

TU

L A N K I D E

antzinakoak
TEJEROS

MCCK ORDEZKARITZA
IREKI BERRI DU TXINAN

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TU

L A N K I D E



TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
Aita José M^o Arizmendi Arrietak
1960.eko irailean sortutako aldizkaria

ARGITARATZAILEA:

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)

Azatzta, 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 79 79 99

Faxa: (943) 77 07 88

Posta elektronikoa: lankide1@sarenet.es

ZUZENDARIA:

Javier Marcos.

ERREDAKZIO-KONTSEILUA:

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Patxi Goia.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M^o Larramendi.

José M^o Larrañaga.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA:

José Antonio Martínez Esquiroz.

IMPRIMATZAILEA:

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



©AZATZA, S.L. Inbeka-entzako dago bopiatuta, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere kasuan, egilea argitarari ez bada.

T.U. Lankidearen erredakzio-entzako aldizkarian adierazitako esamen eta inbiziaren erantzukizuna ez da derrigor bere gain hartzen.

bitz gutxitan

1.000 istripu urteko

Horixe da istripueei dagokionez gaur egun gure kooperatibetan dugun egoera. Dударik gabe hobetu beharreko arloa da lan istripue-na. Lan arriskuen prebentziorako legea indarrean dagoela, hile honetako alean horren inguruan hausnarketa egin dugu. Honako galdera hauei erantzunak ematen saiatu gara: Zein da gure kooperatiben egoera lan arris-kuen prebentziorako? Zer dio legeak? Zein hel-bururekin ari gara lanean? Zein da MCCren politika lan istripuen prebentziorako?



Evolución de MCC

Crecen las ventas del Grupo Industrial un 14.4% en el primer trimestre de 1997

Las ventas conseguidas hasta el primer trimestre por el grupo Industrial han crecido a un ritmo del 14,4% con respecto al ejercicio anterior.

Asimismo, el Grupo Financiero sigue evolucionando favorablemente, revasando con holgura sus previsiones de desarrollo y rentabilidad.



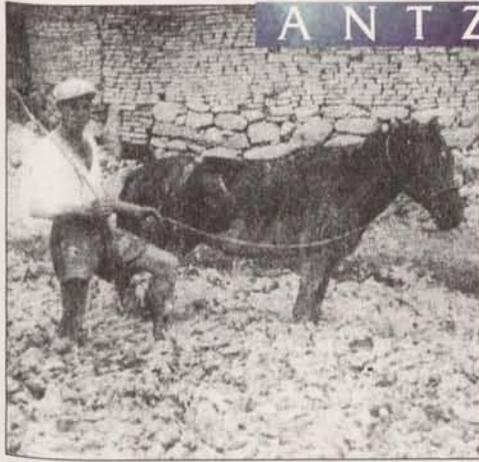
EROSKI BIDAIK

Azken hamar urteotan lan bikaina egin eta gero, Eroski Bidaiak Euskal Herriko lehenengo agentzia bilakatu da. Bezeroarekiko hurbiltasuna, dibertsifikazioa, zerbitzua, profesionaltasuna, eta garantia izan dira bere proiektuaren ardatzak.

©AZATZA, S.L. Inbeka-entzako dago bopiatuta, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere kasuan, egilea argitarari ez bada.

T.U. Lankidearen erredakzio-entzako aldizkarian adierazitako esamen eta inbiziaren erantzukizuna ez da derrigor bere gain hartzen.

ANTZINAKOAK



TEJEROS

Las tejas cerámicas ya fueron empleadas por los romanos, quienes las introdujeron en la Península, aunque más tarde fueron los árabes quienes difundieron sus utilidades. En nuestro entorno ha habido artesanos de la teja muy significados.

EMBEGA kooperatibak bere 25. urteurrena bete du

Nafarroako komunitatean sorturiko lehenengo kooperatiba industrialia izan zen Lizarran dagoen EMBEGA kooperatiba. Aurten, 25 urteko bidea egin eta gero, eta urteurrena behar den bezala ospatzeko asmotan, ekitaldi mordo antolatuta dute bertako langileek.



Acuerdo

V. Luzuriaga-Mahindra

Victorio Luzuriaga y el Grupo Indio Mahindra & Mahindra firmaron un acuerdo de transferencia de tecnología y asistencia técnica para la fabricación de bloques de motor, culatas y cajas de transmisión.



MCC abre delegación en China

La nueva delegación corporativa inaugurada en Pekín posibilitará una presencia conjunta de todas las actividades de MCC en China, actuará como referencia única ante las autoridades y servirá de plataforma para futuras oportunidades de negocio.

sumario

editorial 4

Lo primero, la salud

en portada 5

Nueva normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.....5

1.000 accidentes al año8

Objetivo: cero accidentes....12

MCC eta Lan Arriskuen Prebentzioa.....15

Entrevista a Eukeni Olabarrieta18

De la teoría a la práctica.....20

evolución de MCC 24

3ª edad 28

aula cooperativa 30

estrategias de empresa 32

antzinakoak 34

begi belarri 38

kooperatibetako berriak 42

La salud es lo primero. Nadie lo pondrá en duda. En cualquier jerarquía de valores la salud será el valor principal; y, en caso de conflicto con otros valores (el dinero, el status, el placer...), la elección sería fácil, en teoría.

En la práctica, sin embargo, no solemos ser muy consecuentes con este criterio. Así, por ejemplo, seguimos fumando, comiendo y bebiendo sin excesivo control, conduciendo con temeridad, trabajando sin la suficiente seguridad... Esto ocurre, generalmente, porque no somos conscientes -o no queremos serlo- del riesgo que corre nuestra salud con determinados comportamientos. Cuando se ven claramente las orejas del lobo... ¡cruz y raya!. Aunque a veces el daño sea ya irreparable.

Este tipo de inconsecuencias e incoherencias que toleramos a veces a nivel privado no son tolerables a nivel institucional. Así, por muy poco autoexigentes que seamos en nuestra conducta particular, nos parece incuestionable que a alguien que ocupa en la empresa un cargo que implica responsabilidad respecto de la salud de otras personas se le exija un comportamiento estrictamente coherente con esa responsabilidad.

Trasladando esta reflexión a nuestra realidad institucional, se constatan fácilmente dos motivos "extra" de autoexigencia en cuanto a la gestión de la salud laboral.

En primer lugar, el hecho de ser Cooperativas: nuestro carácter esencial de "Sociedades de personas", nos exige cuidar exquisitamente en nuestra gestión los valores más fundamentales implicados en dicho carácter. Entre ellos está la salud, evidentemente.

En segundo lugar, el hecho de pertenecer a MCC: la Corporación aporta, sin duda, mayores posibilidades

de desarrollo empresarial a las Cooperativas que la integran; pero también requiere de ellas comportamientos sociales (hacia adentro y hacia afuera) más exigentes. Las Cooperativas de MCC ya no son entidades aisladas, más o menos desconocidas, que puedan hacer "de su capa un sayo" sin llamar la atención de nadie. Muy al contrario, sus comportamientos tienen una repercusión social inevitable, que implica, además, al resto de las Cooperativas de la Corporación.

No estará de más, por tanto, que todas las personas que detentan responsabilidad sobre el trabajo de otros, especialmente las de más alto nivel en la estructura de las Cooperativas,

hagan una pausa para examinar el grado de coherencia de sus comportamientos con las obligaciones y compromisos institucionales respecto de la gestión de la salud laboral. Sirvan para este examen estas tres cuestiones:

- ¿Es realmente coherente nuestro carácter jurídico cooperativo y de "Sociedades de personas" con el grado de asunción de nuestra responsabilidad como directivos en la prevención de riesgos laborales?

- ¿Tiene sentido pretender la "implicación de todas las personas en el proyecto empresarial", cuando las condiciones de trabajo comportan riesgos no suficientemente controlados para su salud e integridad física?

- ¿No deberíamos marcarnos en relación con la gestión de prevención de riesgos laborales un nivel de exigencia equiparable, al menos, al que hemos establecido en relación con la calidad?

Este número, al tratar monográficamente el tema de la Prevención de Riesgos Laborales, invita a reflexionar detenidamente sobre este asunto, que es **el primero: la salud.**

TU

Lo primero, la salud

Nueva normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales

GREGORIO ATXUTEGI, DIRECTOR DE OSALAN (INSTITUTO VASCO DE SALUD LABORAL)

La reciente aprobación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto un decisivo avance en la tarea de modernizar nuestra legislación, que se había quedado obsoleta. Esta actualización ha supuesto:

- Armonizar nuestra legislación con el Ordenamiento básico de la Unión Europea, constituido por la Directiva Marco 89/391.
- Adecuar las competencias de las Administraciones Públicas a la nueva realidad de ordenación del Estado surgida de la vigente Constitución.
- Y sobre todo, establecer unas nuevas reglas de juego en la empresa, partiendo de la mayoría de edad de sus protagonistas: empresarios y trabajadores, para conseguir, con el trabajo coordinado de unos y otros, la disminución de los riesgos y daños relacionados con el trabajo hasta niveles socialmente aceptables hoy



en día, muy por debajo de la realidad actual.

El proceso de armonización con la Unión Europea se hallaba muy retrasado, y sólo recientemente se están dando los pasos necesarios para recuperar ese retraso. Se pueden destacar en este sentido:

- la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención, siendo éste el principal desarrollo reglamentario de la ley en sus aspectos organizativos,

- la aprobación de los Reales Decretos sobre Señalización de seguridad y salud en el trabajo, Lugares de trabajo, Manipulación de Cargas y Pantallas de Visualización. Estas y otras cinco que seguirán próximamente permitirán nuestra adecuación casi completa a la normativa europea. La única excepción la constituye por el momento la de Trabajos móviles (de la Construcción) sobre la que no hay aún texto adaptado.

Administraciones Públicas

El papel de las Administraciones Públicas se puede resumir en los siguientes aspectos:

a) a la Administración General del Estado le corresponde seguir adaptando la legislación a los requerimientos europeos, establecer criterios de coordinación entre las distintas Administraciones y con los empresarios y sindicatos en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y poner en marcha la Fundación prevista en la ley para apoyar las medidas que se adopten en las empresas.

Dispone como órgano técnico de

apoyo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuya misión principal consiste en la elaboración de guías para la evaluación de riesgos. También actúa como órgano de enlace con la Red de Información que va a constituir la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, dependiente de la Unión Europea y situada en Bilbao.

b) Al Gobierno Vasco le corresponde, en virtud de su Estatuto y de las transferencias correspondientes, la ejecución de la legislación de prevención de riesgos laborales en su ámbito territorial. Asimismo le corresponde el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación sanitaria con incidencia laboral. Esta ejecución se materializa actualmente de la siguiente manera:

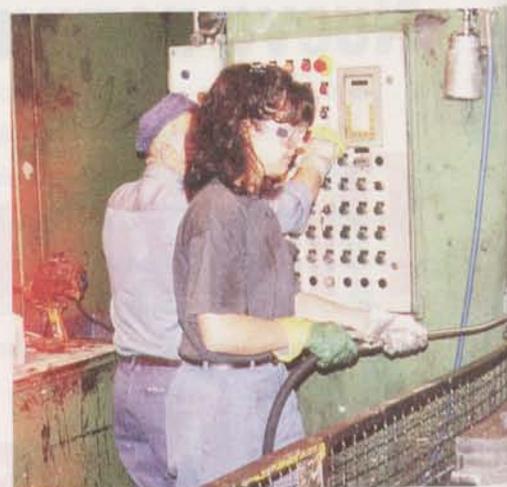
- Las funciones correspondientes de Autoridad (básicamente autorizaciones y sanciones) se ejercen por los Departamentos de Trabajo y de Sanidad.

- Las funciones de Inspección (básicamente requerimientos e infracciones) se ejercen por la Inspección de Trabajo.

- Las funciones de Promoción de la seguridad y salud Laboral, y Asesoramiento técnico a empresas, trabajadores y autoridades se ejercen a través de OSALAN.

OSALAN

Como órgano de encuentro y participación de los empresarios y sindicatos con las Administraciones en Euskadi está creado el Consejo General de OSALAN, compuesto actualmente por cuatro representantes de cada parte. Se está tramitando

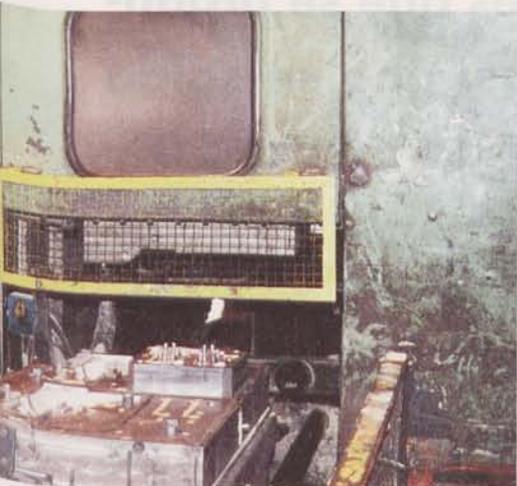


en el Parlamento una modificación del mismo para incrementar a cinco el número de miembros de cada grupo. El conjunto de las Cooperativas tiene un representante en el grupo empresarial, hoy elegido por el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi y tras la modificación de la ley de OSALAN previsiblemente por la Confederación de Cooperativas de Euskadi.

Por último hay que resaltar que la nueva ley ha venido a extender a los trabajadores socios cooperativistas, lo mismo que a los empleados públicos, los derechos en esta materia en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, lo que supone un correlativo deber por parte de la empresa cooperativa en igualdad de condiciones y responsabilidades que el resto de empresarios.

Hasta aquí las novedades de la ley en cuanto a los aspectos públicos. Sin embargo, el verdadero avance se da realmente en el seno de la empresa. Sus aspectos fundamentales son:

a) todos los empresarios deben establecer una modalidad de organización de la actividad preventiva



en la empresa, a elegir con ciertos límites, entre:

- asumir personalmente la dirección técnica, si está capacitado, trabaja personalmente en la empresa, la actividad de ésta no es de las consideradas más peligrosas y ésta tiene menos de seis trabajadores

- designar trabajadores cualificados en número suficiente que se ocupen de estas actividades

- contratar un servicio de prevención externo a la empresa que esté acreditado por la Administración Laboral y la Sanitaria, o

- constituir un servicio de prevención propio, con trabajadores a dedicación exclusiva, cualificados, en más de una disciplina preventiva, siendo esta modalidad obligatoria para todas las empresas de más de 500 trabajadores o de 250 en las empresas de más riesgo.

b) todos los empresarios deben llevar a cabo las actividades necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente:

- identificar y evaluar los riesgos laborales,

- eliminar los fácilmente eliminables y adoptar todas las medidas eficaces posibles para reducir al mínimo los riesgos en los demás casos,

- planificar la actividad preventiva, incluyendo los medios necesarios,

- revisar los apartados anteriores en función de los cambios en la empresa o como resultado de los controles efectuados o de los daños producidos,

- informar a los trabajadores de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección que deben adoptar, proporcionándoles los medios precisos para ello. Formarles adecuadamente en materia preventiva,

- vigilar la salud de los trabajadores, respetando sus derechos e intimidad, para comprobar su adecuación personal a los requerimientos del puesto y los posibles daños originados en los riesgos específicos de su puesto,

- adoptar medidas adecuadas de protección del trabajador en caso de que se dé esta inadecuación o se descubran daños a pesar de las medidas generales;

c) toda esta actividad debe hacerse de manera participada con los trabajadores y sus representantes, según el esquema básico que diseña la ley:

- en las empresas de menos de seis trabajadores, directamente con ellos,

- en las que tienen entre seis y cincuenta, con los Delegados de Prevención,

- en las de más de 50 con el Comité de Seguridad y Salud.

La ley establece un sistema de elec-

ción de los Delegados de Prevención que puede ser modificado en cuanto al número y modalidad siempre que se asegure la elección por los trabajadores. En el ámbito de los trabajadores socios cooperativos serán los órganos rectores de cada cooperativa los que establezcan los sistemas de elección de estos Delegados.

La característica más importante que hay que destacar es que el empresario debe consultar, previamente a tomar sus decisiones, con la representación de los trabajadores, todos aquellos aspectos con incidencia significativa en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, incluida la modalidad de organización preventiva. La decisión final permanece en sus manos puesto que asume la responsabilidad pero no puede eludir esta consulta. Es más, no le conviene hacerlo puesto que la eficacia en la disminución de la siniestralidad de los trabajadores y de los daños de otro tipo a la empresa es directamente proporcional al grado de formación, información, participación y en definitiva de implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial, lo que a la larga favorece su competitividad y calidad.

En resumen la ley nos lanza un reto de modernidad y de invitación al diálogo social en la empresa, por razones de dignidad humana y de competitividad empresarial.

Para el éxito se precisa una decisión firme inicial al mayor nivel directivo de la empresa, una elección compartida del método de trabajo y finalmente una tarea técnica en colaboración extensa y continuada. **TU**

De los casi 1.000 accidentes laborales que se producen al año en nuestras cooperativas, uno se salda con el fallecimiento de algún trabajador; entre 20 y 25 son graves y dejan secuelas importantes en quien los padece.

A la vista de los datos, el autor concluye que no estamos haciendo una labor eficaz en la Prevención de Riesgos Laborales.

1.000 accidentes al año

JULIAN BALMASEDA, RESPONSABLE DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE LAGUN-ARO

A la hora de realizar una breve descripción de la situación, en cuanto a la prevención de riesgos laborales en las cooperativas, creo que se hace necesario previamente hacer una referencia sobre cómo se ha llegado a la situación actual, qué factores han influido, cuáles han sido las inquietudes del colectivo y en qué marco legal nos hemos movido.

Uno de los aspectos principales que es preciso tener en cuenta es que, hasta fecha muy reciente, la legislación laboral aplicable a la prevención de riesgos no ha sido de obligado cumplimiento para las cooperativas. No obstante, siempre se ha entendido que nosotros debíamos detener al menos las mismas garantías que cualquier otro trabajador en condiciones similares, por lo que se ha tratado en todo momento, no ya de cumplir mínimamente con el espí-

ritu de la ley, sino de dar un paso más y apoyados por la inquietud y demanda social, desarrollar una serie de iniciativas que a la larga han resultado, aparte de novedosas, tremendamente enriquecedoras para los que trabajamos en esta disciplina.

Por otra parte, sería pretencioso considerar que en todas las cooperativas de nuestro colectivo se ha caminado a la par en cuanto a la puesta a punto de técnicas de con-

Datos relativos a la C.A.P.V.

(Todos los sectores de actividad)

	1990		1991		1992		1993		1994		Total	
	Nº	%	Nº	%								
Total accidentes	45.569		44.328		39.687		33.791		33.261		196.636	
Accidentes graves	759	1,67	686	1,55	667	1,68	772	2,28	659	1,98	3.543	1,80
Accidentes mortales	113	0,25	99	0,22	94	0,24	70	0,21	71	0,21	447	0,23

Datos relativos a Lagun-Aro

	1990		1991		1992		1993		1994		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total accidentes	1.031		1.042		945		799		949		4.766	
Accidentes graves	22	2,13	18	1,73	14	1,48	24	3,00	20	2,11	98	2,06
Accidentes mortales	2	0,19	-	0,00	2	0,21	-	0,00	1	0,11	5	0,10

trol de las condiciones laborales. Ni que decir tiene que han sido aquellas con mayor estructura y con mayores recursos, las que han desarrollado un buen número de actuaciones en temas de Seguridad y Salud Laboral. Y también podemos decir que esa actividad ha generado una labor de tutoría que a la vez ha supuesto una referencia constante no sólo internamente en nuestro grupo cooperativo, sino en colectividades ajenas al mismo.

Lagun Aro

Por su parte, centrándonos en este contexto, la labor de Lagun-Aro ha consistido en adaptar, dar a conocer y extender la práctica de estas actividades a todas las cooperativas del grupo, a la vez que intenta desarrollar herramientas que ayuden a detectar, evaluar y minimizar los riesgos. Lógicamente, teniendo en cuenta la diversidad de actividades productivas existentes en nuestro



Índice de Frecuencia por sectores de actividad



entorno, es preciso abordar de manera particularizada cada una de ellas, dedicando más tiempo y recursos a aquellas actividades que históricamente vienen demostrando una mayor siniestralidad laboral.

Situación actual

Llegados a este punto, conviene realizar una reflexión sobre la situación en que nos encontramos, y como punto de partida podemos realizar una comparación con nuestro entorno. Ante todo hay que mencionar que los colectivos que vamos a relacionar no son similares, por lo que las comparaciones deben realizarse con la necesaria cautela.

Asimismo tenemos que aclarar que los presentes datos se refieren exclusivamente a accidentes laborales, y que no se tienen en cuenta las enfermedades profesionales debido a que la información existente sobre las mismas no se corresponde con la realidad.

De los datos existentes en nuestros archivos y de las publicaciones que habitualmente disponemos, podemos considerar que nuestros niveles de siniestralidad laboral son, sino ligeramente inferiores, sí similares a los de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.), aunque ello puede no ser significativo debido a la particularidad mencionada anteriormente.

Sin embargo, sí hay un hecho relevante y es el número de accidentes mortales ocurridos en relación al número total de accidentes con baja. Aun considerando la actividad industrial exclusivamente, se han producido, en proporción, más accidentes mortales en la C.A.P.V. que en nuestro colectivo de cooperativas.

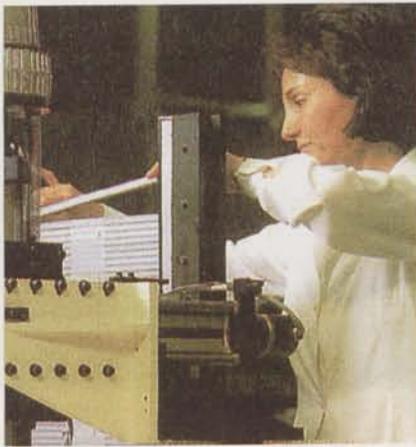
De todas formas, debemos considerar que nuestra reflexión la debemos concretar, no tanto en decir que tenemos menos accidentes que otros, sino en cuál ha sido realmente nuestra evolución al cabo del tiempo y en concreto en los últimos años. Y ahí es precisamente donde no podemos ser optimistas, ya que si bien pode-

Coste Medio del Accidente Laboral (Coste Asegurado en Pesetas)



mos apreciar una ligera tendencia a la baja en el histórico de los últimos 18 años, no ocurre lo mismo si consideramos un período de tiempo más próximo a nuestros días (por ejemplo los últimos 10 años), donde podemos decir que los índices se han estabilizado, con clara resistencia a la baja.

La conclusión lógica de todo ello es que desde hace un tiempo no estamos realizando una labor lo suficientemente eficaz en Prevención de Riesgos Laborales. El hecho de que todos los años tengamos casi 1000 accidentes, que de todos ellos entre 20-25 sean graves, y algunos con secuelas importantes, y por último,



que todos los años, de media, suframos un fallecimiento por causa directa de accidente laboral, es una situación con la que no nos podemos sentir de ninguna manera conformes, más aún si tenemos en cuenta el colectivo de trabajadores eventuales (no incluidos en estos datos), colectivo en el que está generalmente admitido que se produce un nivel de accidentabilidad muy superior a la media.

Otro aspecto a considerar es el

La integración de la Seguridad y la Salud Laboral

Un aspecto realmente positivo y que hay que valorar en lo que se merece es el esfuerzo que se está realizando a nivel de integración de aspectos de Seguridad y Salud Laboral en la propia Organización de las cooperativas, mas aún teniendo en cuenta que las tareas habituales de producción, mando y control, no deja mucho tiempo para tareas que, hasta hace bien poco, se consideraban sino ajenas si marginales dentro de su actividad.

De todas formas, aunque sea una labor que va a requerir de manera continua una dedicación importante y un esfuerzo considerable, no podemos menos de esperar que en un breve espacio de tiempo los resultados se reflejen en los indicadores correspondientes y podamos hablar de una franca mejoría en relación a los niveles actuales.

coste de los accidentes y su constante incremento al cabo de los años, coste que ni las cooperativas ni la propia sociedad en su conjunto se pueden permitir. Como aclaración comentar que en dicho coste se han incluido solamente aquellos gastos asegurados, y que no están incluidos los gastos directos generados en la propia cooperativa ni los indirectos de ningún tipo y por supuesto tampoco algo tan difícil de valorar como es el dolor sufrimiento que padece el propio accidentado.

Anteriormente nos hemos referido al hecho de que hay actividades que por sus especiales características padecen una mayor siniestralidad que otras. Lógicamente entre las menos problemáticas se encuentran las actividades de Servicios y Enseñanza, mientras que justamente lo contrario ocurre en actividades tales como la Construcción, Soldadura y Calderería, y Forja y Fundición. En estas actividades, tal y como se

puede apreciar en los gráficos de la página anterior, es donde año tras año se reflejan los índices más elevados.

A la hora de plantear qué tipo de actuaciones son necesarias para reducir la siniestralidad actual y por tanto los actuales índices, no nos podemos olvidar del eslabón fundamental que debe implicarse directamente en la consecución de estos objetivos. Nos estamos refiriendo a la línea de mando y en concreto al nivel de mando que tiene relación directa con el operario. Ni que decir tiene que se da por supuesta la implicación total y el compromiso real de la gerencia y todo el cuadro directivo de la cooperativa en la persecución de estos objetivos. No obstante, esa motivación debe extenderse y se debe implicar con esos niveles donde el día a día y la relación personal con el operario hacen que estos objetivos se difuminen ante otra serie de prioridades.

TU

Julio Cantón apunta en este artículo las claves para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Llegar a la meta "Cero accidentes" implica una gestión preventiva, sistemática e integrada de los potenciales riesgos.

objetivo: cero accidentes

JULIO CANTON, RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE MCC

No me va la demagogia!". Así se manifestaba un Director de fabricación de una Cooperativa (cuyo nombre no quiero mencionar) después de escuchar la expresión "cero accidentes". Ocurría en una reunión entre el Gerente, el aludido Dtor. de Fabricación, el Dtor. de Personal y yo mismo (un servidor) como representante de la Unidad de Salud Laboral de MCC.

Comparto la opinión del Dtor de

Fabricación. Planteamientos como éste, tan absolutamente ambiciosos, son absolutamente demagógicos si no están soportados por una forma de actuar (por una gestión) coherente con ese grado de ambición.

Sin embargo, si se está dispuesto a llevar una gestión adecuada a la importancia de la Seguridad y la Salud en el trabajo y a mejorar continuamente en este aspecto, la expresión "cero accidentes" es un buen slogan, e, incluso, objetivo alcanzable a medio plazo, al menos, relati-

vamente. Si no, ¿porqué nos parece demagógica esta expresión y, en cambio, aceptamos como slogan motivador de la mejora continua de la calidad el de "cero defectos"?

Una gestión adecuada, coherente con esta pretensión ambiciosa de evitar todos los accidentes, debe cumplir tres requisitos: Debe ser **preventiva, sistemática e integrada**. Veamos cada uno de ellos.

Gestión Preventiva

El concepto-clave de la prevención



es el RIESGO o causa potencial de accidente. Los riesgos de accidente laboral se suelen clasificar, grosso modo, en tres tipos:

- Los que provienen de las máquinas, instalaciones, lugares de trabajo: Riesgos físicos.
- Los que se originan en la organización del trabajo: Riesgos organizativos
- Los que derivan de los actos de las personas: Riesgos del comportamiento inseguro.

La gestión preventiva está funda-

mentalmente motivada por una obsesión permanente, compulsiva: ELIMINAR el riesgo en su origen. A veces no es posible esta eliminación radical de los riesgos, porque no existen medios técnicos, o porque resulta tan costosa que se perjudica seriamente la viabilidad económica de la empresa. En este caso el objetivo de la actuación preventiva es CONTROLAR el riesgo, neutralizarlo, mantenerlo a raya hasta que sea posible su eliminación.

En un contexto preventivo exigente,

un accidente laboral, aunque fuera menos grave, se considera una verdadera desgracia. A partir de un análisis exhaustivo de las causas del mismo se adoptarán las medidas necesarias para que no vuelva a ocurrir.

Gestión sistemática

Gestionar sistemáticamente es actuar con un método definido, un Sistema de Gestión, que garantice los resultados apetecidos. El concepto de "Sistema de Gestión" proviene del campo de la calidad. Las empresas que han aplicado Normas Internacionales ISO 9000, o equivalentes, para el aseguramiento de la calidad no requieren de ninguna explicación más amplia del concepto de Sistema de Gestión.

Con este mismo enfoque de aseguramiento de la eficacia se han definido Sistemas de Gestión específicos para áreas concretas de la actuación empresarial. Así, por ejemplo, la ISO 14001 para la gestión medioambiental o la UNE 81901 para la prevención de riesgos laborales.

Existe, sin embargo, una diferencia importante entre los sistemas de gestión medioambiental o de prevención y los de calidad: En calidad, el grado de la exigencia lo establece la empresa para satisfacer al cliente; en medio ambiente o salud laboral, la Ley establece los mínimos obligatorios que el Sistema de Gestión debe asegurar.

Gestión integrada

Un paso más. No basta un buen Sistema de Gestión de la Prevención

de Riesgos Laborales. Para que la prevención sea eficaz, debe estar integrada en la misión y en la organización empresarial.

No es correcto asignar la responsabilidad de la gestión a un departamento especializado (Dpto. De Salud laboral), por una razón fundamental de eficacia que no es difícil de entender. Propiamente hablando, en la empresa no hay más que un Sistema de Gestión. Los Sistemas Específicos, son subsistemas, sistemas parciales integrados y orientados al cumplimiento de la misión empresarial. La unidad del Sistema de Gestión, al igual que la unidad de Dirección, es un factor fundamental de eficacia. Cuando se resquebraja esta unidad y se da un grado excesivo de estanqueidad de los Sistemas, se produce, en la misma medida, la ineficiencia en forma de despilfarro de recursos.

Las consecuencias de una deficiente prevención de riesgos laborales (los accidentes, las enfermedades profesionales, etc) suponen el mayor despilfarro que puede darse en la empresa.

La integración de la gestión preventiva implica la máxima participación por parte de todos : de la Dirección que cumple su función básica al integrar efectivamente la política preventiva en la misión de la empresa ; de todos los trabajadores, que integran plenamente la seguridad y la salud en su quehacer particular.

En fin, la prevención de riesgos laborales, gestionada eficazmente mediante un Sistema de Gestión ade-

Sistema de Prevención

Haciendo un alarde de síntesis, un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) se puede describir mediante los siguientes rasgos esenciales:

- **La evaluación de los riesgos, al inicio y de forma continua. Lo primero es conocer los riesgos concretos derivados de la actividad empresarial, comprobar si se cumplen los requisitos legales, evaluar la probabilidad de que ocurran accidentes y la gravedad de sus consecuencias. De las conclusiones de la Evaluación Inicial dependerá el contenido de los demás elementos del Sistema.**
- **La política de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Es el compromiso de la Dirección adquirido ante la propia Comunidad y la Sociedad en general.**
- **La organización de las actividades de prevención, necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas (formar, informar, realizar inspecciones, adecuarlos puestos de trabajo, vigilar la salud de los trabajadores, etc). En relación con estas actividades se deben definir funciones y responsabilidades de los diferentes niveles de la estructura y establecer los objetivos y planes de acción a largo y corto plazo.**
- **La evaluación continua del funcionamiento y de la eficacia del Sistema de Gestión de acuerdo con los procedimientos definidos. Es el fundamento de la mejora continua.**
- **La documentación del Sistema: Los elementos esenciales del Sistema (la evaluación de los riesgos, la política, las actividades, los procedimientos, los resultados, etc) deben ser documentados. Este requisito, a pesar de ser meramente formal, es imprescindible para fundamentar el control del propio Sistema y la mejora continua.**

cuado, integrada plenamente entre las funciones de la empresa y, por tanto, bajo la responsabilidad de la Dirección y con la participación de todos, hará posible que podamos hablar del objetivo "cero accidentes" sin demagogia. **TU**



Artikulu honek Lan Arriskuen Prebentzioaren inguruan Korporazioak duen Politikaren ildo nagusiak aurkezten dizkigu. Gai honetan dauden gutxienezko autoexigentzia eta gorentasun-maila agertzen ditu.

MCC

eta Lan Arriskuen Prebentzioa

ALFONSO TOVAR

MCCKO LAN OSASUNAREN ETA INGURUGIROAREN ARLOKO TEKNIKARIA

MCCko Kontseilu Nagusiak Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Korporazioaren Politika zehaztu du eta Biltzarraren Batzorde Iraunkorraren onespenez jaso du.

Politika horren edukina eta azalpena "Lan Arriskuen Prebentzioaren Gestioa MCCn" izeneko dokumentuan jasotzen dira.

Artikulu honen bidez ez dut nire

golkotik ateratako ezer berririk eskaini nahi. Nire asmoa aipatutako dokumentu horren arabera Korporazioaren Politika ahalik eta argien eta laburren aurkeztea da.

Jarduera-ildo nagusia

Enpresan Lan Osasunaren inguruan egin daitekeen guztia ondorengo lau jardueraildoetakoren batean koka daiteke:

- **Lehen mailako prebentzioa:** Hemen istripua saihestera bideratzen diren jarduera guztiak biltzen dira. Praktikara pasatuz, hauek lirateke: arriskuak kentzea edo sortzen direnean ebiteazinak badira horiek kontrolatzea, lana pertsonari egokitzea eta pertsonen osasuna jasan behar dituzten arriskuen arabera zaintzea.

- **Konponketa eta Bigarren mailako Prebentzioa:** Lehen mailako prebentzio-jarduerak aplikatu arren, pertsonen osasunak kalteak jasaten baditu, hurrengo jarduera hauetarakoren bat izan beharko da: lehen laguntza ematen dela ziurtatzea, kaltearen arrazoiak ikertzea berriro gerta ez dadin eta pertsonak beren gaitasunen arabera berregokitzea.

- **Osasuna Zaintzea eta Bultzatzea:** Prebentzioa eta kalteen konponketa ziurtatuta daudenean, hurrengo lana pertsonen osasuna zaindu eta bultzatzea da, lanerako gaitasuna gal ez dadin; izan ere, osasuna lehen mailako balorea da.

- **Gestioa:** Prebentzioa eraginkorra izateko, enpresaren Sistema Orokorrean sartuta dagoen Gestio Sistema baten bidez gauzatu behar da, jarritako helburuak betetzen direla ziurtatzeko.

Niveles mínimos de autoexigencia

Jarduera-ildo hauen barruan, Kooperatibek Lan Arriskuen Prebentzioaren gestioan lortu nahi duten garapena erabaki beharko dute eta, horretarako, beren enpresa-jarduerak dituen arriskuak eta horien aurrean dituzten aukerak izan beharko dituzte kontuan, beti ere Korporazioak bere buruari jartzen

dion gutxienezko exigentzia errespetatuz.

Korporazioak bere buruari jartzen dion gutxienezko exigentzia bi baldintza hauek laburtzen dute:

- Lan Arriskuen Prebentzioaren arloan indarrean dagoen legeria etengabe betetzea.

- UNE 81901 Aruaren arabera Gestio Sistema bat ezarri eta garatzea, Legea betetzen dela eta eten-

gabeko hobekuntza ziurtatzeko.

Ondoko tauletan Jarduera-ildo bakoitzean behar den gutxienezko autoexigentzia adierazten da.

Gorentasun-maila

Kooperatibek, korporazioaren gutxienezko autoexigentzia betetzen dela ziurtatu ondoren, beren Gestio Sistema beraiek zehazten duten mailara arte garatu ahal izango dute

gutxienezko autoexigentzia

LEHEN MAILAKO PREBENTZIOA

- Erakundearen jarduera, produktu eta zerbitzuei aplikagarri zaien legeria etengabe identifikatu eta betetzea.

- Arriskuak etengabe identifikatzea: lokalak, instalazioak, ekipak eta makineria, batez ere segurtasunerako eta osasunerako arriskugarritzat jotzen direnak, sistematiko ikuskatzearen bidez; prozesuak kontrolatzearen bidez; produkzio-bitartekoak zaintzearen bidez; ...

- Arriskuak ebaluatzea: ondorioen araberako probabilitate-printzipioan oinarritzen diren ebaluazio-erreminta espezifikoaren bidez.

- Arriskuak erregistratzea: horien zerrenda eguneratua eginez.

- Ebitaezinak diren arriskuak zaindu, kontrolatu eta erregistratzea: aldiro-aldiro lan-baldintzak kontrolatzearen bidez.

- Lanpostuak pertsonari egokitzea

(pertsonek eta lanpostuen osasunarekiko ezaugarriak identifikatzea).

- Langileei dauden arriskuei eta prebentzio-jarduerari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea.

- Pertsonak babesteko ekipoak identifikatu, jarri, kontrolatu eta erregistratzea.

- Osasuna zaintzea:

- Arriskua jasaten duten pertsonei aldiro-aldiro horien araberako osasun-kontrolak egitea.

- Zenbait arriskurekiko bereziki sentiberak diren pertsonak identifikatu, egokitu/beste leku batean kokatu eta erregistratzea (haundun daudenak, bakoitzaren ezaugarri klinikoak, minusbaliok, ...).



gutxienezko autoexigentzia

GESTIOA

GESTIO-SISTEMA:

Lan Arriskuen Prebentziorako Gestio Sistema bat (LAPGS) zehaztu eta ezartzea bai 81-900 Arau Esperimentalaren arabera eta bai, behin-behineko izaerarekin, APAk (Istripuak Prebenitzeko Elkar-tea) egokitutako Galeren Erabateko Kontrolari buruzko Arauaren arabera. Horrek zera esan nahi du:

Kanpoko auditoria

Ezartzen den LAPGSari ikuskapenak egingo zaizkio Lagun Aroren eskutik, MCCren Lan Osasunerako Arloak ondo-rengoan arabera zehazten duen aldizka-kotasunarekin:

- Jardueraren arriskuak
- Akzidentaltasunean lortutako emaitza objektiboak, osasunak jasan ditza-keen kalteak, ...

eta, horrela, Lan Arriskuen Prebentzioaren gestioan eta Osasunaren Sustapenean gorentasuna lortu, enpresa-gestioaren beste aldagai batzuetan lor dezaketen bezala.

Lan Arriskuen Prebentzioaren arloan dagoen gorentasun-maila bat, Korporazioko zenbait Koope-

ratiba lortu nahian dabiltzana alegia, hirugarren baten aldetik (AENOR) beren Gestio Sistemaren Ziurtagiria jasotzea da. Ziurtagiri horrek autoexigentzia handiagoa eta publikoki enpresa-lan ona egiteko konpromisoa hartzen dela adierazten du.

TU

gutxienezko autoexigentzia

KONPONKETA ETA BIGARREN MAILAKO PREBENTZIOA

Osasun-laguntza:

Larrialdietan lehen laguntza eraginkortasunez ematea, bai barruko bitartekoen bidez (osasu-langileak edo prestatuak eta trebatuak) edo hitzartutako kanpoko bitartekoen bidez.

Absentismoa:

Lanera lesio edo gaixotasunen bategatik joaten ez denean, horren azterketa, jarraipena eta erregistroa egitea.

Segurtasuna eta higieena:

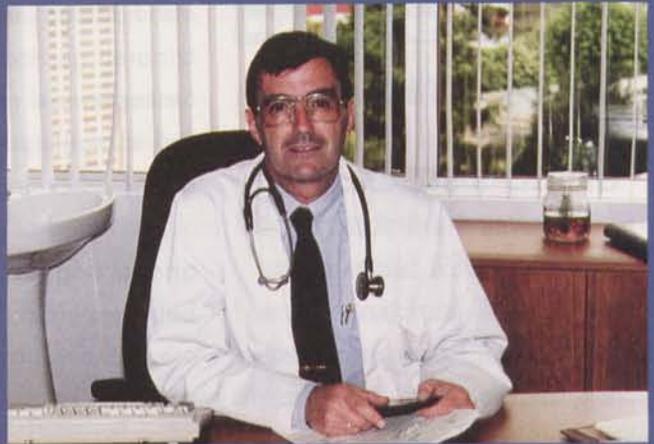
Lanarekin zerikusia duten istripu, gertaera garrantzitsu eta gaixotasunak ikertu, aztertu eta erregistratzea eta berriro horrelakorik ez gertatzeko behar diren neurri zuzentzaileak hartu, egiaztatu eta ebaluatzea.

Berregokitzea:

Lanerako gaitasunean kalteren bat duten pertsonen postu egokiak bilatzea.



EUKENI OLABARRIETA ES DIRECTOR DEL AREA DE SALUD LABORAL DE LAGUN-ARO Y MIEMBRO DEL CONSEJO GENERAL DE OSALAN, INSTITUTO VASCO DE SALUD LABORAL. TU LANKIDE CONVERSO CON ÉL PARA PLANTEARLE DIVERSAS CUESTIONES EN TORNO A LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.



Eukeni Olabarrieta
Director del Area de Salud Laboral de Lagun-Aro

Vayamos directamente al grano. ¿Cuáles son las principales causas de los accidentes laborales?

Para H. W. Heinrich, autor cuyas ideas han tenido una mayor influencia en el campo de la seguridad en el trabajo, las tres primeras y básicas causas de los accidentes eran: el ambiente social de los trabajadores (descuidos, tozudez, avariciosidad,...); los defectos de los trabajadores (temperamento violento, nerviosismo, excitabilidad, desconsideración,...); y la realización de actos inseguros (quitar protecciones, hacer bromas pesadas, poner en marcha máquinas sin avisar, no usar protecciones,...).

Según su teoría los trabajadores eran culpables del 90% de los accidentes.

Este esquema, basado en que el trabajador es un irresponsable, ¿sigue siendo válido?

Ni es válido hoy en día, ni tampoco fue válido cuando estaba vigente y se aplicaba con fe ciega en él, como lo demuestra el hecho de que los accidentes no sólo no han descendido sino que han aumentando. Las ideas de Heinrich eran producto de la "sabiduría convencional", conjun-

to de ideas que sin ser ciertas, basadas en la intuición, encajaban bien en la ideología de amplios colectivos y eran aceptadas porque les satisfacían. Qué cosa más fácil que echar la culpa al trabajador, y el empresario no tenía más remedio que aguantar y cargar con los errores de los demás.

Pero siempre la realidad y el estudio científico vienen a demostrar que la sabiduría convencional, que carece de fundamento real, de base científica, no sirve para nada.

Entonces, ¿cuál es la realidad? ¿por qué se producen los accidentes?

Hoy la realidad va, afortunadamente, demostrando que el accidente es un error humano, pero que la culpa no es del trabajador, sino que obedece a unas causas que pueden clasificarse en tres grandes grupos: relacionadas con la comunicación hombre-sistema productivo, relacionadas con el medio ambiente del trabajo y las condiciones en que se realiza éste, y relacionados con la toma de decisiones.

Si analizásemos detenidamente estos tres grandes capítulos, veríamos que la mayor parte de las variables que intervienen en la génesis de los accidentes están fuera del control del trabajador. Dichas variables son resultado de

"La seguridad es responsabilidad"

decisiones técnicas y esencialmente organizativas adoptadas por la empresa.

O sea, que el accidente no se debe a un acto inseguro del trabajador.

El accidente es un fallo de gestión y el responsable último de la gestión, el vértice de la pirámide, es el empresario, el gerente, el director general o como se le quiera llamar. Este es el verdadero responsable de la mayor parte de los accidentes. El es el que marca las políticas preventivas.

Y ahora según la nueva Ley, las actitudes negligentes son punibles.

Así es. La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales así lo contempla. En su capítulo VII, Responsabilidades y Sanciones, el primer artículo (Art. 42.1) lo deja bien claro: *"El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a las responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que pueden derivarse de dicho incumplimiento"* Recomiendo su lectura completa y detenida a todos los que tienen alguna responsabilidad en la empresa.

Es decir que ya no sólo va a ser cuestión de multas y expedientes más o menos simbólicos.

La Ley contempla desde la multa, que puede ser de hasta cien millones o más, hasta el cierre de la empresa, temporal o definitivo, y la vía penal para los responsables. Es una espada de Damocles que pende sobre la cabeza del empresario. Algo hacía falta para acabar con esta lacra de la siniestralidad laboral, de la que el Estado Español tiene el triste honor de ser líder en Europa.

¿Qué opinión te merece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

Una ley es buena o mala no sólo por su contenido, sino esencialmente por el interés que se ponga en aplicarla. Es evidente que una ley muy buena puede no servir para nada si no se exige su cumplimiento y una ley mala o

menos buena puede ser eficaz si se vigila su práctica. Sólo el tiempo nos dirá si esta ley es buena o mala, eficaz o no.

Recientemente un empresario ha ingresado en prisión por un delito ecológico. ¿Y si comete un delito de prevención de riesgos laborales?

La posibilidad de acabar entre rejas existe, y no sólo por delitos ecológicos, también en caso de accidentes laborales en los que haya evidencia de que la empresa y sus responsables no han aplicado las medidas preventivas para evitarlos.

Aquí, como en otras partes del mundo, funcionamos o con la zanahoria por delante o con el palo por detrás. Es más rentable el primer método, pero para ello es preciso que la dirección integre en la estructura empresarial la seguridad, al igual que lo hace con las finanzas, personal, calidad, productividad, etc. Integrar la seguridad no sólo es rentable, humana y económicamente, sino que además va a evitar serios disgustos a muchos.

Para limpiar las escaleras hay que empezar desde arriba, a nadie se le ocurre limpiarlas de abajo arriba. Ni con la mejor escoba del mundo se podría hacer. Pues lo mismo ocurre con la prevención de los accidentes. Si la empresa, y en su máxima representación técnica, ejecutiva, la dirección, no asume esta labor y exige a los demás que hagan lo mismo, el resto de actividades como son la formación, la información, disponer de servicio de prevención, el implantar sistemas de gestión, pueden no servir para nada.

En definitiva, que prevenir es mejor que lamentar.

Exacto. Hacer caso omiso de todo lo que dice la Ley puede no traer consecuencias si en la empresa no pasa nada, pero... ¿y si pasa? Prevenir es mejor que curar, pero gestionar la prevención, reducir la siniestralidad y si se puede eliminarla, es no sólo una obligación legal que hay que cumplir porque si no te viene un palo, es también una necesidad por razones humanas, éticas y sociales.

d de la dirección de la empresa"

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Lan arriskuen prebentzioen arloan proiektu ugari ari dira burutzen gure kooperatibetan. Istripuekiko sensibilizazioa geroz eta handiagoa denez, teoria alde batera utzi eta, lan istripuak gutxitu ahal izateko hainbat neurri jarri dira martxan. Orona, Dikar, Fagor Ederlan eta Orkliren esperientziak aurkezten dizkizuegu jarraian.

de la **teoría** a la **práctica**

1. ¿Qué motivación os ha impulsado a desarrollar esta materia?
2. ¿Cómo valoras su puesta en marcha y los resultados obtenidos?
3. ¿Qué dificultades habéis encontrado para su materialización?
4. ¿Qué ventajas le ha supuesto?
5. ¿Qué futuro le augura a la prevención de riesgos en su cooperativa?

ORONA

Arantza Arrazola

Coordinadora del Sistema de Seguridad y Medio Ambiente

1. La motivación principal de ORONA nace fruto de la preocupación por los riesgos de seguridad existentes, sobre todo en el montaje de ascensores de nuestras delegaciones. Tampoco hay que olvidarse que la seguridad, la salud y el medio ambiente, se entienden en ORONA como parte de la Calidad, y por tanto, no nos conformamos con la Certificación de Aenor según Norma ISO 9000, sino que nos gustaría poder integrar en ella la seguridad, la salud y el medio ambiente.
2. La valoración es buena, aunque sí quiero señalar que los resultados no son inmediatos. Los efectos se irán viendo poco a poco. Lo más importante ha sido conseguir introducir el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en la cooperativa e integrarlo como algo más del día a día por cada uno de nosotros.
3. Un problema a tener en cuenta es el económico. Se genera un gasto importante, ya que hay que hacer muchas cosas que hasta ahora no se hacían (Plan de Emergencia, adecuación de maquinaria, equipos de protección personal,...).

Otra dificultad es la dedicación y los recursos humanos que se necesitan para poner en marcha un sistema de estos y para mantenerlo vivo.

4. -Se ha reducido un 10% el índice de frecuencia de los accidentes con baja en la Central de ORONA.
 - Existen objetivos concretos con responsables, así que todo no recae en el responsable de seguridad.
 - Se persigue el cumplimiento de las acciones propuestas.
 - Todo el personal puede participar y tiene sus vías de comunicación marcadas.
 - Existen personas concretas (representantes del colectivo) que realizan inspecciones, lo cual permite una mayor implicación de TODOS en el proyecto.
5. Lo primero, es implantar en las delegaciones el Sistema de Gestión de Seguridad y Medioambiente que hemos desarrollado en la central de ORONA.

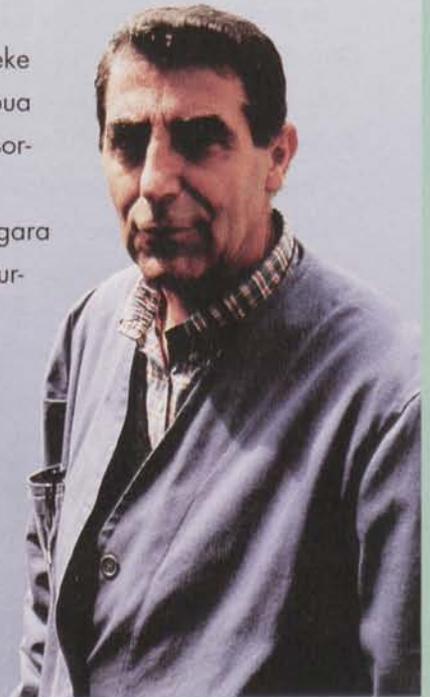
Posteriormente (posiblemente en el año 1998), queremos conseguir la certificación según la norma ISO 14001 medioambiental.

En cuanto exista una norma para la prevención de riesgos (aún experimental) iremos a por ella.

Y a largo plazo, nos gustaría fusionar el sistema de calidad con el sistema de seguridad y medioambiente.



1. Gestio-arlo hau abian jartzea derrigorrezko printzipioa da. Bestalde, Fagor Ederlanen lehentasunezko gaitan, hau da, Segurtasunaren inguruko arazoak prebenitzera bideratuta dago.
Esateko ezinezkoa da enpresa batek kalitatean, zerbitzuan edo beste edozein arlotan arrakasta izatea, pertsonen segurtasunaren gestioa ona ez bada.
2. Gestio hau azken urteetan APAren (Istripuen Prebentziorako Elkarteak) eskutik egituratu da eta une hauetan 1996an ezartzen hasi zen Segurtasunaren Gestio Sistema Orokorrean dago zehaztuta.
Oraindik goiz da emaitzak, abantailak eta desabantailak jasotzeko. Esan dezakegun bakarra da Sistema hori egitura osoak hartu duela bere gain.
3. Sistema guztietan gertatu ohi denez, zailtasuna ez dago sistema diseinatzean, baizik eta, kultura eta "bizio" historikoak dituzten benetako antolamenduetan ezartzerakoan.
Fagor Ederlanen antolamenduak berak duen konplexutasunak ere zaildu egiten du Sistema berehalako batean ezartzea. Beste arazoetako bat, etorkizunean ere izango dena, prozedurarik garrantzitsuenak betetzean zorrotasuna izatea da.
4. Abantaila nagusia, berriz, gestio-sare guztiak lan-osasunaren eta, batez ere, segurtasunaren arloko gaitara egituratzea da.
Prebentzio hitzak berak adierazten duenez, jarduera-eremua izan daiteke istripuen sortarazle (posiblea edo egiaztatuta). Sistema osoa dago istripua sor dezaketean agenteen aurka jardutera zuzenduta, hau da, istripuak sortzen diren guneak erasotzeko jarrita.
Hori guztia oinarritzat ondorengo kultur eskema hau hartuta: DENOK gara Segurtasunaren arduradun eta DENOK ahal dugu eta behar dugu hori ziurtatzeko lana egin.
5. Fagor Ederlanen eremu zabala dago gai honen inguruan lan egiteko.
Gure jardueraren ezaugarriek prebentzio-politika handiguratsua garatzeko eta emaitza handiak lortzeko aukera ematen digute.
Gainera, badago gai honen inguruko gutxienezko kontzientzia eta, nire ustez, horrek lagundu egingo du horrelako sistema behar bezala mamin-tzen.
Bestalde, Zuzendaritzak ere badu enpresaren segurtasuna ziurtatzeko lehentasunezko konpromisoa.

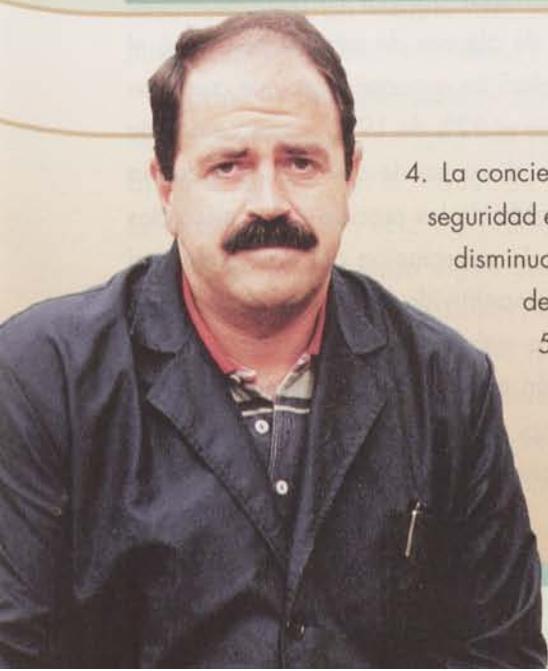
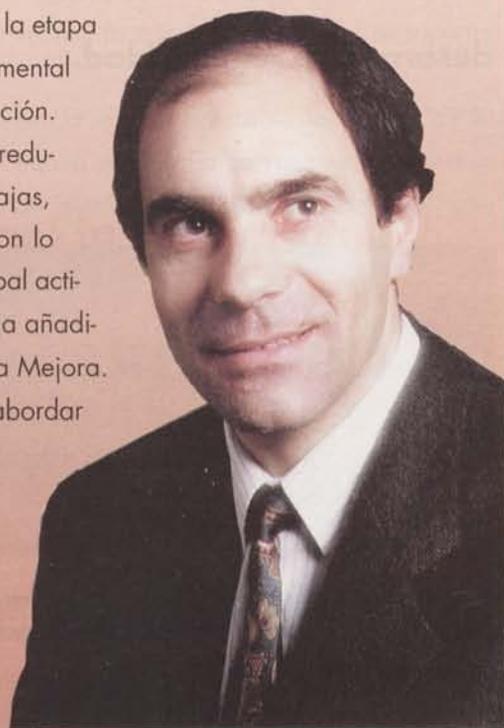


1. En el año 1995 establecimos una Política General de Seguridad y Salud Laboral, en la que queríamos llegar a alcanzar la Seguridad Integral, teniendo como objetivo fundamental la prevención de accidentes e incidentes.
2. Una vez que el Plan de Implantación Anual quedó aprobado, sobre todo al inicio, el capítulo de Inspecciones es el que más movimiento genera.
En el año 1996 hemos detectado 279 problemas clasificados en el índice de peligrosidad 1, 2 y 3 de mayor a menor grado, de los cuales se resolvieron un 97% dando prioridad absoluta al nivel 1.
3. Las principales dificultades han sido: la cumplimentación de la Implantación Anual y el no poder dedicar todo el tiempo deseado debido a la estructura que tenemos como cooperativa pequeña.

ORKLI

Ignacio Estensoro
Coordinador de Seguridad

1. Conscientes de que el principal activo de la empresa es su equipo humano, en la dinámica diaria de gestión industrial, nos enfrentamos a incidentes en el campo de la seguridad. La necesidad de abordar de una forma sistemática, con una organización e implicación colectiva nos ha llevado a dar pasos decididos en el campo de la seguridad laboral.
2. La implantación del programa de Seguridad y Salud Laboral, es una experiencia similar a la implantación del Sistema de Calidad. En la etapa anterior también existía la preocupación y la gestión, pero de forma más puntual, menos sistemática. La puesta en marcha del programa de seguridad da más cohesión a toda la organización y el esfuerzo es más globalizado y por lo tanto más eficaz.
3. Como dificultad principal, la consideración de la seguridad y salud como algo aparte, a veces opuesto a la productividad o eficacia empresarial: relegar ambas cuestiones a una prioridad de segundo o tercer orden en nuestro quehacer diario. Después de la etapa inicial de implantación, viene la etapa de la decadencia. Es fundamental mantener la tensión para seguir optimizando el sistema de prevención.
4. Una ventaja directa es que trabajar en el campo de la prevención reduce el nivel de accidentes. Pero además destacaría otras dos ventajas, como son el grado de cohesión en el colectivo y la coherencia con lo que se dice: la credibilidad. El enunciado: "Equipo humano, principal activo" suena bien, pero es necesario pasar a los hechos. Otra ventaja añadida es que crea condiciones y ambiente para la participación en la Mejora.
5. Hemos dado un impulso. Se ha creado una organización, para abordar la seguridad y la salud laboral, pero tenemos que ser humildes. Desde la consciencia de que tenemos mucho que hacer, debemos conseguir el desarrollo armónico entre los Programas de Salud y Seguridad, Programa Medio Ambiental y el sistema de Calidad para en conjunto impulsar la Mejora Continua de nuestra empresa al servicio de nuestros clientes.



4. La concienciación de los socios de que la seguridad es responsabilidad de TODOS y la disminución de la frecuencia en los accidentes.
5. Se trata de mejora en el tiempo y por lo tanto con límite cero iremos reduciendo las lesiones de las personas y la pérdida en materiales.



Las ventas conseguidas hasta el primer trimestre por el grupo Industrial han crecido a un ritmo de un 14,4% con respecto al ejercicio anterior.

Asimismo, el Grupo Financiero sigue evolucionando favorablemente, revasando con holgura sus previsiones de desarrollo y rentabilidad.



Información al concluir el primer trimestre de 1997

Las ventas del Grupo Industrial crecieron un 14,4%

Javier Sagasta, Unidad Análisis Económicos de MCC

Economía Internacional

En esta ocasión el comentario sobre coyuntura internacional se va a referir a dos áreas geográficas cada vez más importantes en el escenario económico mundial, debido a su enorme potencial de desarrollo, y en las cuales la implantación de MCC está siendo creciente: Asia y Latinoamérica.

La economía asiática moderó en 1996 el veloz ritmo de crecimiento que ha venido registrando en los últimos años, aunque a pesar de ello el PIB de la región creció a un envidiable ritmo medio del 7,4% (8,2% en 1995).

La aplicación de políticas fiscales y monetarias restrictivas, encaminadas a evitar un recalentamiento de las economías de algunos de estos países, frenó el comercio y desaceleró las exportaciones, que crecieron un escaso 5% frente al 22% de 1995. Otras causas de este declive fueron el exceso de oferta de la industria electrónica, con caída de los precios en los mercados internacionales, y la apreciación del dólar frente al yen, que restó competitividad a los fabricantes de países cuyas divisas están vinculadas al dólar.

La desaceleración económica fue menos acentuada en el caso de China, que debido a su enorme mercado doméstico es menos dependiente de la demanda

externa que otros países de su entorno, logrando esta nación un crecimiento del 9,7% en 1996.

Cambiando de continente, alegra comprobar que en 1996 Latinoamérica retornó a la senda del crecimiento, con un estimable 3,4% global, una vez superada la resaca del "efecto tequila", que habiendo comenzado con una gran crisis del peso mejicano convulsionó a toda la región en 1995, hasta el punto de que el crecimiento conjunto en dicho ejercicio fue tan solo del 0,3%, con intensas recesiones en algunos países.

En el origen de esta mejoría se encuentra la recuperación experimentada por las exportaciones, con incrementos del orden del 13% en Argentina y Méjico, y el mayor acceso a la financiación exterior, una vez remitida la desconfianza generada por la crisis señalada.

El mayor crecimiento económico ha estado acompañado de una reducción de la inflación media desde el 16% al 11%, una contracción de los déficits públicos hasta el 1,5% del PIB y un crecimiento de las inversiones del 6%, factores que configuran un marco esperanzador para seguir avanzando en el desarrollo de la zona.

Economías Española y Vasca

Los últimos datos conocidos de la economía española inducen al optimismo, ya que las cosas van mejor de lo previsto, en este año crítico cuyos resultados serán objeto de examen para la integración en la Unión Monetaria Europea.

La primera aproximación al crecimiento del PIB estatal del primer trimestre del presente ejercicio apunta a un 2,7%, que se compara muy favorablemente con el 2,2% promedio de 1996. El patrón de crecimiento sigue siendo saneado y equilibrado, con un consumo privado algo más animado, buen comportamiento de la inversión en equipo y ligera mejoría de la construcción.

Los datos del País Vasco suelen ver la luz con cierto retraso, aunque a tenor del comportamiento de la

producción industrial, que al parecer ha crecido en el trimestre un 5,6% una vez corregido el efecto de los diferentes calendarios laborales de 1995 y 1996, y teniendo en cuenta la importancia de la industrial en el País Vasco, resulta razonable pensar que el crecimiento económico también habrá sido estimable.

La inflación del mes de Abril (0%) ha mejorado los pronósticos más optimistas, contribuyendo a reducir la tasa interanual hasta un 1,7%, nivel inimaginable hace tan solo unos pocos meses. En el País Vasco la reducción en lo que llevamos de año también ha sido importante, aunque la tasa interanual (2%) es superior a la estatal.

En consonancia con la favorable tendencia de la inflación, el Banco de España ha vuelto a retocar a la baja el tipo de interés oficial, situándolo en el 5,25%,



lo que tendrá efectos dinamizadores sobre el consumo y la inversión, aligerando a su vez los gastos financieros de las cuentas de resultados de las empresas, en general, y de las cooperativas, en particular.

Finalmente, cabe indicar que la favorable evolución de las variables económicas, incluyendo el déficit público, ha sido valorada positivamente por el Consejo de Ministros de Economía de la UE, que ha aprobado el plan de convergencia para la incorporación en el grupo de vanguardia que ponga en marcha el euro a partir de 1999.

Grupo Industrial

De los datos facilitados por las cooperativas industriales correspondientes al primer trimestre se

extrae que las **ventas** conseguidas en el transcurso del mismo han ascendido a 74.594 Mptas, lo que representa una progresión del 14,4% sobre el mismo período de 1996.

Cabe matizar que parte de este incremento se debe al cambio estadístico de datos individuales a datos consolidados, iniciado en 1997, estimándose el crecimiento real en términos homogéneos en un 9,3%.

Ventas totales al 31-03-97

División	Cifra	% variación s/año anterior
Automoción	17.344	13,6
Componentes	10.177	16,8
Construcción	5.869	13,3
Equipamiento Industrial	8.973	4,9
Hogar	20.969	13,1
Ingeniería y Bienes de Equipo	7.856	59,6
Máquinas-Herramienta	3.149	-17,0
Investigación	317	21,2
Totales	74.594	14,4

-Millones de pesetas-

La expansión más dinámica está siendo protagonizada por Ingeniería y Bienes de Equipo, división que partía a comienzos del ejercicio con una cartera de pedidos de 25.000 Mptas, cifra similar a sus ventas totales de 1996. Dentro de la misma cabe destacar a las cooperativas fabricantes de máquinas y utillajes relacionadas con la deformación de materiales, cuyo incremento de ventas sobre el primer trimestre de 1996 asciende al 71%.

Por el contrario, la división de Máquinas-Herramienta muestra un repliegue interanual del 17%, aunque dicha situación es debida a que la cadencia de su facturación suele presentar pronunciadas fluctuaciones. Además su captación de pedidos durante estos primeros meses del año está siendo

superior a la prevista, lo que a medio plazo se traducirá en unas mayores ventas.

Por mercados, mientras que las ventas en el mercado interior (40.143 Mptas) presentan una moderada expansión del 5,9% en el trimestre, las **ventas internacionales** han ascendido a 34.451 Mptas, con un crecimiento interanual del 26,3%, aunque en ello influyen las ventas de las sociedades participadas extranjeras. Si se centra la atención en el capítulo de las exportaciones, que sí son comparables entre ambos ejercicios en términos homogéneos, se obtiene que hasta Marzo su cifra ha aumentado en un 14,1%.

Los avances que se están dando en el objetivo básico de internacionalización han propiciado que la participación de las ventas internacionales sobre las ventas totales industriales se sitúe ya en el 46%, frente al 44% de 1996, en términos homogéneos.

El **empleo** se situaba en 17.717 puestos de trabajo a finales de Marzo, tras el aumento de 414 puestos registrado en el trimestre. Los incrementos de plantilla más reseñables del período han tenido lugar en Componentes (117 puestos) y Hogar (109 puestos), si bien es cierto que en todas las divisiones ha habido creación de empleo en mayor o menor medida.

Puestos de Trabajo

-Miles de puestos-



(*) Incorporadas las Sociedades Participadas (1.464 puestos a Marzo)

Las **inversiones** realizadas en el trimestre por las cooperativas del Grupo Industrial han ascendido a 3.817 Mptas, con un crecimiento del 55% sobre el primer trimestre del año anterior, sustentado en la mejora de las expectativas empresariales y en el descenso de los tipos de interés de mercado, que reducen el coste de capital y vuelven atractivos un mayor número de proyectos.

Las divisiones más inversoras han sido Componentes (968 Mptas) y Automoción (931 Mptas), ambas fabricantes de bienes intermedios que son destinados a sectores consumidores con gran fuerza de compra, como el automóvil y el electrodoméstico, lo que obliga a sus proveedores a una permanente modernización.

Grupo Financiero

El Grupo Financiero está teniendo una evolución muy brillante en estos primeros meses del ejercicio, rebasando con holgura sus objetivos de desarrollo y rentabilidad.

Los recursos totales intermediados por **Caja Laboral** ascendían a 754.000 Mptas a finales de Marzo, con un aumento de 19.600 Mptas en el trimestre transcurrido del ejercicio.

La mayor parte de los depósitos captados lo han sido a través de figuras externas al balance, como los fondos de inversión o las modalidades mixtas de ahorro-seguro, las cuales disfrutan de un mejor tratamiento fiscal que el ahorro tradicional. Los descensos de los tipos de interés de mercado están comprimiendo los márgenes de intermediación del sector, hasta el punto de que actualmente es pequeña la distancia entre dicho margen y la comisión total que se cobra por la gestión de un fondo de inversión, requiriendo este último un menor coste de estructura.

En lo que respecta a la inversión bancaria típica, créditos y cartera de efectos, debe destacarse que al 31.03.97 se elevaba a 402.000 Mptas, habiendo experimentado un crecimiento de 18.500 Mptas en el

trimestre. Si se compara con la misma fecha de 1996 se aprecia un notable incremento del 15%, originado principalmente por la creciente concesión de créditos hipotecarios.

Por su parte, **Lagun-Aro** contaba con una cartera de inversiones financieras y materiales de 282.000 Mptas a finales de Marzo, con una composición según destino del 70% en renta fija y, aproximadamente, un 10% en cada uno de los apartados de inmuebles, renta variable y empresas participadas.



Los ingresos generados a través de la gestión de dicha cartera en el trimestre se han cuantificado en 11.185 Mptas, cifra que representa un considerable incremento interanual del 141%, propiciado por el momento dulce que atraviesan los mercados financieros, con los tipos de interés en mínimos históricos y el consiguiente efecto de revalorización de la cartera poseída.

La buena evolución de los rendimientos queda reflejada en el fortalecimiento del Fondo Patrimonial, que ya alcanza 212.700 Mptas, con un aumento de dimensión en el trimestre de 12.400 Mptas, y un crecimiento del 16,4% sobre la misma fecha del año anterior.

TU

3ª edad

I.C.T.E. Instituto Comunitario de
la Tercera Edad.
Estibalitz Andrió

Hispania: ¿asilo europeo?

El estado español está siendo invadido en los últimos treinta años por una horda multilingüe procedente de los países del centro y del norte de Europa con importantes consecuencias de tipo económico, cultural y social.

No hablamos de los bárbaros, de los hunos ni de tribus semejantes sino que nos referimos a los más de un millón de extranjeros, "veteranos", "rentistas" o jubilados expresándolo en el correcto castellano, que de forma progresiva, silenciosa y pacífica se han ido instalando en las zonas cálidas de la península, colonizando numerosas poblaciones tanto en el litoral mediterráneo como en las zonas insulares.

Mestizaje cultural

Este movimiento migratorio, que es lento pero continuo, se ha ido especializando de forma que cada extranjero se ubica allí donde residen sus congéneres. Así, los ingleses exhiben su piel color blanco-nuclear en las playas menorquinas; los germanos adoran Mallorca (o "Malorca", tal y como ellos denominan a esta isla) combinando la ensaimada con la cerveza y los deportes náuticos; y algunos holandeses fundaron hace tiempo la Casa de Holanda en Torremolinos.

Hasta han llegado personas procedentes de otras latitudes como los japoneses (sí, sí, ellos también han llegado),

que construyen urbanizaciones en la costa malagueña aspirando quizás a poseer ese trozo de terreno que en su país escasea.

También existen otras poblaciones donde conviven los ciudadanos europeos sin distinción de origen como es el caso de Benidorm, donde junto a los Euskal-jubilados, que diariamente van a misa, pasean, "potean" y se marcan unos bailes en la terraza de moda, pasan también el invierno Mr. y Mrs. Scott, que puntualmente acuden cada tarde al "pub" para jugar primero al bingo y a continuación ver una actuación musical, acompañada de una pinta de cerveza.

Este mestizaje cultural es un hecho que no pasa desapercibido para cualquiera que disfrute de unas vacaciones en la costa siendo muchas las preguntas que suscitan la presencia de este número tan importante de personas mayores extranjeras.

Repercusiones

Refiriéndonos en primer lugar a los aspectos económicos los beneficios están a la vista; la

presencia de extranjeros tiene una repercusión muy positiva tanto en el sector inmobiliario como en el sector sanitario donde la presencia masiva de personas mayores favorece la creación de un amplio número de centros sanitarios privados donde trabajan profesionales locales.

En la otra cara de la moneda sin embargo ha habido poblaciones



donde el afán de negocio de algunos ha llevado a un importante incremento del coste de la vida para los ciudadanos, aunque esta situación va volviendo poco a poco a la normalidad.

En el aspecto político su influencia es por el momento menor, limitándose a confraternizar en actos sociales y culturales, aunque el día en que los ciudadanos procedentes de la Unión Europea puedan participar en las elecciones municipales, el alcalde de Mijas podría ser inglés y el de Alfás del Pi, noruego.

Relaciones sociales

Por último cabe plantearse una pregunta relacionada con la convivencia en la vida cotidiana: ¿existe relación intercultural entre la población local y extranjera?, ¿se interesan los unos por los otros?

En un estudio realizado por F. Jurdao y M. Sánchez[1] las encuestas señalan que sólo a un 10% de los jubilados extranjeros residentes en España

les interesan los problemas del país en el que residen mientras que el 90% restantes vive "con los ojos puestos en el pasado y lee publicaciones en su idioma". Por lo tanto, la tónica general es que el contacto con la población local es casi inexistente o nulo.

Quizá esta situación cambie o permanezca igual, "el tiempo lo dirá", pero lo que está claro es que el turismo residencial continua incrementándose puesto que a la población extranjera se suma desde hace ya algunos años personas llegadas de otras provincias que también buscan el sol y el mar para envejecer probablemente porque tal y como decía Ionesco:

"Viajo para recobrar un mundo intacto en el que el tiempo no haga mella. En efecto, dos días de viaje, el conocimiento de una ciudad nueva, retardan la participación de los acontecimientos. Dos días en un país nuevo equivalen a treinta de los que se viven en un lugar habitual, achicado por el desgaste, deteriorado por el hábito.

El hábito pule el tiempo; uno se desliza por él como por un piso demasiado encerado. Un mundo nuevo. Un mundo siempre nuevo, joven para siempre es el paraíso."

[1] Jurdao, F. y Sánchez: España, asilo de Europa. Madrid: Planeta.



Aula Cooperativa

José M^e Larrañaga

Cambio y estabilidad

La paradoja que con mayor rigor nos afecta, tanto desde el punto de vista individual como social, es la que tiene que ver con la fidelidad, por una parte, a nuestras raíces, y por otra, a la adaptación al entorno cambiante y al futuro difuso.

Estamos acostumbrados a percibir cambios a nuestro alrededor, en seres vivos, e incluso en la materia inerte. Percibimos la evolución de la flor del manzano que, paulatinamente se convierte en un diminuto bulbo que da inicio a la manzana, verde al principio, pequeña y agría, para convertirse en un hermoso ejemplar de fruta apetitosa después; si la dejamos, esa misma manzana abonará la tierra que otra vez hará posible el milagro de la fructificación. Hay algo que permanece inalterable, a pesar de tales radicales transformaciones, en el proceso, que nos lleva a asegurar que

es una manzana y no otra cosa diferente. Además un tipo de manzana determinado, con su color, sabor, etc. que lo hace identificable entre sus semejantes.

Por eso sabemos que hay algo esencial que no varía por muchas transformaciones que se puedan producir en las cosas. Y la paradoja se materializa ante nuestros ojos, sin que, por ello, nos sintamos perplejos ni sobresaltados: perviven el cambio y la estabilidad con total naturalidad.

Sólo que cuando el cambio nos afecta a nosotros mismos el misterio de la paradoja nos parece más inquietante, más angustiante. ¿Qué somos?, ¿Quiénes somos? ¿Cómo somos? nos preguntamos perplejos.

Cooperativas y cambio

A menudo escuchamos eso de 'la cooperativa ya no es como era...' y nos

parece percibir por el tono, que los puntos suspensivos finales, aunque no se diga, indican que lo que hoy tenemos no son cooperativas: la manzana ha dejado de serlo, ahora no sabemos que fruta es, si es que es fruta, que ésta es otra. A lo peor el cambio ha sido tan profundo que hasta hemos cambiado de naturaleza.

¿Pero de qué cambio, o cambios, estamos hablando? ¿De cambios esenciales o, de cambios importantes?

Pensemos por un momento en aquello que, desprendiéndonos de todo lo demás nos permita reconocernos como empresa cooperativa, o mejor aún: de ser cooperativistas.

Jamás se ha emborrachado nadie a base de comprender, disertar y hablar sobre el vino, ni tampoco puede nadie arrogarse el título de cooperativista sabiendo conjugar bellos discursos sobre

la cooperación. Y aunque nos gusta que otros nos pelen esa manzana de la que hemos hablado a nadie le gusta que la mastiquen cuando somos nosotros los que tenemos que tragarla. Somos nosotros quienes tenemos que responder a la pregunta del significado real de COOPERACIÓN y, por extensión, del significado que deseamos dar a la empresa cooperativa.

El compromiso con la tarea de definir nuestra alternativa empresarial cooperativa engloba un compromiso con la acción directa y otro con la exploración de nuestro pensamiento. Pero requiere de una adecuada combinación entre ambos que supere la disgregación que, a veces se percibe, entre lo que dicen o decimos intelectualmente y lo que hacen o hacemos con nuestra acción.

La reflexión desgajada de la acción directa, en un mundo cambiante es evocar lo que se pudo haber hecho y no se hizo. Así como la acción sin reflexión se pervierte y termina por ser una rutina carente de sentido.

Reflexión y acción son necesarias y complementarias siempre, pero más aún en un tema tan relevante como la definición de nuestra esencia. Si todo cambia excepto lo esencial necesitamos saber imperiosamente cuál es ese único apoyo donde descansa nuestra personalidad y relativizar el resto de cuestiones cambiantes.

Así como el pájaro no canta porque tenga necesidad de afirmar nada, sino porque tiene un canto que expresar, tendremos que saber cuál es nuestra melodía para poderla rimar con seguridad. Una seguridad que nos es necesaria, como necesaria es para la semilla al germinar, saber su esencia para romper la cáscara que la contiene y comenzar así su desarrollo y transformación.

El cambio es vida y, por tanto, necesario, pero la vida tiene una unidad básica que ni se destruye ni desaparece, sólo se transforma.

Seguro que buscando, buscando, nos topamos con que la esencia está en nuestro propio corazón de personas.

La esencia cooperativa, no sólo nos va a permitir transformar la empresa y la sociedad, sino también a exigir la transformación como personas y de ahí el papel decisivo que jugamos cada uno al re-crear la empresa cooperativa como exige la esencia de nuestro compromiso. A todos parece que nos gusta hablar del cambio, es un tema muy frecuente entre nosotros, pero no parece que nos satisfaga tanto cambiar individualmente. El cooperativismo no puede existir sin cooperativistas y estos no existen si sólo son en palabras y en el plano teórico.



Indudablemente no podemos caer en la equivocación de querer definir, como ocurre con la manzana, a nuestra cooperación, por el tamaño, por el color o por el sabor. Tendremos que esforzarnos más e intentar introducirnos en la célula esencial de la materia que queremos conocer y definir.

Reflexión y acción

Dedicamos a discutir si una empresa cooperativa (o la manzana) deja de serlo si se hace grande, o si, como alguno asegura, la cooperación (o la manzana) sólo puede crecer en ciertas latitudes y en ciertas épocas, no deja de ser un ejercicio dialéctico carente de sentido real. Lo que necesitamos no son nuevas definiciones intelectuales, sino convicciones definidas.

**El compromiso con la
tarea de definir nuestra
alternativa empresarial
cooperativa
engloba un compromiso
con la acción directa
y otro con la
exploración de nuestro
pensamiento.**



1 980. urtean ekin zion Eroski Bidaiak aisialdiarekin zerikusirik zituen aktibitateak antolatzeari. Kontsumitzaileen batzordeak lanean ari ziren orduan oso gogor, eta komenigarria ikusi zuten Eroski aisialdia-

Azken hamar urteotan lan bikaina egin eta gero, Eroski Bidaiak Euskal Herriko lehenengo agentzia bilakatu da.

Bezeroarekiko hurbiltasuna, dibertsifikazioa, zerbitzua, profesionaltasuna, eta garantia izan dira bere proiektuaren ardatzak.

Javier Marcos

ren mundu horretan sartzea.

Lehenengo zazpi urteak nahiko motelak izan ziren, baina hortik aurrerakoak paregabeak izan dira. Gaur egun Eroski Bidaiak Euskal Herriko lehenengo agentzia da. 1996an 7.744 milioi pezetako fakturazioa izan zuen, -aurreko urtearekiko

Eroski Bidaiak, Euskal Herriko lehenengo agentzia

Eroski Bidaiak-eko ofizinak

Bizkaia	18
Araba	4
Gipuzkoa	15
Nafarroa	3
Kantabria	1
Errioxa	1
Gaztela-Leon	1
Guztira	42



%25eko hazkunderaz, eta 215.000 bezero mugitu zituen urtean zehar. 42 ofizina ditu martxan, Bizkaia, Gipuzkoa, Araba, Nafarroa, Errioxa, Kantabria eta Gaztela Leongo lurraldeetan banaturik; erreserbak egiteko 4 ofizina nagusi eta 128 langile osatzen dute Eroski Bidaiak-eko oinarritzko azpiegitura.

Sekulakoa izan da 1987tik hona Eroski Bidaiak izan duen bilakaera. Izandako hazkundera, bai salmentetan, bai bezeroetan eta baita langile kopuruan ere, ez da nolana hikoia izan. Guzti hori horrela izan dadin estrategia konkretu batzuren bidez gauzatu da: hurbiltasuna, dibertsifikazioa, zerbitzua, profesionaltasuna eta garantia. Bost estrategia horiek izan dira gaur egungo errealitatera iristeko abiapuntu nagusiak.

Hurbiltasuna

Horixe da Eroski Bidaiak agentziak daraman estrategia nagusietariko bat: bezeroarengandik hurbil izatea. Hori dela eta, datozen hiru urteotan gaur egun presentzia duten probintzietako hiriburutan ofizina gehiago irekitzeko asmotan dabilta. Jarraitu beharreko irizpidea orain arte erabilitakoa izango da: kale nagusietan eta Eroski Taldeko merkatal zentroetan irekiko dira ofizina berriak.

Dibertsifikazioa

Bi arlotan garatzen dituzte bere jarduerak Eroski Bidaiak agentziak: oporretako bidaiak eta enpresa-bidaiak. Arlorik garrantzitsuena lehenengoa da, izan ere bere aktibitatea eta hazkundera nabarmen hazi da azken urteotan. Salmenta guztiz informatizatua dago eta urtero antolatzen diren kanpainak honako hauek dira: Aste Santua, uda, eztebidaiak, udazkena-negua, ikasleak, elurra, zubiak eta aste buruak. Bezero bakoitzeko aukera ezberdinak eskaintzen ditu.

Enpresa arloan Eroski Bidaiak agentziaren geografia-ingurunean kokaturiko



enpresek egiten dituzten lanbide eta negozio-bidaiak hartzen ditu bere baitan. GEBTA (Guild of European Bussines Travel Agent) izeneko europar partzuergoko kidea da Eroski Bidaiak beste 240 agentziekin bate-

ra. Erakunde honen xedea enpresa-bidaiak egiten dituzten pertsonen interesak defendatzea da.

Zerbitzua

Arreta, kalitatea, azkartasuna eta erantzuna momentuoro.

Hori etxek dira

bere zerbitzuaren oinarriak. Kontsumitzailearen arreta-zerbitzua, ordutegi zabalak (goizeko 10.00etatik gaueko 10.00etara, larunbatak barne), ordaintzeko erraztasunak, eta bapateko erreserbak zerbitzu horren adierazgarri nabarmenenak dira.

Profesionaltasuna

Baliabide tekniko aurreratuenak izatea inportantea da, baina giza-taldea ondo prestaturik izatea ere oso garrantzizkotzat jotzen dute Eroskin. Hori dela eta, prestatuntza iraunkorreko urteko planak antolatzen dira bere langileentzat.

Garantia

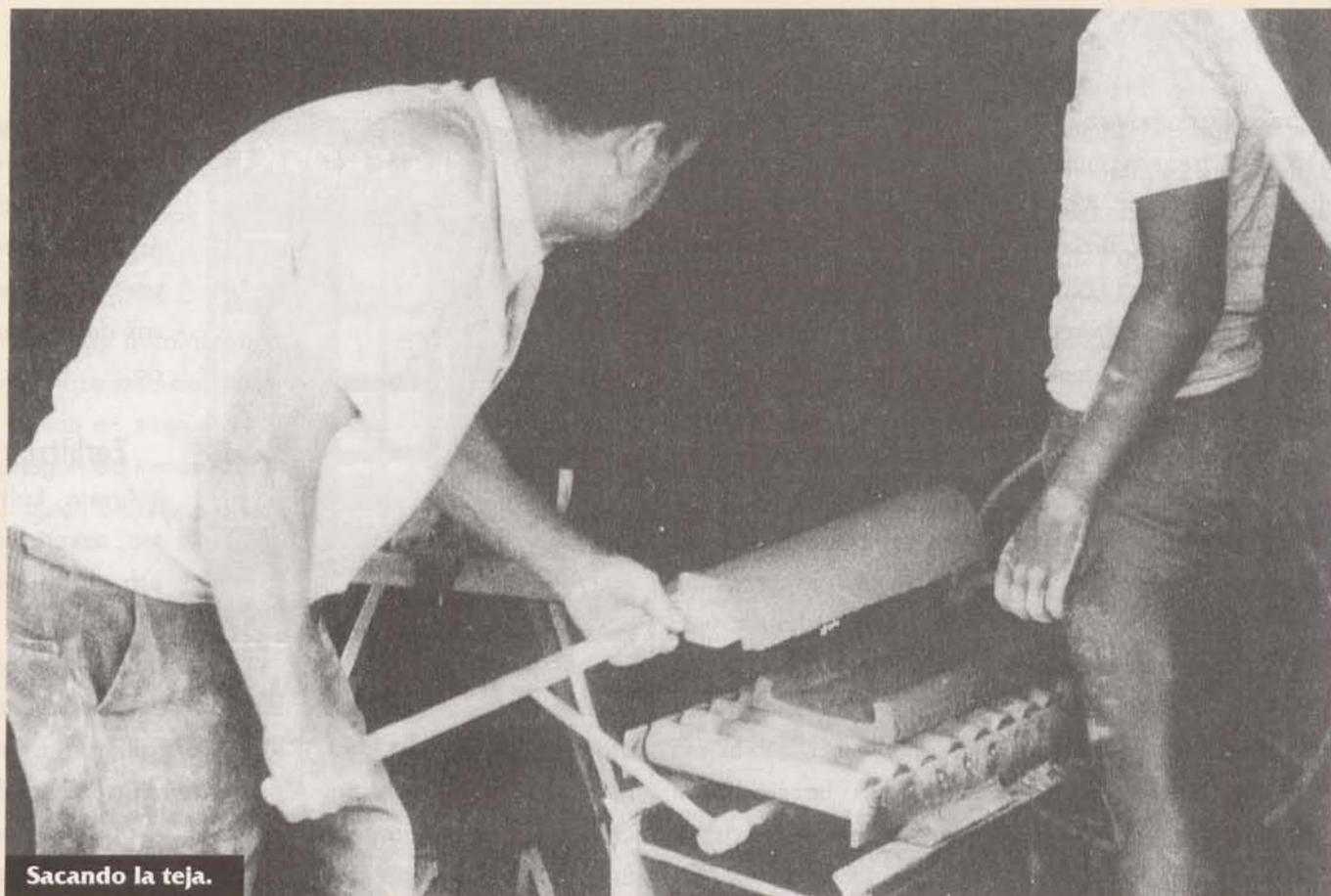
Eroski Taldearen barruan izatea, eta era berean MCC Korporazioaren partaide izatea Eroski Bidaiak agentziak egiten dituen eragiketen bermerik handiena da. **TU**

Calidad y servicio, la garantía de futuro

Ser líder en cualquier actividad empresarial exige muchos esfuerzos, pero todavía es más complicado, si cabe, proyectarse hacia el futuro y definir las estrategias clave para continuar siendo competitivos.

La filosofía de calidad y servicio de Viajes Eroski, junto a su vocación en defensa del consumidor y del medio ambiente, son los pilares de su crecimiento y de su continua expansión como empresa de servicios.

En esta línea, la permanente actualización de sus medios técnicos, el perfeccionamiento de sus equipos humanos, y su avance hacia un servicio totalmente orientado al cliente, constituyen para Viajes Eroski las mejores bazas de garantía de permanencia en el futuro.



Sacando la teja.

Tejeros

José M^a Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

ANTZINAKOAK

LAS TEJAS CERAMICAS OBTENIDAS A PARTIR DE UNA MASA DE ARCILLA CONVENIENTEMENTE MOLDEADA Y COCIDA PARA DARLES LA CONSISTENCIA NECESARIA PARA CUBRIR CONSTRUCCIONES, YA FUERON EMPLEADAS POR LOS ROMANOS, QUIENES LAS INTRODUIERON EN LA PENINSULA. DESPUÉS DE UN LARGO PERIODO EN QUE DEJARON DE USARSE, FUERON LOS ARABES QUIENES VOLVIERON A GENERALIZAR LA UTILIZACION DE ESTE MOSAICO DE FORMA CURVADA O ABARQUILLADA. ASIMISMO, APORTARON EL LADRILLO MACIZO DIFUNDIÉNDOSE AMBOS ELEMENTOS CONSTRUCTIVOS DESDE EL VALLE DEL EBRO, HACIA LA VERTIENTE CANTABRICA.

A partir del siglo XIV la teja se utiliza en las bordas de madera de una sola planta rectangular de los campesinos, así como en las construcciones urbanas de las villas de nueva fundación (1). Sin embargo, no siempre debía emplearse este material para cubrir las edificaciones, pues nombres de casas como "Tellechea" (casa con Tejas), aluden a algo que en un momento se consideró como singular (2).

A pesar del gran simbolismo de este mosaico, el oficio de tejero, que hasta todavía hace unas décadas tuvo un gran contenido manual, estuvo considerado entre los "viles e indignos" por lo que eran escasos los artesanos de nuestro país que lo conocían, lo que obligaba a contratarlos en otros lugares. Las recomendaciones de entidades como la Sociedad Económica de Amigos del País y posiblemente la fuerte demanda de tejas y ladrillos consiguieron mejorar la situación.

El proceso de fabricación

Los métodos de trabajo para la fabricación de tejas y ladrillos macizos no debieron cambiar fundamentalmente desde el inicio de su elaboración hasta las primeras décadas de este siglo.

En las tejerías tradicionales, el trabajo era fundamentalmente manual y artesano y se efectuaba casi en su totalidad al aire libre, desde primavera hasta fin del verano, estableciéndose con frecuencia en los contratos como fecha tope para la entrega de las tejas y ladrillos pactados el día de San Miguel (29 de Setiembre).

La tejería Arregui de Bergara, fundada el

año 1835 por Joaquín Arregui, natural de Oñate, y cuya actividad se ha transmitido de padres a hijos casi hasta nuestros días, mantuvo el sistema tradicional hasta 1922. La arcilla necesaria se obtenía de la cantera existente junto a la tejería de donde se extraía manualmente. Como este material contenía del orden de un 25% de piedra, era preciso separarla por medio de su tamizado. Seguidamente la arcilla se vertía en un depósito de 3 m. de largo, por 1 m. de ancho y otro de altura, donde se mezclaba debidamente con agua y se dejaba reposar durante un día, para posteriormente,

pero el molde tenía en el fondo la forma convexa de la pieza a obtener y alrededor un marco formado por listones de madera de 1 cm. de espesor. Antes de llenarlo se le daba en el fondo polvo de ceniza obtenido del horno para facilitar la tarea de extraer el material.

Este molde se llenaba con la arcilla necesaria y con la mano y dedos, de manera longitudinal se quitaba la arcilla sobrante, dejando la superficie exterior convexa. Todavía podemos apreciar las marcas de los dedos de los artesanos en las tejas de algunos edificios antiguos.

Tanto los ladrillos como las tejas se dejaban secar al aire libre, en una explanada delante de la tejería, durante unos 8 días, o bajo un cobertizo sin paredes, en filas de 30 a 40

metros, de canto y sin tocarse. En caso de amenaza de lluvia debían ser cubiertos rápidamente por otras piezas ya cocidas. Una vez secas, se transportaban en carretillas de mano, al horno que era del tipo árabe, de sección cuadrada de unos 8 m. de lado y 4 ó 5 de alto, construido exteriormente de piedra e interiormente recubierto de ladrillos.

En su parte inferior disponía de unos arcos de ladrillo, bajo los cuales se encendía el fuego, alimentado con leña, sobre los que se colocaban las piezas de canto en uno y otro sentido y con separación entre ellos, formando un emparillado y sobre él, cuidadosamente, las tejas, con la arcilla ya seca pero sin cocer, de pie unas junto a otras, dejando huecos para la circulación del aire caliente, en sucesivos niveles hasta la altura de 3 metros. Finalmente se recubría todo con tierra, y se daba fuego a la leña, desde una boca situada en la parte inferior.

La coción o vitrificación de la arcilla duraba unos 6 días. Durante el primero y parte del

Diversas operaciones en la fabricación de tejas ("Oficios de ayer" de Jhon Seymour.



varios trabajadores, tras introducirse en el depósito y con los pies sumergidos en el barro, lo amasaban con los pies, hasta lograr la consistencia deseada.

Para la fabricación de ladrillos, la masa conseguida se trasladaba al banco de trabajo, donde los artesanos le daban la forma deseada, utilizando unos moldes (marcos de madera sin fondo y de espesor igual a la pieza a obtener) que se colocaba sobre una mesa, lo llenaban de arcilla y pasaban un listón por encima, al objeto de eliminar el material sobrante. Seguidamente lo levantaban y girándolo sacaban la masa, con la forma deseada obtenida.

Las tejas se elaboraban de forma similar



En el amasado del barro también se utilizaron caballerías.

segundo se calentaba suavemente para desecar el material, seguidamente se activaba la combustión y se subía la temperatura hasta 950°C, manteniéndola un día, para después ir bajándola lentamente. Desahogando convenientemente el horno conseguían que todas las piezas quedaran bien cocidas.

Una vez apagado el horno lo dejaban otros 6 días hasta que se enfriara antes de extraer todo el material ya vitrificado, es decir con la consistencia necesaria para ser utilizado, lo que se hacía con sumo cuidado para no romperlas, almacenándose, seguidamente, en la explanada exterior.

Los trabajadores debían estar permanentemente pendientes de la cocción y del resto de las labores y para ello vivían junto a la tejería en locales preparados al efecto.

Doscientos años antes las instalaciones debían ser iguales a las de los Arregui de Bergara. De un contrato realizado en 1676 por el Ayuntamiento de Amezketeta para la construcción de una tejera (3), sabemos que el horno estaba construido en ladera en un hoyo, y sus paredes eran de piedra. Tenía una capacidad de 10.000 tejas y ladrillos y ante él había una era o explanada para "aderezar y labrar el material". Cerca se construyó una cabaña o barraca de tabla aserrada para habitación del maestro tejero y sus oficiales, así como una cubierta del mismo material para proteger todo el horno.

Durante el primer tercio del siglo actual, y posiblemente también con anterioridad, la producción de la tejería Arregui se transportaba en carros a los puntos de consumo. Estos tenían una capacidad de 4.000 kilos, eran del tipo "burdi bolantia" y eran tirados por bueyes. A Eibar se llevaban diariamente 2.000 kgs., distribuyéndose también a Placencia y Elgoibar además de a Bergara.

Los carreteros acostumbraban a salir a las 5 de la mañana. La primera parada la efectuaban en la taberna junto a la ermita de San Antonio, "allí tomaban un poco de aguardiente" y se ponían en marcha delante de sus bueyes. Al atardecer volvían a la tejería con el carro vacío, desenganchaban los bueyes "para que descansaran", mientras cargaban el carro, para de esta manera tenerlo preparado para comenzar la tarea al día siguiente.

Las medidas de las tejas y ladrillos así obtenidas han variado a lo largo del tiempo. En el siglo XVIII y en Elgoibar, un ladrillo ordinario macizo, tenía un pie de largo por medio de ancho y 1,5 onzas de espesor. Las medidas de modelo grande eran 9x9 onzas y la misma anchura.

En la misma época y lugar, la teja curva tenía 19 onzas de larga con una anchura de 1 pie en la parte ancha y 8 onzas en la estrecha, así como un espesor de 3/4 de onza. Las medidas de la teja maestra eran de 2 pies de

largo, 16 onzas en la cabeza o ancho máximo, 1 pie en el estrecho y 1,25 onzas de espesor. Los ladrillos macizos elaborados en la tejería Arregui de Bergara a finales del siglo pasado y primeras décadas del actual tenían unas dimensiones de 25 x 12 x 4 cm.

Asimismo los precios que se pagaban eran de 40 reales de plata el millar de tejas regulares en 1676, que sube a 60 reales el millar en 1710 y a 80 en 1759, pagándose la teja maestra a 500 reales el millar a mediados del siglo XVIII. El precio de los ladrillos era algo inferior, en 1710, pues ascendía a 50 reales el millar del tipo ordinario y 120 el grande.

La industrialización

Hacia finales del siglo pasado comenzaron a introducirse importantes innovaciones en la fabricación de tejas y ladrillos en nuestro País, abandonándose poco a poco los métodos tradicionales, e incorporando maquinaria para la criba y mezcla de la arcilla, así como para la obtención de las formas deseadas. También se construyeron hornos diseñados con criterios industriales orientados a obtener grandes producciones e importantes ahorros de combustible al sustituir la leña por el carbón mineral.

La familia Arregui introdujo, en su tejería, una parte importante de estas innovaciones en 1922. La arcilla se transportaba de la cantera a la fábrica en vagones de 1 m³ de capacidad, que se desplazaban sobre railes hasta una tolva, desde la que se vertía a un molino, consistente en tres grandes piedras circulares o rulos que iban girando alrededor de un eje, moliendo la tierra arcillosa hasta desmenuzarla. Esta se transportaba por una cinta hasta la mezcladora y laminadora donde se mezclaba con agua y tras pasar entre dos rodillos se obtenía una de lámina de 1 cm. de espesor.

Otra cinta transportadora la llevaba a la "galletera", máquina que hacía pasar la pasta de arcilla a presión a través de unas boquillas o hileras, que disponía de una ranura curva

Simbolismo de las tejas

Han sido numerosos los estudiosos, y de manera singular J.M. Barandiaran, los que han recogido las propiedades que las creencias populares han atribuido a las tejas.

Entre otras destacan que, como quiera que cuando la mujer paría no podía salir de su casa hasta hacer "la entráctica" en la iglesia, presentando a su hijo (tenía que purificarse), si por cualquier circunstancia tenía que abandonar su hogar (por una urgencia, a la huerta, etc.), lo hacía con una teja sobre la cabeza, con lo que "seguía" dentro de la vivienda.

Las tejas han sido también símbolo de propiedad (lo que está bajo teja tiene dueño). Esto explica que en las precisas reglamentaciones de los terrenos comunales se prohiba cubrir con tejas las chabolas de los pastores, que únicamente las tenían en usufructo por un tiempo determinado.

Asimismo a los niños que morían sin haber sido bautizados, se les enterraba bajo el alero de la casa, en la creencia de que seguían dentro de la misma (bajo las tejas) y que el agua de la lluvia que caía sobre la sepultura, era bendita al haber pasado sobre los mosaicos del tejado.

En numerosas ermitas y construcciones, las tejas se marcaban con conjuros y signos a fin de evitar males a los edificios. Todavía pueden verse en las paredes de nuestros caseríos cruces hechas con ladrillos de distintas tonalidades.

con la forma de la teja a obtener o un rectángulo con la del ladrillo, con lo que se conseguía la sección deseada. A continuación, otra máquina iba cortando a la longitud deseada una lámina de arcilla, o "galleta" así obtenida. En un punto intermedio una máquina de vacío extraía el aire contenido en la masa. Según afirma Lucio Arregui, el actual propietario, cuando la arcilla salía de la galletera se podían hacer nudos con ella, "la dejaba como goma". Toda la maquinaria se movía por medio de una transmisión con poleas de madera y correas de cuero.

Para secar las piezas se dejaban bajo cubierta durante 24 horas en estanterías, aunque también disponían de un secadero en base al calor que desprendían los ladrillos al sacarlos del horno. Para la cocción instalaron un horno continuo o anular, tipo Hofman con una chimenea de 45 metros de altura. El horno consistía en dos túneles de ladrillo, paralelos, contruidos sobre el nivel del suelo, de 42 metros de largo unidos por sus extremos.



Materiales cocidos en la Tejera Arregi (Tellería, Bergara). Tomado de Arqueología Industrial de Gipuzkoa.

En la parte superior disponía cada cierta distancia de agujeros por los que se echaba carbón para alimentar el fuego. A lo largo de las paredes exteriores había numerosas puertas para introducir y sacar los ladrillos y tejas. El horno se podía dividir en numerosos compartimentos metiendo o sacando una especie de compuertas de papel. Simultáneamente solo había combustión en uno de ellos, pero el fuego iba avanzando lentamente de uno a otro a razón de unos 10 metros al día.

opuesto al de la combustión, recorría la mitad del anillo pasando por compartimentos llenos de material ya cocido al que quitaba calor, llegaba al punto donde se efectuaba la combustión y seguía circulando por la otra mitad del túnel-anillo calentando material a cocer para pasar seguidamente al centro del anillo y salir por la chimenea.

La plantilla alcanzó 40 trabajadores, que en su mayoría eran asturianos y trabajaban desde principios de primavera hasta finales del vera-

El aire preciso entraba al horno por el compartimento

no, al igual que se había hecho tradicionalmente, dado que gran parte de las labores de efectuaban al aire libre.

El sistema se mantuvo en funcionamiento hasta los años 70 en los que la crisis del sector hizo que se cerraran del orden de 40 instalaciones de este tipo en Euskal Herria. 📌

(1) Alberto Santana. Baserria. Colección Bertan número 4. Diputación Foral de Guipuzcoa.

(2) Julio Caro Baroja. Los Vascos. Edición Itsmo Colección Fundamentos.

Nota: Nuestro agradecimiento a Lucio Arregui (Tejera Arregui de Bergara) profundo conocedor de esta actividad, por las valiosas informaciones que nos ha facilitado.

PAGAR EN "EUROS"

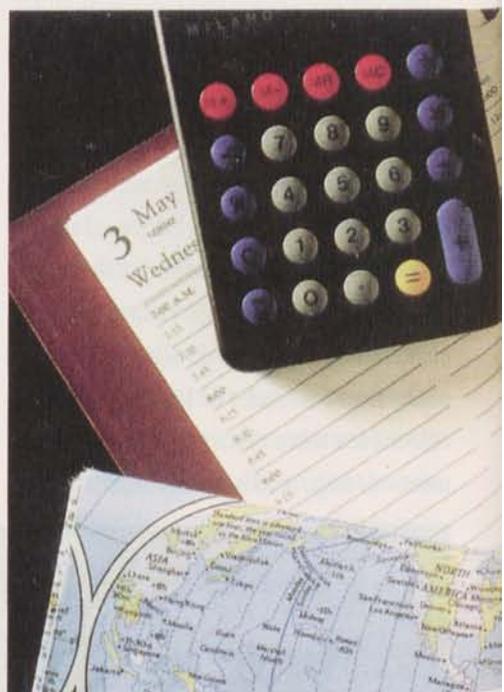
El dinero es, según los clásicos, "todo lo que una sociedad acepta como medio de pago". Por tanto, ahora las pesetas, y en el plazo de tres o cuatro años, el euro, será el dinero que utilizaremos como medio de pago todos los ciudadanos de ese conjunto de países al que llamamos Unión Europea. La idea, al crear esa moneda única, tiene su raíz en el deseo de formar un área de estabilidad monetaria con esa moneda: el euro. Se añade que la profundización de la integración de los países europeos va a dar a través del proyecto de unificación monetaria "un gran paso especialmente significativo en ese proceso".

Ya se conocía a través de múltiples estudios los enormes costes que a la economía europea le reportaba la existencia de múltiples monedas porque actuaban como una barrera que segmenta las transacciones económicas y financieras. Su eliminación, es decir, la creación de un sólo medio de pago, quita estas barreras y, en su conjunto, nos conduce hacia la culminación del mercado único.

Para el caso de las cooperativas del grupo, como para el resto de las empresas de cualquier estado, la "unión monetaria europea" tiene como ventaja que en las operaciones de exportación ya no existirá la incertidumbre sobre el tipo de cambio que recibirá por sus transacciones -tanto por las de exportación como por las de importación- y, además, se eliminarán los costes que se derivan de tener que cambiar unas monedas por otras. Hay que tener en cuenta que MCC exporta más del 70% a la Unión Europea y que, por tanto, sólo en 1997 exportará unos 90.000 millones de pesetas a ese mercado que a partir de 1999 no se

verá afectado por la existencia de diferentes monedas.

En este conjunto de ventajas los analistas del Banco de España prevén, sin embargo, que se produzcan algunos efectos más delicados en el funcionamiento de la "unión monetaria europea". Concretamente, hay que referirse a la situación en el área laboral. Parten de la idea de que no existirá una movilidad de los trabajadores en el espacio

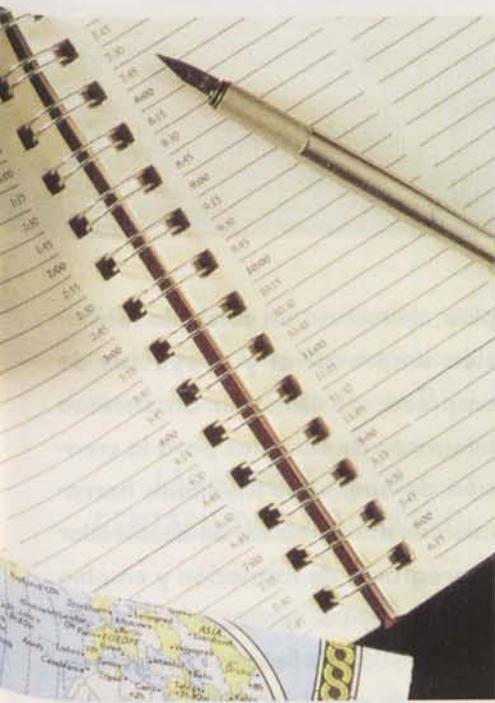


europeo que se está creando y, al no poder ajustar el tipo de cambio de la moneda nacional con las demás, a partir de que se imponga el uso del euro, exigirá un grado elevado de flexibilidad de los salarios para responder adecuadamente a las perturbaciones específicas que tenga autónomamente cada país. Dicho de otro modo, hasta ahora, cuando un estado perdía competitividad en las relaciones de intercambio -sobre todo por las diferentes tasas de inflación entre unos países y otros- se recurría a la devaluación de la moneda que reequilibraba la capacidad competitiva. Como al tener una sola moneda esta operación niveladora de la capacidad competitiva no va a

BEGI BELARRI

José M^a Ormaechea

poderse llevar a cabo, se piensa a través de numerosos estudios, que la solución alternativa tendrá que hallarse en los distintos niveles salariales que podrán pagarse en cada país, y que guardarán relación con su respectiva capacidad competitiva. Este es, precisamente, uno de los grandes defectos que desde la perspectiva social se otorga a la "unión monetaria europea", según la cual sólo se han tenido en



cuenta variables económicas y presupuestarias, y en ningún caso se ha cuidado de aportar medidas que vayan a hacer converger, por ejemplo, el mercado de trabajo.

Otro aspecto importante deriva del "tamaño del mercado". Guillermo de la Dehesa, antiguo Secretario de Estado del Ministerio de Economía y Hacienda y un conspicuo ensayista, ya ha advertido en una conferencia pronunciada en Valencia que si las cosas se producen en Europa como ya ocurre en los Estados Unidos, "donde la unión monetaria [en torno al dólar] ya tiene 100 años de experiencia", se producirán cambios sustanciales en la concentración y especialización de las

empresas. Y ponía como ejemplo que en Europa coexisten 297 fabricantes de electrodomésticos, mientras en Estados Unidos sólo hay 29. Este hombre, en cuya época se tramitó la Ley Fiscal de las Cooperativas y la Ley de Cooperativas de Crédito, ya nos advirtió al Grupo, hacia 1988, que teníamos demasiadas marcas y logotipos en nuestros catálogos y nos requería para que, si habíamos de operar con solvencia en el mercado exterior, las redujéramos al máximo posible.

La economía europea exportará a partir de 1999 el 40% del total mundial, pero al eliminarse la exportación intracomunitaria llegará al 16%. La presunción que se hace suficientemente fundada es que para las empresas multinacionales los efectos favorables del cambio al euro serán inmediatos, y no serán tan obvios ni tan inmediatos para las empresas pequeñas y medianas, aunque se afirma que todas se beneficiarán de la ganancia de eficiencia que traerá consigo el que en toda la Europa concernida en la Unión Europea "se pague en euros".

De todos modos, la Comisión Europea ha elaborado un reglamento en el que se estudian los pormenores de la traducción de todas las divisas nacionales al euro, y parece que, aparte de la dificultad que, sólo por su inercia, tal trasvase representa y que culminará en el año 2002, no será traumático el cambio de pesetas a euros, pero sí será más rigurosa la disciplina que inaugurará cada país para el control de sus agregados macroeconómicos.

●●●●●●●●●● A LA BÚSQUEDA DE TRABAJO PARA TODOS

A las puertas del siglo XXI quién nos iba a decir que, pese a la modernidad,

los conocimientos, los inventos electrodomésticos, la locomoción individualizada y los estudios universitarios generalizados, en la humanidad -y en Euskadi- iban a existir gentes que estuviesen deseando de trabajar y no encontrasen un empleo remunerado. Y que así se hallan 22 personas, de ambos sexos, por cada 78 que sí tienen trabajo.

Las fórmulas que se están siguiendo en el mundo civilizado para resolver este desequilibrio social son muchas. Una de las más subrayables se ha aplicado en un país tan industrial como Holanda, y con un "índice de bienestar humano" que se considera el cuarto que mejor se halla en el "ranking" mundial de las naciones de la ONU. Se han mantenido los salarios sin crecer en términos reales más que el 0,17% de promedio en los doce últimos años, se han reducido los horarios a 1.500 horas al año, se han distribuido los puestos en una jornada compartida por dos personas, y el paro se halla ahora en menos del 6%, algo así como la cuarta parte del que existe en Euskadi, según EUSTAT, que es algo como decir que en Holanda sólo existe paro friccional, aquél que se genera por la ley de las grandes naciones y, más concretamente, por los cambios de profesión o de residencia, o porque parte de la población activa se mantiene en paro a la búsqueda de un puesto mejor del que ya tenía.

En Euskadi el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social acaba de firmar un contrato con MCC, y lo va a firmar con otras instituciones empresariales como CAF, SIDENOR, MICHELIN, ASLE (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi) y OTSEIN. Dicho Departamento trata de "aplicar una política activa de empleo y reparto de trabajo" y en el caso de

MCC esta política se traduce en: la creación de la figura del socio trabajador, o de trabajo, por tiempo indefinido, y que sea la reubicación de socios la solución preferente cuando la otra alternativa para resolver situaciones críticas sea el desempleo.

Desde la perspectiva del reparto del trabajo se propone, en el acuerdo, el establecimiento de planes de jubilación progresiva o parcial a partir de determinada edad (que podría ser variable); del mismo modo se prevé que en los casos de excedencia forzosa, voluntaria, por cuidado de hijo, guarda legal, o de invalidez con relación al puesto, en casos de maternidad o adopción, y para el tiempo que dure la prestación del servicio militar, los puestos que quedasen vacantes sean sustituidos por otros trabajadores por los cuales MCC se beneficiará de las ayudas previstas legalmente para "el reparto del empleo". MCC se compromete a su vez, según la cláusula III d), a que entre el 10% y el 15% de los puestos que se creen anualmente sean ocupados por personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos -especialmente jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 29 años- que lleven desempleados más de 18 meses, y mujeres con responsabilidades familiares, si en estos colectivos hubiese personas que sean capaces de cumplir las condiciones exigidas para los puestos creados o habilitados.

En otro orden de colaboraciones, se ha acordado que las ofertas de puestos de trabajo se hagan a través del Servicio Vasco de Colocación LANGAI, actuando MCC como centro colaborador y del que CAJA LABORAL POPULAR ya tiene un servicio de información y direccionamiento.

Ya en el plano de los esfuerzos coadyuvantes a la creación de empleo, se



desarrolla un anexo en el que se perfilan varios programas de indudable interés. Se trata de un **programa de motivación y sensibilización para la creación de empresas y autoem-**

MCC exporta más del 70% a la Unión Europea y que, por tanto, sólo en 1997 exportará unos 90.000 millones de pesetas a ese mercado que a partir de 1999 no se verá afectado por la existencia de diferentes monedas.

pleo; de realizar un curso de formación empresarial y proyectos de empresa; de elaborar un sistema integrado de servicios para la creación de empresas mediante herramientas multimedia; de desarrollar el programa de formación y empleo IKAS (que ya se realiza en OTALORA desde 1985); de llevar a cabo un programa de prácticas de formación en alternancia que consiste en "un intento de fortalecer los lazos de unión entre la formación profesional, la enseñanza universitaria y el ámbito empresarial". Finalmente, se colaborará en un programa de perfeccionamiento directivo "para satisfacer las necesidades formativas y de reciclaje del personal directivo de MCC".

Esta es la síntesis, y escuetamente expuesto, el contenido del CONTRATO MARCO, con un preámbulo auspiciador de sus contenidos que reconoce "que uno de los aspectos clave para mantener un crecimiento sostenido de la economía es que el sistema productivo disponga de los recursos humanos con el nivel de cualificación adecua-



do". No es todo lo que se dice en el acuerdo, pero es lo que parecía que debían conocer los lectores de TU.

LAS EDADES DE LA RENTABILIDAD DEL DINERO

El capital siempre se ha considerado en nuestras cooperativas un factor imprescindible, pero se ha mantenido en el ámbito de sus claves instrumentales: la pieza angular reside en el trabajo, en los socios que lo aportamos, y en torno a esta especificidad personalista han girado tanto la soberanía de las empresas como los derechos imprescriptibles del trabajo para alzarse con los remanentes económicos que produce la gestión; lo mismo que las pérdidas.

Al capital, como un buen instrumento, se le ha pagado, en cambio, un interés fijo y, a tal punto de significación doctrinal cooperativa llega este concepto, que la Ley Fiscal de las Cooperativas detrae de los resultados esa contribución limitada con la que en las cooperativas se remunera al capital: es

decir, los intereses representan un gasto como si se tratara de un préstamo. Hasta ahí es el concepto y a partir de ahora se formula el análisis. A lo largo de los 37 años -desde 1960 a 1996- el interés que se ha satisfecho al capital ha sido el 6% neto, pero desde hace más de 18 años, para que alcanzase esa rentabilidad neta, se retribuye con el 7,5% y, de este modo, en términos de equivalencia -ahora que hay que efectuar una retención del 25% sobre las rentas del capital- el socio percibe, igual que en 1960, el 6% de interés neto. Luego, sobre este interés, definido como básico, se aplica el "interés corrector de la inflación" que es el 70% del "índice de precios al consumo" (IPC). (Este índice es exactamente igual al que Lagun-Aro aplica para actualizar las pensiones).

Lo que ocurre ahora -una vez que han pasado más de 40 años del cooperativismo de Mondragón- es que ha cambiado la "biosfera" en la que habita el

Uno de los aspectos clave para mantener un crecimiento sostenido de la economía es que el sistema productivo disponga de los recursos humanos con el nivel de cualificación adecuado.

dinero, entendiendo por ese escenario económico en el que nos oxigenamos, el grado de inflación sufrido por los precios, los tipos de interés que se pagan en los mercados del dinero, la competitividad general en confrontaciones internacionales y, con mayor significación y peso, las rentabilidades de las empresas, base fundamental en las cooperativas para mantener su pujanza industrial, que ha bajado de ser más del 15% en el decenio de los '60, al 3,5% -cuando van bien las cosas- en el decenio de los '90. Y siempre teniendo en cuenta que esta rentabilidad se calcula después de haber satisfecho el interés limitado al capital que, como he dicho, se considera un gasto.

La reflexión -que de esto se trata en este punto del "begi-belarri"- nos lleva a situar el problema en una "nueva edad" de la rentabilidad del capital, del mismo modo que han cambiado, en el escenario de 1995 en adelante, los personajes que interactúan. Por ejemplo, en 1994 y 1995 la inflación llegó al 4,3%; en 1996 fue ya el 3,2% y en 1998 se moverá en torno al 2%. Del mismo modo, parece que anclados, a partir de 1999, en el euro, ante la imposibilidad de desajustar el presupuesto del Estado, con la rentabilidad controlada de su deuda a diez años -que sólo se separa de la alemana en 0,80 pp, cuando hace sólo 18 meses le superaba en 4 pp- y, sobre todo, con la imposibilidad de actuar sobre la divisa en pesetas para ganar artificialmente competitividad frente al exterior, la inflación de dos dígitos ha desaparecido del horizonte divisible y se va a situar continuamente en torno al 2%. Este va a ser un requisito exigido/impuesto por la moneda única y un objetivo imprescindible para mantener sin grandes quebrantos internos nuestra capacidad competitiva en momen-

tos en los que el mercado exterior -por ejemplo en las cooperativas industriales de MCC- representa el 42% de las ventas del grupo industrial.

La situación creada hace que nos planteemos la siguiente interrogante: ¿Si durante 1960 a 1996 la inflación ha sido igual al 9,2% anual medio, y en ese período la remuneración monetarizada ha sido el 7,5% -siendo por tanto negativa en términos reales en el 1,7%- ahora que la inflación se va a mantener, con la intención de perdurar en el 2 al 2,5%, también debe monetarizarse con el 7,5% de interés fijo al capital?

Más aún, a lo largo de los seis ejercicios que van desde 1990 a 1995 los excedentes logrados, bajos en relación a épocas pasadas -debido al reajuste general que ha sufrido la economía, sobre todo industrial, para armonizar su desenvolvimiento con la confrontación europea-, en el caso del grupo han sufrido, por efecto de la retribución fija al capital, cierta merma en su función de dar cobertura a nuevos activos y, sobre todo, de mejorar la estructura de los balances. Efectivamente, las remuneraciones al capital han representado en estos seis últimos años casi el 40% de los excedentes, porcentaje aparentemente excesivo si se tiene en cuenta que en los primeros años este coste no llegaba al 10%. Se trata de que el "pay-out" -excedentes producidos por la empresa que se reparten y salen de ella- es de 40 pesetas por cada 100 obtenidos incluidos, en estos excedentes, también los intereses.

El análisis habría que hacerlo enfocándolo desde un par de vectores. Por un lado, tendríamos la necesidad de toda la vida de potenciar el desarrollo empresarial para el que se necesitan cada vez mayores recursos de capital y por tanto debería subyugarse que "pay-out" fuese menor, y que la empresa



La monetarización que se hace de los excedentes y el nuevo curso de la remuneración del dinero, aconsejan, aparentemente, una nueva consideración del tratamiento del capital.

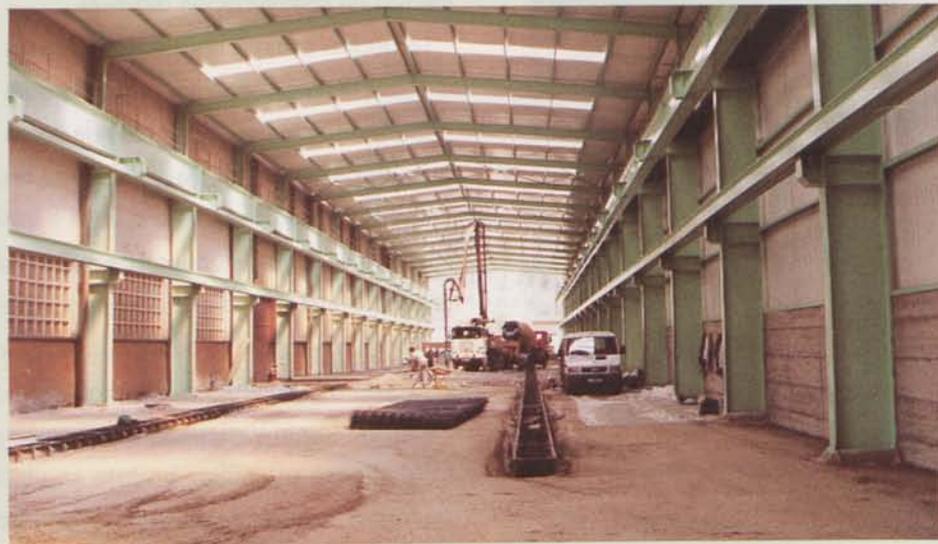
cooperativa, que no puede acudir al mercado de capitales, debe controlar con rigor. Desde otro enfoque, hay que convenir que nos hallamos en otra época. Que el tiempo del dinero caro ha cedido y que si durante tantos años el interés que en las cooperativas se ha monetarizado ha sido inferior en 1,7 pp sobre la inflación -es decir, ha sido 1,7 pp negativo en términos reales- ahora con el 2 al 2,5% de inflación pasaría a ser positivo por 5 a 5,5 puntos y sería -sólo el interés básico- superior en 1 pp al interés de la deuda que el Estado emite a diez años. Complementariamente, hace la impresión de que este panorama se va a seguir manteniendo a lo largo de un horizonte bastante despejado.

La combinación de ambos factores, la monetarización que se hace de los excedentes y el nuevo curso de la remuneración del dinero, aconsejan, aparentemente, una nueva consideración del tratamiento del capital, que a lo mejor sólo necesita pequeños ajustes. Y es que cambia la edad del Grupo, también la de la economía, lo mismo que la combinación de factores de coste en la empresa, y el traje que se le hizo al Grupo en otras edades quizás ya no se ajusta a la talla que ahora necesita.

No es que sea alta la rentabilidad del capital en las cooperativas, que puede hallarse en la tercera parte de la que han subido los títulos en bolsa en los últimos doce años y que ha producido, sólo en bolsa, el 18,55% de crecimiento de su valor efectivo medio anual, pero la bolsa sube por impulsos especulativos, por la reducción de los tipos de interés de los títulos de renta fija, y son valores etéreos no comparables estrictamente con la remuneración que se hace en nuestras cooperativas en las que el valor de sus activos también crece, pero sin que tengan su expresión en los mercados bursátiles. **TU**

Para dar respuesta a grandes proyectos en cartera

DANOBAT S. Coop. construye una nueva planta



Danobat S. Coop. está llevando a cabo la construcción de una nueva planta de 2.286 m² adosada a la que actualmente dispone en

Elgoibar. La finalidad de dicha construcción es disponer de una planta con dimensiones y equipamiento a decuado para el montaje de todo tipo de máquina herramienta específica del Grupo, así como conjuntos de máquinas y equipamiento, para dar solución integral a proyectos completos llave en mano.

La anchura de la nueva planta es de 18 metros, lo cual permitirá ensamblar a la vez dos líneas de máquinas a lo largo de la planta que desde el punto de vista productivo facilitará acceder a la construcción de líneas que hasta ahora presentaban limitaciones de espacio.

Asimismo, la construcción de la nueva planta, en la que se dispondrá de grúas de hasta 30 toneladas para maquinaria de envergadura, facilitará el montaje de todo tipo de máquinas pesadas, así como las de aeronáutica.

El coste de la obra e instalaciones, que está previsto terminar para finales de julio, sobrepasa los 200 millones de pesetas.

El Grupo Eroski abre un "hiper" en Tarragona

El Grupo Eroski ha abierto en el centro comercial Parc Central de Tarragona un nuevo hipermercado EROSKI. Este centro comercial es el primero del ejercicio actual, al que hay que sumarle los cinco supermercados CONSUM abiertos durante este año. Es, además, el segundo hipermercado EROSKI en Cataluña donde el Grupo tiene cerca de 500 trabajadores. Con este establecimiento el Grupo de Distribución cuenta ya con 41 hipermercados EROSKI y MAXI, y está presente en trece comunidades autónomas y el sur de Francia.

El hipermercado EROSKI tiene una sala de ventas de 7.468 m² y 2.053 m² para obradores y almacenes. La inver-

sión necesaria para la implantación del hipermercado EROSKI se ha aproximado a los 4.000 millones de pesetas. Esta inversión ha generado 220 nuevos empleos.

Este hipermercado es la locomotora del centro comercial Parc Central, eje comercial de Tarragona en un área de



importante desarrollo urbanístico y viario. La inversión total del centro comercial asciende a 10.000 millones de pesetas.

El Grupo Eroski finalizó el ejercicio de 1996 con unas ventas de 334.845 millones de pesetas y un crecimiento total del 10% sobre el ejercicio anterior. En el período de 91-96, las inversiones realizadas superan los 140.000 millones de pesetas y ha creado más de 6.000 nuevos empleos.

Viajes Eroski abre su oficina central de zona en Vitoria

El pasado día 10 de Abril se inauguró la oficina de Virgen Blanca de Viajes Eroski ubicada en la emblemática plaza de Vitoria. Con esta ya son 43 las sucursales con las que cuenta la agencia de viajes del Grupo Eroski.

A la inauguración acudieron importantes figuras del mundo empresarial alavés, del Gobierno Vasco y del mundo cooperativo. Entre otros se dieron cita el Viceconsejero de Turismo Sr. Blanco, la Directora de Comercio Exterior Sra. María Kovetsdi, representantes de la Spri, así como representantes diversos



de Eroski, Fagor, Caja Laboral, Seguros Lagun Aro y otras personalidades.

En la charla de la inauguración por parte de José Miguel Mera, gerente de la

Agencia de Viajes, se presentó la memoria de Viajes Eroski 96 ante la prensa y medios de comunicación alaveses.

La oficina contará con un apéndice en el Hiper de Eroski en Vitoria, donde además de disponer de una oficina de venta al público, se instalará un Centro de Empresas para dar servicio a éstas e instituciones que se encuentran en esta capital. Asimismo se está en puertas de montar un servicio exclusivo de Viajes Eroski para la Fundación San Prudencio.

De esta forma Viajes Eroski incrementará su peso específico en esta capital de forma notable.

BERRIOLA obtiene el Certificado de Calidad ISO 9001

La Cooperativa BERRIOLA, integrada en la División de Ingeniería y Bienes de Equipo de MCC, ha obtenido recientemente el Certificado de "Registro de Empresa" ISO 9001.

Esta cooperativa, ubicada en Usúrbil, centra su actividad en la fabricación y diseño de motores eléctricos, reguladores electrónicos de velocidad para dichos motores, y sistemas de producto basados en servoaccionamientos eléctricos.

Asimismo, la comercialización de servoaccionamientos eléctricos para máquinas herramientas y máquinas especiales es otro de sus ámbitos de actuación.

Completa su catálogo con el servicio de reparaciones MOTORLAN, servicio extensible a motores eléctricos y reguladores electrónicos similares a los fabricados y comercializados.

La Certificación ha sido concedida por la Asociación Española para la Normalización y Certificación -AENOR-, para todas las actividades de BERRIOLA y además del reconocimiento oficial de que la organización dispone de un Sistema de Calidad de alto nivel, supone un gran impulso para proseguir en la labor de

Mejora Continua de la Calidad y Competitividad de los productos y servicios.

Por último, cabe reseñar que BERRIOLA, con su Centro de Reparaciones MOTORLAN, es la primera empresa a nivel estatal que obtiene la certificación



UNE-EN ISO 9001 para las actividades de reparación de motores eléctricos y reguladores electrónicos, lo cual representa un valioso elemento diferenciador frente a sus competidores.

EMBEGA, primera Cooperativa Industrial que se creó en la Comunidad navarra, cumple 25 años de actividad.

¡Zorionak EMBEGA!

Zorionak a esta Cooperativa navarra, ya que con la llegada del año 1997 Embega, S.Coop. cumple "25 Años" de actividad. Un largo camino el recorrido por todas las personas que de una u otra forma han estado ligadas a ésta parte de su historia y que sin duda tendrán oportunidad de rememorarlo durante los distintos actos que los socios han organizado para celebrar el acontecimiento.

Zorionak, porque junto a esta importante celebración tenemos que añadir a partir

del pasado mes de marzo, la obtención del Certificado de "Registro de Empresa", según la norma ISO 9002 que otorga AENOR, Certificación que supone la homologación internacional del sistema de aseguramiento de la calidad implantada por Embega, S.Coop., así como el reconocimiento a su política de calidad y servicio, que le está permitiendo afianzar su posición en el mercado internacional.

Primera Cooperativa navarra

Embega, S.Coop. se constituyó en Estella (Navarra) el año 1971, pero no ini-



Logotipo del 25 aniversario ganador del concurso convocado entre los socios de Embega.



cia su actividad empresarial hasta el año siguiente. Merece destacar en este apartado que Embega, S.Coop. es pionera del cooperativismo en la Comunidad Navarra, ya que fue ésta la primera Cooperativa Industrial que se creó en dicha Comunidad.

Embega, S.Coop. que inició su actividad dedicándose a la fabricación de embellecedores metálicos para el sector del electrodoméstico y automoción, cuenta en la actualidad con tres líneas de producto: teclados de membrana, juntas de estanqueidad por impresión polimérica y embellecedores de fe y aluminio, productos dirigidos a sectores tan

diversos como electrodoméstico, automoción, telecomunicaciones, electrónica, hidráulica, ...

Hoy, con una plantilla de 100 personas, que en 1996 alcanzó una facturación de 950 millones de pesetas, Embega, S.Coop. está integrada en la División de Componentes de MCC.

Desde estas líneas nuestra más sincera felicitación a todas las personas que con su esfuerzo y dedicación han hecho posible llegar a este momento histórico. ¡Ánimo y a seguir haciendo historia!

kooperatibe

Los ingresos en 1996 ascendieron a 1347 millones de pesetas, de los cuales 382 millones corresponden a fondos aportados por el Gobierno Vasco

IKERLAN, centro preferido por las empresas para realizar proyectos de I+D

Actividades 1996

Las actividades de IKERLAN, que cubren el proceso de vigilancia tecnológica, adquisición, generación, aplicación y transferencia de conocimientos tecnológicos, se dividen básicamente en dos clases: proyectos de investigación genérica y estratégica, propios del centro, y los proyectos de investigación bajo contrato.

Los primeros tienen el objetivo de mantener al día el catálogo de conocimientos tecnológicos y las tendencias de las necesidades del mercado con un adelanto en el tiempo. Los proyectos bajo contrato tienen la finalidad de aplicar los conocimientos adquiridos previamente en nuevos productos y procesos, metodologías y sistemas y transferirlos a las empresas, fundamentalmente del sector industrial.

Los ingresos, que proveen los recursos para financiar las actividades señaladas, han ascendido en 1996 a 1347 millones de pesetas, de los cuales 382 millones corresponden a fondos aportados por el Gobierno Vasco para financiar los proyectos de

investigación genérica y 820 millones, que suponen el 61%, procedentes de los receptores de los proyectos de investigación bajo contrato. Los principales sectores industriales atendidos fueron: bienes de equipo, electrodomésticos, automoción, electrónica y energía. Según se desprende de un estudio recientemente realizado por el Gobierno Vasco, IKERLAN es el centro preferido por las empresas para realizar proyectos de I+D bajo contrato.

Proyectos

A lo largo del año se ha trabajado en 15 proyectos genéricos, 77 proyectos industriales, 31 estudios y servicios, y se han impartido 6 seminarios de difu-

sión tecnológica. En los proyectos industriales se han realizado aplicaciones diversas en sistemas de control electrónico, diseño, cálculo, simulación y prototipado de productos, sistemas de inspección, domótica, racionalización y simplificación de procesos de diseño y fabricación, sistemas de comunicación, quemadores de gas, etc. Ha habido algunas colaboraciones singulares como la detección de la posición del tren en el caso de CAF (Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles), el desarrollo de un sistema de gestión de la producción para el sector conservero de pescado, la nueva arquitectura de sistemas de control de ascensores ARCA en el caso de Orona, la participación en el



plan de reingeniería que está llevando a cabo Irizar, empresa fabricante de carrocerías de autobuses y, por último, la colaboración con el grupo francés PSA en el desarrollo de un sistema de diseño basado en restricciones para componentes de automoción.

Proyectos internacionales

Asimismo, se ha participado en 8 proyectos internacionales en el marco de programas europeos como el Esprit IV y Eureka, habiendo iniciado 5 nuevos proyectos que cuentan con la participación de un número importante de empresas vascas. Los proyectos Elecline, Gap y Dice abordan temas relacionados con la domótica, mientras la mejora del ratio de ocupación de máquinas está contemplada en el proyecto Sisom, y el desarrollo de un nuevo concepto de aire acondicionado a gas es llevado a cabo en el proyecto Interotex. Además, IKERLAN ha participado en las convocatorias del plan de I+D de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología, con la aprobación de 6 nuevos proyectos de investigación, infraestructura y acciones especiales.

En el transcurso del año se ha elaborado el nuevo plan estratégico 1997-2000 de IKERLAN, para afrontar los retos que se van a presentar en el periodo contemplado en el mercado de la investigación bajo contrato y adoptar las estrategias adecuadas a una demanda cada vez más exigente y a los condicionantes que impone el nuevo marco de relaciones de los centros tecnológicos con el Gobierno Vasco.

Se crearán 100 puestos de trabajo en tres años

Fagor Industrial fabricará en Córdoba productos de frío industrial

Fagor Industrial ha decidido ampliar su catálogo de productos y abordar la actividad del Frío Comercial, con una implantación fabril en Lucena (Córdoba), a través de la nueva sociedad FAGOFRI, S.A. La nueva fábrica comenzará su actividad el próximo mes de julio.

100 empleos

El proyecto contempla la creación de 100 puestos de trabajo directos en los tres primeros años de actividad, además de los empleos inducidos que puedan generarse en la zona.

En una primera fase, que abarca los tres primeros años, la inversión ascenderá a 500 millones de pesetas, absorbiendo el 25% de los planes de inversión que prevé realizar la Cooperativa de Oñati a lo largo del trienio.

Inicialmente, la planta de Lucena utilizará 5.000 de los 30.000 m² que han sido adquiridos para acometer el proyecto. Posteriormente, FAGOFRI irá ampliando sus instalaciones a medida que vaya incrementando su actividad e

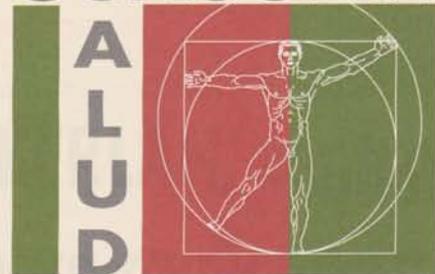
incorpore nuevos productos de Frío Comercial, entre los que se incluyen: armarios frigoríficos, mesas frías, enfriadores de botellas, escarchadores de copas, bandejas frías, etc.



Para 1998, primer año completo de funcionamiento, FAGOFRI prevé facturar 1.000 millones de pesetas, de los que el 40% corresponderán a exportaciones.

Cabe recordar que Fagor Industrial es líder en España en la fabricación y venta de productos dirigidos al sector de la Restauración y Colectividades, con una cifra de negocio que en 1996 ascendió a 4.700 millones de pesetas, de los que más del 40% fueron ventas al exterior. Para este ejercicio, prevé aumentar las ventas un 30%, superando los 6.000 millones de facturación.

OSASUNA



AVISO

IMPORTANTE:

Este artículo puede herir la sensibilidad del lector.

En cuanto se acerca el verano, el día alarga su luz y el sol calienta algo más de la cuenta. Nos ocurren una serie de situaciones, en principio cómicas, pero que pueden transformarse en cómico-tristes.

Ocurre que empezamos a probarnos la ropa del verano pasado, aquellos pantalones que tanto me gustaban, aquel niqui que me hacía tan sexi, el último bañador... y frente al espejo nuestra alegre cara se transforma.

Surge la pregunta, ¿Qué me ha pasado?

Sucede que hemos sufrido una serie de lesiones microtraumáticas debajo de la piel, que no son producto del último invierno, sino de la suma total de los últimos inviernos, primaveras, veranos y otoños.

Rápidamente reflexionamos y casi en voz alta declaramos:

“El verano y los cuerpos «danone»”

“si ya decía yo que el cinturón no daba más de sí”; “si ya veía que los análisis iban cuesta arriba, y claro está, la báscula no me engañaba”.

Paralelamente a nuestras reflexiones, aparecen en la ventana brillante toda una serie de “productos milagro” que nos ofrecen por poquísimo dinero unos resultados rapidísimos, con imágenes aderezadas a base del prototipo figurín clónico-plástico de la próxima década. Inmediatamente nos surge la pregunta: ¿Qué hacer? ¡Rápido, necesitamos una solución ya!

Recomendaciones

Como primera solución proponemos mantener postura de apnea inspiratoria mantenida, es decir, contener la respiración durante todo el verano, que como ya saben es la postura más en boga de nuestras piscinas y playas.

También podemos caer en manos de la secta de la “cosmetología” y embadurnarnos el cuerpo con cremas y ungüentos que prometen la aspiración-

desaparición “tipo mepamsa” de nuestras células grasas.

Para amantes del sufrimiento, utilicen medias, pantis o fajas de goma compresivas. Conseguiremos aprisionar todas nuestras chichas unas contra otras. ¿Resultados? ¡A saber!

Para enamorados/as del movimiento discotequero, proponemos las cintas vibratorias que producen alocados vaivenes allá donde las coloquemos. Probablemente nos sirva de entrenamiento coreográfico para el extenuante “bacalao veraniego”.

Para los de VISA fácil, recomendamos os compréis todos los artilugios, potros de tortura, maravillas



ako + berriak

gimnásticas que nos vende la tele, y fijaros bien, con sólo 10 minutos al día nos prometen el sueño americano. Ahora bien, esta recomendación sólo se debe llevar a cabo si disponéis de una habitación vacía, un buen garaje o camarote-almacén en vuestro domicilio.

Para los defensores de la cultura popular, proponemos ya desde estas fechas, acercaros a

todos los barrios y pueblos que

anuncien

fiestas. Seguid las siguientes premisas: en primer lugar engancharos a toda charanga que veáis; sólo bailar "kale-jiras" en la plaza; en los descansos beber únicamente agua; evitar los cenorrios con la cuadrilla y amigos. La frecuencia mínima es 3 veces por semana. Es una pena que tras el verano ya no haya fiestas y nuestro "plan de entrenamiento" fracase.

A los defensores del sudor fácil, recomendar el uso compulsivo de la sauna. Por supuesto practíquenlo sin ningún asesoramiento. O cómprese esas prendas de plástico, antaño tan de moda. Prometemos que sudar sí que sudarán. Pero la grasita de sus células seguirá donde estaba.

A los de oído fácil, déjense vencer por sus vecinos/as acerca de la dieta milagrosa que les hará bajar un sinfín de kilogramos en 7

días. No analicen si la dieta es equilibrada, no valoren si su alimentación diaria es adecuada. Bajar peso bajarán, y además, rápido. Probablemente perderán mucha agua en esa dieta y asombrosamente verán que al poco tiempo están de nuevo en el peso inicial.

Todas las recomendaciones anteriormente citadas no son de ninguna utilidad si no siguen los siguientes preceptos de la sociedad moderna occidental: utilicen siempre el coche, nunca vayan paseando o en bici al trabajo.

Nada más llegar a su domicilio, el primer elemento a la vista ha de ser el mando a distancia de la televisión.

Guarden las zapatillas de paseo y deporte en el fondo del armario. Es muy importante que no se vean.

Mantengan la bicicleta nuevecita, limpia, brillante y siempre colgada de la pared del garaje, que es un elemento decorativo muy importante.

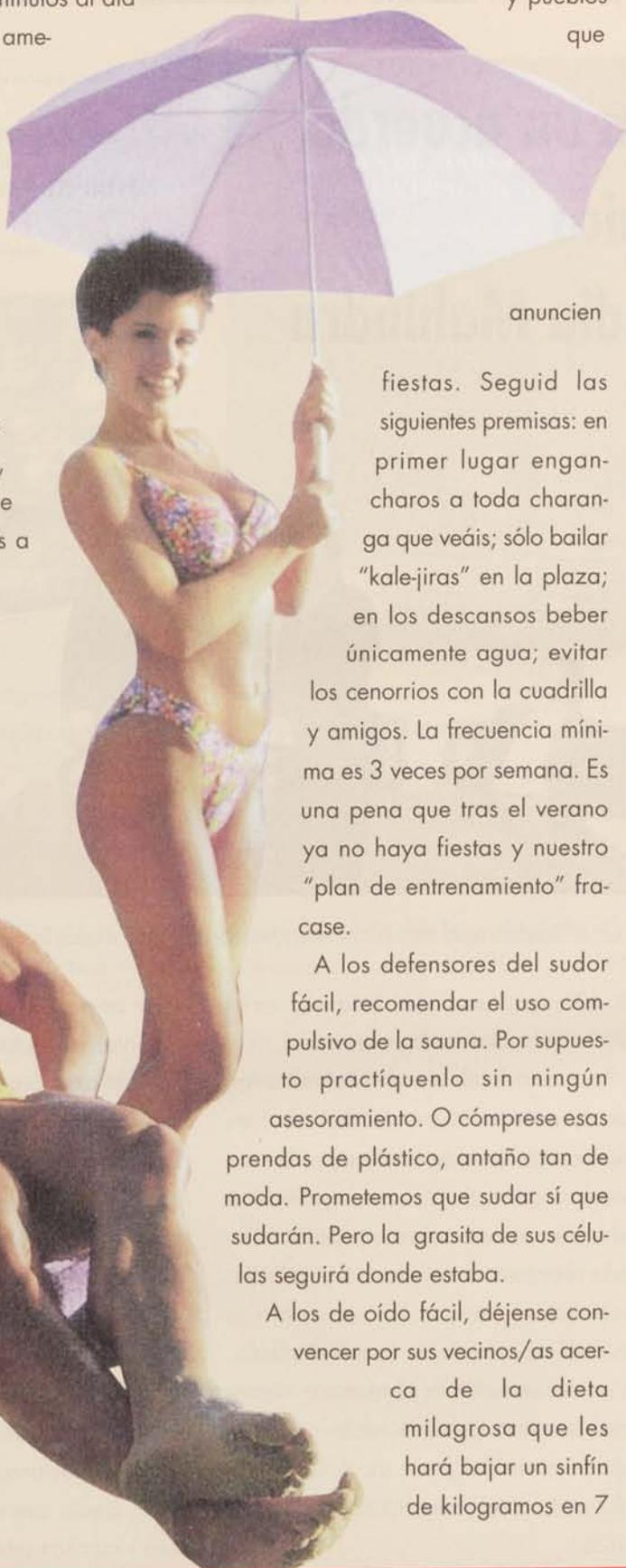
Nunca se deje asesorar por profesionales de la actividad física y del deporte.

Para conocer los lugares de interés de Euskal Herria, vea los estupendos documentales existentes. Y si los quiere visitar, use el 4x4, que tenemos buenas pistas. Recuerden que eso del senderismo-trekking es simplemente una moda.

Su gorro de piscina y bañador entiérenlos bajo la ropa que menos usa.

¡Ah! Y si tienen ascensor, utilícenlo siempre.

NOTA: Todo lo aquí escrito es ficticio y totalmente alejado de la realidad. Caso de que alguna persona pudiera sentirse identificada, sería producto de la más absoluta coincidencia y casualidad.



Se trata de un acuerdo de transferencia de tecnología y asistencia técnica para la fabricación de bloques de motor, culatas y cajas de transmisión en la nueva fundición que Mahindra va a poner en marcha en el estado indio de Maharashtra.

V. Luzuriaga firma un acuerdo de asistencia técnica con la empresa india Mahindra

V. Luzuriaga, perteneciente a la División de Automoción de MCC, firmó el pasado 7 de mayo un acuerdo de transferencia de tecnología y asistencia técnica con la empresa india Mahindra & Mahindra, para la fabricación de bloques de motor, culatas y cajas de transmisión en la nueva fundición que Mahindra va a poner en marcha en el estado indio de Maharashtra.

Mahindra & Mahindra es el mayor fabricante de furgonetas y tractores agrícolas en su país. Su última iniciativa importante ha sido la creación en la India de una empresa conjunta al 50% con Ford Motor Co., dentro de la cual se llevó a cabo, en octubre de 1996, el lanzamiento al mercado indio del modelo actual del Ford Escort.

Grupo Mahindra

Además de sus intereses en los sectores de automoción y equipamiento agrícola, el Grupo Mahindra desarrolla su actividad en las áreas de Servicios financieros, infraestructuras y promoción de viviendas, tecnología de la información y componentes de automoción. En 1996, su facturación global se elevó a



Juan M^º Uzkudun y Anand Mahindra en la firma del acuerdo celebrada en el Centro Corporativo.

1.400 millones de dólares, unos 203.000 millones de pesetas.

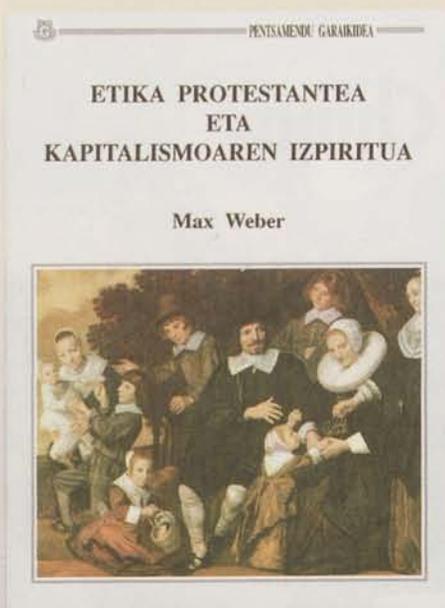
La nueva fundición de Mahindra tardará aproximadamente dos años en realizarse. Durante este tiempo, la asistencia técnica de V. Luzuriaga incluirá el asesoramiento sobre equipos y utillajes, procesos de producción, calidad, formación y ayuda "in situ" para la puesta en marcha de la nueva planta. Una vez iniciada la producción comercial, la nueva fundición recibirá asistencia continua por parte de V. Luzuriaga durante un período adicional de siete años.

"Me alegra mucho que MCC vaya a

jugar un papel en la industria de componentes de automoción de la India, que está experimentando un rápido crecimiento. Estoy seguro que ello va a conducir a nuevas oportunidades de negocio en el futuro", señaló Juan M^º Uzkudun, Vicepresidente de la División de Automoción de MCC.

Por su parte, Anand Mahindra, Director General de Mahindra, expresó su satisfacción por el acuerdo alcanzado y manifestó su deseo "de profundizar nuestras relaciones con la Corporación MCC, dado que nuestros dos Grupos tienen muchos intereses empresariales similares".

Libros



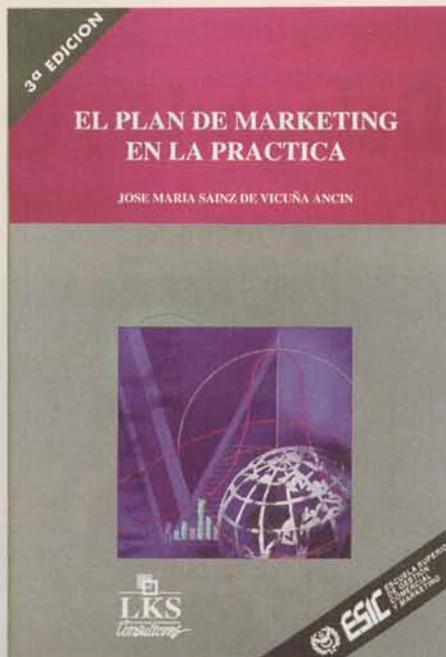
Etika protestantea eta kapitalismoaren izpiritua

Max Weber

Zuetariko baten batek geure kooperatibismo edo, nahiago baduzue, Arizmendiarrietaren kooperatibismoaren oinarriak aztertzeko orduan, zera entzun du: Eliza Katolikoaren tradiziozko kulturaren baina gehiago, "etika protestante" delakoan oinarritu egiten dela batez ere. Loiolako San Inazioaren kasuan, eta oro har, euskaldunon erlijio-kulturaz gauza bera esan ohi da.

Jarduera ekonomikoa eta etikaren arteko lotura funtsezkoa da ekonomia-aren garapenaren. Horixe da Europako klasiko bat den liburu honen ardatz nagusia. Nolabaiteko etika behar beharrezkoa da garapen ekonomikoan; kooperatibismoarena bat da, baina bestelakoak ere egon daitezke.

Argitaldaria



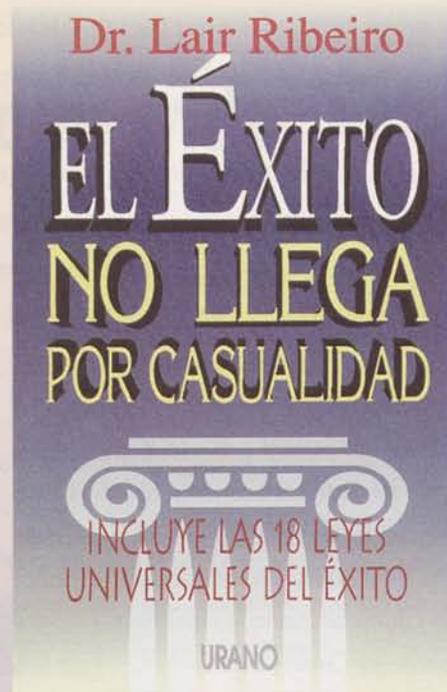
El Plan de Marketing en la Práctica

José M^a Sainz de Vicuña

Este libro, ya en su tercera edición, constituye un verdadero vademécum de obligada referencia para los directivos que asuman sobrevivir en la batalla de la competitividad del mercado. Es un trabajo que permite a los gestores de las empresas acceder de forma sencilla y con un método científico a la planificación y al marketing, y que pone a disposición de empresas, profesionales y estudiantes universitarios una herramienta de carácter eminentemente práctico.

José M^a Sainz de Vicuña es Director de Marketing de LKS Consultores, y autor de otros libros relacionados con esta materia.

LKS Consultores
ESIC



El éxito no llega por casualidad

Lair Ribeiro

Qué es el éxito? ¿qué es la felicidad? ¿qué es la suerte? ¿por qué algunas personas tienen éxito en la vida y otras no lo consiguen? ¿cómo se alcanza el éxito? ¿cuál es el secreto de las personas que lo obtienen? Es simple pero no es fácil: depende de nosotros mismos.

Basándose en la programación neurolingüística y en la «ciencia del éxito», este libro enseña a aumentar la capacidad mental y a alcanzar lo que realmente se desee. "La vida que lleva, la ha creado usted; por lo tanto, siempre puede mejorarla. El éxito está en sus manos. Hay una fuerza especial dentro de usted. Aprenda a usarla en su beneficio".

Ediciones Deustu

Posibilitará una presencia conjunta de todas las actividades de MCC en China, actuará como referencia única ante las autoridades y servirá de plataforma para futuras oportunidades de negocio.

MCC abre una Delegación en China

El pasado 23 de abril se inauguró en Pekín la Delegación de MCC en China. El acto contó con la presencia del Viceministro de la SCRES (Comisión Estatal para la Reestructuración del Sistema Económico), Mr. Hong Hu; del Embajador de la Unión Europea Mr. Wilkinson; del Embajador español en China Sr. Lena y del Presidente del Consejo General de MCC, Antonio Canelo.

La Delegación, situada en un céntrico edificio comercial de la capital china, tiene un alto valor estratégico para la Corporación, ya que posibilitará una presencia conjunta de todas las actividades de MCC en China, actuará como referencia única ante las autoridades y servirá de plataforma para futuras oportunidades de negocio.

La Delegación contará inicialmente con un Delegado y una plantilla de 12 personas, que representarán a distintas actividades de MCC, principalmente a aquéllas con mayor presencia hoy día en el mercado chino: Máquina-Herramienta, Ocio y Deporte y Construcción de Autobuses.

Actividades corporativas en China

En 1996, la facturación de las distin-



Acto protocolario de inauguración de la Delegación de MCC en Pekín.

tas actividades de MCC en China se aproximó a los 3.300 millones de pesetas, de los que más de 2.400 correspondieron a operaciones relacionadas con la Máquina-Herramienta por Arranque (Grupo Danobat) o por Deformación (Fagor Arrasate).

Irizar, por su parte, facturó 700 millones en el primer año de funcionamiento completo de la planta de Tianjin, previendo alcanzar los 2.000 millones en este ejercicio.

Por su parte Dikar Sport contempla iniciar su actividad en China en el último cuatrimestre de este año, con la producción de aparatos de gimnasia y material de ocio en la planta que está construyendo en las proximidades de Shangai.

En cuanto a las importaciones de China a empresas de MCC, en 1996 se elevaron a 3.700 millones de pesetas, principalmente artículos de ocio y deporte, productos de consumo no alimentario y minidomésticos.

EKONOMIA SOZIALEKO SARI-LEHIAKETA



Argazki hauetan azaltzen zaizkigunak ekonomia sozialeko sari-lehiaketaren irabazleak dira. Saria MCCk Eusko Jaurlaritzaren laguntzarekin antolatutakoa izan zen eta berorren xedea ikasle gazteen artean ekonomia sozialeko baloreak suspertzea izan zen. Horretarako ikasgela kooperatiba bezala antolatu zuten eta beraien herriko inguruaren azterketa sozio ekonomikoa burutu behar izan zuten, jarraian ingurune horri dagokion enpresa mota martxan jarri ahal izateko.

Irabazleak Bidasoa, Lanbide heziketarako institutoko ikasleak

izan ziren; bigarren saria Gasteizko Diocesan Molinuevo izeneko institutokoek jaso zuten; eta hirugarrena Instituto Politécnico Jesus Obrero ikasleei eman zitzaien.

Sari ekonomikoaz aparte, MCC eta Fagor Elektresnak hobeto ezagutzeko egun bateko bisitaldia egokitu zitzaien - argazkiak orduan hartutakoak dira-.

Zorionak irabazleei aurkeztutako lan dotorengatik eta eskerrik beroena parte hartu duten guztieei!



GURI DAGOZKIGUNAK

(...) Estamos apuntando a un volumen de negocio para este ejercicio de 80.000 millones de pesetas, un 9% más que los 72.000 millones de 1996. Con respecto a la capacidad instalada, algunas plantas las tenemos a tope -como es el caso de lavadoras, cocinas, minidomésticos y lavavajillas-, mientras los frigoríficos representan el caso contrario, con exceso de capacidad. Pero tampoco es bueno tener toda la capacidad saturada. (...) Pero nuestro principal desafío es la exportación porque el mercado interior es estable y la tendencia es de crecimiento muy pequeño. En estos

momentos la cuota de exportación es de un 25% de la facturación y el objetivo es mantener un crecimiento del 20% de manera continuada. (...)

Los principales mercados de exportación están en Europa: Portugal, Francia, Alemania y Reino Unido. Y como potenciales áreas de crecimiento, tenemos filiales nuevas en Hungría, en Chequia y pronto estaremos en Polonia. En conjunto, estaremos exportando a 30 países en todo el mundo. Además, participamos en una agrupación europea de interés económico, denominada Eurodon, donde hacemos actividades relacionadas con la compra, el

intercambio de las mejores prácticas y de productos, pero no hay intercambio alguno de capital. Después están las sociedades participadas, como la recientemente inaugurada Geyser Gastech, al 50% con Vaillant. Y como último paso, las implantaciones en el extranjero. Contamos con una planta en Marruecos y dos en Argentina. Además se está mirando el área de Asia, concretamente China, la India e Indonesia, pero, de momento no hay nada decidido.

Fernando Gómez Acedo, Gerente de Fagor Electrodomésticos, a Estrategia Empresarial

FAGOR

AUTOMATION

INAUGURA UNA

EMPRESA EN

CHINA

Simultáneamente a la inauguración de la Delegación de MCC en China, se ha puesto en marcha en Pekín una "joint-venture" de Fagor Automation, Cooperativa perteneciente a MCC, dedicada a la



venta, fabricación y servicio de sistemas de Control Numérico y Visualización, principalmente para el sector de Máquina-Herramienta.

Fagor Automation está presente en el mercado chino desde 1984 y dispone ya de un Centro de Asistencia Técnica en Pekín y dos Oficinas de representación en Pekín y Shangai. Ha formado a 43 técnicos chinos y ha trabajado directamente con fabricantes de Máquina-Herramienta del país, a los que ha suministrado más de 2.000 unidades de Sistemas de CNC para el control de la Máquina-Herramienta.

Otalorakoak

IKAS IKASTARO BERRIAK MARTXAN



Pasa den irailean Ikas izeneko ikastaro berri bati hasiera eman bazitzaion, hile honetan bertan beste bi hasi dira. Fagor Ederlanen lanean diharduten 15 injineruk osatzen dute lehenengo taldea (ondoko argazkian azaltzen dira). Ikastaroa 200 orduz luzatuko da eta azaroak 21ean emango zaio amaiera. Orain arte burututako Ikas ikastaroen antzerako formatoa izango du honako honek, nahiz eta modulo batzuk Fagor Ederlaneko gaur egungo egoerara gutiz egokitutakoak izango diren.

Bestaldetik, maiatzaren 8an beste ikastaro bati eman zitzaion hasiera. Honako honetan kooperatiba ezberdinetan lanean ari diren 23 pertsonak hartzen dute parte, hala nola Euskadiko Kutxa, Copreci, Eroski, Biurrarena, Ideko, Altzarien agrupazioa, etabar. 200 orduko ikasketa egitaraua aurrikusten da eta amaiera abenduan emango zaio.

Aipatu beharrekoa da emakumeak protagonismo berezia hartzen ari direla ikastaro hauetan, izan ere 23 pertsonako talde honetan 13 neska dago.

TU Lankideko erredakzio kontseilu berria eratu da

Hile honetan bertan eratu da TU Lankide aldizkariaren erredakzio kontseilu berria. Hemendik aurrera honako pertsona hauek osatuko dute gure aldizkariaren erredakzio kontseilu berria:

Lehendakaria: Juan Mari Otaegi.

Batzorkideak: José M^e Larramendi.

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesus Goienetxe.

Jose M^e Larrañaga.

Lourdes Idoiaga.

Patxi Goia.

Jesus Ginto.

Eraketa berria dela eta, notizia bera emateaz aparte, gure eskerrik beroena luzatu nahi diegu José M^e Ormaetxea, Rafael Amozarrain, Jose R. Elorza, Juan Leibar, Jose L. Rubio eta Carmelo Urdangarini azken urteotan eginiko lanagatik.

Era berean gure desiorik onena sartu berri diren hauei.

vuestras **CARTAS**

A vueltas con los jubilados

A finales de Abril recibimos la pensión de Lagun-Aro actualizada, sin más explicaciones, por lo menos en lo que a mí se refiere.

Supongo que el "aumento" habrá sido el 70% del IPC de 1996, siguiendo la normativa de otros años.

Aquí he de recordar que el "aumento" de la Seguridad Social es del 100%, que no es tal "aumento", sino la actualización del poder adquisitivo de las pensiones.

Los jubilados-pensionistas de Lagun-Aro debemos ser unos 4.000, con una pensión media de, aproximadamente, un millón de pesetas anuales. Eso supone que Lagun-Aro realiza un desembolso de 4.000 millones de pesetas anuales en pensiones, millones que provienen de un sistema de capitalización.

Los jubilados tenemos una sensación genérica de que si Lagun-Aro solamente sube las pensiones en un 70% del IPC estamos perdiendo notablemente en nuestros haberes. En realidad, ese 30% de diferencia supone para la gran mayoría una "pérdida" de 500 a 1.000 ptas. mensuales, ¡Calderilla!

Por otra parte, para Lagun-Aro el aumentar las pensiones hasta el 100% supondría un desembolso complementario de 20 a 30 millones de pesetas anuales, que en el montante de 4.000 millones, es pura calderilla, o como se dice vulgarmente, "el chocolate del loro".

Estos cálculos aproximados se hacen a la vista de que el IPC de 1997 va a ser inferior al 2,50% y que en lo sucesivo se va a seguir con la misma tónica.

Por lo tanto, no se trata de un gesto de justicia ni de generosidad, sino de un detalle de sensibilidad, que no nos resuelve ningún problema económico, ni tampoco supone un quebranto en las finanzas de Lagun-Aro, pero...

Además, en caso de "apuro", ahí está la Asamblea General Anual para recoger velas y volver a las andadas.

Los jubilados nos sentimos indefensos ante Lagun-Aro, que no tenemos ninguna representación en sus órganos de gestión ni en la Asamblea General donde se toman decisiones sobre nuestros depósitos.

¿No habría posibilidad, al menos, de que tengamos un Defensor del Jubilado, como hay un Defensor del Pueblo, un Defensor del Soldado, un Defensor del Consumidor...?

El problema de los jubilados sigue como ASIGNATURA PENDIENTE en la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

Moraleja: Volveremos a la carga el año que viene, y así sucesivamente.

Rabiel

Ex-cooperativista.

Es sordo de nacimiento, y mudo por su sordera. Hace vida normal: trabaja, disfruta de su familia y le queda tiempo para sus aficiones: el dibujo, el fútbol, la cocina, el esquí... Maribel Fortes, compañera de trabajo, hace de intérprete en la entrevista.

J. M. F.

¿Desde cuando con sordera?

De nacimiento.

¿No oyes nada?

Nada. De niño llevé audífono, pero hace mucho tiempo que no lo utilizo.

¿Estás casado?

Sí, con una mujer que también es sorda.

¿Cómo os conocísteis?

En las fiestas de Santa Lucía en Llodio. Nos casamos tras siete años de noviazgo.

¿Tenéis familia?

El próximo 13 de agosto nuestra hija cumplirá 13 años.

Yosu, háblame de tus limitaciones al ser sordo.

Me desenvuelvo bastante bien, soy curioso, observador... Me he acostumbrado a oír con los ojos.

¿A qué te dedicas?

Ahora soy montador gráfico.

Yosu Gallastegi

Socio de ELKAR



¿Cómo te tratan los compañeros?

En líneas generales bien.

¿Y tú a ellos?

Intento corresponder.

En las asambleas ¿te enteras?.

Hasta hace tres años de nada. Me iba porque no aguantaba. Luego me llevaba sorpresas cuando traían nueva maquinaria u ordenadores. Afortunadamente, ahora las asambleas son con intérprete.

¿Qué sonidos te gustaría oír?

Todos, sin excepciones.

¿Lo llevas bien?

Ahora sí, aunque de pequeño he sufrido mucho. ¿Tú has hecho la mili?

Sí.

Pues yo hice 11 años de interno en un colegio. Y sólo me daban unos días de vacaciones en Agosto y algunos días en Navidad. ¡Muy duro!

También fuiste monitor de esquí.

La montaña siempre me ha gustado. Fui monitor para sordos en Candanchú.

Y medalla de bronce con la selección de sordos de España.

Así es. El fútbol es otra de mis pasiones.

Del Athletic, claro.

Claro. Soy socio.

¿Qué más cosas haces?

Me gusta dibujar.

¿Y qué dibujas?

Caricaturas y retratos. Además me encanta la composición publicitaria, la maquetación...

¿Y leer?

El periódico todos los días.

¿Televisión?

Especialmente películas subtituladas.

¿Juegas a la lotería?

Sólo en Navidad.

¿Y el bigote?

Desde que murió mi padre, hace 21 años. Entonces también comencé a fumar.

¿Recomendarías sordera temporal a alguien?

¡Quita, quita! ¡Ni hablar!

¿Cómo terminamos esto?

Pon puntos suspensivos.

...

“Me he acostumbrado a oír con los ojos”