

TRABAJO Y UNION
(T. U. Lankide), Aita José M^a
Arizmendiarrietak 1960.eko
irailean sortutako aldizkaria

TU lankide

454 | OTSAILA 2001 FEBRERO



**Irizar kooperatibak
autobus berria
aurkeztu du**



● **Fagor Electrónica
prevé facturar
14.000 millones
en el 2004**

● **Ecotècnia inicia
la exportación de
aerogeneradores
a Japón.**

Balance positivo de MCC en 2000

En portada

El Grupo Industrial ha crecido durante el pasado año 2000, un 15% en ventas llegando a 517.000 millones de pesetas y superando los 25.000 puestos de trabajo. El Grupo Distribución crece un 9% en ventas y crea 3000 nuevos empleos, 600 de ellos en la CAV. Y el Grupo Financiero a pesar de los sobresaltos terminó el ejercicio con buenos resultados.



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

ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos.
jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^º Otaegi.

Kideak:

José Antonio Ajuria.
Juan Cid.
Jesús Ginto.
Txema Gisasola.
Lourdes Idoiaga.
José M^º Larramendi.
José M^º Larrañaga.
Antxon Mendizabal.
Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

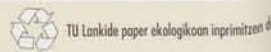
A. G. ELKAR, S. Coop.
D. L. BI-2583-89



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

TU Lankidaren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako eta iritziaren erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

Erakunde laguntzaileak:



4 Irizar presenta su nuevo autobús



Irizar presentó el pasado 16 de febrero en el Kursaal el nuevo Irizar PB, un autobús en cuyo desarrollo se han invertido 3.000 millones.

7 Ecotècnia envía a Japón el primer aerogenerador



Se trata del primera aerogenerador español que se exporta a Japón y será instalado el próximo mes de marzo.

10 Las tiendas del Grupo Eroski ya venden chuletas sin el espinazo



El Grupo Eroski pone en marcha con casi dos meses de antelación el acuerdo adoptado por la Unión Europea.

36

Xabier Mendiguren



Kontseiluko Idazkari Nagusia da bere sorreratik.

Aurkibidea

- 4 Kooperatibetako berriak
- 16 En portada
- 26 Begi-Belarri
- 28 Aula cooperativa
- 30 Salud laboral
- 31 3^a edad
- 32 Antzinakoak
- 34 Argazki zaharra

- 35 Viajes
- 36 Euskal kultura
- 38 Libros
- 39 Hirugarren mundua
- 40 Zure Hitza
- 41 MCC en la prensa
- 42 Cartas
- 44 Personaje

Estrategias y cultura corporativa

Los logros más significativos de cualquier grupo humano suelen ir precedidos de construcciones teóricas fruto de la reflexión, a través de las cuales se definen las características de algo que se quiere construir.

En los procesos reflexivos que preceden a las definiciones estratégicas de la planificación cooperativa, son numerosas las personas que dedican importantes espacios de tiempo a pensar respecto a la marcha de cada unidad, a las características que definen el entorno actual y el previsible, al actuar interno de las personas, al comportamiento de clientes y proveedores, etc.

Por tanto, una de las características de la planificación estratégica, sistema de gestión profundamente arraigado en la Corporación, es la ampliación del tiempo y del número de personas dedicado a la reflexión, lo que ya de por sí garantiza la bondad del resultado.

La planificación permite conocer el futuro, es imposible aprehender lo que no existe, ni siquiera existen garantías de que aquellas variables que hoy se asumen por consenso sean finalmente modificadas por acontecimientos imprevisibles. Lo que sí permite es algo aún más importante, trabajar por construir el futuro que libre y voluntariamente hemos decidido.

En este sentido también los números indican un camino, una orientación, son la concreción de una idea, e incluso podría decirse que su significado desborda el que la pura matemática les otorga. Resulta interesante aprender a leer lo cuantitativo como expresión de lo cualitativo, lo que será posible si la planificación parte, como debe ser, de la cultura asumida.

Una metodología avanzada debe partir del despliegue a partir de los Principios, Misión y Valores, y la lectura de la Planificación Estratégica Corporativa debe permitir encontrar en su desarrollo la asunción de las exigencias derivadas de la Filosofía Inspiradora.

Si, a título de ejemplo, partiéramos de la Misión en la que se define a MCC como una realidad socioeconómica, creada por y para las personas, el Plan Estratégico tiene que

recoger, y lo hace, objetivos tendentes a consolidar modelos de gestión en los que superada la participación societaria se impulse la participación en la gestión, en coherencia además con el Valor Corporativo Participación.

El compromiso con el entorno es también una de las definiciones recogidas en la Misión, a la que se da respuesta de distintas maneras y particularmente, mediante compromisos de gestión medioambiental. Pero el entorno además de físico es humano y en este terreno la creación de empleo es probablemente la contribución más necesaria. Quizá también la comunicación podría incorporarse como aportación a la sociedad, haciendo públicos compromisos y realizaciones y sometiéndonos por tanto al juicio de los demás.

La mejora competitiva y la satisfacción del cliente también forman parte de la Misión y de los objetivos del Plan Estratégico. No estamos solos en el mercado y la aceptación de lo que hacemos estará directamente relacionada con el modo de hacer las cosas, para el cual la medición será siempre relativa, es decir no dependerá sólo de nuestro progreso sino de su posición en relación al progreso de los otros.

Generar riqueza para la sociedad, dice la Misión, mediante el desarrollo empresarial, lo que exige que en la planificación se incluyan objetivos de creación de empresas, lo que constituye sin duda una de las originalidades de la Corporación.

Promover la formación e innovación desde el desarrollo de las capacidades humanas y tecnológicas es un compromiso de la Misión que se halla ampliamente explicitado en el Plan Estratégico, alumbrando horizontes de futuro que consolidarán el proyecto cooperativo a largo plazo.

Los fundamentos de la Cultura Corporativa no son por tanto bellas definiciones democráticamente aprobadas, pero separadas de la vida. Antes al contrario, informan los procesos de reflexión previos al establecimiento de las estrategias y se concretan en objetivos cuantificables y medibles que pasan a formar parte del control corporativo.

Retoques estéticos en la revista

Como suele ser habitual en las publicaciones periódicas, cada cierto tiempo se van haciendo algunas modificaciones en la estética y los contenidos de sus páginas. En esta ocasión, nosotros hemos incluido algunos cambios de carácter estético orientados a hacer una publicación más atractiva y agradable a los ojos de nuestros lectores.

Confiamos que el cambio sea de vuestro agrado.

La nueva joya de IRIZAR

LANZA AL MERCADO EL NUEVO IRIZAR PB, UN AUTOBÚS QUE HA SUPUESTO UNA INVERSIÓN DE 3.000 MILLONES DE PESETAS Y TRES AÑOS Y MEDIO DE GESTACIÓN. INCORPORA TECNOLOGÍAS DEL SECTOR AEROSPAZIAL Y SE CONVIERTE EN UNA APUESTA INNOVADORA DE IRIZAR PARA LA PRÓXIMA DÉCADA.

Irizar presentó este mismo mes de febrero su nuevo autobús, el Irizar PB, un coche de apariencia espectacular cuyo desarrollo ha supuesto una inversión de 3.000 millones de pesetas y más de tres años de dedicación.

Durante estos tres años largos, todos los esfuerzos han estado orientados a optimizar la **seguridad**, el **confort**, la **fiabilidad** y la **rentabilidad**, las nuevas señas de identidad del Irizar PB. Y lo cierto es que se ha conseguido con creces, ya que el nuevo autocar incorpora 80 innovaciones relacionadas con esos aspectos, además de una nueva estética que previsiblemente marcará un antes y un después en el sector de transporte de pasajeros.

El nuevo Irizar PB aspira a convertirse ya desde su nacimiento en el autobús más vendido en España, llegando a una cuota de mercado del 50% (en la actualidad la cuota de Irizar es del 34%). Los primeros augurios son excelentes: antes de haber hecho la presentación oficial ya tiene vendidos más de 200 unidades.

Presentación a lo grande

La presentación del IRIZAR PB fue realmente espectacular. Tuvo lugar en el cubo grande del Kursaal y reunió a 1.500 personas entre clientes, proveedores y personas de Irizar (la fábrica de Ormaiztegui cerró sus puertas para acudir al acontecimiento). El evento se inició a las 11.00 horas con un número de danza que escenificó

el nacimiento del nuevo autocar; seguidamente, un espectáculo de luz y sonido que dejó boquiabierto a todos; y a continuación la intervención de las empresas que han participado en el proyecto Irizar PB, glosando sus principales aportaciones.

Por parte de Irizar intervinieron Peio Urteaga y Koldo Saratxaga, éste último para, entre otras cosas, agradecer a los clientes su confianza y fidelidad por haber comprado varias unidades antes de su presentación. Asimismo, aprovechó la ocasión para enfatizar una de los últimos pensamientos estratégicos de Irizar, al señalar que *no queremos producir y vender autobuses, sino que queremos ofrecer seguridad y confort a los pasajeros y rentabilidad a nuestros clientes por medio de la fiabilidad.*

El diputado general Roman Sudupe, un enamorado de Irizar, según sus propias palabras, se encargó de clausurar el acto agradeciendo el esfuerzo a todas las personas de Irizar y recordando que *este tipo de proyectos son los que permiten que la sociedad guipuzcoana avance con paso decidido.*

A continuación, los asistentes al acto salieron al exterior para contemplar las cinco unidades del nuevo Irizar PB montadas para este día. El acto concluyó con una comida en el Kursaal para todos los invitados al acto de presentación.



Entrevista



Peio Urteaga

Responsable
de coordinar
la innovación
de producto

Renovarse o morir. ¿No es así?

Así es, si queremos ser competitivos estamos obligados a innovar permanentemente nuestros productos.

¿Cuánto tiempo habéis invertido en el desarrollo del nuevo modelo de autocar?

La primera reunión la celebramos en agosto de 1997, y en ella surgieron las primeras ideas que definieron las bases sobre las que debía pilotar el proyecto de creación del nuevo autocar: innovador, capaz de satisfacer las necesidades de esta década y competitivo. También entonces nos comprometimos a hacer su lanzamiento a primeros de 2001. Y en esas estamos.

¿Cuántas personas e instituciones han participado en este proyecto?

Durante estos tres años largos hemos colaborado en el proyecto más de 1.000 personas, incluyendo a empresas colaboradoras, proveedores, clientes y personas de Irizar, y entre todos hemos aportado más de 80 innovaciones.

LKS se ha encargado de hacer el estudio de mercado a nivel internacional, con el objeto de conocer las demandas del cliente en la próxima década.

Arup Design Research (ADR), compañía inglesa de ingeniería y diseño se ha ocupado de definir la personalidad estética del autocar, tanto exterior como interior. ADR es una empresa conocida, entre otros proyectos, por el diseño e industrialización del Rolls-Royce, del Bentley, y por proyectos de diseño en aviación, concretamente en jets de lujo.

Por su parte, la ingeniería Sener, con reconocido prestigio y experiencia en los sectores aerospacial y automoción, ha aportado su saber hacer para optimizar la seguridad y el confort del nuevo autocar.



En Irizar nos hemos ocupado de liderar el proyecto, implicando a todas las personas de la organización, a proveedores y fabricantes de chasis, para alcanzar los objetivos exigidos al nuevo autocar.

Además de la nueva estética, ¿qué otras aportaciones ofrece el IRIZAR PB?

Las mejoras del Irizar PB tienen que ver con cuatro parámetros: seguridad, confort, fiabilidad y rentabilidad. Hemos conseguido un coche más seguro, con una estructura más rígida y resistente; más confortable, reduciendo vibraciones y ruidos interiores y mejorando sustancialmente el equipo de climatización, la ergonomía de los asientos, así como la amplitud de accesos y del espacio interior; también será un autocar más fiable, ya que hemos utilizado materiales y componentes de última tecnología; y más rentable para nuestros clientes, ya que tiene mejor aerodinámica, menor peso, y consecuentemente, menor consumo.

¿Qué ritmo de producción tendrá el IRIZAR PB?

De momento ya estamos produciendo una unidad al día, para poder fabricar las más de 200 unidades que ya tenemos vendidas, aunque en un par de semanas comenzaremos a producir dos autocares al día. La previsión es llegar al 2003 con una producción de 8 unidades diarias.

Por cierto Peio, ¿por qué Irizar PB?

Cuando hicimos aquella primera reunión en agosto del 97, al proyecto le bautizamos con el nombre PB (Produktu Berria) siglo XI. Cuando llegó el momento de poner el nombre al nuevo autocar hablamos con empresas especializadas para que nos asesorarán. Incluso habíamos patentado el nombre *Millenium*, viendo el éxito del *Century*, pero es que ahora ya todo se llama *Millenium*, y por tanto lo descartamos. En realidad queremos que el autocar se conozca con el nombre Irizar, y que PB haga referencia al modelo concreto que desea el cliente en cuanto a dimensiones, en altura y en largura.

¿Adios al Century?

Lo lógico es pensar que en los países en los que actuamos desde Irizar Ormaiztegui, el Century sea sustituido por el nuevo modelo, en un plazo relativamente corto de tiempo.

" Más de 1.000 personas han participado en este proyecto "



Fagor Electrodomésticos presentará en la Feria Expo-Ocio lo último en electrodomésticos electrónicos

LA ELECTRÓNICA PERMITE RECIBIR INFORMACIÓN DEL ELECTRODOMÉSTICO.

Fagor Electrodomésticos presentará próximamente en la Feria Expo-Ocio 2001 lo último en electrodomésticos electrónicos con las más avanzadas prestaciones y la mayor facilidad de uso. La Feria Expo-Ocio se celebrará durante los días 17 y 25 de marzo en Madrid y se ha convertido ya en una cita anual para Fagor Electrodomésticos.

La cooperativa contará con tres stand en los que expondrá: lavadoras electrónicas con monomando, lavavajillas con una tecla para cada programa, frigoríficos y hornos con display y panel de mandos electrónico, secadoras, hornos microondas, chimeneas, placas de inducción y "touch", todo un mundo caracterizado por la sencillez de uso, la precisión, la seguridad y la versatilidad de programación.

Las ventajas de la electrónica

Fagor ha puesto la tecnología al servicio de sencillez y de la facilidad de uso dotando a los aparatos de la electrónica que permite recibir información del electrodoméstico, de modo que se pueda definir más fácilmente lo que desea de él. Al mismo tiempo, los controles electrónicos guían al usuario sobre los pasos a dar, las funciones del electrodomésticos que en ese momento requieren su atención o sobre la fase del proceso en que se encuentra el trabajo encomendado a la máquina.

Los electrodomésticos electrónicos de Fagor garantizan también la máxima precisión de funcionamiento: seleccionar el grado justo de temperatura, la carga exacta, el tiempo preciso de lavado o de cocción. En resumen, precisión total para ajustar los tiempos y los consumos a su grado óptimo. Asimismo, pueden ser programados con paneles que guían al usuario en todos los pasos, para funcionar al nivel o la hora exacta que se les indique para que sus usuarios puedan disfrutar de más tiempo libre.

GOM adopta la marca DANOBAT

INICIA UNA NUEVA ETAPA DE EXPANSIÓN ORIENTADA A CONSOLIDAR SU LIDERAZGO NACIONAL E INCREMENTAR SU CUOTA DE EXPORTACIÓN

La cooperativa Goiti, integrada en el Grupo DANOBAT, inicia una nueva etapa con la adopción de la marca DANOBAT, con la que a partir de este año comercializa ya todos sus productos.



La razón de este cambio descansa en una ambiciosa estrategia de expansión que busca consolidar su liderazgo en el mercado nacional y el aumento de su cuota de exportación que

persigue alcanzar el 70% de las ventas totales, incluyendo muchos de los países más avanzados del mundo.

Optimizar sinergias

La adopción de esta nueva marca comercial permitirá a Goiti aprovechar las sinergias del Grupo Danobat, como son compras, I+D, sistemas productivos, sistemas de información, delegaciones comerciales, presencia en ferias, ... Es decir, al tiempo que sigue conservando la agilidad propia de una empresa de tamaño medio-pequeño, Goiti se beneficia de las ventajas del Grupo DANOBAT, que fabrica una amplia gama de máquinas-herramienta: tornos, rectificadoras, centros de mecanizado, sierras, máquina especial, fresadoras...

Por lo que al mercado se refiere, Goiti se encuentra actualmente en una inmejorable posición: líderes en el mercado nacional, con una cuota de penetración superior al 40%, suministrando instalaciones de envergadura a importantes multinacionales con amplia implantación internacional.

Por último, cabe reseñar que el ejercicio pasado Goiti alcanzó una facturación superior a los 2.500 millones de pesetas.

ROK INAUGURA SUS INSTALACIONES

Este mismo mes de febrero tuvo lugar la inauguración oficial de las instalaciones de ROTOK Industria Gráfica S.A. en Rentería. Se trata de una iniciativa de la Agrupación Keslan de MCC, del Grupo Correo y de la sociedad francesa Geste Communication, que ha supuesto una inversión de 1.200 millones de pesetas y que pretende ofrecer a sus clientes una capacidad de impresión exclusiva en toda la zona norte de España.

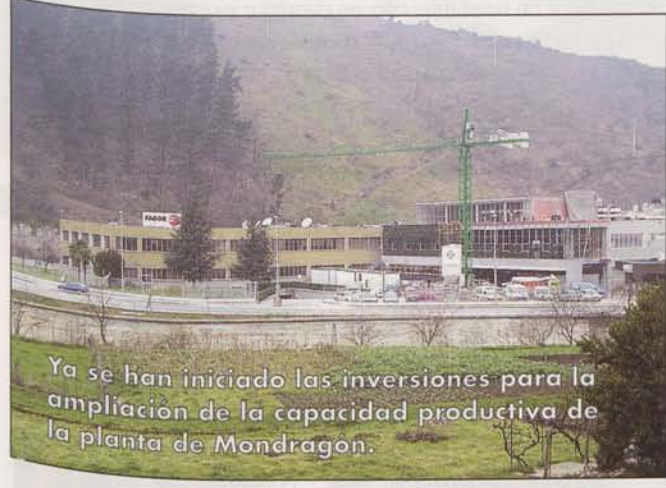
En la ceremonia de inauguración oficial estuvieron presentes, entre otros, el Consejero de Industria Yosú Jon Imaz, el Director de Economía de la Diputación de Gipuzkoa, Patxi Aldanondo, el Presidente del Consejo General de MCC, Antonio Cancelo, el Consejero Delegado del Grupo Correo, Alejandro Echevarría, y el alcalde de Rentería, Miguel Bueno.



Fagor Electrónica prevé facturar 14.000 millones de pesetas en 2004

EL EJERCICIO PASADO SUS VENTAS ALCANZARON LOS 8.773 MILLONES DE PESETAS

Según el Plan Estratégico elaborado para el período 2001-2004, Fagor Electrónica prevé pasar de unas ventas de 8.773 millones (63% exportaciones) en el 2000 a 14.000 millones de pesetas en el 2004, con un incremento del 60% en su cifra de negocio. La plantilla pasaría de 561 en el 2000 a más de 700 en el 2004.



Ya se han iniciado las inversiones para la ampliación de la capacidad productiva de la planta de Mondragón.

Las inversiones a realizar en este cuatrienio se elevarán a 4.600 millones y se destinarán básicamente al aumento de la capacidad productiva de la planta de Mondragón y a la adquisición de nuevos sistemas y equipamientos.

El plan de inversiones contempla: la ampliación del espacio dedicado a la Sala Blanca y los Montajes, nuevos equipos para la fabricación de chips y productos especiales, la incorporación de nuevas líneas de montaje SMD para la fabricación de componentes miniaturizados, así como la aplicación intensiva de tecnologías de la información.

La adquisición de los nuevos sistemas permitirá a Fagor Electrónica atender al incremento de la producción propia y la subcontratación electrónica para otras compañías, planteamiento empresarial que el pasado año se articuló en una nueva unidad de negocio.

El Plan Estratégico también prevé la potenciación de las instalaciones de Tailandia, donde trasladará otra línea de fabricación a mediados del presente ejercicio, que se sumaría a las instaladas en el 2000, cubriendo así el aumento de la demanda en el área asiática.

Otro aspecto clave del Plan para los próximos años es el de la internacionalización de la cadena de valor, complementando la implantación directa que ya tiene en el exterior con una estrategia de externalización (outsourcing), compartiendo el proceso productivo con fabricantes extranjeros. En este momento se están realizando diversas pruebas que podrían cristalizar en la firma de acuerdos de producción en meses próximos.

Ecotècnia envía a Japón el primer aerogenerador español que se exporta a ese país

ECOTÈCNIA, INTEGRADA EN MCC, SE SITÚA COMO SEGUNDO FABRICANTE EN POTENCIA EÓLICA INSTALADA EN ESPAÑA.

La cooperativa catalana Ecotècnia, empresa integrada en MCC, ha embarcado recientemente en el puerto vizcaíno de Santurtzi un aerogenerador "Ecotècnia 640" con destino al puerto japonés de Yokohama. El aerogenerador será instalado el próximo mes de marzo en el Ito Country Club, situado al sur de Tokio, por la empresa japonesa Hitachi Zosen, que es el socio de Ecotècnia en Japón.



Este primer aerogenerador servirá para demostrar a los potenciales clientes japoneses la calidad de la tecnología de Ecotècnia y supone la primera exportación de un fabricante español de aerogeneradores a Japón. Esta operación marca el inicio de una actividad de promoción de parques eólicos que Ecotècnia está llevando a cabo en el país asiático, donde su socio Hitachi Zosen está promocionando diversos proyectos, entre los que destaca una primera instalación de 19 unidades.

Ecotècnia fue también la primera empresa española que exportó aerogeneradores, concretamente a la India en 1996, país al que suministró entonces 10 unidades "Ecotècnia 225".

Asimismo, según datos facilitados por IDAE (Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía), en el 2000, Ecotècnia fue el segundo fabricante en potencia eólica instalada y el primero de tecnología nacional, habiendo suministrado aerogeneradores a diversos parques eólicos con una potencia total de 173 Megawatios; cifra que representa más del 20% de toda la potencia de origen eólico instalada el pasado ejercicio en España. Para el presente ejercicio prevé instalar más de 200 Megawatios.

Ecotècnia diseña, fabrica y opera los aerogeneradores y parques eólicos que construye llave en mano, disponiendo de un potente Departamento de Ingeniería que desarrolla su propia tecnología eólica. En el 2000 facturó 12.700 millones de pesetas, frente a los 7.000 millones del año anterior. Para este ejercicio prevé superar los 15.500 millones de cifra de negocio.

Los trabajadores de Fagor Cocción reciben la Q de plata

Si bien el pasado mes de diciembre los representantes del negocio de cocción de Fagor Electrodomésticos recogieron el galardón Q de plata en el Kursaal, el 26 de enero fueron la totalidad de los trabajadores quienes recibieron este galardón en un acto que tuvo lugar en la sede de Fagor en Garagarza, Mondragón.



En este acto, tomaron parte Pablo Mongelos, gerente del negocio de cocción de Fagor; Marian Guridi, presidenta del Comité Ejecutivo de Euskalit; Fernando Gómez Acedo, director general de Fagor Electrodomésticos; y Javier Aranburu, Viceconsejero de Administración de Departamento de Industria del Gobierno Vasco.

En representación de la totalidad de los trabajadores, 30 personas recogieron la Q de plata, mientras que el resto la recogió posteriormente en su lugar de trabajo.

Zorionak guztioi!

EL EQUIPO ORBEA INICIA LA TEMPORADA

Antes de iniciar la competición, el equipo Orbea de montaña se presentó ante los medios de información. Lo hizo en el Palacio Miramar de Donostia y a la cita acudieron un buen número de periodistas deportivos y algunas figuras relevantes del mundo del pedal. El equipo de esta temporada está compuesto por un total de 11 *txirrindularis* que competirán en las pruebas más selectas del calendario internacional de *Mountain Bike*. Una de las novedades del equipo de este año es que incluye entre sus participantes a una chica, Janet Puiggros, una catalana que apunta alto.



AENOR destaca el sistema informático implantado en Fagor Ederlan Borja por Mondragón Sistemas

EL ERP NODHOS QUE SE HA IMPLANTADO EN LA PLANTA FAGOR EDERLAN BORJA ES CONSIDERADO COMO UNO DE LOS PUNTOS FUERTES DEL INFORME DE CALIDAD.

El reto que ha supuesto la puesta en marcha de la planta de Borja de Fagor Ederlan, con una concepción totalmente novedosa, y un nivel muy alto en cuanto a exigencias de calidad, ha llevado a AENOR a observar como punto fuerte de su propio sistema de calidad el sistema informático de planta.

Mondragón Sistemas ha implementado este sistema con el ERP Nodhos, en un tiempo record, 6 meses, permitiendo que la planta se gestione con la información apropiada para su organización.



En una planta de este tipo la gestión logística ocupa un lugar prioritario para lo que Nodhos está especialmente capacitado, ya que integra, la entrada de componentes, ubicaciones mediante radiofrecuencia, además de la logística de producto mediante la gestión comercial y el trámite de la producción.

Según el Director General Ignacio Garín, ante la recepción del informe de AENOR que señala como punto fuerte el sistema informático de gestión-logística y producción, *estimula el seguir mejorando el sistema implantado, abordando nuevas soluciones como pueden ser el de clientes, proveedores y operarios puedan interactuar con el sistema a través de la Web.*

Esta consideración se ha tomado en cuenta por el equipo de Mondragón Sistemas, y se ha presentado una propuesta con la herramienta Self Service de Nodhos, que permite la gestión del ERP a través de Internet. Este proyecto se implantará durante el primer semestre del ejercicio 2001.

CONSEJO RECTOR DE CAJA LABORAL EN LEÓN

El Consejo Rector de Caja Laboral se reunió el día 2 de febrero en León siguiendo fieles a la tradición de presentar los balances de la Entidad en la última ciudad donde se hubieran abierto oficinas. Pocos días antes, también se había celebrado en la capital leonesa el Consejo de Dirección. Las oficinas implantadas hasta la fecha en León, cinco en total, han logrado una cifra de negocio próxima a los 2.000 millones de pesetas.



Izendapen berriak Euskadiko Kutzaren zuzendaritza batzordean

ENTITATEA HARTZEN ARI DEN DIMENTSIONARI ERANTZUTEKO ASMOZ

Hil honetan bertan, Euskadiko Kutzaren Kontseilu Errektoreak Entitatearen Zuzendaritza Batzorderako izendapen berriak onartu ditu.

Erakundea gero eta handiago egiten ari da, batez ere sukurtsalak beste Autonomia Erkidego batzuetan zabaltzearen ondorioz, eta horri begira egin dira hain zuzen kontseilari berrien izendapenak.

Horrela bada, Hedapen Zuzendaritza berria eratu da. Burgosen izango du egoitza eta Juan Carlos Vazquezek zuzenduko du, orain arte Bizkaiko Euskadiko Kutzaren Zuzendaritzan jardun duenak.

Bestalde, Rikardo Aristondo, orain arteko Gipuzkoako Zuzendaria izango da Bizkaiko Euskadiko Kutzaren Zuzendaria.

Eta azkenik, Koldo Aizpurua, orain arte Enpresen Bankaren Gipuzkoako Zuzendari izandakoa izango da Euskadiko Kutzaren lurralde horretako Zuzendari berria.



VIAJES EROSKI BIDAIK doblemente premiada

EL PASADO EJERCICIO FACTURÓ CERCA DE 18.000 MILLONES Y ABRIÓ 25 NUEVOS PUNTOS DE VENTA

Recientemente la agencia de Viajes Eroski Bidaiak, ha sido galardonada con dos premios: el primero por el incremento de ventas en su actividad vacacional turística, y el segundo por su incremento de ventas en viajes de empresas y negocios.

El primer premio, recibido el pasado mes de noviembre en Génova (Italia), se debió al crecimiento en ventas de cruceros vacacionales. Concretamente ante la presencia de 343 agencias europeas procedentes de Francia, Italia, Portugal y España, Viajes Eroski recogió el galardón a la agencia del norte de España que más cruceros ha vendido durante el pasado año 2000.



El director de Viajes Eroski, Txemi Mera (en el centro) recibe el galardón que acredita a Viajes Eroski como la agencia que más creció en ventas en 2000.

El segundo premio, ha sido concedido por Iberia Líneas Aéreas, en el transcurso de la pasada feria de turismo FITUR, celebrada en Madrid el pasado 1 de febrero. En esta ocasión Viajes Eroski recibió el galardón por ser la agencia de viajes que más creció en ventas durante el ejercicio 2000 en el área norte de España. Este premio es fiel reflejo del crecimiento experimentado el pasado ejercicio en los viajes de las empresas clientes.

2000: un ejercicio brillante

Viajes Eroski bidaiak ha terminado este ejercicio 2000 con unas ventas cercanas a los 18.000 millones de pesetas, con un crecimiento de 21% sobre el pasado ejercicio, y cuenta con 104 puntos de ventas, de los que 25 han sido abiertos en el pasado ejercicio. Dentro de los planes de la empresa para el presente período está el de incrementar fuertemente sus ventas y obtener la certificación "Q" de calidad del sector turismo, así como la ISO 9000 para todos sus puntos de ventas, como muestra de la calidad en la gestión ante el cliente final.

Las tiendas del Grupo Eroski ya venden chuletas sin el hueso del espinazo

SE ANTICIPA EN CASI DOS MESES A LOS REQUERIMIENTOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Con la venta de las chuletas de vaca sin el hueso del espinazo, el grupo Eroski pone en marcha con casi dos meses de antelación un sistema que la disposición legal obligará a todos los distribuidores y comercializadores de carne a partir del próximo 1 de abril, según acuerdo recientemente adoptado por los países miembros de la Unión Europea.



El grupo Eroski dispone de una central de transformados cárnicos propia en la que los profesionales del despiece de las reses trabajan con ese sistema desde hace varios días para su posterior distribución a las tiendas del Grupo Eroski repartidas por todo el Estado.

La operativa de despiece consiste básicamente en quitar el espinazo de la chuleta en dicha central, de tal modo que la chuleta se entregue en la tienda para ponerla a disposición del consumidor sólo con el hueso de la costilla. La actuación de la central de transformados concluye con el envasado al vacío de cada parte de la res y con el adhesivo de la etiqueta de trazabilidad o identificativo de la res para el suministro a todos los establecimientos de la red comercial.

El consumidor puede apreciar en la tienda que la chuleta mantiene el hueso de la costilla junto a la carne, pero sin el hueso del espinazo, que es la parte del animal a retirar según el acuerdo de las autoridades sanitarias.

El Grupo Eroski y Cruz Roja lanzan una campaña de ayuda a la India

UN TOTAL DE 44 HIPERMERCADOS DE TODA ESPAÑA PARTICIPAN EN LA CAMPAÑA PARA LOGRAR CINCO AMBULANCIAS

Casi una cincuentena de establecimientos del grupo Eroski ha estado inmersa en una campaña de recogida de fondos entre los consumidores españoles para apoyar a los afectados por el devastador terremoto que tuvo lugar en La India y que se cobró más de 100.000 vidas. Esta iniciativa solidaria se ha llevado a cabo a lo largo de 15 días durante este mes de febrero.

Esta campaña nacional de apoyo a la India se puso en marcha tras conocerse la situación en el país asiático. Las ONGs han estado trabajando por evitar la posible aparición de epidemias entre los más de 300.000 personas sin hogar en el Estado indio de Gujarat. Cruz Roja española realizó un primer envío de 15 millones de pesetas para la atención de necesidades urgentes que se sumaron a los aportados por las distintas sociedades nacionales hasta completar los 150 millones enviados al poco de conocerse las dramáticas consecuencias del seísmo.

El Grupo Eroski promovió esta acción solidaria y humanitaria entre sus clientes con el objetivo de lograr recaudar una cantidad suficiente como para enviar a la India cinco ambulancias.

La colaboración de los clientes de casi medio centenar de hipermercados Eroski y Maxi de toda España se concretaba en la compra de vales de 100 pesetas. Al pasar por caja, en el ticket de compra se reflejaba el importe con el que los consumidores colaboraban.

Colaboración con Intermon para ayudar a El Salvador

Asimismo, cerca de un millar de establecimientos del Grupo Eroski inició el pasado mes de enero una campaña de recogida de fondos entre los consumidores para el apoyo a El Salvador. Esta campaña nacional de apoyo a El Salvador se puso en marcha tras conocerse la dramática situación que sufre el país centroamericano tras el terremoto. Por ello, INTERMÓN, junto a otros miembros de Oxfam Internacional, organizó de inmediato una acción de emergencia.

El Grupo Eroski promueve ésta acción solidaria y humanitaria entre sus clientes, en el marco del convenio de colaboración existente entre la Fundación Grupo Eroski e Intermon - Oxfam Internacional. La colaboración de los clientes de casi un millar de establecimientos de todo el Estado - los hipermercados EROSKI y MAXI y supermercados CONSUM - se materializa con la compra de vales de 100, 500 y 1000 pesetas. Al cierre de la redacción de la revista de este mes nos vimos sorprendidos por la noticia de un nuevo seísmo en El Salvador, y por tanto, previsiblemente, los establecimientos del Grupo Eroski iniciarán nuevas acciones solidarias para ayudar a los afectados por este nuevo temblor.

Behi-Alde, bertako behiak ematen duen esne natural eta osasuntsuaren aldeko apustua

Behi-Alde, esne eta haragiaren produkzioan lan egiten duen banaketa taldeko kooperatiba, 1977an sortu zen. Kooperatiba sortu aurretik hainbat faktore aztertu ziren: baserri sektoreak bizi zuen gainbehera, lana esnetegiak irauneko zituen arazoak, ingurune ekonomikoa, ...

Azterketaren ondorioz, Behi-Aldek tradizioz gure lurraldean izan den jarduerari jarraipena ematearen aldeko apustua egin zuen, eta ez edonola, baizik eta teknologia egokia sartuz, errekurtso naturalak aprobetxatuz (klimatologia eta belarra), eta errentabilitasuna lortzeko ekoizpena kontuan hartuz. Orduetik gaur egunera, momentuko beharren arabera, etengabeko egokitze prozesuak izan dira. Osasun eta kalitate neurriak mantenduz, produkzio ahalmena igotzea izan da Behi-Aldek jarraitu duen helburua, era berean, ingurune ekonomikora egokituz.

Gaur, 2000. urteko azken hilebeteetan ezagutu zen behi eroen krisiaren eragin zuzena jasaten ari da.

Entrevista

Txus González
Behi-Aldeko gerentea

Zein produkzio sistema jarraitzen duzue Behi-Alden ?

Lanean hasi ginenean, orain dela 23 urte, txahal txikiekin hasi ginen eta gaur ditugun behiak urte hauetan eginiko lanaren emaitza. Ez da kanpoko behirik sartu, bertan jaio eta hazitakoak dira guztiak. Momentu honetan 530 behi ditugu guztira eta esnari dagokionez, bost milioi litro ateratzen ditugu urtean.

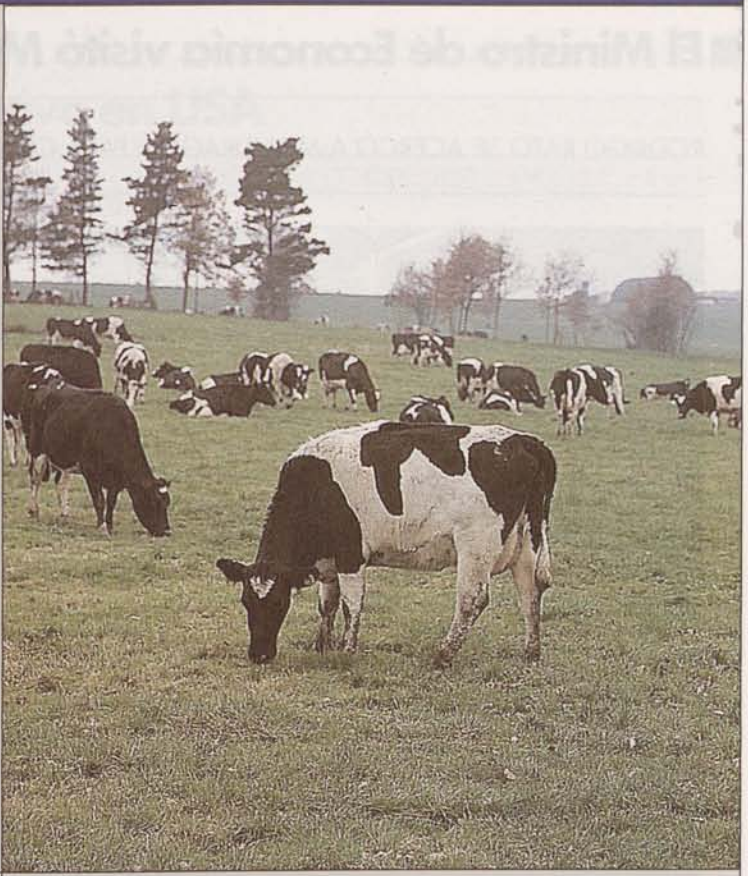
Produkzio ahalmena asko igo da urte hauetan, faktore batzuk aldatu eta hobetu ditugulako: produkzio sistema, ganadua bera eta baita instalazioak ere. Zentzu honetan, behi baten ahalmena kontuan hartuz, ahalik eta esne gehien ateratzea izan da gure helburua. Horretarako behien elikadura zaintzea ezinbesteko faktorea da, eta gure ingurune naturalean 200 belar hektarea eta 70 hektarea artaberde ditugu. Baina horretaz gain, behiaren elikadura aberasteko soia, garagarra eta beste osagarri batzuekin eginiko pentsumia erabiltzen dugu.

Produkzio sisteman kalitatea ziurtatzea da helburu nagusia, beraz. Zentzu horretan, pasa den urtean ISO 9002 agiria lortu genuen.

Zer gertatzen da animalia jatorriko irinarekin?

Irin hori behiaren elikaduraren lagungarri erabili izan da, proportzio oso txikian, %1-%2 tartean. Gai honetan nolabaiteko nahasketa egon dela uste dut. Komunikabideetan adierazpen kontrajarriak agertu dira azkenaldi honetan, eta ez diote kontsumitzaileari bat ere lagundu.

Garai batean toki guztietan erabiltzen zen irin hori, aipatutako proportzio txikian, eta uste dut arazoa ez dela animaliez eginiko irinez animaliak elikatzea, baizik eta kontrol gabeko prozesuetatik



ateratzen den irina erabiltzea. Ingalaterran 1988an debekatu zen animaliekin eginiko irina erabiltzea, baina produzitzen jarraitu zuten eta kontuan izanik European ez zela 1994 arte debekatu, momentu honetan ez dakigu noraino heldu zen sei urte horietako produkzio eta salmenta ilegalak. Hor dago gakoak!

Behi-Alden erabiltzen dugun elikadura sistema konkretuki, Mibak zaindu eta garantizatzen dugu.

Igarri duzue behi eroen krisiaren eragina?

Bai, igarri dugu, txahalen salmentan batez ere. Oro har okelaren prezioa jaitsi egin dela komentatzen da, baina gure kasuan, txahalak saldu ere ezin ditugu egin. Behien kasuan, Labela dutenak zertxobait hobeto saltzen dira, baina momentuko egoera ez da bat ere ona. Gainera, hau guztia iazko urtean gertatu zen esne prezioaren krisitik errekuperatu baino lehen etorri zaigu, beraz, momentuko egoera kezagarria dela esango nuke.

Eta nolakoa dator etorkizuna?

Gaur arte aurreratu eta hobetu duguna ezin dezakegu ahaztu eta aurrera begira, segurtasuna eta kalitatea hobetzeko hartu beharreko neurriak aztertu beharko ditugu. Orain arte bezala, Behi-Alden behar berrietara egokitzeko ahalegina egingo dugu aurrerantzean ere.

Azken finean, zer lortu behar dugu? Kalitateari eutsi eta seguritatea garantizatu, eta momentu honetan lortu dugun produkzioari eustea. Baldintza hauek betez gero, merkatuak gure produktua onartzea espero dugu, eta behar duen prezioa ordaintzea.



Rafa Prados, genetikako hobekuntzarako arduraduna

El Ministro de Economía visitó MCC

RODRIGO RATO SE ACERCÓ A MONDRAGÓN PARA CONOCER "IN SITU" LA REALIDAD COOPERATIVA



Antonio Cancelo acompañó a Rodrigo Rato durante su estancia en MCC.

El pasado día 10 de enero el Vicepresidente Segundo y Ministro de Economía del Gobierno Central, visitó la Sede de la Corporación, con el objetivo de conocer más de cerca la realidad cooperativa y analizar la posibilidad de establecer formas de relación más estables y eficientes.

Aparte de las cuestiones de ámbito más general

relativas a nuestro modelo de organización, principios y valores, etc., se hizo hincapié en el sistema integrado de Innovación con sus cuatro ejes, Plan de Ciencia y Tecnología, Mondragon Unibertsitatea, Centros Tecnológicos de Empresa y Proyecto Garaia.

Se le plantearon otros asuntos de interés, como las perspectivas de futuro de las Entidades Colaboradores de la Seguridad Social, defendiendo por nuestra parte la conveniencia de mantener la situación existente.

Finalmente se le propuso la creación de una Comisión Mixta que con carácter permanente

permita gestionar al máximo nivel las propuestas que formulemos.

El Vicepresidente mostró su agrado por la visita y se declaró impresionado por el alcance del proyecto cooperativo, manifestándose receptivo a los planteamientos realizados y señalando los pasos convenientes para su operativización.

LA ONCE PREMIA A MCC POR SU ESFUERZO DE INTEGRACIÓN DE DISCAPACITADOS

El Director de Gestión Social de MCC, Txema Gisasola, recibe de manos de Alberto Arbide (en el centro), presidente del Comité Español de Representantes de Minusválidos CERMI, y en presencia de Rafael Lorenzo (a la izquierda), Vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE, el Premio Inserta, un galardón instituido en reconocimiento a los empleadores que han hecho un esfuerzo notable de integración laboral de personas con discapacidad.

El acto de entrega tuvo lugar en el evento que anualmente celebra la Fundación para premiar los méritos de personas, empresas e instituciones que han contribuido en el desarrollo de los objetivos sociales de la ONCE.

En el caso de MCC, el premio fue entregado por la puesta en marcha en Guadalajara del proyecto Manchalán, un Centro Especial de Empleo en el que han participado Alecop, Tajo y MCC Componentes.



Entrevista

MCC ya tiene delegado corporativo en USA

MCC YA DISPONE DE CINCO DELEGACIONES CORPORATIVAS MUNDIALES

El pasado mes de enero el Consejo General de MCC aprobó la designación de Michael Peck como nuevo Delegado Corporativo de MCC en Estados Unidos.



Con este nombramiento, MCC ya dispone de cinco delegaciones corporativas a lo largo y ancho del mundo: Brasil, China, India, México y USA.

Michael Peck es de nacionalidad norteamericana, nacido en el Estado de Texas, viaja con frecuencia a España, desde el año 88, al menos una vez al mes-, y conoce la Experiencia Cooperativa hace ya algunos años. Fue oficial de la marina norteamericana durante siete años; posteriormente ocupó la vicepresidencia de la empresa saic, la empresa de I+D más grande del mundo, que integra a 45.000 personas y 450 delegaciones mundiales y en la que los empleados son los propietarios. En noviembre del 94 creó su propia empresa orientada a crear negocios en el triángulo iberoamericano: Estados Unidos, España, Latinoamérica.

Ahora que estrena cargo, aprovechamos su estancia entre nosotros para hacerle algunas preguntas.

¿Qué valoración haces de la presencia actual de los negocios de MCC en EEUU?

Salvo en el caso excepcional de algunas cooperativas, que ya tienen una implantación en el mercado norteamericano, creo que en líneas generales se está en una fase inicial de aproximación al mercado USA. El objetivo a futuro es incrementar notablemente las ventas allí de productos clásicos de MCC, y hacerlo de una manera competitiva y beneficiosa.

Y ¿qué planes tiene la delegación para lograrlo?

En primer lugar escuchar, y escuchar bien. Fundamentalmente por dos razones: porque la gente que está más próxima a su propio negocio es quien mejor lo conoce, y porque en Mondragón hay gente que ha viajado mucho y que sabe lo complejo que resulta penetrar con éxito en nuevos mercados.

Posteriormente elaboraremos un plan de acción en el que detallaremos los cinco o seis pasos más importantes para abordar el mercado norteamericano.

¿Se puede avanzar algo?

Pienso que la estrategia de Mondragón se tiene que orientar a lograr una identidad local en algunos mercados donde nos conviene estar, buscando aliados importantes y cuidando mucho nuestra marca.

¿Habrá algún factor clave para vender bien en EEUU?

El secreto del comercio de MCC en EEUU va a ser el desarrollo aquí del comercio electrónico. Es la única manera de trasladar dónde estamos aquí, en qué nivel de desarrollo, para ver lo que podemos ser en EEUU. No podemos separar lo que queremos hacer allí de lo que somos aquí. Es imprescindible tener presencia en el mundo digital, porque esta es la manera en que los americanos quieren vernos.

¿A qué te refieres con presencia en el mundo digital?

Me refiero a que para crear imagen y tener clientes interactivos es necesaria una presencia electrónica y digital muy fuerte. Y no me refiero a páginas web, sino a toda una infraestructura humana orientada a la venta digital.

¿La filosofía de Mondragón puede ser un argumento de venta en EEUU?

Una persona-un voto es un principio democrático muy importante, que valoramos convenientemente. Pero también valoramos el buen precio y el buen servicio. En mi opinión la filosofía de Mondragón será un argumento importante en los momentos en los que ya tenemos un buen precio y un buen servicio.

“Para vender en EEUU es imprescindible tener presencia en el mundo digital”

MONDRAGON UNIBERTSITATEA oferta un Curso Interactivo en Mercados Financieros

EL CURSO SE IMPARTE BAJO TECNOLOGÍA VIRTUAL
CON LA COLABORACIÓN DE CAJA LABORAL Y
EUSKO IKASKUNTZA

La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea oferta a partir del próximo 1 de marzo un Curso Interactivo en Mercados Financieros. El objetivo de este nuevo curso es ofrecer, a través de la red, los conocimientos y habilidades financieras que requiere un profesional de las finanzas tanto a nivel teórico como práctico.



El creciente proceso de globalización de la economía mundial, y más concretamente de los mercados financieros, y el cambio permanente del entorno económico y empresarial provocan que la gestión de los recursos empresariales sea una cuestión dinámica y compleja. En este contexto, cada vez más interrelacionado, donde las condiciones exteriores afectan a la toma de decisiones de la empresa, un buen conocimiento de los mercados financieros constituye un elemento estratégico clave para la gestión empresarial.

Por todo ello, Mondragon Unibertsitatea lanza este Curso, en cuyo diseño y creación de documentación ha participado Caja Laboral, entidad financiera con conocimiento contrastado como agente participante en los mercados financieros. Además, hay que destacar la colaboración de Eusko Ikaskuntza, por su experiencia en la oferta Masters interactivos.

El Curso Interactivo en Mercados Financieros se va a impartir aprovechando las oportunidades que brindan las tecnologías virtuales. De esta forma, se facilita el proceso de aprendizaje al haber mayor flexibilidad en cuanto a la organización de las horas de estudio. Los estudiantes recibirán la documentación por correo electrónico. Tendrán a su disposición al profesorado del curso para resolver dudas y cuestiones planteadas. Además, podrán acceder, vía Internet, al Aula Virtual del Curso donde encontrarán material y artículos complementarios, simuladores financieros, links a las principales fuentes de información financiera y diversos foros de debate.

Para obtener mayor información puede accederse a la página web del curso (www.eusko-ikaskuntza.org/FIME).

Garaia ya tiene logotipo

Una "G" siluetada y garbosa, aplicada sobre un fondo rojo de forma circular, es el nuevo logotipo del Polo de Innovación Garaia. En adelante, ésta será la imagen gráfica asociada a este proyecto de innovación que desde el pasado mes de diciembre ya tiene su propia sociedad gestora, que se ocupará de la promoción de las infraestructuras del Polo así como de la promoción de la actividad investigadora.

Las inversiones totales previstas para este proyecto ascienden a 7.707 millones, de los que 4.795 millones serían para suelo, indemnizaciones y obras de urbanización y 2.912 millones para construcción de edificios.



PATXI ORMAZABALEN BISITA



Patxi Ormazabal (ezkerretik bigarrena), Hirigintza eta Ingurugiro Sailburuaren bisita izan dugu hil honetan. Berarekin batera Esther Larrañaga eta Miguel Angel Delgado Sailburuordeak eta Anton Bilbao gabineteko zuzendaria etorri ziren. Antonio Cancelok egin zituen Cicerone lanak.

Visita de un grupo de americanos

El pasado mes de enero tuvimos entre nosotros a un grupo de americanos interesados en conocer más de cerca el movimiento cooperativo de Mondragón. Su estancia se prolongó por espacio de cuatro días, durante los cuales tuvieron ocasión de visitar algunas cooperativas y asistir a diversas exposiciones



sobre aspectos claves en el desarrollo de nuestra Experiencia.

Entre charla y charla, también tuvieron tiempo para hacerse las fotos de rigor, en esta ocasión en la puerta principal de Otalora.

La aportación de MCC a la economía vasca

SUPONÍA EL 3,2% DEL EMPLEO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y EL 4,5% DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO

Recientemente se ha publicado un informe en el que se dan a conocer las principales aportaciones de MCC a la economía vasca en términos de empleo, valor añadido generado y exportaciones.



Cooperativas industriales, en 1999 las empresas de MCC aportaron el 6,2% del empleo total y el 14,1% del empleo industrial. Esto significa que en dicho año uno de cada siete trabajadores industriales guipuzcoanos desarrolló su actividad en el Grupo Industrial de MCC.

Valor Añadido

El Valor Añadido por MCC al PIB total de la CAV fue del 4,5%, llegando hasta el 6% en el área industrial. Esto supone que, de cada 22 pesetas de riqueza generadas en 1999 en la CAV, una peseta provino de actividades directamente desarrolladas por empresas de MCC, siendo esta proporción de 17 a 1 en el ámbito industrial. En Gipuzkoa, el Valor Añadido generado por MCC supuso el 8,3% del PIB total y el 12,7% del industrial.

Cabe asimismo señalar que, de los 272.220 millones de pesetas de Valor Añadido generado por MCC en la CAV y Navarra, aproximadamente 133.000 millones se destinaron a gastos de personal, revirtiendo directamente en las economías domésticas de los socios y trabajadores de las empresas asociadas y, consecuentemente, en el consumo y ahorro de ambas Comunidades.

Empleo

En lo que respecta al empleo de las 45.272 personas empleadas en 1999 en las cooperativas de MCC y en sus sociedades mayoritariamente participadas, 26.201 lo estuvieron en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, representando el 3,2% del empleo total y el 7,3% del empleo industrial de la CAV. A ello habría que añadir el empleo inducido generado por MCC en la CAV, estimado en 12.912 puestos de trabajo. Los datos se refieren a 1999, por ser el último ejercicio del que disponemos datos oficiales sobre el conjunto de la economía vasca.

En Gipuzkoa, donde destaca la fuerte presencia de las

Exportaciones

Las exportaciones efectuadas por MCC correspondieron prácticamente en su totalidad a las realizadas por el Grupo Industrial, que exportó en 1999 por valor de 167.000 millones de pesetas (45% de la facturación), representando el 11,6% del total exportado por las empresas industriales vascas y acercándose, en el caso de Gipuzkoa, al 30% (29,6%) del valor de todos los productos industriales exportados. La exportación por puesto de trabajo se elevó a 10,1 millones de pesetas en las empresas industriales de MCC, frente a una media de 6,4 millones en las empresas industriales vascas.

MUKO IKASLEEN BISITALDIA

Pasa den hilean Mondragon Unibertsitateko Ingenieritza Eskolako ikasleen bisita izan genuen Oñalaran. Azken kurtsuan ari diren ikasleak dira eta bertara etorri ziren MCCren printzipioak, misioak eta baloreen inguruan hitzaldia entzuteko, Jose M^o Larrañagak eskainita. Argazkia egiteko parada ere hartu genuen!



El Grupo Industrial sigue creciendo

Javier Sagasta, Unidad de Análisis Económicos.

Crece un 15% en ventas sobre 1999, llegando a 517.000 millones de pesetas, y supera los 25.000 puestos de trabajo.

El año 2000 fue un ejercicio favorable para la industria, con crecimientos de la producción industrial del orden del 4,8% en el ámbito estatal y del 5,7% en la Comunidad Autónoma Vasca. Sin embargo, en el último tramo del año se dejaron sentir los efectos de los aumentos de los tipos de interés, del encarecimiento del petróleo y de la excesiva debilidad del euro, traduciéndose todo ello en cierta desaceleración de la intensidad de la demanda de productos industriales.

En lo que al Grupo Industrial de MCC se refiere, sus indicadores de coyuntura mantuvieron un buen tono durante el año, superando las ventas la cifra prevista en el Plan de Gestión, a la vez que se avanzaba sustancialmente en internacionalización y se creaba abundante empleo.

Seguidamente se van a comentar los principales logros relacionados con los Objetivos Básicos Corporativos.

Satisfacción del Cliente

Durante 2000 se ha continuado avanzando en este objetivo, siendo algunas de las acciones acometidas la mejora de la calidad y la búsqueda de la proximidad al cliente para ofrecerle un mejor servicio.

En el área de la calidad, la posesión de los certificados ISO 9000 es prácticamente general entre las cooperativas industriales, siendo la



mejora de la puntuación EFQM el objetivo actual. Cabe reseñar que en 2000 Irizar obtuvo el Premio a la Excelencia Empresarial europea de la EFQM y que la Fundación Vasca para la Calidad (Euskalit) otorgó los premios Q de Oro a la cooperativa Copreci y Q de Plata a la planta de Cocción de

Fagor Electrodomésticos, al superar los 500 y 400 puntos, respectivamente, en las evaluaciones EFQM que les realizaron auditores externos.

También cabe destacar que, para optimizar el servicio al cliente, han proseguido las implantaciones fabriles de cooperativas del sector de automoción en

“Los Resultados del Grupo Industrial, antes de descontarse los intereses de remuneración al capital social, se situarán en torno a los 30.000 millones de pesetas”.

localidades próximas a las plantas productivas de los clientes fabricantes de automóviles, principalmente en Brasil.

Rentabilidad

El positivo comportamiento de la demanda en el conjunto de 2000 se ha traducido en un estimable nivel de utilización de la capacidad productiva de este Grupo, aunque algo inferior al registrado en el segundo semestre de 1999, lo que unido al encarecimiento de las materias primas y servicios, a causa en buena medida de las subidas del precio del petróleo, se reflejó en una ralentización de la rentabilidad en la segunda mitad del año respecto al ritmo de generación de Resultados que se venía observando en el primer semestre.

A pesar de ello, y con una advertencia sobre la provisionalidad de esta estimación, ya que al escribir estas líneas las cooperativas se encuentran todavía ultimando sus cierres contables, puede anticiparse que los Resultados del Grupo Industrial, antes de descontarse los intereses de remuneración al Capital Social, se situarán en torno a 30.000 Mptas, aproximadamente un 5% por encima de los conseguidos en 2000.

Desarrollo

La facturación alcanzada en 2000 ha quedado cifrada en 517.000 Mptas, con una expansión del 15% sobre 1999, habiéndose alcanzado crecimientos relevantes tanto en el mercado interior como en el exterior.

Otras evoluciones representativas del desarrollo empresarial del Grupo Industrial son las referentes a las inversiones acometidas en el pasado año, que han ascendido a 47.600 Mptas, con una progresión del 34% sobre las realizadas en 1999. Asimismo el empleo industrial se elevó hasta los 25.161 puestos de trabajo, con aumento de 3.248 puestos en el año. Cabe destacar que 3.314 puestos de trabajo de dicho

empleo total corresponden a las sociedades de la Corporación ubicadas en el extranjero.

Internacionalización

Las ventas internacionales conseguidas por el Grupo Industrial, que incluyen las exportaciones más las ventas de las plantas productivas exteriores, han ascendido a 253.300 Mptas, con un estimable incremento interanual del 19%. Esta fuerte expansión internacional ha propiciado que las ventas internacionales sobre las totales haya pasado desde el 47,6% de 1999 hasta el 49,0% de 2000.

Durante el pasado año se ha continuado con la estrategia de aumentar la presencia productiva en el extranjero, especialmente en los países latinoamericanos, siendo las principales novedades las nuevas implantaciones en Brasil de Cikautxo y Maier, y la de Eika en la República Checa, así como la

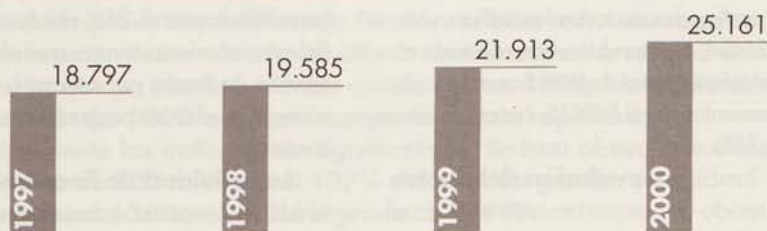
importante ampliación realizada por Irizar de su inversión ya existente en México

Implicación Social

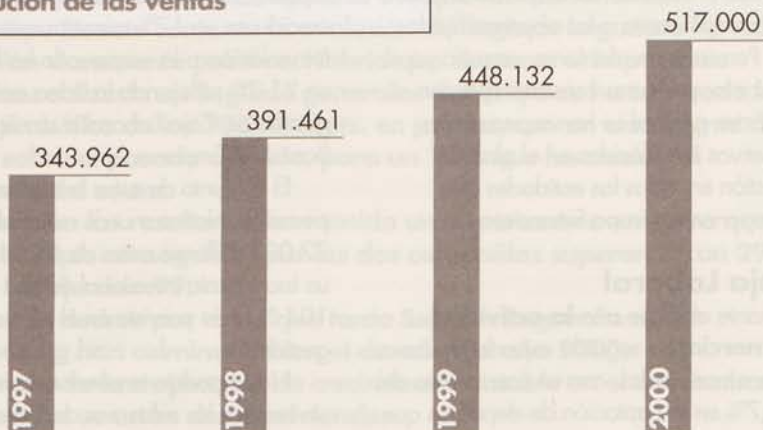
En el apartado social debe destacarse la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales, que ha contado con el apoyo de todas las personas que en las cooperativas se responsabilizan de dicha prevención. Por otra parte, también se ha continuado con la implantación de los Sistemas de Gestión Medioambiental, ante las crecientes demandas sociales relacionadas con este tema, siendo 50 cooperativas industriales las que ya se encuentran desarrollando estos programas.

Finalmente, debe resaltarse otro aspecto sobre el que se está actuando como es el de promover el empleo cooperativo, propiciando que trabajadores por cuenta ajena que se encuentren contratados en las cooperativas adquieran su condición de socios cooperativistas. Durante el año 2000 el número de empleados que dio este paso en el Grupo Industrial fue de 490, siendo un objetivo corporativo avanzar en este terreno, para lo que ya existen planes de acción y metas cuantificadas. ●

Evolución de los puestos de trabajo



Evolución de las ventas



El Grupo Financiero supera sus objetivos

Juan M^º Otaegi, Vicepresidente del Grupo Financiero de MCC.

El Grupo Financiero, a pesar de los sobresaltos del sector, salda el ejercicio 2000 de forma positiva

Nadie hubiera dicho en setiembre, al regresar de las vacaciones, que el último cuatrimestre encerraba un cambio profundo en el comportamiento de los mercados financieros. El tono positivo con el que estaba transcurriendo el ejercicio, y que auguraba un cómodo cumplimiento de los objetivos establecidos, se fue haciendo negativo progresivamente sin que las previsiones de que para fin de año habría una recuperación llegaran a cumplirse.

Desde el punto de vista bursátil, el año 2000 ha sido el peor ejercicio en los últimos diez años, con caídas generalizadas de todos los índices bursátiles, que también han afectado al mercado español cuyo índice más representativo, el IBEX35, ha caído en un 21,75%.

También la **evolución del ahorro** ha tenido un comportamiento errático en este último cuatrimestre, poniendo a prueba el esfuerzo de Caja Laboral para dar cumplimiento a los objetivos fijados.

Pero afortunadamente, cerrado ya el ejercicio, podemos constatar que con carácter general se han superado los objetivos establecidos en el plan de Gestión en todas las entidades que componen el Grupo Financiero.

Caja Laboral

Durante el último año **la actividad comercial** ha seguido expandiéndose a ritmos acelerados, con un crecimiento del 10,7% en la captación de depósitos que



ha permitido alcanzar la cifra de 1,17 billones de saldos intermediados y mejorar la cuota de mercado.

La novedad quizás más relevante del ejercicio ha sido la excelente acogida de la llamada "Cuenta Supernet", que ha permitido captar el 25% del nuevo ahorro del año, al mismo tiempo que ofrecer un servicio de Banca por internet a un número de clientes progresivamente creciente.

La actividad de financiación ha tenido una expansión aun mayor que el ahorro. En la financiación doméstica las hipotecas para compra de vivienda han crecido en un 17% mientras que la financiación a la empresa lo ha hecho en un 21,3% reflejando la adecuación de la gestión de Caja Laboral a su negocio de Banca de Empresa.

El conjunto de estas actuaciones ha permitido alcanzar unos resultados de 22.021 millones antes de impuestos con un incremento interanual del 8,1% y al 104% de lo previsto en el plan de gestión.

No se podría terminar este resumen sin resaltar los esfuerzos de Caja Laboral

en el ámbito de la **Calidad**. Inserta en la cultura de calidad establecida en la Corporación, se constituye en la primera Entidad financiera europea en lograr la "Q" de plata, accediendo así al llamado "Club 400" de Euskalit.

Lagun Aro

Los fondos de Inversión en España vivieron en el año 2000 el peor ejercicio de su historia, ya que redujeron su patrimonio acumulado en un 11,3% y obtuvieron una rentabilidad negativa del 2,6%. En este marco de referencia hay que calificar de excelente la gestión de Lagun Aro, que ha conseguido una rentabilidad positiva del 8,1%.

En el mercado de renta fija hemos asistido durante los primeros diez meses a un movimiento lateral, que en los dos últimos meses del año ha impulsado las rentabilidades de la deuda pública a la baja. En este contexto la gestión de Lagun Aro ha estado orientada a reforzar la actividad de *trading* en deuda pública, al objeto incrementar la obtención de plusvalías por encima de las previsiones del Plan de Gestión, lo que ha permitido

la obtención de unos rendimientos totales en renta fija un 15% superiores al Plan de Gestión, con una tasa de rentabilidad del 6,9%, francamente positiva para este renglón de la renta fija.

Pero donde verdaderamente la gestión de Lagun Aro puede calificarse de destacada ha sido en el renglón de **Renta Variable**. Cuando los fondos de inversión a que antes hacíamos referencia han tenido como media unos rendimientos negativos del orden del 18%, en sus carteras de renta variable, Lagun Aro ha obtenido unos rendimientos positivos del 18,4% que hay que calificar sin ninguna duda como notables.

En el ámbito de la **gestión inmobiliaria** merece la pena destacar la aportación del conjunto de los inmuebles de Lagun Aro a la sociedad Parquesol, en la que se detenta un 50% de la propiedad, operación que ha dado lugar a unas plusvalías de 7.525 Mpts. que, en aplicación de las normas contables, han ido directamente a engrosar la reserva de estabilización sin pasar por la cuenta de resultados.

Este buen comportamiento en la gestión de las inversiones, ha permitido, tras hacer frente a 2.300 millones de desviación negativa por ajustes actuariales, poder obtener unos resultados de 8.038 millones de pesetas frente a los 6.902 previstos en el Plan de Gestión, reforzando de esta manera el fondo patrimonial que al 31.12.2000 alcanza los 375.000 millones y mejora la posición respecto de la prevista en el Plan Estratégico.

En el ámbito de las **prestaciones de reparto**, el año 2000 ha sido un año de transición en lo que al Convenio de Colaboración en Asistencia Sanitaria se refiere. Han existido dificultades para alcanzar un acuerdo entre las empresas colaboradoras y el Ministerio de Sanidad lo que hace que continuemos en una situación de cierta precariedad, que parece que debe de resolverse a lo largo del año 2001, sin que en estos momentos sea factible avanzar las líneas por las que discurrirá el planteamiento de la Administración.

La prestación de **ayuda al empleo** ha continuado con su buen comportamiento, como reflejo de la buena situación de nuestras cooperativas, acumulando en balance un fondo de

4.800 millones de pesetas de reserva en línea con las previsiones establecidas y habiéndose resuelto casi en su totalidad los casos pendientes de reubicación definitiva.

En el ámbito de la **incapacidad temporal** el porcentaje de absentismo ha crecido sobre el de 1999 en un 2,2%, mismo nivel de crecimiento que el 99 sobre el 98, lo que ha situado el índice en 4,412. No se puede calificar la evolución de positiva ciertamente, aunque sí se confirma una desaceleración sobre el crecimiento que se produjo en el año 98 que fue del 6,3%. En este sentido conviene señalar que el objetivo del Departamento de Provisión para el año 2001 es el de trancar la tendencia de crecimiento haciendo que al menos el índice no supere el obtenido en el año 2000.

La evolución del censo de mutualistas ha continuado siendo positiva con un incremento neto de 1.590 mutualistas que llevan a terminar el año con la cifra de 24.255, rematando así una espectacular evolución del último quinquenio que arrancaba con 18.319.

También el año 2000 ha visto nacer una nueva entidad, independiente de la

Mutua en su ámbito de gobierno y responsabilidad, pero con una estrecha necesidad de colaboración para mejor servir a objetivos y aspiraciones comunes. Nos referimos a **Lagunaro-Mondragón Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales**, en el que se encuadran una parte significativa de las Cooperativas asociadas a Lagun Aro. Mucho camino que recorrer y la imperiosa necesidad de que las Cooperativas asuman esta gestión con un alto nivel de prioridad, coherente por otra parte con nuestra propia filosofía y con los imperativos legales.

Y por último, cabe señalar que **Arogestión Ahorro Jubilación EPSV** ha realizado su primer ejercicio completo en el año 2001, habiendo alcanzado una rentabilidad en el año del 10,1% que refleja claramente la especial atención que se presta a este fondo por parte de los gestores de Lagun Aro. Con 48 Cooperativas adheridas, 1.409 partícipes y 945 millones de fondo patrimonial, ha comenzado su singladura muy por encima de las previsiones que se realizaron para justificar su lanzamiento. ●

Sociedades participadas

La actividad inversora en Aroleasing ha sido importante, con un incremento de un 16% y una cifra absoluta de 18.902 Mpts. Al 114% de la previsión del Plan de Gestión, si bien conviene reseñar la desaceleración observada en el último cuatrimestre. La calidad de la inversión que ya alcanzó niveles excelentes en 1999, ha mantenido durante el año 2000 ese buen comportamiento repitiendo prácticamente los índices más significativos. Se han alcanzado unos resultados de 500 millones al 107% del plan de gestión y un incremento del 14% sobre los logrados en 1999.

En el ámbito del Seguro la evolución del sector ha sido más positiva que la del pasado ejercicio 99, que fue ciertamente negativo. En este contexto la evolución de Seguros Lagunaro ha sido también claramente positiva. Habría que destacar el importante avance realizado en Seguros generales donde ya se ha superado la cifra simbólica de los 10.000 Mpts. en primas, con un crecimiento del 32% sobre el pasado ejercicio, para un 13% que ha crecido el conjunto del sector.

También los resultados han tenido un importante avance ya que los 913 Mpts conseguidos por las dos compañías superan en un 29% a los del ejercicio 99.

Puede decirse por tanto que tanto Seguros Lagunaro como Aroleasing han culminado bien el desafío del año 2000, confirmando la trayectoria de crecimiento rentable en el que ambas compañías se están desarrollando.

El Grupo Distribución sigue creciendo

Constan Dacosta, Vicepresidente del Grupo Distribución de MCC.

Crece un 9% en ventas sobre 1999 y crea 3000 nuevos empleos, 600 de ellos en la Comunidad Autónoma.



El ejercicio recién terminado presenta dos imágenes diferenciadas desde el punto de vista de la actividad. Una primera parte del año más animada que la final. En esta última, los consumidores han repartido su presupuesto con menos generosidad hacia la alimentación y los productos del hogar, quizás acuciados por el encarecimiento de su endeudamiento, la subida de los

carburantes o el peso de los nuevos gastos en que van incurriendo las familias.

Esta circunstancia, añadida a la apertura de menos tiendas de las previstas, ha significado quedar por debajo de los ambiciosos objetivos de actividad que nos habíamos propuesto. A pesar de ello, el crecimiento sobre 1999 se situará en torno al 9%, avance, un año más, destacado en el sector.

En cuanto a beneficios, estaremos en el

orden de lo previsto, que contemplaba una razonable progresión sobre los de 1999.

Un gran esfuerzo inversor

El Grupo Eroski ha superado en el ejercicio las cotas de inversión de años precedentes, lo que ha representado una creación de más de 3.000 nuevos empleos, de los cuales 600 lo han sido en el País Vasco. Esta es la ficha de nuevos centros en el año:

■ Hipermercados	5
■ Ampliaciones de Hipermercados	2
■ Nuevas aperturas de Super y autoservicios*	125
■ Oficinas de viajes	25
■ Tiendas Deporte	3
■ MMptas. Inversiones materiales.	>50.000
■ Nuevos empleos	>3.000

* Tiendas propias y franquiciadas.

Tan importante como la expansión geográfica ha sido el enriquecimiento de la oferta o su presentación a través de nuevos canales. Hemos generalizado la sección de joyería en los hipermercados y mejorado notablemente su oferta de cultura. A lo largo del año hemos instalado en todos nuestros grandes centros una tienda regional, que constituye una oportunidad abierta a los productos de los agricultores y pequeños empresarios locales, en respuesta a nuestra intención de contribuir a la riqueza de la zona donde nos instalamos. Con la misma finalidad y para apoyar a algunos sectores en crisis, hemos firmado diversos convenios con grupos ganaderos y agricultores para animar y contribuir a la distribución de sus productos.

En el terreno de los canales relacionados con las nuevas tecnologías, en el ejercicio hemos abierto un supermercado en internet para los clientes de Vitoria Gasteiz, llamado a extenderse una vez testada su validez. Igualmente nuestros clientes de viajes cuentan con una oficina virtual para la reserva de sus vacaciones y billeteaje.

Por otra parte, el esfuerzo de apertura de nuevas tiendas es compatible con el cierre y venta de aquellas otras no adaptadas a nuestro modelo de comercial. De modo que, en torno al 12% de las inversiones, se han destinado a ampliaciones, saneamiento y modernización de la red.

La Responsabilidad Social del Grupo Eroski

En el campo del Objetivo de Responsabilidad Social, el ejercicio ha sido intenso. Cabe destacar en primer lugar el comienzo de la andadura en firme de la Fundación Grupo Eroski, instrumento que da cobertura al

"A pesar de haber abierto menos tiendas de las previstas y de un descenso del consumo interno, el crecimiento del grupo eroski se situó en el 9%".

asociacionismo de consumo fuera del ámbito societario de las cooperativas de la División y conduce buena parte de los productos formativos e informativos en los que invertimos nuestro FEP. En el año más de 330.000 consumidores han asistido a nuestras sesiones formativas e informativas. La revista Consumer,

además de su edición en papel, se ofrece en Internet y en cuatro idiomas - castellano, euskera, catalán y gallego-. Y también hemos proseguido, a través de nuestras tiendas, en la promoción de campañas de comercio justo o la recogida de fondos con destinos humanitarios. ●

La red comercial del Grupo Eroski

Hiper Eroski	33*
Hiper Maxi	14
Supermercados + autoservicios	1.372**
Cash & Carry	27
Oficinas de viajes	105
Tiendas de ocio/deporte	7
Restaurantes	4

Datos netos al finalizar el ejercicio 2000, descontadas cierres y ventas.

*Incluye 3 en Francia. ** Incluye 18 en Francia.

Las cooperativas agroalimentarias

Durante el año 2000, **Erkop** ha proseguido en su trayectoria de los años precedentes con un importante crecimiento de su cifra de negocio. Manteniendo unos beneficios razonables.

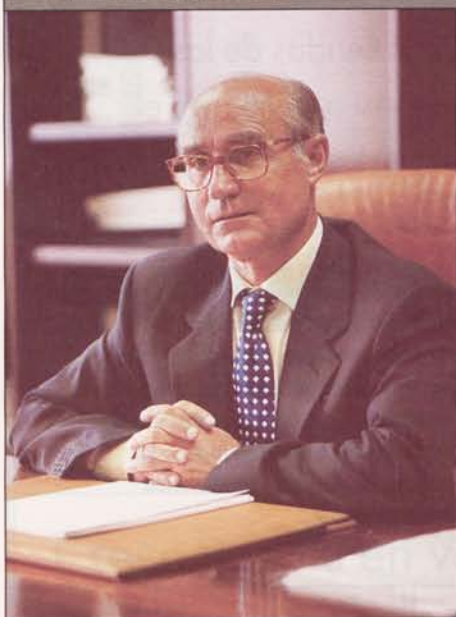
En la actividad de **restauración colectiva**, ha ampliado su cartera de clientes, históricamente circunscrita a la Comunidad Autónoma Vasca, habiendo extendido su área de actuación a las provincias limítrofes de Cantabria, Burgos y La Rioja. Igualmente ha consolidado su presencia en la Comunidad Foral de Navarra con una posición de liderazgo en este segmento de actividad.

En la **actividad ganadera**, nuestra preocupación por garantizar procesos productivos seguros ha culminado con la obtención de la certificación ISO 9002 en la producción de leche, siendo una de las primeras ganaderías que lo alcanzan en el ámbito estatal.

En la **producción hortícola**, la apuesta por la calidad de los procesos y del producto final se ha traducido en el significativo aumento de participación de productos con denominación garantizada ("label"), hasta situarla en niveles superiores al 50%.

Finalmente, cabe destacar la construcción de una nueva planta industrial para la producción de piensos para animales en el término municipal de Etxeberria (Bizkaia), lo que ha representado para la **Cooperativa Miba** un extraordinario esfuerzo inversor, justificado por su compromiso con los clientes y por su estrategia de crecimiento.

entrevista



Antonio Cancelo hace un repaso de los aspectos más reseñables del ejercicio anterior.

Antonio Cancelo Presidente del Consejo General de MCC

Antonio Cancelo inicia su último ejercicio al frente del Consejo General de MCC, el máximo órgano ejecutivo de la Corporación. Y como suele ser habitual por estas fechas, le hemos entrevistado para que nos dé su opinión respecto a los principales avatares del ejercicio pasado en MCC.

Para empezar, le pido que, en titulares, nos haga una valoración global del ejercicio 2000.

Viéndolo desde una perspectiva de futuro, el ejercicio ha permitido establecer los cimientos de un enfoque nuevo en el terreno de la Innovación, capaz de generar opciones que soportarán el desarrollo a largo plazo.

Respecto a los objetivos más inmediatos del Plan de Gestión, la segunda parte del año caracterizada por un notable incremento del precio de muchas materias primas, y la ralentización del consumo, ha corregido una trayectoria que iba para excelente dejándola en una calificación más modesta de notable.

Háblenos de los déficits de 2000, de los objetivos no alcanzados.

Avanzamos, pero con comportamientos muy desiguales, y a un ritmo que me parece lento, en la implantación de esquemas organizativos acordes con el Modelo de Gestión de MCC, y

que en definitiva deben lograr la coherencia entre el Valor Cooperación y el de Participación.

Ser propietarios y protagonistas tiene que coherenciarse con la participación en la gestión, a partir del reconocimiento de las personas como eje básico del proyecto empresarial cooperativo.

MCC en 2004

2000 ha sido un año de reflexión estratégica para encarar los retos empresariales de los próximos años. Hagamos una proyección hasta 2004 ¿Cómo será MCC entonces?.

Lo primero que hay que decir es que en general se ha trabajado con una gran responsabilidad a la hora de definir las estrategias que van a orientar los negocios durante el período 2001-2004. Ese buen trabajo merece el reconocimiento público.

Dado que el Plan Estratégico todavía no ha sido aprobado por los Organos Corporativos, me limitaré a hacer un esbozo del perfil general de la Corporación en el horizonte señalado.

- Tendremos una Corporación que habrá dado un gran salto en la gestión de la excelencia, con lo que más del 95% de los negocios estarán en condiciones de incorporarse al Club de los 400.
- El empleo cooperativo se habrá situado en los niveles definidos por la Comisión Permanente.

“El futuro de este gran empeño

- Todas las actividades plantean mejoras importantes en los criterios de resultados en las personas y en la sociedad. Se habrá generalizado la aplicación y gestión de los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambiental.
- Los programas de acogida para la integración de nuevos socios, los de formación de Consejos Rectores, Consejos Sociales y Directivos, serán de uso común en las cooperativas.
- Se mantendrá durante todo el período un ritmo de crecimiento importante de las ventas hasta duplicar la actividad, con un mayor énfasis en los mercados exteriores a través de instalaciones productivas.
- La incorporación de variables relativas a la Innovación ocupa un espacio destacado, en coherencia con la apuesta realizada en el Plan de Ciencia y Tecnología, lo que creará un perfil corporativo más volcado en logros y recursos hacia el desarrollo tecnológico.
- Finalmente, el crecimiento del empleo mantendrá la tónica de los últimos años, a la vez que se habrá iniciado la aplicación de un programa tendente a trasladar a las sociedades participadas los principios y valores corporativos.

Si se cumplen las previsiones, en 2004 uno de cada cuatro trabajadores trabajarán en las implantaciones exteriores. ¿Supone esto algún riesgo para nuestro proyecto cooperativo? ¿Cómo se prevé afrontar?

El riesgo estaría exactamente en lo contrario, es decir que todo el empleo se circunscribiera al mercado interior. En tal caso la debilidad de las empresas comprometería incluso el mantenimiento del trabajo existente.

Lo que ocurre es que a nuevas realidades deben corresponder enfoques nuevos, trasladando a los empleos exteriores condiciones semejantes a los cooperativos.

Estoy seguro de que ese camino se recorrerá en los próximos años y se hará con éxito.

Apuesta tecnológica

¿Ha sido el 2000 el año de la apuesta corporativa por la tecnología? ¿Por qué?

Los procesos de reflexión acaban por madurar en un momento específico, siendo casi siempre imposible determinar las causas precisas que explican su decantación en un determinado espacio temporal.

Como ocurre la mayor parte de las veces toda realización parte de una idea que en este caso sí es perfectamente identificable. Me refiero al Congreso celebrado en mayor de 1999, en el que se aprobó la incorporación de la Innovación como Valor Corporativo.

El desarrollo del Grupo del Conocimiento fue otro de los factores que nos ayudó a repensar la validez del enfoque

Avanzamos, pero con comportamientos muy desiguales, y a un ritmo que me parece lento, en la implantación de esquemas organizativos acordes con el Modelo de Gestión de MCC

tecnológico que veníamos aplicando.

Descubrir que había que realizar un diseño diferente en el que se integraran las necesidades a largo plazo de los negocios y las capacidades tecnológicas embrionarias existentes en el mundo, era la culminación lógica de las reflexiones realizadas.

Todo ello apoyado en las personas adecuadas para liderar la apuesta.



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA



Hoy en día la solidaridad puede crear menos emoción personal, pero resulta imposible ser insolidario porque la sujeción a las normas democráticamente aprobadas exige comportamientos solidarios.

cooperativo está garantizado"

El ejercicio terminado ha sido también activo en el establecimiento y consolidación de acuerdos con otros agentes sociales, económicos e institucionales, convencidos de que la cooperación puede y debe traspasar los límites de lo específicamente cooperativo.

Sin duda, uno de los proyectos más emblemáticos de MCC es Garaia. ¿Qué aportará el Polo de Innovación Garaia a las empresas de MCC?

El Polo de Innovación Garaia constituye una de las cuatro patas de lo que podríamos llamar Sistema Integrado de Innovación y alcanza su verdadero sentido en ese conjunto del que participan el Plan de Ciencia y Tecnología, Mondragón Unibertsitatea y los Centros Tecnológicos y de Investigación.

El sistema facilita el desarrollo tecnológico de las empresas, dotándolas de las infraestructuras físicas y humanas necesarias, al mismo tiempo que crea una red generadora de conocimiento de inusitado alcance.

En otro terreno incentiva la creación de Centros Tecnológicos de las cooperativas, al multiplicar por tres los recursos financieros que comprometen y por cuatro o por cinco las personas que dediquen a la investigación.

El proyecto MCC

Hemos sorteado el siglo XX con 44 años de Experiencia Cooperativa a nuestras espaldas. En su opinión, ¿cómo ha evolucionado la cultura cooperativa?

Acorde con la evolución de los tiempos y fieles al principio de que para permanecer hay que adaptarse. En general es observable una disminución del militanteismo basado en adhesiones entusiastas, fruto de los movimientos iniciáticos, y una ganancia de lo institucional.

Un ejemplo puede aclarar lo que digo: la solidaridad puede crear menos emoción personal, pero resulta imposible ser insolidario porque la sujeción a las normas democráticamente aprobadas exige comportamientos solidarios.

Quizá nos ocurra como a los padres que, en general, quieren siempre a sus hijos, pero la expresión de ese amor, la simbología de ese afecto, se manifiesta de modo muy diferente mientras los hijos son pequeños que cuando se hacen adultos.

Han transcurrido ya nueve años desde la constitución de MCC ¿Cómo ve la consolidación del

proyecto corporativo?

Caminando en la buena dirección, a medida que los instrumentos corporativos muestran su eficacia dando soporte a los diferentes negocios y a las Agrupaciones y Divisiones.

Es una organización que avanza, aunque queden todavía muchos campos en los que las mejoras resultan evidentes.

Como por ejemplo, la cooperativización del empleo.

Seguimos creando empleo cooperativo, pero los ratios no evolucionan en la medida deseada. Lo mejor que puede decirse al respecto es que la conciencia de esta situación ha calado definitivamente y todas las Cooperativas y Agrupaciones han aprobado planes para alcanzar los índices aprobados por la Comisión Permanente.

Permítame pasar a otro tema. A pesar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los esfuerzos mancomunados realizados para prevenir accidentes, todavía estamos abatidos por la muerte de un cooperativista el pasado mes de enero. ¿Qué más se puede hacer para evitar estos trances?

En primer lugar quiero decir que siempre que se produce un accidente grave debemos asumirlo como un fracaso colectivo sin paliativos, mucho más en un sistema cooperativo como el nuestro que pone en el centro del protagonismo a la persona.

El ritmo de implantación de los Sistemas de Gestión de Prevención de Accidentes Laborales debe de acelerarse, destinando los medios humanos y económicos necesarios, creando una cultura general responsable e incluyendo como objetivos controlables en los Planes de Gestión y Planes Estratégicos los índices de gravedad y frecuencia de los accidentes.

Previsiones 2001

¿Qué apuntan los planes de gestión para el ejercicio en curso?

Seguimos creando empleo cooperativo, pero los ratios no evolucionan en la medida deseada. Lo mejor que puede decirse al respecto es que la conciencia de esta situación ha calado definitivamente y todas las Cooperativas y Agrupaciones han aprobado planes para alcanzar los índices aprobados por la Comisión Permanente.

El primer ejercicio del Plan Estratégico 2001-2004, a pesar de los signos de desaceleración del crecimiento en áreas importantes de la economía mundial, plantea objetivos ambiciosos.

Las ventas de los Grupos Industrial y Distribución se acercarán a los 1,4 billones de pesetas, con un crecimiento del 18%.

El grado de internacionalización de las actividades industriales mejora un punto porcentual, hasta situarse en el 50%.

Las inversiones mantienen el fuerte ritmo alcanzado en el año 2000 y el empleo continúa creciendo a un ritmo importante, con lo que a finales del ejercicio se superarán los 59.000 empleos.

Usted es un hombre dado a las lecturas y a las reflexiones; además, su vida profesional ha estado ligada a las cooperativas ¿Cuáles cree que serán los auténticos retos de MCC en los próximos años?

Más allá de las respuestas ya adelantadas relativas al Plan Estratégico, creo que mi mejor contribución al futuro de esta experiencia que ha llenado mi vida es el silencio.

No resulta fácil aceptar los papeles que cada etapa de la vida nos reserva y es claro que, fruto de la reflexión, se puede llegar a conclusiones bien diferentes, todas perfectamente respetables.

La mía, mi posición personal, es que el futuro deberán construirlo las personas que en cada momento formen parte activa de la Corporación y que no es necesario ningún tipo de testamento.

Lo único que puedo agregar es que tengo una gran fe en las personas, por lo que estoy absolutamente seguro de que el futuro de este gran empeño cooperativo está garantizado.

¿Le gustaría destacar alguna cosa más?

Sólo que el ejercicio terminado ha sido también activo en el establecimiento y consolidación de acuerdos con otros agentes sociales, económicos e institucionales, convencidos de que la cooperación puede y debe traspasar los límites de lo específicamente cooperativo. ●



"Ibilbide onean goaz"

ANTONIO CANCELO PASA DEN EKITALDIKO BALANTZEAZ ETA AURRERA BEGIRA PLANTEATZEN DIREN ERRONKA BERRIETAZ MINTZATU DA ELKARRIZKETA HONETAN. IZENBURU NAGUSI HAUETAN LABURTU DUGU AZALDUTAKOA.

■ **Teknologia.**

MCCko Kontseilu Orokorreko Lehendakariak, 2000. urtea teknologiaren alde eginiko apostuagatik bereiztu dela azaltzen digu. Garaia Proiektua izango da aurrerantzean ikerketa eta berrikuntzaren topagune nagusia. Enpresaren garapen teknologikoari lagunduko zaio.

■ **Estrategiak definitu**

2000-2004 eperako Plan Estrategikoa landu ondoren, jarraituko dituen ildo nagusienak azpimarratu dizkigu: gestioaren hobekuntzan aurrerapen handiak aurreikusten dira; Lan eta Ingurugiro Arriskuen Plangintza kooperatiba guztietara zabalduko da; salmentak igo eta iharduera bikoiztu egingo da; azkenengo urteetan eman den enpleguaren igoera mantenduko da; eta enpresa partaidetuenetan printzipio eta balore korporatiboak ezarriko dira.

■ **2001rako aurreikuspenak**

Ekitaldi honetarako helburu garrantzitsuak markatdu ditu Plan Estrategikoak. Besteak beste, Industria eta Banaketa Taldeetako salmentak 1,4 bilioira hurbilduko dira. Gainera, industri jardueraren internacionalizazio porzentaia %50a helduko da 2001. urte honetan. Enpleguari dagokionez, eritmo azkarrean jarraituko du, urte amaieran 59.000 enpleguak gaintuz.

■ **Etorkizuna garantizatu**

Etorkizuna, Korporazioa osatzen dute pertsonen diseinatu beharko dute. Alde horretatik, Cancelok pertsonengan duen sinismena aitortu digu elkarrizketa amaieran, eta pertsonekin proiektu kooperatiboaren etorkizuna garantizatuta dagoela dio.

Siempre que se produce un accidente grave debemos asumirlo como un fracaso colectivo sin paliativos, mucho más en un sistema cooperativo como el nuestro que pone en el centro del protagonismo a la persona.

Organizaciones excelentes: sus signos distintivos

Iñaki Dorronsoro, Dpto. de Desarrollo Tecnológico y Calidad de MCC

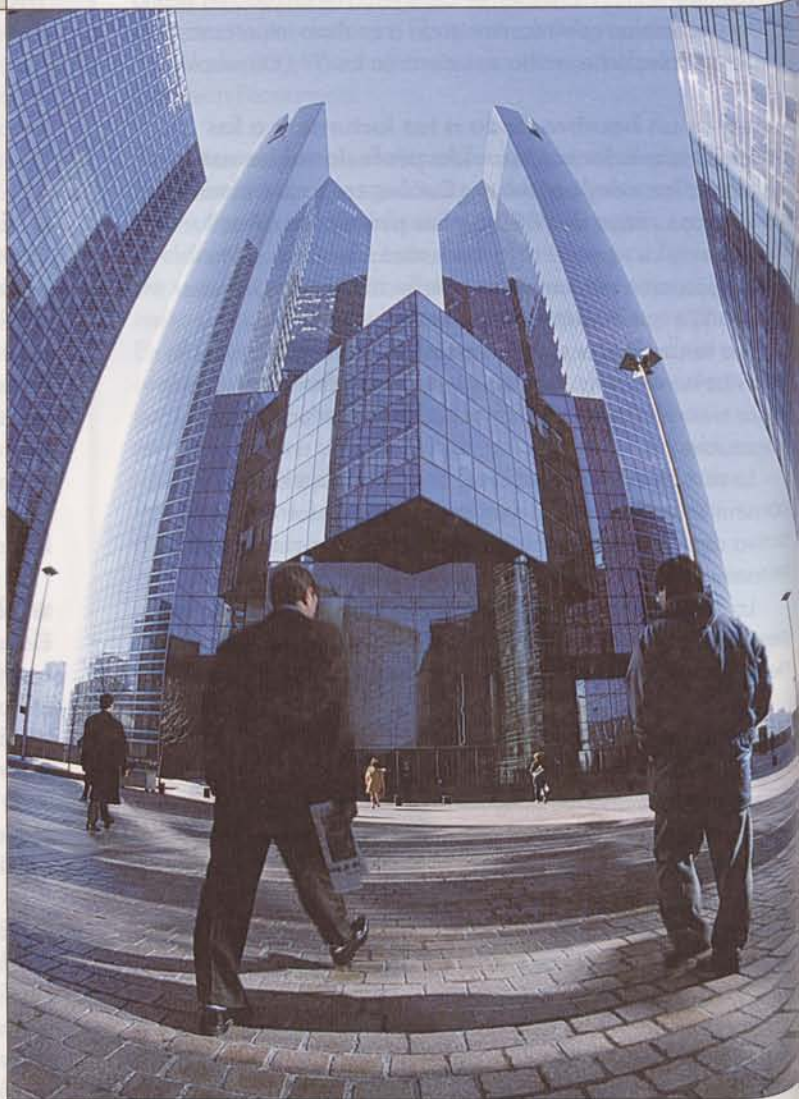
La palabra *excelencia* inundó nuestro universo terminológico el año 1992 cuando Tom Peters y Robert Waterman publicaron aquel libro *millonario* que se tituló precisamente *En busca de la excelencia*. Desde entonces, el mundo de la empresa y su sistema de gestión ya no han sido lo mismo. Sus ocho principios básicos, propios de cualquier empresa de éxito, se convirtieron en la biblia de la gestión. El criterio para medir el éxito de dichas empresas era en última instancia, que el crecimiento del valor en bolsa, o la rentabilidad, fuesen superiores a las tres cuartas partes de las empresas de su sector, a lo largo de veinte años.

Sin embargo, no ha habido tiempo para contrastarlo, ya que apenas cinco años después, el 13 de abril de 1997 *The Observer* titulaba uno de sus artículos así: *La excelencia que analizó Tom Peters se ha deteriorado demasiado. Además, añadía, entre otras cosas, que las tres cuartas partes de las compañías que Peters y Waterman señalaron como excelentes han sufrido serios problemas, incluso alguna ha quebrado...*

Con posterioridad, se han ido proponiendo diversos modelos de excelencia, siendo el más popular entre nosotros el **Modelo de Excelencia Europeo**. En éste modelo, el esquema es el mismo que el adoptado por Peters y Waterman, sólo que los criterios de medida del éxito y los rasgos o principios de la organización excelente son diferentes. Aún suponiendo que en el caso del Modelo Europeo, dentro de unos años no suceda lo mismo que en los casos excelentes de aquellos dos *gurus*, lo que me interesa recalcar ahora es que los rasgos de una organización excelente no son independientes de las finalidades que persigue. En última instancia, las finalidades son los criterios con los que se mide la excelencia de las organizaciones o empresas, y éstas a su vez están relacionadas con el contexto económico y social general.

A lo largo de la historia, la empresa y sus finalidades han sido concebidas de diferentes maneras, desde la concepción marxista o de la tradición radical norteamericana, como *sistema de acumulación a expensas de los trabajadores, la shumpeteriana, como catalizador del cambio económico mediante la innovación y la creación de nuevas combinaciones de factores productivos*, hasta la concepción más moderna como *una coalición de individuos y grupos con objetivos e intereses a menudo contradictorios, una organización que es adaptable y que aprende con la experiencia*.

En cuanto a las finalidades últimas, la economía neoclásica ha



asignado a la empresa una meta dominante, *la maximización del beneficio* o, dicho de otra manera, del valor para el accionista, mientras que otras formulaciones más recientes, han formulado la meta de la empresa *como la generación de valor para sus grupos de intereses, tanto internos como externos*. Una concreción de este último enfoque es precisamente el Modelo de Excelencia Europeo. Para este modelo los grupos de intereses principales son los clientes, los empleados, los accionistas y la sociedad.

Ante un nuevo tipo de empresa

Aparentemente al menos, da la impresión de que está emergiendo un nuevo tipo de empresa, lo que significa inevitablemente un nuevo tipo de economía, y un nuevo tipo de papel del empleado

en la misma, que pretende, no sé si transformar, pero sí al menos lograr cierto equilibrio, entre la meta clásica de la maximización del beneficio y otras metas propias de otros actores, además de los también clásicos accionistas.

Esta aparente nueva concepción puede resultar no ser tan nueva, si en el fondo se sigue pensando que las empresas producen valor para la sociedad, sin duda, mediante la creación de riqueza, de puestos de trabajo y el pago de sus impuestos. Pero salvo excepciones, no lo hacen de manera intencionada, voluntariamente buscada, sino reactiva, porque siguen pensando, de acuerdo con Milton Friedman, que *la responsabilidad social de la empresa consiste en aumentar sus beneficios*.

Muchos de los rasgos organizativos en boga corresponden a lo que denominamos la empresa postmoderna, la de la sociedad de la información, que hasta la fecha se preocupa de crear valor sobre todo para el accionista y para el empleado indispensable (a veces haciéndolo accionista), pero mucho menos para el empleado intercambiable. Además, en el caso de MCC, no estamos en el espacio de la empresa postmoderna pura, sino que somos una forma mixta, compuesta de unas actividades más o menos *soft*, y muchas más de carácter *hard*. Nuestra involucración en el marketing, la innovación, la investigación y el desarrollo tecnológico será cada vez mayor, pero seguiremos teniendo una fuerte actividad productiva material.

Cooperativas y excelencia empresarial

Si repasamos las definiciones de nuestras finalidades recogidas en los Principios Básicos, la Misión, y los Valores Corporativos, es evidente que estamos más cerca de la concepción más ética y humana de la empresa y de la sociedad, de una manera intencionada, transformadora, y no puramente reactiva. Es decir, nuestras organizaciones tienen como finalidad aportar valor a nuestros socios y empleados, a nuestros clientes y a la sociedad de Euskal Herria, en un contexto de globalización y acrecentamiento de la competencia, precisamente para satisfacer a nuestros clientes, y las podremos considerar como excelentes cuando cumplan esas finalidades.

Es evidente que nos planteamos satisfacer a grupos de intereses en confrontación permanente en un contexto en el que domina el culto al beneficio o el valor para el accionista. De ahí que el primer rasgo de excelencia de nuestra organización sea la disposición de mecanismos mediante los cuales ese acuerdo ético sobre las finalidades, plasmadas en nuestros Principios Básicos y Valores Corporativos, y sobre el difícil equilibrio entre las mismas, a adoptar en cada momento, sea revisado, asumido, socializado y compartido permanentemente, **en un proyecto socioeconómico de carácter empresarial, creado por y para las personas**.

El punto de vista desde el que se contemplará en el futuro toda la problemática relativa a la organización estará preferentemente compuesta por dos palabras clave: justicia y conocimiento. Esto significa por un lado, avanzar y profundizar en los mecanismos propios de la **democracia participativa**, abandonando los basados en la dominación, y por otro, asumir con fuerza la problemática del **desarrollo del conocimiento** en un tipo de empresa mixto, es decir, que mantiene todavía una fuerte base industrial.

Un tercer rasgo de nuestra organización excelente consistirá en combinar dos características aparentemente contradictorias: **ser**

grandes en el conjunto, pero funcionar como pequeños

a todos los niveles, para ser más rápidos, flexibles y capaces de responder a los cambios, pero sobre todo para permitir la existencia de comunidades que mantengan cierto calor humano.

Lo anterior significa desagregación, es decir, creación de un número mayor de unidades organizativas más pequeñas (unidades estratégicas de negocio, minifábricas, equipos de trabajo), operando con una gran autonomía.

La tendencia a la descentralización y a la adopción de estructuras orientadas a los mercados, generará la creación de grupos de empresas o de personas con carácter temporal, para ejecutar un proyecto o pedido, que se disolverán una vez finalizado el mismo. Esta manera de trabajar convivirá con el sistema tradicional de empresa o grupo empresarial estable, donde el papel principal del centro consistirá en proporcionar una visión, e irradiar una **cultura de grupo**.

Nos parecemos, y nos pareceremos más al tipo de organización que Robert Laubacher del MIT denomina **grupo empresarial regional** en el que las relativamente pequeñas firmas y las estructuras flexibles son la norma, mientras que un amplio abanico de pactos, reglas de juego e infraestructuras regidas por el principio de la **intercooperación**, proporcionan apoyo y seguridad al conjunto.

En un futuro de globalización, tendremos que evolucionar hacia un *grupo empresarial multiregional* y conseguir ventajas que la multiculturalidad y el multilinguismo pueden aportar.

Las tecnologías de la información y la comunicación harán posible la **velocidad, la flexibilidad y la autonomía** en el trabajo de las organizaciones, pero tendremos que inventar funciones y sistemas para seguir dando respuesta a las características de solidez de la empresa moderna, en términos de **seguridad en el trabajo, el desarrollo profesional**, la identificación de su *casa* en términos de trabajo, **la movilidad geográfica**, etc.

Pero al final, ¿triunfará la eficacia economicista del culto al beneficio, en una sociedad en la que la vinculación social de la empresa es secundaria? A mí me gustaría que no fuese así, pero tenemos que competir y ser generosos con el resto de cooperativas, con la sociedad de Euskal Herria y con otras sociedades de otras regiones del mundo en los que vamos a estar emplazados, sin hundirnos por esa generosidad.

Conozco nuestra capacidad creativa en materia de organización, pero mucho me temo que sea precisamente esa capacidad de innovar de forma práctica nuestras estructuras de acuerdo con los tiempos, sea precisamente uno de los rasgos de excelencia para responder a los retos tenemos ante nosotros. ●

En un futuro de globalización, tendremos que evolucionar hacia un grupo empresarial multiregional y conseguir ventajas que la multiculturalidad y el multilinguismo pueden aportar.

La oca de los huevos de oro

José M^o Larrañaga



Un un país cercano al nuestro ocurrieron los hechos que a continuación vamos a relatar. Un ambicioso granjero-empresario descubrió un día en el nido de una de sus ocas-operarias un reluciente huevo de oro.

Inicialmente pensó que debía ser algún truco del sindicato de ocas-operarias, o una trama del vecino granjero-empresario para acusarle de algún, para él, oscuro delito de apropiación indebida. Y arrojó al estercolero de la indiferencia el huevo de oro.

Al día siguiente la oca-operaria volvió a poner un huevo de oro en el nidal. El granjero-empresario no podía dar crédito a su

buena estrella y por eso dudaba en aceptar lo que parecía evidente, pero finalmente optó por arriesgarse aprovechando lo que el destino había puesto a su alcance.

Y a pesar del asco que le producía tener que escarbar en el estercolero de la indiferencia, pensó que bien merecía la pena rebajarse para hacerse con aquel oro que él había arrojado por precaución.

Ni se le ocurrió pedir disculpas a la oca-operaria por despreciar su producto ya que entendía que a las ocas-operarias se las tenía que tratar como a RR-OO (recursos ocas) lo cual la excluía por principio de las demostraciones sentimentales en sus relaciones laborales.

Aquella inicial incredulidad dio paso al entusiasmo: ¡El huevo era de oro puro, de 18 kilates!; ¡y todos los días, sin faltar uno siquiera, había uno en el ponedero!

Día tras día se despertaba temprano para asaltar el nido y buscar otro huevo de oro. Se volvió fabulosamente acaudalado.

Planes de desarrollo

Comenzó por hacer planes para invertir en otras granjas, mejorar su casa y comprar una nueva cerca del mar. Los proyectos de inversión iban por delante de sus ganancias. Comenzó a pensar que la oca-operaria no producía los huevos de oro con suficiente celeridad.

El incremento de la riqueza acrecentó su codicia y la impaciencia le consumía. Decidió engañar a la naturaleza de las ocas-operarias sumiendo en la obscuridad

el corral al mediodía para que las ocas-operarias pensarán que había llegado la noche.

Logró, con ello, doblar la producción, si bien, es preciso reconocerlo, la calidad de los huevos de oro descendió algún quilate pero la diferencia no era muy apreciable. Se sintió feliz y orgulloso de su gestión.

Se lanzó a nuevos planes de expansión y, sobre todo, a disfrutar de la riqueza elevando su nivel de consumo, su esposa también le ayudaba en este afán aportando su sentido del lujo y de las relaciones sociales con los más poderosos granjeros de sangre azul del condado.

La avaricia rompe el saco

Incapaz de esperar un día tras otro los huevos de oro, el granjero decidió matar a la oca-operaria y tomarlos todos a la vez.

Así lo hizo.

Pero cuando abrió la oca, no halló nada especial, ningún mecanismo o laboratorio que pudiera utilizar para hacer por su cuenta los huevos de oro. Ahora no existía forma alguna de producir un sólo huevo más.

El granjero-empresario había destruido la oca-operaria que los producía.

Fue entonces cuando apareció una tal Sra. Ruina, despreciable criatura que, a pesar de las claras muestras de desagrado y asco que le mostraban, avanzó con paso firme y constante sobre la otrora floreciente granja, de la mano de los señores C.A.E. (Compromisos Aventurados de Expansión); A.E. (Acreeedores Engañados) y F2D (Fiero Financiero Desalmado). Hoy la susodicha granja ya no existe y el granjero-empresario trata de rehacer su vida con lo que pudo sacar de la venta de los últimos huevos de oro que aquellos buitres no alcanzaron a arrancárselos.

De la oca-operaria nadie se acuerda. ¡Al fin y al cabo solo era un simple RR-OOj.

La rebelión de las ocas

Pero aquel sacrificio no fue del todo inútil (sostenemos que el sacrificio que comportan la pérdida de una vida es desproporcionado y no es legítimo humanamente, de ahí su inutilidad esencial), porque un grupo de ocas-operarias se planteó la cuestión de no confiar su existencia en las manos de los granjeros-patronos y crear su propio negocio de huevos, fueran de oro o no (no todas tenían el talento de la mártir).

Antes de nada tuvieron que hacerse a la idea de que eran capaces de lograrlo, cosa que les costó más de lo previsto. Además, tuvieron que hacer un curso acelerado de como administrar una granja, superar la inicial reserva y desconfianza de los comerciantes con los que se relacionaban (algunos jamás quisieron tener tratos con ellas); inventar un modelo organizativo que les permitiera decidir las cosas importantes en asamblea. Y muchas más cosas.

Fue una época difícil y, al mismo tiempo, apasionante.

Las cosas se fueron afianzando poco a poco, sus huevos eran mejores y el precio el mismo que los huevos de otras granjas. Ganaban mucho dinero y decidieron hacer más granjas, invitar a otras ocas-operarias a sumarse a la empresa Coop. (Compañía de ocas operarias), que es como se las conocía comercialmente.

En honor a la verdad, aunque nos duela reconocerlo, es preciso admitir que eran consideradas como una secta de ocas un tanto extrañas y a las que la gente de bien y otras ocas-operarias las trataban con muchas reservas y prevenciones: preferían tenerlas a distancia.

Los científicos entendidos en sociología y filosofía siempre les hacían la misma pregunta (que antes de escuchar la respuesta ellos mismos contestaban desvalorizando el proyecto): ¿Si tan buen sistema es el vuestro, porqué no proliferan más las granjas Coop.?

¿Están contentas las ocas-operarias?

Como no podía ser de otro modo cada una de las ocas-operarias

tiene su propia opinión al respecto. Dicen que hay un 20% de descontentas, incluso hay quien asegura que algunas de ellas añoran las granjas clásicas con los granjeros-patronos incluidos, pero la mayoría prefiere la granja Coop.

Tienen una canción que cantan como si de un himno se tratara y que al cantarla se enardecen hasta llorar de emoción. Dice así la canción:

Durante siglos no pudimos dar un paso
Cuando fuimos al Gran Médico
Nos preguntó: ¿Porqué lleváis muletas?
Y nosotras respondimos: porque somos tullidas.

¡El oro de nuestras entrañas nos mató!
¡El oro de nuestras entrañas nos aniquiló! (coro)

No es extraño, nos dijo.
Probad a caminar. Son estos trastos
Los que os impiden andar.
¡Venga, aunque sea arrastras, pero marchar!

¡El oro de nuestras entrañas nos mató!
¡El oro de nuestras entrañas nos aniquiló! (coro)

Y riendo como un monstruo,
Nos arrebató todas nuestras muletas,
No nos dejó ni una sola
Y las rompió sobre nuestros lomos, mientras reía,

¡El oro de nuestras entrañas nos mató!
¡El oro de nuestras entrañas nos aniquiló! (coro)

Al fuego las arrojó.
Ahora estamos curadas: Ahora caminamos
Nos curó una carcajada.
Tan solo cuando vemos palos, trastabillamos un poco.

¡El oro de nuestras entrañas nos mató!
¡El oro de nuestras entrañas nos aniquiló! (coro)bis

Moraleja

Si en nuestro vecino país las ocas han decidido decidir, si en las granjas se extiende el canto de la libertad y si nosotros aún caminamos ayudados(?) por las muletas es que nos ha llegado la hora de cambiar o exponernos a que nos cambien las olas de una marea de humanidad que viene desde el mar. ●

Respecto al nivel de satisfacción de las oca-operarias, se asegura que hay un 20% de descontentas y un porcentaje inferior prefiere las granjas clásicas, con los granjeros patronos incluidos, pero la mayoría prefiere la granja Coop.

Toxicología laboral (y II)

CADA AÑO APARECEN EN EL MERCADO MULTITUD DE PRODUCTOS QUÍMICOS NUEVOS DE LOS QUE SE DESCONOCEN SUS EFECTOS.

Vicente Pablo Martínez

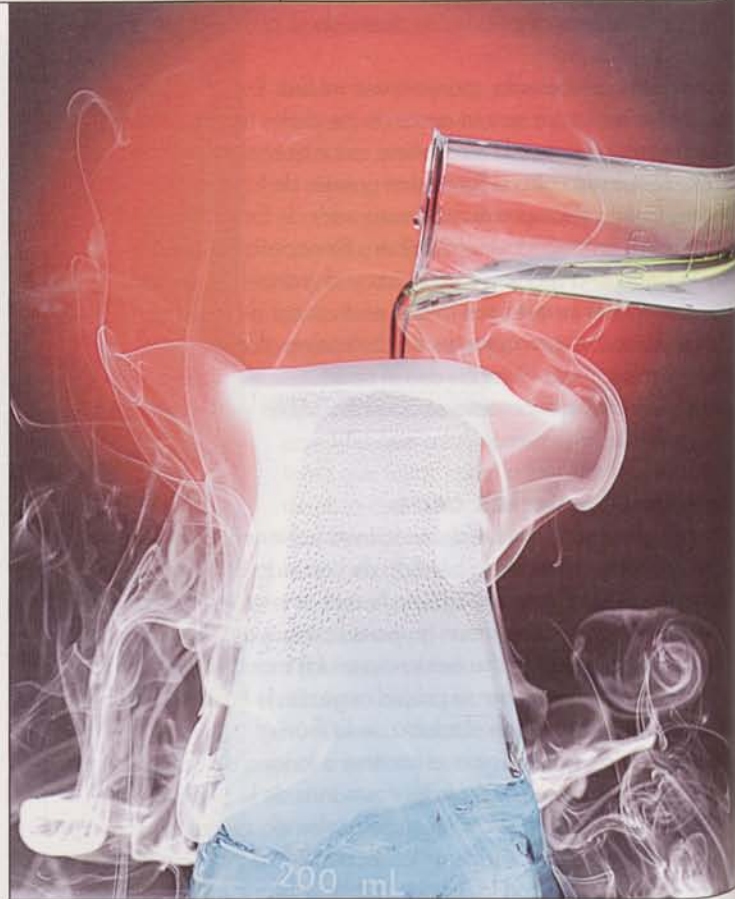
Comentábamos el mes anterior que para que una sustancia tóxica produzca problemas de salud, ésta debe pasar al interior de nuestro organismo. Y apuntábamos que la vía principal de entrada es a través de la respiración, ya que la mayoría de los tóxicos están en el aire en forma de gas, de aerosoles o de partículas de polvo.

Sin embargo, algunas sustancias son capaces también de pasar al interior del cuerpo a través de las piel, si bien son las menos. La mayoría de las sustancias químicas no son capaces de atravesar la piel o, si lo hacen, es en dosis muy bajas. Pero también hemos de tener en cuenta que aunque nuestra piel es una barrera maravillosa que nos protege e impide que penetren muchas de las sustancias químicas, si tenemos heridas, grietas o excoiraciones en la piel, estamos dejando una puerta abierta para que penetren con toda libertad. Por eso es importante proteger las heridas, principalmente en las manos, con apósitos, vendajes o guantes, antes de manipular cualquier sustancia.

En el entorno laboral, la absorción por vía oral, esto es a través de la ingestión por boca, tiene poca trascendencia, salvo en una circunstancia concreta: cuando no se sigue una estricta higiene en el lugar de trabajo y se come, bebe o fuma sin haberse lavado previamente, facilitando que, a través de las manos impregnadas con las sustancias que estamos manipulando, éstas pasen a la comida, bebida o al papel del tabaco. Por este motivo, entre otras razones, en muchos procesos industriales está prohibido comer, beber o fumar en el puesto de trabajo.

Una vez que alcanzan el interior del organismo, los tóxicos se distribuyen por todo el cuerpo a través de la sangre. Los tóxicos penetran en algunos órganos o tejidos por los que tienen apetencia. Sobre algunos órganos o tejidos diana, los tóxicos producen sus efectos indeseables. Si conocemos los efectos toxicológicos de cada sustancia (sobre qué órganos actúan), y si sabemos a qué sustancias está expuesto un trabajador, podemos establecer un programa de vigilancia específica de la salud buscando signos, síntomas o variaciones analíticas que nos hagan sospechar alguna alteración fisiológica debida al tóxico.

“Algunas sustancias son capaces también de pasar al interior del cuerpo a través de la piel. Por eso es importante proteger las heridas, principalmente en las manos, con apósitos, vendajes o guantes, antes de manipular cualquier sustancia”.



Reacción del organismo

El organismo, en un intento de eliminar cualquier sustancia que considera extraña, inicia un proceso de transformación de los tóxicos en otras sustancias que sean, por una lado, menos tóxicas y por otro, más fáciles de eliminar. El principal órgano encargado de realizar estas transformaciones es el hígado. A los productos resultantes de estas transformaciones se le denomina metabolitos.

La mayor parte de los metabolitos se eliminan por la orina. Este es otro instrumento que utilizamos los médicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores. Estudiando la cantidad de metabolitos que aparecen en la orina de los trabajadores podemos estimar la dosis de tóxico que ha absorbido un trabajador.

Por último indicar que, aunque lo expuesto hasta ahora pueda parecer muy sencillo, en Toxicología Laboral no todo es tan fácil. Si bien es cierto que existen un buen número de sustancias químicas muy bien estudiadas, de las que se conocen sus efectos, cómo se absorben, las vías de transformación, sus efectos y en qué metabolitos se transforman y eliminan, también hay que reconocer que cada año aparecen en el mercado multitud de productos químicos nuevos de los que desconocemos muchos de los aspectos arriba comentados. ●

NAGUSILAN, bakardadean lagun

ICTE

Nagusilan es una Asociación de personas mayores -en la que también militan jóvenes- voluntarios cuyo objeto es hacer compañías a los necesitados. Se constituyó el 14 de junio de 1995 con 13 voluntarios, y hoy en día son ya 315 en Gipuzkoa, 40 en Alava y 100 en Bizkaia.

Los servicios que presta son varios: acompañamiento a personas mayores en domicilios particulares y residencias;

organización de tertulias y charlas de animación; visitas a internos en cárceles; apoyo y acompañamiento a drogodependientes, apoyo a niños residentes en pisos tutelados ...

Además, hace varios meses funciona el "Hilo de Plata", un teléfono gratuito dirigido a personas que sufren de soledad o para quienes necesitan conversar con alguien. **(900 71 37 71) •**



Javier Aranguren NAGUSILANeko boluntarioa

Noiztik zara Nagusilaneko boluntarioa?

Jubilatu nintzenetik, oso argi nuen ez nuela eguna pasiatzen pasatu nahi. Goiz batean irratian Nagusilaneko Garitano

fisikoki eta baita karakter aldetik ere. Lehendabiziko egunak oso gogorak izan ziren, telebista jarrita izaten zuten eta ez zidan erantzun ere egiten. Bigarren egunean etxetik irten aurretik esan nion, *bihar sartzen naizenean telebista martxan baduzu, buelta eman eta ez naiz berriz etorriko*, eta hara nire sorpresa, ni sartuaz bat telebista kendu zuenean. Orduetik esperientzia aberasgarria eta zoragarria bihurtu zen. Gero gaixotu egin zen eta egoitza batera eraman zuten. Bertan bisitatzen jarraitu nuen hil zen arte.

Eta ondoren?

Pare bat urte dira astero-astero Astigarragara joaten naizela. Lau urte etxetik irten gabe zeramatzan gizon bat kalera ateratzen hasi nintzen, baina hezurretatik gaizki zegoela eta ez zuela irteten jarraitu nahi esan zidan. Orduetik bere etxera joaten naiz, bertan 78 eta 76 urteko bi anaia eta baten emaztea bizi dira. Oso pozik nago, ondo konpontzen gara.

Zein mezu bidaliko zenioke gaur bertan jubilatu den pertsona bati?

Zerbait egiteko gogo baldin badu, animatu dadila, ez dezala pentsatu *nik ez dut balio* edo *ez dut denborarik*; ez nau ez batak ez besteak konbentzitzen. Bakoitzaren neurrirako dago esperientzia konkretu bat. Behar handia dago eta norberak duen disonibilitatea kontuan hartuta, batean edo bestean lagundu daiteke. Zeinek ez du astean ordu pare bat besteari laguntzeko? Jubilatu ondoren denerako denbora dago, nahi izanez gero.

Beraz, jubilatu berri den pertsonari Nagusilan elkartera zuzentzeko esango nioke, bere baldintzetara egokituko den kasuren bat zain dauka eta.

"Behar handia dago eta norberak duen disonibilitatea kontuan hartuta, batean edo bestean lagundu daiteke"

lehendakariari eginiko elkarrizketa entzun nuen eta boluntarioak behar zirela entzutean, berehala interesatu eta Donostiako bulegora joan nintzen.

Zer motatako lan boluntarioak egin dituzu?

Emaztea jubilatu arte Aretxabaletan bizi ginen eta bertako egoitzara joaten nintzen astero jubilatuekin hitz egitera. Ondoren, Donostiara etorri ginen eta Matia Egoitzan hasi nintzen boluntario. Bi lagun joaten ginen eta inoiz ez zait ahaztuko hasierako inpresioa. Oso gogorra egin zitzaidan gaixoen egoera bertatik bertara ezagutzea: gurgildun aukietan, elbarrituak, ... errealitatea oso gogorra da. Astean behin bi orduetan joaten hasi ginen, eta hilabetera lagunak utzi egin zuten, beretzako baino gehiago zela komentatu zigun. Beraz, bakarrik joaten jarraitu nuen. Egun batzuetan guztiz desanimatuta irteten nintzen egoizatik, beste batzutan erizainak esandakoa entzun ondoren pozik, *Aizu, emakume hori ez dut gaur arte barre egiten ikusi*. Matia Egoitzara astero joaten urtebete egin nuenean, aldatzeko ordua zela pentsatu nuen.

Beste etapa bat hasi zenuen, beraz.

Bai, beste etapa bat, lan boluntario desberdina egitera pasatuz. Gizon baten etxera joaten hasi nintzen berarekin hitz egitera. 87 urte eta zortzi seme-alaba zituen, baina bakarrik bizi zen. Gerritik behera elbarritu zegoen baina oso gizon gogorra zen

NAGUSILAN

DONOSTIA. Arrasate, 51-2ª dcha. (943-475021), BILBAO. Lehendakari Agirre, 42. (94-4480048), GASTEIZ. San Prudencio 18 (945-133636)



Mujeres acarreado mineral en un embarcadero en 1883 (Museo Minero de Gallarta).

Mujeres en la minería

LAS MUJERES JUGARON UN PAPEL MUY IMPORTANTE EN LA CUENCA MINERA VIZCAÍNA, DONDE REALIZARON DIVERSAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA MINERÍA, COMO EL LAVADO DE LOS MINERALES Y LA ELABORACIÓN DE EXPLOSIVOS.

Carmelo Urdangarín • José M^o Izaga

La gran demanda de mineral de hierro vizcaíno a partir del último tercio del siglo XIX, unido a los rudimentarios procedimientos utilizados en su extracción y transporte, requirió un elevado número de trabajadores. Inicialmente fueron jóvenes de las zonas limítrofes los que acudieron a las explotaciones y poco después, inmigrantes procedentes de diversas regiones españolas.

Los métodos de trabajo empleados únicamente requerían de los trabajadores fortaleza física y capacidad de sufrimiento, dadas las precarias condiciones en que tenían que desenvolverse. Esta circunstancia obligó a que fueran muchos más hombres que mujeres los que llegaron "a las minas", con el consiguiente desequilibrio en la

población, que sólo con el transcurso de los años, fue igualándose.

Sin embargo, las mujeres desempeñaron un difícil y fundamental papel en la cuenca minera vizcaína, pues no solo asumían el cuidado y gobierno de la familia, con frecuencia numerosa, en durísimas condiciones, que les obligaban en muchos casos a convivir con huéspedes (peones que trabajaban en las minas) para conseguir algunos ingresos complementarios, sino que trabajaban en las explotaciones o en actividades relacionadas con las mismas.

En los lavaderos de mineral

El progresivo agotamiento de los criaderos con mayor contenido de hierro obligó a la explotación de los minerales previo lavado. Esta labor la llevaban a cabo, manualmente, las mujeres, en unas

instalaciones conocidas como lavaderos.

El mineral procedente de las explotaciones, inicialmente, llegaba en vagonetas arrastradas por caballerías guiadas por un caballista, que fueron sustituyéndose por planos inclinados y tranvías aéreos, almacenándose temporalmente en una vertedera. A continuación, el mineral era transportado de nuevo hasta el tramel o instalación de lavado, un gran cilindro metálico giratorio, en el que se introducía el mineral por uno de sus extremos al tiempo que se hacía circular agua en sentido contrario, de forma que se arrastrara toda la tierra e impurezas más ligeras, que acompañaban al mineral, que una vez lavado caía sobre la mesa de separación.

Esta instalación consistía en un gran plato circular de hierro, de unos cuatro

metros de diámetro, situada dentro de un edificio con un gran ventanal para su iluminación, que se abría con el buen tiempo y que giraba continuamente, situándose las mujeres de pie a su alrededor. Hacia 1920- 1930 trabajaban en cada lavadero hasta catorce, que tras extender uniformemente el mineral, utilizando una pala, con sus dos manos seleccionaban y retiraban los elementos estériles contenidos en el material que iba pasando.

El mineral, ya limpio, caía por un hueco a una rampa y se almacenaba en el "puerto" del ferrocarril de Galdames, a la espera de su envío por este medio de transporte, y el material no deseado era dejado en un cesto que cada una de las trabajadoras tenía a su lado, desde donde se llevaba en vagonetas al vertedero.

Durante el trabajo no se les permitía hablar, ni cantar, pues se consideraba que podían distraerse, y realizaban una jornada de ocho horas, con una hora de parada al mediodía (en verano dos) para la comida "cocido arreglado", lo que hacían en el lugar de trabajo y que generalmente les traía de sus casas algún familiar.

El ambiente de trabajo era húmedo, pues el mineral llegaba mojado, y frío en invierno, por lo que encendían fuego en el interior del local y calentaban sus pies poniéndolos sobre ladrillos calientes y, cada cierto tiempo y a turnos, les estaba permitido acercarse al fuego a calentar sus manos.

Trabajando con explosivos

La demanda de las explotaciones mineras fomentó la creación, en sus cercanías, de fábricas de explosivos, utilizados para la extracción de mineral de hierro, siendo una de ellas "La Magdalena" de Explosivos Modernos S.A., en San Felices (Abanto y Ciervana), que se puso en marcha en 1934.

Su actividad consistía en la elaboración de la mezcla explosiva, seguida de la formación de cartuchos. La primera de las labores, se efectuaba en molinos mecánicos atendidos por hombres. La segunda, que tenía un gran

contenido manual, era una labor realizada exclusivamente por mujeres, procedentes de la zona próxima, que pasaron, de las cinco inicialmente ocupadas en esta tarea, hasta sesenta, dos años después.

El cartucho consistía en un tubo, formado por una lámina de papel grueso enrollado sobre sí mismo, en el que se introducía el explosivo en forma de polvo negro (sabulita).

Para la obtención de los tubos se partía de hojas de papel recortado en varios tamaños, uno para cada medida. El trabajo lo realizaban las mujeres en su propia casa, fuera de la jornada laboral, "para completar el salario". Las trabajadoras llevaban de la fábrica, cada día, 2 pliegos de 1.000 hojas cada uno, y el doble los fines de semana, "para

aprovechar el domingo", y ya en su domicilio, iban enrollando el papel sobre un tubo metálico, de la medida adecuada, que utilizaban como patrón, "el mandril", para seguidamente doblar uno de los extremos sobre sí mismo y meterlo en su interior. Los tubos, así formados, se metían en cajas y eran retornados a la fábrica por las mismas trabajadoras.

El rellenado de los citados tubos con el explosivo se efectuaba en la fábrica, en un edificio alejado del de su elaboración, para reducir riesgos en caso de accidente. Las trabajadoras lo recibían en forma de polvo negro, a granel, y lo vertían a una tolva de la máquina de envasar, de donde salía por una boquilla impulsado por un tornillo sinfín que giraba continuamente.

Las trabajadoras, sentadas frente al aparato, cogían con una mano el tubo de papel vacío y lo embocaban en la boquilla, con lo que iba llenándose; cuando esto ocurría, lo retiraban y, rápidamente, debían colocar otro vacío, mientras que con los dedos de la otra

mano plegaban el extremo abierto y lo introducían en el tubo, cerrándolo para evitar la salida del explosivo. La sustitución del tubo lleno por el nuevo vacío, debía ser muy rápida, para evitar la pérdida de polvo, pues la máquina no se detenía.

Los cartuchos rellenos se depositaban en cestas metálicas, en posición vertical, con la que se sumergía en parafina líquida con el fin de que, esta sustancia, empapara el papel y lo protegiera de la humedad.

Finalmente, los cartuchos se preparaban para su expedición, para lo que las trabajadoras los agrupaban en paquetes de 2,50 kilogramos cada uno, manualmente sobre una mesa, que envolvían en papel y los ataban con una cinta de algodón, para seguidamente, sumergirlos de nuevo en parafina. Se terminaba la labor envasándolos en cajas de madera, que un carpintero construía en la propia fábrica, para de esta forma ser enviados a las explotaciones mineras.

Trabajando de la forma descrita, una mujer llegaba a llenar del orden de 1.500 cartuchos de explosivo en una jornada de 8 horas.

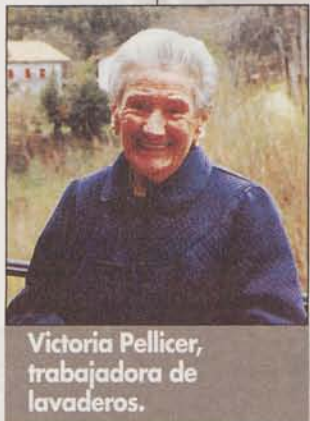
Durante la Guerra Civil, la fábrica se dedicó a la elaboración de bombas de mano. Las partes metálicas se recibían del exterior y las trabajadoras las rellenaban de explosivo, de la misma

forma que lo hacían con los cartuchos, para finalmente y a mano, montar el sistema de cierre y disparo.

Durante este período, el trabajo se efectuaba de noche, para evitar los bombardeos, que afortunadamente, no alcanzaron a la fábrica, aunque tuvieron, en más de una ocasión, que salir corriendo al sonar la sirena que anunciaba la

llegada de aviones bombarderos.

El trabajo era repetitivo y requería habilidad manual, y aunque no estaba exento de riesgos, las antiguas trabajadoras no recuerdan accidentes especialmente graves. Una vez ocupada la zona estas mujeres tuvieron que hacer frente "a las responsabilidades derivadas de haber preparado material de guerra".



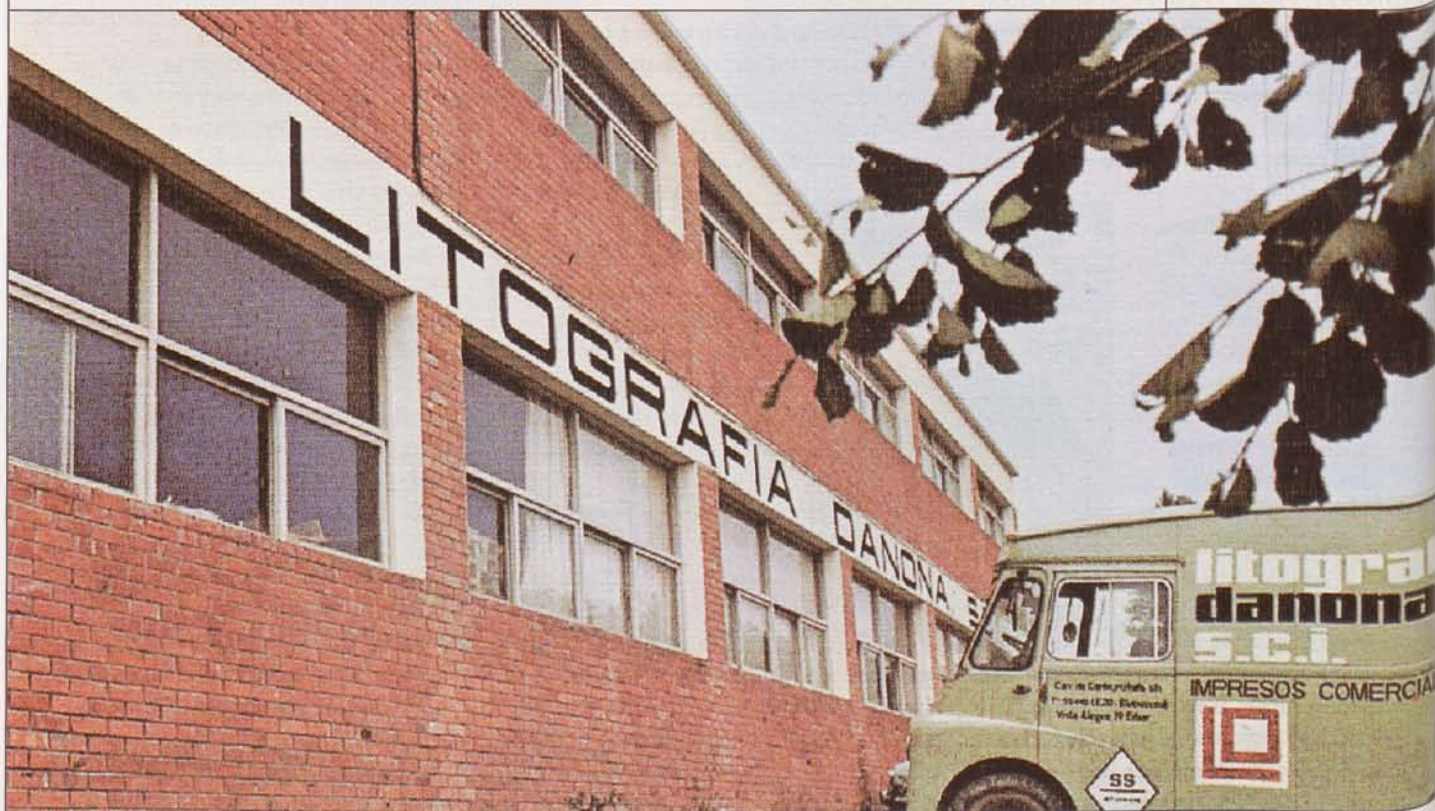
Victoria Pellicer, trabajadora de lavaderos.



Maria Vicenta Alvarez, trabajadora de explosivos.

Litografía Danona, artes gráficas de última generación

R. M. E.



Litografía Danona se constituye gracias a un equipo de personas que trabajaban en otras empresas del sector, que movidos por el deseo de convertirse en propietarios y trabajadores a su vez, crean una cooperativa. La andadura comienza en Eibar en 1965 y los dos primeros años estuvieron marcados por la estrecha vinculación empresarial con Pantocrom de San Sebastián y por la relación comercial con Fagor. En 1967 los socios acuerdan la fusión con Uncograf de San Sebastián, por lo que el domicilio social de la cooperativa se traslada a esta ciudad iniciándose la construcción de un nuevo pabellón en Lezo.

Desarrollo y fuerte crecimiento

En 1970, Litografía Danona ingresa en el grupo cooperativo, completándose así todo un proceso que permitió a la empresa abrirse al futuro y a nuevas etapas de desarrollo industrial y cooperativo. En la década de los '70 se produce un fuerte crecimiento que sitúa a Danona como líder de su sector en Gipuzkoa, posición que ha mantenido hasta la actualidad ofertando toda la gama de producto gráfico y destacando especialmente por la alta calidad ofrecida. Es en esta época cuando se traslada definitivamente a su ubicación actual en Oiartzun.

La evolución tecnológica del sector y las inversiones en medios productivos han marcado el devenir de la empresa en cuanto a su crecimiento y maquinaria de impresión utilizada. Así ha pasado de una máquina de 2 colores de formato pequeño y otra de 4 colores en 1986, a dos máquinas de 4 colores formato 72x102 y

otra de 5 colores formato 44x65 en la actualidad.

Durante su historia el "saber hacer" de Danona ha sido avalado por la obtención de diferentes premios internacionales por la impresión de libros como "Pirineos" e "Itsasoa", y la obtención de la certificación ISO 9002. Además, la apuesta por la internacionalización llevada a cabo en los últimos años ha supuesto que actualmente un 40% de sus ventas se realicen en exportación, fundamentalmente en Europa.

Futuro prometedor

En junio de 1999 se inicia un nuevo período con la gerencia compartida con Artes Gráficas Elkar. Recientemente, se ha puesto en marcha Rotok en el ámbito de la impresión en rotativa comercial.

Entre las tres empresas (Litografía Danona, Elkar y Rotok) recientemente se ha constituido M-GRAPHICS (dentro de la agrupación Keslan) como grupo gráfico líder en el País Vasco, tratando de conseguir explotar las sinergias derivadas de los recursos y capacidades conjuntas.

En su afán por el desarrollo y la apuesta por situarse en la vanguardia tecnológica del sector, Litografía Danona ha incorporado en pre-impresión la filmación en plancha (directo a plancha) y se halla inmersa en un ambicioso proyecto de digitalización de todo el proceso que comprende desde el cliente (extranet) hasta la impresión, teniendo como objetivo eliminar la necesidad de ningún soporte de información físico hasta el envío del producto terminado al cliente. ●

Olite, poder y fastuosidad

SU CASTILLO, LAS PARROQUIAS DE SAN PEDRO Y SANTA MARIA LA REAL, Y SU HISTORIA FECUNDA, SON ALGUNOS DE LOS ATRACTIVOS TURÍSTICOS DE ESTA VILLA NAVARRA.

Eukeni Olabarrieta



El origen de Olite se remonta a la época de los romanos, situada en la ruta Pompaelo-Caesaraugusta (Pamplona-Zaragoza) fue inicialmente un asentamiento romano, un oppidum, sobre el que se estableció la civitas gotorum, la ciudad goda fundada al parecer entre los años 621 y 631 por el rey Suintilla que la denominó Ologito u Olivete.

Hoy Olite, Erriberri, representa una parte de nuestra historia medieval, quizá la más refinada y culta, pero también el símbolo en Navarra de lo que fue el control a los reyes foráneos. Aquí se reunían "las buenas villas con fueros de franquicia" y decidían no aceptar rey que no jurase los fueros. Navarra a partir de 1234 tendría reyes de origen francés, la casa de Champaña, los Teobaldos, los Capeto, los Evreux, hasta que en 1512 fue incorporada a la corona de Castilla.

Castillo de Olite

Todo el pueblo merece la pena ser recorrido con detenimiento, pero el Castillo-Palacio de Olite es una de las joyas. Es sin duda alguna el edificio más importante del gótico civil en Navarra y probablemente uno de los más notables de Europa. No es un castillo roqueño, elevado sobre un alto, es un castillo palaciego edificado junto al río en el llano. Carlos III El Noble, y su esposa

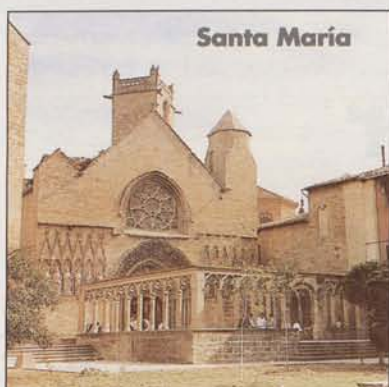


la Reina Leonor de Trastámara le dieron todo su esplendor allá por el ocaso del siglo XIV. Aquí se conjugan el poder, la solidez, y el refinamiento de lo francés, italiano e inglés. Una construcción singular y vistosa, donde hay que admirar los grandes cubos esquineros, la galería dorada, la torre de la atalaya, las dependencias interiores con mobiliario de roble y ébano, doseles de satén y seda, tapices y alfombras turcas, lo que fue un exótico parque zoológico, los jardines, y un gran nevero para la conservación de la nieve.

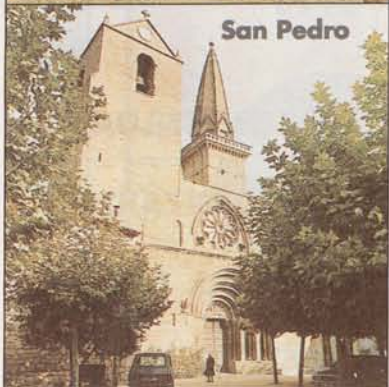
Pero Olite tiene más joyas. La parroquia de San Pedro es el más antiguo templo de Olite. Su torre es la identificación del perfil urbano de la villa. Aquí se dan cita el románico y el gótico.

Otra joya, la parroquia de Santa María La Real, construida en el siglo XIII. La labor escultórica de la fachada es de admirar: decoración vegetal con escenas de cacería y animales fantásticos, dragones, elefantes, temas bíblicos, escenas rurales, apóstoles, escenas de la vida de Jesús, ... hay que verlo con detenimiento.

No tenga prisa al visitar la villa, detenga su tiempo durante una jornada, y disfrute de sus callejuelas, de sus casas nobles, de sus iglesias, y al atardecer cuando el sol se mete por poniente, contemple el perfil de sus torres que como iconos adornan el crepúsculo. ●



Santa María



San Pedro





Xabier Mendiguren

KONTSEILUAREN idazkari nagusia

**1997AN SORTU ZEN KONTSEILUA,
ETA GAUR EGUN IA 1000 GIZARTE
ERAGILEREN LAGUNTZA DU. XABIER
MENDIGUREN IDAZKARI NAGUSIAK
DIOEN BEZALA, EUSKARAREN
NORMALIZAZIOA ETA HEDAPENA
LORTZEA DA HELBURUA, EUSKARA
GUZTION ONDASUNA BAITA.**

Lehenik eta behin, galdera orokor batekin has gaitzke: Zer da Kontseilua? Noiz sortu zen?

Kontseilua prozesu luze baten ondorioa da. Orain dela sei urte, Euskararen Unibertsoa Jardunaldiak egin ziren Donostian, euskalgintza eta euskal gizarteko 400 eragile ingururekin. Bi egunez euskararen inguruko eztabaida mamitsuak egin ziren eta bertatik jaso genuen Euskararen Gizarte Erakundearen Kontseilua sortzeko agindua. 1997ko abenduaren 6an Durangoko Historia Museoan sortu zen Kontseilua eta geroztik apurka-apurka handituz joan da, eta bere bazkide kopurua ugartuz.

Zein sail lantzen ditu Kontseiluak ?

Hiru dira lan lerro nagusiak. Ildo sozialean gizarte eragileekin akordio soziala lortzea dugu helburutzat. Ildo politikoa, berriz, euskararen aldeko ofizialtasunaren aldeko dinamina bultzatu nahi dugu. Eta hirugarrenik, barne kohesioaren ildoan, euskalgintzako taldeen arteko loturak sendotzea nahi dugu.

Kontseilua sortu eta berehala Bai Euskarari kanpaina berezia egin zen.

Bai, 1998ko maiatzetik abendura bitartean iraun zuen eta bi gauza ospatu genituen: aurreko *Bai Euskarari* kanpainaren hamargarren urteurrena, eta euskara batuak 30 urte bete izana. Kanpaina indarrean egon zen hilabetetan, Kontseilua bera eta aurrea eraman beharreko ekintzak aurkeztu genituen gizartearen aurrerapauso nabarmenak eman ziren, Iruñean gizarte eragileekin sinatu zen akordioarena eta hamar alderdi politikoekin sinatutako konpromisoarena bereziki.

Aldi berean, kanpaina horrek jarraipena izan zuen eta 1999ko otsaila eta martxoan langile eta enpresei lanordu bati dagokion dirua eskatu zitzairen; guztira 181 milioi pezeta ateratu ziren. Horri esker egin ahal izan da Plangintza Estrategikoa.

Zenbat gizarte eragileren laguntza du Kontseiluak?

Hego Euskal Herrian 685 eta Iparraldean 210 gizarte eragilek hartu dute parte prozesuan eta, egia esan, Iparraldean euskararak bizi duen egoera ikusita, inork ez zuen espero hain partaidetza handia. Euskadi osoan, beraz, ia 1000.

Gizarte eragileak nolabait saritzea pentsatu genuen eta horrela sortu zen Bai Euskarari Ziurtagiria. Ziurtagiri horren bidez gizartearen aurrean euskararen alde lan egiten dutela erakusten du gizarte eragileak, eta askok agertu dute ziurtagiri hori eskuratzeko interesa.

Horretaz gain, euskararen lurralde osoan egindako prozesuaren esperientzia aztertu eta gero, hainbat tokitatik esperientzia hori herri mailan hedatzeko eskariak jaso ditu Kontseiluak eta hurrengo hilabeteotan hainbat esperientzia pilotu jarriko dira abian hainbat udalerritan.

Kooperatibak aintzindari

Zein da, lan munduan konkretuki, euskararen presentzia momentu honetan?

“Askotan euskal

Lanaren mundua, salbuespenak salbuespen, nahiko urrun dago gizartearen bizi den egoeratik, eta horrek kontraesan handia dakar. Erakunde eta enpresetako gizarte eragileek bere gain hartu behar dute euskararen ardura. Erakunde bakoitzaren baitan hartu behar da ardura euskararekiko, kanpotik ezer gutxi egin daitekeelako.

Nolakoa da egoera hori kooperatibetan?

Kooperatiben mundua aitzindari izan da arlo honetan, sentiberatasun berezia igarri dugu. Aurrera begira ere, egiteko garrantzitsu bat du etorkizunean. Duen autonomiarengatik, kokapenarengatik, eta euskararen alde eman dituen urratsengatik, uste dut lidergo bat markatuko duela euskal gizartearen eta zentzu horretan, txalotzekoa da erakutsi duen jarrera. Beraz, kooperatibek duten tokia ezin du beste inork bete, eta itxaropen handiaz ikusten dut etorkizuna. Gaur egungo kooperatibetako buru argienek ere badakite zeregin historiko berezi bat dutela gizartearen.

Lan mundutik at, zein egoera bizi du euskarak gizartearen?

Guretzat momentuko egoera kontraesankorra da. Alde batetik, lehenago eman ez diren bezalako urrats garrantzitsuak ditugu begi bistan eta nabarmena da gizartearen kontzientzia hartzen doala. Baina bestetik, urteotan ez bezala nabarmendu egin da euskararen kontrako eraso ere. Horren adibide gisa, horra hor Nafarroako kasua eta baita Madriletik zuzentzen ari den eraso sistematiko eta programatua ere. Baina era berean bistan dago Euskalgintzak kontzientzia nahiko garbia duela.

Euskara bezalako hizkuntza, historian zehar hainbat zailtasun izan dituena, 20.000 metro karratutan hiru administrazio eta bost egoera desberdin dituen hizkuntza, herri eta kultura desberdinak batu nahi dituen Europaren baitan dagoen hizkuntza, ez dakit nola egon daitekeen egoera honetan.

Bistan da euskara dela gure lurralde honetan integrazioa lortzeko duen hizkuntza, eta benetan etorkizun baketsua lortzeko, ildo horretan lan asko egin beharra dagoela uste dut. Mezu hori zabaldu nahi dugu, euskara guztion ondasuna delako, ez ideologia konkretu bat dutenen hizkuntza soilik, eta edozein hizkuntza bezala, edonoren aberastasuna delako, are gehiago Europako hizkuntzen urtea den honetan. Izan ere, euskalduna askotan arrotz sentitzen da bere etxean.

Nolakoa da Iparraldeko kasua?

Guztiz larria. Hegoaldean kale erabilera eta matrikulak gora doazen bezala, Iparraldean behera doaz. Gainera, euskarak ez du inolako ofizialtasunik, eta azken urte hauetan gurasoengandik seme-alabenganako transmisioa eteten ari da. Beraz, Iparraldeko egoera nabarmen salatuzkoa dela uste dut. Hala ere, azkenaldi honetan ikusi dudaren arabera, hango Euskalgintzak kontzientzia berri bat hartu du, gizarte eragileei esker animatu egin da eta Iparraldean aro berri bat hasi dela uste dut. Zorionez, azken bi urte hauetan zerbait mugitu da Iparraldean.

Hurbiletik

Zein da zure ibilbide profesionala?

Ezkio-iltasokoa naiz, 55 urte ditut eta ibilbide profesionalari dagokionez, azken 30 urteotan euskararen munduarekin lotuta egon da. 1998ko otsailean Kontseiluko idazkari nagusia izatea proposatu arte, unibertsitate eta masterretako irakasle, eta liburu, pelikula eta abarren itzultzaile izan naiz.

Euskaraz pentsatzen duzu?

Noski. Gaztelania asko ezagutzen dut, itzultzaile bezala askotan tokatu izan zaidalako gaztelaniatik euskarara itzultzea, eta nahiko elebidun orekatua naizela uste dut. Baina gaur egun nire lanaren %90 euskaraz egiten dut eta euskaraz pentsatzea ezinbestekoa dut.

Zein beste hizkuntzekin du antza euskarak?

Egia esan, nik ezagutzen ditudan beste hizkuntzekin ez du inolako antzik euskarak. Hainbat teoria izan dira, baina hipotesiak besterik ez. Egia da, bestalde, erromaniko eta latinetik eragin nabarmenak jaso dituela.

Irakurri duzun azken liburua?

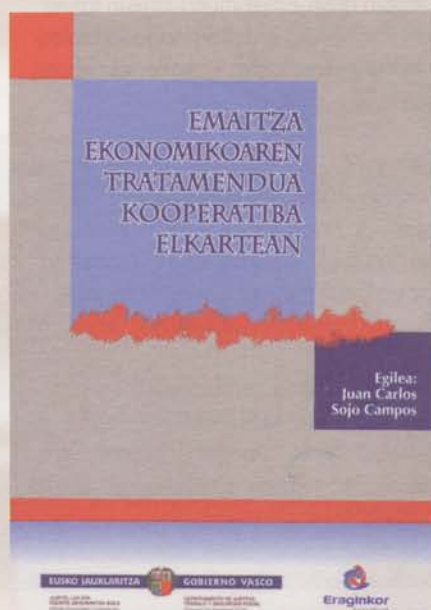
Bi irakurri ditut azkenaldi honetan, Saizarbitoria eta Irigoienek azken liburuak eta biak atseginak eta bikainak iruditu zaizkit. Dena den, nire lanarengatik beste hainbat txosten, egunkari eta abar irakurtzea tokatzen zait. ●

Bai Euskarari Ziurtagiria



www.kontseilua.org
www.baieuskarariakordioa.org

na arrotz sentitzen da bere etxean"

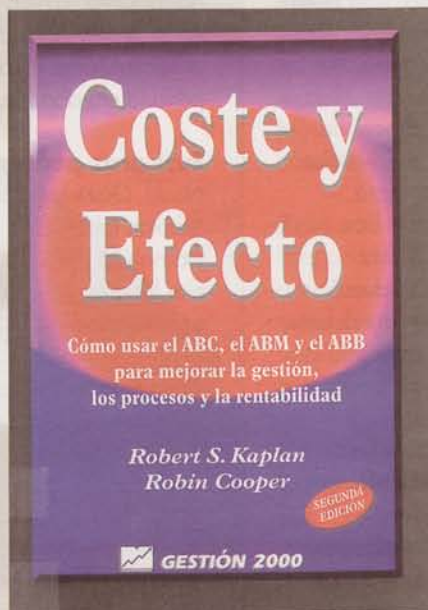


Emaitza ekonomikoaren tratamendua kooperatiba elkarteetan

Juan Carlo Sojo Campos

Aurrerantzean agertuko omen diren erronkei aurre egiteko prestatzen hasteak garrantzi handia du. Kooperatiba osatuz elkartu beladin bagara, horren arabera jardun beharko dugu, kooperatiba zein helburu betetzeko sortu genuen beti ere kontuan izaki.

Laburbilduz, emaitzen banaketa aukera hobezina da gure kooperatiba finantzatzeko, bere ondarea sendotzeko... areago, merkatuaren galdakizunetara geure burua etengabe egokitzeak eskatzen dituen fondoak erdiesteko. Horretarako, kooperatibaren autofinantzaketa eta kapitalizazioa bermatuko duten emaitzak banatzeko politikak finkatu beharko ditugu.



Coste y efecto

Robert S. Kaplan - Robin Cooper

Este libro es una guía práctica para los directivos sobre la forma en que los sistemas de gestión de costes pueden incrementar la rentabilidad y ayudar en la toma de decisiones en sus empresas.

Reúne, de una forma integrada y amplia, los modernos métodos de gestión de costes. Ayuda a capturar los beneficios tanto de los recientes avances en la teoría de la gestión de cosas, como de la instalación de nuevos sistemas integrados para toda la empresa.



Laudos arbitrales en las cooperativas vascas

Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi

El Consejo Superior tiene constituido en su seno y bajo su dependencia el denominado Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo que es quien resuelve los arbitrajes planteados, teniendo en cuenta lo establecido al efecto por el Reglamento de Arbitraje Cooperativo, publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 11 de junio de 1998.

En la presente publicación se han recogido todos los laudos arbitrales dictados desde el CSCE, con el fin de contribuir en la implantación de una "cultura arbitral cooperativa".

"Guztiok aberasteko aukera ezin hobea eskaintzen digu programa honek"

Amaia Irizar Mundukideren II. truke-programaren koordinatzailea



Aurten, bigarren aldiz, Mundukide Fundazioak Komunitate Garapenerako Esperientzien Truke-Programa antolatu du martxorako. Hego eta Ertamerikatik hamahiru lagun etorriko dira gure artera. Truke-Programa honek lankidetzan oinarritutako hartu-emanak bultzatzea du helburu. Batetik eskualdeko kooperatiba arizmendiarren esperientzia eta mugimendu

kooperatiboa zuzenean ezagutzeko aukera izango dute bekadunek. Baina bestetik, guk guztiok partehartzaileek transmititzen duten garapen komunitarioari buruzko bizipenetatik ikasteko beta izango dugu.

Amaia Irizar 22 urteko arrasatearra eta Humanitate-Enpresako 4. mailako ikaslea, Mundukide Fundazioaren 2. Truke-Programako koordinatzailea dugu, Jon Sarasuarekin batera. 3 hilabetez zehar (otsaila, martxo eta apirilean) HUHEZIKo fakultatean (Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatean) martxorako dena prestatzen ari den lan-taldea koordinatzea izango da, besteak beste euren lana.

Nolatan arduratzen da HUHEZIKo ikasle talde bat Mundukide fundazioak bultzatutako Truke-Programa antolatzeaz?

Joan den urtean ere hemen zabaldu zen antolatzaile taldea osatzeko deia, Mundukideko partaide bat fakultateko irakaslea delako, eta Eskoriatzako fakultatearekin harreman handia izatea aurreikusia zegoelako. 8 pertsona inguru ibili ginen antolatze

lanetan, eta nahiko ongi funtzionatu genuenez, aurten ere errepikatzea pentsatu zuten.

Joan den urteko esperientzia, edozein modutan ere, positiboa izango zen, aurten ere errepikatzeko...

Bai, benetan aberasgarria izan zen. Bai beraientzat, baina baita guretzat ere. Badirudi horrek eragina izan duela. Aurten askoz pertsona gehiago aurkeztu dira beka jasotzeko, 65 lagun inguru eta aukeraketa oso zaila izan da, jende interesgarri asko aurkeztu baita. Fakultateko antolaketa taldeak ere askoz partaide gehiago biltzen ditu, 25 bat lagun. Eta hori guztia koordinatzeko pertsona baten beharra ikusi genuen. Joan den urteko lan-taldetik lanean ez zebilen bakarria nintzenez, niri tokatu zait.

Berrikuntzarik ba al dago aurtengo Truke-Programan?

Bai, badaude batzuk. Hasteko, 8 bekadun izatetik 13 izatera pasatuko da. Bagenuen beldur apur bat joan den urteko xamurtasuna galduko ote genuen hainbeste partaiderekin, baina azkenean animatu egin gara. Ez dira 13 errealitate desberdin izango; herrialde bakoitzetik binaka etorriko dira, El Salvador eta Kolonbiako kasuak izan ezik, horiek banaka datoz. Guatemalatik 3 pertsona etorriko zaizkigu, Venezuelatik bi eta Bolibia, Ekuador eta Brasildik beste hainbeste. Aukeraketa egin ondoren konturatu ginen joan den urtean baino emakume gutxiago izango ditugula, lau bakarrik. 13 partaideek Bergarako Mariaren Lagundiaren egoitzan hartuko dute ostatu, joan den urtean bezala. Aurten, guztia antolatzeke, lan talde handiagoa elkartu garenez, errazagoa izatea espero dugu.

Herrialdeak joan den urtekoak dira, ala beste batzuk?

Herrialde batzuk errepikatzen dira Ekuador, Kolonia eta Guatemala, adibidez. Gainontzeko herrialdeak berriak dira.

Zein motatako ekintzak antolatu dituzue?

Ekintzen aldetik ez dugu berrikuntza handirik sartu nahi izan, baina joan den urteko ebaluazioan jaso genituen gomendioak aplikatzen saiatu gara. Alde batetik programa ofiziala dago: nekazaritza arloko, industria eta zerbitzu kooperatibetarako bisitak adostu ditugu, horien sorrera eta antolaketa erak ezagutzeko. Formazioa jasotzeko ere hainbat ikastaro dituzte, besteak beste kooperatibismoaren eta enpresak sortzearen inguruan. Baina bestalde, bada programa osagarri bat, partaideek dakarten aberastasuna herri mailara zabaltzeko helburuaz antolatzen dena. Programa osagarri horrek herrietan erakundeek bekadunekin antolatutako hitzaldiak eta mahai-inguruak eskaintzen ditu. Ahal duen guztiari, ekintza horietan parte hartzeko gomendioa egiten diot, hitzaldietara joatera animatu, beraien bizipenak entzun eta gureak kontatzea, guztiok aberasteko aukera ezin hobea delako. ●

Eremu natural bakarra daukagu denontzat, eta hori elkarrekin banatu edo, hobe esan, zaindu beharrean, dena pikutara bidaltzen ari gara. Batzuek gero eta kontrol aukera gehiago dute, besteak, aldiz, arriskuan bizitzera kondenatuta daude.

Matz-Erreka

- UBICACIÓN: ANTZUOLA.
- AGRUPACIÓN: COMPONENTES INDUSTRIALES
- ACTIVIDAD: TRANSFORMACIÓN DE PLÁSTICO POR INYECCIÓN. ELEMENTOS DE FIJACIÓN. AUTOMATISMOS PARA PUERTAS Y VENTANAS.
- PLANTILLA: 273 PERSONAS
- FACTURACIÓN 2000: 4.200 MPTAS



1. ¿Cómo ves el futuro del cooperativismo? / Nola ikusten duzu kooperatibismoaren etorkizuna?
2. ¿Y el de tu cooperativa? / Eta zure kooperatibarena?

Aritz Ucin (26 urte) Torlojugintzako Kalitate teknikaria tornillerian.



1. Ez dut erreferentzia gehiegi, baina uste dut azkenaldi honetan gure inguruko kooperatibek egin duten gazteen aldeko apostua oso inportantea dela, etorkizunera begira. Horretaz gain, kooperatiba eta SA bat konparatuz, kooperatibak etor daitezkeen arazoei aurre egiteko indar edo laguntza gehiago izan dezake; MCCren kasuan bezala talde handi bateko partaide izateak ematen duen laguntza, hain zuzen.

Gainera, kooperabista edo bazkide izateak zentzu propioa eta gero eta indartsuagoa izango du etorkizunean. Hau da, langilea enpresaren jabe sentitzen den heinean, gerora

martxan jarriko diren proiektuetan inplikatzeko eragingarri gehiago izango ditu.

2. Matz-Erreka kooperatibari etorkizun ona ikusten diot, inbertsio handiak eta egokiak egiten ari garelako pertsona gazteak kontratatu eta formatuz, eta baita makineria aldetik ere. Gure kooperatiban hiru aktibitate egonik, bata-bestearentzako laguntza inportantea da enpresaren oreka lortzeko. Matz-Errekak martxan dituen proiektuak kontuan hartuta, pisu handia izango dutela uste dut, sektore emergenteak ukitzen baitira, nire sekzioan lantzen ari garen energia eolikoaren mundua, esate baterako.

Serafín Tena (29 años) Trabajador de la sección de plásticos.



1. Creo que la fórmula del cooperativismo está en auge y en ese sentido, el futuro se presenta positivo. Por otra parte, ignoro la repercusión que puede tener para el cooperativismo la apertura de fronteras, la consolidación de una Europa única, el euro, ...

Recordemos que las primeras cooperativas eran pequeñas, con pocos socios que se conocían entre sí, y con un espíritu cooperativista muy profundo. Si las comparamos con las actuales, ¡vaya diferencia! Por eso, creo que el

progreso traerá cambios que serán inevitables, como el ir a trabajar a México, por ejemplo. Tendremos que cambiar de "chip".

2. La línea de trabajo que actualmente lleva Matz-Erreka es muy acertada a mi parecer, las inversiones que se han realizado durante estos últimos años han dado buenos resultados y esperemos que en el futuro sigan siendo así, aunque está claro que tenemos que seguir trabajando duro para hacer frente a los imprevistos que puedan surgir.

Iban Ugarte (27 urte) Automatismoetako langilea.



1. Ondo, MCCko enpresa gehienei begiratu besterik ez dago! Kontuan izan behar dugu momentu hau ona dela ekonomikoki eta aprobetxatu beharra dagoela. Kriariaren beldurra inoiz ez da ahazten, eta beste sektore batzuetan gertatzen dena, haragiaren sektorean esate baterako, gurean gertatzeko mehatxua hor dago. Bazkide egin nindutenean esan zidaten bezala, kooperatiba gaizki baldin badago, dirua jarri beharra izan dezakegu.

2. Azken bi-hiru urteotan saio izugarria egin dugu,

Matz-Erreka bikoiztu egin da. Orain dela hiru urte pasatxo hasi nintzen hemen lanean, eta 15 lagun ginen sekzioan; gaur egun 63 gara.

Horretaz gain, beste herrialdeetan komertzial arloan egiten ari garen kontaktuak oso inportanteak direla uste dut etorkizunera begira, gero eta harreman handiagoa egongo baita atzerriko herrialdeekin. Bestalde, epe luzerako plangintzak egiten direnean, arrisku puntua ere egoten da, momentuko ezustekoak sor daitezkeelako.

Apoyo empresarial para una universidad en el País Vasco

LA CÁMARA INTERNACIONAL DE COMERCIO HA OUBLICADO EN EL NÚMERO DE FEBRERO DE SU REVISTA MENSUAL UN ARTÍCULO DE KOFI ANNAN, SECRETARIO GENERAL DE NACIONES UNIDAS, QUE HACE REFERENCIA AL APOYO QUE MCC HA PRESTADO EN LA CONSTITUCIÓN DE MU Y AL PAPEL DE MCC EN LA SOCIEDAD VASCA. REPRODUCIMOS EN CASTELLANO EL TEXTO DE LA REVISTA.

Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), la empresa más grande del País Vasco, ha incrementado su apoyo a una universidad en la región - otro ejemplo de cómo el sector empresarial apoya los valores del "Global Compact" de Naciones Unidas.

MCC fue fundada en 1956 por un sacerdote en un pequeño pueblo del País Vasco y hoy es el 8º grupo empresarial de España y el tercero en cuanto a número de empleados. Está relacionado con un amplio espectro de actividades industriales y es activo en todo el mundo. Sólo en España, MCC tiene 23 plantas industriales y planea incrementar esta cifra hasta 60 para el año 2005.

Su política empresarial pone un énfasis muy notorio en el desarrollo social, y se anima a los empleados a participar en la gestión, beneficios y propiedad de las compañías. MCC genera riqueza a través de sus desarrollos empresariales y la creación de puestos de trabajo en sectores como el financiero, el industrial y el de la distribución.

MCC colaboró en la fundación de la Universidad de Mondragón en la década de los 90, sumando esta iniciativa a las de tipo educativo y de investigación que durante décadas ha apoyado en la región vasca. La Universidad de Mondragón prepara sus estudiantes para trabajar en áreas específicas de ciencias humanas, negocios e ingeniería.

"La universidad anima el desarrollo de la crítica sana y de buenos valores empresariales. Prepara sus estudiantes en el País Vasco para la integración en la comunidad de negocios mundial, manteniendo su orgullo e interés en su propia región", comenta Jesús Herrasti, Director de Operaciones Internacionales de MCC.

En su plan estratégico para el 2001, MCC decidió elevar su inversión en enseñanza en la universidad. La oferta de cursos se amplía, con tres nuevos cursos sobre negocios iniciándose en enero del 2001, incluyendo un Máster (MBA) y un doctorado en gestión y administración de empresas. Habrá también un apoyo mayor en la investigación y en nuevos equipos.

Los centros de investigación patrocinados por MCC proporcionan nuevos conocimientos para negocios dentro de la región. Los especialistas investigan en tecnologías como detectores de colisiones en sistemas de "airbag" que mejoran la seguridad de los automóviles o implantes para la industria farmacéutica. Los centros también llevan a cabo trabajos innovadores en el campo de las fuentes de energía renovable y de un uso racional de la energía, y en otros campos, lo que permitirá una reducción del impacto de la industria en el medio ambiente.

La universidad tiene cerca de 4.000 estudiantes al año, en su mayoría del mismo País Vasco. Los cursos se imparten en español, inglés y vascuence (euskera). Estudiantes en peores condiciones económicas pueden trabajar a tiempo parcial para la corporación, beneficiándose así de un salario y de la experiencia en una industria relevante en sus estudios, ya sea en mecánica, electricidad, electrónica, gestión de personal, diseño técnico o automoción.

La Universidad de Mondragón proporciona ayuda a nuevas empresas. Con el apoyo financiero de Caja Laboral, el banco dentro del grupo, y un equipo de asesores que explican los misterios de arrancar un negocio nuevo, la universidad ya ha apoyado el

desarrollo de más de 70 nuevas empresas. De este modo MCC ayuda a las personas de una región pequeña a jugar su papel en la economía global, al mismo tiempo que las anima a mantener también los valores que caracterizan a MCC.

Según el Sr. Herrasti, MCC tiene un interés muy enraizado en su región vasca de origen, como también en otras regiones de España, y en sus gentes. La corporación reinvierte la mayoría de sus beneficios, apoya las iniciativas de desarrollo de la comunidad, coopera con otras organizaciones y promueve la cultura local. Está implicada en el desarrollo de 20 centros de ingeniería, consultoría y tecnológicos relacionados con actividades industriales alrededor de la Universidad de Mondragón. ●



SINIESTRALIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

En el marco de la empresa cooperativa cuando se recuerdan aspectos que tienen que ver con el mensaje, se ensalza a la persona como ser evolutivo, se apela a su protagonismo en el conjunto de la sociedad cooperativizada, se mencionan conceptos como "Sociedad de personas", etc., pero la triste realidad de nuestra siniestralidad laboral nos indica que estamos muy lejos de semejante perspectiva. Que en nuestras empresas, haya compañeros/as que dejan su vida realizando las tareas cotidianas nos revela, no sólo la incoherencia entre lo que se dice y se hace, también nos revela que el trabajo no se convierte en una fuente de vida sino en un tranvía para perderla.

Para este Consejo Social, la situación que padecemos en Fagor no es fruto de la casualidad, sino que responde a diversos factores que tienen que ver con el incumplimiento de la normativa vigente en materia de riesgos laborales, con los ritmos de trabajo agotadores, con la cotidiana prolongación de la jornada diaria, semanal, etc., con la escasa formación que se imparte al conjunto de los socios/as con relación a las acciones preventivas, a la falta de asignación de recursos materiales y económicos necesarios para eliminar los riesgos, en definitiva, a la falta de una política global prioritaria de la prevención en el ámbito de la gestión empresarial.

Desde el Consejo Social, entendemos que es preciso invertir sin dilación esta tendencia, este estado de cosas.

Para ello proponemos una serie de medidas. En primer lugar, exigimos a la Dirección de las Empresas, como responsable fundamental, que dé ejemplo en materia de seguridad y salud laboral integrando en la Planificación Estratégica, como objetivo prioritario el cumplimiento íntegro de la normativa vigente, estableciendo a este efecto cuantos recursos se estimen necesarios para su realización plena. La meta sería superar las obligaciones que en el campo de la prevención impone la Ley. Por otra parte, es necesario establecer objetivos de disminución de la accidentabilidad y de las enfermedades profesionales.

En segundo lugar, consideramos imprescindible que se fomente la investigación y el intercambio de experiencias en las materias de seguridad e higiene industrial y de salud laboral para potenciar, de forma eficaz, la formación continua de los Delegados y Profesionales dedicados a la Prevención de Riesgos Laborales.

En tercer lugar, solicitamos la puesta en marcha de programas de fomento de la cultura preventiva en el conjunto de las empresas dirigido al colectivo

de trabajadores/as.

En cuarto lugar, se hace necesario facilitar un buen ajuste entre los trabajadores/as y la cotidianidad laboral, estableciendo el criterio preventivo de "adaptar el zapato para ajustarlo al pie" para no proseguir en el sentido contrario.

Desde esta perspectiva se deben cambiar aspectos que se relacionan con la organización del trabajo, que tienen que ver con la excesiva presión en el trabajo (ritmos, horas extras, trabajos fin de semana, cuatro turnos, etc.), asimismo, se debe potenciar la participación del trabajador en los procesos de decisión, adecuar recursos para desempeñar el trabajo, tener coherencia y sentido con lo que predicamos, dando contenido al trabajo de manera consensuada frente a la actual parcelación.

En quinto lugar, es necesario otorgar tiempo a los electos delegados de prevención, con el objeto de que ejerciten correctamente sus funciones reglamentarias.

En sexto lugar nosotros, todos los trabajadores/as tenemos que poner nuestros cinco sentidos, experiencia, entusiasmo y sentido común en la prevención. Nunca pienses que no sabes bastante para opinar, pedir, negociar, luchar. El caso es moverse para intentar mejorar las cosas. Algunas veces será más difícil. De lo que se trata es de intentarlo.

Finalmente, hay un aspecto que consideramos imprescindible en las Cooperativas para avanzar con garantías de éxito, en la reducción de la siniestralidad que padecemos es la necesidad de fomentar la estabilidad en el empleo y combatir la precariedad que vivimos.

Al Consejo Social no le cabe la menor duda que conseguir elevadas cotas de estabilidad y dignidad en el empleo es imprescindible para contar con trabajadores/as formados/as capaces de conocer los riesgos laborales existentes derivados de su actividad o entorno laboral y, en consecuencia, en predisposición de adoptar las medidas preventivas oportunas para eliminarlos o evitarlos.

No más muertes. No valen excusas ni dilaciones a la hora de garantizar el derecho a la vida. La mínima cicatería en dedicar todos los esfuerzos posibles para frenar el incesante aumento de muertes debería poner en cuestión la propia esencia de la Cooperativa.

El sentido de los principios se puede tambalear ante una situación que provoca vértigo, escándalo. Urge un cambio en las prioridades de nuestra acción cotidiana y en las estratégicas. El sentido de la dignidad y la justicia nos obliga.

Nunca más, un hasta luego puede convertirse violentamente en un adiós para siempre.

Consejo Social Grupo Fagor

COOPERATIVISTAS CON MAYÚSCULAS

Soy uno de tantos estudiantes que durante el verano trabaja en alguna de las fábricas de Fagor. Tras cuatro años de solicitudes infructuosas, por fin este julio pasado llegó la ansiada llamada del señor Zaloña para trabajar en la planta de Garagarza.

Mientras los sudores del calor de julio daban paso a los no menos sudorosos calores de agosto y septiembre, deambulo por varios puestos de trabajo. Encuentro a personas con diferentes situaciones dentro de la cooperativa y además en uno de ellos casualmente encuentro la revista T.U.- Lankide. Leo varias ediciones y entro en contacto con el ideal cooperativista y los valores humanos legados por J.M. Arizmendiarrreta al que conocía de una estatua que hay en la M.U. (Mondragón Unibertsitatea). Leo los proyectos que Fagor ha llevado a cabo para la mejora de las condiciones de trabajo en otros países, y cómo sin salirse del ideario cooperativista lucha contra multinacionales y logra ser una de las empresas más importantes de Euskadi y tal vez de España.

Y hay algo que no me cuadra. Todo lo bonito que

Fagor hace como ente en sí no se refleja en la situación de muchos trabajadores. Y he aquí el problema que quisiera presentar, ¿son Cooperativistas? Sí, Cooperativistas con mayúsculas. La definición más acertada en mi opinión, y la que he leído en algún número de la revista, es aquella persona que no sólo trabaja en una cooperativa, sino que en los demás aspectos de su vida, muestra también esos valores.

Y a mi pesar, esto es lo que no he visto en general. Cierto es que siempre hay buenas personas que ayudan, animan, y hacen del entorno laboral algo más llevadero, sobre todo para los eventuales; pero no es menos cierto que estas actitudes no han sido desarrolladas en la cooperativa, sino fuera de ellas y más tiene que ver con el talante natural de esas personas, y no con la cooperativa.

Ante esta situación, y siguiendo lo que yo creo que es el pensamiento realmente cooperativista, me he visto obligado a proponer un tema a considerar: ¿Se promueve este loable pensamiento entre los trabajadores? ¿Se consideran actitudes de tipo cooperativista a la hora de nombrar nuevos socios?

GORKA GARAY

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

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

T.U. LANKIDE, AOZARAZA Z/G, ARETXABALETA 20550 GIPUZKOA

Rectificación

Sobre el Contrato de Sustitución

En el artículo de la revista del mes anterior titulado "Sustitución de socios mayores de 60 años", se afirmaba en uno de los antetítulos que **"a través del Contrato de Sustitución el gobierno garantizará al trabajador sustituido una pensión equivalente al 90% de la que hubiera alcanzado de haber seguido en activo hasta los 65 años"**.

Sin embargo, tal como se desprende del análisis de la información posteriormente recogida en los distintos artículos, esto no es así. En realidad, de cara al trabajador saliente, el gobierno se compromete únicamente a ofrecer una subvención cuya cuantía está en función del número de años que le falten para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación. Habrá de ser la cooperativa quien deberá acreditar (incluyendo en el cálculo dicha subvención pública) que se alcanza una pensión

equivalente al 90% de la que hubiera alcanzado de haber seguido en activo hasta los 65 años, y comprometerse asimismo a incorporar nuevos socios hijos. En definitiva, el Gobierno Vasco exige un nivel de garantía equivalente al citado 90%, pero éste es imposible de alcanzar con la sólo ayuda facilitada por éste.

Por tanto, el acceso a las ayudas facilitadas por el Gobierno Vasco no es un derecho individual de cada socio; la baja anticipada en la cooperativa, decisión individual, es requisito necesario, pero no suficiente, para el acceso a dichas ayudas. Sólo es posible acceder a estas subvenciones públicas en el contexto de un plan empresarial de renovación de plantillas con apoyos económicos empresariales. Así pues, habrá de ser cada cooperativa, que es la que adquiere los compromisos, la que valore la conveniencia o no de sumarse a este programa.



Orain dela 21 urte hasi zen Albina Auzo-Laguneko sukaldean lanean. gaur egun bera da beteranoena.

“Ez zait aurrera begira planik egitea gustatzen”

PERTSONAIA

Albina Errasti Auzo-Laguneko bazkidea

Noiz hasi zinen etxetik kanpo lanean?

Aspaldi, lehendabizi Coprecin eta Fagorren ibili nintzen lanean eta gero Auzo-Lagunera etorri nintzen, orain dela 29 urte. Hemen ere lan desberdinak egin ditut, baina azkenengo 21 urteotan sukaldean aritu naiz.

Zein da zure lana?

Eguneko plateretarako goarnizioa prestatzen dut nik.

Zer tokatu zaizu gaur prestatzea?

Gaur patata frijituak, mila kilo patata frijitu ditut.

Zenbaten artean egin duzue?

Frijitu nik bakarrik, baina kataian egiten dugu lan eta aurretik beste batzuek azala kendu diote, zatiitu eta abar. Frijitu ondoren beste batzuek pisatzen dute eta ontzietan jarri. Guztira 12 bat pertsona izango gara sukaldean.

Etxean ere zuri tokatzen zaitu janaria prestatzea?

Gehienetan bai, baina hemengo lanarekin konparatuta, etxekoa ez da ezer. Gainera senarrari ere asko gustatzen zaio sukaldean aritzea, beraz, abantaila txiki bat dut.

Nolako amantala erabiltzen duzu?

Auzo-Lagunen plastikozkoa jartzen dut, eta buruko txanoa eta maskarila ere bai.

Etxean ere beti dut amantala jartzeko ohitura, hemengo bano txukunagoa.

Zenbat ordu egiten duzu lan?

Sei ordu, goizeko 4.30etatik 10.30etara.

Ordutegi gogorra duzue.

Ez, ohitu egin naiz eta zapatu eta igandetan ere ordua zaintzen dut eta esnatu egiten naiz gauaren erdian.

Hemendik irten ondoren, siestatxoa egin behar, beraz.

Beno, hemendik irten ondoren lehendabizi taldeko denok kafetxoa hartzera joaten gara taberna batera, eta gero gerokoak.

Auzo-Laguneko sukaldean beteranoena zarela diote.

Begira, 60 urte bete ditut, azken 21ak Auzo-Laguneko sukaldean lanean, eta hemen behintzat urte gehien neuk daramatzat.

Jubilatzeko presarik bai?

Ez, momentuz oso gustura nabil lanean. Ikusiko dugu aurrerago. Ez zait aurrera begira planik egitea gustatzen; txarto irteten badira, zer?

Jende gaztearekin egiten duzu lan?

Bai, azkenengo urte hauetan jende gazte asko sartu da, eta oso jatorra eta langilea gainera. Oso pozik nago lan talde osoarekin.

Zein da zure espezialitatea sukaldean?

Denetik prestatzea gustatzen zait.

Asko pikatzen duzu janaria prestatzen duzun bitartean?

Ez, bat ere ez. Ez zait pikatzea gustatzen. Esaten den bezala, hainbeste janari ikusteak bakarrik, bete egiten nau.

Arraina edo haragia duzu gustukoena?

Etxean haragia jaten dugu gehiago, baina bazkaltzera edo afaltzera kanpora joaten banaiz, ia beti arraina eskatzen dut.

Asko irteten duzu kanpora?

Ez, nik beti esaten dut hobe dela gutxi irten baina toki ona aukeratzea. Nik behintzat zerbait ospatu behar bada, ez diot prezioari begiratzen, kartari baino.

Gustatzen zaizu irratia edo telebista jartzea sukaldean?

Bai. Auzo-Lagunen ez, baina etxera sartzen naizenean egiten dudana lehenengo gauza horixe izaten da, irratia jarri.

Telebista ez?

Irratia gehiago gustatzen zait sukaldean, gauza askotaz enteratzen zara lanean zabilzan bitartean. Telebistak, berriz, kasu egitea eskatzen du, berari begira egon behar da esaten duena jarraitzeko, eta gehienetan lo hartzen dut.