

TU

L A N K I D E

antzinakoak
MAMADORES
OSATITIS
Y OTRAS PRACTICAS
PUERPERALES



elkarrizketa
MARI KARMEN GARMENDIA

MUJERES COOPERATIVISTAS

TU

LANKIDE



TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
revista fundada por el padre José M.^o
Arizmendiarrieta en setiembre de 1960

EDITA:

OTALORA

(Consejo General MCC)

Azatzta. 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Teléfono: (943) 79 79 99

Fax: (943) 77 07 88

DIRECTOR:

Javier Marcos.

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Presidente:

José M.^o Ormaechea.

Consejeros:

José M.^o Larrañaga.

Jesús Goienetxe.

Rafael Amozarrain.

Jesús M.^o Herrasti.

Carmelo Urdangarín.

José Luis Rubio.

Juan Leibar.

José Ramón Elorza.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

José Antonio Martínez Esquíroz.

IMPRIME:

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



MONDRAGON
CORPORACION
COOPERATIVA

© AZATZA, S.A. Prohibida la reproducción total o parcial salvo que se cite su procedencia y, en su caso, el autor.

hitz gutxitan

Principal reivindicación
de las mujeres

“No a las diferencias”



5 Son conscientes de que su situación ha mejorado ostensiblemente, pero todavía sufren situaciones discriminatorias. La realidad en nuestras cooperativas es un reflejo de la realidad social.

M^a Angeles
Amenabar,
Gerente
de Zubiola

14

“La
capacidad no
es cuestión
de sexo”



Positiva evolución de los negocios de MCC

Al finalizar el mes de febrero la evolución de los negocios de MCC fue positiva. Los datos eran buenos en los tres grupos que conforman la Corporación, pero especialmente significativo fue el incremento de casi el 29 % de las ventas del grupo industrial. La exportación es del 37 % de la cifra global.

10

ANTZINAKOAK



MAMADORES, OSATITIS Y OTRAS PRACTICAS PUERPERALES

Hasta no hace muchos años las prácticas relacionadas con la esterilidad, el embarazo y el parto se basaban en creencias tradicionales. A raíz de ellas surgieron oficios que hoy en día han ido desapareciendo.



34 Mari Karmen Garmendia

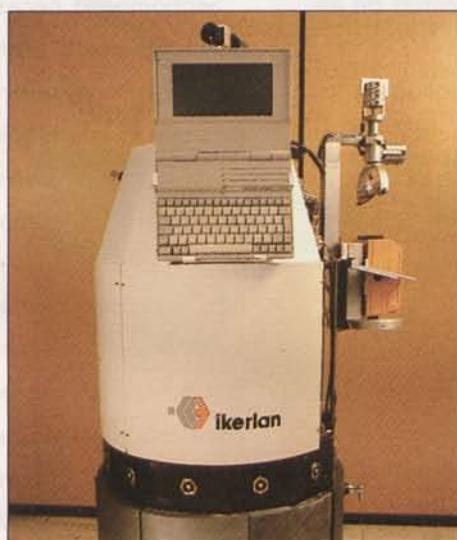
Lanez gainezka harrapatu genuen Eusko Jaur-laritzako Kultura Kontseilari eta bozeramalden emakume hau.

MCCren kotxe elektrikoa



42

Urte bukaerarako prest izango da kotxe elektrikoaren lehenengo prototipoa.



44

EL VEA-I de Ikerlan

Ikerlan ha desarrollado un robot que ha causado sensación en Japón.

editorial 4

Las mujeres en MCC

en portada 5

El sentido de la razón5

Emakumeen aldeko

apostua kooperatiban.....9

La revolución

de la mujer.....11

Entrevista a

M^o Angeles Amenabar14

*evolución
de MCC* 18

lagun-aro 22

3^a edad 25

*aula
cooperativa* 26

*estrategias
de empresa* 28

antzinakoak 30

begi belarri 34

elkarrizketa 37

Mari Karmen Garmendia

*kooperatibetako
berriak* 42

No ha tenido especial relieve la confrontación mujer/hombre en el seno de MCC desde sus orígenes.

Este número, adornado con nuevo traje de papel, da pie por segunda vez al análisis de la mujer del cooperativismo de Mondragón, sobre el que cabría hacer un pequeño repaso a los hitos que creemos han sido los más importantes.

Al comienzo, las mujeres no podían ser cooperativistas una vez que contrajeran matrimonio. Y este episodio duró casi diez años. Fue la Ley mujer: derechos políticos,

La mujer en MCC

profesionales y de trabajo, promulgada en 1961, la que hizo cambiar de criterio y a partir de ese momento, o poco después, las mujeres pudieron seguir trabajando en pie de igualdad con los hombres.

También al inicio se decidió, por la mayor versatilidad del hombre para ocupar puestos de trabajo, que la mujer cobrara el 90% del anticipo percibido por los hombres, norma que desapareció en la mitad de los años '60.

Como compensación institucional a la salida de las mujeres de las cooperativas al momento de contraer matrimonio -aunque ya no era obligatorio,- se creó auzo-lagun en 1969 (como obra alentada por el P. Arizmendiarieta), que incluyó en sus normas la jornada máxima de cinco horas diarias.

Se trataba así de compatibilizar las labores domésticas, normalmente conferidas a las mujeres, y las funciones maternas, con las de su participación en actividades laborales retribuidas.

Fue desde 1976 (aunque se acordó en Asamblea General del 3 de marzo de 1990), cuando en Lagun-Aro se decidió que la mujer cotizante causara derecho de viudedad a favor de su consorte, culminando así un proceso jurídico que, al menos normativamente, ha dejado equilibrados los derechos de las mujeres con

los de los hombres.

En MCC sin duda alguna los puestos de Dirección están sobre todo en manos de los hombres, sin embargo esta situación no ha producido tensiones. ¿O es que no estamos del todo enterados?

Estar al día

Esta revista que Dn. José M^º Arizmendiarieta puso en pie en el mes de setiembre de 1960, cobra ahora plena actualidad. La dimensión de MCC, el cambio mental operado en la sociedad de la que formamos parte los cooperativistas, la aparición de nuevas referencias clave para optar al trabajo comunitario, la búsqueda de nuevos medios de información a los socios trabajadores, y el traslado de la revista a Otalora como centro de divulgación cooperativa desde el seno de Eskola Politeknikoa en la que residía su fundador, nos está exigiendo una permanente renovación que deseamos realizar sin truncar sus ideas y respetando la función que él asignó a T.U. (Trabajo y Unión).

Sentíamos la necesidad de disminuir materias deliberadamente abstractas basadas en pautas de análisis a veces reiterados. Por el contrario, creíamos que la información sobre lo que acontece en MCC debía ser contada en nuestra revista a los socios de MCC como receptores, los más válidos, para hacerse eco de sus acontecimientos y hechos más relevantes. También, que el soporte argumental de los planteamientos sociales debía tener en T.U. su más amplia acogida para transmitirlos eficazmente a los socios que nos leen cada mes.

Y eso es lo que vamos a comenzar a hacer desde este número del mes de mayo, en el que T.U. cambia su formato y realiza un esfuerzo de acomodación a un nuevo repertorio de secciones que sucesivamente se irán materializando en ese ininterrumpido afán de estar al día.

El sentido de la razón

Eba Etxebarria, Responsable Inspección de Calidad de Cikautxo.

La razón como medida para superar actitudes discriminatorias por cuestión de sexo.

La autora del artículo describe en este artículo la evolución de la situación de la mujer en nuestras cooperativas, su situación actual y sus principales reivindicaciones. En su opinión, todavía tenemos un largo camino por recorrer para superar actitudes discriminatorias con respecto a la mujer.

"Helduko gara, bai helduko gara, negarrez, daldarrez, samurrez, karra-xika!! Okertuta, nekatuta, aspertuta... baina helduko gara".

E.E.G.

Se me solicita desde T.U. Lankide un artículo respecto a la evolución de la condición social y laboral, situación actual y rei-

vindicaciones principales del colectivo de mujeres.

En un principio me niego, argumentando que sería más oportuno contar con firmas más comprometidas en grupos afines al tema. Se insiste... y... finalmente lo acepto como otra tarea social, sin más preámbulos.

Planteo que veo conveniente, y necesario, contrastar opiniones en mi cooperativa y en el resto de las cooperativas de LEA-ARTIBAI, y me pongo en marcha, abriendo un apartado de opiniones y sugerencias.

Queda pues dicho que este artículo "caído del cielo" es un poco obra de todas... las que han querido hacerlo... que lo han hecho mucho y bueno.

Los datos

Veamos en primer lugar algunos datos históricos sobre las cooperativas de nuestra zona.

Hay cooperativas que se pusieron en marcha allá por el 72 ofertando alternativas de trabajo a una zona de alto porcentaje de mano de obra no cuali-



ficada, y una casi nula demanda de puestos de trabajo para hombres.

Actualmente, tiene un 21% de mujeres en su totalidad, de las cuales sólo un 3% se sitúan en puestos de cualificación intermedia.

Dos años más tarde, en 1974, se constituyó otra cooperativa con la intención de dar trabajo a las mujeres de esta zona rural. Actualmente el 55% de la plantilla son socias, de las cuales sólo el 2% son de cualificación intermedia y una en dirección.

Más adelante surgieron otras 3 cooperativas, en las que el número de socias totales es de 2 mujeres y 47 hombres en una; 4 mujeres para 44 hombres en otra; y 7 mujeres para 29 hombres en la tercera.

Según los datos, dos de estas cooperativas no tienen mujeres en producción, salvo las secretarías o similares. En una podría estar "adornada" la justificación con el argumento "salvador" de que hay menos mujeres con preparación técnica, pero en la otra no.

Por otro lado, las alusiones "falta de fuerza" que se esgrimen no se sostienen puesto que ni en los hombres es tan significativo.

Pues bien, a la luz de estos datos nos surgen preguntas que conside-

"¿Por qué las ausencias de opciones

a promocionar a mujeres confirma

la regla?

¿Será todo "culpa"

del psicólogo-

seleccionador?".

- ¿Será todo "culpa" del psicólogo-seleccionador?
- ¿En las mujeres se justifican todas las generalidades con la falta de formación?
- O... ¿es que en verdad la mujer, en su conjunto, es de segunda categoría entre blancos-inteligentes y negros-incultos?

"¡Cuidado ! no

debemos caer en la

justificación de "si

ellas son las mayores

críticas entre ellas".

Esto también se da

entre hombres, y si

no, ¡miremos

alrededor!".

ramos que sus respuestas no son sólo de nuestra responsabilidad:

- ¿Por qué no dar opción a las mujeres a probar en producción?
- ¿Por qué en cooperativas que se da opción a trabajar como eventuales en un 50/50 hombre-mujer, en la selección como socios hay tales diferencias?
- ¿Por qué las ausencias de opciones a promocionar a mujeres confirma la regla?

Trayectoria histórica

Aunque nos situemos hace veintipocos años y sea mucho el tiempo y las mejoras logradas, no es posible recordar las condiciones de la mujer en el ámbito laboral si no es como irracionales, vejatorias y execrables. Citaremos algunas:

- La mujer perdía su condición de socia si se casaba. ¿La razón esgrimida? Que al casarse se tenía un hombre que le podía alimentar y así dejaba el puesto para

que otro hombre pudiese mantener a otra familia. (La primera asamblea para eliminar este apartado se perdió).

- Trabajar cerca de un año en las mismas máquinas con el mismo nivel de producción e incluso superior al de los hombres. Y por el hecho de ser mujer tener un estructural inferior en 0,20 (dos décimas). A base de insistir, se modificó.
- Al negarse a abandonar secciones que pasaban a trabajar a 3 turnos, tener que firmar, por ser mujer, unos documentos que les responsabilizaban de cualquier repercusión ante la ley.
- El estar, todo el bloque de mujeres, durante 4 años con índices funcionales inferiores en un 0,05 con respecto a los hombres, por entender que "ellas" en general tienen menos fuerza y no se les puede calificar como a los hombres. Se argumentaba "esfuerzos nivel superior, inferiores en las mujeres". Aunque, y en caso de necesidad, se les enviara a descargar camiones.

También se producían otra serie de discriminaciones, más sutiles y encubiertas:

- Eliminación paulatina y solapada de la mujer en las secciones de mayor contenido e índice, hacia otras secciones de sueldo inferior. ("Ese es poco sueldo para los hombres..." se decía).
- Alusiones firmes de pérdida de puesto de mayor índice si por "culpa" del avanzado estado de gestación se solicitaba un cambio a puestos que exigían menos esfuerzo.
- Todo da vueltas y las circunstancias también. La sobresaturación dio posibilidad, ante la petición de volunta-



riado, de acceder a puestos "sólo para varones" y hete aquí que había mujeres que alcanzaban y mejoraban producciones (tanto socias como eventuales) ¡Sorpresa! Craso error aristotélico que sumió a las mujeres al oscurantismo. Se hizo la luz tras 11 años (once) de no acceder ninguna mujer a la condición de socia en fabricación MOD (Mano de obra directa); por fin se rompía la noche oscura. ¡Aleluya!

¿No hubiera sido más racional hacer las comprobaciones más racionales y empíricas?. Entelequias absurdas fruto de años en supremacías cuestionables...

Estas irracionalidades se fueron eliminando, no sin lucha y firmeza. Hoy

pueden parecer tan sólo anecdóticas y ridículas, pero de hecho fueron dolorosas.

Queremos recalcar que su eliminación fue posible porque hombres con raciocinio se propusieron "avalarlas" y contribuyeron con su actitud al cambio, sumándose a reivindicaciones presentadas por mujeres.

"El estar a gusto o no

aspirar a más se da

tanto en hombres

como en mujeres.

Seamos serios, no

limitemos a las

personas por su

sexo".

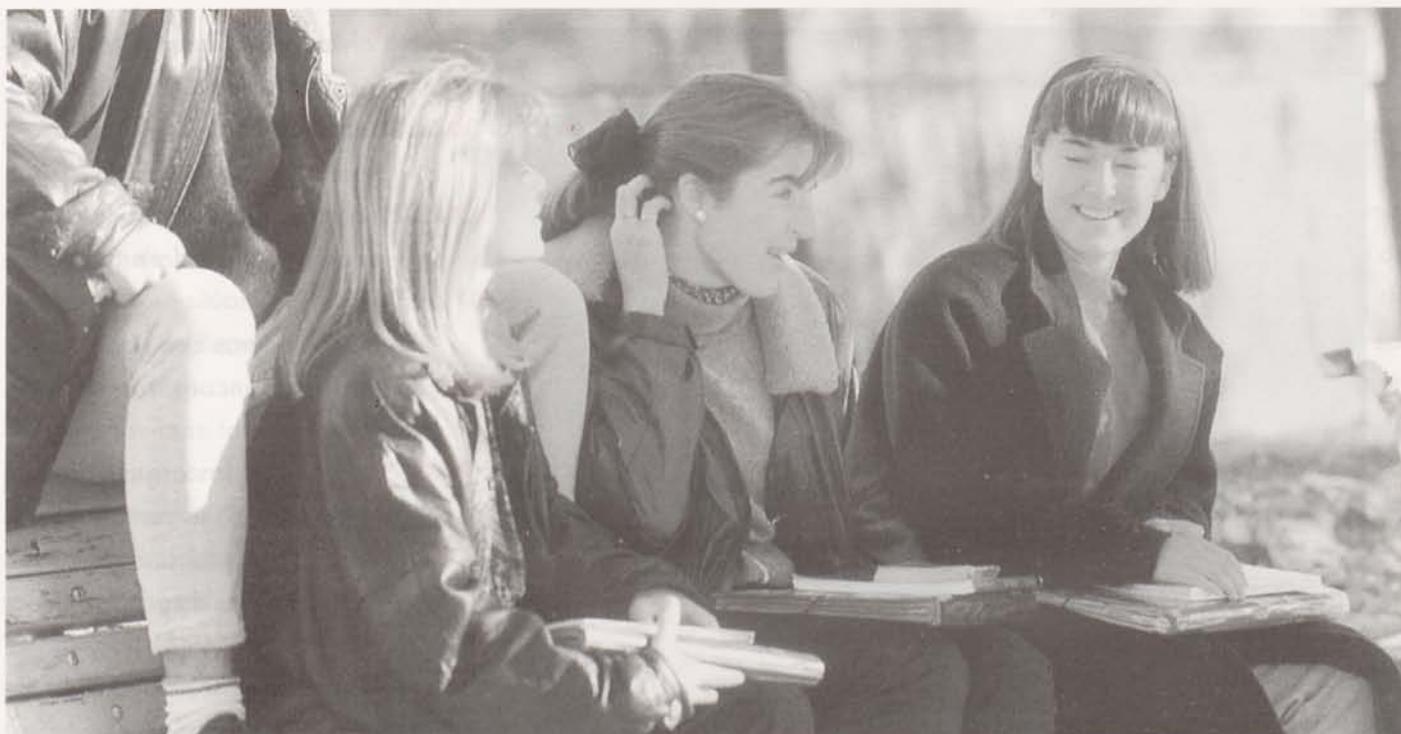
Situación actual

Aunque por ridículas que nos parezcan las humillaciones pasadas no debemos restar importancia a las actuales. Porque las debemos solucionar y hacer que no existan, para volver a reírnos en un futuro, que de todos depende su solución, cada uno con su responsabilidad, a corto, medio o largo plazo.

No olvidemos que antes eran hombres "progres" los que no veían aquellas situaciones.

A groso modo estas son algunas de las discriminaciones que todavía hoy se vienen practicando en algunas empresas.

- Secciones enteras que siguen la tradición de no incorporar MOD de mujeres.
- Continuar con los argumentos de "falta de fuerza" en ciertas mujeres a la hora de seleccionar globalmente, descartándoles de puestos sin dar alternativas.
- Puestos concretos, comodines, jefe de equipo, encargados, almacenes, etc. No para mujeres (?).
- Las reivindicaciones, si provienen del grupo de mujeres, desmerecerlas con epítetos como "¡ya están las mujeres!"
- Tener que demostrar ser superiores a la media-alta que opta como socio para ser aceptadas.
- Limitar y a su vez tan sólo simbolizar la participación en órganos sociales. (Consejo Rectores)
- En los "tanteos" iniciales para promociones hacerlo primero a los hombres, antes de abrir la convocatoria.
- Subir los listones de los perfiles en las convocatorias (aunque luego no se cumplan) para eliminar "diplomáticamente" a las mujeres, ya que es mejor que sean hombres. Una vez eliminadas... con lo que hay ya veremos...
- Las formas. "Las mujeres ya harán esto..." "ya le diré a la chica que lo haga..." No hay nombre, sólo género. La forma de dirigir una orden... la manera de llamar la atención ante algún error...
- El reciclaje cara a posibles promociones



Y algunas más. Unas cooperativas tienen carencias en un punto, otras en otro, pero todas juntas tienen de todo.

Reivindicaciones

¡Cuidado! no debemos caer en la justificación de "si ellas son las mayores críticas entre ellas". Esto también se da entre hombres, y si no, ¡miremos alrededor!

Hay otros que nos suelen atribuir que "la mayoría de las mujeres está a gusto donde está, si no quieren cambiar...". El estar a gusto o no aspirar a más se da tanto en hombres como en mujeres. Seamos serios, no limitemos a las personas por su sexo.

Por tanto una de nuestras reivindicaciones es NO A LAS DIFERENCIAS; pero como las hay, ¿qué hacer?. Ya se sabe que la mejor manera de no hacer nada es hablar y hablar, no poner objetivos, ni responsabilidades, ni realizar revisiones.

¿Será MCC también pionero en esto?. ¡Ojala! ¿por qué no se adquiere el compromiso de plantear el tema en un congreso?

Nuestra solidaridad como Grupo Cooperativo, tantas veces demostrada, nuestra capacidad de adaptarnos a los cambios, anualmente revisados, nuestra capacidad de dar respuesta a situaciones anómalas, como ayuda al desempleo, reubicaciones, etc.. ¿No será posible, también, ante las discriminaciones internas de cada cooperativa respecto a la mujer?

¿Sería tal aberración el plantearnos "planes de diferenciación positiva" para contrarrestar las actuales situaciones discriminatorias?

Leíamos recientemente a veteranos entrañables del MCC que afirmaban que "MCC es un emblema y una de los mejores símbolos que se han hecho en el mundo para establecer un marco de justicia social en las relaciones laborales". ¡Adelante con la cultura anti-discriminatoria, que todavía nos queda por hacer!

También señalaban que "la igualdad, como la democracia, se dirimen en el terreno de su aplicación práctica". ¡Rompeamos con tradiciones obsoletas; vayamos a la práctica con acciones subsanadoras de viejos errores!

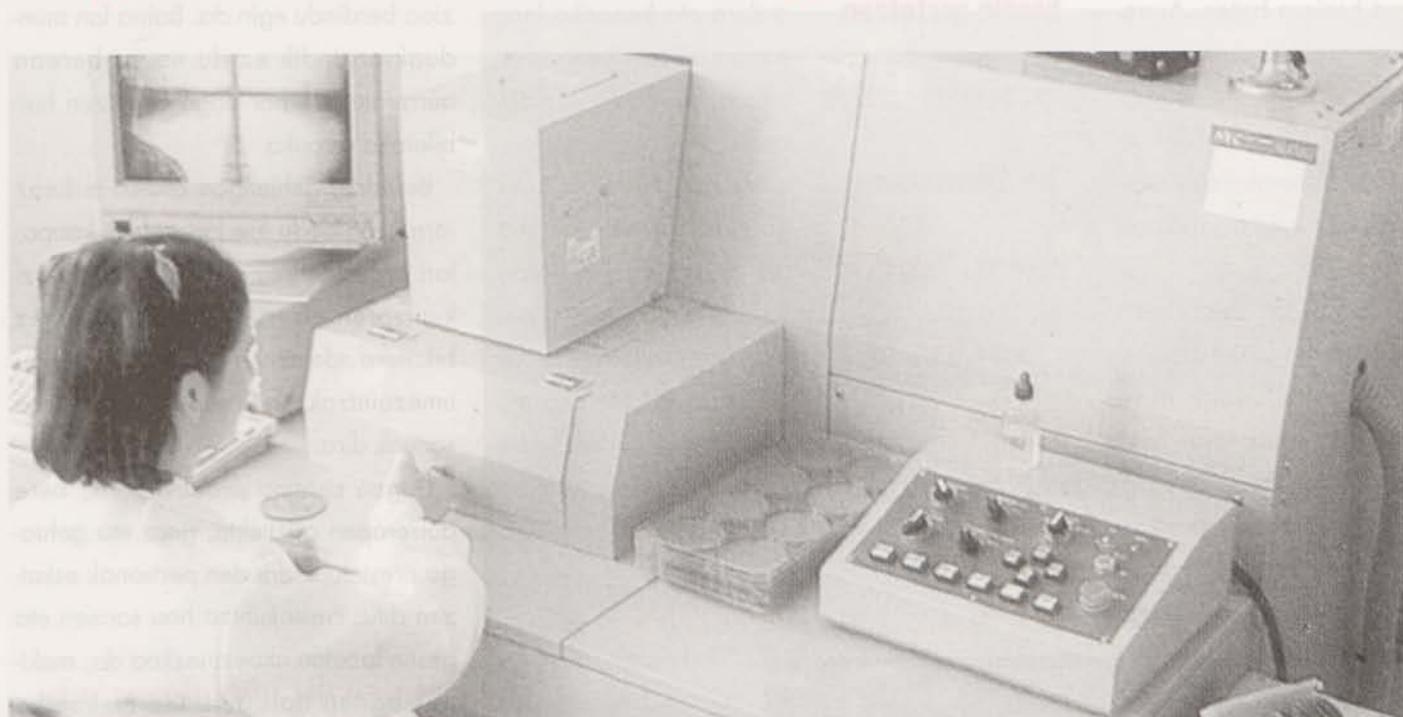
Y por último afirmaban que "lo complejo no debe ser obstáculo para una eficiente y participativa vida cooperativa". Si todos/as somos complementarios en la vida, ¡no limitemos participaciones! ¡Impulsémoslas!

MCC si quiere, puede. Todos, tanto directivos como socios, cada uno en su tarea. Mayores montañas hemos movido y esto es "sólo" hacer cumplir el espíritu de nuestros principios cooperativos que dicen que no debe haber discriminación por cuestión de sexo.

"... *Eta jarraitu zuten egan gelditu gabe, gurma sendo eta aztun hartan... heldu nahian zeru argi eta distiratzura*". □

"¿Sería tal aberración el plantearnos "planes de diferenciación positiva" para contrarrestar las actuales situaciones discriminatorias?".

Emakumeen aldeko apostua Kooperatiban



Gaur egungo emakumearen egoera eta jarrera garai bateko pentsamoldeari zor zaio.

Egoera horretan ez da diferentzi handirik enpresa pribatuan edo kooperatibetan, nahiz eta azken honen filosofiaren ardatza gizakia izan. Artikulu honetan aukera berdinak izatea aldarrikatzen dute bi emakume hauek

Kooperatiben sorreraren filosofiak sektore eta pertsona ezberdinen partizipazioa bultzatzen zuen. Mugimendu asoziatibo horretan gizakia zen protagonista eta, beraz, emakumea ere izan beharko zukeen.

Gaur egun, inork ez du zalantzan jartzen kooperatibek suposatu zuten aportazioa, elkar lanean oinarrituz, gure bailarako ekonomiaren bultzakadan.

Ordurarte zegoen enpresa eredu tradizionala apurtzeaz gain, gizakumearena zen eremu horretan emakumearen

inkorporazioa zor diegu gure kooperatibei. Emakume ugari hasi ziren etxetik kanpoko zereginetan eta familiako ekonomietan laguntzen. Hau, benetan, lorpen handia izan zen bere garairako.

Heziketa

Hala ere, emakumeen formazio aukera urriagatik, kualifikazio gabeko lanpostuetan kokatua izan zen eta, gizakumeen pareko lana egin arren, soldata baxuagoaz.

Garai horretan, nesken heziketa eremu pribatura, etxe eta familiako lanetara, murrizten zen, ikasteko aukerak nahiko itxiak izanik: hain ezagunak

Kooperatiba bateko bi langile

ziren "sus labores".

Orokorrean, mugimendu kooperatibista hasi zenean, formazio faltaren arazoa nabaria zen. Honi aurre egiteko Eskola Profesionala sortu zen prestakuntza teknikoa lortzeko. Baina proiektu honetan bakarrik mutilekin kontatu zen hasiera baten. Aurrerago neskei aukera eman zitzaien baina espezialidade berezietan bakarrik, esate baterako delinea-zioa eta kimika laborategia.

Ondorioz, neskei eta mutilei emandako orientazio profesionala bide ezberdinetatik joan zen, neskei zerbitzuekin lotutako lan mota-tara orientatuz: irakaskuntza, sukaldaritza edota administrazioa.

Edozein modutan, ikasketak eskeint-



zeko orduan mutilen lehentasuna ez zen kuestionatzen gizarte eta familia giroan, ezta kooperatibetako hasierako proiektuan ere.

Hau horrela izanik, prestigio soziala zuten (duten) lanpostuetarako promozio

**"Emakumearen
inkorporazioa lan
mundura ia guztiz
gaindituta kontsidera
badaiteke ere, ez da
berdin gertatzen
promozio aukeraren
berdintasunean,
bereziki industria
munduan".**

aukera mugatuta zegoen gizakumeei.

Aldi berean, emakumeak aurkitzen zituen beste oztoporen artean, ezkontzerakoan lana utzi behar izatearena gehitu behar da. Geroxeago, lanean jarraitzeko aukera eman zitzaionean, familiaren arduraren eta kanpoko lana konpatibilizatu behar izan zituen, laguntza sozialik gabe.

Prozesu guzti honek gaurko errealitatean eragin nabarmena du. Aldaketa esanguratsuak izan arren gerora begira oraindik hainbat jarrera eta pentsamolde aldatu behar

dira, bide berriak eta aurrerakoak urratuz.

Lan mundua

Emakumearen inkorporazioa lan mundura ia guztiz gaindituta kontsidera badaiteke ere, ez da berdin gertatzen promozio aukeraren berdintasunean, bereziki industria munduan. Arazoak egoten dira zuzendaritza eta arduraren berezia eskatzen duten lanpostuak betetzeko.

Oraindik errezero handiz ikusten da emakumeen eskuetan arduraren hauek uztea. Dugun errealitatea ikustea besterik ez dago. Batzuen aldetik argudiatzen diren arrazoiak imajina, konpetentzia eza eta amatasunaren eragozpenak

dira.

Honetaz gain, momentu honetan jasaten ari garen egoera ekonomiko kritikoak ez die emakumeei laguntzen. Langabezi kopurua nagusiagoa da populazioaren sektore honetan eta, beraz, desabantaila areagotu egin da.

Zorionez, gizakume eta emakume gazteen formakuntza eta jasandako sexu araberako ikasketa-dibertsifikazioa berdindu egin da. Baina lan munduak oraindik ez du neurri berean aurreratu, eta hor dago etorkizun hurbilerako erronka.

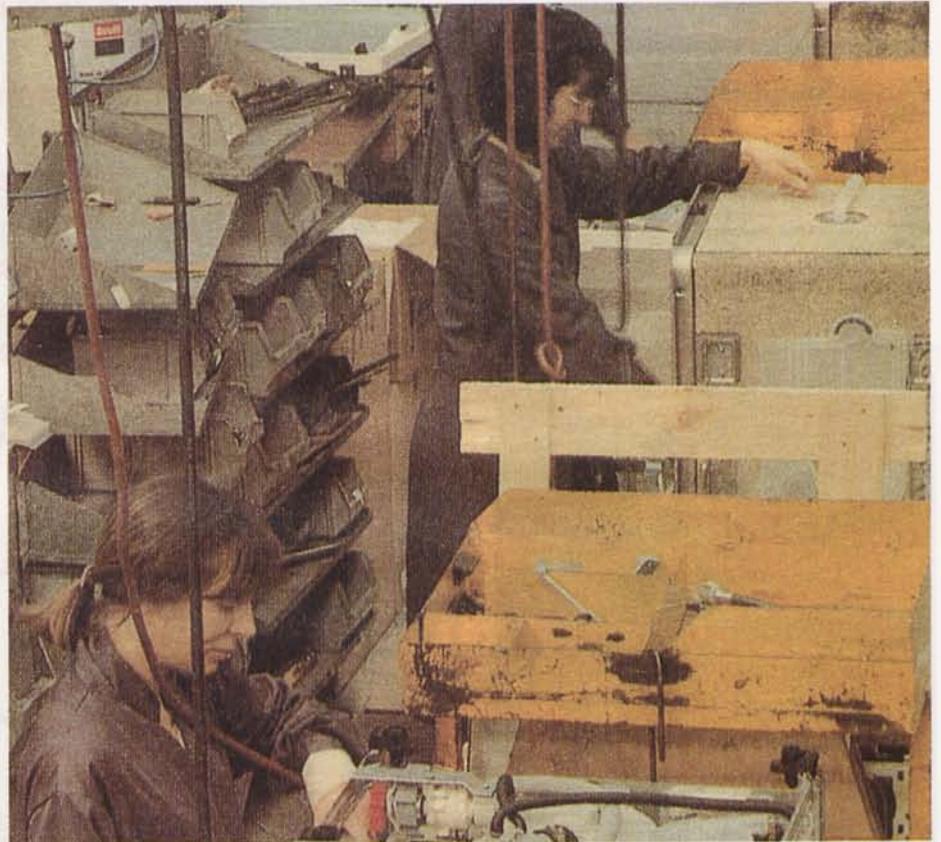
Bestalde, gehiengoaren etxeko arduraz jarraitzen badu ere lan orduetik kanpo, lan orduetan seme-alaba txikien hazkuntzaren erresponsabilitatea legez bikoteko edozeinen esku egon daiteke; umezaintzak baita lan hau errazteko sortuak dira.

Dugun sistema produktiboak, bere aurrerapen guztiekin, gero eta gehiago prestatuak dauden pertsonak eskatzen ditu. Prestakuntza hau sormen eta gestio lanetan ukaezinezkoa da, makinak egiten bait dute lan mekaniko gehiena. Esan behar da ere komunikazio arloa oso garrantzitsua dela datuzen urteetan eta emakumeek badutela zer aportatu arlo hauetan.

Jakin badakigu artikulu honetan aipatutako egoera eta jarrera asko garai bateko pentsamoldeari zor diegula, eta enpresa pribatuan edo kooperatibetan berdintsu azaldu direla.

Hala ere, artikulu hasieran lehendabiziko kooperatiben filosofia, gizakia protagonista izateko konpromezua, emakumeen kasuan ez da guztiz bete. Ez dugu probilegiorik aldarrikatu nahi, bakar bakarrik tratatu eta aukera berdina izatea eta ez sexuen topikoaz jokatu, bai eguneroko harremanetan baita laneko arlo eta maila guztietan ere. □

La "revolución" de la mujer



La revolución silenciosa que según el sociólogo Javier Elzo están llevando a cabo las mujeres ha comenzado a dar sus primeros frutos, pero los datos confirman que todavía les queda mucho camino que recorrer para superar situaciones discriminatorias que todavía hoy les toca padecer.

En la última década se ha producido una transformación profunda de la realidad social femenina, que se manifiesta sobre todo en los terrenos demográfico, educativo, y de la actividad laboral, en los que interesa destacar la importante limitación de la natalidad, la notable presencia en los niveles superiores de la formación y el incremento de la tasa de actividad. Las modificaciones en el sistema productivo, junto a los cambios legislativos e ideológicos del período,

configuran una realidad muy distinta a la de hace sólo una década.

Según un estudio elaborado por el Consejo Económico y Social sobre la situación de la mujer en la realidad socio laboral española, éstas son las conclusiones más relevantes:

- En la última década se está asistiendo a la aceleración y profundización del cambio en la realidad socio laboral de las mujeres, como consecuencia tanto de las modificaciones del sistema productivo como de cambios legislativos e ideológicos.

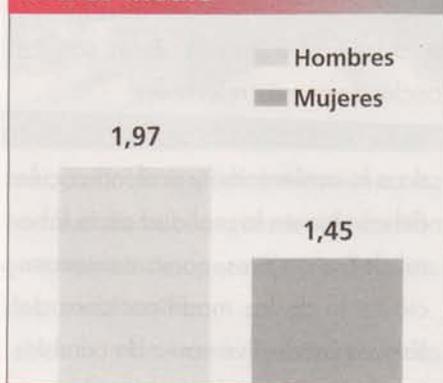
Distribución del colectivo



- Se ha producido una considerable mejora en los niveles educativos de las mujeres. Sin embargo, las mujeres se concentran, en buena medida, en los estudios de humanidades o



Índice medio



administrativos, con peores salidas profesionales y, sobre todo en ciclos educativos más cortos.

- La mujer se ha incorporado masivamente al mercado de trabajo en la última década y no ha abandonado la actividad laboral por maternidad, matrimonio, etc., con la misma intensidad que antes. Sin embargo, el aumento de la actividad no ha implicado un aumento mimético en la tasa de ocupación, trasladándose en parte a desempleo. Las tasas de paro son mucho más altas entre las mujeres.
- Las mujeres se han

“La mujer se ha

incorporado

masivamente al

mercado de trabajo

en la última década

y no ha abandonado

la actividad laboral

por maternidad,

matrimonio, etc., con

la misma intensidad

que antes.”

En Euskadi

En sintonía con lo que ocurre en el resto del Estado, uno de los principales cambios que se ha dado en nuestra sociedad durante los últimos quince años es la incorporación de la mujer al mundo laboral.

De una tasa de actividad femenina del 24 % en 1981 se pasa al 32 % en 1985 y se supera el 40 % en 1994; es decir, la tasa de actividad femenina crece más de 16 puntos en 12 años. A pesar de todo, la tasa de desempleo femenino se sitúa en el 35 % de la población activa, también a tono con la realidad del



Tasa de desempleo femenino

incorporado al mundo laboral preferentemente en el sector servicios.

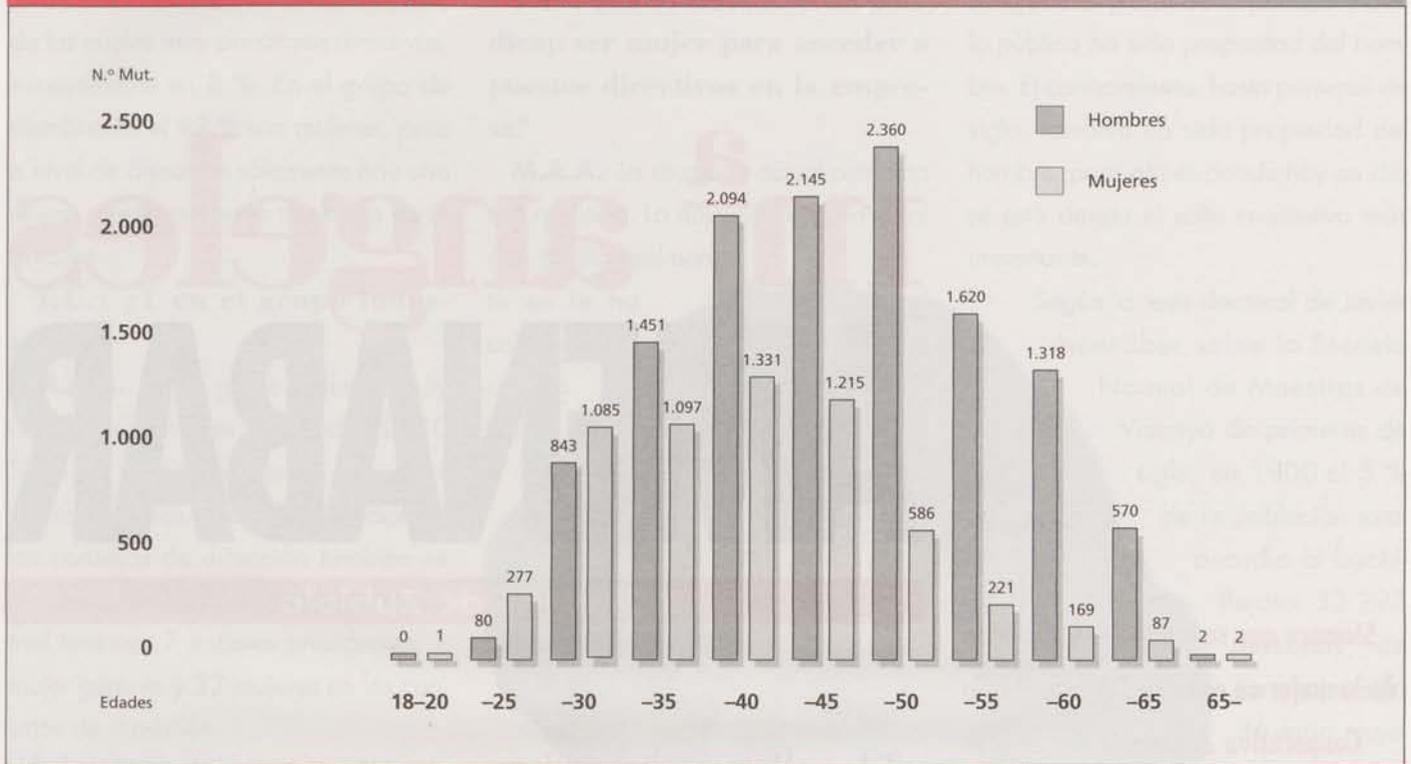
- La compaginación del trabajo doméstico con la actividad laboral supone una traba para el desarrollo profesional femenino.

Estado español, que es el país de la Unión Europea con mayor porcentaje de mujeres paradas.

En MCC

A la luz de los datos, no parece que en MCC hayamos dado con la piedra

Distribución del colectivo por sexos y franjas de edad



filosofal que ponga remedio a la realidad social de la mujer.

La situación de la mujer en nuestras cooperativas arroja algunos datos significativos: un 32 % de los socios son mujeres -mientras que en 1989 eran el 26 %-; el índice medio del colectivo de socios es 1,8, mientras que el de las

hombres es el 1,97 el de las mujeres es el 1,45; la presencia de las mujeres en los puestos directivos es todavía insignificante, a pesar de que poco a poco se van incorporando a presidencias, y a consejos rectores.

En fin, este es el mapa de la situación de la mujer, que ha evolucionado de

manera positiva en la última década, pero que aun dista bastante de la equiparación real con los hombres. □

Distribución de la población en la CAPV

	1985	1994
POBLACION ACTIVA		
Hombres	565.500 (68 %)	559.100 (60 %)
Mujeres	266.100 (32 %)	365.300 (40 %)
Total	831.600 (100%)	924.400 (100 %)
POBLACION OCUPADA		
Hombres	472.800 (72%)	456.100 (66%)
Mujeres	183.600 (28%)	237.400 (34%)
Total	656.400 (100%)	693.500 (100 %)
POBLACION DESEMPLEADA		
Hombres	92.700 (53%)	103.000 (44%)
Mujeres	82.500 (47%)	127.900 (56%)
Total	175.200 (100%)	230.900 (100 %)



m^a angeles AMENABAR

por
Javier Marcos

Gerente de Zubiola

Siempre que se habla de la situación de la mujer en nuestra Corporación, la Cooperativa Zubiola de Azpeitia se convierte en cita inexcusable. No en vano la gerencia y la presidencia son cargos ocupados en la actualidad por mujeres, lo cual no deja de ser curioso, especialmente teniendo en cuenta que Zubiola es una empresa que desarrolla una actividad típicamente industrial como es la máquina herramienta.

Mari Angeles Amenabar, la gerente, opina que el hecho de que ella esté en la gerencia de Zubiola es algo circunstancial, pero lo cierto es que su vinculación a puestos de responsabilidad en la empresa tiene cierta tradición familiar. De hecho, su madre fue secretaria de dirección en Firestone.

T.U. Lankide conversó con Mari Angeles acerca de la situación de la mujer en nuestras Cooperativas.

T.U.: ¿Hay muchas mujeres trabajando en Zubiola?

M.A.A.: Aproximadamente el 15 % de la plantilla son mujeres, un porcentaje algo inferior al que se da en el conjunto del grupo industrial de MCC.

T.U.: Llevas ya 5 años como gerente de Zubiola. Habrás tenido alguna anécdota durante todo este tiempo relacionada

que pasa es que yo previamente había estado en la dirección administrativa y ya había tenido una experiencia anterior en la dirección de compras. Ya me había entrenado en cierta manera en una gestión de menor nivel, pero que tradicionalmente es también coto privado de los hombres.

T.U.: ¿Cuál es la situación actual de la mujer en nuestras

“La capacidad no

con tu condición de mujer al cargo de una empresa.

M.A.A.: En Zubiola tenemos un proveedor alemán muy importante que al conocerme me transmitió un panorama un poco incierto. Me dijo que era la única mujer gerente que conocía y que era una situación que le sorprendía. Lo

cooperativas?

M.A.A.: Para hablar con un poco de propiedad me he permitido indagar sobre algunos datos. A grandes rasgos la situación de la mujer en nuestra Corporación es equivalente a la de la mujer en la sociedad.

Haciendo un análisis por grupos, el

sector financiero de MCC tiene un 67 % de hombres y un 33 % de mujeres, de las cuales muy pocas son directivas, escasamente un 8 %. En el grupo de distribución el 92 % son mujeres, pero a nivel de dirección sólo hay una mujer, y ninguna en la dirección de la división.

T.U.: ¿Y en el grupo industrial?

M.A.A.: En el grupo industrial hay un 21 % de mujeres. Alrededor del 10 % de los presidentes de las cooperativas son mujeres, y su representación en los consejos de dirección también se aproxima al 10 %. En el grupo industrial tenemos 7 mujeres presidentes, 1 mujer gerente y 32 mujeres en los consejos de dirección.

Esa es la realidad, el cuadro que tenemos. Como ves, la mayor participación de la mujer en órganos de dirección, por curioso que parezca, se da en el grupo industrial.

Mujeres directivas

T.U.: ¿Es todavía hoy un handicap ser mujer para acceder a puestos directivos en la empresa?

M.A.A.: La situación actual confirma esa realidad. La dificultad está en el rol que tradicionalmente se le ha asignado a la

mujer. Creo que la mujer ha estado relegada al plano de lo privado y que lo público ha sido propiedad del hombre. El conocimiento, hasta primeros de siglo, también ha sido propiedad del hombre, pero ahí es donde hoy en día se está dando el salto cualitativo más importante.

Según la tesis doctoral de Javier Amenabar sobre la Escuela Normal de Maestras de Vizcaya de primeros de siglo, en 1900 el 3 % de la población total accedía al bachillerato: 32.297 personas, de las cuales sólo 36 eran mujeres, es decir una de cada mil mujeres accedían



es cuestión de sexo"

entonces al bachillerato. En 1989 la mujer accede a la universidad en práctica igualdad con el hombre.

T.U.: ¿No crees que en general los hombres son más versátiles que las mujeres?

M.A.A.: Yo no creo que la versatilidad sea una característica que la determine el sexo. Simplemente es una variable favorable para el hombre por un problema socio cultural que le está favoreciendo. Desde pequeños se les incentiva y educa en una serie de valores como son la iniciativa, la fortaleza, la competencia,... y estos valores inciden directamente en la asimilación de roles y pautas de comportamiento. Influyen y determinan los desarrollos y capacidades que nos llevan a pensar que son más versátiles. Pero creo que más que por su propia capacidad, es por un fenómeno socio cultural que les está favoreciendo .

T.U.: ¿Incluso todavía hoy?

M.A.A.: Creo que sí, en alguna medida al menos. De hecho, y a pesar del alto porcentaje de participación de la mujer en la Universidad, en carreras que se enmarcan dentro del área de ingeniería y tecnología en la CAPV, sólo acceden alrededor del 10 %. O sea, el 90 % son hombres.

T.U.: ¿Cuáles son las características positivas de la mujer respecto a los hombres?

M.A.A.: No creo en las características positivas de las mujeres por razones de sexo. Según mi experiencia personal, las mujeres tenemos un hecho diferencial y gratificante, que es la maternidad.

La revolución del siglo

T.U.: La capacidad ¿es cuestión de sexo?

M.A.A.: Rotundamente no. Las



capacidades son inherentes a la persona y no al sexo. Creo que existen mujeres frías y pragmáticas, tan capaces y competitivas como cualquier hombre, y ello sin hacer dejación de su sensibilidad hacia lo humano y su dignidad como mujer. Exactamente igual que hombres sensibles, que por serlo no pierden nada de su condición.

En cierta ocasión se hizo en la Universidad de Cornell un trabajo sobre desarrollo de diferencias sexuales. A 200 estudiantes universitarios de psicología se les expuso un video de un niño de 9 meses y se les sugirió interpretar su comportamiento. A 100 de ellos se les dijo que era un niño, y a otros 100 se les dijo que era una niña.

Nadie supo que era en realidad, pero de su comportamiento los que creían que era niño dedujeron que era activo, agresivo, el lloro se le atribuía a enfado, etc. Los que creían que era niña decían que lloraba por miedo, era miedosa, era pasiva, era afectuosa.

Hay un peso social de siglos que determina un rol, esa es la realidad.

T.U.: Pero según el sociólogo Javier Elzo las mujeres estáis protagonizando la auténtica revolución del siglo.

M.A.A.: Así es. Elzo afirma que el hecho de que las mujeres decidan no permanecer en el hogar y opten por un mayor nivel educativo es uno de los hechos más importantes acaecidos en la sociedad española en las últimas décadas. Este es uno de los factores que va a determinar esta revolución.

Por otro lado, asegura que la tendencia ascendente de la participación pública de la mujer ha puesto en entredicho el conjunto de normas y creencias generalizadas asignadas a la mujer.

T.U.: Lo que supone una ruptura con el sistema tradicional de roles asignados a cada sexo.

M.A.A.: La evolución experimentada por la posición de las mujeres y los



cambios en las creencias y actitudes sobre el lugar que deben ocupar hombres y mujeres en la sociedad, es definida por los investigadores como el desmoronamiento del modelo dominante de roles que se instaura con la industrialización y que subyace a una determinada pauta de división del trabajo en función del sexo. Y es que el acceso mayoritario de la población femenina al sistema educativo

y a la sociedad ha alterado los parámetros de referencia de su lugar en la vida social.

T.U.: Según tu criterio ¿Cómo y en qué cambiará la situación de la mujer en los próximos años?

M.A.A.: Esta sensibilización social, que se traduce en la promoción de la mujer, el impulso de emancipación femenina, la evolución psicosocial del chico que no ve en el hecho de ser mujer ventajas ni desventajas, el nivel crítico de las chicas, cada vez más formadas intelectualmente,... posibilitará que las mujeres sigan luchando por conseguir parcelas que de momento siguen vedadas para ellas. Yo creo que la evolución femenina se está haciendo y se seguirá haciendo a la japonesa: más estudio y mejores notas que los chicos, más trabajo y mejores resultados en todos los campos de competencia: en definitiva, a base de tenacidad y esfuerzo.

Las instituciones

T.U.: Y en tu opinión, ¿cuáles son las medidas concretas a adoptar para solucionar la situación de discriminación actual de la mujer?

M.A.A.: Las instituciones son las que en gran medida tiene que acabar con las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres. Y entre esas instituciones incluyo a nuestra Corporación. Además, hay un consenso social al admitir que no debe haber discriminación por razones de sexo, aunque la gran dificultad es que se requiere una transformación profunda, una reorganización importante de las identidades de los hombres y de las mujeres. Y eso no se hace de la noche a la mañana.

T.U.: ¿Y qué pueden hacer las instituciones en ese sentido?

M.A.A.: Las instituciones corporativas están obligadas a dar pasos en ese sentido, por tres razones. En primer lugar porque lo dicen nuestros principios cooperativos, y los principios ,

“La dificultad está en el rol que tradicionalmente se le ha asignado a la mujer. Creo que la mujer ha estado relegada al plano de lo privado y que lo público ha sido propiedad del hombre”.

además de enunciarlos, hay que practicarlos. En segundo lugar, porque existe un consenso social y cultural como he dicho, en admitir que no puede haber desigualdad por razones de sexo. Y en tercer lugar por una razón muy práctica que es la optimización, el aprovechamiento de todos los recursos ociosos, donde lógicamente se incluyen las capacidades de las personas que no están siendo suficientemente valoradas.

T.U.: Mari Angeles, no tiene que ser fácil gestionar una cooperativa en la que hay que compaginar la gestión puramente ejecutiva con una fina sensibilidad social.

M.A.A.: Se suele decir que el directivo de una cooperativa está obligado a hacer un esfuerzo añadido con el fin de saber aceptar que cualquiera te puede hacer una crítica, que puede no ser objetiva, en principio porque su área de conocimiento no le permite ser objetivo al realizarla, pero que está en su derecho. Y otras veces porque pura y simplemente tiene razón y te molesta mucho que te interpielen. El tiempo me ha enseñado que siempre que hay una interpelación, una crítica o un comentario , hay que indagar cuáles han sido las razones profundas que lo han originado. Es decir, llegar al fondo de la cuestión. Siempre me he encontrado con un hecho objetivo.

T.U.: ¿Y qué me dices respecto a tu faceta de ejecutiva?

M.A.A.: A mi me gusta mucho la gestión y disfruto de mi trabajo. Lo que me pasa es que soy bastante inconformista, y cuando no consigo los resultados previstos lo paso mal, y cuando los consigo también. Y es que en general los resultados siempre pueden ser mejores. □

El presente artículo recoge la evolución de la gestión en MCC al finalizar el mes de febrero. Si bien los datos son positivos en los tres grupos que conforman la Corporación, es destacable el crecimiento en ventas y exportaciones del grupo industrial.

José M^e Ormaechea



La gestión en MCC al finalizar el mes de febrero

Evolución favorable

Al comienzo de abril, apenas transcurrido el primer trimestre de 1995, hay ya en los mentideros económicos que se ocupan de la economía y de las repercusiones que sobre ella ejerce la Administración Pública y la política en general, opiniones para todos los gustos, como suele ser en estos casos cuando se hacen previsiones para el futuro y esas previsiones no son reducibles ahora mismo, a dimensiones evaluables con una objetividad cierta.

Dice el círculo de empresarios, en el encabezamiento de un documento interno que titula "Una Recuperación Amenazada": "La presión de los mercados financieros ha obligado a devaluar por cuarta vez en tres años la peseta. Sin embargo, esta medida no ha servido para transmitir confianza ni para reducir la incertidumbre. Parte de la devaluación se explica por la situación de los mercados financieros internacionales, pero los determinantes fundamentales no son otros que

la inadecuada estrategia económica del Gobierno y la incertidumbre política existente en el país. Estas causas siguen presentes y nada permite confiar en un cambio a mejor de la presente coyuntura”.

A su vez, en el análisis del primer trimestre 1995 que hace Antton Pérez de Calleja desde Zubizarreta “consulting” empresarial afirma: “A pesar de las noticias que sacuden diariamente el acontecer económico, devaluación incluida, no hay razones para suponer que la recuperación económica, actualmente en marcha, se encuentra amenazada”. Y esta frase es el primer párrafo de los nueve que sirven para esbozar sumariamente la situación.

Aquí no vamos a hacer -no corresponde al objeto de este punto- un análisis coyuntural macroeconómico de la situación. Sólo vamos a decir cómo se cumplen las previsiones de MCC al terminar el mes de febrero de este año. Quizás llegue al socio algo tarde la información -a mediados de mayo- pero la precisión del dato concreto exige cerrar estadísticas, colmar balances y resumir muchos datos, lo que provoca cierta demora, pero la circunstancial espera nos apoya en la exactitud.

Grupo industrial

Como los socios cooperativistas ya conocen, MCC se halla dividida en ocho Divisiones, cada una de las cuales tiene una vida ligada a las demás en la estructura de organización, pero aislada en el conjunto a efectos de control estadístico. Y, al 28 de febrero, la situación de la Gestión de Ventas queda reflejada en el cuadro I.

Como puede apreciarse, el avance es considerable al haber crecido las ventas el 28,7%, siendo los sectores que más activan sus cifras sobre el año anterior el de Bienes de Equipo I y el de Componentes de Automoción, con el 48,6% y el 58,4%, de crecimiento respectivamente.

Todavía es pronto para emitir un juicio bien ponderado sobre cuál será el desenlace de fines de año, pero sí se puede afirmar sin temor a equivocarse que en 1995 se rebasarán, en el conjunto del Grupo Indus-

trial, las cifras que se proyectaron al comienzo del año al redactar los Planes de Gestión.

La depreciación de la peseta con relación al marco entre un 6 y un 12% en sus diferentes episodios diarios apoyará la gestión exportadora, y la elevación de precios industriales en un 6,6%, desde fines de febrero de 1994 a fines del mismo mes en 1995, confirma también, por razones inflacionarias, esta posibilidad que, de forma inequívoca, demuestra el control examinado. Es preciso señalar, complementariamente, que 1995 va a ser un año satisfactorio para la industria en gene-

VENTAS

Cuadro I

-En millones de pesetas-	Ventas (*)	% Δ s/1994
Bienes Equipo I	1.372	+48,6
Bienes Equipo II	2.239	+6,5
Componentes Automoción	9.327	+58,4
C. Electrodomésticos y Electrónicos	5.385	+19,5
Comp. y Servicios Industriales	4.458	+32,4
Construcción	2.647	+19,8
Hogar	14.011	+20,3
Investigación	187	+18,4
Total Ventas	39.626	+28,7

(*) Realizadas en enero-febrero

ral que al finalizar el mes de enero ya despunta con un crecimiento interanual del 7,97% en el índice de producción industrial, siendo éste el agregado, del 11,26% correspondiente a bienes de equipo, del 8,34% de bienes intermedios y del 6,48% de bienes de consumo.

Por lo que atañe a las Exportaciones, la evolución es asimismo positiva. (Véase cuadro II).

Existe un dato relevante: la exportación ha crecido en 1995 más que las ventas en el mercado interior, y al finalizar febrero la cuota de exportación del Grupo Industrial -los demás no exportan- es el 36,86% de la cifra global.

EXPORTACIONES		
Cuadro III		
-En millones de pesetas-	Export. (*)	% Δs/1994
Bienes Equipo I	826	+179,5
Bienes Equipo II	978	-19,7
Componentes Automoción	5.237	+84,0
C. Electrodomésticos y Electrónicos	3.245	+16,7
Comp. y Servicios Industriales	1.448	-2,8
Construcción	186	+90,0
Hogar	2.685	+15,7
Total Exportaciones	14.605	+32,2

(*) Realizadas en enero+febrero

Cabe, asimismo, hacer la consideración de que al finalizar febrero no se habrá recogido el impulso que para las firmas fuertemente exportadoras va a tener en 1995 el "relineamiento"/devaluación de la peseta que se produjo el 6 de marzo y de cuyos efectos beneficiosos para la gestión exportadora hemos hablado antes.

La incidencia de esta favorable evolución aflora inevitablemente con el buen ritmo del crecimiento del empleo que necesariamente se acopla, sobre todo en épocas de expansión y con mayor dificultad en las fases recesivas, a la evolución de la demanda ya sea interna o nacional, externa o internacional.

Pues bien, el empleo ha crecido en 289 socios al 28 de febrero desde fines del año pasado. Y ahora, al terminar el mes de febrero, fecha sobre la cual venimos examinando la situación, las plantillas de las ocho Divisiones tenían 15.107 puestos de trabajo. Pero si se tienen en cuenta los empleos medios de los meses de enero y febrero de 1994 frente a los que, en esos mismos meses se ha registrado en 1995, el crecimiento absoluto es de 837, lo que es muy significativo para juzgar la buena coyuntura que, en general, atraviesa el Grupo Industrial.

De todos modos, en el conjunto del Estado a fines de marzo, y con relación a un año antes, el desempleo

había caído en 7,8% y en 214.146 puestos, aunque sólo decayera en 7.811 empleos en la industria.

Para completar el panorama, habría que añadir que, al margen de la tumultuosa evolución social, salpicada de avatares judiciales, políticos y económicos la coyuntura del Grupo Industrial viene transcurriendo con apreciable grado de satisfacción.

La forma de condensar este clima se establece en el volumen de Cartera de Pedidos: la buena es la que desborda la oferta normal, la normal refleja una situación de equilibrio y la débil es a todas luces insuficiente para mantener a pleno rendimiento la actividad.

Pues bien, la comparación en relación a 1994 es la que recoge el cuadro III.

SITUACION DE LA CARTERA DE PEDIDOS		
Cuadro III		
	1º trimestre 94	Febrero 95
Buena	18,30%	42,20%
Normal	50,48%	53,83%
Débil	31,22%	4,00%
Total	100,00%	100,00%

El resumen es que mientras predominaba la situación débil en un 13% el año pasado -1994-, en 1995, al terminar febrero, la situación buena en el 38,2% es señal inequívoca del buen comportamiento general de la gestión en un marco caracterizado por el crecimiento económico, y por cierto grado de confusión ante un nuevo episodio frente a las urnas el 28 de mayo.

Grupo financiero

Evoluciona, asimismo, eficientemente.

Caja Laboral se halla ya en 618.151 millones de Pasivo Total y, en él, el capítulo de Acreedores -ahorro captado- se eleva a 456.900 millones de pesetas. Los Excedentes, después de impuestos, se elevan al finalizar febrero a 1.132 millones de pesetas.

Del total de recursos facilitados a la economía, los

Las cifras de Lagun-Arozobrenca



invertidos en MCC se elevan al 5,5% de la totalidad del Pasivo, habiendo perdido 1,4 pp (puntos porcentuales) desde hace un año en el que se situaba en el 6,9%.

Lagun-Aro acumulaba 185.234 millones de pesetas en su Balance, de los que 165.528 millones de pesetas correspondían a su Fondo Patrimonial. El acontecimiento que ha caracterizado a nuestra Mutua Entidad de Previsión Social Voluntaria ha sido la celebración de su Asamblea General el 1º de abril, donde se han aprobado las bases para la puesta en vigor de un modelo de prestaciones de reparto y de capitalización, más al día en relación a la responsabilidad solidaria de los mutualistas, y que acerca más las prestaciones vitales -jubilación, viudedad- al esfuerzo que realiza cada socio.

La evolución del Plan sobre Desempleo marcha muy afinado sobre las previsiones. Efectivamente, al concluir el mes de febrero los socios afectados eran 734 y su coste se elevaba a 296 millones de pesetas -el 104% sobre las previsiones-. La mayoría de ellos -415 socios-, es decir, el 56,5%, se hallaba en situación de prejubilación y otros 269 -el 36,6%- eran socios reubicados provisionalmente en otras cooperativas distintas a la suya.

El conjunto de Caja Laboral y Lagun-Aro mantiene

unos saldos totales que rebasan los 0,8 billones de pesetas, el 1,5% de la totalidad de recursos que dispone la Banca española.

Grupo de distribución

Las ventas de este Grupo han llegado, al finalizar el mes de febrero, a 45.252 millones de pesetas, con un crecimiento del 17,7% sobre los registros del año 1994. Al mismo tiempo los precios han crecido el 6% interanualmente.

Se forma este Grupo con la Agrupación Distribución, que representa el 99% de la cifra de ventas, y la Agrupación Agroalimentaria, que llega al 1%.

Los puestos de trabajo registrados eran 9.899, de los que 9.373 se dedicaban a la Distribución propiamente dicha y 526 a la producción Agroalimentaria.

Probablemente en 1995 no se va a dar un crecimiento notable de la demanda interna, que tendrá protagonismo sólo en los bienes de inversión. Cuando se preveía que iba a ser ésta, en este año, el motor del crecimiento de la economía, y que los mercados exteriores habían quedado algo exhaustos en 1994 para seguir creciendo en 1995, las buenas perspectivas en el cambio de la peseta van a hacer confiar en la exportación para alcanzar ese 3% de crecimiento del PIB que se vaticina, al que acompañará el crecimiento del empleo.

Los presupuestos familiares terminaban 1994 bajando el 1,13%, y en 1995 no se espera que las ventas en los grandes almacenes crezcan mucho más allá de lo que lo haga el índice de coste de vida, porque los consumidores ven aún mucha confusión en el panorama político y no terminan de creer que la economía se halla en fase inequívoca de recuperación. Por esta razón, el 17,7% que avanzan las ventas del Grupo, por encima de la anunciada estabilidad o bajo crecimiento, es un dato clave que nos habla de su dinamicidad. □

Nota: Los Excedentes en MCC se examinan conjuntamente sobre todo al finalizar cada trimestre. En el número del mes de junio quizás tengamos ocasión de dar las primeras informaciones de este año 1995.

Acuerdos de la Asamblea de Lagun-Aro

El pasado 1 de abril tuvo lugar la celebración de la Asamblea General de Lagun-Aro en Mondragón, que se desarrolló en un ambiente participativo, democrático y cabal. En líneas generales la asamblea transcurrió en un clima de aceptación de las propuestas de reforma que planteaba el Consejo Rector.



Estos son los acuerdos principales adoptados en la asamblea.

Pensiones

Se aprobaron las dos propuestas del Consejo Rector:

- Ampliación del período de cómputo para confeccionar la Base Reguladora a los 30 mejores años o de los realmente cotizados;

- Fijación en el 2% de aquella Base Reguladora la cuantía de la prestación.

Es decir, que por un lado se modifica el cálculo de la base reguladora de la pensión, que dependerá del índice medio de los último 30 años -o del perí-

odo que se acredite si éste fuera menor en lugar de los 10 últimos años considerados hasta la fecha.

Y por otro lado se modifica el porcentaje de acumulación de la pensión en función del número de años de cotización, que en adelante será el 2% de la base reguladora por cada año cotizado, hasta el límite máximo del 60%, mien-

tras que hasta ahora se acumulaba el 36% por los primeros años y un 1,2% por cada uno de los 20 siguientes.

Ambas modificaciones vienen acompañadas de un plan de garantías en función de la edad de los mutualistas con el fin de no perjudicar las expectativas de pensión.

Estas medidas adoptadas por la Asamblea suponen un incremento de garantía para los mutualistas y con su adopción se afianzan los niveles de renta que representan las pensiones mediante unas cuotas asumibles. Resta ahora extender la cobertura de revalorización (sistema capitalización) al con-

junto del Grupo, que junto a la moderación de los parámetros actuariales en la nueva situación económico-financiera, hace respirar optimismo y tranquilidad, de cara a un futuro a medio y largo plazo, que no es poco, contemplando las nubes de la incertidumbre que cubren el mundo del Bienestar Social.

Desempleo

Con el fin de que no se mutualice todo el gasto por desempleo, se acordó establecer una franquicia entre el 1 y el 2% de la masa salarial en cada cooperativa. También se acordó establecer franquicias en las prestaciones de Prejudicialización y de Indemnizaciones.

Incapacidad Temporal

El Consejo Rector planteaba la modificación de la cuantía asignada por Incapacidad Temporal, y el traspaso de la asunción de los gastos de los cinco primeros días de baja a las Cooperativas. Finalmente se aprobó que el primer mes de Incapacidad Temporal se perciba el 80% -el Consejo Rector proponía el 70%-; del segundo al cuarto también el 80%; y a partir del quinto mes el 90%.

No se aprobó la propuesta del Consejo Rector que pretendía que los cinco primeros días de Incapacidad Laboral fueran abonados por las Cooperativas.

Maternidad

Finalmente a la hora de dilucidar la asignación económica por maternidad, se acordó abonar el 100%, a pesar de que la propuesta del Consejo Rector se fijaba en el 90%.

Ayuda a la familia

Se decidió eliminar con carácter definitivo la prestación de Auxilio Familiar, después de 4 ó 5 intentos en asambleas anteriores.

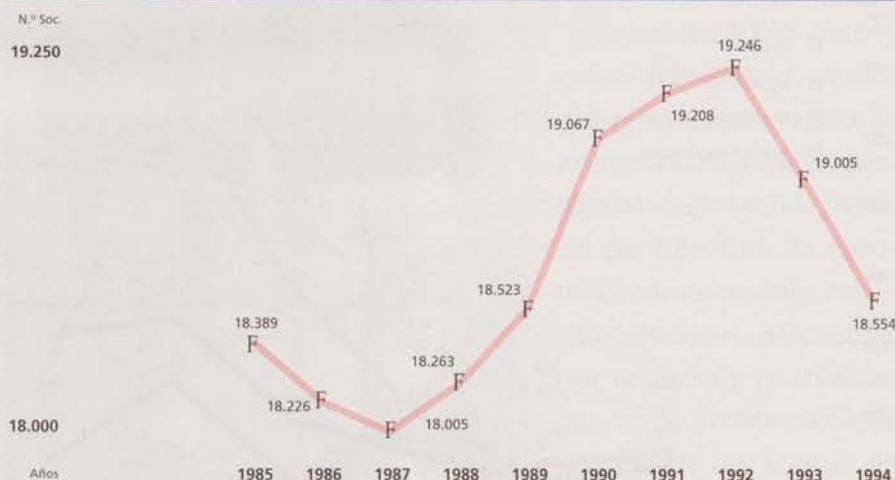
Las cifras de Lagun-Aro

1994ko ekitaldiari dagokion txostena argitaratu berri du Lagun-Aro Borondatezko Gizarte-Aurrikuspenerako Entitateak. Hori dela eta interesgarria iruditu zaigu bertan azaltzen diren zenbait datu bazkide guztiei jakinaraztea: mutualisten kolektiboaren bilakaera, prestazioen gastu-banaketa, osasun-laguntzako onuradunak...

Mutualistak

Baja eta alden ondorioz 1994ko ekitaldiaren amaieran, guztira 18.554 mutualista zeuden aktibokan, 1993koa ixterakoan zeudenak baino 451 gutxiago. 18.554 horietatik 12.483 gizonezkoak ziren eta gainontzeko 6.071 emakumezkoak, batzabesteko adina 41 urtekoa zelarik.

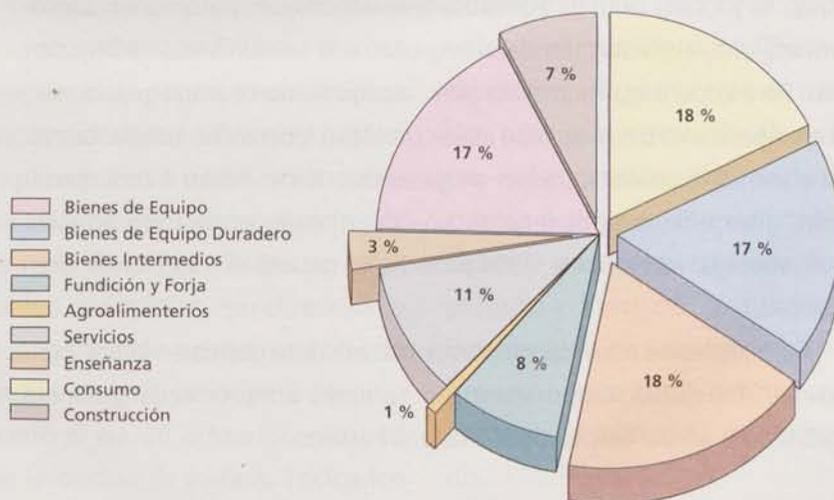
Evolución de Activos 1985-1994



Cooperativas asociadas

Al cierre de 1994, Lagun-Aro, Entidad de Previsión Voluntaria acoge a un total de 120 cooperativas. A lo largo del año se han producido 5 bajas (las ikastolas Itziaroko Ama, Loramendi y Mendaro por su transformación en públicas; y Dormicoop y Guria Obras Públicas por disolución).

Distribución de mutualistas por sectores



Beneficiarios de Asistencia Sanitaria 1985-1994

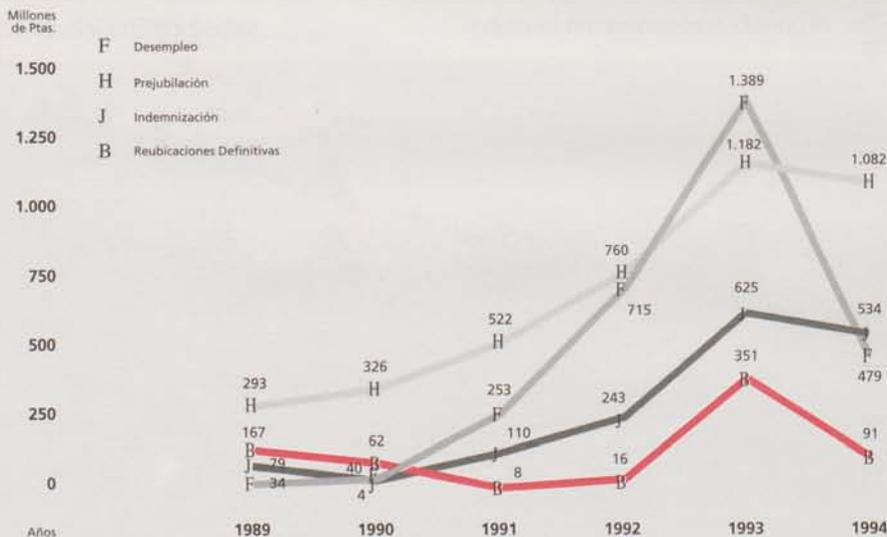


Beneficiarios Asistencia Sanitaria

Los familiares de los mutualistas en activo, reglamentariamente reconocidos, además de los propios mutualistas constituyen el conjunto de beneficiarios acreedores a la prestación de Asistencia Sanitaria.

Al cierre de 1994 eran 44.231, 1.055 menos que el ejercicio anterior

Evolución de Ayuda al Empleo 1989-1994



Enplegu-laguntza

Prestazio honen gastu osoa, bere baitan kontzeptu ezberdinak daudelarik, % 24.18 gutxitu da aurreko urtekoaren aldean. Datu honek, baikorra eta ona, ekitaldian izandako suspertze edo erreaktivazioa adierazten du. Bere kopuru eta murrizketagatik, aipagarria da desentplegua; honek, behin-behineko birkokapenen atalak izandako igoyerarekin batera, berretsi egiten du krisialditik irteten ari garelako. Behin-betiko birkokapenetan, gizarte ikuspegitik lehentasuna duen atala, ez da lortu emaitza gogobetegarririk. Izan ere, 1994an % 74,12 gutxitu da 1993. urtekoaren aldean.

Aurrejubilazioa eta indemnizazioak hartzen dute gastuaren zatirik handiena. Aurrejubilazioaren atalak du, harturiko konpromezuengatik eta jubilaziora arteko baliotasunez, kosturik handiena.



3ª Edad

I.C.T.E.

Las mujeres ante la jubilación de sus maridos

El hecho de la jubilación a unas personas les resulta un acontecimiento gozoso mientras que a otras, por el contrario, les resulta un suceso penoso. Pero en cualquiera de los dos casos la jubilación conlleva, ante toda una serie de problemas, unas implicaciones psicológicas que van a afectar de manera especial a la mujer del jubilado.

Nos referimos a aquellos casos en los que la mujer ha ejercido la profesión "sus labores", pues para aquellas que trabajan fuera del

hogar, la problemática puede resultar distinta.

Cuando el marido se encuentra en plena actividad laboral, la mujer tenía organizada su vida de tal suerte que, disponiendo de una serie de horas para sus actividades propias, las empleaba bien en las tareas del hogar, bien en soledad o compartidas con la amigas, pero en cualquier-



de los casos son actividades desarrolladas con gran independencia.

Con la jubilación del marido, la mujer, que se movía a sus anchas por la casa, que en la cocina hacía y deshacía sin tener que dar explicaciones a nadie, se encuentra a su pareja deambulando por cuartos y pasillos a horas no habituales, sin rumbo, sin dirección y con ganas de conversación, de tal suerte que le viene a resultar como si de un armario en mitad de la cocina se tratara. Todos los

días, bueno; pero a todas horas, es demasiado.

Por su parte, el marido, además de tener muchas horas libres y deambular por la casa, está atravesando unos momentos difíciles. Con el cese en el trabajo ha perdido a unos compañeros a los que había cogido cariño, ha experimentado que todo un mundo de relaciones se le ha reducido notablemente, y busca en la familia una especie de "refugio", unas personas conocidas que le den afecto.

A raíz de todo esto y como acto reflejo, vemos que en la mujer también se acumulan una serie de problemas, como son la pérdida de libertad, la saturación de compañía, etc.

En resumen, problemas por un lado y problemas por otro. Problemas que requieren un toque de atención y un planteamiento en cuanto a la

necesidad de reorganizar la convivencia. Será necesario que la mujer se arme de paciencia y que aproveche las horas que le sobran al marido para liberarse de ciertas cargas y que el marido, más que como fiscal, actúe de colaborador, teniendo en cuenta que va a resultar un principiante inexperto, que sea disciplinado y humilde, y que jamás intente quitar a la mujer el protagonismo que tenía en el hogar antes de la jubilación de su marido. □

Aula Cooperativa

José M^o Larrañaga

Artículo 6: requisitos pa

Uno. El número de socios es ilimitado. Para la admisión de un socio trabajador deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Tener capacidad legal para contratar la prestación de su trabajo.
- b) Superar un período de prueba de seis meses, en el que acredite idoneidad para la función profesional encomendada y aptitud para la solidaridad cooperativa.

Durante dicho período de prueba, que podrá reducirse o suprimirse por acuerdo de ambas partes, la Cooperativa y el aspirante podrán rescindir su relación por libre decisión unilateral.

- c) Aceptar los compromisos sobre aportaciones, condiciones socio-laborales y demás responsabilidades complementarias, prevenidos en los presentes Estatutos y demás acuerdos en vigor.

Todo el mundo es consciente de que una empresa es una



organización que está formada por personas que trabajan, coordinadas de algún modo, para conseguir ciertas metas o resultados. De hecho, cualquier organización humana no es más que eso: un conjunto de personas que coordinan sus acciones para conseguir unos objetivos que a todos interesan, aunque ese interés pueda deberse a motivos bien diferentes.

Las empresas, pues, se parecen en esto a las familias, a los municipios y a los países. Todas son

organizaciones humanas. Aunque también podemos apreciar diferencias. Una de ellas, muy importante, es que la empresa tiene como uno de sus objetivos primordiales el obtener beneficios.

Por tanto no puede, sin tasa ni control, incrementar el número de personas vinculadas a ella. Esto ocurre también, en la familia y en los países, pero la apelación al beneficio es más lejana, más difusa, menos concreta.

Sin embargo ésta no es toda la

historia en una empresa cooperativa eficaz. Contra el planteamiento tan extendido y tan aceptado en nuestra propia cultura occidental de "beneficios antes que las personas" o la no menos peligrosa postura visionaria de "personas antes que beneficios", a nosotros nos toca afirmar: "personas y beneficios"

Las personas somos el recurso

ra la admisión

estratégico fundamental: los beneficios no crecen, sino "crecen" las personas. Son los recursos humanos los que destruyen o hacen eficaz a una empresa.

Visión social

Nuestras organizaciones, además, necesitan de personas no sólo técnicamente preparadas sino de seres capaces de autogestionar su propio puesto de trabajo, de hombres y mujeres capaces de motivarse por algo más trascendente que el dinero. Gente con "visión social" y capaces de captar el sentido de hacia dónde debe ir la empresa y de cómo lograrlo: no sólo interpretando el limitado espacio de su propio puesto de trabajo, sino advirtiendo las características específicas de la empresa, del mercado y del entorno social al que pertenece y sirve.

La visión ha sido y es en empresas de capitales patrimonio y privilegio del primer ejecu-

tivo, del dueño, mientras que el resto realizaba las acciones que aquél le marcaba según su propio criterio. Entre nosotros esto no puede ni debe suceder: la visión es compartida y la acción tiene un sentido coherente con aquella.

Entre nosotros la visión se traduce en ventas, en crecimiento de beneficios y en rentabilidad

del capital invertido (sean económicos, organizativos o humanos) pero los números vienen como resultado de la visión. En las empresas del viejo estilo, los números son la visión.

Con este artículo que ahora

“Nuestras organizaciones necesitan de personas no sólo técnicamente preparadas sino de seres capaces de autogestionar su propio puesto de trabajo, de hombres y mujeres capaces de motivarse por algo más trascendente que el dinero”.

comentamos se trata de fijar las formas de actuación que permitan a la cooperativa asegurar que el nuevo socio se identifica con la finalidad global de la empresa cooperativa, que alcanza a ver un sentido de pertenencia por una visión compartida, que está haciendo el trabajo de una vida, en lugar de pasar el tiempo.

El período de prueba que la ley fija es aprovechada para trasladar la "visión" y la cultura propias al socio novel a través del comportamiento diario del personal, de todos los demás socios. Porque sólo es posible hacer arraigar los sutiles conceptos de autogestión, solidaridad, democracia... por medio del quehacer diario, cotidiano de la empresa.

Las estructuras capaces de llevar adelante esta visión empresarial no son las viejas estructuras jerárquicas, que no funcionan en la nueva sociedad; los viejos esquemas burocráticos superior-inferior, de la visión del trabajo, están resultando ineficaces porque carecen de la capacidad de convocatoria hacia fines más ambiciosos que los meramente salariales. He aquí la razón del inspirado acierto de la fórmula de admisión de los socios cuando aún en "acredite idoneidad para la función profesional encomendada y aptitud para la solidaridad cooperativa".

Sin profesionalidad no se hace una empresa competente; sin visión cooperativa no se alcanza la excelencia.

MCC, a través de la Agrupación Hobelán, integrada en la División de Componentes y Servicios Industriales, se ha embarcado en un nuevo y ambicioso proyecto. Se trata de la

El primer prototipo estará listo para finales de este año. En un principio estará dirigido a compañías con flotas de servicio de ámbito urbano.

Javier Marcos

metros, un volumen de carga de aproximadamente 500 kilos, un consumo entre cuatro y cinco veces inferior a los coches de gasolina, y en un principio se prevé que estos coches se dirijan a compañías con flotas de ser-

MCC apuesta por el coche eléctrico

puesta en marcha de un prototipo de coche eléctrico, que en colaboración con Iberdrola y Mondragón Eskola Politeknikoa tiene previsto finalizar

para últimos del presente año. En estos momentos se está ultimando el diseño estético del vehículo y la ingeniería mecánica, tarea que

ha sido encomendada a la ingeniería catalana IDD, aunque todavía está por decidir qué empresa se encargará de la construcción del vehículo en serie.

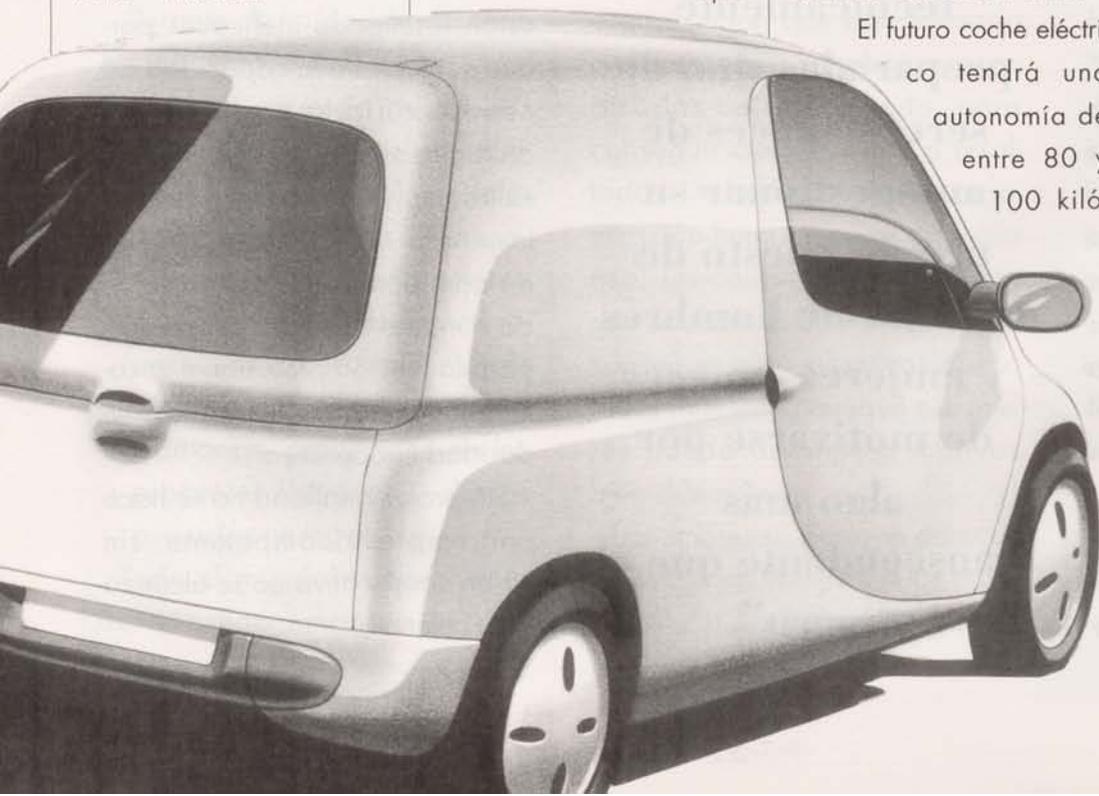
El futuro coche eléctrico tendrá una autonomía de entre 80 y 100 kiló-

vicio de ámbito urbano (Telefónica, Iberdrola, Correos, mensajerías,...).

Partes del proyecto

Este proyecto, que comenzó en abril del pasado año, tiene tres partes bien diferenciadas. Por un lado, la parte relativa a la carrocería, que será de materiales plásticos similares a los utilizados para la construcción de los monoplasas de "Fórmula 1" y que tendrá que superar exigentes normas de seguridad ante impactos.

Por otro lado, la ingeniería mecánica (suspensión, sistema de frenado, etc.), que en este caso será convencional y que por lo tanto



no conlleva ningún tipo de desarrollo tecnológico.

Y por último, la ingeniería eléctrica, que está desarrollando Eskola Politeknikoa y que fundamentalmente afecta al control electrónico del sistema de tracción, el "interface" o comunicación con el usuario, y la selección del tipo de baterías a utilizar. Precisamente Eskola está validando unas baterías recargables en tan sólo una hora, cuando lo habitual es que la recarga de una batería de estas características se prolongue por espacio de unas siete horas.

Ventajas

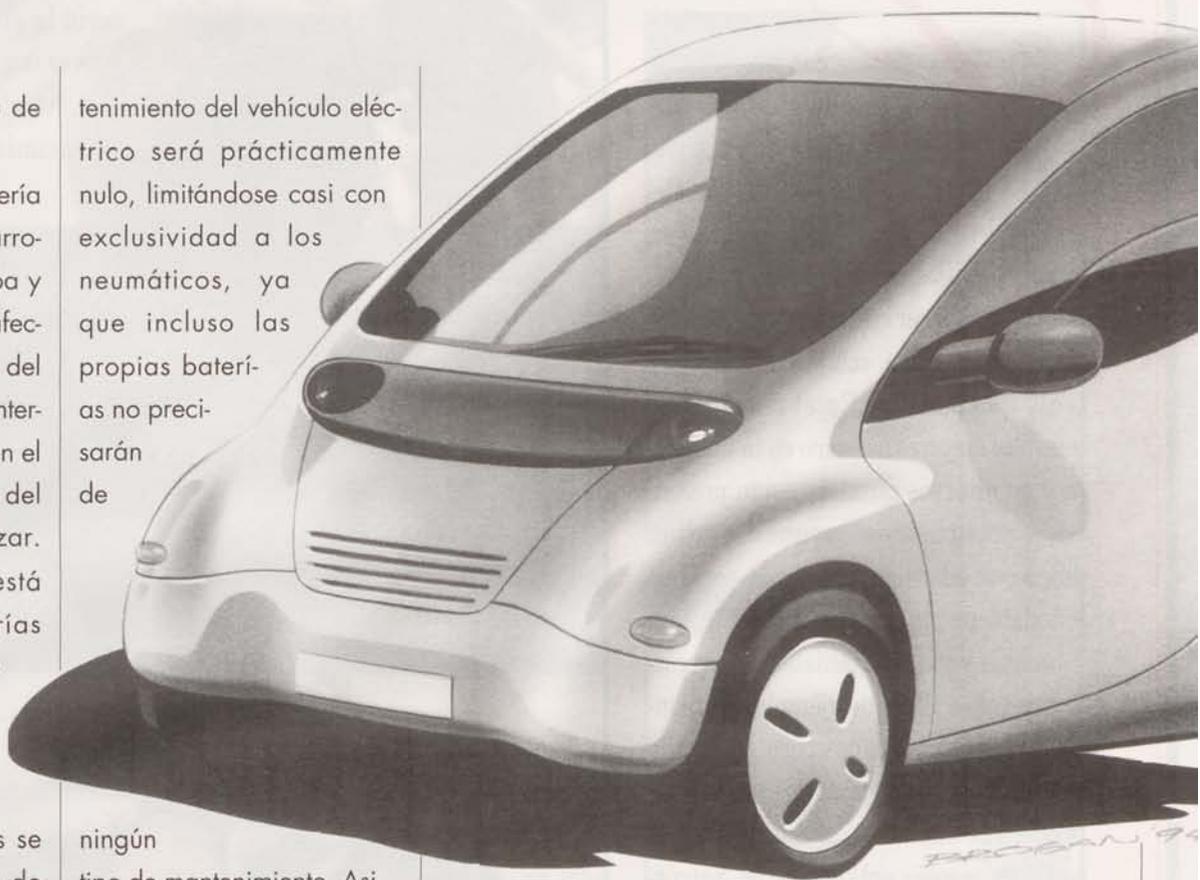
Además del notable descenso en consumo, el man-

tenimiento del vehículo eléctrico será prácticamente nulo, limitándose casi con exclusividad a los neumáticos, ya que incluso las propias baterías no precisarán de

ningún tipo de mantenimiento. Asimismo, otra de las características fundamentales de este coche es que será un vehículo ecológico, que no contaminará el medio

ambiente, bien sea por la nula emanación de gases o por la emisión de ruidos, que se reducirán considerablemente.

Otra de las ventajas a tener en cuenta es que el cálculo de vida del vehículo se ha estimado que rondará los 500.000 kilómetros. □



Zergatik kotxe elektrikoa?

Eskola Politeknikoa izan zen, Iberdrolari eginiko hainbat ekipo elektriko egin eta gero, lehenengo hausnarketa egin zuena kotxe honen inguruan. Urte horretan ere MCCko Osagai eta Zerbitzu industrialen Dibisioak ideia bereganatu egiten du eta proiektuari bideragarritasuna ikusirik, aurrera egitea erabakitzen du. Bi izan ziren aurrera joteko arrazoi nagusiak: batetik, ohizko kotxe fabrikatzaileak inolako abantailarik ez edukitzea produktu honetan beste motatako teknologia eskatzen duelako; eta bestetik, hasberri den merkatu honek aukerak ematen dituelako enpresa berriei merkatu honi egokitzeo.

Bi ideia hauek kontutan hartuta iazko apirile-

an MCC buru belarri sartzen da proiektu honetan, Iberdrola eta Eskola Politeknikoarekin batera. Honez gero, diseinua, ingenieritza mekanikoa eta ingenieritza elektrikoa garatzen ari dira eta urte bukaerako kotxe elektrikoaren lehenengo prototipoa guztiz bukatuta izango da.

Orain merkatua bultzatzen ari da, beharrezko baldintzak sortu nahi dira erosleek kotxea eros dezaten. Bi izan daitezke kotxe elektrikoaren erosketa bultzatzeko erabil daitezken arrazoiak. Alde batetik kotxea erosten duen enpresa horrek lor dezakeen irudia -ingurugiroarekiko sensibilizazioa duen enpresa- eta bestaldetik, kotxeak eroste arren erakundeetatik etor daiteken dirulaguntzak.

Las prácticas relacionadas con la esterilidad, el embarazo y el parto así como la convalecencia han estado en todos los países, hasta épocas recientes, muy influidas por creencias tradicionales de todo orden que, sobre todo, la mujer tenía que padecer. En el recuerdo de nuestros mayores así como en la literatura y en diversos estudios, están presentes comportamientos que resultan difíciles de admitir como ciertos, pero que indudablemente eran habituales.

La lista sería interminable pero recordemos sólo a título de ejemplo, la creencia en las posibilidades curativas de la esterilidad de diversas aguas como las de la cueva de Sandali (San Elías) de Araoz en Oñati, o como señala José M. Satrústegui (Medicina Popular y Ginecología), la de "dar de beber a la mujer el cuajo de liebre desecho en agua caliente".

En el caso de las mujeres encintas, cita el mismo autor el convencimiento de que



Mamadores, osatitís y

Carmelo Urdangarín

José M^a Izaga

Koldo Lizarralde

ANTZINAKOAK

A TONO CON ESTE NUMERO DE LA REVISTA, DEDICADO A LAS MUJERES, NUESTROS INVESTIGADORES DE OFICIOS ANTIGUOS NOS DETALLAN LAS PRACTICAS RELACIONADAS CON LA ESTERILIDAD, EL EMBARAZO Y EL PARTO QUE SE LLEVABAN A CABO HASTA NO HACE MUCHOS AÑOS. ASIMISMO, DAN CUENTA DE LOS OFICIOS QUE SURGIERON A RAIZ DE ESTAS PRACTICAS DERIVADAS DE CREENCIAS TRADICIONALES.

“la piedra de la águila atada al brazo izquierdo, retiene la criatura y si se sujeta al muslo por la parte de adentro, algo floja, acelera el parto”. Asimismo se

colada y acarrear del monte una carreta de hoja.

Los analistas de las prácticas populares coinciden en señalar que después del

“La práctica más frecuente para resolver el exceso de leche de algunas madres era la alimentación de otras criaturas, por lo que era habitual que se les pagara lo convenido”.

veían obligadas a consumir los más diversos brebajes y a comportamientos singulares que la tradición había llegado a considerar muy necesarios.

Diversos autores (Satrústegui, Barriola) que han analizado nuestra medicina popular, ponen de manifiesto que la mujer embarazada, en el medio rural, seguía realizando sus labores ordinarias

parto se prestaba mucha mayor atención al niño que a la madre, lo que no era obstáculo para que en caso de falta de leche materna se les hiciera digerir los más diversos potingues, de lo que es buen ejemplo el tener que beber “las uñas delanteras molidas de las vacas mezclando con ellas las hojas secas del trébol hechas polvo, y con vino”.



Otras prácticas puerperales

hasta el último momento, por lo que no era infrecuente que el alumbramiento se produjera en el campo o sobre el carro de bueyes, sin tiempo a llegar al caserío. Parece que, ante esta eventualidad, incluso solían salir de casa provistas de los pañales necesarios por si se producía el acontecimiento.

Satrústegui da cuenta de que en algunas comarcas navarras (Burunda), para provocar el parto, las mujeres realizaban, en una sola jornada, tres de las labores fuertes del caserío: la hornada, la

Los mamadores

La práctica más frecuente para resolver el exceso de leche de algunas madres, como en el caso de pérdida de su hijo, y que les producía turgencia mamaria, era la alimentación de otras criaturas, por lo que era habitual que se les pagara lo convenido. Esta misma tarea también la realizaban los mamadores o mamones que generalmente también cobraban por su trabajo, aunque existían otros procedimientos (zona de Galdakao, Lezama,



Las baserritarras, además de las tareas que les imponía su sexo, realizaban numerosos trabajos



Arratia, etc.) como la “aplicación de hojas de berza caliente a la espalda”.

En la literatura especializada existen numerosas referencias a los mamadores que, además, siguen presentes en el

recuerdo de las personas mayores sobre todo en las zonas rurales.

Se trataba de “expertos” de ambos sexos, que en algunos casos, al parecer recibían la conformidad de los párrocos

para ejercer esa actividad. Preferentemente desdentados y que antes de iniciar su trabajo se enjuagaban la boca con coñac para evitar infecciones, tenían mala imagen pública viéndose obligados a desempeñar su trabajo con cierta clandestinidad.

El único nombre en euskera que hemos podido recoger ha sido el de “izaiñak” (sanguijuelas). Obviamente no se trata de una actividad exclusiva en nuestro país, pues, por ejemplo, en Cataluña todavía en los años treinta recorrían los pueblos anunciándose a viva voz “es xuclen pits i es iloguen carretous” (Se chupan pechos y se alquilan coches de niño).

“La práctica más frecuente para resolver el exceso de leche de algunas madres, era la alimentación de otras criaturas, por lo que era habitual que se les pagara lo convenido.”



Su actuación en nuestro país tenía un carácter subsidiario, es decir, se acudía a los mismos cuando no se contaba con personas de la familia o niños del vecindario que pudieran llevar a cabo la tarea.

Según la tradición popular para este trabajo también se han utilizado cachorros de perro que luego eran sacrificados por la creencia de que después de consumir leche de las recién paridas contraían la rabia.

Actualmente cuando se quiere amamantar y la succión tiene obstáculos se acude al vaciamiento manual, con los diversos sacaleches disponibles o mediante un niño fuerte de más edad

que supere las dificultades. Para la retirada de la leche se utiliza medicación específica.

Pezoneras

José M. Satrústegui en el trabajo anteriormente citado manifiesta que cuando se quería quitar el pecho a las criaturas, era práctica habitual el embadurnado de las mamas con sustancias repulsivas o amargas como pimentón o pimienta picante, queso amargo e, incluso, excremento de perro y aves de corral, por incomprensible que ahora nos parezca.

En Santa Cruz de Campezo se llegaron

a fabricar pezones de unos 30 milímetros de diámetro con madera de boj, arbusto muy abundante en la zona y que aplicado a los pechos de la madre, a los que se sujetaba con un poco de aceite haciendo ventosa, producía el rechazo de los lactantes lo que se hacía habitualmente cuando tenía cinco o seis meses.

Para su fabricación se utilizaron sucesivos tornos (de ballesta, volante o eléctricos) en tres operaciones (cortar, sujetar, y tornearse). Su venta fue comarcal y dejaron de producirse hacia los años 1934/35.

También llegaron a fabricarse chupetes de madera de boj.

“OSATITIS”

La mujer durante la lactancia puede sufrir numerosas molestias por las grietas en los pezones, para evitar las cuales, Carmen Maiztegui de Oñate ideó una especie de caparazón, algo mayor que un dedal que colocado sobre los pezones tiene importantes virtudes preventivas y curativas para la mujer convaleciente del parto como siguen comprobándolo las que lo utilizan. El nombre comercial “osatitis” (titixak osatzeko) no puede ser más acertado, estando protegidos los derechos de producción mediante patente.

Carmen Maiztegui fabrica los “osatitis” partiendo de cera virgen lo que los diferencia de otros obtenidos en base a goma o silicona. El proceso, que es muy artesanal, dentro de su sencillez requiere una gran experiencia para la fabricación de moldes, realización de mezclas y conseguir las formas adecuadas que permitan una perfecta y duradera adaptación.

Tradicionalmente las prácticas populares ofrecían remedios, mediante hierbas, emplastos y ungüentos, habiendo los “osatitis” recogido con éxito algunas de las experiencias precedentes.

El Proyecto de Informe que ha llegado a la redacción del TU gracias a la insólita y puntual colaboración de Carmelo Urdangarín, nos facilita el análisis breve que deseamos trasladar a nuestros lectores en esta especie de pedagogía sobre las previsiones que venimos desarrollando en los últimos números.

El citado informe del Congreso de los Diputados, a cuyo efecto se constituyó una ponencia de trece miembros de todos los Partidos, tiene 71 páginas y, de ellas, en 12 se resumen, en dos capítulos -*Líneas de Actuación y Recomendaciones, puntos VIII y IX*- las bases mínimas sobre las que se pusieron de acuerdo para trasladarlas posteriormente al Pleno del Congreso.

Su lectura, muy docta en las primeras páginas, que habla de la evolución del sistema de Seguridad Social Especial desde 1919 cuando se constituyó el Retiro Obrero Obligatorio, se apoya ahora en el Artículo 41 de la Constitución de 1978, norma que considera la ponencia *"al mismo tiempo un punto de partida y un punto de llegada"*.

Pero lo que nos interesa, para centrar -en el marco general de la Seguridad Social del Estado- la situación de Lagun-Aro, es el análisis de los acuerdos consensuados finalmente sobre los que se ha hecho un uso bastante extenso, más político que propiamente técnico.

El Sistema de Pensiones, se dice, debe garantizar el fiel cumplimiento de las expectativas y constituir un compromiso firme de toda la nación. Debe inscribirse y posibilitarse desde el respeto a los compromisos y los principios de solidaridad. *"... la Ponencia aboga por hacer viable... el actual modelo de Seguridad Social basado en la exis-*

tencia de un sistema público ... que comprenda como modalidades..."

- *"Una modalidad contributiva ... como núcleo del sistema"*.
- *"Una modalidad no contributiva ... dirigida a compensar la ausencia de rentas de los ciudadanos ...". "La financiación de esta modalidad debe seguir siendo íntegramente con cargo al Presupuesto". Y se continúa así: "... el modelo de previsión se debe cerrar con las prestaciones complementarias de naturaleza libre y gestión privada, a las que pueden acceder quienes voluntariamente deseen completar las prestaciones del sistema público"*.

Con lo cual se consagra lo que ya se viene haciendo: una Seguridad Social mínima garantizada por el Estado, y otra privada para quienes así decidan contratarla por su cuenta.

Las recomendaciones son:

1. **Separar las fuentes de financiación**, de modo que las prestaciones que perciban quienes han contribuido con sus cuotas se cubran con estas cotizaciones sociales, mientras que la sanidad y las pensiones no contributivas se hagan con cargo al Presupuesto.
2. **Que se constituyan reservas**, que atenúen los efectos de los ciclos económicos, lo que ya se ha acordado en Lagun-Aro.
3. **Que se mejoren las bases**, en el sentido de que todos los trabajadores deben cotizar por sus salarios reales.
4. **Financiación de los Regímenes Especiales**, de modo que a igualdad de acción protectora se corresponda con igualdad de aportación contributiva.
5. **Mejora en los mecanismos de recaudación**, reduciendo la morosidad.

BEGI

BELARRI

por Uribe

6. **Simplificación e integración de Regímenes Especiales,**

logrando que sólo haya dos: de trabajadores por cuenta ajena, los más, o por cuenta propia, que es el caso de los Autónomos.

7. **Integración de la gestión,** a través de una mayor integración orgánica de las afiliaciones.

8. **Evolución de las cotizaciones,** recomendación hecha con énfasis contenido porque, aunque sugiere la reducción de cuotas en *"... trabajadores de baja cualificación y en los sectores más intensivos de mano de obra ..."* propone que *"... no supongan dificultades adicionales al equilibrio de las cuentas públicas"*.

9. **Equidad y contributividad del sistema,** cualidades que exigen que a partir de 1996 *"guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización ya realizado ..."* entre cuotas y pensiones.

10. **Edad de jubilación,** es la recomendación que propone la prolongación voluntaria de la vida activa, más allá de los 65 años.

11. **Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones,** a través de su revalorización automática en función de la evolución del índice de precios al consumo.

Sigue la recomendación 12. sobre el Reforzamiento del principio de solidaridad; el 13. Mejora de la gestión; el 14. que consagra el Sistema complementario *"... que tenga por objetivo mejorar el nivel de prestaciones ... por sistemas de ahorro ... externos a la Seguridad Social"*; y el 15. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

El juicio que merece el Pacto de Toledo es que se ha ido a una especie de *"ambigüedad constructiva"* que, siendo

menos concretos, ha conseguido poner de acuerdo a casi todos, para que cada uno, agrandando lo que apenas se dice, consiga el efecto real que su ideología partidaria le aconseja, es decir *"arrimando el ascua a su sardina"*.

El medio ambiente y MCC

En MCC se aspira a abordar actividades que sirvan a preservar la calidad del medio ambiente. Ya existen cooperativas - como ONDOAN- que desde hace años, allá en el privilegiado Parque



Tecnológico de Zamudio, se dedica a la depuración de aguas y, desde hace cuatro o cinco años, con más especialización, a la minimización de residuos y a otros estudios y equipamientos para la recuperación de efluentes nocivos en el sector industrial.

La mentalización en esta dirección es progresiva. Quién no recuerda que allá por 1956 se fue imponiendo la Ley del Suelo que impidió por su aplicación que cada uno hiciera lo que se le antojaba en el patio de su casa o en el solar que había heredado de sus antepasados. De la misma forma resultó chocante en 1979 cuando, a través de nuevas normas fiscales, vimos que teníamos que soportar cada uno nuestros respectivos impuestos, de lo que hasta entonces se hacía cargo la empresa, y llenar la declaración individualizada,

pagar unos impuestos a cuenta y completar nuestra contribución a mediados de cada año haciendo un balance con nuestra "fotografía" financiera.

Nos costó impregnarnos de esa educación social y ciudadana que tiende a corregir las ambiciones individuales, respetar los bienes que son de todos y contribuir al bien público y de la comunidad.

Pues bien, pronto se va a culminar un proceso equivalente con la asunción responsable y comprometida respecto al bien social que compartimos en el medio ambiente.

Las Directivas de la Unión Europea y su trasposición a normas internas, van a constituir una legislación compulsiva que de forma ineludible va a condicionar el futuro cultural de todos los ciudadanos: ya no se podrán depositar residuos sin clasificar en cualquier vertedero incontrolado, ni se podrán evacuar efluentes tóxicos en cualquier terreno, ni abandonar un frigorífico o un coche envejecidos o achatarrados; las industrias deberán efectuar auditorías para conocer su balance ecológico y gestionar con pulcritud la calidad "biológica" de sus sistemas de trabajo internos y la evacuación hacia el exterior de los residuos.

Se tratará de que los residuos industriales sean minimizados y luego remediado su efecto contaminador, restituyendo al material originario el producto que ha quedado como residuo irreductible que sólo podrá ser el 10% de todas las "basuras" originales. Entra en juego la tasa ecológica, en los productos y en el sistema de respeto al medio ambiente.

En Alemania ya se dedica más del 1,5% del PIB a esta cobertura pública y el 2% del empleo. En Italia, con no

menos necesidades, no llegan a tanto pero los avances y las técnicas que utilizan son ya muy avanzados.

Tenemos aquí una "renta per capita" que es el 70% de la italiana y el 50% de la alemana, y vamos a la búsqueda de esta prevención, de la que no podemos escapar, hallándonos aún por debajo de lo que debiéramos en el tratamiento de residuos. La incineración, sistema en general rechazado por las normas europeas, la clasificación previa y el reciclaje para su transformación en productos originales -plásticos, metales, "compost", vidrio, papel, etc.- van a ser preocupaciones humanas que van a ocupar tiempo, dinero y fuerza de trabajo para cumplir con los objetivos legales que la humanidad exige.

En España las empresas de la construcción han sido las pioneras en abordar este tema; en Alemania no es lo mismo. Por ejemplo, la firma Rethmann, con 6.500 empleados en Alemania y con delegaciones en Australia y Estados Unidos, factura sólo en Alemania 130.000 millones de pesetas en sus cifras de negocio que abordan desde el diseño de plantas hasta la recogida y recuperación de residuos. Nació en 1934 dedicada al transporte, y fue en 1959 cuando se orientó hacia estas actividades. A través de ONDOAN se trata de avanzar en MCC creando empresas para atender la demanda que generará la nueva cultura medioambiental.

Rethmann se halla en Selm, cerca de Dortmund. Tiene un gran potencial de desarrollo y recientemente ha adquirido una antigua fábrica de aluminio que hace más de 50 años sirvió al ejército del aire de Hitler para producir el material que hacía falta a la Luftwaffe. Cerca de Lünen, bajo la razón Air-Lipp-Erwerk Recycling GmbH, se hallan sus

nuevos servicios en una superficie que ocupa 270 hectáreas. Ante las posibilidades de colaboración que se abren entre Rethmann y MCC, el hijo del fundador Ludger Rethmann, actual gerente, con menos de 30 años pero que comenzó a trabajar con su padre a los 15, describe con intenso entusiasmo su proyecto y selecciona como factor de su éxito de empresa el "haber tomado las decisiones con valentía, y haberlas tomado a tiempo". Algo de eso pedía a la misión de MCC tras un almuerzo sobrio, vegetal y "ecológico" en sus manjares y en el clímax clave de sus ininterrumpidas proclamaciones al trabajo y al coraje empresarial.

La tolerancia de José Mari Mendizabal

"Se puede defender la verdad y las propias convicciones con fuerza y entusiasmo, sabiendo que ir tras la ver-



dad es vivir expuesto a un sinnúmero de equivocaciones ..."

Así decía Josemari en el pasado número, y poco sabía él que junto a su visión tolerante que mantenía permanentemente en sus relaciones, veinte páginas más adelante había que recoger en la misma revista TU, con emoción y profundo desencanto, su propia

necrológica.

Escribió ininterrumpidamente durante más de doce años en esta revista. Se había incorporado, por encargo de Caja Laboral, para recoger toda la obra escrita del Padre Arizmendiarrieta, aun manteniendo su condición de profesor de Eskola Politeknikoa. De los fondos que él obtuvo, Joxe Azurmendi dio cima al texto El Hombre Cooperativo, síntesis de la obra y el pensamiento del fundador del cooperativismo mondragonés, que se publicó en 1984.

Tras pasar por el Seminario Diocesano de San Sebastián, cuando tenía 25 años -entre 1959 a 1976- ejerció su apostolado religioso y social, por extensión de la diócesis de San Sebastián, allá en el Valle del Tuy, en el Estado Miranda, de Venezuela.

Nos recordaba sus emociones, algo soñador y romántico, cuando escribía y cantaba bajo los manglares del Trópico, (árboles que crecen bañados de agua salada) y que él traía a colación, sensible a las excelencias de la Tierra y el Creador.

Durante varios años, 1984 a 1987, escribió la Editorial y de una de sus últimas extraemos una vez más algo de su esencialidad tolerante: "El deseo más íntimo es el que los hombres se entiendan. Desearlo es el comienzo de conseguirlo".

Miembro del Consejo de Redacción, puntual y perseverante, aportó a las sesiones de trabajo ese clímax impalpable de su comprensión hacia todos, cuya clave sólo la tienen quienes como Josemari aprendió de una vida de convivencia y de profundo respeto hacia las ideas de los demás.

Le recordamos ejerciendo un deber sin excusas, mientras él se desliza hacia esa utopía que sólo la alcanzan quienes tienen su fe. □

Hizkuntz Politikarako
Idazkari nagusia izatetik
Kultura Kontseilaritzako
ardura hartzera pasatu
da Mari Karmen
Garmendia. Eta hori
gutxi balitz, gobernuko
bozeramalea da. Urte
hasierarekin batera ekin
zion erronka berriari. Ez
da makala 47 urteko
ormaiztegiar honek duen
erantzukizuna.



MARI KARMEN GARMENDIA

Esku bete lan

T.U.: Anonimatoan ibili eta gero azken urteotan publiko bihurtu den izena da Mari Karmen Garmendiarena. Nola darazazu publikotasunarena?

M.K.G.: Bizitzan, beste gauzetan bezalaxe, horretan ere ikasi egiten da, eta ikasi ez ezik ohitu ere egiten da bat; eta esker-rak horri, bestela ez genuke modurik izango behar bezala lan egiteko eta behar bezala arnasa hartzeko. Beraz, bi gauza, norbera ikasi eta ohitu egiten da, zorionez.

T.U.: Hala ere hain erantzukizun handia edukita ohitura hart-

"Gizarteari zerbitu behar diot"

T.U.: Zerk edo nork ematen dio indarra Mari Karmen Garmendiari bizimodu honi aurre egiteko?

M.K.G.: Konbikzioak izateak. Hori ez bagenu ez genuke konpromezurik izateko modurik izango, ez genuke zailtasunei aurre egiteko gaitasunik izango. Konbikzioak, sinesteak.

T.U.: Eta zuk bezalako ema-

zea ez da lan makala izan behar. Ez ote da berezko zerbait behar?

M.K.G.: Baliteke. Niri irakasle izateak asko lagundu dit jende aurrean ibiltzeko, baina aitortu egin behar dut, norberak bere burua hezi egin behar duela. Ni, nerez, lotsati antza naiz eta gauza asko gainditu behar izan ditut lasaitasun apur batekin nire bizitzaren alde horretan ibiltzeko.

T.U.: Laburbilduz, nola heldu zara zauden tokira?

M.K.G.: Bizitzaren adurrak ekarri nau hona. Irakasle bezala urte askotan egin dut lan; Ikastolen munduan ere oso lotua izan nintzen; Zeruko Argiaren "Gazte naiz" orri haietan ere idazten nuen, hasera batean Miren Olarreaga ezizenarekin, eta gero nire izenarekin. Emakumeari buruzko ataltxo bat nuen; atalaren izenburua zain-

kumezko batek zer egiten du egun normal batean?

M.K.G.: (Barreak) Lanera etorri behar ez dudan egun batean? Andrazko guztiek egiten dutena segurua asko. Erosketak, irakurtzeko tarte bat harrapatu, merkatura joan, lagunekin egon. Hainbeste gauza! Nik beti esaten dut egin nahiko nituzkeen gauza guztiak egin gabe hilko naizela. Beraz renuntzia pila bat egin behar.



"Gure belaunaldiko emakumeok, neurri batean behintzat, molde berriak sortu behar izan"

T.U.: Kultur sailean egongo ez bazina non egongo zinateke?

M.K.G.: Irakaskuntzaren munduan, ez dakit zer eginkizunekin baina mundu horretan.

T.U.: Eredu bezala hartzen duzu zure burua hainbat emakumeentzat?

M.K.G.: Nik pentsatzen dut nire belaunaldiko gizon emakumeak ibiliko direla erreferentzien bila. Nik ez dakit erreferentzia naizen baina seguru asko zenbait emakumek ikusten dute gure herrian ere geroz eta normalagoa dela emakumezko bat sailburu izatea edo hainbat eginkizunetan jardutea. Alderdi horretatik iruditzen zait momentu batean nobedade izan dena geroz eta normalago izatera iritsiko dela.

T.U.: Gustura sentitzen zara alderdi politiko batean egonda eta kultur programa konkretu bat bideratu beharrean?

M.K.G.: Begira, ni alderdi politiko bateko afiliatu naiz eta aldi berean gobernuko, hau da, Eusko Jaurlaritzako sailburu

naiz. Beraz Alderdi politiko bateko partaide izanik, Jaurlaritzako sailburu izanik, gizarte osoari zerbitu behar diot.

T.U.: Bizioentzako astirik bai?

M.K.G.: Tartetxoren bat edo beste, baina gutxi. Ez dakit bizioak edo afizioak diren. Irakurri, egunero irakurtzen dut, ez nahiko nukeen adina; izugarri gustatzen zait sukaldaritza, baina ez dut horretarako ere nahiko nukeen adina astirik; lagunarteko solasaldiak ere izaten ditut; oso lorazalea naiz, nahiz eta lorak ere ez ditudan nik nahiko nukeen bezain ondo zaintzen.

T.U.: Eta guzti hori gutxi balitz, gobernuko bozeramale. Sentitzen zara Euskal Herriko abots ofiziala?

M.K.G.: Bozeramale izate horrek eginkizun jakin eta berezi baten ardura eman dit, eta saiatzen naiz eman zaidan ardura horri behar bezala erantzuten. Aitortu beharra daukat kezka sortzen duela eta horretan ere bizitzako beste hainbat gauza guztietan bezala ikasi egiten dela. Eta hor ere aitortu behar dut hasieran baino erosoago jarduten naizela orain.

du egin nahi nuen, euskara txukunean jarrita; orduan "promoción de la mujer" esaten zen, orain "promoción positiva" esaten da, eta nik nire atal horri "emakumearen jasokundea" deitu nion. 1965, 66, 67 urteetako kontuak izan ziren horiek.

Gero badakizu, geroz eta murgilduagoa irakaskuntza kontuan, magistreritza ondorenean filologia erromantikoa egin nuen eta ondoren doktoradutza. Doktoradutza egiteak asko lagundu ninduen barrutik hazteko; lan handia egin behar izan nuen baina nire bizitzan zeresan handia izan zuen zerbait izan zen. kanpoan egin nuen, Strasburgon, erronka handi samarra izan zen eta oso ondo etorri zitzaidan erronka hori gainditu ahal izatea. Doktoradutza bukatu eta gero, Ardanza lehendakariak 1985ean deitu eta orduetik hemen jarraitzen dut.

Erronka berria

T.U.: Kultura sailean erronka berria duzu. Nola ari zara?

M.K.G.: Bada begira, lanez gainera gaude bai ni eta baita nire lan-kideak ere. Hasi berriak gara, izendapena urtarilaren 4koa da, handik aurrera hiru hilabete hauetan lan asko egin behar izan dira: aurrekontuen inguruko erabakiak, taldea osatu beharra, sailaren eremuaz jabetu beharra, ... Kultura saila oso sail interesgarria da baina egia da, baita ere, bakarren batek hala uste ez badu ere, barruko lanaz gain, kanpoan presentzia handia eta harreman handiak izan behar direnez, dedikazio handia eskatzen duen saila dela.

T.U.: Eta azkenotan polemiko samarra ere bai.

M.K.G.: Ni lasai nago, eta gainera badakit aurrera egiteko bideak urratuta

daudela. Ditugun arazoak eta kezkak hausnartu, eztabaidatu eta akordietara iristeko gauza izan behar dugula. Gainera nik uste dut lortuko dugula. Herri honekiko konpromezua guztiona baldin bada eta bai kultura eta bai euskararen aldeko konpromezua benetakoa baldin bada, gauza izan behar dugu akordietara iristeko. Pertsonak pasatu egingo gara, baina erakundeek iraun egin behar dute. Beraz, planteamendu horiek ezin ditugu gutariko bakoitzaren baitan egin, baizik eta gutariko bakoitzak guzti horren baitan egin behar ditu.

T.U.: Krisi garaietan murrizketa gogorrek jasotzen dituen sail hau kudeatzea ez da lan erraza izan behar.

M.K.G.: Murrizketak guztientzat izan dira. Eusko Jaurlaritzako sailburu guztiek esango lizukete diruz urri

itugu, eta molde horietan bizi ahal izateko gure buruak gaitu eta trebatu behar izan ditugu."



dabiltzala. Ez dago hazkunderik, dagoena dago eta ez gehiago, beraz guztiei gertatzen zaie hori, eta noski niri ere eragiten dit. Gertatzen dena da aurtengo urteko aurrekontuak egiterakoan argi eta garbi jokatu nahi izan dugula eta oso ondo bereizi kultura sailaren eremuaren baitan dauden aurrekontuetarako hiru lerro nagusi. Ez zitzaigun egokia iruditzen denak nahastuta edo saku berean sartzea.

T.U.: Eta zeintzuk dira hiru lerro nagusi horiek?

M.K.G.: Alde batetik EITBri dago-kiona; bestaldekik kultura sailaren ohizko jarduna, hau da, kultura, hizkuntz politika, gazteria, kirola, etab.; eta hirugarren lerroa kultur ekipamendu handiei dagokiena da. Iritsi bezain laster konturatu nintzen ezin zitekeela hori beste era batera tajutu gabe aurrera jarraitu.

T.U.: Badirudi gainera diru publikoak ez duela gehiagorako ematen, eta ekimen pribatua bultzatu nahi dela hainbat

proiektu aurrera eramateko.

M.K.G.: Erakunde publikoetatik etor daitekeen diruaz gain, ekimen pribatuaren lankidetzaz guztiz beharrezkoa dugu. Eta hori bideratzeko ahaleginak egin behar ditugu, eta bideratze horretan hainbat gauza hausnartu eta martxan jarri beharra daukagu. Hori nahitaezkoa dugu. Dena eta momentu berean egiterik ez dago, lehentasunak markatu behar ditugu.

Emakumea

T.U.: Emakumeak, zuk zer diozu emakumeei buruz, zer da esan daitekeena, nola daude emakumeak momentu honetan Euskal Herrian?

M.K.G.: Aldaketa handia izan da. Nik neuk bizi izan dut aldaketa hori. Gure amen belaunaldiak, gureak eta gure alabek ez dute zerikusi handirik. Gure belaunaldikook, neurri batean behintzat, molde berriak sortu behar izan ditugu, eta molde horietan bizi ahal izateko gure buruak gaitu eta tre-

batu behar izan ditugu. Gure alaben belaunaldiak berriz beste bizitza bat izan du arlo horretan.

Gaur egun gauza jakina da unibertsitatean edo zenbait lanpostutan edo baita zenbait udaletan eta zenbait erakundetan ere emakumezkoak ez duela inongo lotsarik egin behar duen hura egiteko. Emakumearen jardunaren kalitatea begi bistakoa da.

Begira, nik guzti honetan beti esaten dut nik nire bizitzan oso garbi izan dudala emakumezko jaio naizen

pertsona naizela, baina pertsona.

T.U.: Aldaketa horiek zer konsekuentzia ekar ditzakete?

M.K.G.: Konsekuentzia ez da gutariko bakoitzaren baitan bakarrik dagoen aldaketa, baizik eta gugan ematen den aldaketa horrek ondorioak izan ditu familiako bizitza planteatzeko eran edo esate baterako ondorioak izan ditu hainbat gauza estilo batekin edo beste batekin egiteko moduan, eta ondorioak izan ditu gizonezkoaren funtzionatzeko eran bertan. Ejenpluak denok ditugu gure etxeetara begiratzen badugu. Etxeko familia barruko rolen aldaketa izan da, lanaren beste banaketa bat izan da, erabakiak hartzeko garaian lehen egiten ez zen hausnarketa egiteko modua izan da, aldaketa asko, gauza askotan antzematen da hori.

T.U.: Intelektualki gizonezkoak aldaketa horren ondorioak onartu ditugu, baina praktikan oraindik ez dugula lortu uste dut.

M.K.G.: Bada liburu bat, nire ahiz-

"Gurea ez da kantitatea, herri txiki bat gara, gure erronka kalitatea"

petakoren batek ekarri zidana irakur nezan, "Kokoteraino nago super woman izateaz"; barre handiak egin nituen liburu hura irakurriz neure burua bertan ikusten nuelako. Nire belaunaldiko zenbaitekin hizketan ere gure amen belaunaldiko rola ditugula uste dut, aurreko amantala jantzita etxea gobernatu egiten dugu, plantxa, otordak, etxeko ordena, ... Baina gero, gainera, gure lan profesionalean ere langa goian daukagu, beraz horrek dedikazioa bat eskatzen du. Horretaz aparte, noizean behin erosketak egin behar izaten ditugu, pelukeriara joan

eta abar. Gure bizitzan rol bat baino gehiago daukagu eta gainera denak ondo eta txukun egin nahi ditugu. Hortik ateratzen da superwoman-a.

T.U.: Agian "Woman" baka-
rrik izatea komeni zaizue .

M.K.G.: Bai baina gure belaunaldia hortik ari da pasatzen. Gure senarrek ere trantsizioko belaunaldi hori osatzen dute eta oraindik zenbait molde lehen-
goak dituzte eta egokitzapen bat ari gara egiten denok.

T.U.: Euskal Herrian emaku-
mezkoak neurri batean familia-
ren ardatza izan dira. Gaur egun

ere hala gertatzen dela uste duzu?

M.K.G.: Ni ez naiz hainbeste esate-
ra ausartzen. Nik uste dut geroz eta
gehiago elkarrekin egiten direla gau-
zak, geroz eta gehiago konpartitzen
dela eta horrek familiako kontuetan ere
beste molde batzuk ekarri dituela. Nik
esate baterako nire senarrari izugarri-
ko eskerrona diot naizen bezalako uler-
tu nauelako, eta behar bada nire
senarraren belaunaldian oraindik zen-
bait gauza ulertzea ez da hain erraza,
beti ikusi nau emakumezko jaiotzean
persona bezala. Eta hori izugarria da.



Kalitatea

T.U.: Azken urteotan asko hitz
egiten ari da kalitateari buruz.
Euskal Kulturaren kalitatearen
kontzeptua nola lantzen da?

M.K.G.: Era askotara eta benetan
gauza on asko dago behar bezala
ezagutzen ez dena. Adibidetxo bat:
bart esate baterako Errenterrian izan
nintzen Eresbilen Patronatoko bileran.
Gauza zoragarria da Eresbil musika
alorrean, eta gure herrian sortu eta
garatu dena.

Gurea ez da kantitatea, herri txiki bat
gara, gure erronka kalitatea da, gau-
zak ondo egitean dago gakoa. Hortik
jo beharra daukagu, eta ez hezkuntza
bakarririk, baita ere industriaren edo kul-
tura arloan, osasunaren eremuan edo
bizitzako beste edozein arlotan.

T.U.: Mari Karmen, bukatze-
ko, nola lortzen da Mari Kar-
men Garmendiak duen irudi on
hori?

M.K.G.: Nik beti esan dut esku arte-
an daukagun horretan sinestea oso
garrantzizkoa dela, eta noski, eman-
dako hitza betetzen saiatzea. □

da, gauzak ondo egitean dago gakoa. Hortik jo beharra daukagu".

**El primero se abrió en Baracaldo
y el segundo en Badalona. El mes de marzo
se inauguró otro en San Javier, Murcia.**

Eroski abrió dos nuevos supermercados



El pasado mes de abril el Grupo Eroski abrió las puertas de dos nuevos supermercados CONSUM, el primero de ellos en Baracaldo, y el segundo en Badalona.

El CONSUM de Baracaldo, que se inauguró el 3 de abril, cuenta con una superficie construida de 1042 metros cuadrados y una sala de ventas de 746 metros cuadrados, y está equipado con cinco cajas de pago con sistema scanner para lectura rápida de los productos. Se da la circunstancia de que en el entorno de Baracaldo se han instalado en los últimos doce meses dos grandes centros comerciales -un hipermercado Eroski y otro PRYCA-, a pesar de lo cual el Grupo Eroski ha optado por la apertura de este supermercado conscientes de que los establecimientos con un servicio más próximo al cliente y tienen un hueco importante en el mercado.

Por su parte, el CONSUM de Badalona, ciudad del área metropolitana de Barcelona con una población cercana a los 230.000 habitantes, cuenta con una sala de superficie de ventas cercana a los 1000 metros cuadrados y una dis-

ponibilidad de aparcamiento para más de una treintena de coches.

Comenzaron las actividades de formación al consumidor

Desde el pasado mes de marzo se vienen impartiendo diferentes actividades de formación al consumidor correspondientes al curso 95. Las Aulas de Consumo, Maxitertulias, y Escuelas del Consumidor siguen ilustrando al consumidor sobre los temas que más le interesan: salud, economía, medio ambiente y alimentación.

La más decana de las actividades de formación es la Escuela del Consumidor, que se inauguró hace ahora doce años en Fuenterrabia. Las Aulas de Consumo cumplen ocho años desde

que los Martes de Leioa iniciarán su andadura, y las Maxitertulias llegan a la cuarta edición.

El número de charlas previstas sobrepasarán las 230 y están siendo impartidas por diversos conferenciantes como médicos, abogados, economistas, organizaciones de consumidores, etc. Asimismo, está previsto que participen en estas actividades de formación más de 12.000 personas a lo largo del curso 1995.

Del 14 de marzo al 19 de diciembre
LOS MARTES DE LEIOA

Del 16 de marzo al 21 de diciembre
LOS JUEVES DE BILBONDO

Del 23 de marzo al 14 de diciembre
LOS JUEVES DE IRUÑA

Del 15 de marzo al 20 de diciembre
LOS MIERCOLES DE GASTEIZ

Del 25 de abril al 12 de diciembre
LOS MARTES DE TUDELA

Del 10 de mayo al 20 de diciembre
**LOS MIERCOLES
DE MAX CENTER**



“KOOPERATIBA-ESPERIENTZIAK” bideo zinten gainean

“KOOPERATIBA-ESPERIENTZIAK” izenburuaz MCCK argitaraturiko bideo zinta multzoaz nire ikuspegi apal eta, beharbada, nahiko partzialetik, zenbait burutazio egin izan dut. Berauek ikus entzun eta gero barrutik sortu zitzaizkidan hainbat sentsazio idatziz jaso gura izan nituen. Nire zenbait lankideekin,

zintak ikusteko utzi eta gero, eztabaidak izan ditut... Eskolako Instituto Politeknikoko zuzendariak komentatu ondoren berak interesantetzat jo du ikasleekin lanean hastea zintatan azaltzen dena oinarritzat hartuz.

Azken batean, badugula premia gure aurretik hemen, Arrasaten eta inguruan, José M^o Arizmendiarieta jaunaren babesan, andra gizon talde batek aurrera atera zuen Kooperatiba Sistema hau sakon sakonetik aztertu eta berrindartzen hasteko ezin ukatzekoa da.

Badira Kooperatiben Mugimendu hau teoria hutsa dela uste duen bazkide multzo ugaria. Bada ere kooperatibismoa biziko bada orain bere barne gabiltzan andra gizonek beratu sakon sakonetik berrindartzeko egingo dugunari esker izango da, alegia.

- Agian MCCK “KOOPERATIBA-ESPERIENTZIAK” izenburuan egin edo argitaratu duen lan hau egitearen arrazoiatariko bat izan da elkarrizketatu diren PERTSONAIEI omenalditxo bat egiteko.
- Beharbada, oraindik bizirik dauden PER-

TSONAIA hauek gure inguruko KOOPERATIBISMOA aurrera bultzatzen ihardun eta gero urteen perspektibaz, batetik, eta heuren “ATALAYA” pribilegiatutik ikusirik, bestetik, heuren iritzi eta hausnarketa gureganaino irits arazteko izan da.

- Uste dut egin duzuen lan hau gure atzetik

datozenendako benetan garrantzitsua izan daitekela. Esplikatuko naiz. Nire adinekotatik beherakoek ez dute, guk izan genuen bezala, José M^o Arizmendiarieta ezagutzeko aukerarik. Guk, nik, oso gazte nintzela ezagutu izan nuen. Beraz dudan oroimen pertsonala honako

hau da:

“Sotanaz jantzirik lehenago eta trajez geroago Velomotorraz Eskolako tailarretako eraikin atzean dagoen bidetik aurrera eta atzera. Eskolatik bere etxerantz joaten eta bere etxetik Eskolarantz etortzen...”

Hain gutxi eta horrenbeste... den oroipen honi, eta gero ikasle garaian, Eskolan bere bizitzaz esan zigutenari erasten badiogu, bera inguratu zuten Alfonso Gorroñogoitia, José M^o Ormaechea, Jesus Larrañaga eta beste kideek kooperatibismoaz egin dutena... eta gaurko MCC zer den ikusirik ba... badugu nora begiratu eta gure indarrak, norantz abiatzeko eredu ederrak.

Baina lehentxoago diñotzudanari helduz, bideo zinta hauei esker, pentsatzen dut, egun 25-30 urte dituztenetatik beherakoentzat ULGOR izena osatzeko hiru abizenen lehen hizkia utzi zutenek kooperatibataz kontu diezaguketena ezin bestekoa izan daitekela.

Gaba

IDEKO teknologia zentruak kalitate sistemaren ezarkuntza du helburu 1995erako

Apirilaren 6an eman zitzaion aditzera IDEKO-ko langilegoari, Teknologia Zentru honek 1993ko Plan Estrategikoari jarraikiz hartu duen erabakia: Kalitate Sistema ezartzea lehendabizi eta Kalitate Osoa edo Totala deritzaienerantzako bidea hartzea bestetik.

Kalitate Sistemaren ezarkuntzarekin IDEKOK bi helburu lortu nahi ditu. Alde batetik bezeroen beharrak asetzea, helburu honi erantzuteko, IDEKOK hiru bide aurreikusten dituelarik: bezeroen beharrak aurreikustea, bezeroen lehiakortasun indarra garatzea, eta erantzunak neurriarema.



Eta bestaldetik enpresaren barne antolakuntza eta gestioa hobetzea. Helburu honi erantzuteko, berriz, IDEKO honako hiru ideiotan oinarritu da: formazioa, motibazioa eta komunikazioa; errentagarritasun eta produktibitate maila handitzea; eta talde lana bultzatzea.

LKSren bidez ezarriko den Kalitate Sistemaren plangintza ordea, honako hau izango da: 1995an Prozedura Sistema ezartzea eta urte amaieran ISO 9001 ziurtagarria lortzea; eta 1996an Kalitate Sistema sendotu eta Kalitate Osoa delakoaren bidetara lortzea.

IDEKO Teknologia Zentrua zerbitzu enpresa gisa definitzea erabakienez Kalitate Prozeduraren ezarkuntzari dagokionerako, ISO 9001 araua hartu da kalitatea ziurtatzeko prozedura gisa eta EFQM prozedura europarra Kalitate Osoa delakoaren ezarpenarako.

Es un robot autónomo en el que el Centro de Investigación viene trabajando desde 1991. Ha obtenido una mención al mérito en Japón por la singularidad de su sistema de navegación.

El VEA-I de Ikerlan

El pasado mes de marzo Ikerlan participó, junto a centros de investigación y universidades de todo el mundo, en una exhibición de robótica organizada por IEEE en la ciudad japonesa de Yokohama.

Ikerlan presentó su "Vehículo Experimental Autónomo VEA-I", un robot móvil capaz de evolucionar de forma autónoma en entornos que pueden ser conocidos parcialmente o incluso completamente desconocidos. El VEA-I hizo las delicias de los asistentes a esta exhibición internacional y a la postre obtuvo una mención al mérito por la singularidad de su sistema de navegación, basado en unas "reglas de control borroso que han sido sintonizadas utilizando algoritmos genéticos y en la información obtenida del cinturón de sensores de ultrasonidos que tiene instalados".



Características

Uno de los atractivos principales del VEA-I es su multidisciplinariedad. Para la puesta en marcha de este proyecto

se han estudiado y desarrollado disciplinas tan diversas como sistemas de locomoción, localización, percepción, adaptación al entorno o planificación.

El robot está dotado de un sistema de locomoción omnidireccional que le permite acceder a todos los puntos de su entorno accesible sin necesidad de realizar costosas maniobras. Asimismo, está equipado con una serie de sensores que le permiten localizarse, adaptarse a su entorno, modelizar éste, etc.

Por otro lado, se ha incorporado al robot un sensor láser que le permite evolucionar autónomamente en entornos desconocidos.

Este tipo de robots móviles están siendo aplicados en la vigilancia y supervisión de edificios e instalaciones y en ambientes hostiles como centrales nucleares, misiones espaciales,... Además, a nivel internacional existen prototipos destinados a carga y descarga en puertos o al mantenimiento y limpieza de grandes superficies. Todo ello augura una progresiva aplicación de la robótica móvil en el entorno industrial y de servicios.

Nos han visitado...

Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deustu

14 alumnos del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deustu nos visitaron el pasado mes de abril. Eran en su mayoría Licenciados en Derecho que están realizando el doctorado y que al mismo tiempo acuden a clases en el Instituto de Estudios Cooperativos.

En su estancia se les hizo una presentación general de MCC y sus actividades, finalizando con una visita a la planta de lavadoras de Garagartza.



Odio entre hermanos

Es que los vascos estamos condenados a no entendernos entre nosotros? La restauración de una casa torre en el barrio de Galartza de Aretxabaleta, me trae a la memoria una trágica anécdota que tuvo lugar hace 600 años, allá por el año 1395.

El historiador Isasti en sus relatos históricos nos cuenta:

"En aquellos tiempos tan destrozados avino que entre la villa de Oñate y su población por una parte, y el Valle de Léniz por otra, trabaron grandes competiciones y contiendas por razón de términos, pastos y otras cosas que se ofrecieron de opiniones y bandos, en tanta manera que no bastando otro medio ni remedio, acordaron averiguar la cosa por hecho de armas."

Los hechos ocurrieron a un tiro de piedra de Otalora, cuartel general de nuestra revista "T.U. Lankide" y Centro de Formación de Caja Laboral.

Los "jauntxos" de Otalora, Arkaraso y Galarza se aliaron contra el enemigo común y retaron en campo abierto al conde de Oñati y a sus huestes. Señalaron día, hora y lugar para dirimir el plei-

to por las armas.

Los del Valle de Léniz pusieron al frente de sus mesnadas al hijo mayor de Gonzalo López de Galarza, el Viejo, señor de la casa de Galarza; otros dos hermanos menores serían sus ayudantes de campo.

Los de Oñati nombraron por caudillo suyo a Pedro de Garibay, hijo de Pedro García de

Garibay, señor y Pariente Mayor de la casa y apellido de Garibay, hijo único legítimo sucesor en el señorío de Oñati.

Para la contienda fijaron la campa de Urrexola, bajo las peñas de Orkazategi, aproximadamente a igual distancia de Oñati y de Léniz.

Llegado el día convenido para el duelo, ninguno anduvo remiso, "sino que con alegres y animosos rostros llegaron al puesto tan a uno que no se pudo conocer quién fue primero".

No hubo largos y prolijos razonamientos; inmediatamente llegaron a las manos ensañándose con odio de hermanos y convecinos. La batalla duró todo el día con encarnizamiento sin igual.

Al atardecer las huestes de ambos bandos estaban diezmadas, deshechas.

¿Quién se alzó con la victoria y... con la razón?

Los lenizanos recordaron con orgullo su gesta. Los de Oñati apelaron a los documentos para proclamarse vencedores en tan solemne como desgraciada ocasión.

Pedro de Garibay resultó malherido y murió pocos días después sin dejar hijo ni sucesor de su casa solariega de Oñati.

A la vuelta de la refriega, mientras le

llevaban herido de muerte, entre el delirio y la satisfacción de la venganza, sentía tan poco el daño de sus heridas que iba cantando gozoso aquel viejo "leloa" recogido por el historiador mondragonés Esteban de Garibay:

"Gaiza zenduan lenizarrok, Urrexolako lekaioa;

Sendo zenduan odol ori, biurto jaku gatzaioa."

(Mala la hubisteis, lenizanos, en el clamor de Urrexola; esa sangre tan brava se os ha transformado en cuajada)

Los supervivientes del Valle de Léniz volvieron a la caída de la tarde a sus lares. La desgracia se había cebado en la familia Galarza: los tres hermanos habían sucumbido en el espacio de una era. El mayor fue sorprendido y abatido en primer lugar sin echar pie atrás, peleando ferozmente. Acudieron en su auxilio los otros dos hermanos que también cayeron valientemente en el mismo lugar.

Cuando el viejo señor de Galarza recibió la desventurada noticia, comentó resignada y lacónicamente:

-Pues muerto mi hijo mayor no podían los otros hacer menos sino morir junto a su hermano. Pero, decidme, de los contrarios ¿quiénes son muertos o heridos?

Le anunciaron cómo Pedro de Garibay, señor de Oñati, iba mal herido, sin esperanza de salvación.

El señor de Galarza no pudo reprimir su vengativa satisfacción y exclamó:

-Si tal es cierto, bien empleada está la muerte de mis hijos.

Sin comentarios.

Betik gauza bera: Gu, euskaldunok, gure artean ezin konpondu.

Rabiel

Fagor Ederlan prevé exportar el 73 % de su producción



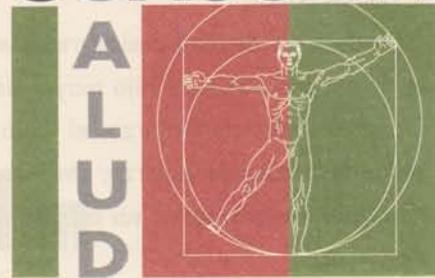
Fagor Ederlan tiene previsto vender durante este ejercicio componentes de automoción por valor de 22.000 millones de pesetas, duplicando casi la facturación de hace dos años. Asimismo, sus tasas de exportación alcanzarán el 73 % de la facturación, siendo sus principales clientes Ford, BMW-Rover, Opel, Renault, Grupo Volkswagen y Honda.

Por mercados, el más importante es el Reino Unido con un 35 % de las ventas, seguido de Alemania con el 32 %, España con el 27 %, y Francia con el 4 %.

Fagor Ederlan es especialista en la fabricación de productos en fundición de hierro nodular y en aluminio de alta presión. Todos los componentes que fabrica son piezas críticas de seguridad y de altos requerimientos vinculadas a los sistemas de frenado, suspensión, transmisión y motorización.

Cuenta con una plantilla de 1000 personas y tres plantas de producción: fundición nodular y gris, inyección de aluminio y mecanizado de piezas.

OSASUNA



Iniciación a la práctica

En nuestra última colaboración hablábamos de "empezar a hacer algo", de activar el cuerpo. Nuestra idea es, con esta pequeña reunión mensual, orientarles para que se sirvan de la actividad física como elemento positivo y formativo para nuestro día a día. Sí, sin duda nos sentiremos más a gusto, más ágiles, bajará nuestra frecuencia cardíaca y además, esos análisis de sangre anuales, la próxima vez, no nos preocuparán tanto.

Antes de empezar, valoremos nuestra condición física actual. Hagamos un reconocimiento médico-deportivo. Dejemos en manos expertas la exploración de nuestros dos elementos más importantes en el movimiento; el aparato cardiovascular (MOTOR) y el músculo-esquelético (CHASIS). Esto nos dará la seguridad que necesitamos para ponernos en marcha.

Para todo esto nos serviremos de las cualidades que, en su correcto equilibrio, proporcionarán una buena y saludable condición física, un buen estado de nuestro vehículo personal.

De esta forma, el planteamiento que les presentamos nos permitirá conseguir lo que queremos: Desarrollar, conseguir, y mantener una buena condición física.

Bien, estamos dispuestos a empezar, pero, ¿cuántos días a la semana? Revisemos nuestra agenda, hagamos un hueco, que merece la pena.

En esta primera parte nos ayudaremos de las dos cualidades principales y básicas en toda iniciación deportiva: resistencia (motor) y flexibilidad (chasis).

CONDICION FISICA



FUERZA



FLEXIBILIDAD



RESISTENCIA



VELOCIDAD



AGILIDAD

n ctica deportiva

Unos consejos

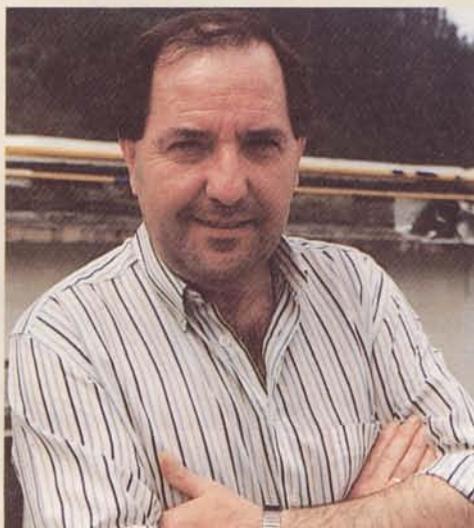
- Una forma fácil de conocer nuestras pulsaciones máximas teóricas (PMT), es decir, hasta donde puede dar "mi máquina" y en función de esto entrenar de forma saludable, es la siguiente fórmula:
 $220 - \text{Edad} = \text{PMT}$
- Sería conveniente que ante todo inicio de un periodo de trabajo físico, nos controláramos un poco a nosotros mismos, apuntando en un diario tanto el peso como la frecuencia cardíaca. Lo importante en este caso es que estas mediciones sean todos los días y a la misma hora. Estos datos pueden darnos mucha información.

Errores

- Hacer deporte con "plásticos" (siras) no posibilita bajar peso, puesto que sudar no es reflejo de pérdida de peso sino de agua, de deshidratación, algo que puede ser muy peligroso. Bajar peso es quemar grasas, algo sólido y de lo que estamos bien provistos
- Las grandes machacadas para un cuerpo no bien preparado son muy perjudiciales para la salud. No hay por que realizar el ejercicio siempre a tope, sobre todo, al inicio de una preparación física donde hay que sentar las bases de cara al futuro.

JUAN MANUEL GONZALEZ ARROITIA

Socio FAGOR ELECTRODOMESTICOS.
Planta Frigoríficos. 48 años.



¿A qué edad comenzaste a practicar actividad física? ¿Por qué?

He practicado deporte toda la vida: fútbol hasta los 18 años, pelota a mano hasta los 20 y después pala. El deporte siempre me ha gustado.

Concretamente ¿qué actividad física realizas semanalmente?

Juego dos veces por semana a pala, otras dos voy a nadar y unos cuatro días a la semana practico ejercicios de estiramiento.

¿Qué pasos sigues cuando decides practicar ejercicio físico de forma continuada?

En el año 90 llegué a hacerme un reconocimiento

médico completo. Me recomendaron bajar el peso, controlar el colesterol y me programaron la actividad física en función de mis gustos.

¿Cómo ha repercutido la práctica continuada en tu organismo? ¿Qué cambios has notado?

Noto mucho más aguante en el frontón; he mejorado muchísimo la flexibilidad; además debo añadir que sobre todo el cambio ha sido psíquico: a nivel social, relacional, también en el trabajo.

¿Qué opinas de la gente que no hace deporte?

No saben lo que se pierden.

¿Cuáles son los pasos que recomiendas a una persona que quiere empezar a practicar deporte?

Primeramente consultar a un médico deportivo; cogerlo con calma y progresivamente ir superándose; siempre con el esfuerzo, y que la gente "sea feliz con sus limitaciones".

Para ti, ¿qué es tener cultura deportiva?

Conocer las propias limitaciones a nivel deportivo, no sólo ver los partidos de fútbol o leer el MARCA. Creo que la cultura deportiva es practicar el deporte de forma controlada, sobre todo a partir de ciertas edades.

¿Es conveniente organizar campeonatos deportivos en la empresa?

Sí, podría ser una manera de mejorar las relaciones interdepartamentales, pero habría que tener mucho cuidado con las lesiones.

Entonces, ¿qué se debería hacer?

Yo creo que programar el ejercicio físico de forma positiva y saludable.

IRIZAR; hiru ardatzetako bastidore gainen lehenengo Century-a

Dagoeneko martxan dago hiru ardatzetako bastidore baten gainean Irizarrek karrozatu duen lehenengo Century modeloaren autobusa. Normalean, hiru ardatzetako autobus hauek karrozeria altuetan erabiltzen

dira, beti ere segurtasuna eta kapazitatea lortu nahian.

Segurtasuna, hirugarren ardatzak finkotasun hobea ematen diolako autobusari eta kapazitatea tandem ardatzari esker atzeko ardatzaren kargarako ahalmena 16.000 kilokoa delako -ardatz arrunt baten kapazitatea 11.500koa da. Aukera honek beste motatako prestazioak ematen dizkio Century-ari, hala nola maletero handiagoa, litera handiagoa, jarleku zenbaki maximoa komunarekin eta abar.



Merkatu suediarreko probak

Bestaldetik ere Century modeloak beste proba gogor bat pasa behar izan du. Oraingoan Suedian izan zen, Tarnaby herrian hain zuzen, giro hotza eta elurtia inguratuz, neguko proba egin zitzaion bertarako karrozatutako lehenengo Century-ari. Probaren emaitzak guztiz positiboak izan ziren, izan ere kanpoan 17° zero azpiko temperatura izanda autobus barruan oso giro atsegina lortu zen.



El pedido asciende a 400 millones de pesetas. Se trata de una línea de corte longitudinal para procesar acero inoxidable brillante.

Fagor Arrasate suministrará una nueva línea de corte a EEUU

Fagor Arrasate, líder europeo en el diseño y fabricación de sistemas para procesar la chapa metálica, ha conseguido un importante pedido en EEUU por un valor de 400 millones de pesetas, en competencia con los más importantes fabricantes de líneas de Norteamérica y Europa.

Se trata de una línea de corte longitudinal para procesar acero inoxidable brillante. La línea, que dispone de control avanzado por ordenador, es capaz de manejar bobinas madre de hasta

30.000 kg. en anchos de hasta 1.600 mm. y espesores de hasta 3 mm. En el límite inferior la nueva instalación puede procesar bandas de espesores tan finos como 0,2 mm. en inoxidable brillante, lo que da idea de las altas prestaciones del sistema.

La instalación está destinada a una factoría situada en la zona centro de Estados Unidos.

Línea de corte para British Steel

Asimismo, Fagor Arrasate suministra

rá próximamente a British Steel, en el Reino Unido, una importante instalación de corte con prensa para chapa, destinada a fabricar piezas exteriores de automóvil.

Toda la línea se controla mediante un avanzado sistema controlado por ordenador que incluye la motorización integral, diagnóstico de fallos, ayuda inteligente al operario y control de producción.

La prensa de 6.000 KN, equivalente a 600 toneladas de fuerza, es capaz de funcionar a altas velocidades, en tanto que los apiladores electromagnéticos permiten almacenar automáticamente formatos de todo tipo. El coste de este tipo de instalaciones, muy utilizadas en el sector de automoción, oscila entre los 500 y 800 millones de pesetas.

Su objeto es contribuir a la formación práctica de los alumnos. Abre de lunes a viernes y ofrece solamente servicios de comida.

Abierto al público el Restaurante de Aplicación de la Escuela de Hostelería de Oñati



La Escuela Superior de Hostelería de Oñati, creada en 1991 al amparo de Eskola Politeknikoa, ha abierto recientemente su particular Restaurante de Aplicación. Se trata de

un centro de formación teórico-práctica cuyo objeto es contribuir a la formación práctica de los alumnos en campos tan diversos de la hostelería como lo son la cocina, el servicio de sala, la gestión de establecimientos de restauración o el

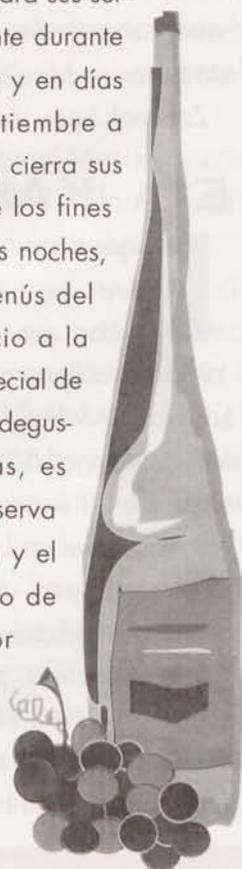
servicio de vinos y licores.

Este Restaurante de Aplicación, abierto al público, permite a la Escuela Superior de Hostelería de Oñati incrementar el nivel de enseñanza práctica del alumnado y con ello el nivel académico del Centro; organizar nuevos cursos de Formación No Reglada, hasta ahora imposibles de impartir por falta de medios e infraestructura necesarios; y potenciar las actividades e intercambios con centros extranjeros.

El Restaurante cuenta con dos comedores con capacidad para 60 comensales y cumple escrupulosamente los requisitos acordados en el convenio suscrito con la Asociación de Hostelería de Oñati con el fin de no hacer la competencia a los demás establecimientos hosteleros de la villa.

El convenio

Según este convenio el Restaurante de Aplicación prestará sus servicios únicamente durante el curso escolar y en días lectivos, de setiembre a julio. Asimismo, cierra sus puertas durante los fines de semana y las noches, y no ofrece menús del día sino servicio a la carta, menú especial de la casa y menú degustación. Además, es necesaria la reserva previa de mesa y el número máximo de comensales por servicio está limitado a 25 personas.



Otalorakoak

IKAS 94KO BUKAERA...

Pasa den apirilean eman zitzaion amaiera urtebetez luzatu den postgraduatuentzako ikastaro honi. Ikastaro honetan 20 ikasleko talde batek sakon aztertu zituen enpresaren nondik norakoak horretarako bereziki presaturiko egitarau akademiko batean. Izan ere egitarau honen bidez enpresaren ekonomia, enpresa-estrategiak, giza-baliabideak, kalitatearen kudeaketa, eta beste ikasgai batzuk jorratu zuten ikasleek.



IKAS 94ko amaiera ekitaldian Manuel Quevedo, MCCko Garapen teknologiko eta Kalitatearen zuzendariak hitzaldia eskeini zien ikasleei, jarraian diplomen banaketa egin zen, eta honen ondoren amaierako ohizko bazkaria.

Zorionak bada ikaskide lizentziatu berriei.

ETA IKAS 95EKO HASIERA

Eta joan zen ehilean bertan hasi zen 1995erako aurrikusitako IKAS ikastaroa. Oraingo honetan ere 20 ikaslek osatzen dute aukeratutako taldea; urtean zehar enpresaren gestioari buruzko ikastaroa egitearekin batera praktikak burutuko dituzte hainbat kooperatiba IKAS 95 honen hasiera ekitaldian pasa den apirilaren 28an burutu zen Otaloran eta hasierako hitzaldia bere garaian izandako beste ikaskide batek eman zuen, alegia,



Agustin Marcaide, gaur egun Eroski Kooperatibako zuzendari nagusiak.

Aurtengo IKAS honek 200 orduko iraupena izango du eta sei arlo nagusi jorratuko ditu: enpresa bere orokortasunean, enpresa kooperatiboa, finantzak, pertsonen kudeaketa, prozesuak, eragiketak eta teknologia eta Marketing-a.

Nuevo encuentro de directivos de la Corporación a través de "Experiencias Empresariales"

FAGOR EDERLAN, UN PROYECTO DE PARTICIPACIÓN TOTAL

A través de estos encuentros impulsados por Otalora se trata de reunir a los directivos de las cooperativas para que conozcan experiencias empresariales que se han llevado a cabo en otras cooperativas de la Corporación y que han resultado exitosas. Son una especie de ejercicios espirituales, en los que alejados del mundanal ruido y del día a día de la empresa, los directivos comparten unas horas para analizar experiencias empresariales exitosas, y al mismo tiempo, reflexionar sobre cómo trasladar estas experiencias a sus respectivas cooperativas.

En esta ocasión el ponente fue Iñaki Maruri, gerente de Fagor Ederlan, que el pasado día 8 de mayo hizo una exposición sobre "TPM-Calidad Total, Un Proyecto de Participación Total", que se está implantando en Fagor Ederlan y que está obteniendo unos resultados muy positivos.

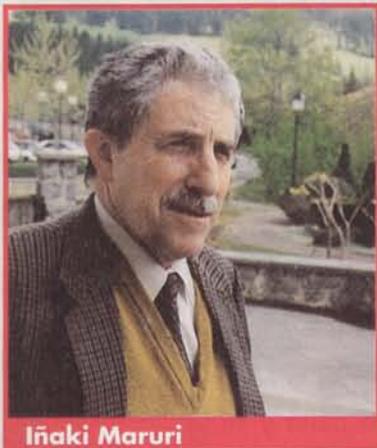
CAMBIO DE ACTITUD

El proyecto llevado a cabo por Fagor Ederlan se fundamenta en una estrategia básica, que es conseguir el lideraz-



MCC euskal koru-musikarekin

go europeo en productividades internas e implicación del colectivo. Es un plan basado en la integración de todo el colectivo, en el acercamiento de la dirección a la realidad del taller, y del taller a la realidad del mercado, en el incremento de productividades y polivalencia del personal a través del dominio de las instalaciones, y en la puesta en marcha de áreas de trabajo seguras y ergonómicas.



Iñaki Maruri

Para conseguirlo se definieron una serie de acciones concretas a poner en marcha en la fase de implantación, en la que se encuentran en este momento y que previsiblemente concluya en setiembre de este año.

Y los resultados no se han hecho esperar. Se han conseguido efectos tangibles de mejora como son el incremento del valor añadido por persona y hora en un 23 %, las reclamaciones de los clientes se han reducido a la mitad, las averías de las máquinas han descendido notablemente... Pero también se han dado otra serie de efectos positivos como son una mayor motivación de los grupos, con jefes y responsables de grupo más motivados, una colaboración más estrecha entre las personas, rompiéndose barreras departamentales, y una mejora de los lugares de trabajo, más limpios y ordenados y donde la gente participa con sus aportaciones.

PLANES DE FUTURO

Según Iñaki Maruri, cara al futuro, su objetivo es "seguir avanzando en las actividades de este proyecto intentando perfeccionarlas día a día, integrándolas en la gestión ordinaria de la empresa, mejorando importantemente en aquellos puntos que nos permitan ser líderes en Europa".



MCC ren laguntzari esker gauzatu ahal izan da Mondragon Abesbatzak, Luis Ignacio Ruiz de Alegria zuzendaritzapean, grabatu berri duen konpaktua. Lan honetan Euskal Herriko koru-musikaren adierazgarri den bilduma bat eskaintzen da "Euskaldunon kantak" izenburupean.

MCCk euskal kulturarekiko duen sensibilizazioa erakusten duen konpaktu honek 17 kanta biltzen ditu, eurretari batzuk argitaratugabekoak.

Mondragon Abesbatza koru gaztea izanda, 1989 sortu zen, sari garrantzitsuak lortu ditu, esate baterako San Vicente de la Barquera eta Ejea de los Caballeros-eko lehiaketak. Horretaz gain hainbat bira ere egin izan du European zehar -Italia, Frantzia, Britainia Handia, Newcastle eta Galeseko Herrialdea...- eta ospe handia duten nazioarteko orkestrekin batera eman ditu kontzertuak, hala nola Errusiako Orkestra Sinfoniko Nazionala edo Frantziako Orkestra Sinfonikoa.

Argazkia Mondragon Abesbatzaren lehendakariak eta zuzendariak MCCko lehendakaria den Javier Mongelosi konpaktua entregatu zioten eguneko da.

Askin: amigo

José María Larrañaga

Los recuerdos tienen la virtud de unir lo que en la realidad ha sido vivido de forma dispersa, discontinua y hasta inconexa. Esta sensación integradora es más acusada cuando, al morir un amigo, recordamos los momentos pasados en su compañía.

En vida nuestra atención no se polariza exclusivamente en él, necesariamente dispersamos nuestro interés ante todos los que nos rodean y sólo esporádicamente dedicamos algo de nuestro interés en cada persona. Además la mayoría de las veces vemos a ese determinado ser como objeto de nuestras cavilaciones más que como sujeto de interés en sí mismo.

Sólo cuando amamos nos ponemos en la piel del amado, nos metemos en sus zapatos y sentimos lo que él siente. Pero esos momentos no son muy habituales en nuestras vidas.

Sin embargo al morir una persona a quien apreciamos, se produce una curiosa reacción dentro de nuestra alma. Deja de ser objeto para convertirse en sujeto. Ya no importa lo accesorio de las palabras sino el fondo de las conductas. Ya no importan las anécdotas, a las que dábamos importancia cuando las vivimos, sino la esencia de una vida.

Hay un proceso de integración y de transcendencia que en vida no apreciábamos. Por eso los muertos se nos hacen más grandes, más relevantes, sin faltar en nada a la verdad de su existencia.

Hoy recordamos a José María Mendizabal, a quien llamábamos cariñosamente "Askin", como reconocimiento a

sus orígenes. Su abuelo tenía la costumbre de saludar con un ADISKIDE, a los conocidos y vecinos de ahí el posterior (deformaciones del lenguaje llano) alias de "Askin" que lo heredó de su padre y que compartía con su hermano Gabriel.

José M^º hacía honor al "apodo". Era un amigo. Por encima de su condición sacerdotal y de cooperativista militante la característica que le definía era la de amigo.

Persona de fácil relación, asequible, con el que era fácil meterse. Tenía una risa facilona, de cierta inconsistencia, como queriendo rebajar la seriedad de sus palabras. Y uno, a veces, quedaba con la risa, no con el mensaje. Para apreciar su mensaje, para admirar toda la hondura de su pensamiento había que leerle. Así, sin aditamentos de sonidos, uno se asombraba de su magisterio cooperativo y humano.

Sólo recuerdo una vez en la que su voz no escamoteó el mensaje. Fue con ocasión del funeral de su madre, a la que adoraba y quería. Su voz serena y pausada compuso la más bella de las oraciones que jamás he escuchado a labios de un hijo. Quizás José María llenaba con tanta seriedad su alma que de ordinario adoptaba el aire festivo de la superficialidad para no romperse en mil pedazos.

Decía que no pretendía la santidad porque resultaba pretencioso "¿Y si no lo consigues, qué pasa?" se preguntaba. "¿Bajas el objetivo y te propones ser bueno? ¿Y si tampoco lo logras? Vuelves a bajar el listón y te dices: voy a ser honesto. Pero como tienes sentimiento de fracaso por no llegar a ser santo es muy posible que tu rendición sea total y no llegues ni a hacer el bien

con regularidad".

Sin embargo si empiezo por ser honesto, y una vez lo haya logrado trato de mejorar y ser bueno es posible que me anime, con cierto entrenamiento a ser lo mejor que puedo ser. Ya que no puedo ser como Arizmendiarieta seré Askin.

Tenías razón José María. Se cuenta de un rabino llamado Zuzya que se pasó lamentándose toda la vida por no ser otro Moisés. Dios le dijo: No te preocupes, en la otra vida no te preguntaré por qué no fuiste Moisés, sino por qué no fuiste Zuzya.

Tenías razón José María, tú has sido Askin - ADISKIDE- para los que se han metido contigo, para quienes te han leído, para quienes te han escuchado en clase y en la parroquia. Para todos.

Si alguien me pregunta por ti le responderé: es mi amigo. Digo es y no era porque lo mejor de tu vida queda entre nosotros en letra impresa: tu magisterio cristiano y cooperativo.

Gracias amigo ASKIN.

Jose Mari adiskide

Pablo Letona

Agur ere egiteke joan zara. Beti ere entzuten nizun ohe bate-

akoko berriak

an, lagunak agurtuta, egoera horri dagokion ohizko sakramentuak harturik, patxadan nahi zenituela zure azken egunak. Ez da posible izan. Une batetik bestera gauzak azkartu dira, gaiztatu dira eta ustekabean joan zara. Gauzak patxada handiagoan egin behar direla esatea alperrikakoa da, behartuta egin bait dituzu, ez zure erabakiz.

Hogeitabat urte dela etorri zinen gureganara, aurretik zure apaiz lana, hamazazpi bat urtetan Venezuelaldean egin

zenuen. Etorri zinenengan ez zeneukan garbi zure etorkizunak norako bidea hartuko zuen. Azkenik irakasle lanean hasi zinen eta elkarrekin urte mordoska bat igaro dugu elkarrekin lan eginez eta harreman ugari edukiz.

Maitezenuen bizitza, ez urte askotan bizitzea, ez arnasa bakarrik hartuz irautea, beste zer-

bait baizik. Adiskidearte, txantxak eta barreak, lagunarteko otorduak atsegin-garri zitzaizun. Izadi, lore, landare, zuhaitz, ikuspegi politak pozgarri izaten zenituen. Egun batetan itsas ondoko mendi magalean geunden eserita, egun argi eta eguzkitsu bat zen, itsasoa bare bare eta oso urdin zegoen: "Hau ikusita Jainkoaz derrigorrez sinistu behar" esan zenuen. Orduan norbaitek, berak ura besterik ez zuela ikusten erantzun zizun. Oraindik ere min ematen dit erantzun hurak eta neure buruari galdetu ere egiten diot han inguruan zeuden harriak ere ura baino zerbait gehiago ez ote zuten ikusten. Zuk bai, benetan ikusten zenuen, baita askori erakutsi eta begiak zabalerazi ere.

Adiskide eta lankide ona, eskuzabala, elkarrizketarako beti prest, besteen eritziei zabalik ados egon ez arren, bai politikan, bai erlijioan, bai edozertan. Beti alai itxuran batzuetan egun eskasak bazenituen ere. Gutxitan nabarmentzen zen zure arazoetan murgildurik eta larri zeundela hala izanda ere. Erdi txantxatan erdi benetan, barre eginez eta eraginez hainbat erazoei aurpegi eman zenien.

Ume bada edo gazte, heldu edo zahar, gizaseme edo emakume denengatik hurbil egoten iaioa zinen. Nik ez dakit nola baina lortu egiten zenuen batzuetan oso zaila bazirudien ere. Nola konpontzen zinen? Ez da erraza jakiten.

San Andresko auzoak badaki zerbait horri buruz, baita eskolako ikasle eta irakasle askok ere, galdetu bestela bateri eta besteari. Onartu begirunez, irri-parrez eta samurtasunez.

Ikasleengandik hurbil egotea ez zen beti gauza erraza. Edo traketsak zirelako edo nagiak, beti bezala, arazodun

edo problematiko bilakatzen ziren asko behintzat. Horrelakoekin ondo konpontzea ez zen bat ere samurra baina lortu egiten zenuen gehienetan.

Egon ziren garaiak guk ematen genuena onartzen ez zena askorengandik behintzat eramanpen eta pazientzia handia behar izaten zen eta maiz larri samar eta noizpatetan hasarreturik ere bazenekien inor askok igarri barik egoera horri aurpegi ematen.

Gero ikasleen jokaerak bestakaldera egin zuenean beste era bateko arazotak sortu zitzaizkigun. Orduan ere ahal zen umore onenarekin jokatu zenuen.

Azken urteotan zuk deituriko japoniar kulturarekin ez zeunden ados: Etekin soilik gogoen eukitzea, ez giza begiradatik, ez justiziarik, ez elkartasunik, ez baztertuen ardurarik... Jokaera hori arduragarri egiten zitzaizun, beste askorentzat ere bai noski. Filosofia hori usteltzat jotzen zenuen eta etorkizun ilunekoa ere bai.

Ez zenuen santu izaterik nahi, ez zenuen hobezina izaterik nahi. Zeure akatsak eukitzea nahi zenuen, beste batzuen antzekoa izatea, ez hobe, ez onena. Izan ere gure akatsak eta ezinak onartzea eta gure buruari barre egitea jakinduriaren hasera eta garapena da.

Erdi txantxetan eta erdi benetan, zure hutsuneak gogoratuz eta aitortuz hainbateri eman diozu adore, maiz egin dugu barre. Inor ere ez da beti eta denengandik onartua izaten, zu ere ez baina bai askorengandik.

Zure jakinmina, eliz ardua, otoitzek ere komentario bat mereziko lukete baina alderdi denak ezin dira aztertu.

Egun onak igaro ditugu elkarrekin, asko ikasi dut zuregandik. Eskerrik asko Jose Mari, agur eta gero arte.

MCC figura en segundo lugar en el ranking de empresas preferidas por los universitarios

Las 50 principales



Según un estudio realizado por la prestigiosa escuela de negocios "Know How" en exclusiva para ABC Nuevo Trabajo, MCC se sitúa en segundo lugar, por detrás de El Corte Inglés, en la lista de las 50 empresas preferidas por los jóvenes universitarios españoles.

Para confeccionar esta lista se han realizado 10.000 encuestas a otros tantos estudiantes del último año de carrera de todas las universidades existentes en las once ciudades del Estado español en las que actualmente se imparte la licenciatura británica en Ciencias Empresariales.

Según se desprende de este informe, que se viene realizando desde 1990 para saber cuáles son las expectativas de los estudiantes una vez terminados sus estudios, "la mayoría de los universitarios españoles desea trabajar en una empresa privada antes que en el sector público, prefiere ser contratado por una compañía antes que ser su propio jefe y asegura que la formación académica que recibe adolece de pro-

gramas acordes con las necesidades de la empresa y no permite conoci-

mientos prácticos".

Hasta aquí nada nuevo. Pero la sorpresa salta cuando a la hora de desglosar por orden de preferencia la lista de las empresas más codiciadas, aparece nuestra Corporación en segundo lugar, por detrás de El Corte Inglés. Según ABC Nuevo Trabajo "no es de extrañar el número uno alcanzado por El Corte Inglés. Sus características tienen muchos atractivos para cualquier universitario que aspire a ser profesional. Digno de comentario es la aparición, y nada menos que en el segundo lugar, de la Corporación Cooperativa Mondragón. Quizás el no ser conocidas sus empresas como tal Corporación o porque hasta este año no se haya hecho la encuesta en Gipuzkoa han sido las causas del tiempo que han tardado en figurar entre las elegidas".

Las 10 primeras

1. **El Corte Inglés**
2. **Mondragón Corporación Cooperativa**
3. **Arthur Andersen**
4. **Price Waterhouse**
5. **BCH**
6. **BBV**
7. **Grupo Alsa**
8. **Zara**
9. **El Mundo**
10. **Cortefiel**

Orona se adjudica un contrato de 380 millones

Durante el pasado mes de abril, la cooperativa ORONA, fabricante de ascensores, escaleras mecánicas y estructuras especiales y vidrio, integrada en la Corporación MCC, logró un pedido cuyo importe total asciende a 380 millones de pesetas. Se trata de 19 rampas y 1 escalera mecánica destinadas a sendos Hiper que el Grupo Eroski tiene previsto construir en Tarragona y Valladolid. El montaje de dichas rampas y escalera está previsto que se realice este mismo año.

Por otro lado, también hay que significar que las viviendas que construía PSV en Madrid, en las que ORONA tenía comprometido un buen paquete de ascensores, después de su paralización y cambio de propiedad, han reiniciado su actividad. ORONA ha conseguido recontractar el 80 % de los ascensores destinados a estas viviendas.

Certificado de empresa

ORONA está realizando las gestiones previas oportunas para poder obtener el Certificado de Calidad de Empresa que otorga AENOR (Asociación Española de Normalización). De momento con el fin de mejorar sus productos y servicios, ya han desarrollado un manual de asesoramiento de calidad para ascensores, y si no se presenta ningún contratiempo ORONA solicitará a AENOR la auditoría final para últimos de este año.

SEI FAGOR desarrolla un proyecto para el servicio de bomberos de la Gironde

Dentro del contexto de su línea de productos y servicios informáticos para las entidades especializadas en servicios de socorro y tratamiento de urgencias, SEI FAGOR, empresa filial de Fagor Sistemas radicada en Bayona, está desarrollando un proyecto de consultoría para la armonización operacional y organizativa de los equipos informáticos de los Servicios de Bomberos de la Prefectura de la Gironde, cuya capital es Burdeos.

A través del referido proyecto, SEI FAGOR debe armonizar la actuación y el seguimiento, no sólo del Parque Central de Burdeos (400 bomberos, 40.000 actuaciones de socorro anuales dirigidas a una población de más de 700.000 habitantes), sino del conjunto de los restantes 42 parques de bomberos que se encuentran geográficamente repartidos en el área de la Gironde.

La actuación de SEI FAGOR afecta tanto a la armonización de la informática operacional -apoyo informático a la prestación de servicios de urgencia- como a la informática de gestión -seguimiento legal, administrativo y contable de la prestación de los servicios de urgencia, facturación de los mismos, y gestión de personal-.

CARTAS al Director

Creación de empleo fijo

"Nuestra gestión de empresarios no puede ser análoga a la de otros empresarios que disponen corrientemente a su plena discreción de un factor económico más que humano".

D. José María Arizmendiarieta.

Corren unos tiempos en las cooperativas en los que uno percibe en sus directivos actitudes y acciones cuyo componente exclusivamente economicista dista traineras de lo que esta cita de D. José María entiendo que pretende transmitir.

Desde estas mismas páginas del T.U., los cooperativistas de a pie estamos siendo bombardeados, un mes sí y otro también, con artículos y mensajes que en el fondo difieren muy poco de lo que los gurús de la economía y las finanzas proclaman en prensa, radio y T.V. Eso sí, a diferencia de estos últimos, aquellos adornan sus mensajes con citas de la misma persona con la que comenzaba este escrito.

El truco está en utilizar sus citas en el contexto que interese en cada caso. Además, como no está él para defenderse de interpretaciones erróneas o sesgadas de sus citas, pues eso.

Yo he utilizado una de sus citas y fijese el lector lo bien que me ha quedado para utilizarlo como apoyo de lo que expongo a continuación.

Nos encontramos en nuestro entorno con tasas de paro superiores al 20%, que si lo centramos en los jóvenes se eleva a más del 50%, la mayoría de ellos además sin haber tenido la oportunidad de siquiera

estrenarse. Ante esto, el capitalismo ha reducido a fórmulas como el empleo eventual, los contratos basura, etc. Y nosotros, ¡qué listos somos!, descubrimos que la fórmula de usar y tirar es fenomenal para nuestros intereses. Es más, las leyes actuales nos permiten usarlos y tirarlos no como antes, de seis en seis meses, sino que de un día para otro. Y, ¿qué pasa con los jóvenes?; simplemente, los abocamos a la falta de ilusión, al egoísmo a ver a sus colegas no como tales sino como contrincantes a batir como sea. O a la marginalidad, cansados de pegarse contra la pared cada vez que intentan salir del pozo en el que se encuentran.

Y, ¿nosotros, los cooperativistas?; encantados de explotar sus necesidades para proteger nuestra "calidad de vida" intacta.

Yo me permito proponer un debate serio y comprometido en el sentido de poner límites a la contratación eventual, de forma que a partir de un determinado porcentaje de empleo eventual, corresponda un porcentaje de creación de empleo fijo. Este tipo de comportamientos empresariales pueden ser los que marquen nuestra diferencia de filosofía respecto al resto de empresarios y los que pueden hacer renacer la ilusión en nuestros jóvenes. Muchos me dirán que qué pasará cuando vuelvan las crisis; yo les contesto que deberemos apechugar solidariamente todos en ellas, para que no sean siempre los mismos quienes "paguen el pato".

No estamos hablando en abstracto de ser solidarios con Ruanda, Sahara, Bosnia, etc. (que eso también), sino con problemas mucho más cercanos, los de nuestra propia casa, los de nuestros hijos, hermanos, vecinos,...

Competitividad sí; justicia social, también. Marquemos la diferencia.

Socio nº 86 de Fagor Automation

Esta madre de familia lleva 22 años en L-A. Se ocupa de las prestaciones de Asistencia Sanitaria, Pensiones y el sistema de cotizaciones.

Lourdes Idoiaga

Responsable de Asistencia Sanitaria y Pensiones de Lagun-Aro



Según me han dicho, eres voz autorizada en L-A.

Soy, más bien, el fichero histórico de L-A. Y es que 22 años dan para mucho.

Sí. Por ejemplo para tener una serie de referencias fijas sobre la historia de nuestra Mutua.

Pero tú no tendrás la sensación de que han pasado tantos años.

¡Qué val! Aquí trabajamos con proyectos que te hacen vivir bajo calendario. Tenemos que recaudar y pagar, y eso siempre tiene plazos.

Lourdes perdona, pero se os acusa de ser administradores puros y duros.

Es una de las cosas que más rabia me da. El valor de nuestra gestión permite que las cuotas por ejemplo de Asistencia Sanitaria por el control de los honorarios médi-

mucho tiempo desde 1975.

¿Por qué arrimaste el hombro?

Porque me identifico con el sistema y porque me gusta hacer cosas por y para el pueblo.

O sea, espíritu de servicio a la comunidad.

No tengo ánimo de magnificar, pero con esa intención lo hago. Otra cosa es que lo logre.

Personalmente, ¿cómo te sentará la jubilación de “Don Román”?

Me afectará. He tenido mucha afinidad y relación profesional con él. Ha sido una persona que ha dejado mucho de lado por ser cooperativista y estar en el sistema L-A. Su carisma, capacidad de entrega y trabajo son bien conocidas.

¿Y de las mujeres qué opinas?

No llevo la banderola lila, pero creo que no se le reconoce la capacidad que tiene. A la mujer se le exige el doble que al hombre para conseguir los mismos objetivos. Afortunadamente, los tiempos están cambiando.

“Estamos al servicio de las Cooperativas”

cos no se desmanden, lo que de alguna forma incide en el precio final del frigorífico, por ejemplo. Nuestra labor no es la pura intermediación.

¿Cuál es tu desafío principal en L-A?

Justificar por qué el mutualista tiene o no tiene derecho a una prestación; y transmitir criterio, que no lo conseguimos siempre.

Los mutualistas saben poco de L-A.

El mutualista sabe de las prestaciones que hace uso. Ahora bien, su conocimiento sobre la globalidad de L-A deja bastante que desear. Y es una lástima, porque hay medios para evitarlo.

Te atribuyen diligencia excesiva.

Mi defecto es que no sé decir no. Y es que en L-A estamos al servicio de las Cooperativas y de los mutualistas.

Y eso, ¿lo sabe todo el colectivo de L-A?

Es un tema muy presente entre nosotros, y hay opiniones distintas. Ya sabes, todas las personas no somos iguales.

¿Te entusiasmas fácilmente?

Depende con qué. Con L-A no me cuesta mucho.

Pero habrá algo más que L-A.

El mundo de las ikastolas me lleva

¿Hay mujeres en el Consejo Rector de L-A?

No tiene que haber ni mujeres, ni hombres, ni altos, ni rubias, ni morenos, ni economistas... Tiene que haber personas que valgan para ejercer su función.

¿Tienes vicios?

Muchos. Y pocas virtudes. Fumar de manera incontrolada en el trabajo, mi mal genio...

¿Qué terapia empleas para relajarte?

Nada especial. El paseo, la música, la lectura y cocinar los fines de semana.

J.M.F.

Esta madre de familia lleva 22 años en L-A. Se ocupa de las prestaciones de Asistencia Sanitaria, Pensiones y el sistema de cotizaciones.

Según me han dicho, eres voz autorizada en L-A.

Soy, más bien, el fichero histórico de L-A. **Y es que 22 años dan para mucho.**

Sí. Por ejemplo para tener una serie de referencias fijas sobre la historia de nuestra Mutua.

Pero tú no tendrás la sensación de que han pasado tantos años.

¡Qué val! Aquí trabajamos con proyectos que te hacen vivir bajo calendario. Tenemos que recaudar y pagar, y eso siempre tiene plazos.

Lourdes perdona, pero se os acusa de ser administradores puros y duros.

Es una de las cosas que más rabia me da. El valor de nuestra gestión permite que las cuotas por ejemplo de Asistencia Sanitaria por el control de los honorarios médi-

Lourdes Idoi

Responsable de Asistencia Sanitaria y Pensiones de



“Estamos al servicio

cos no se desmänden, lo que de alguna forma incide en el precio final del frigorífico, por ejemplo. Nuestra labor no es la pura intermediación.

¿Cuál es tu desafío principal en L-A?

Justificar por qué el mutualista tiene o no tiene derecho a una prestación; y transmitir criterio, que no lo conseguimos siempre.

Los mutualistas saben poco de L-A.

El mutualista sabe de las prestaciones que hace uso. Ahora bien, su conocimiento sobre la globalidad de L-A deja bastante que desear. Y es una lástima, porque hay medios para evitarlo.

Te atribuyen diligencia.

Mi defecto es que a veces se dice que en L-A estamos al servicio de las cooperativas y de los mutualistas.

Y eso, ¿lo sabe todo el mundo en L-A?

Es un tema muy presente y hay opiniones distintas. Pero las personas no somos perfectas.

¿Te entusiasmas fácilmente?

Depende con qué. Con las cosas que me gustan mucho.

Pero habrá algo que no te gusta.

El mundo de las cosas que no me gustan.

J.M.

rdes iaga

**sistencia Sanitaria y
de Lagun-Aro**



mucho tiempo desde 1975.

¿Por qué arrimaste el hombro?

Porque me identifico con el sistema y porque me gusta hacer cosas por y para el pueblo.

O sea, espíritu de servicio a la comunidad.

No tengo ánimo de magnificar, pero con esa intención lo hago. Otra cosa es que lo logre.

Personalmente, ¿cómo te sentará la jubilación de “Don Román”?

Me afectará. He tenido mucha afinidad y relación profesional con él. Ha sido una persona que ha dejado mucho de lado por ser cooperativista y estar en el sistema L-A. Su carisma, capacidad de entrega y trabajo son bien conocidas.

¿Y de las mujeres qué opinas?

No llevo la banderola lila, pero creo que no se le reconoce la capacidad que tiene. A la mujer se le exige el doble que al hombre para conseguir los mismos objetivos. Afortunadamente, los tiempos están cambiando.

de las Cooperativas”

igencia excesiva.

e no sé decir no. Y es
al servicio de las Co-
mutualistas.

todo el colectivo de

resente entre nosotros,
intas. Ya sabes, todas
os iguales.

fácilmente?

Con L-A no me cuesta

más que L-A.

s ikastolas me lleva

¿Hay mujeres en el Consejo Rector de L-A?

No tiene que haber ni mujeres, ni hombres, ni altos, ni rubias, ni morenos, ni economistas... Tiene que haber personas que valgan para ejercer su función.

¿Tienes vicios?

Muchos. Y pocas virtudes. Fumar de manera incontrolada en el trabajo, mi mal genio...

¿Qué terapia empleas para relajarte?

Nada especial. El paseo, la música, la lectura y cocinar los fines de semana.