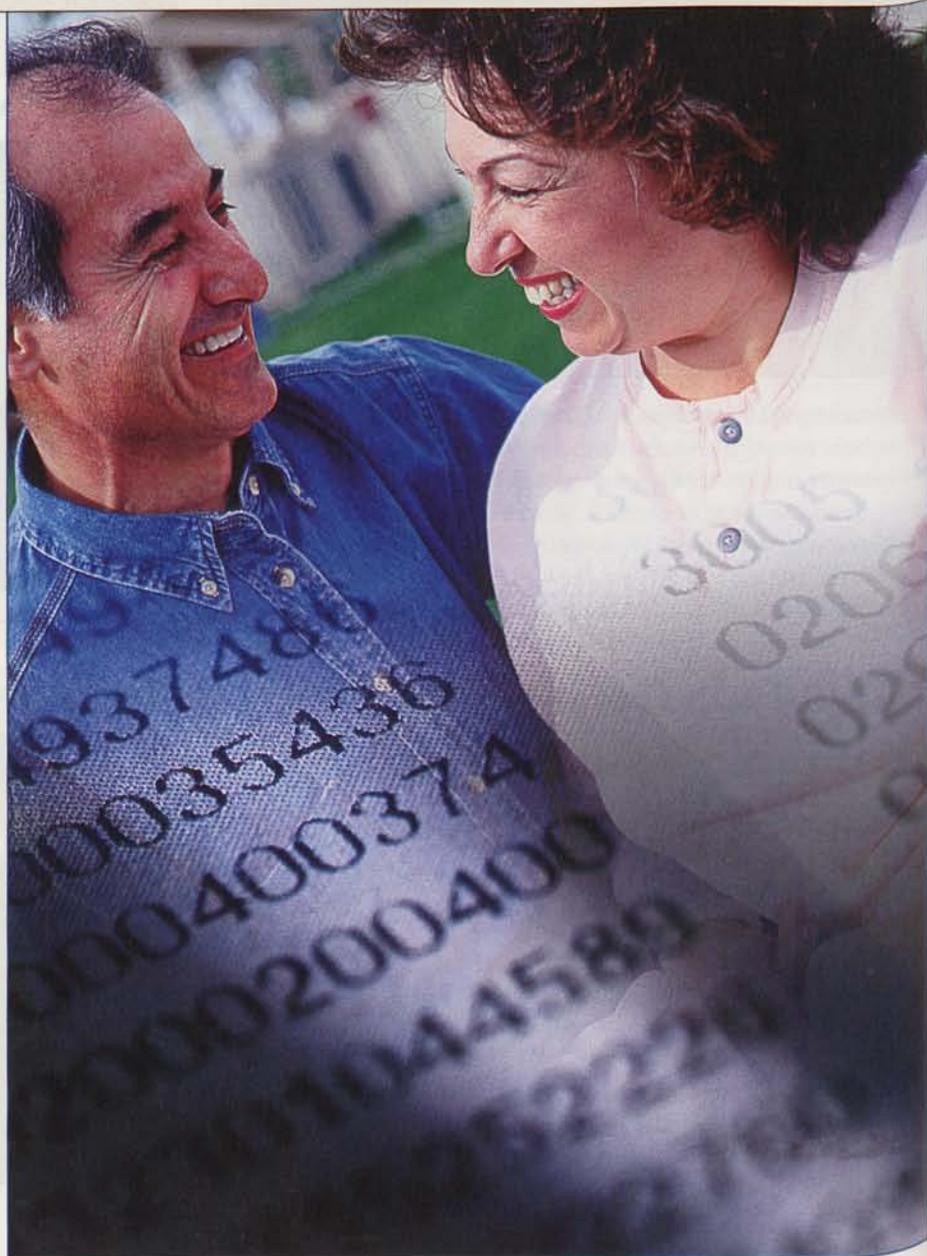
La reducción del Interés Técnico hasta el 5% y la adaptación a la nueva tabla de mortalidad, adquieren protagonismo propio en el paquete de medidas estratégicas para los próximos años.

Si preguntamos en cualquier cooperativa que nos definan el ejercicio pasado, no en el sentido económico, sino en el de la planificación, es posible que una gran mayoría nos diga que ha sido tiempo de estrategia.

Y es que en nuestro entorno estamos habitualmente acostumbrados a la planificación, a las previsiones y a la definición de estrategias. Hablar de planificar significa hacer hipótesis de escenarios futuros a los que prevemos llegar a través de la definición de una serie de estrategias.

Y si hablar de planificación y estrategia tiene mucho sentido en cualquier empresa, en aquellas cuyo producto/servicio se basa en una serie de prestaciones sociales y de largo plazo, el sentido adquiere la condición de fundamento. Entre estas empresas está Lagun-Aro EPSV (Entidad de Previsión Social Voluntaria). Hemos de pensar que en este momento estamos garantizando la pensión de una persona que se va a jubilar dentro de cuarenta años, y va a vivir otros veinte más (por lo menos). Es decir, los cálculos de hoy sirven para la pensión que Lagun-Aro seguirá pagando allí por el año 2.061 (y más si consideramos la viudedad de su cónyuge).

Partiendo de la necesidad de la estrategia de actuación futura y de la importancia de las prestaciones



“La reducción del interés técnico en 0,20 puntos porcentuales, pasando del 5,20 al 5%, ha supuesto un incremento de las necesidades de reservas técnicas de 21.910 millones de pesetas”.

garantizadas, no sólo por su creciente volumen económico sino también por su relevancia social, los sucesivos Planes Estratégicos de Lagun-Aro han incidido reiteradamente en la garantía y la solvencia de las prestaciones.

Y en esta ocasión, una vez más, el objetivo fundamental del Plan Estratégico 2001-2004 ha sido consolidar y fortalecer la solvencia de Lagun-Aro.

En sintonía con esta meta estratégica, a lo largo del proceso de elaboración del plan, se han planteado reflexiones sobre conceptos fundamentales, de cara a valorar sus posibilidades de desarrollo y la forma en que tiene que actuar Lagun-Aro para ser cada día más solvente y dar una cobertura excelente de sus prestaciones.

Las pensiones

A lo largo del proceso de reflexión estratégica, se ha incidido mucho sobre el sistema de **cobertura de pensiones**, un tema fundamental en nuestra mutua.

Y es que, al día de hoy, los sistemas de cobertura pueden financiarse **a reparto** o mediante **capitalización**.

En el primer caso se reparte el gasto de un año entre los cotizantes de ese año. Así de sencillo. Este es el sistema que utilizan habitualmente los Sistemas Públicos de Seguridad Social; al elegir esa modalidad necesitan personas activas que coticen para poder pagar las pensiones de quienes las perciben.

En el caso de la financiación vía capitalización, las cuotas se acumulan en un fondo que, junto con sus rendimientos, servirá para el pago de las pensiones futuras de quienes han creado dicho fondo. En esta modalidad no harían falta cotizantes que le soporten su pensión, porque con las aportaciones que se han ido haciendo en nombre del mutualista y los rendimientos obtenidos, tendría su fondo necesario constituido.

Asimismo, los sistemas pueden

también definir su cobertura de dos formas diferentes: mediante **aportación definida**, en la que se define lo que aportas, pero no se sabe con certeza cuánto vas a cobrar. O mediante **prestación definida**, en la que se define la prestación que se va a cobrar. Esta segunda modalidad es más difícil de gestionar, ya que la entidad asume la



obligación de conseguir las prestaciones definidas.

De cara al mutualista el sistema más seguro es el de financiación vía capitalización con cobertura de prestación definida. Y esa es la opción elegida por Lagun Aro: una pensión determinada para cada mutualista (por ejemplo, con una cotización de 30 años, el 60% de la base reguladora), a partir de la cual se habrá de calcular la cuota de capitalización por mutualista, que en nuestro caso es de carácter colectivo (el mismo porcentaje del sueldo para todos). Una opción más segura, pero que exige más esfuerzos de garantía previa y que requiere el análisis de más factores estratégicos para garantizar la prestación comprometida.

Partiendo de esta modalidad del

sistema de prestación definida y financiado mediante capitalización, la reflexión estratégica se ha centrado en ver cómo afecta a la solvencia y la garantía de Lagun-Aro la previsible evolución de las variables que influyen en el sistema de Lagun Aro, fundamentalmente la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), el Interés Técnico, y las tablas de supervivencia. Veamos pues cada uno de estos factores.

El incremento del IPC. Hemos de hacer una previsión de la evolución de éste en los próximos (muchos) años, porque ello modifica tanto la base de cotización (los anticipos) como la de prestación (pensión correspondiente a dichos anticipos).

Además, modifica también los importes de incremento de las pensiones causadas, puesto que cada año incrementamos la parte correspondiente a Lagun-Aro en el 70% del IPC real, que si es más alto que el previsto (como estos dos últimos años) supone una mayor necesidad de reservas.

De todas formas, como las valoraciones de Lagun-Aro son, a muy largo plazo, y por tanto, no debemos dejarnos llevar por situaciones más o menos coyunturales (frente al 4% de 2000, en 1998 se situó en el 1,4%), se ha decidido mantener como hipótesis coherente de IPC futuro, el 2,5%.

Interés Técnico. Es un concepto básico. Es el rendimiento que el sistema exige obtener a sus fondos para mantenerse en

equilibrio; dicho de otro modo, es la tasa a la que se descuentan las prestaciones futuras para calcular las cuotas y las reservas actuales necesarias para poder hacer frente a dichas prestaciones. A igualdad del resto de variables, cuanto mayor sea el interés técnico menores serán las reservas y cuotas necesarias para hacer frente a dichas prestaciones futuras y viceversa.

Por lo apuntado, es manifiesto que el interés técnico ha de ser coherente con las expectativas futuras de rentabilidad de los fondos invertidos, y que cuanto más conservador se sea en la determinación de dicho interés técnico más seguro será el sistema, siempre y cuando se tengan constituidas las reservas suficientes para que esté en equilibrio.

Desde 1994 hemos reducido el interés técnico, siempre en términos nominales, desde el 9% (rentabilidad lógica en aquellos años) hasta el 5,20% del año 2000. En este Plan Estratégico se ha aprobado bajarlo al 5% a partir de enero del 2001.

Aunque esta nueva reducción supone un incremento de las reservas técnicas y una subida de la cuota teórica, se va a poder hacer frente a la misma a través del destino a reservas técnicas de una buena parte de los resultados obtenidos por Lagun-Aro en ejercicios anteriores. En concreto, la mencionada bajada del interés técnico en 0,20 puntos porcentuales ha supuesto un incremento de las necesidades de reservas técnicas de 21.910 millones de pesetas.

Supervivencia de las personas. Es indiscutible que cada día vivimos durante más años, lo que es una noticia excelente, pero también es indiscutible que eso va a llevar a un periodo más largo de pago de pensiones.

¿Cómo podemos incrementar la garantía en este aspecto? Planteando las hipótesis de supervivencia más modernas que existen en este momento en el mercado.

Para ello Lagun-Aro ha valorado que su colectivo va a vivir lo que prevén las tablas PER2000 (las más modernas) lo que lleva a un incremento de las personas que van a llegar a mayor edad y por lo tanto a un incremento de las necesidades de Reservas, que totalizan 43.874 millones de pesetas.

“Lagun-Aro ha valorado que su colectivo va a vivir lo que prevén las tablas PER2000, lo que lleva a un incremento de las personas que van a llegar a mayor edad y, por lo tanto, a un incremento de las necesidades de Reservas, que totalizan 43.874 millones de pesetas.



Esta cuantía será asumida en un plazo de 13 años, que es el que establece como referencia la legislación española y que en Lagun-Aro se ha considerado como una referencia razonable.

Ya de hecho el 1 de enero de 2001 hemos asumido la cuarta parte de esta obligación, aplicando la nueva tabla a los pensionistas, a las nuevas altas desde octubre de 2000 y a los mutualistas activos nacidos antes de 1948. Los doce años restantes servirán para ir incluyendo al resto de los activos.

La cuantía de la pensión y el periodo de cotización que dediquemos a su financiación.

Como es lógico, cuanto más tiempo dediquemos al periodo de cotización más seguridad otorgaremos al sistema y en la medida que, para obtener las mismas prestaciones, requiramos un periodo más largo cotizado estaremos incidiendo en la solvencia de la Entidad.

En esta línea va una de las propuestas del Plan Estratégico. Si la Asamblea General de marzo de 2002 lo aprobara, todas las nuevas altas a partir del 1 de abril de ese año necesitarían 35 años para conseguir el 60% de pensión de Lagun-Aro.

Con ello intentamos adelantar la edad de entrada de los mutualistas, que en la actualidad pasan generalmente por la condición de trabajador por cuenta ajena, y aprovechar la figura de socio temporal, que en caso de consolidación ve reconocido todo ese tiempo a efectos de jubilación.

Esto supone un beneficio para la totalidad de los mutualistas, porque cuanto más baja sea la edad de entrada de los mutualistas menor será la cuota global que hemos de pagar entre todos.

Política de inversiones

Otra de las reflexiones, enmarcada también dentro de este concepto de mayor solvencia, ha sido la determinación de la política de inversiones.

Las inversiones de Lagun-Aro *han de realizarse*, dice uno de sus principios básicos, *con criterios de seguridad, en equilibrio de rentabilidad, y además por ese orden, primero seguridad y después rentabilidad.* Cualquier entidad de previsión tiene que poner especial atención en la seguridad y Lagun-Aro ha

incidido en ello en toda su historia.

En función de ello la inversión de Lagun-Aro se centrará básicamente en la Renta Fija (entre el 55-60%), a la que se considera "activo troncal", no solamente por su seguridad, sino porque permite mantener una rentabilidad continuada y como soporte básico del interés técnico durante un largo plazo.

En segundo lugar la Renta Variable, que estará entre el 20 y el 25%, y que permite aprovechar su mayor rentabilidad a largo plazo.

En tercer lugar las participadas, financieras (Caja Laboral y Seguros Lagun Aro) y de inmuebles (Filo y Parquesol), con una participación del 15%.

La rentabilidad que se espera obtener desde esta perspectiva de prudencia es del 6%, un punto por encima del interés técnico (5% desde el inicio de este año).

Fondo patrimonial

El Fondo Patrimonial de Lagun-Aro va a pasar de los 375.100 millones de pesetas de cierre del 2000 a los 495.000 millones al cierre del 2004.

En este incremento se integran los 101.000 millones de pesetas de rendimientos previstos en los próximos cuatro años, de los que 83.000 irán a cubrir el interés técnico que antes hemos definido como el rendimiento mínimo necesario y otros 18.000 serán "excedentes".

Sin embargo, este concepto de excedentes está entrecomillado conscientemente porque hemos de recordar que estos resultados, así como los de los próximos doce años, tienen un destino, que es valorar con las nuevas tablas de supervivencia al colectivo de personas nacidas después del año 1948. Por tanto, pasarán a formar parte de las reservas técnicas.

Ayuda al empleo

En esta prestación, se plantea mantener la cuota de Ayuda al Empleo en el 1%, de forma que se siga incrementando el saldo que en este momento presenta la prestación, lo cual nos permitirá afrontar con mayores garantías futuras situaciones de crisis en las que las cooperativas tendrían dificultades para incrementar las cuotas, dando así continuidad y uniformidad a una prestación cuyo carácter cíclico es claro.

Cuota fija de Lagun-Aro

La otra medida que irá a las Asambleas Generales de los años 2002 y 2003, es la de variabilizar la cuota fija de Lagun-Aro. Se propone que esta cuota, cuyo importe es igual para todos, independientemente del índice de cada uno, se convierta en proporcional al anticipo de consumo.

Hay que tener en cuenta que nos estamos refiriendo a la parte de Lagun-Aro de la Cuota Fija; la parte correspondiente a Autónomos, que por nuestro Sistema es fija, no podemos variabilizarla, porque no depende de nosotros.

Hay varias razones para argumentar esta propuesta. La principal es por pura competitividad, ya que Lagun Aro, por la parte fija de su cuota, estaba siendo cada vez menos competitivo con la Seguridad Social para las cooperativas con índices medios más bajos. Y para evitarlo se propone esta medida apelando a la solidaridad de los índices más altos dentro de la cooperativa y a la solidaridad de las cooperativas que tengan índices medios más altos.

Hay que dejar claro que esta propuesta no afecta para nada a Lagun-

Aro, que va a cobrar el mismo importe de cuotas de una forma fija que de una forma variable. Afecta a las cooperativas y sus tarifas, por lo que se plantea acometer la medida en dos ejercicios, proponiendo variabilizar la cuota de administración en la Asamblea del año 2002, y el resto en la del 2003.

Calidad

En calidad seguimos con el proceso de certificaciones iniciado en 1999 con Salud Laboral, de forma que en el 2001 certifiquemos las pensiones, en el 2002 Arogestión y Maternidad, en el 2003 Asistencia Sanitaria, y en el 2004 Incapacidad Temporal, Medio Ambiente y obtengamos la Q-400 en EFQM.

Por último en Prevención de Riesgos Laborales se ha constituido **Lagunaro-Mondragón Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales**, como servicio de prevención propio de las empresas que lo constituyen, y que ofrece cobertura en las disciplinas de medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial y ergonomía-psicosociología, todo ello relacionado con las condiciones de los lugares de trabajo. ●

Asistencia Sanitaria e Incapacidad Temporal

En Asistencia Sanitaria se están planteando cambios importantes de cara a los mutualistas: constituir un servicio de atención al mutualista 24 horas al día 365 días al año; modificar el sistema de recetas, de forma que las simplifiquemos y que para su abono en la farmacia y recuperación de la parte financiada por Lagun-Aro actuemos igual que la Seguridad Social; y elaborar una encuesta directa a aquellos mutualistas usuarios de las prestaciones, de forma que podamos complementar y así mejor gestionar la información procedente de la encuesta de satisfacción.

En relación con la Incapacidad Temporal se ha desarrollado un procedimiento de gestión, que se está probando en la actualidad, para agilizar los procesos de recuperación de la salud y actuar en aquellos casos de bajas dilatadas.

También dentro de todo este proceso de mejora se plantea continuar con el desarrollo de la Organización Periférica, para aprovechar los nuevos sistemas tecnológicos en la relación entre las cooperativas y Lagun-Aro, de forma que se optimicen los procesos y se pueda obtener una información más directa desde las propias cooperativas.

A medio plazo se está pensando incluso en que los mutualistas, usuarios de internet, pudieran acceder desde su casa a información del cuadro médico de Lagun-Aro, Estatutos, Reglamento, Normativa, etc.

entrevista



Xabier Elizondo comenta los aspectos más reseñables del Plan Estratégico de Lagun-Aro 2001-2004, cuyo objetivo prioritario es la consolidación y el aseguramiento del sistema de prestaciones.

Xabier Elizondo

Director General de Lagun Aro EPSV

Lagun-Aro EPSV inicia el siglo XXI con nuevos bríos después de aprobar su primer plan estratégico y establecer una serie de retos estratégicos orientados al fortalecimiento de nuestra Mutua. El director General de la entidad, Xabier Elizondo, comparte con nosotros sus reflexiones sobre el alcance de los principales desafíos estratégicos de Lagun Aro.

Entre esos retos, los hay de índole económica, que supondrán muchos miles de millones de pesetas y están dedicados a garantizar todas las prestaciones, especialmente las pensiones; y los hay de carácter más asociado a la calidad del servicio y al acercamiento a los mutualistas.

¿Cuáles son las dos o tres ideas fuerza de este Plan Estratégico?

La idea básica de este Plan Estratégico es la consolidación y aseguramiento del Sistema de Prestaciones, y fundamentalmente las referentes a las de larga duración, que son Jubilación y Viudedad.

De todos los retos estratégicos que plantea, ¿cuáles destacaría?

Desde el punto de vista cuantitativo, el de afrontar el coste que suponen las modificaciones de hipótesis, necesarias para conseguir un mayor aseguramiento de las pensiones de los mutualistas de Lagun-Aro, sin afectar a las cuotas, esto es, sin cargo al mutualista.

Y desde un punto de vista más cualitativo, conseguir un mayor acercamiento, en todos los sentidos, entre los mutualistas y Lagun-Aro.

De cumplirse las previsiones, ¿qué aspecto tendrá Lagun-Aro en enero de 2005?

Será una Entidad solvente, como ya lo es, sólo que un poco

“Todo el excedente que se g

más. El Sistema Lagun-Aro en su planteamiento y realidad se habrá reforzado.

Nuevas tablas de mortalidad

Hablemos de las tablas de mortalidad, ¿qué son y qué significan para Lagun-Aro?

Para entendernos todos e intentando omitir términos que son excesivamente técnicos, la tabla de mortalidad sirve para estimar la cantidad y duración de las prestaciones de Jubilación y Viudedad que se van a generar en todo nuestro colectivo.

La cantidad, porque estima cuántos mutualistas llegan a los 65 años y, por tanto, cuántos se van a jubilar y, en caso contrario, cuántos pueden generar una viudedad.

La duración, porque, una vez se jubile un mutualista o genere una viudedad, estima el tiempo que puede sobrevivir el pensionista y, por tanto, cuánto tiempo tenemos que estar pagando la prestación.

Y ambas variables son muy importantes para Lagun-Aro.

En efecto, la correcta determinación de esta hipótesis es vital para su sistema de pensiones.

Como ya se sabe, la esperanza de vida de las personas está aumentando con el paso de los años, por tanto, periódicamente se construyen nuevas tablas, en base a estudios del comportamiento de la supervivencia/mortalidad pasados y estimaciones sobre el futuro.

La tabla PER 2000 ha sido publicada en Octubre del 2000 por la Dirección General de Seguros. Se trata de un sistema de tablas generacionales que determina la probabilidad de fallecimiento de las personas en función del sexo, de la edad y del año de nacimiento.

¿Cómo le afecta a Lagun-Aro la adaptación a esa nueva tabla?

Como la esperanza de vida de la PER 2000 es superior a la de las tablas que aplica Lagun-Aro en este momento, la sustitución de la tabla de mortalidad en nuestro sistema genera un importante incremento del coste, ya que estamos estimando un mayor número de prestaciones y, además, la duración de todas las pensiones será superior.

Si la tendencia de la supervivencia es creciente, es evidente que Lagun-Aro debe adaptar su sistema a este hecho y, por tanto, el Plan Estratégico ha contemplado esta circunstancia y ha fijado como decisión estratégica la sustitución de la hipótesis de mortalidad en la forma y plazos que ha fijado la Dirección General de Seguros.

¿Cómo se traduce esto en pesetas?

La adaptación completa a esa nueva tabla nos costará 43.316

En los próximos cuatro años se prevén 101.000 millones de rendimientos. El 83% de estos se destinarán al interés técnico de las reservas y el 17% restante se empleará para afrontar el coste de la modificación de las tablas de mortalidad.

millones de pesetas. La totalidad de ese importe va a ser absorbido en fases, y según previsiones, con cargo a resultados.

La primera fase se inició el 1.1.2001, y supuso un coste de 10.835 millones de pesetas, que fueron cubiertos por las reservas excedentarias de que disponía Lagun-Aro.

El resto, se realizará en un plazo máximo de 12 años, que se estima que es suficientemente amplio como para ir ejecutando la sustitución con cargo a resultados futuros, esto es, sin repercutir sobre las cuotas de los mutualistas.

Interés Técnico al 5%

Otra decisión estratégica de este plan ha sido la reducción del interés técnico hasta el 5%. ¿A qué responde esta decisión y qué efectos tiene?

En el Plan Estratégico de Lagun-Aro 1994-1998 se adoptó la decisión de ir reduciendo el tipo de interés técnico con el objetivo de asegurar el sistema.

El proceso partía de una hipótesis del 9% a 31.12.1994 y finaliza el 1.1.2001, fijando la hipótesis en el 5%.

Por tanto la decisión del Plan Estratégico 2001-2004 no es novedosa, sino que es la cola de un proceso iniciado hace ya unos años.

Para entender este proceso debemos tener en cuenta que el sistema de pensiones de Lagun-Aro existirá hasta el día en que fallezca el último beneficiario de mutualista de Lagun-Aro, por lo tanto, estamos hablando de un plazo muy largo.

El interés técnico es la rentabilidad que se debe obtener a las reservas de Lagun-Aro desde hoy hasta el momento en que finalice ese plazo tan largo, para que todo el sistema cuadre.

here ya está comprometido"

Ahora bien, la reducción de la hipótesis supone un incremento del coste del sistema, ya que, si la rentabilidad a obtener a las reservas es inferior, para obtener el mismo capital final, será necesario tener ahora más reservas o recaudar más cuotas en el futuro.

Gracias a los excelentes resultados que ha venido obteniendo Lagun-Aro en los ejercicios pasados, todo el proceso de reducción de tipo de interés se ha realizado con cargo a reservas excedentarias, y a 31.12.2000, la hipótesis se había reducido ya hasta el 5,20%.

La última reducción, derivada de la decisión adoptada en el Plan Estratégico 2001-2004, se ha realizado con fecha de efecto 1.1.2001, y ha supuesto un incremento de coste de 22.147 millones de pesetas, que también se han soportado con cargo a reservas excedentarias.

Así pues, se incrementa la esperanza de vida y las previsiones de rentabilidad de las inversiones de Lagun-Aro son menores. En este nuevo contexto, ¿cómo va a seguir garantizando Lagun-Aro las pensiones de sus mutualistas?

Justamente el afrontar sin demora estas modificaciones en las hipótesis de mortalidad y de interés técnico demuestra la voluntad de aseguramiento del sistema, ya que en ambos casos se sustituyen por hipótesis más conservadoras. Y, por tanto, estas medidas suponen una mayor garantía para todos los mutualistas.

Hay que darse cuenta de que ya estamos inmersos en el mundo financiero europeo, y que ello supone rendimientos de capital bajos e inflaciones bajas. La gestión se vuelve más difícil, pero esperamos cumplir los objetivos marcados.

Destino de los rendimientos

El Plan Estratégico prevé unos rendimientos superiores a los 100.000 Millones de Ptas. Explíquenos el destino de esos fondos.

83.000 millones de pesetas son para hacer frente al interés técnico de las reservas, que desde el 1.1.2001 es el 5%.

El resto, en principio sería excedentario, pero, como ya se ha comentado anteriormente, tenemos que ir sustituyendo las tablas de mortalidad de forma paulatina y sin repercutir el coste sobre las cuotas de los mutualistas, por lo tanto, todo el excedente que se genere en los próximos años ya está comprometido y servirá para afrontar el coste de la modificación de las tablas de mortalidad.

El Plan Estratégico se fundamenta en una serie de hipótesis y previsiones (financieras, de expectativas de vida) que, en el caso de Lagun-Aro se traducen en miles de millones de pesetas. ¿Tiembla el pulso ante la responsabilidad de tomar decisiones que comprometen el futuro de muchas personas, basándose en hipótesis?

En primer lugar, es necesario señalar que el sistema Lagun-Aro esté bien planteado en sus hipótesis y previsiones, y ello también obliga a reformar las ineficiencias que nuestro sistema tiene y

Estamos inmersos en el mundo financiero europeo, y eso supone rendimientos de capital bajos e inflaciones bajas. La gestión se vuelve más difícil, pero esperamos cumplir los objetivos marcados.

que, por lo tanto, se plantearán en su momento a la Asamblea General.

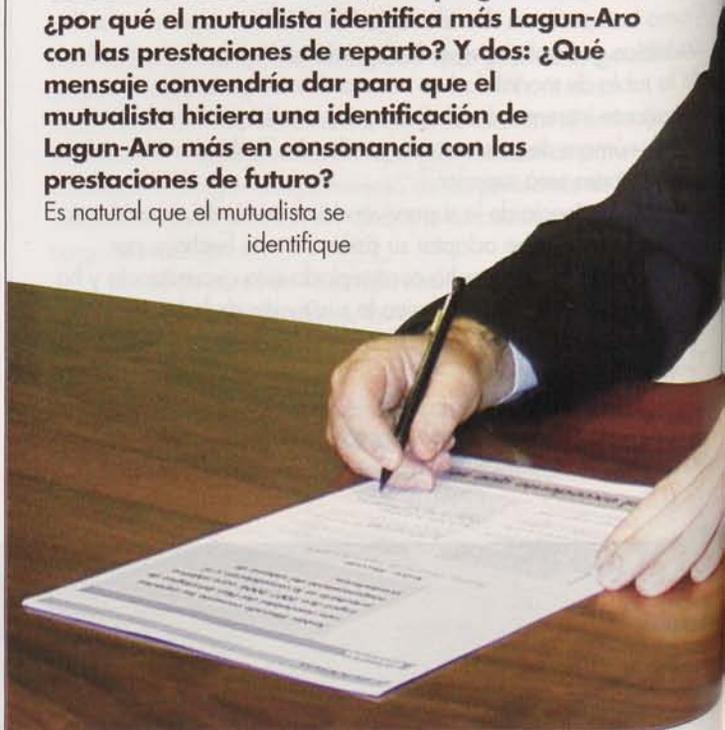
En segundo lugar, hay que gestionar bien. Y esto quiere decir, gestionar de acuerdo con la naturaleza y los objetivos de la Institución y, por lo tanto, no asumiendo más riesgos que los estrictamente necesarios. Evidentemente, se trabaja bien y con profesionalidad, lo cual quiere decir que cuando los mercados financieros se tambalean, nosotros, como profesionales, también nos preocupamos y lo pasamos mal.

¿Y qué pasa si las hipótesis no se cumplen ?

Hasta ahora siempre se han cumplido, y esperamos que siga siendo así. No contemplamos otra hipótesis. De todas maneras, a nuestra Junta Rectora tampoco le tiembla el pulso para afrontar las medidas que sean necesarias.

El tono general de esta entrevista ha girado en torno a las prestaciones de futuro de Lagun-Aro, que son las que desde un punto de vista de gestión ofrecen más dificultades. Entonces, dos preguntas. Una: ¿por qué el mutualista identifica más Lagun-Aro con las prestaciones de reparto? Y dos: ¿Qué mensaje convendría dar para que el mutualista hiciera una identificación de Lagun-Aro más en consonancia con las prestaciones de futuro?

Es natural que el mutualista se identifique



antes con los problemas de su salud, o de las bajas por Incapacidad Temporal (I.T.), que por su pensión. Hay prestaciones que son más inmediatas.

Sin embargo, y en relación con el mensaje que me solicitas, es muy necesario que el mutualista sea consciente de que empieza a construir su pensión desde el primer día que comienza a trabajar, y no sólo a partir de los 50 años.

Es también imprescindible que piense que una buena prestación de jubilación exige también una cuota en consonancia con la prestación.

¿Cómo se va a comunicar a las cooperativas el contenido del plan Estratégico? ¿Y a los mutualistas?

Se han hecho una serie de presentaciones del Plan Estratégico, a las que se ha invitado a todas aquellas personas que son compromisarios en la Asamblea General de Lagun-Aro, así como a los Consejo de Dirección, Consejos Rectores y Consejos Sociales.

Hemos intentado hacer una comunicación amplia del Plan Estratégico, para que llegará a todos los niveles de responsabilidad y decisión. ●



Lagun Aroren erronka estrategikoak

HONA HEMEN LAGUN AROREN 2001-2004 PLAN ESTRATEGIKOAK JASOTZEN DITUEN ZENBAIT ERRONKA

■ **Prestazioak sendotu eta segurtatzea**
Plan Estrategiko honen oinarritzko ideia Prestazio Sistema sendotu eta segurtatzea da, eta bereziki iraupen luzerakoak, Erretiro eta Alarguntasunekoak.

■ **Hilkortasun taula berria**
Hilkortasun taulak gure kolektibo guztian sortu behar diren Erretiro eta Alarguntasun prestazioen kopurua eta iraupena zehazteko balio du. Duela gutxi PER 2000 taula argitaratu da eta horren arabera, bizitza itxaropena une honetan Lagun Arok ezartzen duen taulakoa baino handiagoa da. Taula berri horretara erabat egokitzea 43.316 milioi pezeta kostako zaigu.

■ **Interes teknikoa %5ean**
Lagun Aroren 1994-1998 Plan Estrategikoan interes tasa teknikoa murriztuz joatea erabaki zen, sistema segurtatu ahal izateko. 1994-12-31ko %9ko hipotesitik abiatzen zen prozesua eta 2001-1-1ean amaitu, hipotesia %5ean finkatuta. Horrenbestez, 2001-2004 Plan Estrategikoan esaten dena ez da berria, duela urte batzuk hasitako prozesuaren amaiera baizik.

■ **Etekinen xedea**
Plan Estrategikoak 100.000 milioi pezetatik gorako etekinak aurreikusten ditu. 83.000 milioi pezeta erreserben interes teknikoari aurre egite izango dira, 2001-1.1az geroztik %5eko baita. Gainerakoa, berriz, hilkortasun taula aldatzeak eragingo duen kostuari aurre egiteko balioko du.

Es imprescindible que el mutualista sea consciente de que empieza a construir su pensión desde el primer día que comienza a trabajar, y no sólo a partir de los 50 años.

Aldaketei aurrea hartzea

Jesús Goienetxe, Lagun Aro EPSVko lehendakaria

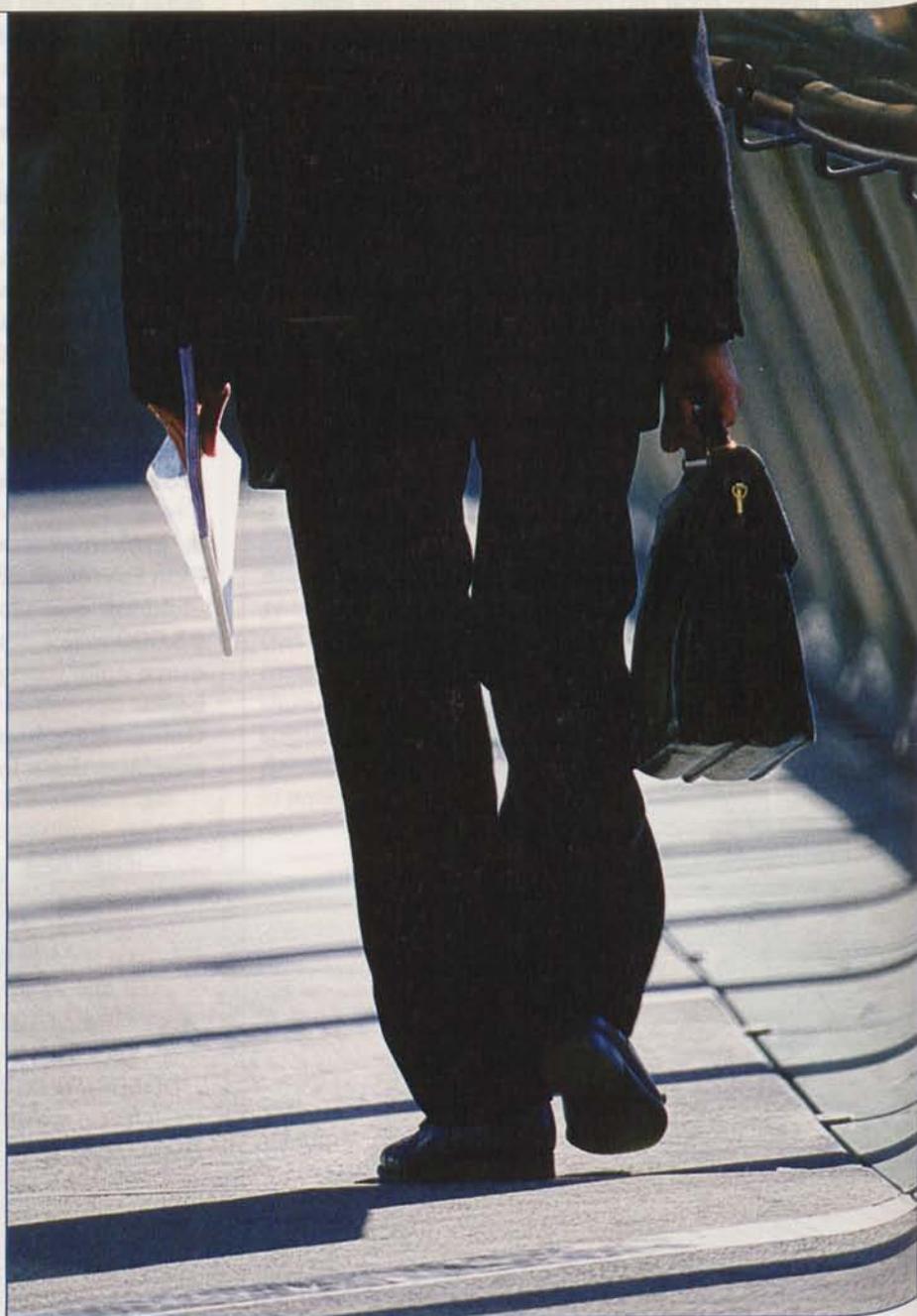
Neurri estrategiko nagusiak kapitalizazioko prestazioen bermeak gehitzera bideraturik daude.

Lagun Aroren 2001-2004 Plan Estrategikoa aurreko urteetako plan estrategikoetan harturiko erabakietan dago oinarrituta batez ere. Eta, horrenbestez, kontinuitatzat jotzera ausartuko nintzateke, aurreko urteetako erabakiekin koherente baita.

Halaber, funtsezko iruditzen zaidan beste alderdi bat ere azpimarratuko nuke, hain zuzen ere plan honetan gure probisio sistemaren kaudimena bermatzera zuzenduriko estrategietan jarri den indarra. Hori oso da garrantzitsua etengabe egokitzea eskatzen duen panorama ekonomiko eta finantzario honetan. Lagun Aroren betebeharrak eta erantzukizun handienetako bat aldaketei aurre egiten jakitea da eta datozen urteetarako aurreikusten diren beharretara egokitzen asmatzea. Eta batez ere une honetan, Europan sistema publikoen bideragarritasuna zalantzan jartzen ari den honetan, hain zuzen ere era horretako egokitzapenak egitea kosta egiten delako. Espainiako estatu mailan Toledoko Itunarekin hasi zen egokitzapena eta horrek, nahitaez, gogoeta eragin behar digu guri ere eta gure sistemak norantz jo behar duen ikusarazi.

Etengabe egokitzea

Etengabeko egokitzea eskatzen digun testuinguru honetan, gure instituzioaren kaudimen handiagoa bilatzea du



“Lagun Aroren betebeharrak eta erantzukizun handienetako bat aldaketei aurre egiten jakitea da eta datozen urteetarako aurreikusten diren beharretara egokitzen asmatzea”.

kezkarik handiena, bereziki kapitalizazioaren prestazioetan, arlo horretan etorkizunerako aurreikus daitekeen edozein beharri aurrea hartzea baita gure helburua.

Zentzu horretan, bilakaera ekonomikoak berak ere interes tasen euste garrantzitsua eragin du eta gure interes teknikoak %5era arte murriztera behartu gaitu. Aldi berean, erreserba teknikoak nabarmen gehitzea eragingo du horrek, gure inbertsioetatik etekin txikiagoa lortuko baitugu.

Prestazioak bermatzera zuzenduriko politikak –kasu honetan kapitalizazioak– zehazterakoan kontuan izan beharreko beste faktore bat bizitza itxaropena handitzea da. Azken urteotan nabarmen handitu da bizitza itxaropena, eta osasun arloko teknologiek izan behar duten bilakaerarekin, gehiago luzatuko da oraindik. Zenbat? Erantzuna ez dago garbi, baina aurreikuspen entitateek kontuan izan behar dute datu hori. Horrela, Lagun Aro gertaera horretara egokitzeko ia 44.000 milioi pezetako zuzkidurak egin beharko ditugu 13 urtetan.

Globalizazioa

Zuzenean eragiten ez digun urrutiko fenomenoak dirudien arren, ekonomiaren globalizazioak ere eragingo dio Lagun Aroari. Ekonomia eta finantzen alderditik batetik, merkatuak globalizatzearen ondorioz, baina baita ikuspuntu kontzeptualago batetik ere, aurreikuspen sistema guztiak uniformeago bihurtzeko joera baitago. Eta fenomeno horrek eragina du kapitalizazioaren prestazioetan, gero eta zailagoa baita etekinak lortzea, globalizazioak desagerrarazi egingo baititu Lagun Aroko bezalako sistemen elementu bereizgarriak.

Azken batean, Lagun Aro eta antzeko

sistemek itxura batean etorkizunera begira lehiakortasuneko abantailak izan behar lituzkete, azkenaldian sistema publiko mugatuak izan eta sistema



pribatu individualak garatzeko joera nagusitzen ari dela esaten baita; baina, egia esan, joera hori ez da oraindik erabat finkatu.

Mutualistarengana hurbildu

Mutualistarengana eta kooperatibetara hurbiltzeko premia ere kezka nagusia izan da plan estrategiko honetan eta ahalegin berezia egin da. Horretarako, mutualistaren arretarako zerbitzua jartzea erabaki da, egunean 24 orduz eta urteko 365 egunetan.

Halaber, kooperatibei begira, Antolakuntza Periferikoa garatzen jarraitzeko asmoa dago, kooperatiben eta Lagun Aroren arteko harremanetarako teknologia sistema berriak aprobeztatzeko, horrela prozesua optimizatu eta kooperatibetatik informazio zuzenagoa lortu ahal izan dezagun.

Kalitatea

Gogoeta estrategiko honetan bereziki bilatu da Kalitatea zaintzea ere. Gaur egungo enpresek kalitateari gabe ez dute funtzionatzen eta premisa hori oinarri harturik, Lagun Aro ere aurreko urteetan garaturiko kalitate printzipioen aldeko apustua egiten jarraitzen du. Lehenik eta behin, bezeroen arazoak konpontzeari garrantzi berezia eskainiz, zuzeneko arretaren bitartez.

Bigarrenik, mutualista zein kooperatibei kostu txikiagoan zerbitzu eraginkorra eskainiz.

Eta hirugarrenik, partaidetzazko lan

sistema bultzatuz, elkarrizketa indartuz, Lagun Aroren barruan eta baita gure bezeroekin ere eta talde-lana sendotuz.

Laneko osasuna eta arriskuen prebentzioa

Gogoeta estrategikoa egitearekin batera, Lagunaro-Mondragon Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzu Mankomunatuak ere sortu da. Zerbitzu hori abian jartzea mugari garrantzitsua da kooperatibetako prebentzio sisteman, aurrerantzean askoz ere modu koordinatuagoan egituraturiko baitira.

Lagunaro-Mondragon prebentzio zerbitzuan 104 enpresak eman dute izena dagoeneko. Nire ustez azpimarratzekoa da ekimen honen aldeko aho bateko apustua, beste inongo proiektuari ez baitiote kooperatibek hasiera-hasieratik hain harrera ona egin. ●

La escasez de titulados de FP

Felix Ormaetxea, Director de Arizmendi



Faltan 100.000 titulados de FP. El mercado laboral español no es capaz de absorber los 180.000 graduados que cada año salen de la universidad y, sin embargo, demanda un mayor número de titulados de Formación Profesional. Esta es una de las principales conclusiones del estudio Formación y Empleo promovido por la Fundación Argentaria.

Este título y subtítulo recoge un artículo publicado en El Mundo: 2-3 de diciembre de 2000.

Hay instituciones que se ocupan y preocupan de este desequilibrio socio-económico. Prácticamente, todos los días somos testigos de noticias que nos lo recuerdan. Pero no cala, no se adueña del interés de la ciudadanía y, aunque se va progresando en la toma de conciencia del fenómeno, no alcanza la velocidad requerida.

Por ello, los centros cooperativos de FP del Alto Deba: MEP, ETEO y ARIZMENDI han acordado llevar a cabo un plan de información.

En primer lugar se hará una breve descripción de lo que es la nueva Formación Profesional y, posteriormente, se realizarán algunas consideraciones.

Ciento treinta y cinco nuevos títulos

La nueva Formación Profesional resulta mucho más rica y dinámica en su oferta que la proveniente de la Ley General del 70. Abre el abanico de títulos y trata de dar respuesta a los nuevos campos que el mundo moderno va demandando.

Por otro lado, el alumno que pretende acceder a la FP debe cumplir los mismos requisitos que el que desea cursar el

Bachillerato o acceder a la Universidad. Se supera, de este modo, el agravio comparativo que la ley anterior establecía y que tan mala imagen aportó durante dos décadas a la FP.

El nuevo organigrama del Sistema Educativo se presenta en el cuadro adjunto.

Formación Profesional Reglada

Los títulos de Formación Profesional constituyen un aspecto fundamental del desarrollo de la Ley Orgánica 1/1990 (LOGSE).

Los programas formativos de estos nuevos títulos toman como referencia las necesidades de cualificación del sistema socioproductivo y se enfocan desde la perspectiva de la adquisición de la **Competencia Profesional**, es decir, el conjunto de capacidades necesarias para desempeñar "roles" en situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo.

Esta demanda de Formación Profesional del sistema productivo viene determinada por los cambios sociales producidos en los últimos años, que reclaman los siguientes requisitos:

- FLEXIBILIDAD
- AGILIDAD Y CAPACIDAD DE RESPUESTA A LOS DESAFÍOS DEL ACELERADO CAMBIO TECNOLÓGICO
- POLIVALENCIA
- VINCULACIÓN CON EL SISTEMA PRODUCTIVO

Ordenación básica de la Formación Profesional

La Formación Profesional definida en la LOGSE se distribuye en la FORMACIÓN PROFESIONAL DE BASE y la FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA.

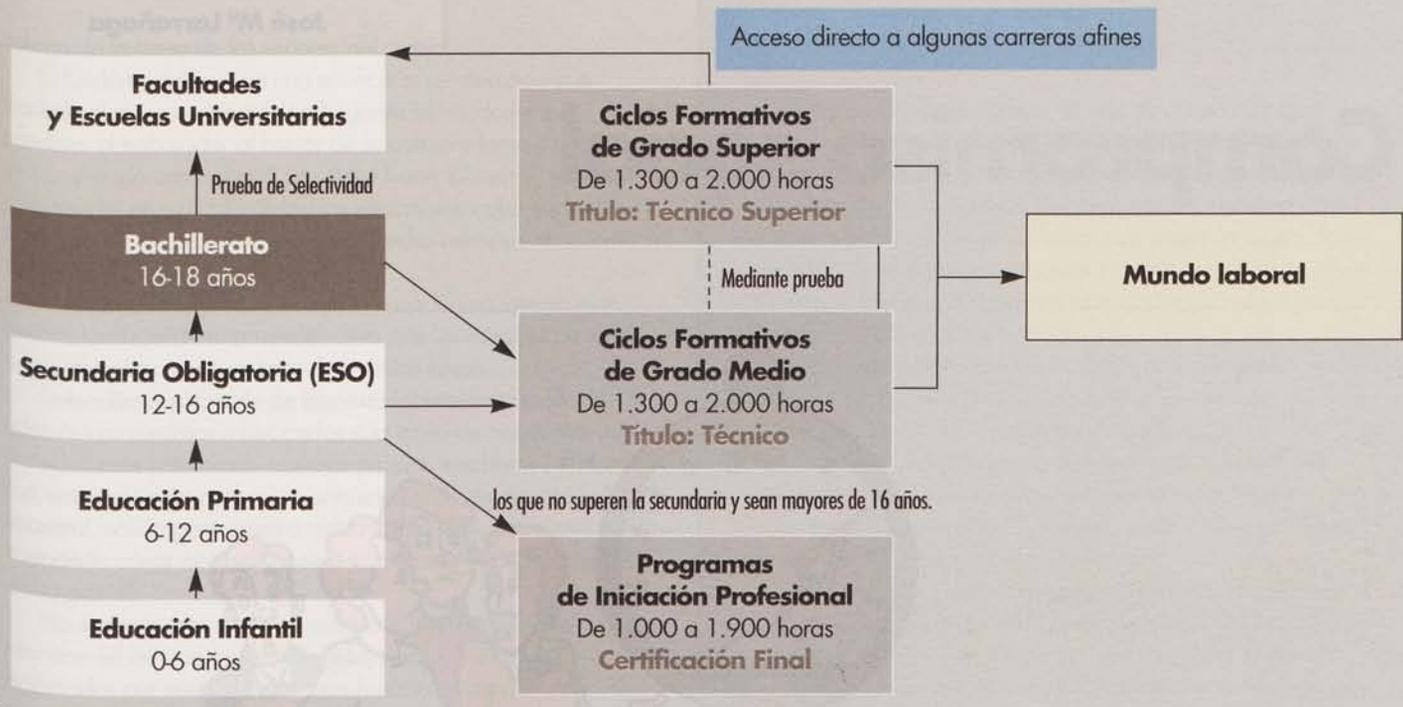
Formación profesional de base

Se denomina Formación Profesional de Base al conjunto de capacidades y conocimientos técnicos básicos relacionados con amplios campos profesionales. Se cursa, con carácter general, tanto en la ESO como en el Bachillerato.

Formación profesional específica

Se denomina Formación Profesional Específica al conjunto de conocimientos y habilidades más profesionalizadoras. Se ordena en **Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior**, que se cursan al término de la ESO y del Bachillerato.

Estructura modular de los ciclos formativos⁵



Los Ciclos Formativos están organizados en 22 familias profesionales donde se agrupan títulos de la misma área. Tanto los Ciclos Formativos de Grado Medio como los de Grado Superior se estructuran en módulos profesionales.

Para obtener el título de un Ciclo Formativo se tiene que haber superado todos los módulos del mismo:

- Módulos asociados a unidades de competencia profesional
- Módulo de Formación y Orientación Laboral
- Módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT)

Una nueva toma de conciencia

Los medios de comunicación nos vienen acostumbrando últimamente a darnos noticias favorables en torno al incremento del alumnado de FP y los ratios de inserción laboral.

El 29-1-2001 se podía leer en GARA una reseña de una rueda de prensa del Consejero de Educación del Gobierno de Navarra, D. Jesús Laguna, en la que destacaba un cambio de imagen social de la FP por lo que había incrementado un 4% el número de alumnos. Igualmente, señalaba que el 90% de los titulados de FP en Navarra habían encontrado empleo.

El mismo periódico recogía unas declaraciones del Consejero de la CAV, D. Inaxio Oliveri, señalando que la FP debe ser un objetivo estratégico que haga frente a la nueva sociedad.

El Mundo, en su edición del 1-02-2001, recogía la voluntad del Gobierno de invertir las cifras de estudiantes de Bachillerato (59%) y de FP (41%). Por el contrario, en Austria, la cifra es 26% frente al 74% y en Bélgica y Holanda 32% frente a 68%.

En relación a este tema, el profesor Ayerbe, Decano de la Facultad de Humanidades-Empresa de la Universidad de Deusto, basado en un estudio de la Fundación Ignacio Manuel de Altuna, demuestra, en un recorrido por ocho países europeos, que la FP y nivel de paro se muestran relacionados, de tal forma que a mayor grado de la primera le corresponde un menor nivel en el segundo. Pero no sólo esto, ya que, si junto a este contraste

cuantitativo realizamos un análisis cualitativo de los tipos de FP, vemos que los países con una FP más cercana al mundo de la empresa son precisamente los que presentan unos niveles de paro juvenil más bajo.

Y realiza tres consideraciones:

- Primera: Crecientes inversiones en formación no implican necesariamente menos paro.
- Segunda: Sin embargo, parece que sí es preciso potenciar la FP.
- Tercera: Es importante fomentar un mayor grado de participación de las empresas en los procesos educativos.

Congreso de HETEL sobre Claves de la Nueva Formación Profesional. Abril de 1997.

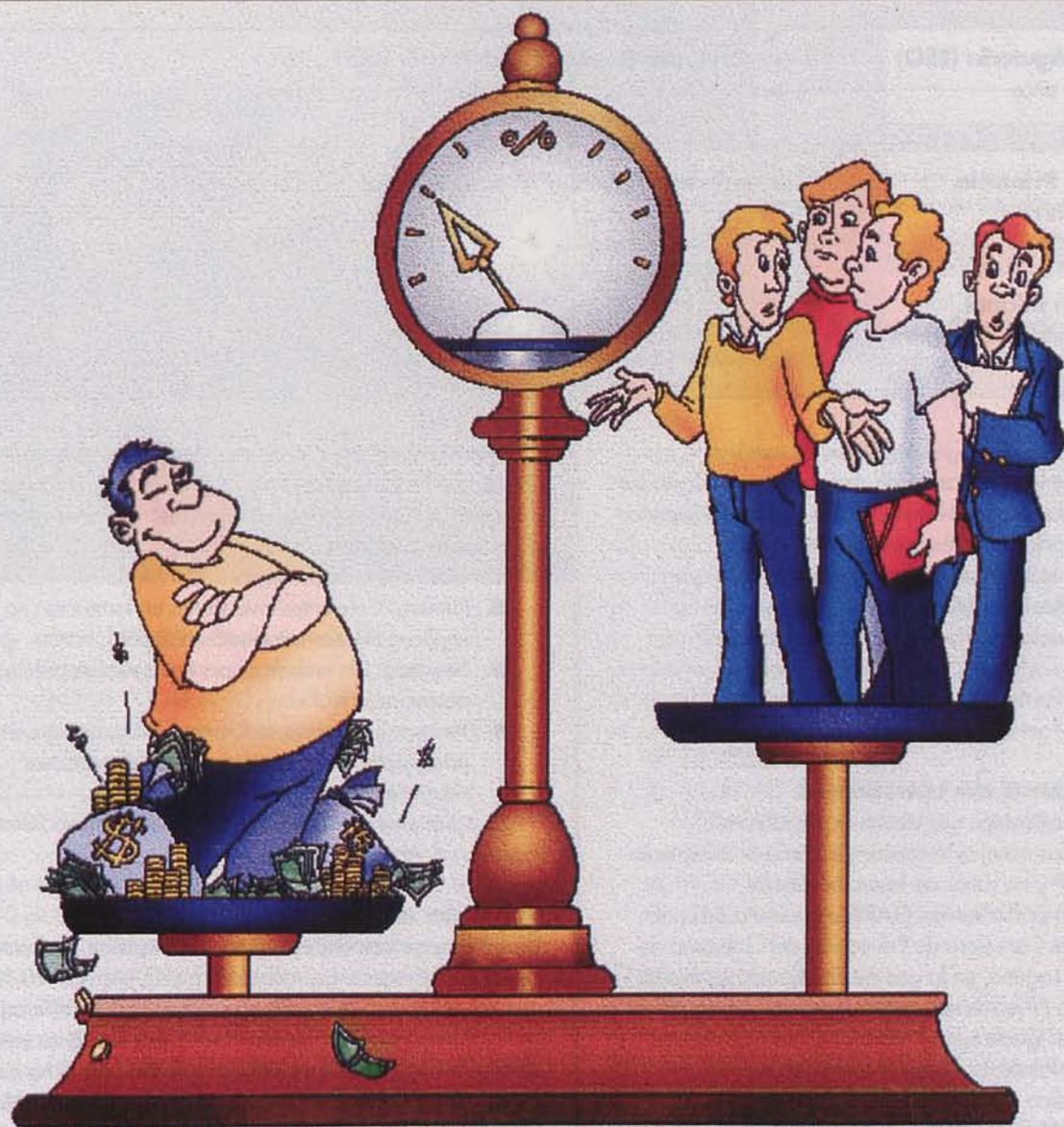
A modo de conclusión

Deseo concluir con unas palabras de Martínez de Contrasta, Director de Diocesanas, recogidas por EL PAÍS del 10-12-2000, que señala en su título *La FP gana terreno al Bachillerato y sube un 10% su número de alumnos este curso*; la cultura universitaria donde la mayoría de los ciudadanos creen que si no estudian en la universidad van a ser unos desgraciados toda su vida, se ha desmitificado ya. La gente debe saber que estudios proporcionan la mayor inserción laboral. Cursando un ciclo superior de FP ya se dispone de una formación técnica de base, que va a permitir al alumno afrontar mejor las exigencias de la Universidad y del mercado laboral. Se trata de una inversión de futuro.

Podemos ver:

- Que la Formación Profesional es un tema de actualidad.
- Que la FP proporciona mayores niveles de empleo que la Universidad.
- Que la FP va progresando en estima y demanda social.
- Que en torno a la FP se van corrigiendo errores históricos y va ganando terreno al Bachillerato. ●

Compromiso social



Un cooperativismo que haya perdido su dimensión solidaria con la sociedad se habrá perdido a sí mismo. Pero un cooperativismo que utilice las preocupaciones sociales como medio para rehuir responsabilidades empresariales no será ni más ni menos que una cáscara sin contenido.

El cooperativista debe tener un olfato especial, alimentado por su tradición ideológica, una agudeza muy desarrollada para percibir las injusticias y desenmascarar las situaciones perversas.

Nuestra sensibilidad social nos debe alertar, nuestra mirada comprometida nos debe ayudar a percibir con indignación e

intranquilidad los casos de injusticia que albergan nuestras propias instituciones.

Un planeta de naufragos

Son cientos las personas que protagonizan situaciones de inseguridad laboral, víctimas de un mercado de trabajo despiadado y del terror del desempleo o son reducidos a la supervivencia asistida. No podemos sustraernos alegremente a las críticas de quienes nos acusan de ser los nuevos ricos, obsesivamente insatisfechos por nuestros privilegios nunca del todo alcanzados plenamente, y desinteresados por la situación de los pobres *lázaros* que suplican recoger las migajas que

sobran de la mesa de los señores del cortijo.

El fundamentalismo de una economía de mercado que traslada el dinero protegido en furgones blindados y que condena al trabajador al horror de la patera infame y acabar siendo tratado como *ilegal*, nos debe hacer pensar y comprender en su profundidad los mecanismos que engendran el abismo de la desigualdad en el derecho universal de acceso a un puesto de trabajo digno.

El sistema, cualquier sistema, crea una lógica interna que justifica la razón de su proceder. Sólo que las razones no son suficientes para asegurar la justicia de las cosas.

Defendemos el Estado de Bienestar, ¡pero para todos! Y además nos sentimos convocados a la tarea de conquistar una sociedad más justa desde nuestras propias trincheras (el *Auzolan*, una institución profundamente enraizada en nuestra cultura ancestral, válida para nuestra aldea tradicional, debe ser trasladada como modelo conceptual a la realidad de la actual *aldea global*).

No somos ni nos sentimos *paracaidistas sociales* que aterrizan en un terreno desconocido, sino que estamos legitimados por nuestra trayectoria histórica para proponer alternativas válidas para superar las actuales circunstancias.

A mi entender, se equivocan aquellos que encierran al cooperativismo en estrechos localismos, o lo consideran como un fenómeno irreplicable. El concepto de solidaridad sigue siendo una pieza indispensable para la mejora y transformación de toda sociedad donde haya injusticias.

Ahora bien, el modelo cooperativo válido para esta época pienso que debe conjugar una línea ideológica clara de transformación y cambio de la sociedad, en todo lo que ésta tenga de negativo, junto a una práctica empresarial responsable con las exigencias del mercado y la economía.

Y eso nos obliga a ser coherentes. Y a hacer propuestas.

Una mirada cargada de futuro

Si creemos en algo, si tenemos en nuestro interior suficiente energía, suficiente pasión y ganas de mejorar, podremos encontrar en los recursos que nos ofrece nuestra Corporación los medios necesarios para realizar algunos de nuestros sueños solidarios.

Sueños como el de ser ejemplo en la creación de puestos de trabajo de calidad, es decir apetecidos por los jóvenes y por los trabajadores en general. Contratos de sociedad henchidos de perspectivas de futuro. Cooperativas que cumplan con el requisito de contar con socios orgullosos de serlo.

Pero habremos de tener claro que en la realidad los derechos de la solidaridad serán agua de borrajas si no conseguimos que la mentalidad cultural y la práctica social económica y estratégica de nuestras empresas escuche y responda al clamor de los que hoy sufren la injusticia de emplearse en trabajos mal recompensados y con contratos de eventualidad apremiante.

Si el anhelo de transformar la cultura apática, indiferente y autista a la precariedad y sufrimiento humano que nos invade no es satisfecho por las cooperativas, la savia de nuestras venas y arterias quedará paralizada.

Hoy (opto, con muchas dudas, por no poner aquí los datos de contratos de eventualidad en algunas de nuestras empresas) nos pueden criticar muy duramente por prácticas abusivas pero

Maquillar viejas doctrinas

No hay mucha novedad en las propuestas que escuchamos en boca de algunos expertos de hoy día, más bien ninguna: en esencia tratan de dar simplemente una capa de pintura de modernidad a concepciones de principios del pasado siglo, las mismas que derivaron en la gran crisis de los años treinta y fueron refutadas con posterioridad por los propios capitalistas.

Efectivamente, las dos consignas de estos últimos años son descendientes directos de aquellas ideas: la moderación salarial y la flexibilidad del mercado del trabajo. Es decir la prioridad, a veces exclusiva, de los intereses económicos sobre los sociales, como si se pudiera desvincular una gestión de la otra.

Las trampas del lenguaje nos lleva, las más de las veces, a aceptar confiadamente en la bondad de la "moderación salarial", sobre todo si por culpa de los inmoderados las empresas se van a pique (proceso de culpabilización). Pero aunque esa moderación salarial se haya producido el desempleo ha ido creciendo en el estado y en Europa (la zona geográfica donde se asientan las cooperativas es donde los datos son mejores) mientras que los "excedentes empresariales" han crecido (unos más, otros menos). ¿Es que acaso el crecimiento de los beneficios no debía moderarse? O mejor aún: ¿no hay que introducir un canon redistributivo que redunde en beneficio de la sociedad en su conjunto?.

En este aspecto y en otros similares (reducción de horas, por ejemplo) la aportación del modelo cooperativo es revolucionaria, debe serlo, porque parte de un hecho incontrovertible, cual es que los intereses económicos y los sociales son equiparados en la misma base de la gestión y desde el mismo rasero son vistos ambos con la misma sensibilidad.

creo que no debemos esperar a valoraciones externas y, siendo honestamente autocráticos, hacer un esfuerzo para ser pioneros en nuevas prácticas sociales y empresariales.

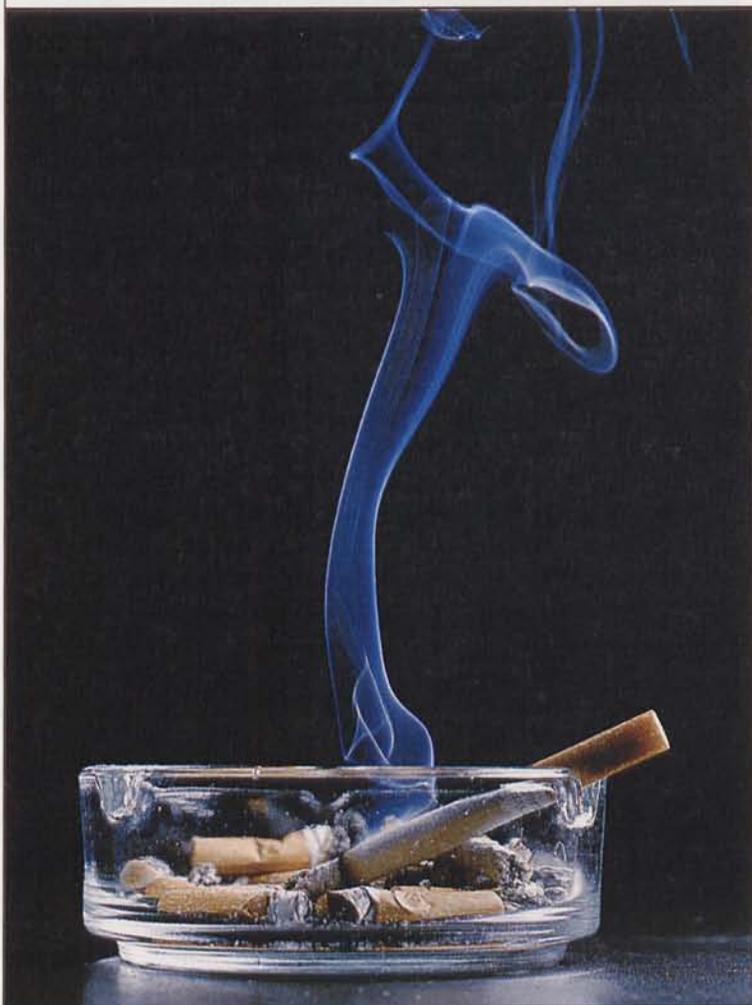
Posiblemente una buena manera de celebrar el 25 aniversario del fallecimiento de ARIZMENDIARRIETA sería la de ofrecer a la sociedad y a las empresas ejemplos de *buenas maneras* de hacer empresas excelentes. ●

"El concepto de solidaridad sigue siendo una pieza indispensable para la mejora y transformación de toda sociedad donde haya injusticias".

Malos humos

EL TABAQUISMO, ENTENDIDO COMO UNA ENFERMEDAD, SE PUEDE COMBATIR DESDE LA SALUD LABORAL. EXISTEN DIVERSAS TERAPIAS PARA ABANDONAR EL HÁBITO AL TABACO.

Joaquín Bedia



Guerra declarada al tabaco. Si hasta ahora habían sido fundamentalmente las instituciones públicas las encargadas de protagonizar la cruzada contra el hábito al tabaco, ahora la empresa se une a este empeño y comienza a analizar el tabaquismo, en tanto que enfermedad, desde la óptica de la salud laboral. El objeto final de estas actuaciones está orientado a abandonar el cigarrillo, y con él, los malos humos.

Y cuando decimos malos humos, no lo decimos de forma gratuita. Y si no, lean esta selección de componentes del humo

“Se ha comprobado en diversos estudios que únicamente con un asesoramiento médico adecuado se conseguiría entre un 15-20% de cese del hábito tabáquico”.

tabáquico: la **nicotina**, responsable de la capacidad adictiva del tabaco; el **monóxido de carbono**, responsable de la reducción de oxígeno en la sangre y, consecuentemente, de la falta de oxigenación de los tejidos (cutáneos, musculares...); **sustancias cancerígenas**, como los hidrocarburos aromáticos o ácidos grasos; y las **sustancias irritantes** (fenoles, aldehídos...) que producen irritaciones de diversos grados en las vías respiratorias (laringitis, bronquitis...).

Enfermedades asociadas al tabaco

Existen diferentes patologías médicas asociadas al tabaco. Las más importantes son las que afectan al área respiratoria y cardiovascular: obstrucción de las vías respiratorias (bronquitis), cáncer pulmonar y tumores diversos; así como infartos, angina de pecho, falta de riego sanguíneo en extremidades inferiores, trombosis, etc. Así de dramáticas son las consecuencias del hábito al tabaco.

Sin embargo, a pesar de los efectos nocivos del tabaco y sus diversos componentes sobre la salud global del individuo, no es menos cierto que el abandono del cigarrillo puede llegar a ser una misión imposible, debido sobre todo al alto potencial adictivo del mismo y la dependencia física-psicológica que genera.

Cómo combatir el tabaco

La mejor solución para evitar los males derivados del tabaco es dejar de fumar a partir de hoy. ¡Se acabó! Hasta aquí hemos llegado. ¡No fumo más!

Si esta solución no da resultados, (las estadísticas no le dan mucho crédito) le proponemos algunas otras alternativas. Por ejemplo, **visitar a su médico**. Se ha comprobado en diversos estudios que únicamente con un asesoramiento médico adecuado se conseguiría entre un 15-20% de cese del hábito tabáquico. El lugar más apropiado para dicha actuación es dentro de la actividad de la Medicina Primaria Asistencial o en el ámbito del Servicio Médico de Empresa.

Otra posible alternativa es la **terapia sustitutiva con nicotina**, a través de parches, chicles, spray nasal... Se basa en la administración de nicotina en vías diferentes a la del cigarrillo, a las mínimas dosis que eviten los síntomas de la abstinencia, pero sin originar dependencia.

Una tercera solución consiste en el **tratamiento psicológico**. La finalidad del mismo es conseguir una modificación en la conducta del fumador para reducir el impulso hacia el consumo tabáquico. Existen diversas terapias, pero las más eficaces son las denominadas Terapias de Refuerzo Positivo, encaminadas a aumentar la motivación del fumador (disminución del gasto económico, mejora de la capacidad física, etc. ...) para abandonar el tabaco.

No lo olvide, el Servicio Médico de Empresa le puede echar un cable para terminar con sus malos humos. ●

Las cosas del tráfico

ICTE

Fíjate, Luisa, que cuando te veo conducir me da un poco de envidia. Pero, es que ¡hay tantos coches y pasan tantas cosas!

- Sí, pero tu coche es tu coche y para cualquier cosa que necesitas no tienes que molestar a nadie, aunque te advierto que ya me lo estoy pensando, porque son tantas cosas: el seguro, el garaje, la revisión, ...

- Y eso del carnet, ... ¿te examinas una vez y ya te sirve para toda la vida?

- ¡Huy, no hija! Precisamente hace unos meses fui a renovarlo. Los de Tráfico te mandan un papelito para que no se te olvide, y entonces tienes que ir a unos centros en los que hay médicos, y psicólogos o no se qué... te hacen unas pruebas y ...

- Unas pruebas... ¿de qué?

- Si es que no me dejas terminar, Amelia. Pues fue muy divertido. Yo llego allí, a un centro de esos de reconocimiento y me abre la puerta un señor con una bata blanca. Yo pensé: "Luisa, te has metido en la consulta de un dentista". Menos mal que él me vio los papeles y me dijo: "pase, pase, señora". Primero te toman la tensión, te miran la vista...

- ¿No me digas que tienes que hacer todo eso? ¡Pues vaya rollo!

- Déjame terminar, que ahora viene lo mejor. Después del reconocimiento médico, me pasan a otra sala. Yo vi allí una "maquinita" pero no me imaginé... El señor me dice que me siente allí, justo delante de la máquina. Pensé: "Luisa, tú ya no conduces más". El señor me explicó cómo funcionaba y me dijo que lo hiciera yo unas cuantas veces. Mira, Amelia, a mí aquello se me escapaba por todas partes. Yo no veía ni la bolita, ni el bolito. Ni lucecita, ni lucecito.

Amelia se reía a carcajadas. Se imaginaba a Luisa en aquel trance y le hacía mucha gracia.

- Pues allí que me sentó el de la bata blanca, delante de la maquinita. La verdad es que me dio todo tipo de explicaciones, pero yo veía pasar bolitas y, cuando quería darme cuenta ¡ya no había bolita! Estaba avergonzada, y me decía: "¡pero qué torpe eres Luisa!".

- ¿Y qué tiene que ver todo eso con conducir un coche?

- Pues parece que, con esa maquinita, te miran los reflejos y eso... cómo le llaman... el tiempo de reacción.

- ¡Pero cuantas cosas sabes, Luisa! Y cuántas palabrotas conoces. Si yo no sé ni lo que es eso.

- Si es fácil mujer. Oye, y el señor de la bata blanca, y de la maquinita... ¿te cobró algo?

- Sí, claro. Fueron 3.050 pesetas este año.

- ¡Jesús, qué barbaridad!

- Y luego hay que pagar las tasas de tráfico, que fueron otras dos mil pesetas. Hasta ahora tenía que renovar el carnet cada diez años... ahora me lo han dado sólo por cinco, y cuando tienes más de 70 años tienes que hacer la revisión cada año, pero entonces ya no pagas tasas, sólo lo del reconocimiento, que son 760 pesetas.

- Menos mal que se les ha ocurrido porque... ¡menudo presupuesto!

- En realidad lo peor no es el dinero. Es tener que estar

pendiente de estas cosas. Por eso te digo que me lo estoy pensando. Igual, vendiendo el coche, que me darán unas perritas... pues podemos hacernos unos viajecitos, Amelia.

- Pues sí, mira. No es mala idea. Aunque lo haces estupendamente Luisa. La maquinita no sé, pero el coche ¡olé!

- Lo normal, Amelia, son ya muchos años al volante.

Madrid apareció en el horizonte. Amelia sonrió abiertamente.

- Mira, Luisa, Madrid. Ya estamos llegando.

- Pues claro. La verdad es que tú no estabas muy convencida de que lo conseguiríamos ¿O no, Amelia?

- ¡Qué bobada, Luisa! pues no íbamos a llegar...

Amelia miraba por la ventanilla. Sus labios se movían. Esta vez la oración debía ser de agradecimiento porque ¡vaya viajecito! ●

(Texto extraído de: ¡Las cosas del tráfico! Cuentos rodados. Colección para mayores)



Recomendaciones para conducir tranquilo

- Circular a una velocidad adecuada a la vía por la que transita. Tenga en cuenta que no sólo hay una velocidad máxima limitada, sino también una velocidad mínima, para facilitar un tráfico más fluido.
- Evitar la utilización de la bocina, o claxon, salvo cuando sea estrictamente necesario. Dar ráfagas de luz es más efectivo y no molesta.
- Mantener siempre la distancia de seguridad entre vehículos, especialmente cuando se circula en caravana o hay retenciones.
- Utilizar siempre el cinturón de seguridad.
- Tener paciencia, y mantener una actitud correcta, cuando la situación lo requiera. ¡No se enfade!
- En cuanto a la renovación del permiso de conducir, es necesario renovar el permiso cada año. Puede hacerlo en el Centro de Renovación que prefiera, para comprobar que su estado físico continúa siendo bueno para conducir.



Casas de mineros de Orconera (Museo minero de Gallarta). Foto de agosto de 1994.

Mujeres en la minería (II)

LOS BARRACONES, LOS ALBERGUES Y LAS POSADAS HAN SIDO CONSTRUCCIONES HISTÓRICAMENTE LIGADAS A LA ACTIVIDAD MINERA. Y HAN SIDO MUCHAS LAS MUJERES QUE SE OCUPARON DE ADMINISTRAR ESTOS LOCALES, ESPECIALMENTE EN EL CASO DE ALBERGUES Y POSADAS.

Carmelo Urdangarín • José M^a Izaga

La explotación de la cuenca minera vizcaína alcanzó los niveles más altos de empleo en los últimos años del siglo XIX, y a partir de esta fecha el número de trabajadores fue disminuyendo a medida que la caída de la demanda obligaba a cerrar las minas, hasta que, casi siete décadas más tarde, cesaron totalmente su actividad.

Hay informes que certifican que la población minera en 1904 sueraba las 11.000 personas, llegando a 13.000 en 1910. Y eso sin tener en cuenta que en la época no se consideraban mineros a algunos trabajadores de la mina como mecánicos, carpinteros, herreros o cargadores de muelles.

La zona minera no disponía de viviendas para alojar a los gallegos,

leoneses, sorianos o zamoranos, que llegaban en busca de trabajo sin sus familias. Carecían de cualificación profesional alguna y solían ser contratados como eventuales, representando del orden del 70% de los ocupados, mientras que el restante 30% eran fijos, habitualmente casados y con arraigo en la zona.

Para resolver el problema de la falta de alojamiento, las compañías mineras construyeron barracones cerca de las explotaciones, y después de la Guerra Civil, pasaron a llamarse albergues. También fueron importantes las llamadas casas de peones y las posadas.

Barracones

Los barracones eran construcciones de madera, con una capacidad en torno a

las cincuenta personas. Constituían indudables ventajas para las empresas mineras, al facilitar alojamiento y manutención a los trabajadores. Se instalaban cerca de las explotaciones, a menudo alejadas de los centros urbanos, y con carácter eventual, ya que con el agotamiento de los filones, se desmontaban y trasladaban a otro lugar. Las empresas mineras imponían la estancia obligatoria de los mineros en los barracones, bajo multa de medio real diario en caso de residir en otro lugar.

Los mineros se preparaban su comida organizándose en grupos y dormían en camastros colocados sobre una tarima y separados por tablas. A principios del siglo XX pagaban 0,25 pesetas diarias por la estancia y no podían abandonar los barracones después de las nueve de

la noche. Desde el punto de vista higiénico, su situación era lamentable, incluso para la época.

Estas singulares instalaciones eran administradas por empleados de las compañías mineras, y aplicaban, criterios inflexibles. En su mayoría, albergaban hombres jóvenes, con larguísimas jornadas laborables, (12 horas hasta 1890 y 10,30 posteriormente, aunque siempre eran más) duras condiciones y retribuciones muy precarias.

Albergues

Al término de la guerra civil, el problema de la falta de alojamiento para los trabajadores y el interés de las compañías de mantenerlos cerca de las explotaciones seguía vigente. Por ello, se mantuvieron las antiguas instalaciones e incluso se transformaron otras para utilizarlas como vivienda. Pasaron a llamarse albergues.

Los albergues seguían siendo, en algunos casos de madera y en otros de ladrillo, aunque no faltaban las adaptaciones, como las de las antiguas cuadras de caballerías, para el arrastre de las vagonetas hasta las explotaciones mineras. En el albergue de Orconera, por ejemplo, los lavabos, situados en el exterior del edificio, eran los antiguos bebederos de los animales. En este albergue convivían cerca de cien mineros y disponían de una cocina, una sala que hacía de comedor y dormitorio (con separación cada cuatro camas en dos hileras) y taquilla individual. Con el tiempo, las condiciones fueron mejorando, y contaron con duchas, aunque insuficientes, lavabos, y botiquín de urgencia, conocido como "la enfermería". Las grandes empresas mineras propietarias, nombraban a los administradores de cada albergue,

quienes en ocasiones, subcontrataban, a su vez, los servicios diferentes (cocina, dormitorios, limpieza, etc.). De estas tareas se ocuparon, entre otras mujeres, Ricarda Allúe (1913) y Angelines Arroyo.

Según nos comentan estas mujeres, la rotación de los mineros era elevada; "a los tres días de faltar al trabajo los echaban y tenían que dejar el albergue". Generalmente estaban ocupadas todas las plazas, "la empresa decidía quién entraba", por lo que los trabajadores tenían que "ir de posada" o a las llamadas "casas de peones".

Las funciones básicas de las personas subcontratadas eran, la preparación de las comidas, la limpieza general y los dormitorios. La alimentación (desayuno, comida y cena), se basaba en legumbres (garbanzos,

alubias y lentejas), y huevos fritos. En ocasiones preparaban pescado, patatas guisadas con carne de caballo, o la llamada "carne barata", y al anochecer sopa y agujas en escabeche. Cada trabajador recogía en su plato lo que le servían de una gran perola e iban al llamado comedor. Hay que imaginarse la fuerte personalidad de estas mujeres que imponían una estricta disciplina para dirigir a un centenar de jóvenes mineros que llegaban tras una dura jornada con el clásico saco de arpillera en la cabeza protegiéndole la espalda, que vivían solos, mal pagados...

Mediados los años cincuenta del siglo XX, los trabajadores que utilizaban los albergues de Orconera, pagaban 14,06 pesetas diarias a la empresa y 1 peseta a la encargada (que no cotizaba a la Seguridad Social). La compañía aportaba los alimentos, utensilios y otros enseres, así como el material de limpieza.

También se prestaban otros servicios,

como el lavado y planchado de ropa, por una cantidad previamente acordada.

Eran frecuentes los retrasos en los pagos de los mineros y el abandono de los albergues, llegando a establecerse sistemas de control (no se les liquidaba la nómina sin comprobar que habían pagado el albergue). El paulatino cierre de las minas y la mayor disponibilidad de alojamiento para los mineros, hizo que los albergues fueran cerrándose, sobre todo, a partir de los años cincuenta del siglo XX. Algunos, como Concha de Orconera, siguieron prestando sus servicios hasta los años sesenta.

Posadas

Además de los barracones, más tarde llamados albergues, los mineros que se dedicaban al arranque y transporte de mineral, ocupaban las "casas de peones", donde pagaban un alquiler y abandonaban "en un plazo máximo de tres días después de dejar su trabajo". Además existían las posadas, viviendas regentadas por uno o dos matrimonios y que se habilitaban para acoger a más personas. Con la desaparición de los albergues aumentó su importancia, aunque los problemas higiénicos fueron frecuentes.

Mercedes Arroyo (1928), que había colaborado con su hermana M^{ra} Angeles en el albergue de Orconera, regentó, durante los años cincuenta, una posada donde residían 7 ó 8 mineros, que eran conocidos como "posaderos". Los huéspedes desayunaban, comían y cenaban en la posada. Los alimentos los compraba Mercedes Arroyo a cuenta de ellos y preparaba en siete u ocho pucheros "en una chapa de carbón", cobrándoles "el coste". Lo habitual era, huevos fritos con patatas o "lo que ellos trajeran". Dormían en una habitación de tres camas y en otra contigua en literas, "que ensuciaban mucho por el trabajo que realizaban".

Aunque Mercedes no recuerda haber tenido problemas, eran frecuentes las comparaciones de los "posaderos" sobre la calidad de las distintas posadas. Por su parte, los mineros de peor comportamiento, solían tener problemas para encontrar alojamiento. En los años cincuenta las posadas cobraban en torno a 25 pesetas semanales e incluían el lavado, planchado y arreglo de la ropa de trabajo. 🐼



Ricarda Allúe, en la actualidad.

"En el albergue de Orconera (Bizkaia) llegaron a convivir cerca de cien mineros. Disponían de una cocina, una sala que hacía de comedor y dormitorio y taquilla individual".

Lea-Artibai, 25 años de historia

R. M. E.



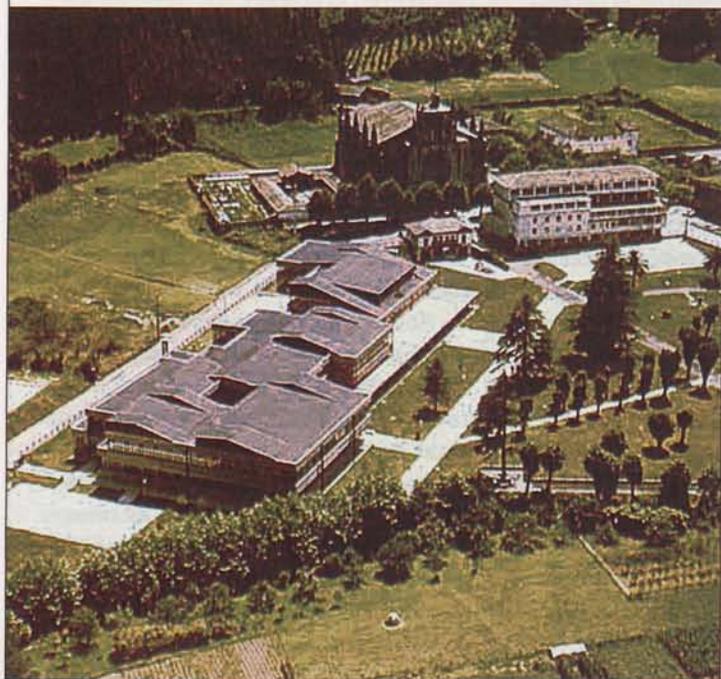
La comienzos de la década de los 70, la necesidad de promover en la comarca las enseñanzas correspondientes a la Formación profesional de Segundo Grado movilizó y comprometió con un objetivo común a todos los Ayuntamientos de Lea-Artibai, a la Diócesis de Bilbao y al Grupo Cooperativo Mondragón. Tras varios años de trabajo y conversaciones, la cooperativa Lea-Artibai abordó el reto de complementar esta comarca con una oferta educativa de mayor nivel que la existente. Con anterioridad existía la Escuela Parroquial, promocionada desde los años 50 por la familia Uriarte-Esperanza y gestionada certeramente por la Diócesis de Bilbao hasta 1976. Este año, sin alcanzar siquiera a cubrir los gastos

que suponía el impartir el segundo grado de la Formación Profesional, la propia Diócesis consideró procedente su sustitución y la Cooperativa se responsabilizó, del futuro de la Escuela.

Por el desarrollo de la comarca

La Sociedad Cooperativa de Enseñanza Lea-Artibai se constituyó el 6/3/1976, con domicilio en la villa de Markina (Bizkaia), y con un total de 595 socios procedentes de todo el ámbito comarcal. Este fue el resultado de la inquietud que mostraron los hombres y las mujeres de la comarca tras impulsar la realización de un estudio socio-económico el año 1974, y que fue elaborado por la Caja Laboral Popular. La monografía resultante "Análisis y perspectivas de desarrollo de la zona de Markina, julio 1974" desprendía la situación deprimida en que se sumía la comarca y la necesidad de un plan de desarrollo, factible de alcanzar con la colaboración de todos. Por ello, la Cooperativa de Enseñanza Lea-Artibai se creó como una sociedad de desarrollo, íntimamente ligada a la industria y con el objeto social de capacitar técnico-profesionalmente y culturalmente a los habitantes de la comarca en consonancia con lo que el desarrollo industrial de la zona demandaba.

La Cooperativa de Enseñanza Lea-Artibai se materializó en la Escuela de Formación Profesional y fue construida en Markina (como recoge la primera foto) para impartir estudios de primer y segundo grado de F.P. a toda la comarca. El hecho de que fuera ubicada en Markina estuvo determinado por las posibilidades ofrecidas por la Diócesis de Bizkaia y Caja Laboral Popular que cedieron parte de los terrenos sobre los que se iba a construir la misma, así como la existencia de la Escuela Laboral Parroquial con 20 años de tradición.



LEA-ARTIBAI HOY

En 2001 Lea-Artibai cumple 25 años de historia, fiel al compromiso adquirido en su creación de desarrollar un proyecto educativo que responda a las características socio-culturales del entorno y a la formación integral de la persona para el servicio de la sociedad, dedicándose preferentemente a la promoción de la enseñanza técnico-profesional a todos los niveles.

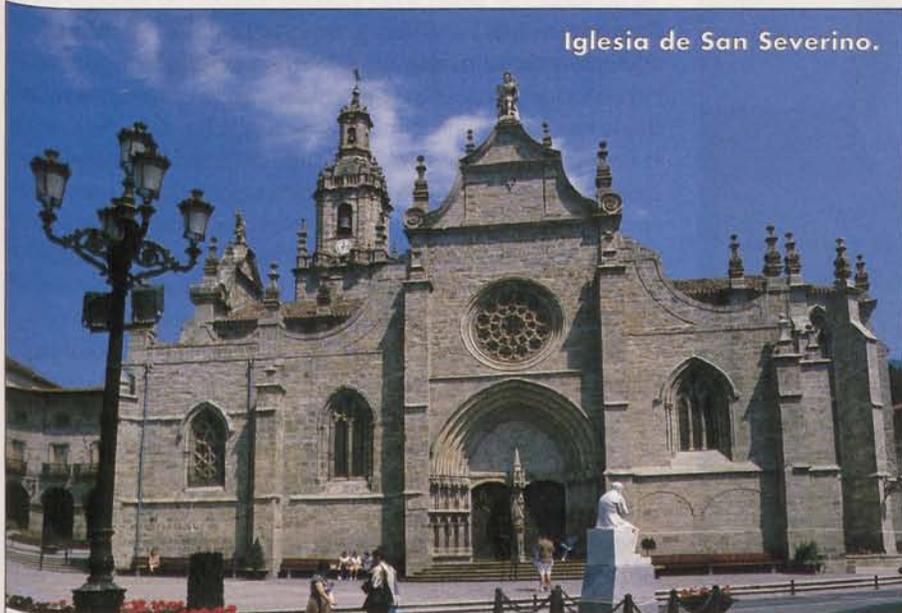
Hoy en día, más de 1000 personas, entre alumnos de Bachillerato, Formación Técnica e Ingeniería, y desempleados y trabajadores en periodo de reciclaje pasan diariamente por el centro, donde más de 100 profesores desarrollan la actividad docente. Lea-Artibai prevé durante los cuatro próximos años consolidar, por una parte, una oferta universitaria complementaria a la ya existente (Ingeniería de Polímeros) y por otra parte, además de las actividades docentes actuales, complementar también las de servicios técnicos a empresas y promoción de nuevos proyectos empresariales, para lo cual se ha constituido la fundación AZARO. ●

Balmaseda: tierra de paso, fronteriza y belicosa

ES UNA DE LAS VILLAS MÁS ANTIGUAS DEL SEÑORIO DE BIZKAIA. SU CARÁCTER HISTÓRICO SE REFLEJA EN SU CULTURA, EN SU ARQUITECTURA PUNTEADA Y EN SU TRADICIONES.

Eukeni Olabarrieta

Iglesia de San Severino.



que dio fama a los valmasedanos.

De gran comercio -fue denominada *puerto seco* entre Castilla y Castro Urdiales- fue perdiendo importancia al mismo tiempo que crecía la de Bilbao.

El río Cadagua, que corta las estructuras de esta zona, ha formado un estrecho valle que constituye la línea natural de comunicaciones de la comarca, a su paso por Balmaseda recibe numerosas *errekas* y afluentes que vienen de los montes, y que hacen que abunden los puentes, siendo el más antiguo el puente viejo de Balmaseda, de origen romano, y que es imagen representativa de la villa, y reflejo de la densa trayectoria belicista de esta villa que fue en sus tiempos plataforma y bastión entre Castilla y el Señorío. Hay otros dos más recientes, el nuevo que data de 1669 y está levantado en el centro urbano, y un tercer

puente construido en 1843.

Balmaseda, el más importante enclave de Las Encartaciones y una de las más antiguas villas del señorío de Bizkaia, -su antigüedad se remonta a la época romana en la que fue núcleo de enlace de la vía romana con Burgos-, va a ser nuestro punto de destino este mes. Las Encartaciones, quizás por su situación excéntrica en la geografía vizcaína y por lo accidentado de su terreno, no es zona que atraiga a muchos visitantes, y ha vivido un relativo aislamiento. Las vacaciones de Semana Santa y las representaciones vivas de la Pasión de Jesucristo que se celebran en esta villa, pueden ser una buena ocasión para visitar esta cuña vizcaína encajada entre los dominios de Cantabria y Burgos, de orografía accidentada, de paisaje punteado de torres medievales levantadas durante los siglos XIV y XV con ocasión de las guerras de banderizos, y con una personalidad propia que se refleja en su cultura, en su arquitectura y en sus tradiciones.

Puntos de interés

El ayuntamiento con sus soportales, la plaza, la iglesia parroquial de San Severo de estilo gótico tardío erigida a finales del siglo XIV, son los centros de atención de nuestro paseo por la villa, ya que numerosos edificios medievales fueron totalmente destruidos entre las guerras de oñacinos y gamboinos que desolaron y ensangrentaron la villa, cercenándole la mayor parte de sus mejores y más antiguos edificios, entre ellos un castillo enclavado en un altozano y del que partía el primitivo recinto amurallado.

Cerquita de Balmaseda hay otros puntos de las Encartaciones que merecen visitarse, como Güeñes, cuya iglesia de Santa María se merece la visita y la admiración, su casa torre de la Quadra, que pide a gritos una reforma que la salve de la ruina, la Torre de Romarate en Sodupe, y otros rincones que los irá descubriendo a medida que recorre este paraje. ●

Entre el mueble y el metal

En la actualidad las industrias del mueble y el metal constituyen la base económica de esta comarca, pero en sus tiempos la elaboración del hierro, la fabricación de armas y sobre todo el laboreo del cobre condicionaron la existencia de numerosas fraguas y martinets a lo largo del Cadagua y del Abedular. Las elaboraciones peruanas y mexicanas que empezaron a llegar en el siglo XVII terminaron con la artesanía del cobre



Vista general del puente de la Muza.





Txaro Arteaga

DIRECTORA DE EMAKUNDE

**IRRATIAN ARI ZEN LANEAN GIZON
EMAKUMEEN ARTEKO
BERDINTASUNAREN ALDE LAN EGITEKO
ESZEDENTZIA ESKATU ZUENEAN.
ORDUTIK HONA 12 URTE PASA DIRA
ETA BIDE HORRETAN ORAINDIK
EGITEKO ASKO DAGOEN ARREN
AURRERAPAUSO NABARMENAK ERE
EMAN DIRA.**

¿Cuándo y para qué surgió Emakunde?

Emakunde se creó hace 12 años y es un organismo del Gobierno Vasco que trabaja a favor de la igualdad en nuestra comunidad autónoma. Nuestra función es realizar un diagnóstico de la situación de diversas áreas, plantear unas propuestas e impulsarlas para que el órgano competente de esa área las lleve a cabo. Y finalmente realizamos la evaluación.

Durante estos 12 años, ¿cómo ha evolucionado la situación de la mujer en nuestra sociedad?

Ha evolucionado positivamente. Hemos de tener en cuenta que desde las últimas conferencias mundiales, sobre todo después de la de Nairobi, la ONU constata que a nivel mundial existe una desigualdad entre hombres y mujeres. A partir de ese momento empiezan a surgir estrategias diferentes que hacen que los mismos gobiernos comiencen a abordar este tema, considerado como "privado" hasta ese momento, y que con estas medidas se convierte en "político".

Partiendo de estas premisas, desde el momento que surge Emakunde el tema de la igualdad es un tema político, pero sin organismos ni personas preparadas para trabajar este tema. Por ello, nuestra labor durante estos 12 años ha sido formar personas, e impulsar la creación de ciertas áreas que analicen y traten el tema de la igualdad. Hoy en día, existen personas específicas trabajando en ayuntamientos, diputaciones y Gobierno Vasco, presupuestos destinados a políticas a favor de la igualdad. Por lo tanto, podemos constatar que la evolución ha sido favorable, si bien todavía queda mucho por hacer.

¿Cuáles son las carencias más urgentes en este sentido?

Durante años hemos trabajado mucho por la sensibilización social a través de diferentes campañas, porque entendemos que lo difícil es llegar al ámbito privado, es decir, a las relaciones del día a día entre hombres y mujeres. Por otra parte, creo que se ha homogeneizado el discurso y se ha avanzado en la lucha a favor de la igualdad por parte de cada vez más hombres y mujeres, porque nos hace vivir mejor a ambos.

Para la consecución de la igualdad, existen cuestiones clave como la educación, el empleo y la participación en los órganos de decisión. Así, en los centros educativos se está trabajando mucho la coeducación orientada a educar igual a niños y a niñas. En cuanto al trabajo, debemos repartir todo el trabajo que hay que hacer en la sociedad, tanto el remunerado como el no remunerado, para conseguir un verdadero equilibrio. La situación actual nos la dan los datos objetivos: mientras que hay un 18,7% de mujeres paradas existe un 8,4% de hombres parados. Además, hay sólo un 30% de mujeres que tienen empleo, con un 70% de mujeres que son dependientes económicamente.

¿Estás a favor de las cuotas?

Sí, rotundamente sí. Estoy a favor de la acción positiva, y eso es

“Todavía

hacer acción positiva. Tengamos en cuenta que partimos de una desigualdad, y no se puede tratar de igual a quien parte de una desigualdad, porque la consolidaríamos. Se ha comprobado que los únicos países que están avanzado en el campo de la igualdad son aquellos donde la ley obliga al respecto. En los países del norte, todas las empresas deben obligatoriamente destinar cierta cantidad de dinero a trabajar por la igualdad, y en los órganos de decisión públicos debe haber no menos de un 40% y no más de un 60% de uno de los dos sexos. De esta manera, se ha logrado un equilibrio en países como Suecia, Dinamarca, etc.

¿Cuál sería el ideal de igualdad para la mujer?

Una situación donde la mujer se desarrolla profesionalmente, comparte la vida con otras personas, y concilia estas condiciones con la responsabilidad doméstica y familiar. Además la mujer contaría con tiempo para el ocio y para su vida privada. Siendo éste el ideal, pongamos hombres y mujeres las condiciones objetivas que facilitan su desarrollo.

En el ámbito laboral hay todavía muchas lagunas al respecto ¿Existen datos que constaten cuál es la situación en el mundo cooperativo vasco?

En un estudio reciente sobre la situación de la igualdad de oportunidades dentro del mundo cooperativo vasco, se recoge la percepción de desconocimiento de la situación real de la mujer dentro de este ámbito, puesto que más de la mitad de las cooperativas analizadas opinan que la igualdad de oportunidades ya se da y no hace falta trabajar a favor de ella. Además, se opina que es algo normal que existan cooperativas mayoritariamente masculinas porque el trabajo que realizan es también masculino, y viceversa, es normal que existan cooperativas femeninas porque realizan un trabajo femenino. Se percibe una sensación de bonanza económica, si bien la incorporación de la mujer se realiza de desigual manera en cuanto a puestos a desempeñar, acceso a nuevos puestos, condiciones generales, diferencias a la hora de hacer nuevas socias y socios, etc.

Esta percepción se traslada de igual manera al resto de las empresas no cooperativas y al resto de la sociedad. Tras el estudio de la situación, se plantea un plan que recoge diferentes acciones a llevar a la práctica. Por eso, sería fantástico que desde las cooperativas que ya contemplan en sus principios valores como la igualdad, la solidaridad, etc. trabajaran en este ámbito y aprovecharan todos los potenciales existentes para conseguir un mejor rendimiento de la misma empresa. Concretamente, en Caja Laboral, entidad colaboradora en la igualdad de oportunidades, se están realizando acciones concretas al respecto: cursos de formación y de autoestima, etc.

Este mes hemos celebrado el 8 de marzo, pero parece que la sociedad sólo recuerda la igualdad cuando llega esta fecha. ¿No es así?

Se ha homogeneizado el discurso y se ha avanzado en la lucha a favor de la igualdad por parte de cada vez más hombres y mujeres, porque nos hace vivir mejor a ambos.

Creo que sucede lo mismo con todas las fechas conmemorativas que se crearon en su día para dar un toque de atención. No está mal que tengamos una fecha para poner todas las reivindicaciones encima de la mesa y que sean conocidas por parte de toda la sociedad, aunque para nosotras el 8 de marzo es un día como otro cualquiera, ya que trabajamos para conseguir este objetivo durante todo el año.

Personal

¿Cuántas personas trabajáis en Emakunde?

22 personas, repartidas en diferentes departamentos.

¿Cómo celebras el 8 de marzo?

Desde Emakunde no organizamos nada especial, porque creemos que este día es para las asociaciones, y sólo aprovechamos la ocasión para lanzar un cartel. Yo concretamente lo celebré con diferentes entrevistas en los medios de comunicación y con una asociación de mujeres en Sopelana.

¿Es verdad que todavía hay muchas mujeres que somos "machistas"?

Sí, entendiendo por machista que hemos asumido una determinada forma de ver la sociedad y la transmitimos. Aunque yo no responsabilizo a las mujeres por ello, ya que lo hemos heredado y todavía muchas no han tenido ocasión de cambiar.

¿Te has sentido discriminada alguna vez?

Sí, me he sentido y sigo sintiéndome discriminada muchas veces, más si cabe ocupando este cargo.

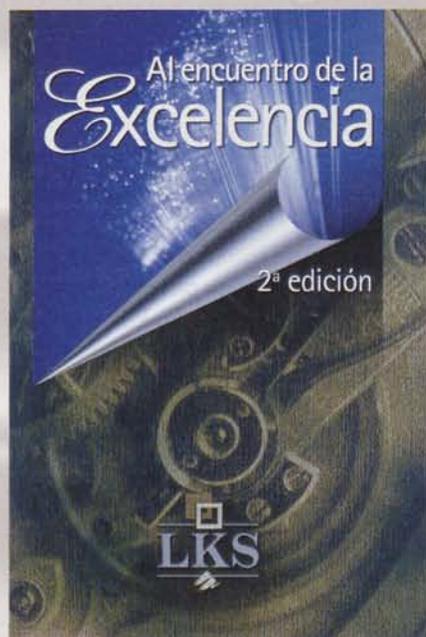
¿Qué regalarías a una niña? ¿Y a un niño?

Lo mismo, seguramente algo para jugar, porque nuestros niños y niñas tienen unas agendas apretadas y poco tiempo para jugar.

¿Proyectos de futuro?

Volver a la radio, porque tras 25 años trabajando en la misma, pedí una excedencia para trabajar en Emakunde y nunca pensé que duraría tanto. Personalmente, acabo de independizarme de mi hija, y como tampoco me queda tanto para jubilarme, quiero recuperar tiempo para mí. ●

queda mucho por hacer"

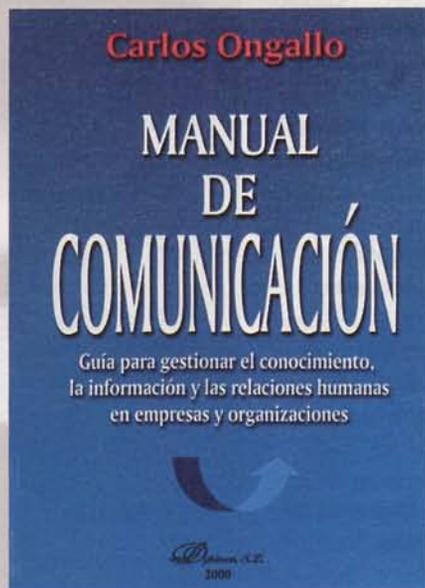


El encuentro de la excelencia

LKS

El trabajo exhaustivo de LKS en las nuevas técnicas de gestión empresarial refleja su vocación de profundizar en la investigación de lo que está ocurriendo en el área de la gestión en todo el mundo. Esta firme línea de investigación es fruto de su compromiso con la innovación y el empeño de estar al lado de sus clientes en el reto de mantenerse profesionalmente al día y ser tan eficaces y competitivos como el nuevo entorno exige.

Más allá de una actualización en técnicas de gestión, LKS aporta con este libro una eficaz adaptación de éstas a la realidad empresarial y económica en la que hoy día se desenvuelven las organizaciones de nuestro entorno.



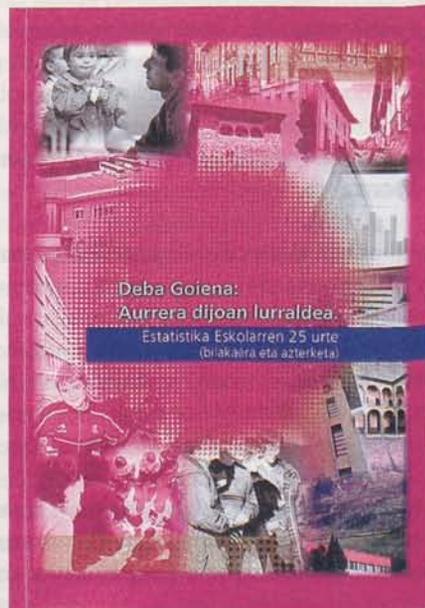
Manual de comunicación

Carlos Ongallo

La empresa está en continuo cambio. En muchas ocasiones, los procesos de transmisión de la información son tan lentos o tan engorrosos que dificultan el que el mensaje llegue en condiciones a su destinatario.

Esta obra analiza, desde una perspectiva multidisciplinaria el fenómeno de la comunicación interna, y describe algunas pautas que deben seguirse para mejorarla, y con ella, las relaciones interpersonales en la organización, base indiscutible de todo cambio que se desee llevar a cabo.

Este libro proporcionará al lector nuevos planteamientos para conocer y gestionar numerosas variables organizativas en un estilo directo.



Deba Goiena: aurrera dijoan lurraldea

Gizabidea Fundazioa

Liburu honetan azken 25 urteetako estatistika eskolarren bilakaera eta azterketa aztertzen da.

Euskararen irakaskuntzak aurrera egin duela ikusi da; horren aitzindariak ikastolak izan ziren, baina gaur egun gizarte osoak barneratutako fenomeno da eta, are gehiago, hezkuntza-sareen artean lehiarako erabiltzen den zerbaite ere bai.

Era berean, beste hainbat gai aztertzen dira: demografiaren beharokada, hezkuntza-sareen arteko lehia, kalitatea, Unibertsitatea Deba Goianen, eta abar.

“Esta primera actividad puede generar nuevas posibilidades de colaboración”

Jose Angel Mikeo Mundukideko Idazkari Teknikoa



Jose Angel Mikeo nos cuenta las experiencias vividas en Ecuador y Colombia tras el viaje realizado para conocer *in situ* la función de dos organizaciones con las que Mundukide colabora.

¿En qué consistió el viaje?

El objetivo del viaje fue conocer sobre el terreno a las dos organizaciones con las

que estamos trabajando desde mediados del año pasado dentro del Programa de Intercooperación de Mundukide. Hemos podido conocer a los equipos de trabajo o grupos promotores que se han constituido en cada una de las organizaciones y, en cada caso, hemos podido hacer una primera evaluación del trabajo realizado y acordar las pautas a seguir en el futuro.

Has mencionado que estáis trabajando con dos organizaciones. ¿Qué actividades son las que se están ayudando a poner en marcha?

Las dos organizaciones están en fases distintas de desarrollo y, aún estando las dos en zona tropical, responden a dos formas bien diferenciadas de vida.

En Ecuador estamos apoyando a una cooperativa de la Amazonía, la Cooperativa Rukullakta, constituida por indígenas quechuas y que, en un principio, fue fundada para defender la tierra frente a la colonización de agricultores impulsada por el gobierno. La cooperativa tiene 420 km² de extensión, selva en un 90%, donde viven unas 8.000 personas que mantienen la cultura y la lengua quechua. Han realizado un gran esfuerzo creando escuelas en 17 comunidades y enviando a todos los que han podido a realizar estudios universitarios.

Personas formadas de la comunidad han iniciado algunos proyectos productivos relacionados con la agricultura y la cría de animales de corral, así como la piscicultura, en los que han sabido aplicar los conocimientos que les han llegado por tradición, con

un gran respeto al medio ambiente. También han desarrollado una planta de piensos compuestos a partir de productos naturales de la selva. En un principio, es esta última actividad la que se apoyará desde Mundukide. Ahora producen sólo para los socios de la cooperativa y muy poco para el exterior. La falta de recursos económicos de este colectivo es muy baja y necesitan crear urgentemente vías de entrada de dinero a través del comercio. Creemos que la actividad que ayudamos a ampliar puede ser el principio de otras que ya tienen en mente.

¿Y qué acciones habéis previsto para Colombia?

Estamos colaborando con el Centro de Acopios de San Clemente, Guática, Departamento de Risaralda. Es un municipio de 15.000 habitantes que vive de la agricultura y produce distintos productos tropicales, tanto de clima cálido (1.600 m de altitud) como de clima frío (2.200 m de altitud). Esta diferencia de alturas de las tierras del municipio es de una gran riqueza desde el punto de vista productivo y su situación geográfica, cerca de grandes ciudades capitales de departamentos y a mitad de camino entre Medellín y Cali, situado en la carretera panamericana, le dan grandes ventajas para abastecer los mercados cercanos.

A través del Centro de Acopios se quiere comercializar la producción de unos 1.700 pequeños productores que verían mejorada su situación al no quedar a merced de los intermediarios que son los que dominan el mercado actualmente.

Además hay que mencionar otro aspecto importante para toda la zona que es la existencia de un Instituto Agropecuario que ha formado a la gran mayoría de los jóvenes y que está dando comienzo a actividades de tipo agroindustrial: transformación de leche, vegetales, cárnicos... Creemos que en un futuro próximo se puede crear una agrupación fuerte de las distintas actividades.

¿Qué tipo de apoyo se ofrece desde Mundukide?

El apoyo que se ofrece, en un principio, es el de la formación de los líderes en distintos aspectos organizativos cooperativos, asesoramiento, seguimiento y análisis a la hora de la concreción del Plan de Gestión. Además damos un apoyo económico para el inicio de las distintas actividades.

¿Qué nos dirías sobre las personas, las comunidades que están impulsando estas iniciativas productivas?

Los grupos promotores que se han constituido en los dos casos mencionados están formados por personas que, tanto por su formación como por su experiencia, nos han dado una muestra de saber hacer y de la gran ilusión con la que están asumiendo sus responsabilidades. Tienen un gran sentido de pertenencia a la comunidad y realmente están involucrados en estas actividades productivas. Para Mundukide tiene un gran valor que la iniciativa surja desde las propias comunidades, a partir de ahí la referencia exterior que buscan y que podemos aportar puede facilitar la consolidación de las iniciativas que impulsan. ●

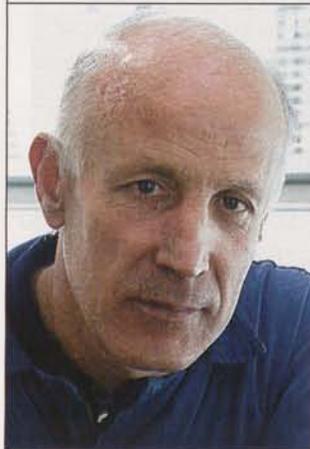
Mundukide colabora en la formación de los líderes en distintos aspectos organizativos cooperativos, asesoramiento, seguimiento y análisis a la hora de la concreción del Plan de Gestión

Urssa

- UBICACIÓN: VITORIA - GASTEIZ.
- AGRUPACIÓN: SISTEMAS Y SERVICIOS. DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN
- ACTIVIDAD: INGENIERÍA, FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS.
- PLANTILLA: 290 PERSONAS
- FACTURACIÓN 2000: 7.200 MPTAS



1. ¿Estás satisfecho con tu trabajo?
2. ¿Qué aspectos valoras más? ¿Cuáles mejorarías?



Agustín Ruiz de Arkaute (53 años) Armador.

1. Sí, estoy satisfecho con mi trabajo. Llevo ya 27 años como armador en Urssa y aunque parece que con los años puede convertirse en rutina, mi trabajo diario cambia según el proyecto que estemos realizando, es decir, según la complicación de la acería con la que trabajamos en cada momento.
2. La veteranía es un punto a nuestro favor, porque hay trabajos que los realizas automáticamente, y esto lo notamos con las personas jóvenes que se han incorporado recientemente, ya que están mejor preparados en cuanto a estudios, pero les

falta experiencia. Además, valoro positivamente la cercanía del domicilio al trabajo, tan sólo 8 minutos. Por otra parte, el horario me parece el mejor, pues trabajo de "normal" y además de no madrugar, tengo tiempo para estar con la familia. En cuanto a aspectos a mejorar, hay muchos: el sueldo, la posibilidad de ascender profesionalmente, etc. Y también mejoraría las condiciones para la jubilación, porque en mi caso creo que tendré que seguir trabajando hasta los 65, por la famosa clausula de no haber cotizado antes de 1967.



Juan Ricardo Valle (53 años) Armador.

1. Cuando empecé a trabajar aquí puse toda la ilusión del mundo, pero con el tiempo me la están quitando. Creo que el problema es que soy muy sibarita, muy perfeccionista y me gusta hilar fino, es decir, acabar los trabajos como si fueran para mí. Claro, por eso dedico mucho tiempo a lo que, en teoría, debo dedicar menos.
2. Empezaré diciendo que tengo la suerte de trabajar en algo que me gusta, ¡que no es poco! Por otra parte, pienso que se deberían tener en cuenta las quejas de los trabajadores,

sobre todo, respecto al estado en que nos llegan las piezas. Yo personalmente me he quejado en ocasiones repetidas, y quizás no resulte fácil solucionar el problema, pero si la pieza no llega en buenas condiciones perdemos más tiempo. Hay otras quejas que sí se están teniendo en cuenta, como las mejoras en cuanto a seguridad en el trabajo. El compañerismo es otro asunto que ha ido a peor con los años, aunque es normal, cada vez somos más trabajadores y cada uno piensa de diferente manera.



Emilio Argote (52 años) Armador.

1. Sí, estoy satisfecho con mi trabajo, después de 27 años en Urssa. De lo contrario ya me hubiera interesado por cambiar de trabajo, pero ni lo he intentado.
2. El hecho de vivir cerca del lugar de trabajo es quizá lo que más valoro, llegó en 5 minutos.
Los trabajadores tenemos bastante costumbre de quejarnos cuando algo no va bien, y eso es ya algo positivo. Durante todos estos años hay aspectos que han mejorado, pero todavía hay otros muchos que se pueden mejorar,

indudablemente. En cuanto al control de calidad, se ha avanzado mucho pero parece que todavía no es suficiente.

Por otra parte, es positivo y sirve de aliciente para el trabajador el hecho de saber que la empresa va bien, que es reconocida por proyectos tan prestigiosos como el Guggenheim, y que año tras año los resultados son positivos, porque, sin ir más lejos, a mi me ha tocado poner de mi bolsillo para sacar adelante la cooperativa.

LOS PENSIONISTAS MUDOS

Lagun Aro ya ha aprobado su Plan Estratégico 2001-2004. Es un hito empresarial relevante que quisiera aprovechar para solicitar un par de cuestiones relacionadas con los pensionistas, un colectivo que va a más en Lagun Aro.

Es conveniente recordar que cuando en Julio de 1.959 el Ministerio de Trabajo prohibió la pertenencia de los cooperativistas al régimen general de la Seguridad Social, D. José María Arizmendiarieta ya tenía prevista la solución de lo que pudo llegar a ser un gran problema, y que sólo tres meses más tarde el 1 de Octubre, José María Ormaechea y su equipo pusieron en marcha, dentro de Caja Laboral Popular, el servicio de Provisión Social, antecedente del actual Lagun-Aro, uno de los pilares de MCC.

El colectivo de pensionistas actuales de nuestra entidad de Previsión Social, es ya muy importante pues supera los 5.300, de los que casi las tres cuartas partes son jubilados, uno de cada cinco viudos, más bien viudas, y el restante 8% incapacitados permanentes por la edad de los mutualistas cotizantes va a crecer fuertemente en el futuro.

Hay que recordar que para los pensionistas actuales y previsiblemente para los futuros las cantidades mensuales que perciben de Lagun-Aro van a constituir la mayor parte de sus ingresos, y en muchos casos hasta las únicas. Son pues, algo fundamental.

En este contexto Lagun-Aro ha sido históricamente tan cerrada hacia el exterior como transparente para el interior, al menos ante los representantes electos de sus hoy casi 25.000 mutualistas, pero sin relación alguna con los pensionistas, salvo la derivada de las prestaciones.

No dejan de sorprender algunos comportamientos de Lagun-Aro. Por un lado, la escasa información facilitada a los pensionistas sobre la evolución de la entidad en la que tantos intereses tienen, y por otro, su falta de participación directa o indirecta en su gestión.

La falta de información es obviamente fácil de solucionar. Se trata mucho más de una cuestión de actitud de los órganos gestores de la entidad que una cuestión técnica, pues no parece que tenga dificultad especial el envío personalizado y

periódico (tres o cuatro veces al año) de una sencilla circular de fácil comprensión sobre las cuestiones básicas para los pensionistas.

La participación en la gestión, como adelantábamos directa o indirecta, evitaría la condición actual de los pensionistas de Lagun-Aro, no sólo de desinformados sino además de mudos, que evidentemente es posible corregir por cualquier de los varios sistemas existentes y cuya implantación además podría ser gradual. Hay que tener en cuenta la gran importancia de la pensión para sus perceptores para los actuales y futuros pensionistas. Además, en una corporación o grupo como MCC donde se defienden valores como la participación entre otros. Parece no sólo necesario sino obligado y desde luego coherente con los principios vigentes..

CARMELO URDANGARÍN, Pensionista de Lagun-Aro

BEATIFICACIÓN DE ARIZMENDIARRIETA

Os escribo a vosotros porque no sé a quién dirigirme, para exponeros una idea que tengo hace tiempo. Es posible que sea una idea disparatada, pero os la digo.

Es en relación con el Aita José María Arizmendiarieta. ¿Por qué no pedimos se introduzca la causa de su beatificación?

Casi siempre piden un milagro real para introducir una causa de beatificación ¿por qué tiene que ser la cura de un cáncer casi todas las veces? La OBRA de D. José María es algo tan milagroso en la sociedad actual, como la cura de una grave enfermedad. Y es más: creo que nunca como ahora estamos necesitando los creyentes, de ejemplos vivos y creíbles, dedicados a obras sociales, vidas consagradas al servicio de los demás, pero modernas y actuales, cercanas, tocables.

Se podía hacer una encuesta sobre ésta sugerencia y una recogida de testimonios, e incluso una breve biografía para regalar a los amigos.

Un abrazo

PILAR ORTEGA, socia jubilada de FAGOR Electrodomésticos.

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

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



Se mueve en silla de ruedas por Maier igual que por su casa. Y es que Maier es el segundo hogar de este ingeniero bilbaíno, parapléjico desde hace 15 años.

“En el trabajo siempre he tenido un punto de apoyo”

PERSONAJE

Pedro Madariaga
Socio de MAIER

J.M.F.

Aviso previo: no quisiera incomodarte con mis preguntas.

Adelante, pregunta lo que quieras.

La primera es obligada. ¿Por qué en silla de ruedas?

Fue como consecuencia de un accidente de tráfico; me fracturé varias vértebras y en una de ellas tuve una lesión medular que me produjo una paraplejía.

¿Y cómo la has llevado?

Al principio mal, y luego como todo el mundo, unos días mejor y otros peor. Pero es lo que hay. Al final, todos tenemos nuestros problemas, físicos, psíquicos, y de otro tipo. El físico es importante, pero no deja de ser un problema más.

¿Cómo fue el reingreso a Maier?

En un principio yo mismo tenía mis dudas sobre cómo iba a poder desempeñar el trabajo y llevar a cabo una actividad normal. Maier me otorgó un voto de confianza. Y me siento profundamente agradecido a la forma en que Maier ha contribuido para que supere este problema. Si no hubiera podido compartir el problema con el trabajo mi situación hubiera sido mucho peor. En el trabajo siempre he tenido un punto de apoyo.

Ahora ya eres parte del paisaje de Maier.

Creo que sí. Yo al menos me siento muy identificado con la cultura de Maier y con

el proyecto en general. Maier es una parte muy importante de mi vida.

¿A qué te dedicas?

Estoy en el departamento de Marketing, casi desde que comencé. En el área de costes y ofertas.

¿Y qué tal?

Entre dos fuegos. El que tiene que vender dice que vendemos muy caro, y el encargado de fijar los precios siempre piensa que vende muy barato.

¿Cuál es el secreto de Maier?

La dedicación y la implicación del colectivo. Hay mucha gente entregada al proyecto.

¿Ha cambiado mucho?

Sí, claro. Hemos pasado de ser una familia de ciento y pocos a ser más de 1.000 personas en una organización multiplanta, en la que funcionas de una forma más impersonal, a través del ordenador, correo electrónico,...

Hay que globalizarse.

La exigencia de globalización por parte de los clientes y el mercado es clara. Nosotros no tenemos vocación internacional, y estamos saliendo de forma reactiva, pero no nos queda otro remedio.

¿Globalización y cooperativismo son compatibles?

En nuestro caso, las relaciones con el resto de las filiales son muy buenas al margen del carácter societario de las empresas, y no hemos tenido choque de culturas. Pero, a futuro, es un tema de reflexión interesante.

Has sido presidente de Maier.

¿Cómo lo recuerdas?

Fue una época bastante convulsa. Nos tocó vivir todo el proceso de cambio de MCC, tras la reordenación sectorial. Hubo muchas dudas y estuvimos en un tris de no continuar. Ahora, desde la distancia creo que fue una época positiva, de mucho debate e implicación.

Las calles no están pensadas para las sillas de ruedas ¿O sí?

No. Pero vamos avanzando. Más que las propias barreras físicas es un tema de barreras culturales. A veces te aparcan un coche montando la acera y te han hecho puré, porque no puedes pasar con la silla.

¿Y la fábrica?

Se ha hecho un esfuerzo importante de adaptación: parking, acceso, ascensores, rampas, adecuación de un baño...

¿Algo más?

Aprovechar la ocasión para reclamar un poco de sensibilidad sobre el problema que representa para los minusválidos la ocupación casi permanente de las parcelas de aparcamiento destinadas a minusválidos.