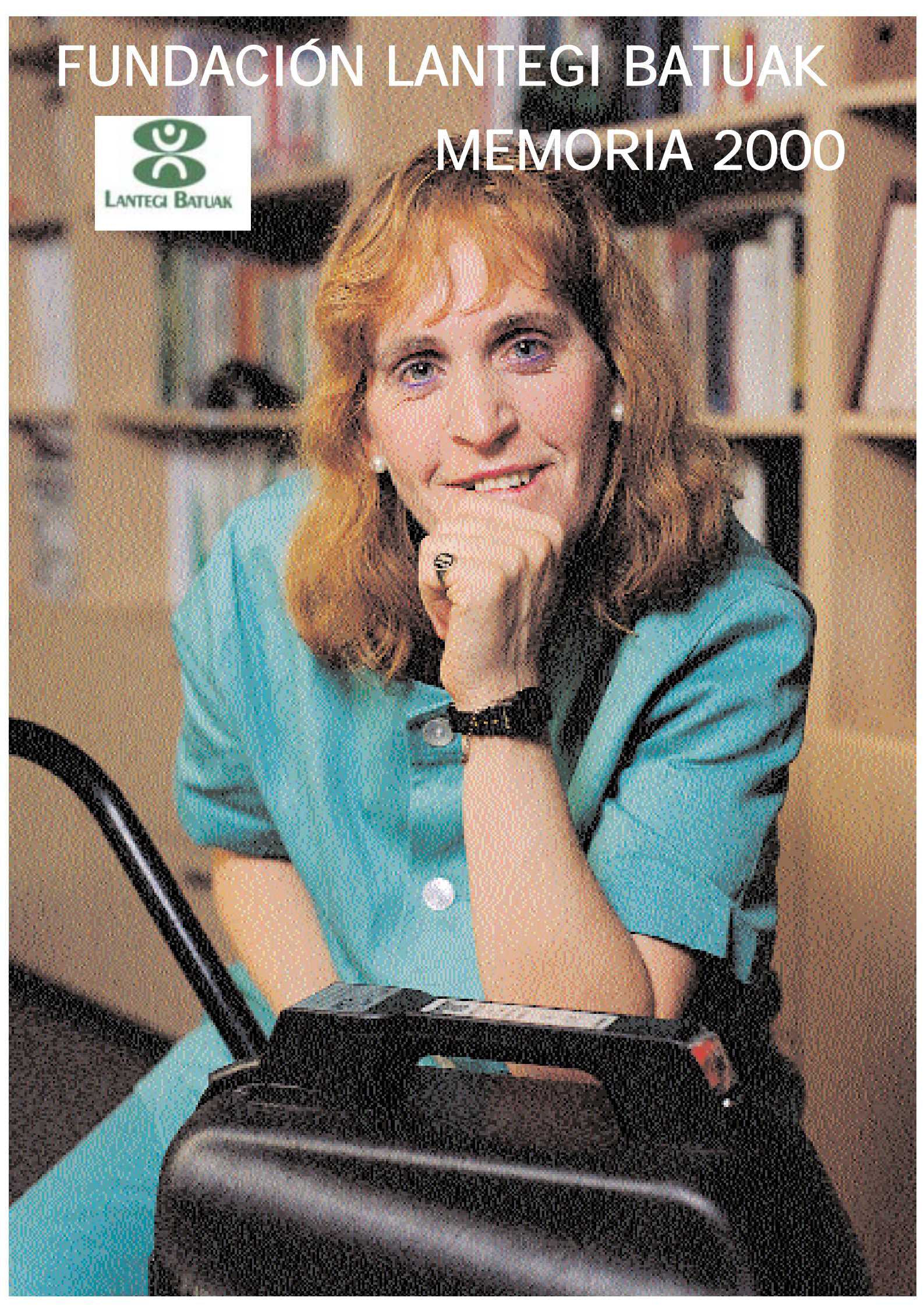


FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK



MEMORIA 2000



Í N D I C E



Carta del Presidente	2
Presentación de Director Gerente	2
Lantegi Batuak en el 2000	3
Datos de plantilla	4
Formación	8
Desarrollo sociolaboral	10
Resultados empresariales 2000	12
Area Industrial	14
Area de Servicios	16
Encuesta de satisfacción	18
Los costes adicionales de LB	20
Coste Real y Valor Económico generado	22

PRESENTACIÓN

■ PRESIDENTE

Los logros alcanzados durante el ejercicio que ahora presentamos, han sido los más importantes en la historia de LANTEGI BATUAK, tanto en lo que se refiere al empleo y ocupación creados, como en lo tocante a las inversiones ejecutadas y a los excedentes económicos del ejercicio.

Es necesario destacar que en el último año, se han creado 120 nuevos empleos en el régimen de Empleo Especial, y se han incrementado en 50 las plazas que en el régimen de Centro Ocupacional existían hasta la fecha. Plazas estas últimas ligadas a importantes inversiones por parte de LANTEGI BATUAK según acuerdo

alcanzado con la Diputación Foral de Bizkaia. Lo que ha llevado a la reducción de la lista de espera hasta límites no conocidos en los últimos cinco años.

Este nuevo éxito de nuestra Fundación, ha sido posible por el apoyo de las instituciones, especialmente por el Dpto. de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia, pero sobre todo por el esfuerzo de todos y cada uno de los que dentro de LANTEGI BATUAK trabajan añadiendo el valor necesario para ello, en un acto de solidaridad con los hasta entonces excluidos.

José M^a Fernández Bilbao

■ DIRECTOR GERENTE

Al cierre del ejercicio de 2000, los resultados obtenidos confirman el incremento de las magnitudes básicas que mejor manifiestan el comportamiento de la Fundación, y que se pueden resumir en tres: Incremento del número de personas con minusvalías que emplea y ocupa la organización, excedentes económicos obtenidos y acometida de inversiones. Incremento que se ha venido produciendo sin interrupción, desde hace cinco años.

En este último ejercicio, la actividad que se ha mantenido en los centros de trabajo, ha estado siempre empujada por la demanda de los clientes comerciales, lo que ha provocado la plena ocupación de las plantillas, mejorando por tanto el rendimiento en la explotación de los recursos y el incremento de las plantillas.

Tanto las actividades ligadas a las áreas industriales, como las que se relacionan con los servicios, han evolucionado de manera importante, habiendo superado las previsiones de venta, en conjunto, en un 13 %, y las ventas del año anterior, en un 24 %. Pero el mayor empuje comercial ha prevenido de las actividades industriales que son las que mas empleo y ocupación relativos han generado, así como también han acaparado la mayor parte de las inversiones, que han ido dirigidas hacia la mejora de métodos, el incremento de capacidad e importantes mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo.

Creemos que esta memoria expone la evolución aquí comentada, con la necesaria claridad.

Iñaki Parra Gómez

Premio a Lanteri Batuk

En la I Edición de los premios EUREKA, este periódico nos distinguió con el reconocimiento por la labor en apoyo a colectivos con dificultades de integración laboral.

Visita a LB del Lehendakari Ibarretxe

Con motivo de la entrega de los "Registros de Empresa" otorgados por AENOR en base a la norma internacional ISO -9002 a los centros de producción de Etxebarri, Basauri y Otxarkoaga, el **Lehendakari Ibarretxe** visitó las instalaciones de Etxebarri, donde se realizó el acto de entrega oficial de las certificaciones.

El acto, contó también con la presencia de Manuel López Cachero, Presidente de AENOR; Pedro Luis



del Rio, Director Provincial del INEM; Sabin Arana, Diputado Foral de Empleo y Formación; Sabin Intxaurreaga, Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social y Ricardo Ansotegi, Diputado Foral de Acción Social.

Compra de un pabellón para Publicidad directa

La gran expansión experimentada por la actividad de Publicidad Directa, ha hecho necesario su traslado a un nuevo pabellón, más grande, y que se encuentra situado en las cercanías del actual.

Las superficies del nuevo taller son las siguientes:

P. Baja	1.399 m ²
P. Primera	414 m ²
P. Bajocubierta	337 m ²
Sup. útil total	2.150 m²

El edificio, está compuesto por una planta baja de nave industrial, zona de servicios y vestuarios, una primera planta de oficinas y una tercera bajocubierta destinada a archivos.

Nuevas actividades

A lo largo del año 2000, se han puesto en marcha nuevas actividades en el Area de Servicio.

Gracias a un acuerdo con Euskotren, se gestiona el Quiosco de la estación de Atxuri y los ascensores de la Avenida Zumalakarregi.

También se ha puesto en marcha la actividad de Vending y se ha empezado con la gestión de una nueva gasolinera.

Certificaciones ISO 9002

En julio se certificaron otros tres centros de producción: Rekalde, Sestao y Txibila.

Con estos tres, ya son ocho los talleres de LB que trabajan en base a esta Norma Internacional de Calidad.

No obstante seguimos avanzando en el modelo europeo EFQM de calidad Total, aplicando la calidad a todos los ámbitos de la gestión.

Inicio de la actividad en Loibat y Loiubi

A finales de 2000 comenzó la actividad en los dos nuevos talleres Loibat y Loiubi.

El primero realiza montajes diversos y Loiubi trabajos de pequeña calderería y soldadura.

50 nuevas plazas para Centro Ocupacional



LANTEGI BATUAK firmó en noviembre un Convenio de Colaboración con el Departamento de



Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia para ampliar hasta 616 el número de plazas existentes en Centro Ocupacional (566), así como actualizar su financiación.

Esto vino a paliar una necesidad insistentemente demandada por Lanteri Batuk ante la institución foral, puesto que el número de plazas se encontraba prácticamente inalterado desde 1.993, cuando existían 554.

El compromiso de Lanteri Batuk es realizar las inversiones necesarias para acoger a todas estas personas, así como crear en los próximos 4 años un total de 200 puestos de trabajo para personas con discapacidad.

II Encuentros de Profesionales de Entidades Asociadas a EHLABE

El 25 de noviembre, en el aula de la UPV-EHU del Campus de Donostia, tuvieron lugar estos encuentros cuyo objetivo es formar e informar sobre el sector del empleo protegido e intercambiar experiencias entre las distintas organizaciones.

EHLABE, nace en 1.987, integrada por el GRUPO GUREAK S.A., de Gipuzkoa, en Alava por INDESA, y en Bizkaia por USOA, RANZARI, y LANTEGI BATUAK.

En 1.999 se incorporan las organizaciones gipuzkoanas KATEA Y LEGAIA, y este mismo año la alavesa de GOKAI y la bizkaína de TALLERES GALLARRETA.

Con estas cuatro nuevas incorporaciones, las nueve entidades que agrupa actualmente EHLABE, gestionan un total de 92 centros y servicios, ocupando y empleando a un total de 6.394 personas, representando prácticamente a la totalidad de los empleos protegidos en la C.A.P.V.

COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

■ DATOS TOTALES A 31 /12/ 2000

La misión de Lantegi Batual es *generar oportunidades laborales, lo más normalizadas posibles, con el fin de lograr el máximo desarrollo de las personas con discapacidad, preferentemente psíquicas y de Bizkaia*. Por esta razón, un elevado porcentaje de l@s trabajador@s presentan retraso mental y minusvalías de tipo físico o sensorial.

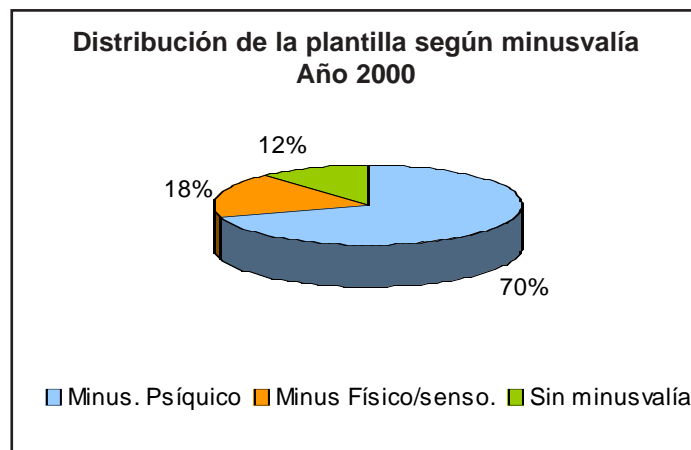
En Lantegi Batual ocupamos a lo largo de 2.000 en los más de 25.000 m2 de nuestros 15 talleres y 9 servicios repartidos por toda Bizkaia a 1.551 personas

Del total de la plantilla de Lantegi Batual, el 88% lo componen personas con deficiencia psíquica, física o sensorial.

De todas las personas con con discapacidad, el colectivo más importante, lo componen con un 70% las personas con retraso mental, el resto, son minusválidos físicos o sensoriales y personas sin discapacidad.

Un total de 755 personas, es decir, el 56% del colectivo con discapacidad, disponen de un contrato laboral a través del Régimen de Empleo Especial.

De todos ellos, 473 son personas con retraso metal, mientras que el resto, 282, representan la totalidad



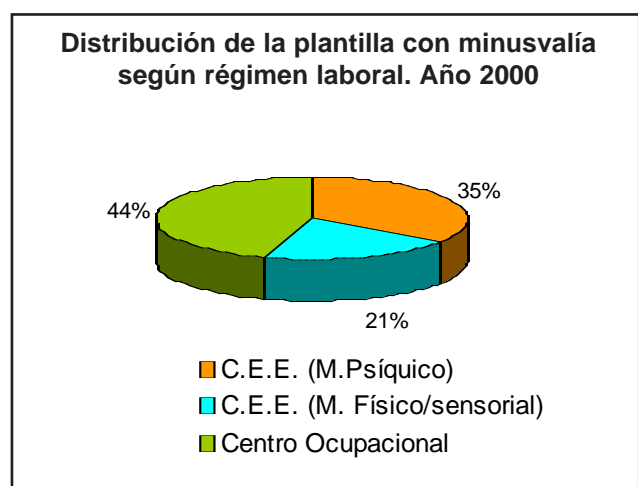
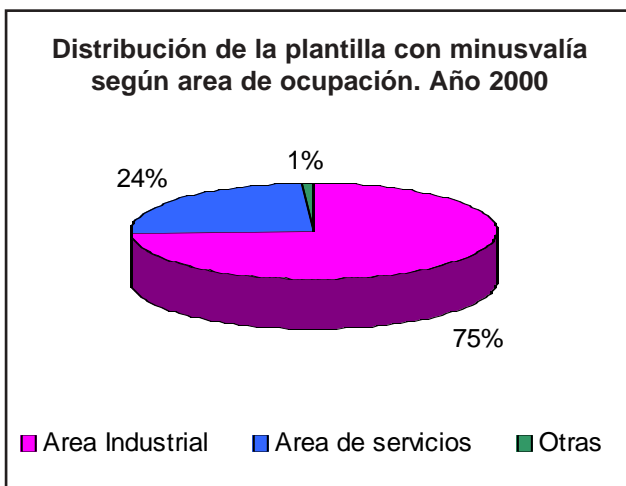
del colectivo con minusvalías físicas o sensoriales.

El resto de minusválidos, se encuentra atendido a través del Régimen Ocupacional.

Estos Centros Ocupacional, que está compuesto exclusivamente por

personas con retraso mental, atienden a un colectivo de 616 personas.

Por Área de ocupación, el 75% de las personas con discapacidad trabaja en actividades del Área Industrial, el 24% en el Área de Servicios, y el resto en administración.



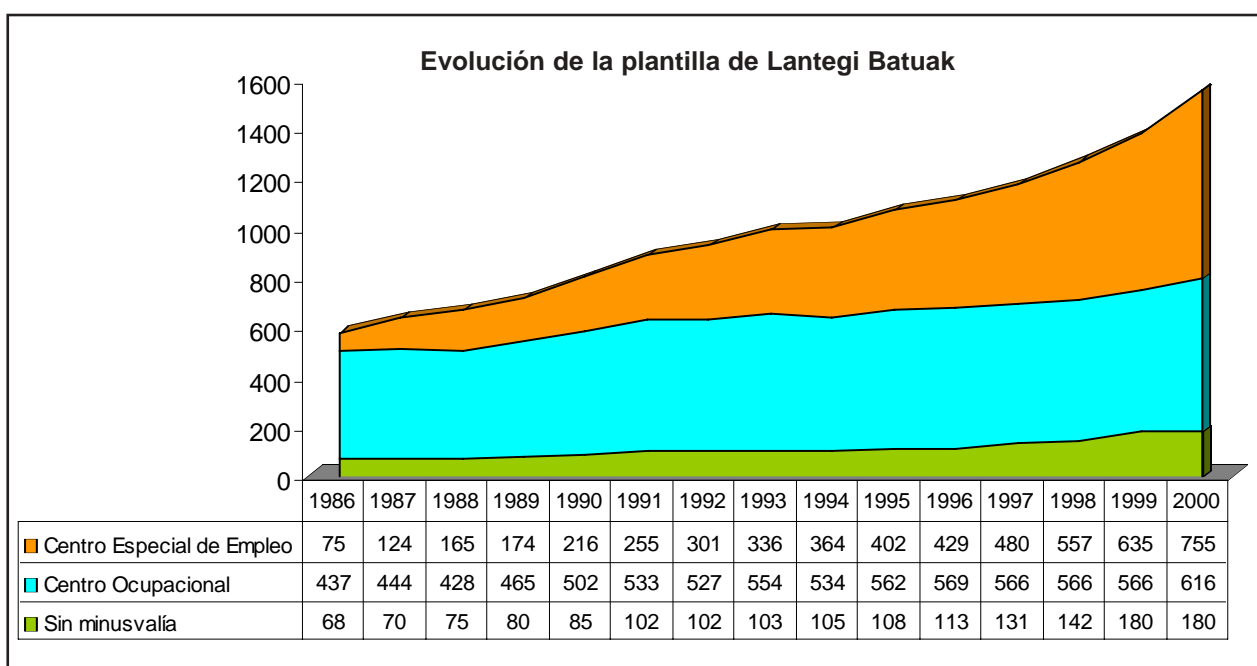
COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

■ EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

Lantegi Batua, desde sus orígenes, ha venido experimentando un incremento constante.

Durante el año 2000, un total de 170 personas, todas ellas con discapacidad, se han incorporado a la organización. De estos, 120 lo han hecho al Régimen de Empleo Especial y 50 al Régimen de Centro Ocupacional.

El 53% son personas con retraso mental y el resto con minusvalías físicas o sensoriales.



A lo largo de los últimos 10 años, ha sido el Régimen especial de Empleo el que ha generado el 82,5% de todas las incorporaciones de personas con discapacidad, siendo el resto ocupacional.

Durante el año 2000, de las 170 nuevas incorporaciones a Lantegi Batua, todas ellas con discapacidad, el 53% han sido personas con retraso mental, y el resto con otro tipo de minusvalías.

Por primera vez en los últimos cinco años, la Diputación Foral de Bizkaia ha aumentado en 50 el número de plazas subvencionadas en el Régimen Ocupacional.

El resto de las 120 plazas, lo ha sido en Régimen de Empleo Especial, de las cuales 41 personas eran discapacitadas psíquicos y 79 discapacitados

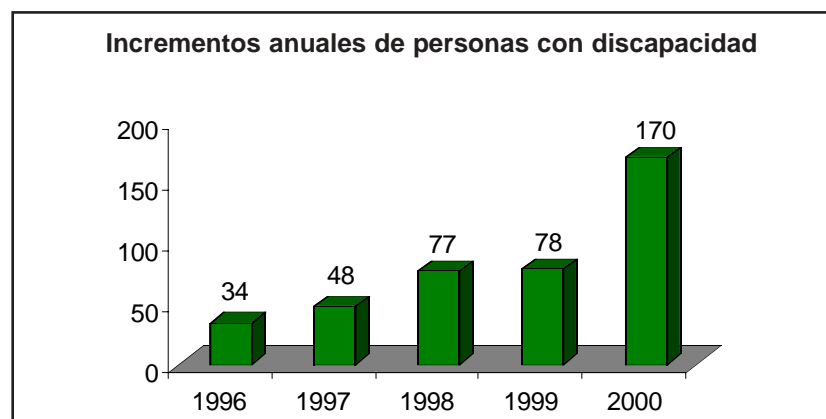
físicos o sensoriales.

Estas 120 plazas han sido subvencionadas con 240 millones de ptas. por el INEM para inversiones en creación de puestos de trabajo.

Todo esto, unido al excelente año económico vivido, nos ha permitido incrementar la plantilla en un 14%,

todas ellas personas con discapacidad, lo que supone más del doble de los puestos creados en 1999.

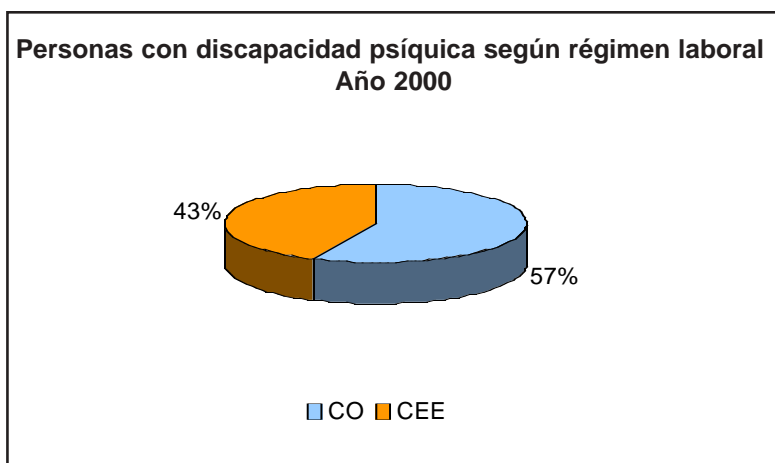
En los últimos 5 años, la plantilla de Lantegi Batua en cuanto a personas con discapacidad ha aumentado en 407 personas es decir un 41%.



■ PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

Por primera vez desde 1.994 se ha incrementado en 50 el número de personas en el Régimen de Centro Ocupacional.

Esto ha sido posible gracias al acuerdo a que se ha llegado con el Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.



Las personas con discapacidad psíquica, que componen el 70% de la plantilla están adscritas a dos tipos de régimen: el ocupacional y el especial de empleo.

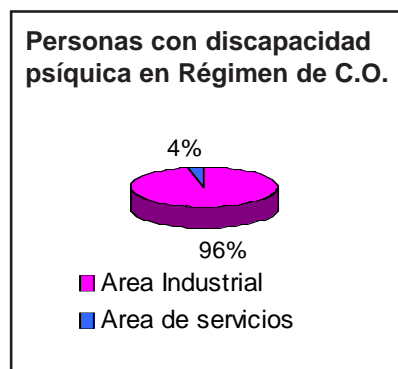
Centro Ocupacional: objetivos

El Régimen Ocupacional tiene un objetivo doble. Por un lado, utiliza el trabajo como medio para conseguir que las personas con discapacidades psíquicas, alcancen el mayor grado de integración y desarrollo dentro del medio social en el que viven.

Un segundo objetivo de los Centros Ocupacionales es la promoción de sus usuarios a puestos de trabajo en programas de empleo especial y empleo ordinario.

Durante el año 2000, en los programas ocupacionales, se han producido 45 bajas por abandono o paso a programas de empleo especial u ordinario, que han sido sustituidas por otras tantas provenientes de la lista de espera.

El número de personas que han promocionado al régimen especial de Empleo ha sido de 25.



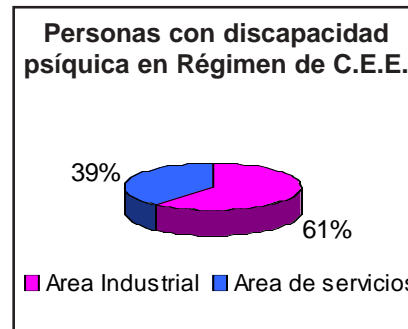
Centro Especial de Empleo

En el Régimen Especial de Empleo, se realiza un trabajo productivo que tiene como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que ser un medio de integración del mayor

número de personas al régimen de trabajo normalizado.

Durante el año 2000, se han producido 44 bajas de personas con discapacidad psíquica en el R.E.E. y 86 altas, de las cuales 61 provienen de la lista de espera y 25 de las promociones desde de Centro Ocupacional.

A pesar de este incremento, no podemos olvidarnos de la existencia de una lista de espera con 196 personas con discapacidad psíquica que están a la espera de una oportunidad ocupacional o laboral que les permita salir de la situación de desventaja social en que se encuentran y puedan desarrollarse como personas útiles e integradas.



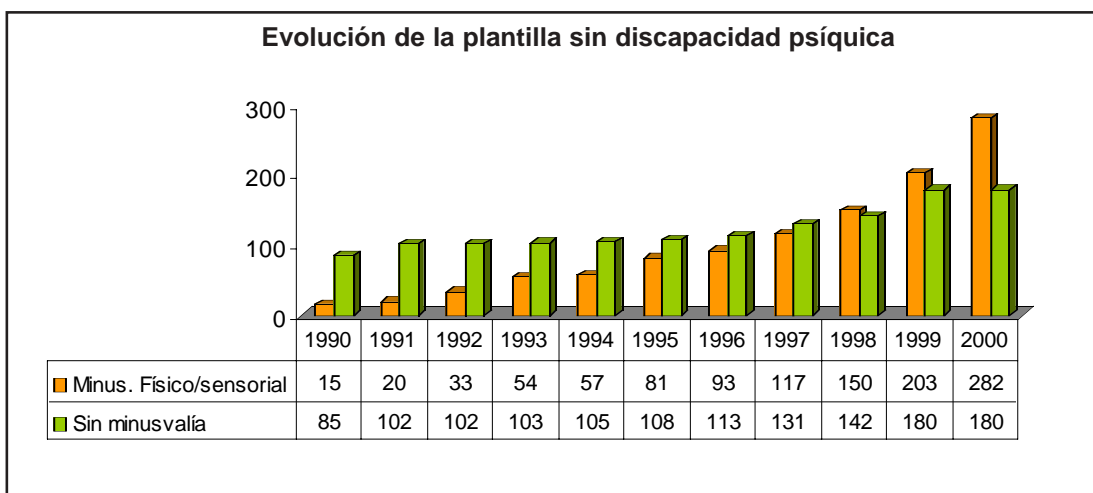
COMPOSICIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

PERSONAS SIN DISCAPACIDAD PSÍQUICA

La plantilla de Lantegi Batua sin discapacidad psíquica supone el 30% del total.

De todas ellas, el 18% son minusválidos físicos o sensoriales, y el resto es personal sin discapacidad.

A lo largo del año 2000, este colectivo se ha incrementado en 79 personas, todas ellas minusválidas.



En el Régimen de Empleo Especial también se encuentran personas que pueden tener discapacidades físicas o sensoriales.

Durante este año, 79 personas con este tipo de minusvalías se han incorporado a Lantegi Batua.

Su número ha tenido un importante incremento en los últimos cinco años, concretamente un 203%. Es el colectivo que más ha crecido.

Distribución por áreas

El número de personas con minusvalía física o sensorial, se reparte de manera prácticamente idéntica entre el Área de Servicios (45%) y el Área Industrial (49%).

Personal directo e indirecto

De las 282 personas con minusvalía física o sensorial, el 67% es personal directo y el 33% indirecto.

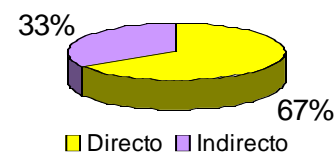
De las 79 nuevas incorporaciones, 63 personas han ido a puestos de trabajo directos de producción.

Personas sin discapacidad

El número de personas sin minusvalía en Lantegi Batua asciende a 180 personas, todas ellas adscritas al régimen laboral ordinario.

De todas ellas, 149 es personal indirecto y 31 (6 menos que en 1.999) es personal directo.

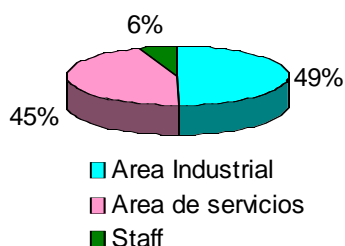
Personas con minusvalía física/sensorial. Año 2000



El 51% está adscrito al Área Industrial, el 28% al Área de Servicios, y el restante 21% lo compone personal técnico y del staff.

Durante el año 2000, este colectivo ha sido el único que ha permanecido constante, cumpliendo así uno de los objetivos de la organización: cubrir todos los puestos de trabajo posible a través de personas con discapacidad.

Personas con minusvalía física/sensorial. Año 2000



■ PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA

El plan de formación para las personas con discapacidad psíquica, contempla diversas áreas como la apariencia y el autocuidado, el procesamiento de la información, el aprendizaje de nuevas tareas, el manejo de herramientas, las actitudes ante el trabajo, la seguridad, las aptitudes físicas, la autonomía y un amplio abanico de habilidades sociales y relacionales.

También se imparten cursos de formación a las personas que se encuentran en lista de espera. Estas acciones tienen un carácter prelaboral o de capacitación ocupacional, centrándose en el entrenamiento de destrezas y habilidades requeridas para el futuro desarrollo de una actividad ocupacional.

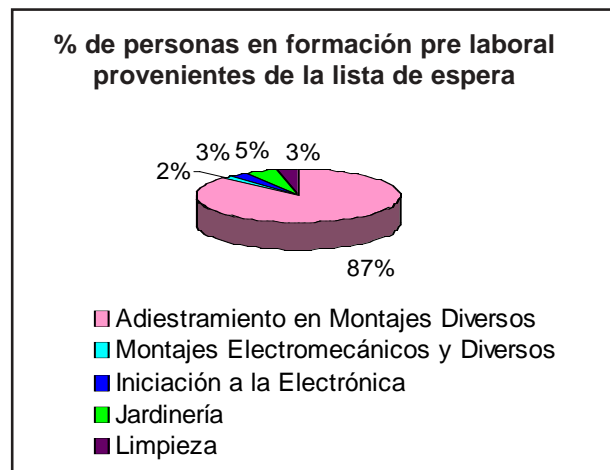
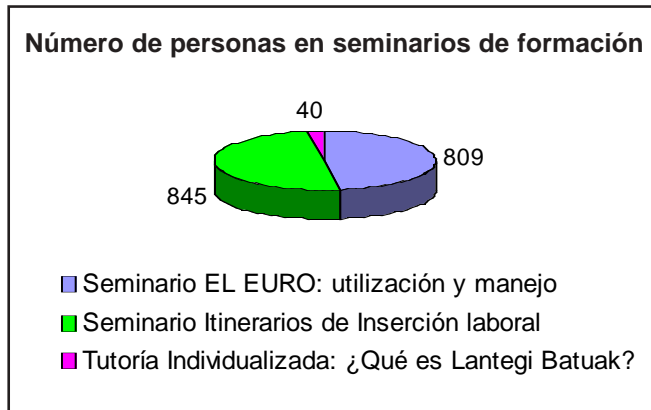
Durante el año 2000, las acciones formativas han tratado sobre la utilización y manejo del Euro, los itinerarios de inserción laboral y la forma

de lograr un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, y por último, tutorías individualizadas sobre Lantegi batuak.

Las acciones pre laborales de formación que se imparten a las personas que se encuentran en lista de espera, se centran fundamentalmente en el entrenamiento de destrezas y

habilidades requeridas para el futuro desarrollo de una actividad ocupacional.

De las 165 personas provenientes de la lista de espera que han pasado por estas acciones pre laborales, el 46% ha obtenido una plaza en los diferentes programas de Lantegi Batuak.



Ocupabilidad de las acciones prelaborales

Año	Ñ RO	Ñ REE	Ñ EMPLEO ORDINARIO	Ñ OTROS	TOTAL	Indice de Ocupabilidad
1997	6	18	0	0	24	18%
1998	21	29	2	0	52	29%
1999	18	27	1	1	47	34%
2000	22	9	0	3	34	27%
TOTAL	67	83	3	4	157	46%

PERSONAS SIN DISCAPACIDAD PSÍQUICA

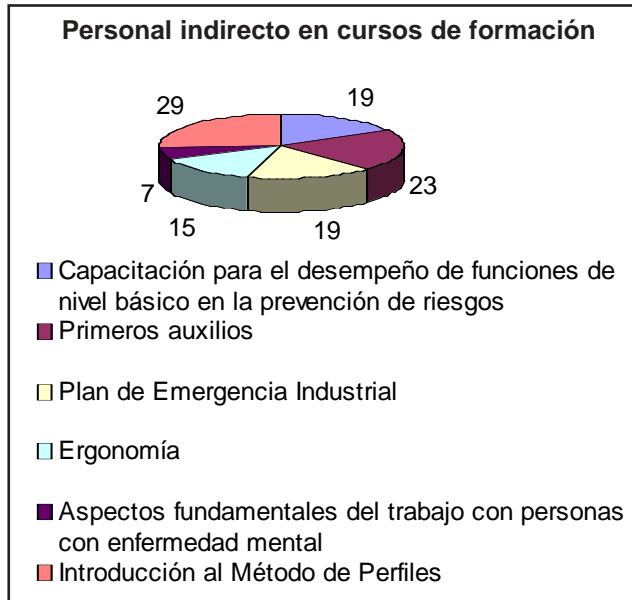
A lo largo del año 2000 se han realizado, entre el colectivo de personas sin discapacidad psíquica, 48 acciones formativas que arrojan los siguientes datos totales:

Total horas	828,5
Total participantes	241
Total horas/participante	3.956
Media hora/participante	16,41

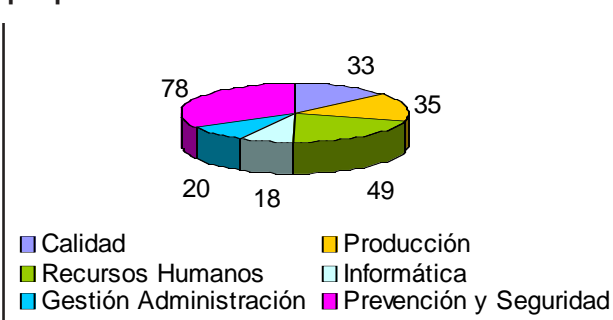
La distribución de horas y participantes por área de formación impartida es la que se indica en los dos gráficos.

Los principales criterios seguidos a la hora de gestionar la formación son, por un lado, formar para cubrir necesidades y carencias detectadas a la hora de desarrollar el trabajo, bien presentes o que se prevé que pueden aparecer en el futuro; es decir, formación de demanda, integrada en los objetivos de la organización.

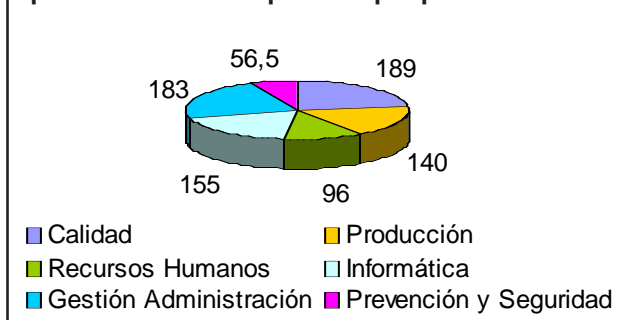
Por otro lado, otro criterio importante es la participación y la iniciativa a la hora de detectar estas necesidades de formación y a la hora de plantear acciones formativas para subsanarlas. Para ello, existe un documento, dentro del procedimiento de formación del Manual de Calidad, en el que se recogen las necesidades de formación planteadas por el personal, a través de los Jefes de Taller / Servicios, de los Responsables de Actividad y de los directores de las distintas áreas.



Número de participantes sin discapacidad psíquica en los cursos de formación. Año 2000



Número total de horas de formación para las personas sin discapacidad psíquica. Año 2000



■ ADMISIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN

La preocupación social de LANTEGI BATUAK no se centra exclusivamente en la generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad, sino que se extiende también al desarrollo sociolaboral de las personas que la integran, tratando de alcanzar la mejora continua de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas con discapacidad.

Somos un Proyecto Social, y como tal, nuestro motor principal es el desarrollo de las personas que formamos parte de LANTEGI BATUAK. Este desarrollo lo llevamos a cabo, a través de, políticas individualizadas de formación y de adecuación, de los puestos de trabajo a las personas, tra-

tando de lograr el máximo desarrollo personal, social y laboral de las personas que componemos LANTEGI BATUAK.

La adecuación laboral se realiza fundamentalmente a través de una herramienta desarrollada por Lanteri Batua, denominada "Método de

Perfiles de Adecuación de la Tarea a la Persona" y cuyos objetivos pasan por lograr la correcta adecuación del trabajo a la persona. Los programas de adecuación, son programas de formación individualizados que se desarrollan en el puesto y que abarcan todas las áreas reflejadas en el perfil de la persona.

Actuación con familias

El 9 de noviembre de 2000 se abrieron a las familias de personas con discapacidad psíquica los talleres de Garamendi, Otxarkoaga, Rekalde, Etxebarri, GUPOST, Txibila, Plazakola, Gernika, Erandio, Sestao y Zalla.

Acudieron un total de 503 personas, que suponen el 51% de los usuarios potenciales.

Lista de espera

Por tercer año consecutivo, aumenta el número de solicitudes de personas con discapacidad psíquica para entrar a formar parte de Lanteri Batua.

Durante el año 2000, se registraron un total de 94 solicitudes, frente a las 81 del 1.999 y las 56 de 1.998.

A diciembre de 2000, las personas con discapacidad psíquica que se encuentran esperando una oportunidad que les permita acceder a un puesto de trabajo, asciende a 196 personas.

ENTREVISTAS DE ADMISIÓN		TOTALES
Individuales		160
Familiars		123
Otras INTERVENCIONES: Selección, orientación familias acciones prelaborales, etc.	Individuales	56
	Familiars	257
Totales		596
EVALUACIÓN DE PERSONAS (Método de Perfiles)		
Centro Especial de Empleo		473
EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO		
Talleres y servicios		864
INTERVENCIONES		
Intervenciones individuales		249
Intervenciones familiares		267
Intervenciones con otros profesionales LB		139
Entrevistas – Gestiones con servicios de la comunidad		98
Totales		753
AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL		
Propuestas		141
Intervenciones		437

PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

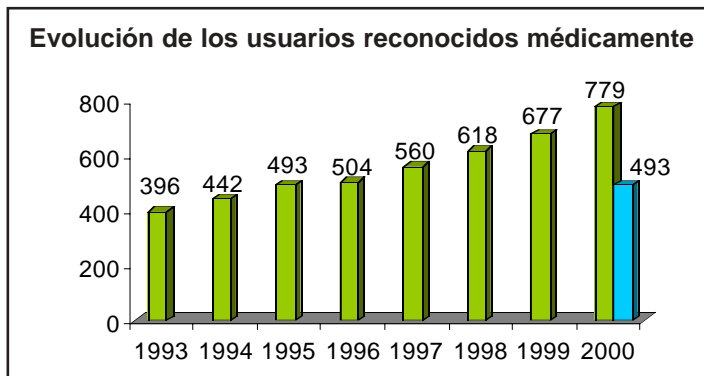
A lo largo del año 2000 se han venido desarrollando en los talleres, enclaves y servicios, las diferentes acciones programadas en el Plan de Prevención anual en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Gestión de la prevención

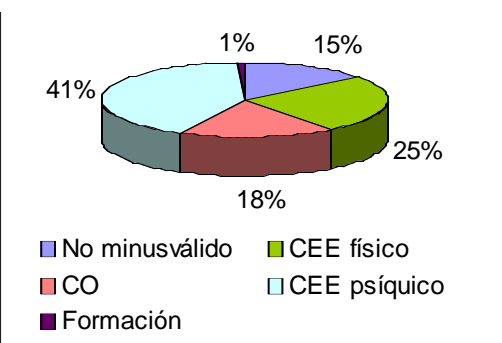
En relación con el modelo definido del plan de prevención anual se ha iniciado el proceso de auditoría del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Esta actuación es de carácter externo y se realiza con una periodicidad de 5 años. El proceso seleccionado ha comprendido una preauditoría, establecida los días 17 y 18 de octubre, y un posterior informe de auditor.

Además, se ha llevado a cabo el control y seguimiento de las medidas preventivas. El estado de dichas medidas se comunica trimestralmente a los talleres y servicios.



Accidentabilidad por tipo de trabajador



Exámenes de salud

El número de trabajadores a los que se les ha realizado un reconocimiento periódico ha alcanzado este año la cifra de 1.308 (un 10% más que el año anterior). Por otro lado se han efectuado, por primera vez, 529 reconocimientos a los usuarios/as de CO.

Las pruebas realizadas para el total de los reconocimientos (1.272) han sido, espirometrías (1.209), electrocardiogramas (913), audiometrías (769), analíticas completas (1.272) y control de la visión (1.272).

Plan de emergencia industrial

Con la ayuda de la Dirección de Atención de Emergencias del Gobierno Vasco, y de la empresa Gespreven, se ha continuado desarrollando el "Plan de emergencia industrial" en todos nuestros centros.

Dentro de la puesta en marcha de dicho Plan, se ha contemplado la realización de simulacros de evacuación en todos nuestros centros y la formación del personal.

Asimismo se ha suministrado la señalización de emergencia a todos los centros.

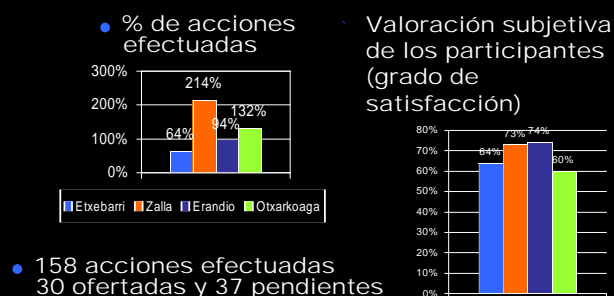
Programa ERGOHOBE

Se ha recibido por primera vez una subvención del INEM para el programa ERGOHOBE, llevado a cabo en el año 1.999 en los talleres de Derio, Publicidad directa y Gernika

Durante este año los talleres participantes en el programa ERGOHOBE han sido los talleres de Erandio, Etxebarri I, Zalla y Otxarkoaga. Se han efectuado 158 acciones de las 98 previstas con lo que se ha obtenido un grado alto de eficacia en las acciones.

Programa ERGOHOBE 2000

Nº de acciones y valoración subjetiva



• 158 acciones efectuadas
30 ofertadas y 37 pendientes

RESULTADOS EMPRESARIALES 2000

Para Lantegi Batua, las actividades industriales y de servicios que desarrollamos son un medio para conseguir un fin: la integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias. Los resultados obtenidos demuestran que las personas con discapacidad psíquica, física o sensorial pueden desarrollar un trabajo competitivo y de calidad.

■ RESULTADOS GLOBALES

Lantegi Batua, por ser una empresa sin ánimo de lucro y con un fin social, evalúa sus resultados analizando conceptos como son la creación de empleo lograda, los contratos con personas con discapacidad conseguidos con empresas privadas y lógicamente, los resultados económicos como medio necesario para alcanzar la integración social y laboral.

Las actividades se dividen en dos grandes áreas: la Industrial y la de servicios.

De los resultados obtenidos en el año 2000, cabe destacar el importante incremento en el empleo creado (170 puestos para personas con discapacidad), es decir un 143% más del objetivo previsto.

También son destacables los parámetros de transiciones al empleo ordinario, con un 50% sobre los obje-

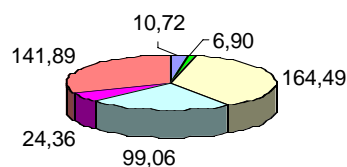
tivos previstos, y el capítulo de inversiones, que ha tenido un fuerte incremento por la compra del pabellón de Publicidad directa y las obras de Loiu.

Los otros dos parámetros (valor añadido y este mismo dividido por los gastos de personal), también han experimentado cumplimientos por encima del 10%.

Principales parámetros de evaluación

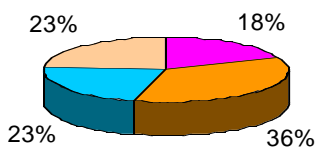
	Objetivos 2.000	Total realizado	% cumplimiento
Nº personas	70	170	243
Transiciones	10	15	150
V.A. (m millones de ptas)	1.462	1.604	110
VA/PER	0,84	0,95	113

Inversiones en Lantegi Batua en año 2000. Datos en millones de ptas



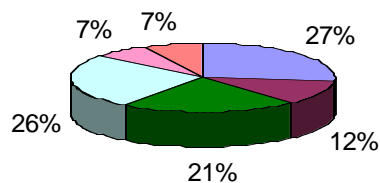
- Edifios e instalaciones
- Sistemas Informáticos
- Pabellón Publicidad Directa
- Maquinaria y herramienta productiva
- Ergohobe
- Obras Loiu

Incorporaciones de personas con discapacidad en el año 2000



- CEE (M. Psíquico)
- CEE (M. Físico/sensorial)
- CO
- Ordinario

Distribución del valor añadido generado por las distintas actividades en el año 2000



- M. Electromec.
- M. Electrónicos
- M. Diversos
- Serbilan
- Publicidad directa
- Otras

EVOLUCIÓN

La evolución en los últimos años de Lantegi Batua muestra una tendencia espectacular, no sólo en ventas y creación de empleo, sino también en el valor económico generado.

Por un lado, tanto las ventas como el valor añadido se han incrementado este último año en casi un 25% con respecto a 1.999.

No obstante, si tenemos en cuenta los últimos 6 años, las ventas se han multiplicado por 3,5.

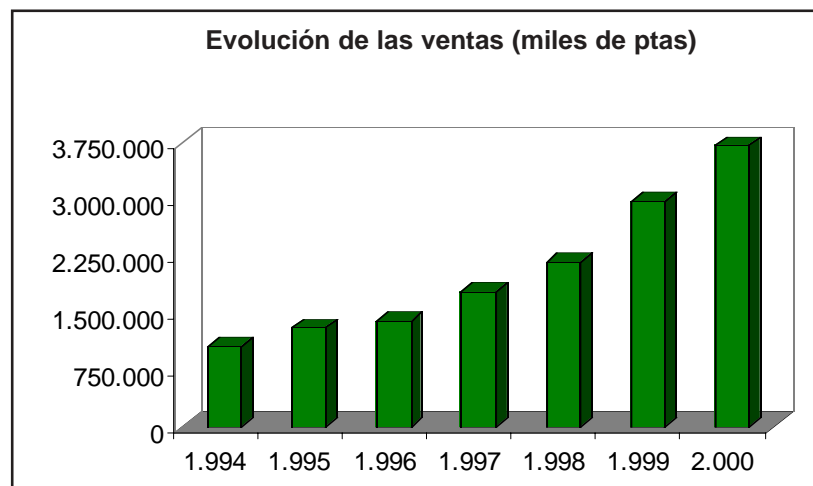
Además, el ratio valor añadido / gtos. personal (VA/PER), que sirve como indicador del nivel de autonomía ha tenido también un fuerte crecimiento, situándose en posiciones muy cercanas a 1.

Este mejor posicionamiento, ha permitido también incrementar el número de personas con discapacidad necesarias para realizar todos los trabajos productivos.

Por último, también es importante

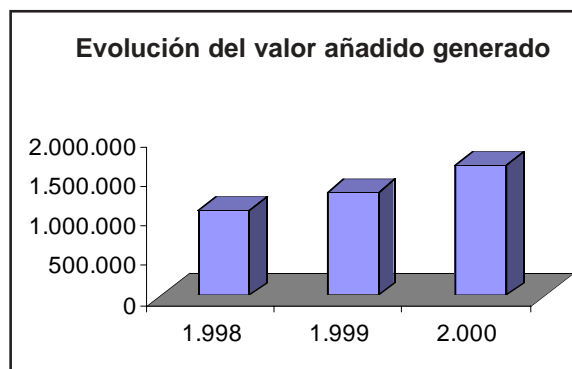
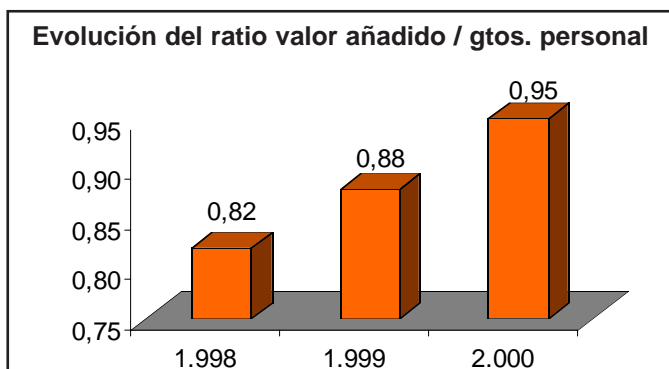
destacar el esfuerzo que Lantegi Batua ha realizado para incorporar a personas de la organización en empresas ordinarias.

52 personas con discapacidad se encuentran trabajando en una empresa ordinaria, un 40% más que en 1.999.



Evolución de los principales parámetros de Lantegi Batua

	1.997	1.998	1.999	2.000	% sobre año anterior
Personas con discapacidad	1.046	1.123	1.201	1.371	14,15
Transiciones	5	28	37	52	40,54
Ventas (m illoes de ptas.)	1.783	2.167	2.975	3.718	24,97
Valor añadido (m illoes de ptas.)	961	1.082	1.319	1.631	23,65
VAPER	0,83	0,82	0,88	0,95	7,95
Inversiones (m illoes de ptas.)	97	148	353	430	21,91



El Área Industrial de Lantegi Batuak, que concentra las actividades de montajes electromecánicos, montajes electrónicos y montajes diversos, representa una parte muy importante en la actividad empresarial de la organización.

■ ÁREA INDUSTRIAL

El Área Industrial presta a la empresa servicios de subcontratación en las actividades de Montajes electromecánicos (cableados, montaje de transformadores, cuadros y armarios eléctricos...), Montajes electrónicos de circuitos y equipos y Montajes diversos de conjuntos y subconjuntos de productos.

Este área, agrupa al 75% de las personas con discapacidad y genera el 60% del valor añadido.

La actividad de Montajes electromecánicos, que supone el 71% de las ventas totales, siendo su valor añadido el 45%, es la que genera un mejor ratio de autonomía (VA/PER) y es la de menor nivel de ocupación de personas.

De hecho, siendo En el lado opuesto se sitúa la actividad de Montajes diversos, que con un 12% de las ventas totales del área Industrial, genera el 35% del valor añadido.

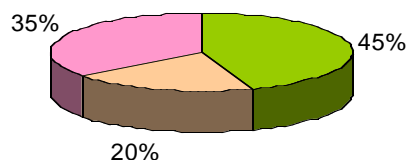
Su ratio indicador de autonomía es el más bajo debido a que es la actividad que ocupa a la mayoría de los minusválidos psíquicos en régimen ocupacional.

Los Montajes electrónicos se sitúan en un nivel intermedio. Con unas ventas del 17% del total del área, su valor añadido supone el 20%.

Su índice de autonomía, resulta inferior a la media de Lantegi Batuak y también del área industrial en la que se encuadra.

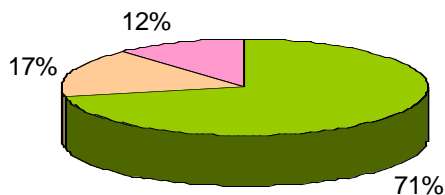
Durante el año 2000, y a través del programa de Lantegi Batuak Tránsito al Empleo, 8 personas con deficiencia mental han transitado desde los talleres de Lantegi Batuak al empleo exterior, y actualmente se encuentran trabajando en una empresa ordinaria.

Distribución del valor añadido en el Área Industrial en función de la actividad



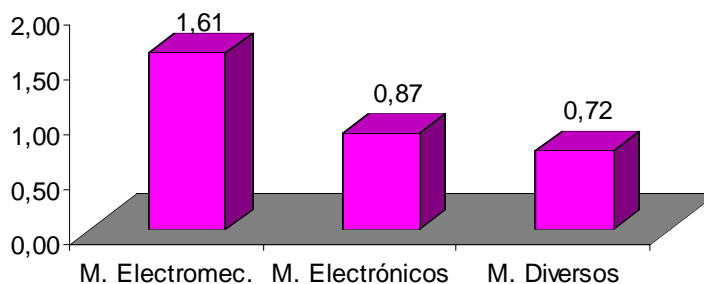
■ M. Electromec. ■ M. Electrónicos ■ M. Diversos

Distribución de las ventas en el Área Industrial en función de la actividad



■ M. Electromec. ■ M. Electrónicos ■ M. Diversos

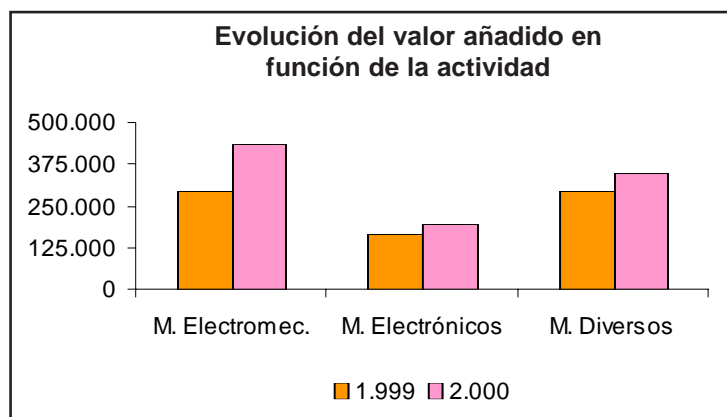
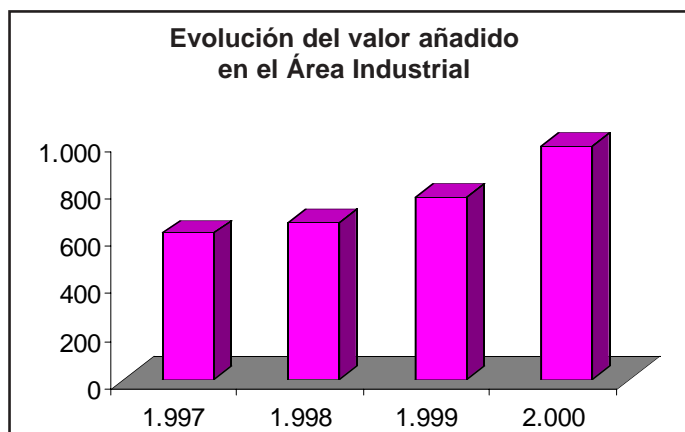
Ratio valor añadido / gastos de personal en función de la actividad



EVOLUCIÓN

El Área Industrial de Lantegi Batua se encuentra completamente consolidada y viene experimentando un crecimiento sostenido a lo largo del último lustro.

Un avance espectacular del 60% en cuatro años en el valor añadido generado, se ha visto acompañado por crecimientos del 20% en las horas productivas y en el personal con discapacidad necesario.

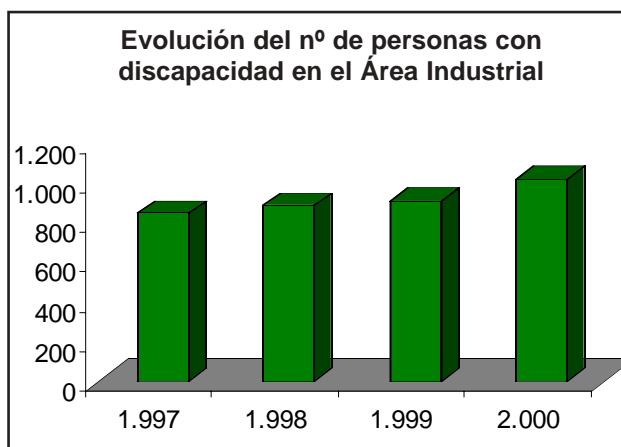


En lo que al último año respecta, también ha sido el valor añadido el parámetro que más ha aumentado con más de un 28% de incremento.

Los otros parámetros de evolución, han tenido también un avance anual significativo, aunque más moderados, cercanos al 11%, tal y como se puede ver en el cuadro inferior.

Esto ha sido posible gracias, por un lado, al esfuerzo de unos trabajadores con discapacidades que cada vez realizan trabajos de mayor complejidad técnica, y a unos clientes que cada vez confían más en sus capacidades.

Así, el personal con discapacidad ha aumentado en los últimos cuatro años en 174 personas, lo que supone un 21% de incremento.



Evolución de los principales parámetros en el Área Industrial (1)

	1.997	1.998	1.999	2.000	% Δ sobre año anterior
Personas con discapacidad	847	888	914	1.021	11,71
Nº horas productivas	980.883	961.888	1.044.292	1.163.161	11,38
Valor añadido (m. millones de ptas)	616	660	766	983	28,33
VAPER	0,84	0,85	0,90	1,00	11,11

(1) Incluye las actividades de Montajes electromecánicos, Montajes electrónicos y Montajes diversos

El conjunto de las actividades que se encuadran dentro del Área de Servicios, están experimentando en los últimos años un importante crecimiento, fruto del incremento en el número de actividades.

■ ÁREA DE SERVICIOS

Durante el año 2000, a las actividades ya existentes de Limpieza, Jardinería, Publicidad directa - Gupost, Pintura industrial, vial y mantenimiento de mobiliario urbano - Margolan y Centro de jardinería - Lorelan, se han sumado la gestión de gasolineras, de un quiosco de prensa en Atxuri y de los ascensores de Euskoten de la Avenida Zumalakarregi.

Además, Lanerako Ibilbidea - Tránsito al Empleo se ha constituido como una actividad más dentro del área de Servicios.

Esta actividad inserta a personas con discapacidad en empresas ordinarias, bien a través de los enclaves o del empleo ordinario.

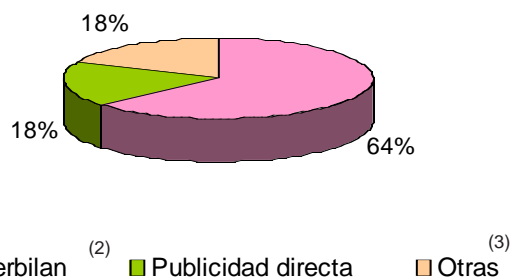
Durante el año 2000, y a través de este programa, 8 personas con deficiencia mental han transitado desde los servicios de Lantegi Batuak y se encuentran trabajando en una empresa ordinaria.

La actividad más relevante es Serbilan, que agrupa a las de limpieza, jardinería, pintura, gestión de gasolineras, quiosco y ascensores y suponen cerca del 60% de las ventas totales, del valor añadido generado y de las personas adscritas a este área.

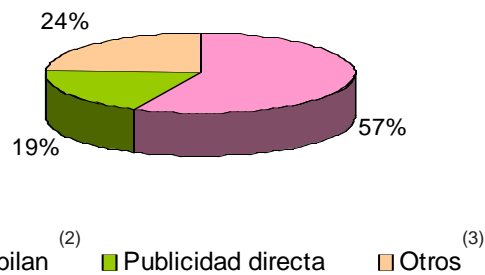
Durante este año 2000, el Área de Servicios ha aumentado su plantilla de personas con discapacidad en un 21% debido, fundamentalmente, al incremento en el número de actividades.

Este es un Área en pleno proceso de expansión dentro de Lantegi Batuak que, además, permite a las personas con discapacidad trabajar fuera de los entornos protegidos de trabajo.

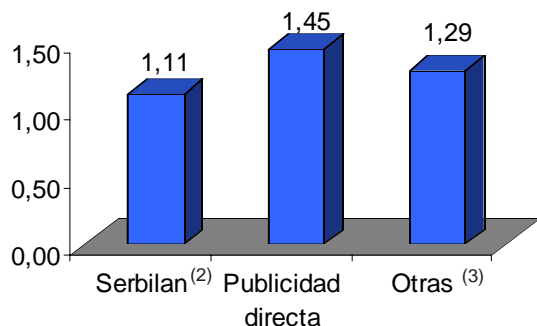
Distribución del valor añadido en el Área de Servicios en función de la actividad



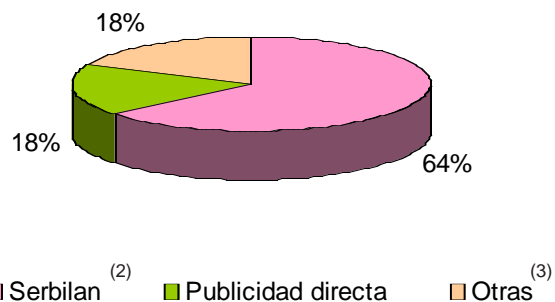
Distribución del personal con discapacidad en el Área de Servicios en función de la actividad



Ratio valor añadido / gastos de personal en función de la actividad en el Área de Servicios



Distribución de las ventas en el Área de Servicios en función de la actividad



(2) Incluye Limpieza, jardinería, Pintura industrial, vial y mantenimiento de mobiliario urbano - Margolan, gestión de gasolineras Quiosco de prensa y ascensores.

(3) Incluye Centro de jardinería - Lorelan, Lanerako, formación y los servicios de comedor.

EVOLUCIÓN

El crecimiento que en los últimos 4 años ha experimentado el Área de Servicios de Lantegi Batua ha sido verdaderamente espectacular.

A excepción del parámetro VA/PER, que sirve como indicador del nivel de autonomía, y que ha descendido en 0,08 puntos.

La causa de este descenso hay que atribuirlo al importante incremento de la plantilla. Concretamente, en el último año de un 45%, fundamentalmente debido a las nuevas actividades. Este aumento de la plantilla, si lo trasladamos a los últimos 4 años, el número de personas con discapacidad, se ha duplicado.

Lo mismo ha sucedido con el resto de los parámetros de evolución. El valor añadido generado y las horas productivas se han duplicado también prácticamente.

Una actividad que también ha experimentado un desarrollo significativo ha sido Lanerako Ibibidea - Tránsito al Empleo que busca conseguir empleo, lo más duradero posible, de personas con discapacidad psíquica en empresas normalizadas, más allá del entorno protegido.

Esta actividad abarca distintos ámbitos de actuación, como la prospección comercial para la detección de puestos de trabajo, la asesoría a la empresa sobre ayudas para la contratación de personas con discapacidad, el análisis de los puestos de trabajo, la participación en los procesos de selección del personal adecuado, la formación del

operario seleccionado y el seguimiento permanente en el tiempo.

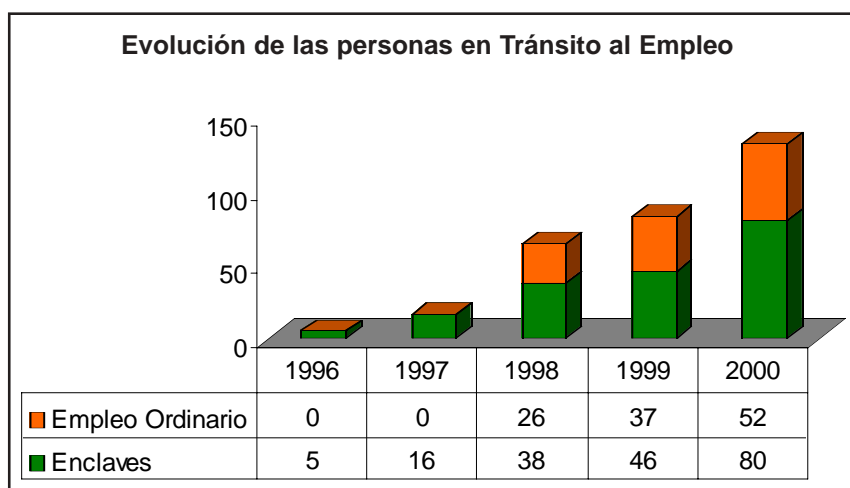
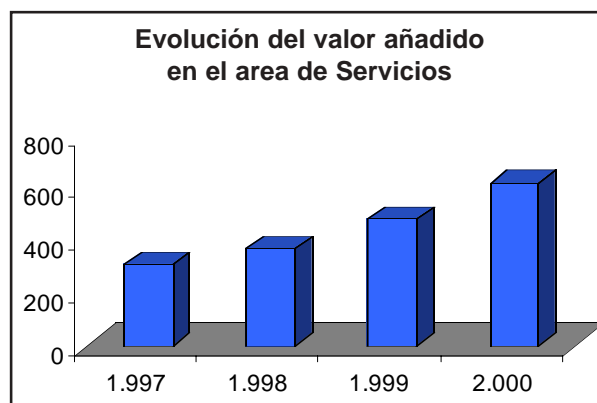
Existen dos modalidades de inserción de minusválidos en una empresa privada: los ENCLAVES y el EMPLEO ORDINARIO.

Cuando un cliente decide subcontratar alguna parte de su proceso productivo y por cualquier motivo, prefiere que el trabajo sea realizado en sus propias instalaciones, se pone en marcha nuestro proceso de implantación de los servicios industriales en el exterior mediante la figura del ENCLAVE.

Por otro lado, si una empresa decide contratar a una persona, integrándola dentro de su plantilla, estamos

hablando de EMPLEO ORDINARIO.

Hasta el año 2000, un total de 52 personas con discapacidad han logrado un empleo fuera del entorno protegido de Lantegi Batua, mientras que otras 80 se encuentran trabajando en enclaves exteriores.



Evolución de los principales parámetros en el Área de Servicios (4)

	1.997	1.998	1.999	2.000	% Θ sobre año anterior
Personas con discapacidad	172	186	231	334	44,59
Nº horas productivas	260.535	316.921	366.746	502.978	37,15
Valor añadido (m. millones de ptas)	308	368	484	648	33,88
VAPER	1,21	1,23	1,29	1,19	-7,75

(4) Incluye las actividades de Jardinería; Limpieza; Publicidad Directa - Gupost; Lanerako, Centro de Jardinería - Lorelan; Pintura industrial, vial y mantenimiento de mobiliario urbano - Margolan; Gestión de gasolineras; Quiosco de prensa y ascensor.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES:

Durante el año 2000 se ha realizado una amplia encuesta a nuestros principales clientes internos y externos con el objetivo de conocer su opinión sobre el servicio que les presta Lantegi Batua.

Este estudio posibilita implementar planes y acciones de mejora que afectan a todos los niveles de la organización.

Este estudio sobre la satisfacción de clientes internos y externos, se encargó a una empresa consultora externa, que distinguió tres tipos de clientes para Lantegi Batua: los externos (empresas o Instituciones a las que prestamos servicios), las familias de las personas con discapacidades psíquica y el resto de trabajadores.

Las encuestas indican diferentes variables o atributos que los diferentes encuestados han valorado, teniendo en cuenta la importancia que tiene para ellos esa variable y como califican a Lantegi Batua en esa misma variable.

La puntuación, de 1 a 5, se ha ponderado en base 100.

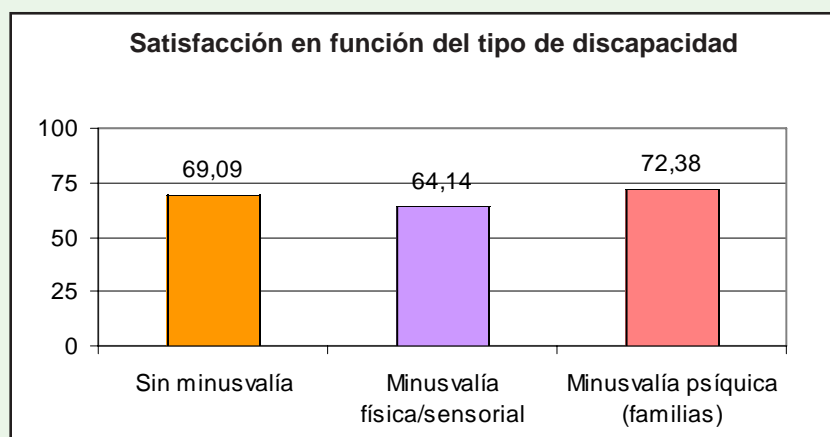
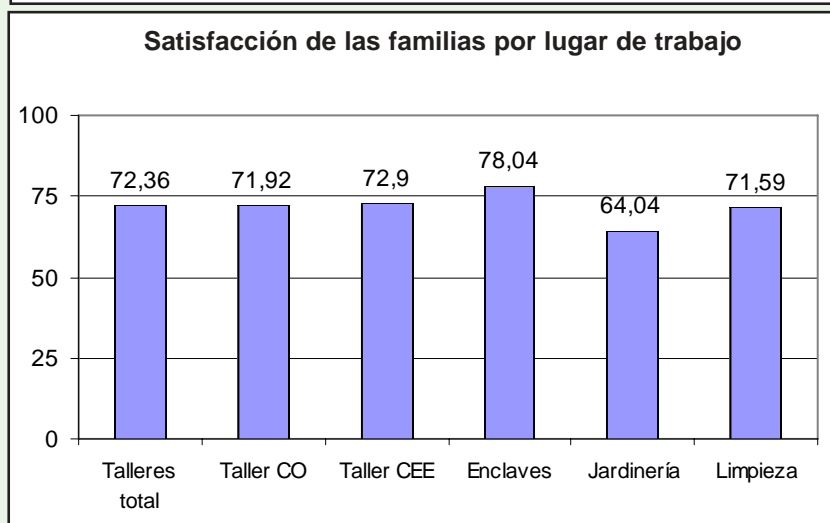
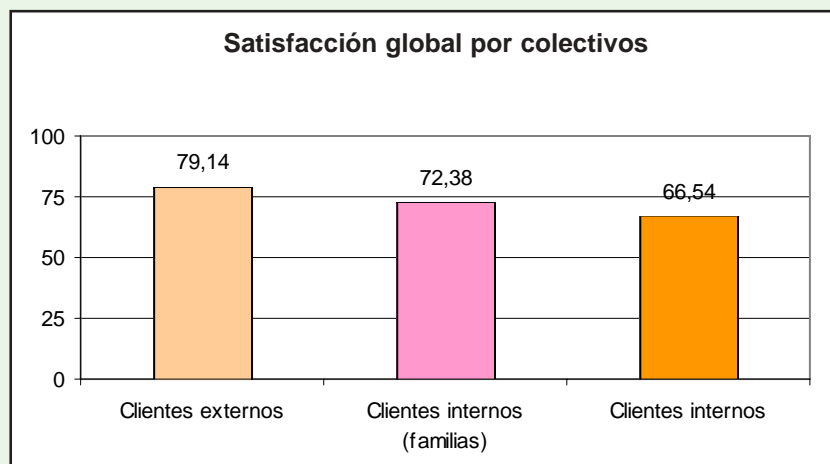
Cientes internos (familias de personas con discapacidad psíquica)

La encuesta se envió al total del colectivo, es decir, 1035 familias. De todas ellas, respondieron 419 (el 40%).

Los aspectos que más importancia tienen para los familiares / tutores han sido las siguientes variables: *Mi hijo/a acude contento a LB* (93,2 puntos sobre 100); *Monitores formados para trabajo con discapacitados* (93 pts.) y *Mi hijo/a trabaja a gusto en LB* (92,6 pts.).

El atributo más valorado de Lantegi Batua ha sido precisamente el señalado por las familias como más importante (acudir contento a LB) con 87,4 pts.

Otros atributos muy positivamente valorados han sido *Mi hijo/a mantiene una buena relación con su monitor/a* (85,8), *Mi hijo/a trabaja a gusto en su puesto de trabajo* (84) y *LB adapta tarea a persona con discapacidad psíquica* (83,4).



Los aspectos peor valorados han sido aquellos que hacen referencia a la *retribución / gratificación* (50,2), *suficientes reuniones de padres* (60) y *LB me mantiene informado de los objetivos y proyectos* (63,4).

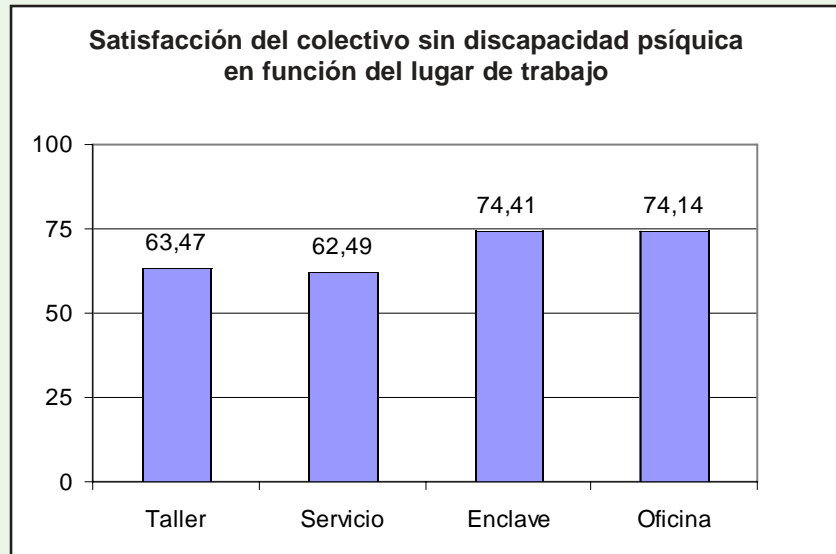
Cientes internos (personas sin discapacidad psíquica)

También se envió la encuesta a la totalidad de este colectivo formado por 400 personas. La respuesta ha sido del 22%.

Para este grupo, los aspectos más importantes son *Mi superior inmediato me informa puntualmente* (93,2), *El trabajo que realizo en la empresa me satisface* (91,6) y *LB cumple con las normativas de seguridad y prevención laboral* (91,2).

Los atributos de Lantegi Batua más valorados han sido *Tengo libertad para plantear cualquier cuestión* (83,4), *Me adapto sin dificultad al ritmo de trabajo de LB* (80,2) y *Me siento escuchado por mi jefe directo* (78,6).

Por contra los tres aspectos peor valorados de Lantegi Batua por este colectivo han sido *Retribución económica* (46,6), *Postura flexible de LB a la hora de negociar el convenio colectivo* (47,6) y *existencia de comunicación fluida desde arriba hacia*



abajo (59,2).

Cientes externos (empresas)

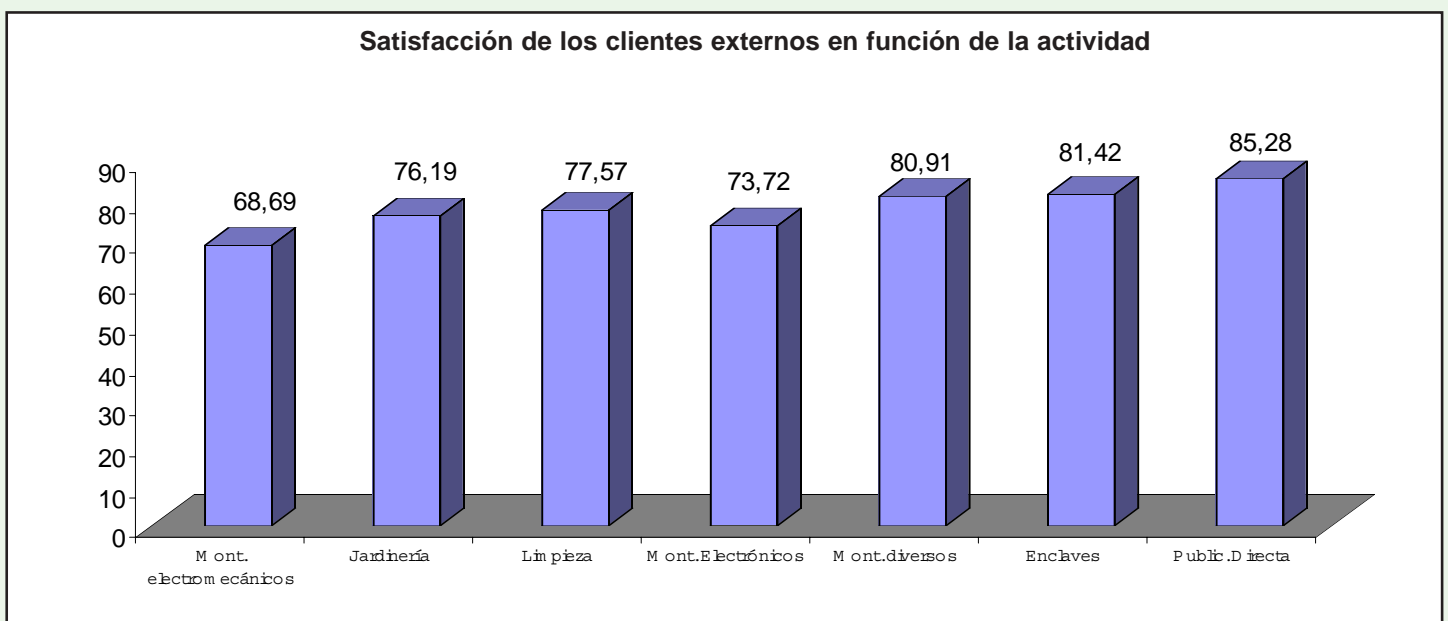
Se envió la encuesta a las 127 empresas más importantes para LB, y contestaron 78 (el 61%).

Las variables más importantes para los clientes son *responder con rapidez a las quejas y reclamaciones que se formulan* (95,2), *cumplir puntualmente con los plazos de entrega* (95,2) y *adecuar los plazos de entrega y los programas de trabajo a las necesidades del cliente* (94)

Los aspectos de LB valorados de forma más positiva por las empresas

han sido *atención y trato personal amable y cortés* (91,8), *atención diligente de solicitudes y llamadas* (86,6), *capacidad de respuesta ante las quejas y reclamaciones* (85,2).

En el lado contrario, los aspectos peor valorados son la *participación activa en la búsqueda y seguimiento de proveedores* (69,6), *precios competitivos en relación al mercado* (70,4), *participación técnica con propuestas sobre mejoras en el desarrollo de los productos / servicios* (74) y la *adaptación del calendario laboral a las necesidades del cliente* (74,6).



El objetivo de LANTEGI BATUAK es insertar socialmente por medio del trabajo a las personas con discapacidad. Por tanto, las actividades empresariales constituyen un medio para alcanzar ese fin. Lo que sucede, es que LANTEGI BATUAK incurre, por el tipo de población que atiende, en una serie de gastos o costes adicionales, que forman parte inseparable de su gestión, pero que le diferencian de otras organizaciones que carecen de ellos.



Ritmo adaptado de trabajo

Por las características del personal, en nuestra organización, se descomponen al máximo las operaciones a realizar para que cada persona con minusvalía pueda realizar sólo aquellas de las que es capaz. Y además esto se hace a un ritmo menor, por lo que se cuenta con un mayor número de personas para la misma producción.

Ello provoca lógicamente que se incremente el número de personas a las que prestar servicios, que se requieran mayores inversiones en equipamientos, maquinaria y herramientas, y por supuesto, contar con más personal de apoyo.

Ausencia de regulaciones de empleo

Si una línea de negocio no funciona, LANTEGI BATUAK recoloca a las personas en otras ocupaciones, no

produciéndose despidos por esta causa. Asimismo, si se produce una falta de trabajo, se realizan actividades complementarias con el personal no ocupado, evitándose así regulaciones de empleo.

Todo lo contrario a lo que sucede en otras compañías, que están capaci-



tadas para despedir o cesar al personal cuanto se enfrentan a una situación similar.

Adaptaciones ergonómicas

A diferencia de otras empresas, el 88% de la plantilla de L.B. presenta algún tipo de deficiencia psíquica, física o sensorial que les restringe en su capacidad de realizar alguna actividad en la forma, o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Adecuar cada puesto de trabajo a las características de cada persona, es el móvil que se encuentra detrás de las diversas medidas de apoyo, tales como la herramienta desarrollada por Lanteri Batuak "Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona".

Diversidad geográfica

LANTEGI BATUAK atendiendo a las necesidades sociales existentes, tiene talleres y servicios repartidos a lo largo de todo el Territorio Histórico de Bizkaia.

Esto supone un coste adicional porque una empresa ordinaria no abriría centros por razón de la proximidad a sus potenciales trabajadores/as, sino en función de las oportunidades de negocio.

Transiciones

Las actividades desarrolladas para fomentar la transición a medios ordinarios de trabajo incluyen diversas acciones.

Entre ellas, están el establecimiento de contactos con empresarios, analizar puestos de trabajo, asesorar a las empresas, seleccionar el personal, formar a la persona en su nuevo puesto, realizar seguimientos periódicos permanentes, así como la formación de nuevas personas para reemplazar a los que abandonan LANTEGI BATUAK, con el consiguiente encarecimiento derivado de esta continua formación.

Además de la pérdida de productividad del puesto de trabajo afectado por la transición.

Diversidad de actividades

Los motivos de esta diversidad son que LANTEGI BATUAK, en su constante búsqueda de sectores proclives a la creación de empleo para personas con discapacidad, debe de seguir una política de diversificación, hecho que le impide concentrarse y sacar partido de las estrategias de consolidación en un sector concreto, tal y como hacen el resto de empresas.

Reestructuración / adaptación al mercado

Todas las operaciones comerciales están sometidas a condiciones cambiantes. Esto resulta cada vez más evidente cuando se aceleran los cambios en la sociedad.

El ciclo de vida de los productos y operaciones comerciales se acorta. Para poder mantener su capacidad de competir, Lantegi Batuak al igual que cualquier otra com-

pañía, debe reestructurar sus operaciones de manera continua.

Sin embargo, dado que nuestras operaciones se llevan a cabo en muchos sectores, que las unidades de producción se encuentran repartidas por todo el territorio, que creamos empleo para personas con discapacidades, que promovemos la incorporación a las empresas normalizadas de personal ya formado y que no realizamos regulaciones de empleo, incurrimos en costes de reestructuración más elevados que las demás compañías.

La Administración apoya a LANTEGI BATUAK mediante la concesión de subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social. Las subvenciones provienen principalmente de la Diputación Foral de Bizkaia, que subvenciona a los Centros Ocupacionales. Por otro lado, se encuentra el Inem que apoya

a los Centros Especiales de Empleo fundamentalmente vía bonificación de las cuotas a la Seguridad Social y mantenimiento de los puestos con el 50% del SMI.

No obstante, la Administración recibe una contrapartida a través de los impuestos (seguridad social, IRPF etc.), además de evitar que aumente el número de personas con discapacidad en los centros asistenciales que hay destinados a este fin por parte de la Administración.

A esto, cabría añadir los ahorros que consigue como consecuencia de que algunas personas con discapacidad no perciben pensiones contributivas, así como el consiguiente beneficio social: si definimos el bienestar social y la calidad de vida en base al potencial total de consumo de la población, todo consumo bien sea privado o público depende de la producción total.

Cada individuo que no contribuye a la producción por razones de desempleo, reduce el bienestar social tanto para el individuo como para la sociedad en sí, debido a que el volumen de producción y servicios que se genera es menor.

Estas últimas contrapartidas, o reversiones, el que no aumente el número de personas en los programas asistenciales, la disminución de personas con discapacidad que perciben pensiones contributivas, y el beneficio socioeconómico, no están cuantificadas.



La FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK tiene como uno de sus principales objetivos la de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Un segundo fin es conseguir que esta integración se realice con el menor coste posible.

PAGOS E INGRESOS ENTRE ADMINISTRACIÓN Y LANTEGI BATUAK					
Concepto / año	1.996	1.997	1.998	1.999	2.000
Pagos de la Admon.					
Subvención DFB	422.136.000	399.678.000	399.678.000	436.261.000	482.814.980
Bonificaciones Inem	333.892.000	370.654.000	431.760.000	545.092.000	598.211.135
Gobierno Vasco	34.591.000	36.854.000	4.825.000	16.160.000	18.221.348
TOTAL	790.619.000	807.186.000	836.263.000	997.513.000	1.099.247.463
Ingresos de la Admon.					
Impuestos y tributos	78.974.000	95.867.000	113.129.000	148.505.000	194.702.889
IRPF	74.229.000	76.271.000	81.821.000	86.581.000	94.435.659
SS. Trabajador y Empresa	329.425.000	358.708.000	413.529.000	477.021.000	549.275.270
TOTAL	482.628.000	530.846.000	608.479.000	712.107.000	838.413.818
Diferencia	307.991.000	276.340.000	227.784.000	285.406.000	260.833.645
% Reversión	64,11	65,77	72,76	71,39	76,27

Así pues, podemos definir la reversión como el porcentaje de las subvenciones y bonificaciones otorgadas por las Administraciones, que se les devuelve vía impuestos.

El coste económico real que supone el apoyo de las distintas administraciones a Lantegi Batua, es la diferencia resultante entre los conceptos de pagos (subvenciones y bonificaciones) e ingresos (impuestos y tributos) que realizan las distintas administraciones y cuya evolución en los últimos cinco años mostramos en el cuadro anterior.

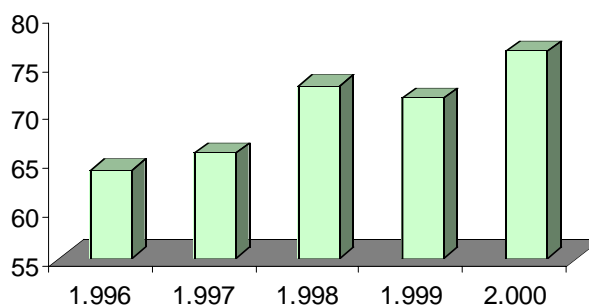
Una parte importante de las subvenciones y bonificaciones que dan las distintas administraciones siguen revertiendo nuevamente en ellas.

La tendencia que en los últimos años se viene dando, se encamina hacia un paulatino aumento de la reversión.

Consecuentemente, la subvención real por minusválido, sigue una tendencia decreciente.

Este descenso de la dependencia Institucional no hubiera sido posible sin los incrementos obtenidos en las ventas, la productividad y el valor añadido en las actividades empresariales de Lantegi Batua.

Evolución de la reversión (en %)



Subvención real por minusválido (en ptas.)

