

TULANKIDE

505



IX. KONGRESUA

EL PLENO DEL CONGRESO APRUEBA LA PONENCIA SOBRE LA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO INDUSTRIAL DE MCC

Urria 2005



"ON JOSE MARIA EGUNA"-REKIN HASI DIRA MCCKO 50. URTEURRENEKO OSPAKIZUNAK.



LANA Y URSSA CONSTITUYEN LA COOPERATIVA ELUR PARA EL NEGOCIO DE LA MADERA LAMINADA.



CAJA LABORAL GANA 108 MILLONES DE EUROS EN LOS NUEVE PRIMEROS MESES DEL EJERCICIO.

octubre 2005



IX KONGRESU KOOPERATIBOIA

Kongresuaren Osoko Bilkurak onartu egin zuen bertan aurkeztu zen txostena, Industri Taldeko antolakuntzan aldaketak eragingo dituen. Aldizkariaren zenbaki honetan IX. Kongresu Kooperatiboan gertatutakoaren berri ematen dugu.

| | |
|---------------------------|----|
| KOOPERATIBETAKO BERRIAK | 4 |
| EN PORTADA | 20 |
| BEGI-BELARRI | 32 |
| AULA COOPERATIVA | 34 |
| 3 ^º EDAD | 36 |
| EUSKARALAN | 37 |
| ZURE HITZA | 38 |
| HIRUGARREN MUNDUA | 39 |
| COMISIÓN PERMANENTE | 40 |
| AL PRIMER TOQUE | 41 |
| DESARROLLO DIRECTIVO | 42 |
| SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 44 |
| ANTZINAKOAK | 46 |
| MITOS Y LEYENDAS | 48 |
| LIBROS Y WEB | 49 |
| PASATIEMPOS | 50 |
| CARTAS | 51 |
| PERSONAJE | 52 |

4 "DÍA DE DON JOSÉ M^º" EN EL MARCO DEL 50 ANIVERSARIO
En el primer acto conmemorativo de las bodas de oro de MCC se presentaron dos libros biográficos sobre el fundador de la Experiencia.

10 IKERLAN LIDERA UN PROYECTO EUROPEO
"Var Trainer" persigue prevenir los riesgos laborales en la construcción mediante el entrenamiento con simuladores.

12 MATZ-ERREKA OBTIENE LA CERTIFICACIÓN OHSAS 18.001
La cooperativa de Antzuola se doctora en prevención con esta acreditación sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

32 "EL MUNDO NECESITA DE MI"
El Informe sobre Desarrollo Humano 2005 no ofrece variaciones significativas respecto a ediciones anteriores.

TU LANKIDE

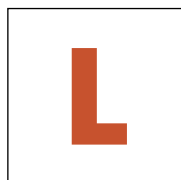
| | |
|-------------------------|---|
| ARGITARATZAILEA | OTALORA. Azatza. 20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa. Telefonoa: 943 712 406. Faxa: 943 712 339 |
| ZUZENDARIA | Javier Marcos (jmarcos@otalora.mcc.es) |
| ERREDAKZIO-KONTSEILUA | Lehendakaria: Juan M ^º Otaegi. Kideak: José Antonio Ajuria, Espe Arregi, Juan Cid, Jesús Ginto, Txema Gisasola, José M ^º Larramendi, José M ^º Larrañaga, Carlos Sarabia, Carmelo Urdangarín. |
| DISEINUA ETA MAKETAZIOA | Josan Martínez Esquíroz. |
| IMPRIMATZAILEA | Elkar-mccgraphics. D. L. BI-2583-89 |
| ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK | |



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



IX CONGRESO: NUEVOS TIEMPOS, NUEVOS RETOS



La Ponencia aprobada por el IX Congreso "Adaptación organizativa del Grupo Industrial" ha sido probablemente de las que más tiempo ha requerido en los últimos años y donde el esfuerzo de participación ha sido más trabajado. Dos años antes de que la Comisión Permanente aprobara la Ponencia, comenzaron los trabajos de un equipo de trabajo compuesto por representantes de la Comisión Permanente, del Consejo General, de Directores de Agrupación y de Gerentes de Cooperativas. Los resultados de este trabajo, con el respaldo del Consejo General, fueron directamente comunicados a todos los Consejos Rectores y de Dirección de las Cooperativas para recoger las inquietudes y mejorar la propuesta.

Transcurrida por tanto esta fase pre-congresual, que fue muy activa en la generación de ideas y aportaciones, la Comisión Permanente elevó el proyecto resultante a la categoría de Ponencia que es la que el Congreso ha aprobado el pasado día 19 de octubre, tras haber incorporado 19 de las 20 enmiendas sustanciales que se presentaban al proyecto.

Probablemente, nunca mejor se podría utilizar la expresión de que, esencialmente, es un proyecto de Todos. Y es además muy importante que sea así cuando el reto principal del proyecto es el **"Mantenimiento y generación de empleo preferentemente cooperativo, adecuado al desarrollo de nuestro entorno"**.

En el contexto de **Globalización** de las economías en que nos encontramos en estos comienzos del siglo XXI, la estrategia de fortalecimiento del posicionamiento de las cooperativas, que ha caracterizado la actuación en MCC, va a seguir siendo tan necesaria como antes, pero con toda probabilidad no va a ser suficiente, ni en cantidad ni en calidad, para dar respuesta a ese reto permanente de nuestras cooperativas de creación de empleo preferentemente cooperativo.

Es preciso por lo tanto dar un empuje especial a la creación de nuevas actividades de alto valor añadido, que resulten adecuadas para el nivel de formación de las nuevas incorporaciones societarias.

Y es muy importante que el cuerpo social haya entendido que la respuesta al reto del empleo pasa por **cambiar**, y que la materialización de estos cambios lleven a una modifi-

cación de la organización como el medio más adecuado para dar respuesta al objetivo. Y a esto es precisamente a lo que la aprobación de la Ponencia ha dado respuesta. Se concluye así una primera fase muy importante, que deja establecido el diseño de la nueva organización, y que deja paso a la segunda fase, no menos importante, de establecer y desarrollar esa organización.

Pero, siendo sinceros, hay que reconocer que el cambio de organización propiamente dicho puede resultar insuficiente si no va acompañado de un cambio de actitud que debe de estar impregnada de dos ingredientes básicos:

- Una actitud más decidida en la asunción de riesgos empresariales
- Una concepción de la solidaridad que va más allá de los mecanismos económicos establecidos por el Congreso. Es decir una solidaridad activa en el plano de los nuevos proyectos empresariales.

Porque debemos de reconocer que nos enfrentamos a un desafío nuevo en cuanto a cualidad y en cuanto a magnitud. La sustitución del empleo ubicado hoy en algunas de nuestras actividades maduras, y no menos importante, la correcta ubicación de la incorporación de las nuevas generaciones en puestos adecuados a su nivel de formación, va a exigir un esfuerzo desconocido en el lanzamiento de nuevas actividades, por una parte, pero también va a exigir una disposición y entrega de los socios hacia estos nuevos proyectos para que alcancen su buen fin.

Es el nuevo reto que los tiempos deparan a nuestra Experiencia Cooperativa. Y al igual que en el pasado la mejor respuesta, probablemente la única respuesta, está en clave de coherencia cooperativa. En el futuro que se nos avecina, más que nunca, la verdadera integración de nuestros valores cooperativos en los proyectos empresariales, por un alto porcentaje de socios, será condición "sine qua non" para mantener el éxito empresarial y social, indisolubles en nuestro modelo cooperativo.

La decisión tomada en el Congreso es una decisión que anticipa los escenarios que vamos a vivir, para actuar antes de que los tiempos cambien. Porque en realidad no son los tiempos los que cambian. Son las personas las que cambian los tiempos. **TU**

ES PRECISO DAR UN EMPUJE ESPECIAL A LA CREACIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES DE ALTO VALOR AÑADIDO, QUE RESULTEN ADECUADAS PARA EL NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES SOCIETARIAS.

MCC celebra el “Día de Don José M^a” en el marco de su 50 aniversario

El Teatro Amaia de Arrasate fue el escenario elegido para la escenificación del primer acto del 50 aniversario de MCC: un emotivo acto a Don José M^a Arizmendiarieta en el que se presentaron dos nuevos libros sobre su biografía civil y espiritual. El pasado 20 de octubre se cumplieron exactamente 50 años de la firma en la notaría de Mondragón para la adquisición de la “licencia de autorización industrial” a Don Beltrán de Otalora para la “fabricación de aparatos de uso doméstico”, cuya producción daría lugar al nacimiento de Ulgor y de la Experiencia Cooperativa.

Sin duda alguna, fue un acto que pone el listón muy alto para los que se celebrarán a lo largo de este año y el que viene. En él se dieron cita cerca de 600 personas –entre cooperativistas en activo y jubilados, familiares y amigos– y contó con la presencia del Lehendakari, del Diputado General de Gipuzkoa, Jose

SE TRATA DEL PRIMER ACTO CONMEMORATIVO DE LAS BODAS DE ORO DE MCC. CONTÓ CON LA PRESENCIA DEL LEHENDAKARI Y EN ÉL SE PRESENTARON DOS LIBROS BIOGRÁFICOS SOBRE EL FUNDADOR DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGÓN.



LA OBRA DE MOLINA SOBRE JOSÉ M^a –QUE ASÍ LE LLAMA PARA ACERCAR AL BIOGRAFIADO AL LECTOR– ES UNA APORTACIÓN EXCELENTE Y ESPERANZADORA SOBRE LA CAPACIDAD DE LOS HUMANOS PARA AFRONTAR LOS CAMBIOS Y RETOS A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS PERMANENTEMENTE.

Joan Gonzalez de Txabarri, y del alcalde de Arrasate, Ignacio Lakunza. Se inició poco después de las 19.00 horas y finalizó casi dos horas después, y lo que ayudó a engrandecer este acto fueron los discursos, a cada cual mejor, que los cuatro oradores que intervinieron dirigieron al público.

El primero en intervenir fue **Juan M^a Otaegi**, presidente del Congreso de MCC. Hizo un recorrido histórico por el devenir de la Experiencia, glosó algunas de las iniciativas puestas en marcha por Don José M^a, y destacó los principales valores asociados a nuestra Experiencia; “una Experiencia siempre perfectible que se pretende revitalizar a través de una reflexión que ya se está llevando a cabo entre los cooperativistas de MCC”.

Joxe Azurmendi, autor del libro “El Hombre Cooperativo”, intervino para hacer un recuerdo-homenaje al pensamiento de Arizmendiarieta, señalando que su aportación desde el mundo del trabajo es muy importante en la configuración del carácter y las señas de identidad del pueblo vasco. Asimismo, indicó que el libro es una especie de trabajo de laboratorio, tratando de aislar a su



**LANGILE AMORRATUA. LANA
IZAN ZEN BERE IRAULTZAREN
ARDATZA. ETA LANERAKO ZITUEN
DOHAINAK IZUGARRIAK ZIREN.
LAN! BASERRIAN IKASITAKO
GOGORA EKARTZEN ZUEN BEHIN
BAINO GEHIAGOTAN: "EREIN
GABE EZ DAGO UZTARIK, ETA
EZER EZ DA BEREZ SORTZEN".**

protagonista del entonces "contexto envenenado y estéril de bendicidores y maldecidores" y trasladando casi asépticamente la idea, su pensamiento, pero dejando al margen al hombre, a la persona y al sacerdote que fue Arizmendiarieta. Por último, Azurmendi subrayó su talante abierto, su capacidad para analizar experiencias de cooperación concretas en otros países "pero siempre haciendo camino con la estrella de la utopía iluminando permanentemente su pensamiento y su acción social".

Fernando Molina, autor de la biografía "del hombre que hizo del cooperativismo de Mondragón un referente empresarial y humano a nivel mundial", como él mismo señala en la portada del libro, presentó su trabajo en el que narra las peripecias vitales de Don Jose M^º desde su nacimiento en Barinaga en 1915 hasta su muerte en Mondragón en 1976. Fernando Molina tuvo una intervención destacada en el acto –su trabajo biográfico sobre Arizmendiarieta era el más esperado– y entre las ideas que comentó nos parece especialmente oportuno destacar una, la que hacía referencia al sinsentido de las obras históricas si no son "una llamada a vivir, a dotar de mayor sentido nuestra vida presente". La obra de Molina sobre José M^º –que así le llama para acercar al biografado al lector– es una aportación excelente y esperanzadora sobre la capacidad de los humanos para afrontar los cambios y retos a los que nos enfrentamos permanentemente.

Por último, **José Ignacio Tellechea**, presentó "El otro Don José María", una obra pone el acento en la faceta sacerdotal de Arizmendiarieta, "la raíz de su larga y agotadora actividad, ya que antes que un líder social o un economista brillante, Don José M^º fue un sacerdote consciente de su responsabilidad, que impulsado por su anhelo evangélico abrió con su palabra y su vida nuevos caminos buscando el bien para los demás". Asimismo, añadió que "fue un estupendo pedagogo, que supo convocar para unir, reunir para sembrar y guiar para transformar ideas en realidad".

El broche final al acto lo puso el Lehendakari, quien apuntó que la Experiencia Cooperativa forma parte de las señas de identidad del pueblo vasco, y que este acto es un homenaje a todas las personas que han hecho y que hacen posible que MCC sea una realidad llena de vitalidad.

GIZON IREKIA, LANGILE AMORRATUA

Otaegik egin zuen interbentzioan Arizmendiarietaren ezaugarriak goraiatu zituen.

Gizon alaia eta irekia izan zen Don Jose M^º. Eskolan zeukan bulego apaletik pasatu ziren ehunka pertsonak irribarre batekin hartzen zituen beti. Kalean ere berdin, kaleko apaiza baitzen, herriaren kontaktuz gozatzen zuena. Eta Gogo onekoa. Arazoak baino gehiago aukerak ikusten zituen; eta aukerak proiektu zehatz bihurtzen maisu apartekoa!

Langile amorratua. Lana izan zen bere iraultzaren ardatza. Eta lanerako zituen dohainak izugarriak ziren. Zenbat ideia, zenbat proiektu, zenbat bilera, bidaia, negoziazio, idatzi... Zenbat lan! Baserrian ikasitakoa gogora ekartzen zuen behin baino gehiagotan: "Erein gabe ez dago uztarik, eta ezer ez da berez sortzen".

Maitale bikaina, gizakiaren maitalea alegia, eta maitaleen legez, hustu egin zen haren garapena lortzeko, ezer eskatu gabe eta den-dena emanex.

Pobre iritsi zen Arrasatera 1941ean eta pobre joan zen 1976ko azaroan, orain dela ia 29 urte, "Bihotza, lana eta bizitza gizartearen alde emanak".



Semana Internacional de MCC

SE CELEBRÓ UNA NUEVA EDICIÓN DE ESTE ENCUENTRO ENTRE EL 17 Y EL 22 DE OCTUBRE EN MCC

Los diez delegados de MCC en China, India, Brasil, México, Rusia y USA y todo el equipo de Operaciones Internacionales tuvieron una semana especialmente intensa entre el 17 y el 22 de octubre, fecha en la que tuvo lugar una nueva edición de la Semana Internacional de MCC. El objetivo de este evento consiste en compartir experiencias internacionales, hacer un seguimiento de los proyectos en marcha y analizar las posibilidades que ofrecen los mercados mundiales a las empresas integradas en MCC.

Durante la semana se celebran varias reuniones conjuntas a las que acude un buen número de personas de empresas de MCC, para recibir información de cada uno de los



**SE TRATA DE UN ESPACIO PARA
COMPARTIR EXPERIENCIAS,
HACER UN REPASO DE LOS
PROYECTOS EN MARCHA Y FIJAR
LOS OBJETIVOS INTERNACIONALES
PARA EL CORTO PLAZO.**

delegados sobre sus países, un descargo sobre los proyectos que se están llevando a cabo allí, así como los planes y objetivos de cara al futuro. Asimismo, se aprovecha la estancia de los delegados internacionales de MCC en Mondragón para llevar a cabo reuniones con delegaciones de las cooperativas. Suele ser una semana de trabajo intenso para todos ellos y este año se han llegado a celebrar más de 300 reuniones.



IKASLE OHIEN BILKURA ONATIN

Orain dela 25 urte ETEOn diplomatu ziren ikasle ohien bilkura egin zen pasa den urriaren 1ean.

35 lagun inguru bildu ziren eta, aspaldiko kontuak gogoratzeaz gain, fakultatea bisitatu zuen eta ondoren Mondragon Unibertsitateari buruzko azalpena entzun zuten.

Egunari bukaera ezin hobea emateko, luntxa egin zuten fakultateko kafetegian.



ACUERDO DE COLABORACIÓN ENTRE MCC Y SPANAIR

Recientemente MCC ha firmado un acuerdo de colaboración con la compañía aérea Spanair, a través del cual la compañía ofrece importantes descuentos en vuelos nacionales a las personas de empresas integradas en MCC que realizan frecuentemente estos vuelos.

Sellaron el mencionado acuerdo, Mila Hernán, responsable de grandes cuentas de Spanair; Mikel Goienetxe, responsable de Travel Air, división de empresas de Viajes Eroski; y Jesús Mari Herrasti, director de operaciones internacionales de MCC.

Este es el segundo acuerdo que MCC suscribe con una compañía aérea, después del alcanzado el pasado año con Iberia.



Novedades en la oferta de postgrado de Goi Eskola Politeknikoa

LA GRAN NOVEDAD CONSISTE EN EL LANZAMIENTO DEL MASTER DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE FUNDICIÓN

La Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea ha iniciado el curso formativo 2005-06 con diversos aspectos novedosos en lo que se refiere a la oferta formativa de postgrado. En el programa completo, destacan los siguientes masters y postgrados:

MASTER EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN FUNDICIÓN (ICAST)

La gran novedad para este año es el lanzamiento del Master en Innovación Tecnológica en Fundición (iCasT). La evolución que están desarrollando los países emergentes supone una seria amenaza para el sector de la fundición en nuestro entorno. La supervivencia pasa por la innovación y el aporte de mayor valor. Ante esta situación, Mondragón Unibertsitatea lanza este Master, único en Europa, en colaboración con Edertek, Inasmet, CETIF, FEAF y Azterlan. Además, contará con la participación de los investigadores más destacados a nivel internacional y de empresas relacionadas con el sector.

MASTER EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

La tercera edición del Master en Innovación y Desarrollo Tecnológico se oferta en colaboración con la Fundación Unitec, en las aulas que ésta tiene en Bilbao. Se cuenta además con la participación de destacadas instituciones en este ámbito.

MASTER EN DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN

El Master en Dirección de Producción, dirigido a profesionales en activo en el ámbito de la organización industrial,



pretende aportar una visión integral de la gestión industrial en los nuevos entornos competitivos y desarrollar habilidades para la dirección de equipos y personas. Se trata de un Master de gran aceptación, en cuyas 15 ediciones anteriores han pasado más de 300 profesionales de multitud de empresas de nuestro entorno.

MASTER EN ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA EN COMPETICIÓN AUTOMOVILÍSTICA (METCA)

En colaboración con el centro de alto rendimiento Epsilon – Euskadi, se desarrollará la 2ª edición del Master de Especialización Técnica en Competición Automovilística (METCA). Se trata de un Master de gran aceptación que cuenta para la próxima edición con más de 500 solicitudes para 24 plazas.

OFERTA DE MASTERS Y POSTGRADOS

1. Ámbito de Organización y Gestión Industrial

- XVI Master en Dirección de Producción (503 h, ene-feb).
- Curso Experto en Gestión de Proyectos (150 h, feb-jun).
- Curso Avanzado en Gestión de Mantenimiento (120 h, abr-nov).
- Curso Avanzado en Montaje y Mto (105 h, mar-jun).
- Curso Experto en Gestión Medioambiental en la Industria (250 h, mar-jul).

2. Ámbito de Innovación y Desarrollo Industrial

- Master en Innovación y Desarrollo tecnológico (348 h, mar-dic).
- iCasT-Master de Innovación Tecnológica en Fundición (525 h, feb-feb).
- Master en especialización técnica en competición automovilística (986 h, ene-nov).

3. Ámbito de Tecnologías de la Información y Comunicación

- Curso Experto en Configuración de Redes Cisco (210 h, nov-may) .
- Curso Experto en Seguridad Informática (210 h, feb-jun).
- Curso Avanzado en Desarrollo Web con J2EE (120 h, mar-jun).

“Globalizazioa eta autoeraketa. Joerak, mugak eta aukerak” liburua aurkeztu da

HUHEZI ETA EHUKO IKERTEGIEN ARTEAN EGINIKO LEHENDABIZIKO LANA DA

Mondragon Unibertsitateko HUHEZI fakultateko Lanki Ikertegiaren eta EHUKo Gezki Ikertegiaren elkarlanegiz egindako liburua “Globalizazioa eta autoeraketa. Joerak, mugak eta aukerak” izenburua du eta irailaren bukaeran aurkeztu zen Donostian. Bertan izan ziren egileak: Mikel Zurbano, EHUKo ekonomia irakaslea eta Gezikiko partaidea; Antxon Mendizabal, EHUKo ekonomia irakaslea eta Gezikiko partaidea; Jon Sarasua, HUHEZIKo pentsamendu-irakaslea eta Lankiko partaidea; eta Ainara Udaondo, HUHEZIKo irakaslea eta Lankiko partaidea.



LIBURUAREN EZAUGARRIAK

Lan hau, Euskal Herriko unibertsitate publikoaren eta unibertsitate kooperatiboaren artean egindako mota honetako lehen elkarlana da, izan ere bi unibertsitatetako kooperatibismoaren ikertegiak bildu dira lan hau egiteko. Horretaz gain, globalizazioaren inguruko gogoeta zabala egiten du, eta horri lotuta autoeraketaren inguruko ekarpen berria egiten du. Liburua euskaraz sortua da.

Liburuaren mamiari dagokionez, parterik mardulena globalizazioari buruzko azterlanak betetzen du. Hasierako kapituluak globalizazioaren ingurua arakatzeko dute: pentsamendu sozioekonomikoen oinarriak aurkeztu dira eta globalizazioaren kontzeptuaz hausnarketa egiten da. Bigarren atalean autoeraketa ekonomikoan jartzen du begirada. Eta azkenik, hausnarketa sakona planteatzen dio irakurleari. Horrela, kanpalismoaren bizi-zikloaren gainbehera, ezagutzaren gizartea, teknoogiturek ekarritako ordena berria, zerga sistemen aldaketa, ordainketa eredu berria, soldatapeko biztanleriaren globalizazioa, ... aztertzen ditu.



EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATE PUBLIKOAREN ETA UNIBERTSITATE KOOPERATIBOAREN ARTEAN EGINDAKO MOTA HONETAKO LEHEN ELKARLANA DA, IZAN ERE BI UNIBERTSITATETAKO KOOPERATIBISMOAREN IKERTEGIAK BILDU DIRA LAN HAU EGITEKO.

LEA-ARTIBAI IKASTETXETAKO BAZKIDE BERRIAK OTALORAN



Bizkaiko Markina herrian dagoen Lea-Artibai ikastetxeko 13 bazkide berriak Harrera Plana garatzen ari dira. Planaren arabera bi ekitaldi aurreikusten dira, eta lehendabizikoa Otoran burutu zen. Bertan, Arizmendiarritari zuzenduriko museoan esperientzia kooperatiboaren historiari errepasoa egin ondoren, kooperatiba baten antolakuntzari buruzko azalpena jaso zuten, Juan Ignazio Aizpuruaren ahotik.

Bigarren ekitaldia, berriaz, Marikan egingo dute, hamabost egun barru, MCC eta barne antolakuntzari buruzkoa.

Argazkian, bazkide berriak eta prozesuan biziki inplikatu diren Lea-Artibaiko Zuzendaritza Batzordekoak.

LKS, pionera en utilizar medios electrónicos para la contratación pública

La Comunidad Autónoma Vasca es la primera que pone en marcha la contratación electrónica que, en principio, convivirá con la tradicional de cara a favorecer una transición amable hacia este sistema. El objeto de la presente licitación es la "Asistencia para la Implantación de la Contratación Electrónica". A la misma se han presentado seis particulares, de las que dos lo han hecho telemáticamente (LKS S. Coop y Agoranet S.A.) y cuatro lo han hecho sirviéndose de los medios tradicionales.

Dado que los licitadores pueden seguir on line todo este proceso a través de Internet, el Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco remitió a LKS cámaras de Euskal Telebista para grabar el seguimiento del acto de apertura de la mesa de contratación electrónica. LKS S. Coop fue seleccionada por ser la primera empresa en haber sometido su oferta digital al Gobierno Vasco y, en consecuencia, por ser la primera empresa de todo el Estado en haber utilizado tales medios para ofertar a la Administración Pública.

Así las cámaras recogieron el proceso efectuado desde LKS para acceder a las diversas funcionalidades de la aplicación de licitación electrónica, así como a la retransmisión on-line de la apertura de plicas. De esta manera, las cámaras de Euskal Telebista complementaron la grabación directa del acto, efectuada en la Sede del Gobierno Vasco, con el registro de las imágenes desde la perspectiva de las empresas licitadoras.

Esta nueva técnica electrónica de contratación pública, además de suponer una nueva forma de interrelacionarse con la Administración, permite: ampliar la competencia, mejorar la eficacia, y ahorrar tiempo y dinero a los partícipes de la misma.



LA APUESTA GENERAL POR LA CONTRATACIÓN ELECTRÓNICA, SEGÚN UN ESTUDIO DE LA UNIÓN EUROPEA, CONLLEVARÍA A LOS ESTADOS MIEMBROS UN AHORRO SUPERIOR A 20.000 MILLONES DE EUROS.

LKS presenta en Expologística 2005 "LOGESTIC"

SE TRATA DE UNA SOLUCIÓN INFORMÁTICA INTEGRAL PARA EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE

En el marco de la celebración de Expologística 2005, LKS ha presentado un ERP orientado a dotar de una solución informática integral al sector del transporte y la logística.

Fruto de la incorporación en su desarrollo de distintas empresas líderes del sector y con ámbitos de actuación diferentes entre sí, la vocación de LOGESTIC es responder a las diversas actividades y transformaciones que está sufriendo el sector (transporte intermodal, servicios logísticos: agrupamiento, manipulación, rebaje, almacenamiento...).

Soportada en las nuevas tecnologías y con los partners adecuados, esta solución garantiza la necesaria visión de futuro y durabilidad, así como la mejora de los diferentes procesos y la gestión global de la propia organización.

Su estructura modular hace de LOGESTIC una herramienta versátil y adaptable a las diferentes realidades del sector con sus 6 diferentes módulos relativos a Gestión Comercial y Administrativa, Gestión de Compras y Subcontratación, Gestión Taller y Surtidor, Interface GPS, Planificación y Gestión de Flota y, por último, el módulo del cuadro de Mando y Sistema de Dirección.

Todos los módulos se interaccionan con una plataforma base central parametrizable, de la más amplia, adaptabilidad, referida a tipo de empresa, volumen de negocio, tamaño, implantación geográfica, madurez tecnológica.

Existe igualmente una versión ASP de LOGESTIC disponible a través de Internet con la que se pretende extender esta herramienta a las pequeñas y medianas empresas del sector.

El alcalde de Irún, José Antonio Santano, y el diputado foral de Ordenación y Promoción Territorial, Koldo Azkoitia, y otras autoridades, visitando el stand de LKS durante la inauguración de Expologística en Ficoba.



LA VOCACIÓN DE LOGESTIC ES RESPONDER A LAS DIVERSAS ACTIVIDADES Y TRANSFORMACIONES QUE ESTÁ SUFRIENDO EL SECTOR

Ikerlan lidera un proyecto europeo para prevenir los riesgos laborales en la construcción

EL DESARROLLO DE SIMULADORES DE ENTRENAMIENTO ESTÁ IMPULSADO POR ASOCIACIONES DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN PARA PREVENIR ACCIDENTES LABORALES



El Centro de Investigaciones Tecnológicas Ikerlan, miembro de la alianza IK4, lidera el proyecto europeo Var Trainer, que consiste en desarrollar simuladores de entrenamiento en el manejo de maquinaria dirigidos a los trabajadores del sector de la construcción. Esta iniciativa está impulsada por asociaciones de empresas de la construcción y de fabricantes de seis países europeos y tiene como objetivo la prevención de riesgos laborales.

La siniestralidad laboral, especialmente concentrada en el sector de la construcción, es motivo de preocupación por parte de agentes públicos y privados, y de la sociedad en general, que exige medidas para reducir el número de accidentes que se producen en el desarrollo de la actividad laboral. El proyecto Var Trainer pretende dar respuesta a esa demanda, al diseñar mecanismos que permiten una formación adecuada de los trabajadores sin necesidad de utilizar directamente la máquina, sino a través de instrumentos de simulación.

PARTICIPANTES DE SEIS PAÍSES EUROPEOS

Esta iniciativa, liderada por Ikerlan-IK4, cuenta con un presupuesto de 2,4 millones de euros y una duración de 36 meses, y en ella destaca la significativa participación de 13 entidades relacionadas con la construcción. Junto con el Centro de Investigaciones Tecnológicas Ikerlan trabaja la Confederación Nacional de Construcción (CNC) de España y otras confederaciones empresariales de Italia, Portugal, Eslovaquia y Polonia; las aso-

ciaciones de fabricantes de maquinaria de obras públicas y construcción ANMOPYC de España y VDMA de Alemania; y pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción de Italia, Portugal y Navarra. La cifra total de participantes con los que cuenta el proyecto se completa con una empresa francesa de equipos de simulación y

entrenamiento y dos centros de investigación, el Fraunhofer-IGD alemán e Ikerlan-IK4

El objetivo de Var Trainer es crear una plataforma de simulación de las labores a desempeñar por un operario de la construcción que permita formar adecuadamente al personal sin necesidad de que acceda a las máquinas. Este sistema será válido para la maquinaria pesada, como las retro-excavadoras o los dumpers, y también para equipos elevadores y plataformas de trabajo aéreas.



PROCESO

La primera fase ha consistido en la identificación de las situaciones de riesgo asociadas al trabajo con las máquinas, tanto para el conductor que conduce y maneja las máquinas en condiciones reales de trabajo como para el personal de la obra que desarrolla su actividad dentro del radio de acción de la máquina. Actualmente, los participantes del proyecto desarrollan las diferentes partes de la plataforma de simulación de las máquinas para, a mediados de 2006, proceder a su integración, que se llevará a cabo en Ikerlan-IK4

El proyecto Var Trainer ofrecerá al sector de la construcción una metodología de formación unificada en toda Europa referente a la seguridad en el uso de maquinaria, además de garantizar que los operarios utilizarán correctamente y sin riesgos para su integridad física los aparatos que les sean asignados para el desarrollo de su actividad.

CUENTA CON UN PRESUPUESTO DE 2,4 MILLONES DE EUROS Y UNA DURACIÓN DE 36 MESES, Y EN ELLA DESTACA LA SIGNIFICATIVA PARTICIPACIÓN DE 13 ENTIDADES RELACIONADAS CON LA CONSTRUCCIÓN.

JARDUNALDIA: ELKARREKIN IKASI

AZAROAREN 11AN BURUTUKO DA HUMANITATE ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEAN.

Kurtso honen helburua unibertsitate eta eskolaren arteko loturak sendotzea da, Hezkuntza maila guztien arteko komunitate zentzua azpimarratuz. Gainera prozesu berritzaileak aztertuko dira eta irakaslearen hezitzaile papera indartzeko bideak emango dira.

PROGRAMA

Eskoriatzako Humanitate eta hezkuntza zientzien fakultatean burutuko da ikastaroa eta eguneko programa hauxe izango da:

- Aurkezpena: Joxe Mari Aizeaga.
- Comunidades de aprendizaje: Arkatse Ikastetxea, Cristina Garre, Inés González.
- Elkarrekin ikasten ikasi: Antzuolako herri eskola, Pilar Etxaniz.
- Ikaskidetzan ardaztutako ikaskuntza: Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea, Pili Sagasta.
- Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateko ikasleen festigantza.

Informazioa jasotzeko edota izena emateko, telefono honetara deitu daiteke: 943-792185 (Ainara Aranbarri).

JARDUNALDIA: JAKINTZA TRANSMITITZEKO MEKANISMOAK MCC-N

AZAROAREN 9AN EGINGO DA GOI ESKOLA POLITEKNIKOAN.

Jardunaldi honen helburuak hauek izango dira: bai enpresa ikuspegitik bai unibertsitate-enpresa ikuspegitik, MCCn ezagutza transmititzeko mekanismoek berrikuntzaren aldeko jokoera sustatzen dutela ezagutzera ematea. Izan ere, jarrera hori funtsezkoa da enpresa eta erakundeetan berrikuntzarako eta lehiarako gaitasuna sustatzeko.

PROGRAMA

Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoko fakultatean burutuko da ikastaroa eta programa hauxe izango da:

- Aurkezpena: Juan Ignacio Igartua, berrikuntza zuzendaria.
- Ezatutza transmititzeko mekanismoak MCCn: José Luis Lafuente, gestio korporatiboaren eredia garatze-ko arduraduna.
- MCCko ezagutzaren transmisioa MUn: Joxe Mari Aizaga, MUko errektoreordea.
- Jardunbide egokiak: MCC Graphics. Hiru enpresa ingurune bakarrean integratzea informatikoki. Javier Valls.
- Jardunbide egokiak: Lagun aseguru-etxea. Lidergoaren kudeaketa sistematikoa. Elias Atutxa, Lagun Aro aseguru-etxeko zuzendari nagusia.

Informazioa jasotzeko edota izena emateko, telefono honetara deitu daiteke: 943-792185 (Ainara Aranbarri).

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



CURSO: PRESENTACIONES EFICACES

SE IMPARTIRÁ EN OTALORA EL 10 DE NOVIEMBRE.

Este seminario se centra en el valor de las presentaciones como un método efectivo de comunicación y persuasión. Para ello se trabajarán las técnicas de preparación y exposición de manera que el mensaje llegue con claridad, sencillez y eficacia, así como aquellas otras que permiten controlar la ansiedad que provoca la situación de hablar en público.

El programa incluye aspectos como:

- La preparación y organización de una presentación.
- El impacto físico: postura, movimientos, respiración, voz...
- La gestión y el control de las emociones.
- La exposición y el manejo de las objeciones y situaciones difíciles.

Este seminario se celebrará el 10 de noviembre de 2005. La ponente será Silvia Perez, perteneciente al GRUPO EPISE desde 1991. Desde el año 2003 es jefa de proyectos formativos.

Los interesados en tomar parte en el mismo, deberán ponerse en contacto a través de este teléfono: 943-712330 (Marian Uribarren muribarren@otalora.mcc.es).

CURSO SOBRE DIRECCIÓN DE REUNIONES

SE IMPARTIRÁ EN OTALORA EL 9 DE NOVIEMBRE

El objetivo principal de este seminario es aportar las herramientas prácticas para conseguir mayores niveles de eficiencia de las reuniones. Para ello deberá ser capaz de implicar a los participantes y lograr su compromiso.

En este seminario se partirá del análisis de las situaciones en que es necesaria una reunión y de las condiciones para su organización y su desarrollo. Se incidirá en el proceso de preparación de las reuniones en función de las diferentes fases y tipologías de las mismas, así como los problemas relacionados con cada una de ellas.

El contenido de este curso se centrará en los siguientes aspectos:

- ¿Qué es una reunión de trabajo?: Para qué se organizan, tipos de reunión, modelo básico de una reunión.
- Preparación de la reunión: Elementos a tener en cuenta, establecer objetivos, elaborar el orden del día, preparar aspectos materiales, convocatoria.
- Apertura de la reunión: Generar un clima de confianza, presentación, definir el enfoque y los contenidos.
- Desarrollo de la reunión: Roles y responsabilidades, función del secretario, técnicas de conducción de reuniones, habilidad para conducir una reunión.
- Cierre de la reunión: Análisis y conclusiones, registro de los acuerdos tomados.
- Recomendaciones para obtener reuniones eficaces: Eliminar barreras de comunicación, gestionar situaciones difíciles, evaluación de resultados

Este seminario se celebrará el 9 de noviembre de 2005 en Otalora. Los interesados en tomar parte en el mismo, deberán ponerse en contacto a través de este teléfono: 943-712330 (Marian Uribarren muribarren@otalora.mcc.es).

Matz-Erreka obtiene la Certificación OHSAS 18001

LA COOPERATIVA DE ANTZUOLA SE DOCTORA EN PREVENCIÓN CON ESTA ACREDITACIÓN SOBRE "SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"

Matz-Erreka ha logrado de esta manera cumplir un objetivo estratégico que se había propuesto a principios del año pasado y que consistía en obtener la certificación según Norma OHSAS 18001. Esta acreditación internacional suponía establecer una sistemática de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se integre en los Sistemas de Gestión de Matz-Erreka.

Por lo tanto, tras lograr esta acreditación Matz Erreka se compromete a velar constantemente por la seguridad y la salud de todas sus personas, reduciendo la posibilidad de que ocurran accidentes laborales.

Esta certificación significa para Matz-Erreka un importante

**MATZ ERREKA SE COMPROMETE A VELAR
CONSTANTEMENTE POR LA SEGURIDAD
Y LA SALUD DE TODAS SUS PERSONAS,
REDUCIENDO LA POSIBILIDAD DE QUE
OCURRAN ACCIDENTES LABORALES.**

paso adelante en materia de prevención de riesgos laborales y en ese sentido los responsables de

la cooperativa guipuzcoana se han comprometido a mantener el sistema actualizado "mediante la ejecución de Auditorías externas e internas, cumpliendo todos los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud Laboral".



Lana y Urssa constituyen la cooperativa ELUR para el negocio de la madera laminada

EL MERCADO DE ELUR, QUE OFRECERÁ SOLUCIONES INTEGRALES EN MADERA LAMINADA, SE CENTRará INICIALMENTE EN ESPAÑA Y PORTUGAL.

Las cooperativas Lana y Urssa, ubicadas en Oñati y Vitoria-Gasteiz respectivamente e integradas en MCC, han constituido recientemente la cooperativa vitoriana ELUR dirigida al negocio de la madera laminada. La nueva cooperativa ofrecerá soluciones integrales para todos aquellos proyectos que requieran amplios espacios, geometrías complejas y un elevado nivel de diseño y calidad.

El mercado de ELUR se centrará inicialmente en España y Portugal, aportando al cliente una tecnología de vanguardia, tanto en lo que respecta al producto como en el diseño y la ingeniería que requiere el tratamiento de la madera laminada.

ELUR aspira a convertirse en cinco años en la empresa de referencia de su sector en el mercado ibérico, para lo que cuenta con un cualificado equipo técnico y productivo. Un equipo que ofrece a los clientes soluciones integrales, que van desde el diseño



del proyecto hasta su completa ejecución.

ELUR generará inicialmente unos 50 empleos directos e inducidos y contempla para su primer ejercicio completo de 2006 una facturación de 3 millones de euros, previendo superar los 7 millones de euros en tres años.

**ELUR GENERARÁ INICIALMENTE UNOS
50 EMPLEOS DIRECTOS E INDUCIDOS
Y CONTEMPLA PARA SU PRIMER
EJERCICIO COMPLETO DE 2006 UNA
FACTURACIÓN DE 3 MILLONES DE EUROS.**

MCC ARABAN INDARTSU

Azken hilabeteotan Gasteizko hiru kooperatiba berri sartu eta gero -Loramendi, Evagraf eta Elur-, MCCk gaur egun Araban 18 kooperatiba ditu Finantzia, Industria eta Banaketa Taldeetan: 2.700 pertsonari ematen die lan eta, ondorioz, MCC Araban enplegua ematen duen hirugarren taldea da, Mercedes eta Michelin multinazionalen ondotik.

AMPO EN LA CUMBRE INDUSTRIAL Y TECNOLÓGICA 2005 EN EL BEC

Un total de 1.160 firmas expositoras repartidas en 684 stands se dieron cita el pasado 27 al 30 de setiembre en la Cumbre Industrial y Tecnológica de 2005, Feria Internacional de Maquinaria y tecnologías para la fabricación en el BEC.

En esta muestra se presentaron empresas de 35 países, lo que confirma el carácter internacional de este evento.

Ampo acudió una vez más a esta cita para mostrar en un stand muy vistoso sus últimas novedades de producto. En la foto, la Consejera de Industria del Gobierno Vasco, Ana Agirre, charla con los responsables de la cooperativa durante su visita al stand.



Fagor Arrasate celebra su tercera convención de delegados

EL ACTO SIRVIÓ, ENTRE OTRAS COSAS, PARA RECALCAR UNA DE LAS CLAVES DEL ÉXITO DE LA COOPERATIVA: SU COMPROMISO CON EL MERCADO INTERNACIONAL.

Durante los pasados 3 y 4 de octubre Fagor Arrasate reunió a todo su equipo comercial en la tercera edición de su Convención de Delegados. Se trató de un grupo multinacional con representantes de tres continentes y países como Estados Unidos, México, Brasil, India, Turquía, Rusia, Alemania, Francia, Suecia y Portugal. A la cita también acudieron los responsables comerciales de la empresa y buena parte de los cuadros directivos de la misma.

La Convención tuvo lugar en Otalora y fue inaugurada por Bittor Aranzabal, gerente de Fagor Arrasate S.Coop. quien puso el acento sobre las grandes líneas estratégicas de la cooperativa en la acción internacional. En particular, los planes para asegurar una asistencia post venta ágil y eficaz en muchos lugares del mundo y las ideas sobre implantaciones en el exterior. Recalcó el compromiso vital de la cooperativa con el mercado internacional, clave de su éxito y crecimiento.

FAGOR ARRASATE EXPORTA ALREDEDOR DEL 80% DE SUS VENTAS Y SUS CLIENTES SON BÁSICAMENTE MULTINACIONALES EN LOS SECTORES DEL AUTOMÓVIL, EL ACERO Y EL ELECTRODOMÉSTICO.

Durante la mañana del día 3, se debatieron una serie de ponencias relativas a nuevos desarrollos técnicos en el área de la estampación de chapa. Así, se trató sobre las prensas servoaccionadas, las prensas con carro exterior de corte y los nuevos transfers electrónicos. También se pasó revista a las capacidades productivas de las diversas plantas de Fagor Arrasate. Ona Pres explicó, por su parte, los nuevos desarrollos en el área de prensas hidráulicas.

La tarde del día 3 estuvo dedicada al sector de acero. Se presentaron las líneas estratégicas de Fagor Arrasate en ese campo y se analizó la situación actual del mercado siderúrgico en todo el mundo, debatiéndose los planes de acción ideados. El día se cerró con una cena de confraternización presidida por el buen humor y la camaradería.

La mañana del día 4 se dedicó a revisar la situación actual del mercado del electrodoméstico en todo el mundo, así como a ver algunas de las últimas referencias de Fagor Arrasate en el sector. Por la tarde, cada delegado dio una visión propia del mercado en su área geográfica. Por último, se visitó la planta de Fagor Arrasate en Mondragón donde pudieron verse algunas de las instalaciones que, en este momento, se encuentran en montaje.



Danobat Sistemas proveerá a Fagor Ederlan una célula para el mecanizado completo de carcassas de caja de cambios

FAGOR EDERLAN Y DANOBAT HAN TRABAJADO CODO CON CODO PARA DISEÑAR UNA SOLUCIÓN DE MÍNIMO SUFICIENTE EN CUANTO A INVERSIÓN, PERO ASEGURANDO LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD.

Danobat Sistemas S.Coop, ha sido elegida por Fagor Ederlan para el diseño, fabricación y puesta en marcha de una célula flexible para el mecanizado de cárter de embrague y cárter de mecanismos de cajas de cambios de automóvil. De este modo, la Ingeniería de Danobat Sistemas demuestra que es capaz de abordar proyectos en los que se requiere la integración de tecnologías de fabricación propia y ajena.

La instalación, que entregará Danobat Sistemas bajo modalidad "llave en mano", está compuesta por un centro de mecanizado de alta velocidad modelo DS500, una lavadora, una máquina de control de fugas y los elementos periféricos de transporte necesarios para el correcto funcionamiento de la célula.

Esta célula flexible deberá estar operativa en Fagor Ederlan a mediados de 2.006 y alcanzar en un breve periodo de tiempo la cadencia máxima de 30.000 piezas al año.

PROYECTO EN COOPERACIÓN

El mundo de la automoción exige hoy en día a sus proveedores un compromiso ineludible en la calidad y la cantidad los componentes entregados, pero además el precio pagado por ello es cada vez más ajustado. Por ello, tanto Fagor Ederlan en la parte que respecta al proceso de fundición de aluminio, como Danobat Sistemas en lo concerniente a la solución de mecanizado, han debido trabajar codo con codo para diseñar una solución bajo el requisito del mínimo suficiente en lo que a inversión y explotación se refiere, pero evidentemente asegurando la calidad y la productividad.



IRTENBIDE LEHIAKORRAK

Proiektu honen arrakastako ezaugarrietariko bat pieza konplexuak ekoizteko merkatuari irtenbide osoak ematerako orduan bi kooperatiba hauen estrategiek bat egitea izan da, bestek beste aldeketa kaxaren karkasa edo ibilgailuen txasis edo motorraren beste pieza batzuk.

Bi kooperatiba hauetako zuzendariak ziur daude proiektu hau adierazgarria izango dela automozio sektoreari ezagutzera emateko bi hauen artean osatutako tandem gai dela irtenbide lehiakorrek eskaintzeko mota honetako osagaietarako, produkzio handi-koak badira ere.

KONTSEILU SOZIALETARAKO FORMAZIO SAIOA OTALORAN

Fagor Ederlan, Victorio Luzuriaga Usurbil eta Mapsako Kontseilu Sozialtako 30 kidek formazio saioa egin berri dute Otaloran. Guztiak kargoa estreinatu berriak direnez formazio saio honen helburua aurrerantzean izango dituzten betebeharrerarako prestatzea da. Lehenengo egunean – egun eta erdiko ikastaroa izan zen– Mikel Lezamiz eta Juan Ignacio Aizpurua Otalorako formatzaileak Esperientzia kooperatiboaren historia, baloreak eta printzipioak, eta Kontseilu Sozialen funtzioak eta bere loturak gainontzeko organoekin azaldu zizkien. Bigarren egunean, berriz, marketing eta finantzaketako formazioa izan zuten, Fagor Ederlaneko Inma Rodriguez eta Isabel Etxanizek emanda. Argazkia ateratzeko aukera ere izan genuen!



Irizar Group crece un 24%

ALCANZA EN EL TERCER TRIESTRE DE 2005 UNA FACTURACIÓN DE 274 MILLONES DE EUROS

Irizar Group ha facturado hasta el tercer trimestre del presente ejercicio 274 millones de euros, logrando crecer un 24% en relación al mismo periodo del año anterior. Esta evolución es debida en gran medida a la excelente evolución que están experimentando algunos de sus proyectos exteriores.

Por ejemplo, Irizar México ha realizado la ampliación de sus instalaciones en Querétaro y a partir del mes de setiembre ha incrementado su ritmo de producción en un 50%. El crecimiento en el periodo ha sido del 48%.

IRIZAR MÉXICO HA REALIZADO LA AMPLIACIÓN DE SUS INSTALACIONES EN QUERÉTARO Y A PARTIR DEL MES DE SETIEMBRE HA INCREMENTADO SU RITMO DE PRODUCCIÓN EN UN 50%.

Por su parte, Irizar Brasil ha crecido un 54%, abasteciendo a 18 mercados con la introducción reciente en Argentina y con una mayor penetración en el mercado brasileño.

Por último, Marruecos ha crecido en un 106%, reforzando su posición de liderazgo con una futura implantación de una fábrica que le permitirá seguir creciendo en este mercado.



Fagor Electrodomésticos hace un balance positivo del "Plan de Euskera 2002-2005"

EL PROCESO HA CONTADO CON UN PRESUPUESTO DE 1,67 MILLONES DE EUROS EN DICHO PERIODO.

Fagor Electrodomésticos ha realizado, en el marco del Plan Estratégico 2005-08, el balance del Plan de Euskera, que durante el último cuatrienio ha contado con un presupuesto de 1,67 millones de euros y ha afectado a más del 90% de la plantilla, lo que la convierte en una de las grandes empresas vascas que más ha avanzado en este campo.

El objetivo de Fagor al poner en marcha este Plan, cuya dotación para 2005 supera los 450.000 euros, es "alcanzar las condiciones necesarias para que los trabajadores, en las distintas áreas de la cooperativa, puedan desarrollar su trabajo comunicándose indistintamente en euskera y castellano". Para ello, y sobre la base del respeto entre las lenguas y el compromiso con el entorno, se propone avanzar "sistemáticamente en el uso del euskera, tanto en las relaciones internas como en las externas."

DIAGNÓSTICO

Según el diagnóstico que incluye este balance, el euskera se utilizaba en el 26,3% de las relaciones internas de la compañía, mientras que este porcentaje se reducía hasta el 17% en la caso de las relaciones externas. Además, se constata que Fagor, que cuenta en la actualidad con más de 300 personas encuadradas en Grupos de Uso –aprendizaje, motivación y seguimiento de objetivos–, ha avanzado considerablemente en el uso del euskera tanto en la rotulación de las plantas e instalaciones como en la documentación que genera. También en otros campos se han registrado importantes avances como la utilización del euskera en los nuevos electrodomésticos electrónicos con pantalla LCD, la emisión de garantías, la programación de los equipos domésticos, la atención de llamadas a través del Contact Center, las



relaciones con proveedores y con la Administración o la difusión de campañas publicitarias.

Paralelamente, y en el marco del citado Plan, Fagor ha asumido el coste de las matrículas de los trabajadores que asisten a clases de euskera (más de 200 en los dos últimos cursos), la asistencia de éstos a cursos de inmersión y la edición de la revista mensual en euskera Geurean, de la que ya se han editado 126 números.

FAGOR HA INCLUIDO EN SU PLAN ESTRATÉGICO 2005-2008, EL NUEVO PLAN DE GESTIÓN DEL EUSKERA, CUYO OBJETIVO SERÁ CONSOLIDAR Y AVANZAR EN EL PROCESO DE NORMALIZACIÓN DEL EUSKERA EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA COOPERATIVA.

Caja Laboral gana 108 millones de euros en los nueve primeros meses del ejercicio

SUS RESULTADOS AUMENTAN UN 20% EN RELACIÓN A LA MISMA FECHA DEL AÑO PRECEDENTE

Los Resultados después de impuestos de Caja Laboral han alcanzado en los nueve primeros meses de 2005 los 108,2 ME, cifra un 20% superior a la publicada el año precedente.

Este elevado nivel de resultados, continuando la tendencia observada en el primer semestre, es el reflejo de la buena evolución del negocio típico bancario y el ajustado control de los gastos de estructura.

EN EL MARCO DE SU POLÍTICA DE EXPANSIÓN, A LO LARGO DE ESTE EJERCICIO HA ABIERTO NUEVAS OFICINAS EN CANTABRIA, ZARAGOZA, RIOJA Y ASTURIAS. ASIMISMO, HA INAUGURADO OFICINAS EN DOS NUEVAS PLAZAS: HUESCA Y GIJÓN.

La elevada actividad comercial se ha mantenido tanto en el Área de Particulares como en Empresas, siendo especialmente reseñable la aportación de la Red de Expansión a los importantes niveles de crecimiento de negocio.

En lo relativo a Parti-

culares sigue destacando la financiación hipotecaria para compra de vivienda, cuyos saldos han crecido a un ritmo interanual del 21,7%. En este sentido es especialmente remarkable la evolución en la citada Red de Expansión, cuyos saldos totales suponen prácticamente un 30% del total de la Entidad.

En relación a los préstamos personales, sus saldos siguen creciendo a ritmos superiores al 12%, siendo el denominado "Crédito Ilusión" la figura más relevante.

En cuanto a los saldos destinados a la financiación empresarial, éste mantiene un ritmo de crecimiento interanual del 17%, con especial incidencia en la financiación estructural a las PYMEs, sobre todo a través del Leasing.

Por último, cabe destacar que Caja Laboral continúa con su política de expansión de oficinas; de hecho, a lo largo de este ejercicio ya se han realizado aperturas en Cantabria, Zaragoza, Rioja y Asturias en la red de expansión y una sucursal en Bizkaia. Además, por primera vez se han abierto oficinas en Huesca y Gijón según lo establecido en el Plan de Gestión.



Euskadiko Kutxak "factoring" zerbitzu berria eskainiko die enpresei

ADMINISTRAZIOKO ETA FINANTZETAKO ZERBITZU-MULTZO BAT ESKAINIKO DIE BEZEROEI, EPE LABURRERAKO FAKTURAZIOAREN INGURUAN

Euskadiko Kutxaren Enpresa Bankak factoringa eskainiko die bezeroei urritik aurrera. Beraz, handitu egingo da enpresei zuzentzen zaien produktu-aukera.

Euskadiko Kutxaren factoringak administrazioko eta finantzetako zerbitzu-multzo bat eskainiko die bezeroei, epe laburrerako fakturazioaren inguruan: fakturak kobratzeko gestioa eta horien aurrerakina. Bezeroek bi motatako factoringa kontratatzeke aukera izango dute: errekursodun factoringa eta errekursorik gabeko factoringa.

Produktuak hainbat abantaila ditu: likidezia berehala jasotzeko aukera ematen du, kobrantza gestionatzeko administrazio-tramiteak murriztu egiten dira, kontabilitatea erraztu, eta errekursorik gabeko modalitatean, desagertu egiten da ordaindu gabeak egoteko arriskua, bankuzorra murrizteaz gain.

Oso erraza da factoring-zerbitzua kontratatzea. Izan ere, Euskadiko Kutxak guztira 350 sukurtsal ditu Euskadin, Nafarroan, Gaztela-Leonen, Errioxan, Aragoian, Kantabria, Asturias, Bartzelonan eta Madrilan banatuta, eta horietatik 63 enpresan espezializatuta daude.

PRODUKTUAK HAINBAT ABANTAILA DITU: LIKIDEZIA BEREHALA JASOTZEKO AUKERA EMATEN DU, KOBRANTZA GESTIONATZEKO ADMINISTRAZIO-TRAMITEAK MURRIZTU EGITEN DIRA, KONTABILITATEA ERRAZTU.

GRUPO EROSKI abre un nuevo hipermercado en Lugo

EL CENTRO COMERCIAL "AS TERMAS", DEL QUE ES COPROPIETARIO, GENERA 700 NUEVOS EMPLEOS

Grupo Eroski ha abierto este mes el nuevo hipermercado EROSKI de Lugo, que ha supuesto una inversión de 23 millones de euros y ha creado casi 150 nuevos empleos. El establecimiento está ubicado en el Centro Comercial "As Termas". La casi totalidad de las personas contratadas para trabajar en el hipermercado EROSKI son mujeres y jóvenes de Lugo y otras localidades cercanas.

El nuevo establecimiento de EROSKI, locomotora del nuevo centro comercial As Termas, abre sus puertas con una sala de ventas de 8.000 metros cuadrados con secciones de panadería, charcutería, carnicería, pescadería, frutería, área de textil, electrodomésticos, bazar, ultramarinos y droguería/perfumería, lo que supone una oferta al consumidor de más de 25.000 productos.

Grupo Eroski cuenta en Galicia con una red comercial de 5 hipermercados EROSKI, más de 150 supermercados EROSKI/center Y EROSKI/city y 300 franquiciados, 4 gasolineras, 9 oficinas de la Agencia de EROSKI/Viajes, 21 Cash-Record y 2 perfumerías lf. La plantilla se eleva a 3.600 personas.

El Centro Comercial "As Termas", propiedad de Grupo EROSKI e ING, cuenta con una superficie comercial construida de 34.500 metros cuadrados, que se reparten en 90 locales. El establecimiento ha generado un total de 700 de puestos de trabajo directos. De estos, casi la totalidad del personal contratado es de Lugo.

"As Termas" ha exigido una inversión que se eleva por encima de los 74 millones de euros. Ocupa dos plantas y se compone de tres ejes bien diferenciados: el hipermercado de EROSKI, los establecimientos de moda y los de ocio.

Grupo Eroski agrupa a más de 31.000 personas en su equipo de profesionales, de los que más de 12.000 son trabajadores propietarios, y extiende su red comercial por toda España.



En la actualidad, esta red está compuesta por 78 hipermercados EROSKI, más de 650 supermercados EROSKI/center y EROSKI/city, 38 gasolineras, 31 tiendas de deporte Forum, 172 tiendas de perfumerías lf, 2 tiendas de ocio y cultura abac, 198 oficinas de la Agencia de EROSKI/ Viajes y 20 plataformas de mercancías. En Francia, Grupo Eroski cuenta con 3 hipermercados, 18 supermercados y 17 gasolineras.

EL CENTRO COMERCIAL "AS TERMAS" HA EXIGIDO UNA INVERSIÓN QUE SUPERA DE LOS 74 MILLONES DE EUROS.

GRUPO EROSKI LANZA SU NUEVA MARCA PROPIA "EROSKI"



Grupo Eroski ya ha lanzado su nueva marca comercial EROSKI. La marca EROSKI sustituye a los antiguos productos Consumer y su orientación comercial se centra en el ahorro como elemento distintivo y en la alta calidad del producto, como ha sido desde sus orígenes hace ya 30 años, cuando los puso en el mercado español en una iniciativa pionera en el sector.

Como dato significativo, el pasado ejercicio del 2004 el incremento porcentual de estos productos alcanzó el 12%.

El número de productos de marca propia EROSKI en alimentación se eleva a 2.100 artículos en la actualidad. La cuota de mercado en alimentación está próxima al 28%, con crecimientos notables año a año.

VISITAS

DELEGACIONES GUBERNAMENTALES Y EMPRESARIALES DE MÉXICO VISITAN MCC

En el marco de la Semana Internacional que se ha desarrollado a finales de octubre en MCC, dos delegaciones gubernamentales y empresariales de México han visitado MCC.

El 19 de octubre fue el gobernador de San Luis de Potosí, Marcelo de los Santos Fraga, quien se acercó hasta MCC (en la foto). Fue un visita interesante en la que ultimaron los detalles de la próxima apertura de una nueva planta de Fagor Industrial en dicha localidad mexicana.



VISITA UNIVERSIDAD DE HALIFAX

Un grupo de alumnos del Máster en Dirección de empresas cooperativas de St. Mary's University de Halifax (Canadá) ha pasado una semana entre nosotros para realizar un seminario sobre la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Se trata de un grupo de socios trabajadores de cooperativas de ahorro y crédito, consumo y agrícolas de Canadá que están enrolados en un máster bastante singular, ya que el programa incluye dos sesiones de estudio y contraste conjuntas en Halifax, y la realización entre ambos encuentros de un buen número de tareas que los alumnos remiten a través de internet a los responsables del máster. Otra de sus peculiaridades es que incluye una semana de estancia en Mondragón para estudiar a fondo el cooperativismo impulsado por Arizmendiarieta.

Además de participar en varias conferencias sobre aspectos claves de nuestra Experiencia, giraron

varias visitas a cooperativas, y este año, como novedad, participaron en un debate con dos socios de Fagor Ederlan, uno miembro del Consejo Rector y otro recién concluido su mandato en el Consejo Social. En opinión de Mikel Lezamiz, responsable de Difusión Cooperativa, "la aportación de estos dos socios ha sido muy interesante, ya que ha servido para trasladar la visión de personas miembros de los órganos cooperativos respecto a cuestiones sociales y laborales de nuestras empresas".

En la foto los dos socios compartiendo sus experiencias con los alumnos del máster en Otxalora.



BELEN KORTABARRIA DIRECTORA GENERAL DE FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS.

«RUSIA ES UNA POSIBILIDAD DE FUTURO QUE NO DESCARTAMOS»

¿Por qué una cooperativa ha utilizado la misma estrategia que las multinacionales y ha acometido un proceso de expansión comprando plantas en el exterior?

Poco tiene que ver a estos efectos el hecho de que Fagor Electrodomésticos sea una cooperativa o no. La política de expansión se debe a que estamos trabajando en un sector que en los últimos tiempos se caracteriza por un proceso creciente de concentraciones. Se unen los fabricantes, se agrupan los distribuidores y, de alguna manera, todos están siendo cada vez mayores o de mayor tamaño.

La dimensión empieza a ser una característica muy crítica y muy importante para desarrollarse en este sector. Desde Fagor hemos visto que debemos de dar respuesta a esta necesidad de tamaño para ser competitivos y poder seguir con garantías en el mercado.

Hay que tener en cuenta que, tras la adquisición de Brandt, ya somos el quinto grupo europeo en el sector de electrodomésticos y ocupamos el liderazgo en el tercer y cuarto mercados europeos: el francés y el español.

Por lo tanto, la política de crecimiento responde a la necesidad de ser líderes en un sector donde las concentraciones de fabricantes y de distribuidores se siguen sucediendo.

¿No hay otra manera de responder al reto de la competitividad que la de crecer en tamaño?

En este sector competimos con fabricantes que no sólo nos doblan en tamaño, sino que algunos son más del doble o del triple. Con esas diferencias resulta difícil competir. Está claro que debemos alcanzar un determinado tamaño y no hemos visto otra alternativa que esa, la de crecer, para seguir apostando por este sector. Tenemos que estar a la altura del resto de nuestros competidores y poder ofrecer los mismos niveles de competitividad.

¿Qué supone el nuevo tamaño?

El nuevo tamaño supone cambiar nuestra realidad empresarial de la noche a la mañana. Nos abrimos a una nueva dimensión que aporta nuevas posibilidades y sinergias importantes. Cuando hemos comprado Brandt no lo hemos hecho para que uno más uno sean dos, sino para que la suma de las dos nos dé muchos más resultados. Encontramos sinergias en muchos sentidos; por ejemplo, en las compras. El hecho de estandarizar componentes y de tener niveles de compras muy superiores nos aporta unas posibilidades de negociación mucho mayores.

En innovación nos encontramos con que sumamos las capacidades de las dos empresas y que podemos compaginar productos en desarrollo que estaban haciendo ellos y productos en los que innovamos nosotros. Ello nos permite dar un importante impulso a la innovación.

Por otro lado, contamos con una buena complementariedad de catálogos ya que hasta ahora no producíamos lavadoras superiores, ni hornos "pirolíticos" chimeneas decorativas; pero ahora ya lo somos.

Eso es muy importante de cara a la distribución que actúa de manera diferente ante un fabricante que aborda el mercado con productos propios que ante un mero comercia-

lizador que simplemente vende. En concreto, la distribución identifica mayor compromiso en las empresas cuando son fabricantes que cuando son meras comercializadoras de productos ajenos.

¿Se van a hacer nuevas inversiones en las plantas de Brandt?

Hay que tener en cuenta que la compra real se materializó el 15 de junio. Ahora trabajamos en los diferentes planes estratégicos para conseguir las sinergias deseadas y proyectar esa empresa de futuro que hemos constituido. El plan, obviamente, tendrá que conjugar muchas cosas y deberemos hacer una reordenación industrial cuyo diseño estará acaado a finales de este año. El plan industrial conllevará inversiones, tanto aquí como allí. Asimismo, tampoco tenemos predeterminado un trasvase de producciones de una planta a otra, aunque puede que haya alguno. En cualquier caso, nada está cerrado.

¿El reforzamiento industrial de Wrozamet supondrá una deslocalización?

Wrozamet será un centro productivo que probablemente se oriente a las gamas más bajas. El destino de sus productos será no sólo los Países del Este sino que abarcará todos nuestros mercados, incluyendo Europa occidental. Sin embargo, y aunque también nos afectan las consecuencias de las deslocalizaciones industriales que se está produciendo en el sector, no vamos a llegar a deslocalizarnos nunca. No vamos a cerrar plantas aquí para llevar fabricaciones a Polonia, pero sí que vamos a hacer pequeñas racionalizaciones de productos. Es decir, los productos de menor valor añadido, o que tienen más potencial de ventas en esa área, tendremos que producirlos allí. Y aquí, obviamente, seguiremos con los productos de más valor añadido. No en vano somos una cooperativa y como tal tenemos dos objetivos: uno es la rentabilidad y el otro es el empleo.

También estamos desarrollando una estrategia de innovación ya que queremos reforzar nuestro propio negocio y generar nuevas tecnologías para entrar en otros sectores que nos permitan desarrollar y crecer en puestos de trabajo en las fábricas de aquí.

¿No tienen previsto poner una planta en Rusia?

Desde Rusia se están pidiendo inversiones extranjeras y desde nuestras plantas en los Países del Este nos estamos orientando también hacia Rusia, que es un mercado con un potencial de crecimiento muy, pero que muy importante. En Rusia ya contamos con una filial comercial a la que se suma la que disponía Brandt. En este momento, nuestra prioridad es establecernos comercialmente y estrechar lazos con la distribución para asegurarnos una participación en el mercado. A partir de ahí podríamos hablar de fabricar en Rusia y, en este sentido, ya hemos mantenido contactos con empresas que quieren fabricar allí productos como cocinas y que están demandando inversión por lo que, en un futuro, es una posibilidad que no descartamos.

IX. KONGRESUA

LA JUNTA DE CONGRESISTAS 2005 Y EL IX CONGRESO DE MCC SE CELEBRARON EL PASADO 19 DE OCTUBRE EN MONDRAGÓN.



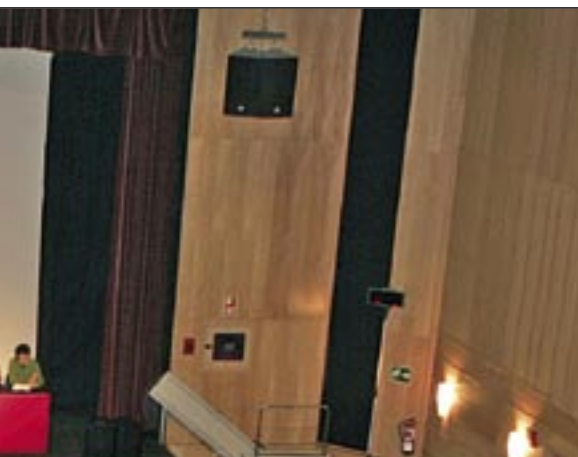
L

a cita era a las tres de la tarde en el Amaia Antzokia de Arrasate. A ella estaban convocados los 650 congresistas que representan a todas las cooperativas de MCC y que forman el Pleno del Congreso. De manera que entre 15-20 minutos antes de la hora, ya se veía más afluencia de tráfico en las calles próximas a los aparcamientos de la villa cerrajera y a varias cuadrillas de congresistas con su carpeta de documentación acercándose hasta el Amaia.

Y a pesar de que la ambientación del acto en su conjunto fue bastante similar a la de reuniones anteriores, lo cierto es que la reunión de este año fue algo especial. Por diversas razones. En primer lugar, porque se trataba de un 2x1 corporativo; es decir, se celebraba la Junta de Congresistas y el Pleno del Congreso en un mismo acto. Y eso no ocurre todos los años. Segundo, porque en el IX Congreso se sometía a aprobación una ponencia sobre "Adaptación organizativa del Grupo Industrial" que suponía alterar la fórmula organizativa de este Grupo ideada en 1991 con la puesta en marcha de MCC. Y tercero, porque este Congreso Cooperativo tuvo lugar la víspera de la celebración del 50 aniversario de la Experiencia Cooperativa, y en ese sentido, fue como una especie de acto de conmemoración al margen del programa oficial que pretendía dejar constancia de la vitalidad de la Experiencia.



LOS CONGRESISTAS, A TENOR DE LOS DATOS DE ASISTENCIA, PARECE QUE ENTENDIERON EL CARÁCTER ESPECIAL DE ESTA CITA, YA QUE ENTRE PRESENTES Y REPRESENTADOS ACUDIÓ EL 70% DE LOS CONVOCADOS.



Y los congresistas, a tenor de los datos de asistencia, parece que entendieron el carácter especial de esta cita, ya que entre presentes y representados acudió el 70% de los convocados.

DEBATE DE ENMIENDAS

Por lo que se refiere al propio desarrollo de Junta y Pleno, habría que decir que se cumplió el guión previsto. La Junta de Congresistas se prolongó por espacio de 30 minutos y se ratificaron todos los acuerdos propuestos; por su parte, el Congreso aprobó la ponencia sometida a consideración del Pleno. Una ponencia a la que se presentaron un total de 38 enmiendas, de las cuales 20 eran formales –aceptadas en su totalidad– y 18 sustanciales. Con respecto a las enmiendas sustanciales, se debatieron un total de 17 enmien-

das, ya que una de ellas fue retirada con antelación a la celebración del Pleno. Y de esas 17 la ponencia apoyó un total de 15 y se posicionó en contra de dos. Una de ellas, la número 14, sobre aportaciones al FCI, era la planteada por Irizar, Urola y Ampo, y planteaba “introducir una limitación de tal forma que la aportación máxima de una cooperativa en MCC Inversiones no supere el 10% del activo de la cooperativa aportante”. El Pleno decidió rechazar la enmienda.

La otra, número 16, también sobre aportaciones al FCI, la presentaban Copreci, Edesa, Fagor Arrasate, Fagor Automation, Fagor Electrodomésticos y Fagor Electrónica, que proponían que el 100% de las aportaciones al FCI se hicieran en proporción a los resultados de cada cooperativa, en contra del criterio de la ponencia que proponía que un 25% se realizará en función de la plantilla media de cada cooperativa. En este caso, el Pleno apoyó la enmienda.

Y ya para finalizar, el presidente sometió a votación el acuerdo más importante de la reunión, que fue el de la aprobación de la Ponencia sobre Adaptación Organizativa del Grupo Industrial de MCC, “con la introducción de las enmiendas aprobadas”. Eran las 5.00 de la tarde y la Experiencia Cooperativa había escrito un nuevo hito histórico justo un día antes de iniciar los actos conmemorativos de su 50 aniversario. **TU**

IX. KONGRESUA

PASA DEN URRIAREN 19AN, IX KONGRESU KOOPERATIBOAREN OSOKO BILKURA EGIN AURRETIK, MCCREN KONGRESUKIDEEN BATZARRA EGIN ZEN, URTERO EGITEN DEN BILERA DA ETA BERTARA 650 KONGRESUKIDE DEITUTA ZEUDEN, MCCKO KIDE DIREN KOOPERATIBA GUZTIEN ORDEZKARI GISAN. BERTARATUAK ETA ORDEZKATUAK KONTUAN EDUKIZ GERO, DEITUTAKOEN %70EKO PARTAIDETZA IZAN ZEN EKITALDIAN.

k

ongresukideen, kooperatiben alta eta bajen erabakiak berresten dira eta Zentro Korporatiboko aurrekontuari eta finantza kuentei buruzko erabakia berresten da. Horretaz gain, batzarrean Batzorde Iraunkorak eta Kontseilu Nagusiak aurreko urtean egindako kudeaketaren berri ematen da, baina aurrean ez zen hala gertatu, uztaillean txostena bidali baizitzaien kongresukide guztiei horren berri emateko.

Hementxe duzue aurtengo bilera honen edukien laburpena.



KONGRESUKIDEEN BATZARRA

ALTAS DE COOPERATIVAS DE BASE

Desde que la Junta de Congressistas se reunió por última vez, el pasado año, la Comisión Permanente del Congreso ha aceptado la incorporación a MCC de las siguientes cooperativas: Edesa, Goimek, Ibai, Ideko, Evagraf, Gerodan, Loramendi y Electra Vitoria. Asimismo, también se han producido dos altas de entidades de cabecera de Agrupaciones: Agrupación de Sistemas de Fundación y Utillaje (en la que se integran las cooperativas Aurrenak y Loramendi) y Agrupación Sistemas de Elevación y Movilidad Urbana (que agrupa a Electra Vitoria y Orona). La Junta de Congressistas ratificó la incorporación de todas ellas a MCC.

PRESUPUESTO DEL CENTRO CORPORATIVO

Corresponde a la Junta de Congressistas decidir la ratificación de los presupuestos y las cuotas de financiación del Centro Corporativo. El presidente aludió al hecho insólito de ratificar el presupuesto del Centro Corporativo 2005 en el mes de octubre, circunstancia que se ha producido por la realización conjunta de Junta de Congressistas –que habitualmente se celebra en el mes de mayo– y Pleno del Congreso.

El total de gastos del presupuesto 2005 del centro corporativo asciende a 7,4 millones de euros, de los cuales Caja Laboral financia el 63,5% y las cooperativas el restante 36,5%. La Junta ratificó el acuerdo previamente adoptado por la Comisión Permanente.



DESCARGOS DE GESTIÓN

Habitualmente se realizaba en esta reunión el descargo de gestión de la Comisión Permanente y del Consejo General; sin embargo, este año no se llevó a cabo, puesto que el pasado mes de julio se envió a todos los congresistas un documento en el que se resumía la gestión de ambos órganos corporativos. De manera que en poco más de 30 minutos se ventiló esta Junta de Congresistas que fue la antesala del plato fuerte de la jornada: el Pleno del Congreso. **TU**

LAS 8 NUEVAS COOPERATIVAS DE MCC

La Junta de Congresistas ratificó el acuerdo previamente adoptado por la Comisión Permanente referente a la incorporación de nuevas cooperativas a MCC. Son las siguientes:

EDESA

Se dedica a la producción y comercialización de electrodomésticos, tiene su sede central en Basauri (Bizkaia) y emplea a más de 500 personas.

GOIMEK

Iniciará su actividad, mecanizado de piezas estratégicas en el ámbito de la Máquina-Herramienta, el próximo mes de enero de 2006.

IBAI

Ubicada en Arrasate, se dedica a la fabricación y comercialización de la nueva secadora-desarrugadora de Fagor.

IDEKO

Centro de investigación de la Máquina-Herramienta integrado en el Grupo Danobat. Se ubica en Elgoibar y emplea a 87 personas.

EVAGRAF

Es una cooperativa del sector de las artes gráficas, tiene su sede en Vitoria y se incorpora a MCC con 29 personas en plantilla.

GERODAN

Nueva cooperativa cuya actividad es la producción y venta de mobiliario adaptado a los mayores para el equipamiento de centros residenciales.

LORAMENDI

Cooperativa alavesa dedicada a la fabricación de maquinaria general de fundición y montaje; emplea a 120 personas.

ELECTRA VITORIA

Ubicada en Vitoria, con una plantilla integrada por 209 personas, se ocupa del diseño, fabricación, instalación, montaje, conservación y mantenimiento de aparatos elevadores y artículos eléctricos.

IX. KONGRESUA

ELKARKETEN DESAGERPENA ETA HIRU ORGANO BERRIEN ERAKETA –INDUSTRIA KONTSEILUA, ELKARRAREN ARTEKO INTERES TALDEAK ETA ENPRESAK SUSTATZEKO ZENTROA– PROIEKTUAREN BERRIKUNTZA NAGUSIAK.

KONGRESU KOOPERATIBOAK INDUSTRI TALDEAREN ANTOLAMENDU **BERRIA** ONARTU ZUEN

M

CCko IX. Kongresu Kooperatiboak, aurkeztutako 17 funtsezko emandakinek aurretiaz eztabaidatu eta gero, Bilkurari aurkeztutako Ponentzia onartu zuen gehiengoaren botoekin. Ponentziaren izenburua: "MCCko Industri Taldearen Antolamenduaren Moldaketa" eta berorren xedea honako

hau: egitura berria eratzea etorkizuneko erronkeei malgutasun handiagorekin aurre egin ahal izateko. Ekitaldia urriaren 19an egin zen Arrasateko Amaia Antzokian, 50. urteurreneko ospakizunen bezperan, hain zuzen.

Testua onartuta, industri arloari malgutasun eta garatzeko gaitasun handiagoa ematen zaio, eta Industri Taldearen dibertsitateari hobeto egokitzeko erantzun bat bultzatzen da, bertan enplegua sortzeko erronkari eraginkortasunez jardun ahal izateko, batez ere enplegu kooperatiboari dagokionez. Ildo horri ekiteko, funtsezkotzat jo da berrikuntza eta sustapena bultzatzea.

Kongresu Kooperatiboa MCCko Kooperatiba guztien Batzar Orokorra da, eta 30 lan bazkideko kongresukide batek hartzen du parte, guztira 650 ordezkari direla. Kongresua biltzeko arrazoia Arrasateko Esperientzia Kooperatiboa eguneratzea eta hobetzea da, Oinarritzko Printzipio Kooperatiboak eta Balio Korporatiboak abiapuntzat hartuta, MCC gidatu behar duten jarraibide eta irizpideak zehaztuz.

INDUSTRI KONTSEILUA

Kongresuak MCC antolatzen duen egitura sektoreka bideratuko dela berretsi zuen, eta Industri Taldearen antolamendua sinplifikatzea erabaki zuen, tarteko mailan zegoen



72 COOPERATIVAS INDUSTRIALES AGRUPADAS EN 11 DIVISIONES

HOGAR

Fagor Electrodomésticos, Edesa,
Fagor Industrial, Danona,
Domusa, Kide, Coinma, Ibai.

MONDRAGÓN AUTOMOCIÓN

Fagor Ederlan, Maier, Cikautxo,
Mapsa, Ecenarro.

MONDRAGÓN COMPONENTES

Copreci, Orkli, Eika, Fagor Electrónica,
Matz-Erreka, Tajo, Embega, Consonni.

CONSTRUCCIÓN

Orona, Electra Vitoria, Urssa,
Rochman, Lana, Ecotècnia,
Biurrarena, Coinalde, Etorki.

ULMA

Ulma C. y E., Ulma Manutención,
Ulma Forja, Ulma Hormigón Polímero.

UTILLAJE

Matrici, Batz, Aurrenak, Loramendi.

HOBELAN

Irizar, Urola, Ampo.

BIENES DE EQUIPO

Fagor Arrasate, Fagor Automation,
Mondragón Assembly, Ona Pres.

MÁQUINAS HERRAMIENTA

Danobat, Soraluze, Egurko,
Goiti, Lealde, Latz, Doiki, Ortza,
Estarta, Ideko, D+S, Goinek.

EQUIPAMIENTO INDUSTRIAL

Orbea, Dikar/Wingroup,
Eredu, Ederfil, Alkargo, Becker,
Oiarso, Elkar, Evagraf, Danona
Litografía, Osatu, Hertell.

SERVICIOS EMPRESARIALES

LKS Ingeniería, LKS, Alecop,
MSI, Ondoan, Ahizke-CIM.

Elkarketaren figura deuseztatuz. Dibisio-
en jarduera eremuak arautzeko ere mal-
gutasun handiagoa ezarri du, eta horien
kopurua 8tik 11ra zabaldu da. Gainera,
**elkarren arteko Interes Taldeen
figura** sortu du, aliantza puntualak edo
iraunkorrak hitzartuz, Dibisio desberdine-
tako Kooperatiben artean sinergia poten-
tzialak bideratzeko.

Halaber, Industri Kontseilua era
dadin onartu du, Industri Taldeko Dibisio-
ak eremu estrategikoan eta operati-
boan biltzeko eta koordinatzeko organo
gisa, betiere organo korporatiboen esku-
menak errespetatuz (Kontseilu Orokorra
eta Batzorde Iraunkorra). Industri Kontse-
ilua industri arloko lehendakariorde guz-
tiek eta Bulego Zentraletako zuzendariek
osatuko dute.

SUSTAPEN ZENTROA, EMAITZEN %5EKIN FINANTZATUA

Kongresuko kideek berretsi egin dute
bertan enplegua sortu nahi bada gara-
penaren aldeko apustua indartu behar
delako konbentzimendua, eta horrek,
gaur egungo egoeran, Berrikuntza eta
jarduera berrien Sustapena esan nahi
du. Horri helduta, estrategia bikoitza
planteatu da: oraingo jardueretan lider-
goa lortzeko esfortzuak bateratzea, egin-
kizun hori Kooperatibek eta Dibisioek
bete behar dutelarik; eta beste sektore
batzuetan oportunitate berriei erantzutea,
maila guztietan: Korporazioa, Dibisioa
eta Kooperatiba.

Sustapen prozesu honetan Kongre-
suak onartu duen Sustapen Zentroak funt-
sezko zeregina beteko du: bere jarduera
Industri Kontseiluaren ardurapeko esparruan
garatuko da, eta bere **misioa izango da ezarpen lokaleko jar-
duera berriak garatzeko euskarriak jartzea**. Azken helburua enple-
gua sortzea da, bereziki kualifikatua eta
balio erantsi handikoa, gure ingurune
sozialaren beharren arabera, batez ere
enplegu kooperatiboa.

Sustapen Zentroa finantzatzeko Indus-
tri Taldeko Kooperatibek beren urteko
Emaizten % 5 jarriko dute eta, horrenbes-
te,

enplegu lokala bultzatzeko konpromisoa indartuko dute, hori delarik ingurunearekin
duten Erantzukizun Sozialaren adierazpen nagusia. **TU**

**SUSTAPEN ZENTROAK FUNTSEZKO ZEREGINA BETEKO DU: BERE
JARDUERA INDUSTRI KONTSEILUAREN ARDURAPEKO ESPARRUAN
GARATUKO DA, ETA BERE MISIOA IZANGO DA EZARPEN LOKALEKO
JARDUERA BERRIAK GARATZEKO EUSKARRIAK JARTZEA.**

IX. KONGRESUA

EL CONSEJO INDUSTRIAL, LOS GRUPOS DE INTERÉS MUTUO Y EL CENTRO DE PROMOCIÓN DE EMPRESAS, PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL GRUPO INDUSTRIAL DE MCC.

EL GRUPO INDUSTRIAL **SE ADAPTA**

S

in lugar a dudas, las novedades más importantes de la nueva organización del Grupo Industrial son la creación del Consejo Industrial y de los Grupos de Interés Mutuo y la puesta en marcha de un Centro de Promoción de nuevas actividades. En cualquier caso, además de esas novedades, también se suscitan muchas

¿POR QUÉ SE DECIDE ABORDAR ESTE PROYECTO?

La adaptación organizativa del Grupo Industrial pretende ser una respuesta a la inquietud manifestada recurrentemente por los equipos directivos de las cooperativas en las reuniones llevadas a cabo en 2001 y 2002 con el presidente del Consejo General de MCC.

¿CUÁL FUE EL OBJETIVO DE PARTIDA DEL PROYECTO?

Las meta que se proponía era triple. Por un lado, diseñar un nuevo esquema organizativo que diera respuesta a los retos de los próximos 10-15 años. Por otro lado, dotar al Grupo Industrial de la suficiente flexibilidad para optimizar las sinergias potenciales existentes. Y por último, conseguir una mayor integración de las Cooperativas en la Corporación.

¿CUÁL ES EL RETO PRIORITARIO DEL GRUPO INDUSTRIAL PARA LOS PRÓXIMOS 15 AÑOS?

Mantener y generar empleo preferentemente cooperativo adecuado al desarrollo de nuestro entorno.

¿CUÁNTAS DIVISIONES INDUSTRIALES PROPONE EL PROYECTO?

El nuevo modelo organizativo propone que entre las cooperativas y la Corporación haya un único nivel: las Divisiones. Por tanto, se propone eliminar las Agrupaciones actuales y constituir 11 Divisiones con entidad jurídica propia y con sus respectivos órganos de gobierno: Asamblea General, Consejo Rector y Consejo de Dirección; y el director de la División será nombrado por el Consejo Rector – por un periodo de cuatro años– y ratificado por la Comisión Permanente.



UNA DE LAS APORTACIONES DE LA PONENCIA ES LA CREACIÓN DEL CONSEJO INDUSTRIAL. ¿QUÉ ES Y CUÁLES SERÁN LAS FUNCIONES DE ESTE NUEVO ÓRGANO?

El Consejo Industrial es un órgano que estará compuesto por los directores de las Divisiones industriales y presidido por el presidente del Consejo General de MCC y cuyo objeto será coordinar las Divisiones en el ámbito estratégico y operativo. El Consejo Industrial tendrá todas las competencias para el tratamiento de los asuntos específicos del Grupo Industrial y sus funciones serán, entre otras, el desarrollo empresarial, el impulso de las sinergias intercooperativas y la gestión directiva.



¿QUÉ SON LOS GRUPOS DE INTERÉS MUTUO?

Esta nueva figura es un lugar de encuentro para optimizar las oportunidades entre las cooperativas, bien sean de una misma División o de distintas Divisiones. Los Grupos de Interés Mutuo se podrán constituir en forma de asociación (para prestar servicios a sus asociados), alianza puntual (constituida para un proyecto concreto) o alianza permanente (más orientadas al medio y largo plazo).

Esta nueva figura aportará al nuevo enfoque organizativo las dosis de flexibilidad necesarias para el mejor aprovechamiento de las sinergias entre cooperativas.

OTRA DE LAS NOVEDADES ES LA CONSTITUCIÓN DE UN CENTRO DE PROMOCIÓN. ¿EN QUÉ CONSISTE?

El Centro de Promoción de nuevas actividades es una consecuencia de la apuesta por el desarrollo a través de la innovación y la promoción. De hecho, las estrategias definidas para potenciar la promoción de nuevas actividades están orientadas al liderazgo de las actividades actuales y a la diversificación hacia otros sectores estratégicos.

La filosofía de este Centro es la de intensificar la promoción desarrollando nuevas actividades que contribuyan a la generación de puestos de trabajo de alto valor añadido –y preferentemente cooperativos– en nuestro entorno.

LA FILOSOFÍA DEL CENTRO DE PROMOCIÓN ES LA DE INTENSIFICAR LA PROMOCIÓN DESARROLLANDO NUEVAS ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA GENERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ALTO VALOR AÑADIDO –Y PREFERENTEMENTE COOPERATIVOS– EN NUESTRO ENTORNO.

ALDAKETAK, TITULARRETAN

Laburbilduta, hauek dira MCCko Industri Taldearen Antolamenduaren Moldaketari buruzko ponentzia onartzeak ekarriko dituen aldaketak:

- Antolamenduko maila bat kenduko da: Elkarketak. Kooperatiben eta Korporazioaren arteko lotunea Dibisioak izango dira.
- Industri Kontseilua eratuko da, Dibisioak koordinatzeko organo gisa.
- Dibisioek izaera juridiko propioa izango dute.
- Dibisioen kopurua 11ra zabalduko da.
- Dibisioak eratzeko irizpide irekiagoak proposatzen dira.
- Dibisio bakoitzak bere Estatutu partikularrak izango ditu.
- Elkarren arteko Interes Taldeen figura sortuko da, kooperatiben arteko sinergiak hobeto aprobetxatzeko.
- Emaitzen birmoldaketan aldaketak proposatzen dira.
- LFZra ekarpenak egiteko formulak aldatuko dira.
- Jarduera berrietarako Sustapen Zentroa sortuko da.



ENTREVISTA

ADRIAN ZELAIA**SECRETARIO GENERAL DE MCC**

Es un modelo que se adapta mejor a la diversidad de MCC.

Hemos charlado con Adrian Zelaia sobre los pasos que se van a dar a partir de ahora para implementar el nuevo modelo organizativo del Grupo Industrial recientemente aprobado en el Pleno del Congreso.

JAVIER MARCOS

¿Qué cambios organizativos generará la nueva configuración del Grupo Industrial?

El principal es que desaparecen las anteriores Agrupaciones y Divisiones y en su lugar se constituyen las nuevas Divisiones. Éstas serán a la vez parte de la estructura organizativa de MCC y entidades jurídicas con un régimen jurídico propio, normalmente como cooperativas de segundo grado con sus estatutos y su régimen legal. Por tanto, hay que tener en cuenta los dos ámbitos, la normativa de MCC y su régimen jurídico específico a efectos de definir qué pasos hay que dar para el periodo transitorio.

Ese doble ámbito ¿provocará diferentes procesos de configuración?

Así es. Uno de ellos se basará en anteriores Agrupaciones que se transforman en Divisiones, fundamentalmente cambiando estatutos y, en algún caso, aprobando altas y bajas en la anterior cooperativa de segundo grado. Y hay algunas Divisiones que se van a constituir ex novo, entidades que no existían y que hay que crearlas. Y esos dos procesos van a tener seguramente un tempus diferente.

HITOS TEMPORALES

¿Cuáles son los principales hitos que se sucederán en la articulación de la nueva configuración organizativa?

El primer hito, obviamente, ha sido la aprobación de la ponencia en el Congreso del pasado 19 de octubre. Otro hito remarcable será la primera reunión de la Comisión Permanente posterior al Congreso; se celebrará el 11 de noviembre y en ella se concretará el proceso de configuración, se aprobará un modelo para la elaboración de los estatutos de las divisiones, y se formalizará la composición divisional aprobada en el Congreso.

Y a partir de entonces las cooperativas comienzan a tomar decisiones.

En efecto. Y serán decisiones de diferente tenor en cada caso. Algunas Agrupaciones adaptarán sus estatutos y tomarán la decisión en la Asamblea General de la Agrupación actual; y también habrá procesos de constitución de nuevas entidades partiendo de cero, y por tanto las cooperativas que participen en esa constitución van a tener que formalizar su incorporación a las nuevas Divisiones.

Y habrá procesos de altas y bajas. Es decir, algunas cooperativas causarán baja en

EN EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO QUE VIENE LAS DIVISIONES TIENEN QUE ESTAR CONSTITUIDAS, Y ELEGIDOS LOS CONSEJOS RECTORES DE DIVISIÓN, LOS DIRECTORES GENERALES DE DIVISIÓN, Y LOS REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN PERMANENTE.

su anterior cooperativa de segundo grado titular de la anterior Agrupación para darse de alta en otra cooperativa de segundo grado distinta titular de su nueva División.

Aparte de la propia configuración de esas cabeceras de División, algunas por transformación de las anteriores y otras por creación de nuevas, esas cabeceras de División tienen que nombrar su Consejo Rector de División. Y ese Consejo Rector tendrá que nombrar los cargos del Consejo: Presidente, Vicepresidente y Secretario, y tendrá que nombrar también al Director General de la División y al representante de la División en la Comisión Permanente.

¿Se han fijado plazos para adoptar esas decisiones?

Será un proceso relativamente abierto. No habrá, como en otras ocasiones, un periodo electoral de uno o dos meses para nombrar representantes de la Comisión Permanente, sino que se establece un periodo abierto que va desde la reunión del 11 de noviembre de la Comisión Permanente hasta junio de 2006.

Eso sí, teniendo en cuenta que en el primer semestre del año que viene las Divisiones tienen que estar constituidas, y elegidos los Consejos Rectores de División, los directores generales de División, y los representantes de la Comisión Permanente.

¿Más fechas previstas?

Sí, con respecto al Consejo Industrial y la puesta en marcha del Centro de Promoción. El primero antes del 31 de marzo y el segundo antes del 30 de junio. Y como último hito se ha fijado que durante la reunión de julio de la nueva Comisión Permanente ya se nombren los nuevos cargos de esa Comisión, Presidente y Vicepresidente.

¿Consejos Sociales a nivel de División?

Es una figura que está prevista pero que no es obligatoria. Por tanto, la División que lo entienda oportuno puede configurar Consejos Sociales en su estructura. No obstante, no es un tema que se haya planteado en la Ponencia aprobada ni tampoco se contempla en los modelos de Estatutos.

Y a nivel Corporativo. ¿No se ha planteado en el debate de la ponencia la necesidad de constituir un Consejo Social central?

No. Ni es un tema que esté encima de la mesa. Y eso está relacionado con el tipo de competencias que se ejercen. En la medida que no se ejercen competencias ejecutivas de carácter laboral a nivel conjunto, sino que cada cooperativa tiene sus políticas laborales, parece natural que los Consejos Sociales estén presentes donde se toman esas decisiones de tipo laboral.

¿Cómo le afecta la nueva configuración al centro corporativo?

No directamente. Lo que ha estado básicamente en juego en este nuevo modelo organizativo ha sido el nivel intermedio, lo que antes eran Agrupaciones y Divisiones, mientras que se ha mantenido en lo esencial el enfoque que existía sobre el centro corpora-

tivo. Estoy hablando del centro corporativo en cuanto departamentos centrales, ya que Consejo General y Comisión Permanente tendrán cambios en su composición. Como departamentos centrales evidentemente sí les afectará la creación del Consejo industrial y del Centro de Promoción. El cómo habrá que verlo en la práctica.

¿Cómo afectarán los cambios organizativos a los Grupos financiero y de distribución?

Internamente no. Les afectará a nivel de su representación en los órganos corporativos, ya que se establecen nuevos criterios de representación de los grupos en Comisión Permanente y Consejo General, pero tampoco de forma significativa.

MODELO MÁS FLEXIBLE

¿Qué distingue este nuevo modelo organizativo de los anteriores?

Por un lado la flexibilidad con respecto a la estructuración de las Divisiones. Antes, el carácter sectorial de las Divisiones era más estricto, aunque no cerrado. Ahora es más abierto; este esquema organizativo es más flexible que el anterior y se supone que permitirá responder mejor a los cambios del entorno. Respecto al nivel de cesión de facultades a las Divisiones antes era determinado normativamente para todos por el Congreso, ahora se establecen en el Pleno unas facultades que pueden adaptarse en cada caso según lo que decide cada División sin necesidad de exoneración respetando, eso sí, los mínimos congresuales.

Este modelo permite la convivencia de modelos comarcales y sectoriales. ¿Ese es el modelo de futuro?

Sí, efectivamente. Una clave de este proyecto es la adaptación a nuestra propia diversidad, y eso es muy importante en un grupo como el nuestro donde tenemos actividades tan distintas. En ciertos sectores la configuración sectorial es importante y está añadiendo valor de forma significativa y en otros sectores no tanto. Probablemente, en su momento fue necesario establecer un sistema de "café para todos". De lo contrario quizás no hubiera sido aprovechar las oportunidades que realmente existían. En este momento no necesitamos forzar situaciones. Con carácter general, las Divisiones se configurarán sectorialmente aunque donde no se vislumbren sinergias comerciales o productivas otro tipo de configuraciones pueden permitir aprovechar oportunidades de puesta en común de determinados aspectos laborales, financieros o institucionales.

Además, como hemos dicho, también las que se organicen sectorialmente van a tener una mayor autonomía a la hora de definir el nivel de cesión de facultades en función de las posibilidades reales de obtención de sinergias conjuntas. Es decir, es posible también organizarse sectorialmente con una estructura relativamente más ligera. Es decir, el cambio conceptual fundamental es precisamente éste: no forzar normativamente la realidad empresarial y adaptarse a las distintas necesidades de cada sector y cooperativa. **TU**

IX. KONGRESUA

LA JUNTA DE CONGRESISTAS Y IX CONGRESO COOPERATIVO NOS DEJÓ UN BUEN NÚMERO DE INSTANTÁNEAS. ESTAS SON ALGUNAS.

IX. KONGRESUA ARGAZKITAN!



1.

1. Arratsalde on eta ongi etorri! Kongresistak Amaia antzokira gerturatzzen ari ziren. Sarrerako "kontrola" gainditu eta barrura.

2. Aldi bereko euskara-gaztelania itzulpen zerbitzua ere izan zen Kongresu honetan. Nahiko parekatuta ibili zen hizkuntzen erabilpena. Azken urteotan euskarak nabarmen egin du aurrera horrelako ekitaldietan.

3. ¡A sus puestos! Las 14.58. Faltan dos minutos para que se inicie el acto. Todos los miembros de la Comisión Permanente toman sus puestos en la mesa presidencial de la Junta de Congressistas.

4. El porcentaje de asistencia fue bueno, un 70%. Además, como se ve en la foto, los que acudieron estuvieron muy atentos.

5. La carpeta de documentación, bien equipada. Las enmiendas sustanciales, el reglamento del congreso, papeleta para la votación... Un kit muy práctico.



2.



3.

3.



4.



5.



6.



7.

6. La técnica, perfecta. Sonido, iluminación, apoyo informático,... No hubo sorpresas y todo funcionó a la perfección.

7. Makina bat bozketa egin zen egun honetan. Txartel gorria demokraziazaren ikurra bihurtu zen. Dagoeneko onartuta dago Industri Taldearen egitura berria.

8. Emendakina, ponentzia ala zuri? Bozketak txartel gorriarekin egin ziren, eskua jasota, baina 16. emendakinaren emaitzak zalantzak sortu zituzenez bozketarako bestelako prozedura abian jarri zuen. Emendakinak irabazi zuen.

9. Eskerrik asko, hurrengo arte. Aurten goak eman beharrekoak eman ditu! Ea ba guztion onerako den! **TU**



8.



9.

EL "INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO" NO OFRECE VARIACIONES SIGNIFICATIVAS RESPECTO A EDICIONES ANTERIORES.

JOSÉ M^º ORMAETXEA



"EL MUNDO NECESITA I

E

ste impactante título se lo debo al opúsculo de unas sesenta páginas que José María Sarasua ha redactado recientemente. Es la expresión que

sintetiza de forma pavorosa la encrucijada en la que, a comienzos del siglo XXI, se halla inmerso el planeta.

Los derechos humanos conculcados; el despilfarro de los recursos naturales desequilibrando el medio ambiente y la capacidad de alimentación humana en la Tierra frente a la pobreza existente, son los baldones con los que Sarasua fustiga la conciencia de quien lee su trabajo para llevarlo al convencimiento de que también el cooperativismo debe acometer una misión universal apostillando su ensayo con una última consideración: *"Servir al hombre o servirse del hombre es la opción que nos humaniza o deshumaniza o nos destruye"*.

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO (IDH)

En 2005 se ha publicado una vez más el **Informe sobre desarrollo humano** que aporta los indicadores que corresponden al año 2003. Pocas variaciones sobre años anteriores se observan en este prestigioso documento que se realiza en el marco del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Noruega sigue siendo el país que tiene mejor índice



ce (0,963 sobre 1) y Sierra Leona y Niger (0,298 y 0,281 sobre 1) son los países más pobres. Frente a una renta "per capita" de 37.670 dólares de cada noruego, cada habitante de Sierra Leona puede consumir al año 548 dólares y 835 dólares cada nigeriano.

Los datos son copiosos y abrumadores. Ya no son sólo indicadores estáticos, sino que muestran tendencias desde 1975 hasta 2003. Mientras Noruega ha mejorado sus índices desde 0,868 elevándolo a 0,963,

Niger, por ejemplo, ha pasado de 0,236 a 0,281.

En este marco de información deslumbrante por la luz que aporta, España ha pasado de un IDH de 0,837 en 1975 a 0,928 en 2003. Su índice de desarrollo se halla en la franja de 21 países (sólo seis de veinte naciones le rebasan en población) que conforman ese 12% de la población mundial que se sitúa en las zonas de los privilegiados. Nosotros, en Euskadi, con un 10% por encima de la renta estatal, nos hallamos en los diez primeros percentiles de confortabilidad humana: es decir, en ese rango de seres humanos que, al vivir mejor que los casi 6.000 millones restantes que pueblan la Tierra, nos estamos *"sirviendo de otros hombres"*. Entre éstos se hallan once países con 250 millones de habitantes –todos africanos– cuya renta "per capita" no llega a los 2 dólares al día.

Frente a ellos, en Euskadi disponíamos en 2003 de más de 24.000 dólares "per capita" que es lo que consumían 48 "sierra leoneses" y teníamos una esperanza de vida al nacer que duplicaba a la de uno de estos seres humanos nacidos en África.


Lo que sí se constata implícitamente es que cuando se habla de que en el mundo hay más de 1.000 millones de habitantes que sobreviven con menos de un dólar "per capita" estamos diciendo que en los países pobres que tienen miles de dólares "per capita" la distribución de la renta es muy desigual y que se dan bolsas de pobreza e indigencia extrema en una misma unidad estatal. Estas diferencias no sólo se hallan en los países pobres, con predominio de los subsaharianos –Madagascar, Eritrea, Etiopía (con 74 millones de habitantes), Tanzania, Kalawi, Congo, Burundi, Guinea Bissau, Niger y Sierra Leona– que suman esos 250 millones de seres que los pue-

“ EN EUSKADI DISPONÍAMOS EN 2003 DE MÁS DE 24.000 DÓLARES "PER CAPITA" QUE ES LO QUE CONSUMÍAN 48 "SIERRA LEONESES" Y TENÍAMOS UNA ESPERANZA DE VIDA AL NACER QUE DUPLICABA A LA DE UNO DE ESTOS SERES HUMANOS NACIDOS EN ÁFRICA. ”



Simposio sobre cooperación organizado por Mundukide Fundazioa en Vitoria-Gasteiz el pasado 23 de octubre.

DE MÍ

| INGRESOS DE MUNDUKIDE | | | | |
|---|----------------|--------------|----------------|--------------|
|  mundukide fundazioa | 2003 | | 2004 | |
| | EUROS | % s/total | EUROS | % s/total |
| Cooperativas | 449.324 | 72,8 | 327.965 | 54,8 |
| Particulares | 16.873 | 2,7 | 14.577 | 2,4 |
| Instituciones | 95.081 | 15,4 | 151.126 | 25,3 |
| Otras ONG | 49.581 | 9,0 | 99.700 | 16,6 |
| Otros | 6.879 | 1,1 | 5.312 | 0,9 |
| TOTAL | 617.738 | 100,0 | 598.681 | 100,0 |

blan, sino también en los países ricos, con grandes riquezas naturales y alta tecnología. Lo que viene a decirnos que quienes pasan hambre lo hacen en medio de congéneres que viven dilapidando la riqueza en una desigualdad ultrajante.

MUNDUKIDE FUNDAZIOA

El pasado 23 de octubre esta Fundación, –que se ha creado para funcionar con plena autonomía gracias al esfuerzo de notables cooperativistas que vienen dedicando sus empeños unos siete años con evidente pasión y entrega–, celebró un simposio para trasladar a más de un centenar de asistentes el esfuerzo que viene realizando en su proyecto de apoyar al tercer mundo en Intercooperación y Desarrollo Integral.

Su idea es dar a conocer con una voz más poderosa

sa de lo habitual qué es y qué es lo que hace Mundukide, y de paso tomar ejemplo de otras instituciones internacionales que nos desplegaron didácticamente sus propias experiencias.

De lo que quedó constancia en el Artium de Vitoria-Gasteiz fue que ni Mundukide ni ninguna otra ONG pueden resolver las enormes desigualdades humanas detectadas de año en año por la ONU. Y, sin embargo, como decíamos en otra ocasión, “más vale encender una cerilla que maldecir la oscuridad”. Porque, casualmente, en este mismo mes de octubre el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han decidido condonar 45.000 millones de dólares de la deuda que mantenían los países más pobres. Lo que no es suficiente

cientemente porque las soluciones pasan por modificar las estructuras de gobierno mundial elevando el desarrollo humano y eliminando las barreras políticas que lo hacen inviable.

Pero ahora nos interesa analizar las cuentas de Mundukide que en 2003 y 2004 ha dedicado aproximadamente 600.000 euros al **desarrollo integral y a la intercooperación comunitaria**. Lo que representan estas aportaciones –que son mayores porque en ellas no se computan las tareas desinteresadas de más de “20 técnicos eméritos”– no pueden resolver más que una infinitésima parte de las desigualdades que asolan el mundo pero, pese a todo, constituye una obligación ética y cooperativa seguir en el empeño, casi único, como testimonio del cooperativismo mondragonés orientado hacia eso que llamamos oscuramente tercer mundo. Los informes de 2003 y 2004 nos dice algo sobre el grado de participación de los cooperativistas a través de Mundukide. Como se ve en el

cuadro adjunto, los ingresos no evolucionan de forma muy convincente y, sobre todo, es insignificante el renglón de las aportaciones de particulares: los cooperativistas no conocen Mundukide o no han decidido hacer aportaciones para aumentar los ingresos de la Fundación. ¿Será que existe poca sensibilidad social? ¿Es que se ha debilitado nuestro instinto solidario? ¿O creemos con rebuscado pretexto que sólo deben actuar las cooperativas a través del Fondo de Obras Sociales? (que por cierto disminuyó ostensiblemente de 2003 a 2004). **TU**

EL MUNDO NECESITA DE TODOS

Esta proclividad para ayudar a los países pobres no ha sido ajena al proyecto genuino cooperativo. Lo recogen las reflexiones de Arizmendiarieta, lo hacen a su vez los Principios Básicos de MCC y la recomienda la Alianza Cooperativa Internacional. Pero esta tarea ética no había sido canalizada hasta que un grupo de cooperativistas “senior” se han ocupado de ella. El pragmatismo en el modo de proceder de nuestras empresas ha desechado la inconsistencia de las buenas voluntades que no se hacen operativas: “las ideas que no se transforman en hechos, no sirven”, decía su fundador. ¿Qué soluciones les quedan a los países que viven asolados por la desesperación?. Sabemos que a pesar de Mundukide el mundo sigue prácticamente igual, y que 4.500.000 niños seguirán muriéndose cada año por hambre y que seguirán siendo pasto de enfermedades infecciosas. Tampoco será posible que los problemas se resuelvan por la benevolencia de los países ricos. Y es que la vida y su disfrute es un derecho que nadie puede debérselo a otro ser humano. La globalización, último paradigma de la ambición insaciable de los poderosos sobre los débiles, no se debería poder desarrollar sin introducir entre sus objetivos la globalización del desarrollo humano. Pero para ello, dejando nuestras jermas exculpatorias a un lado, es necesario que expresemos operativamente ese deseo. El individualismo que persigue el enriquecimiento exacerbado a título personal debe enmarcarse bajo una mirada ética, no compasiva, sobre el mundo irracional en el que vivimos. Porque además nos obligaría a pensar que “el mundo –efectivamente- necesita de mí”.

“REALISTA”

r

realista, adjetivo que se aplica a las personas que ven y juzgan las cosas tal y como son en realidad, sin desfigurarlas con la imaginación o con el deseo. Se aplica a las personas que aprecian las cosas por su valor práctico.

Cuando supo que yo me consideraba cooperativista y que pertenecía a MCC sintió una especie de arrebatos proselitista y trató de convencerme de los riesgos de la igualdad en el voto, de la democracia empresarial y, sobre todo, de la nefasta idea de subordinar el poder del dinero al poder del trabajador. Y toda su argumentación se sostenía, según su confesión, en sus dotes de realismo. ¡Sois unos peligrosos utópicos! Llegó a decir como quien condena a la hoguera del realismo lógico.

Soy consciente de mis limitadas cualidades dialécticas, necesito rumiar mis pensamientos y sobre todo requiero de tiempo para formular mi opinión de manera inteligible. Un tiempo con el que no cuento las más de las veces ante la brillantez de los que manejan el idioma con mayor soltura y precisión que yo. Y opto por callar, o a lo sumo, balbuceo incoherencias. Más tarde encuentro razones y respuestas pero ya no hay nadie a quien exponerlas.

PERSONA REALISTA
Voy a tratar de reflejar su argumentación tal y como la recuerdo porque creo es una brillante página de disertación oral.

“Yo también en mis tiempos fui bastante utópico, con grandes simpatías hacia las ideas socialistas e incluso anarquistas. Y te aseguro que mi sinceridad no me deja mentir. Y no me avergüenzo de aquellas calenturas juveniles. Soy de los que piensan que no es malo que la juventud

NO HACE MUCHO COMPARTÍ BASTANTE TIEMPO (VIAJÁBAMOS EN ASIENTOS CONTIGUOS) CON UNA PERSONA QUE SE IDENTIFICÓ COMO UN CONVENCIDO REALISTA Y QUE, AL MENOS CONMIGO, HACÍA DE SU CONVENCIMIENTO UNA ESPECIE DE RAZÓN MISIONERA. EL MUNDO CAMINABA HACIA EL DESASTRE SI SE DEJABA A LOS UTÓPICOS MANEJAR LAS COSAS DEL MUNDO, DECÍA.

JOSE M^º LARRAÑAGA

tenga en su momento ideales tan puros. Ya hay tiempo de perder luego esas ilusiones. Luego la vida le muestra a uno que el hombre no está hecho para esas sociedades utópicas.

Por ejemplo, sobre la idea de igualdad es claro que no hay ni siquiera dos hombres iguales en el mundo: uno es ambicioso, el otro es dejado; uno es activo, el otro haragán, uno quiere progresar, como muchos de mis mejores amigos o yo mismo, al otro le importa un comino seguir toda la vida como un pobre diablo que se queja de todo pero que no es capaz de arriesgar nada. El hombre es, por naturaleza, desigual y es inútil pretender fundar sociedades donde se trata a los hombres como iguales: no es realista.

Es una grave injusticia que la opinión de un genio como Sr. B. (aquí citaba a un conocido banquero) deba ser tratado, a la hora de decidir una acción empresarial, lo mismo que un infeliz que ha nacido para limpiar las calles de un pueblo. ¿En nombre de qué justicia se puede imponer un régimen igualitario injusto?

Pero, como te decía, algunas personas vamos madurando, los años de vida dura y despiadada nos van fogueando y nos van convenciendo de que esos ideales, por nobles que sean, porque sin duda son nobilísimos ideales, no están hechos

para los hombres tal como son. Son ideales imaginados por soñadores, perdona que te lo diga, almas poéticas que no son realistas. Como vuestro cura al que tanto admiráis.

Ideas lindas, apropiadas para escribir libros, para pronunciar discursos, pero imposibles de llevar a la práctica. Ya quisiera yo verles haciendo mil y una peripecias para evitar que una reivindicación salarial te ponga a los pies de la competencia china o coreana. Ese desprecio o ignorancia de las leyes económicas que nos ponen a los pies de los caballos orientales (¡esos si que saben torear los grandes ideales!) son, cuanto menos suicidas.

“ EL HOMBRE ES, POR NATURALEZA, DESIGUAL Y ES INÚTIL PRETENDER FUNDAR SOCIEDADES DONDE SE TRATA A LOS HOMBRES COMO IGUALES: NO ES REALISTA. ”

“ HOY LOS JÓVENES LO TIENEN TODO DEMASIADO FÁCIL, SON HOMBRES DE INVERNADERO, SIN GENIO, SIN NERVIO. SON APÁTICOS Y ENCIMA CRÍTICOS CON LOS QUE LES HEMOS LLEVADO A NIVELES DE CALIDAD DE VIDA JAMÁS ALCANZADOS EN LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD. ”



LA FALTA DE REALISMO ENTRE LOS JÓVENES

Es muy fácil sostener doctrinas de solidaridad cuando se vive a cuenta de los padres o de los que nos preocupamos de las cosas

generales del bienestar del pueblo. Tener que asegurar el sustento de una familia, tener que enfrentarse a la competencia de otras naciones, tener que asegurar el futuro de los que conviven con nosotros trae el abandono paulatino de esas quimeras. Seguro que entre vosotros hay gente que piensa de manera realista, que acepta un discurso solidario pero actúa como un duro competidor en el mercado, donde no concede ventajas a nadie mientras pueda y donde jamás piensa de modo ingenuo en la bondad del ser humano.

La libertad es sagrada, es uno de los grandes valores, tal vez el único gran valor, que debemos salvar cueste lo que cueste. Libertad para todos: libertad para el obrero, que puede buscar trabajo donde más le convenga, y libertad para el patrono, que pueda dar trabajo a quien le parezca mejor. Libertad para comprar lo que se quiera y donde se quiera, libertad para poner la fábrica donde mejores condiciones se den. La ley de la oferta y de la demanda y el juego libre de la sociedad hace que la gente se espabile sin esperar la sopa boba de manos de personas que hacen



cosas y a las que, encima, se nos recrimina y nos acusa por faltos de sensibilidad humana. ¡Por favor! Hoy los jóvenes lo tienen todo demasiado fácil, son hombres de invernadero, sin genio, sin nervio. Son apáticos y encima críticos con los que les hemos llevado a niveles de calidad de vida jamás alcanzados en la historia de la humanidad. Les falta rigor moral, disciplina social, les falta orden y les sobra utopías solidarias, libertinaje y una democracia permisiva con la negligencia.

Los países del este y del sur de la

Comunidad Europea piden solidaridad y Alemania, Holanda, Luxemburgo... los que han sido motores del desarrollo de la CEE hasta ahora se están cansando. Ellos exigen eficacia a los países que se han instalado en la cantinela de la solidaridad, pero sólo para recibir. Cuando sepamos trabajar como los alemanes podremos pedir vivir como ellos y ganar como ellos, mientras tanto es injusta la igualdad. ¡Por favor! ¡Seamos realistas!”.

En las empresas que yo conozco hay que hacerles un lavado de cerebro a los jóvenes titulados una vez que entran a formar parte de la plantilla. Traen pájaros en la cabeza, creen que la empresa les tiene que preparar el puesto de trabajo que ellos han pensado para sí, se creen con derechos pero no asumen las obligaciones de una empresa. También vuestros alumnos vienen con esas pretensiones: mucho cooperativismo pero que sea otro quien corra con las responsabilidades y con la “suciedad” de la gestión real.

Ya me gustaría ver que ocurre dentro de una ONG en cuanto tengan que crear fondos sin recurrir a las ayudas de las instituciones y de las empresas. Eso de que unos ganen el dinero en un mercado que desconoce la piedad y con una competencia dispuesta a morderle la yugular, eso de que, encima, se les acuse de falta de sensibilidad para con los débiles y los menesterosos, eso de hacerles que se sientan culpables (como si fueran ellos los causantes de todas las desigualdades del mundo), pero que les pida parte importante de los beneficios debidos a su gestión, “por solidaridad” para que otros, considerándose buenos, humanos, sensibles y progresistas repartan el dinero como si fuera un patrimonio de ellos, se lleven el aplauso de la sociedad bienpensante, es, cuanto menos, obsceno.

No es nada realista desconocer de donde sale el dinero y la riqueza y no es nada considerado ni agradecido ignorar a los que lo producen.

Unos trabajamos la tierra, abonamos, regamos, sembramos y sacamos las malas hierbas. Y para eso nos manchamos las manos, nuestras ropas huelen a m... y otros pretenden recoger los frutos y sobre todo decidir como hacer el reparto de los bienes. La realidad es que somos los que sabemos crear riqueza y los que sabemos cómo distribuirla”.

Terminó el viaje pero no acabó el debate. En la próxima entrega quisiera hablar de la utopía. **TU**

DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS MAYORES

SE CELEBRÓ EL DÍA 1 DE OCTUBRE. A TAL EFECTO, LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES DE MAYORES ORGANIZÓ UN SIMPOSIUM INTERNACIONAL.

La Asamblea General de las Naciones Unidas designó el 1 de octubre Día Internacional de las Personas de Edad en 1990, para solicitar contribuciones destinadas al Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para el Envejecimiento, que apoya proyectos en países en desarrollo. El Fondo Fiduciario se estableció como parte del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, aprobado en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento celebrada en Viena en 1982.

UN MUNDO CON MÁS PERSONAS MAYORES

Se consideran "personas de edad" (sería más correcto decir "personas mayores") a las personas de más de 65 años. Históricamente, hasta el siglo XIX, llegar a esa edad era un privilegio con el que pocos contaban. Ya que la esperanza de vida, incluso en Europa, no superaba los 40 ó 50 años.

Actualmente la población mundial de más de 65 años crece rápidamente, más incluso que el crecimiento general de la población. Es decir, hay muchas más personas mayores en total, y hay más personas mayores en relación con el total de la población. En la naciones más desarrolladas las personas de más de 65 años de edad eran en 1950 el 8% de la población, ahora son el 14% y en el año 2050 serán casi el 25% de todos sus habitantes. Y una tendencia parecida se da en el resto de los países del mundo aunque las proporciones sean menores.

UNA VIDA DIGNA PARA TODOS

Todo este crecimiento se debe a la mejora general de la calidad de vida, de la alimentación y de los avances de la medicina que hace que vivamos más tiempo. Y aunque no en todos sitios estas condiciones son iguales, el crecimiento es generalizado.

Ante esta situación demográfica se plantean nuevas cuestiones. Al haber más personas mayores (un periodo de la vida en el que muchas no trabajan y en el que empeora la salud) la sociedad debe emplear más recursos humanos y económicos para su atención.

Sin embargo, no siempre estos recursos se emplean o, simplemente, no están disponibles; y se puede producir una extraña paradoja: que se viva más pero la calidad de vida en los últimos años sea peor. Por eso Naciones Unidas ha propuesto unas acciones a favor de las personas mayores dirigidas a los Gobiernos:

- Ayudar a los ancianos a tener una mejor calidad de vida y a valerse por sí mismos.
- Crear condiciones para que puedan trabajar y vivir de forma independiente el tiempo como deseen o les permita su salud.
- Reconocer las contribuciones de las personas mayores a la sociedad y promover el voluntariado entre ellas.
- Mejorar los servicios de salud.
- Establecer sistemas de pensiones basados en la solidaridad entre generaciones, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.
- Ayudar a las familias a ayudar a sus ancianos.



SIMPOSIUM INTERNACIONAL

Con motivo de la celebración del Día Internacional de las Personas Mayores, la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA) ha celebrado durante los días 24 y 25 de octubre un Simposium Internacional en el marco del VII Congreso Nacional de Organizaciones Mayores.

La Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA) es una organización sin ánimo de lucro que defiende los intereses de más de un millón de personas mayores en nuestro país, representadas en 36 organizaciones de mayores de las distintas Comunidades Autónomas que se integran en dicha organización. Cuenta con más de 1 millón de afiliados en toda España, repartidos en 1.500 asociaciones y 34 federaciones, entre las que se encuentra la Federación de Asociaciones Nagusilan de Euskadi.

En el congreso se debatieron ponencias sobre distintos asuntos como el maltrato a las personas mayores, la discriminación positiva en los programas de atención municipales, las políticas para personas en situación de dependencia o proyectos para la preparación para la jubilación.

Destacaron las ponencias sobre la discriminación política, sanitaria y/o laboral de las personas mayores; la preparación para la jubilación; las bases para una carta de derechos y deberes de las personas mayores; y las diferentes mesas redondas. **TU**

FAGOR EDERLANGO EUSKARA PLANA INSTITUZIONALIZATZE BIDEAN

HIZKUNTZA EZAGUTZA ETA OHITURAK ALDATZEKO, EZINBESTEKOA DA KOLEKTIBOAREN INPLIKAZIOA, PERTSONEN INPLIKAZIOA, ALEGIA. BAINA HORRETAZ GAIN, ORGANIZAZIOAK PROIEKTU HONEN KUDEAKETA BERE EGIN BEHAR DU.



f agor Ederlanek **euskara plana** abiatzea erabaki zuenetik **hamarkada bat** pasatu da. Denbora horretan planak hamaika proiektu, gorabehera, aurrerapauso... izan ditu. Kolektiboak euskara planari ematen dion babes, pertsona baten inplikazioa, lana eta ahaleginari esker euskara planak aurrera egin du.

Hori ezinbestekoa da baina horretaz gain euskara plana organizazioaren egituran xertatu beharra argi ikusi zen **kooperatibaren proiektua** izan zedin.

Zentzu horretan, azken urteotan **organo sozialek zein exekutiboak aurrerapausoak** eman dituzte euskara plana Ederlaneko beste proiektu bat gehiago izan dadin. Horrela, gai soziala izateari utzi gabe, Kooperatibak berak exekutatzen duen proiektua izatera iritsi da.

Zer esan nahi du horrek?

- Planaren helburu nagusia definitu eta adostea.
- Kooperatibako organo bakoitzak euskara planean dituen funtzioak barneratu eta betetzea.
- Planaren lidergoa izan eta berau exekutatzeaz eta jarraipena egiteaz arduratuko den departamentua eta profesionalak izatea.
- Euskararen normalizazio bidean aurrera egiteko sortzen diren arau eta helburuak enpresako arau eta helburuekin batera kudeatzea
- Euskara planeko ekintzak enpresa helburuetan oinarritzea eta ez pertsonen borondatean.
- Enpresa mailako proiektua den neurrian kide guztiak inplikatzeko.

Guzti hau aurrera eramateko **beharrezkoa da**, besteak beste, gai honetan **pertsonak formatzea**, gaia kudeatzearen ardura dutenak batez ere. **TU**

“IRAILA-MIRAILA” FAGOR ETXETRESNA ELEKTRIKOETAN

Irailaren 19tik 27ra bitartean hitzaldiak eta mahai-inguruak antolatu dituzte Fagor Etxetresna Elektrokoetan “Iraila-miraila” kultur astearen barruan. Oñati, Eskoriaza, Garagartza eta San Andreseko egoitzetan egin dira eta jendearen parte hartzea oso ona izan da. Argazkian “Real Sociedad eta Euskara” mahai-inguruaren parte hartu zutenak ikus daitezke, besteak beste, Jose Javier Barkero eta Mikel Gonzalez jokalariek.



LABURRAK

KOOPERATIBA HIZTEGIA ESTRANETEN

344 termino euskaraz, gaztelaniaz eta ingelesez, batzuk kooperatiben inguruko kontzeptu orokorrak eta beste batzuk MCCren Kongresuko Arauetatik hustuak, bereziki Korporazioari dagozkionak.

<http://extranet.mcc.es/hiztegia/> helbidean daukazue zerbitzu hau. Behin helbidera sartuz gero hiztegiaren funtzionamendua oso erraza da, hitza sartu, “bilatu” aukera sakatu eta hiztegiak berehala emango dizu erantzuna. Halere, estranet korporatiboan sartzeko aurretik erregistroa egin beharko duzue beste honetan: <http://extranet.mcc.es/registro/>

BURUNTZALDEKO, BERGARAKO, OARSOALDEKO ETA UROLA

KOSTAKO UDALEN DIRULAGUNTZAK

Buruntzaldeko (Andoain, Astigarraga, Hernani, Lasarte-Oria, Urnieta eta Usurbil), Bergarako, Oarsoaldeko (Lezo, Pasaia eta Oiartzun) eta Urola Kostako (Aia, Getaria, Orio, Zarautz eta Zumaia) udalek dirulaguntzak ematen dituzte euskara planak garatzen ari diren enpresentzako. Udal laguntzak ere lagungarriak izango dira Korporazioko Plan Estrategikoan ezarritako helburuetariko bat betetzeko; alegia, MCCn euskara plandun enpresa kopura handitzea.

GOITI

INTERNACIONALIZACIÓN



IGOR LEKUBE
DPTO COMERCIAL

Me incorporé a la cooperativa hace casi 6 años, concretamente al departamento de comercial con el objetivo de abrir nuevos mercados. Hasta entonces Goiti se movía ya en algunos mercados internacionales y contaba con una presencia importante, pero se intuía la necesidad de introducir nuestro producto en otros mercados. Conquistar nuevos mercados internacionales es muy difícil, porque hemos visto que la competencia es mucho mayor en tamaño y está establecida antes que nosotros.

UNA OPORTUNIDAD

Antes la relación con el cliente era casi exclusiva y personal, mientras que hoy en día cada cliente consulta y analiza todas las posibilidades del mercado. Por eso precisamente, resulta cada vez más difícil que nos den una oportunidad. En el caso de que consigamos esa oportunidad Goiti contará con un futuro prometedor, porque tecnológicamente somos competitivos. Tras conseguir introducirnos en América Latina, Portugal, Italia, Europa del este, Rusia y Asia, el gran objetivo es conquistar el mercado norteamericano.



IÑAKI ALTZIBAR
DPTO MONTAJE

Empecé a trabajar en Goiti hace 32 años de la mano de mi padre, que fue uno de los fundadores de esta cooperativa. Compaginaba el trabajo de día y los estudios nocturnos.

EL CAMBIO

Durante todos estos años, los cambios en Goiti han sido importantes, sobre todo en cuanto al producto. Empezamos haciendo prensas manuales de pedal que vendíamos en Euskadi, y pasamos a trabajar con el control numérico y vender en el extranjero.

Históricamente hemos vivido crisis cíclicas que siempre se recuperaban tras varios años malos, y quizá eso hizo que nos acomodáramos, puesto que llegó un momento en que nuestro producto no era competitivo. De todos modos, durante los últimos 5-6 años las cosas han cambiado, y la curva del crecimiento sube y baja en un mismo año.

De cara al futuro, hay que ser realista y optimista. Creo que gracias a la formación y a la preparación de los jóvenes que se incorporan, estamos preparados para afrontar nuevos retos.



IVAN MORILLO
DPTO MONTAJE

Desde que entré en la cooperativa, hace cinco años, no he experimentado cambios significativos, quizá porque es un periodo demasiado corto para que se produzcan, aunque en montaje se ha introducido nueva maquinaria con mejores prestaciones. Considero que hoy por hoy somos competitivos y estamos a la altura de las exigencias de mercado.

EL CAMBIO

En cuanto al tema de la internacionalización, es un tema muy patente en Goiti. En mi caso, me ha tocado viajar al exterior en varias ocasiones, a veces para reparar maquinaria y otras veces para asistir a ferias internacionales. Precisamente en las ferias conoces a la competencia y percibes de cerca la importancia de estar presente allá donde haya una ocasión de vender en el exterior.

Es importante estar alerta en todo momento, porque las ocasiones no se presentan todos los días.

GOITI

| | |
|--------------------|---|
| UBICACIÓN | ELGOIBAR (GIPUZKOA). |
| AGRUPACION | AGRUPACIÓN MÁQUINA HERRAMIENTA DE DEFORMACIÓN. |
| ACTIVIDAD | MÁQUINA HERRAMIENTA. |
| PLANTILLA | 65 PERSONAS. |
| VENTAS 2004 | 11 MILLONES DE EUROS. |





HESIAREN JAUZIA

CEUTA ETA MELILLAKO AFRIKARRAK BIZITZEN ARI DIREN EGOERA TAMALGARRIA DA;
 AZKEN EGUNOTAN KRUELKERI HORREN IRUDIEK ZIRRARA SORTU DIGU.



“EGUN HAUETAKO GERTAKARIEK
 MUNDUAN DAGOEN
 SUFRIMENDUTIK, MILIOIKA
 EMAKUME ETA GIZONEN
 EZINEGONETIK PIXKA BAT
 HURBILDU GAITU. ASKO
 DIRA BIZIA GOZATU BAINO,
 SUFRITU EGITEN DUTENAK.”

a

zkenaldian harrituta, bihotza estu-
 tuta, ikusi ditugu ehunka afrika-
 rrek Ceuta eta Melillan bizitzen
 ari diren gorabehera tamalgarrria. Lehenik
 hesi jauzi kolektiboan albistea iritsi zen,
 arropak alanbreetan zintzilik, gizasemeen
 esku eta oinak zauriturik. Ondoren lehen
 erreakzioa: ejertzitoa bidali, hesia beste
 3 metroan luzatu eta Marokoarrak estu-
 tu zerbait egin zezaten. Tiroak eta hildakoak iritsi ziren gero. Kru-
 delkeri erakustaldi berri batetan, gizajoak desertuan utziak izan
 ziren oinez itzuli edo bidean hil zitezten. Eta ondoren ikuskariak
 Argeliako desertuan oraindik milaka eta milaka etorkin-nahi direla
 esan digute, pixkanaka Europara gerturatu nahian.

Gehiengoari zirrara sortu digu kontu honek. Harritu ere egin
 gara giza sufrimendu guzti hori begi parean ikusita. Baina zer da
 zehazki harritu gaituena?

AFRIKARRAK EUROPARA ETORRI NAHIA?

Melilla eta Ceutan zebiltzanetako asko Mali eta Nigerrekoak
 ziren. Jakigun Espainiar batek 79 urte bizitzea espero duen beza-
 la Maliar eta Nigeriarrek 48 eta 44 urtetako bizi itxaropena dute-
 la. Edo eta hemen pertsonako barne produktu gordina 22.391
 dolarretakoa den bitartean han 994 eta 835etakoa dela. Eta
 inguruko herrialdetan antzera.

Nor harritu daiteke ikasketa oinarrizko batzuek dituen gizon
 sano batek, lanik ez dagoen eta lana izanda ere soldata 50 euro-
 takoa den herri batetik, soldata 513 eurotakoa den beste herri
 batetara joan nahi izateaz? Ez, hor ez dago harridurarako inon-
 go arrazoirik. Hemen ere ederki jakin dugu guda edo pobrezia
 bultzatuta beste herrialde batetara emigratzea zer den.

ETORKINEN DESEPERAZIOAK HARRITU OTE GAITU?

Egun hauetan entzun ahal izan dugunez, askok eta askok bi, hiru
 eta baita lau urte ere badaramatzate etxetik kanpo, bidean. Askotok
 desertuan oinez bide luzeak egin dituzte. Melilla eta Ceuta
 inguruko basoetan hilabete luzeak eman dituzte gordeta auke-
 ra noiz agertuko zain eta azkenik gas eta tiro artean, alanbrezko
 hesien gainetik, jaurtiki dute euren burua.

Lanpostu eta bizimodu duinago bat lortzeko horretara heldu
 beharrak, pobreziatik ihesi bizia arriskatzek eta horrelakoak



pasa beharrak. Akaso honek bai harri-
 tu eta zirrara sortu digu. Agian ez ginen
 konturatu munduan barrena zenbateko
 desesperazioa dagoen.

Egun hauetako gertakariak munduan
 dagoen sufrimendutik, milioika emakume
 eta gizonen ezinegonetik pixka bat hurbil-
 du gaitu. Asko dira bizia gozatu baino,
 sufritu egiten dutenak. Lehen ere ezagut-

zen genuen. Telebistan hamaika bider ikusita dugu. Baina orain-
 goan desesperazio hori hurbiltzen ari zaigu. Ikusi nahi izan edo
 ez, hemen dugu gurekin, geroz eta gertuago. Telebistan gosetu-
 ta ikusten dugun harren lehengusua da gurean lan bila ari dena
 orain eta horrek gure indiferentzia astindu digu.

Izan ere pixkanaka ohartzen hasi gara inork ezin duela lasai
 lasai aberats izan pobre artean. Nahi edo ez mundu berdinean
 gaude. Nahi edo ez guztiak gara pertsonak, gizakiak. Nahi edo
 ez elkarrekin gaude. Pobreak itsasora botatzen baditugu ez al
 gaitu itsasoak irentsiko?

AUKERAK

Orain aukera bi ditugu. Besteei pertsona izaera ukatu. Harresi
 luzeak eraiki. Polizia eta armadak ugaritu eta bere diru goseak
 irensten duen aberats beldurtiaren moduan bizi, bere urrezko ohe-
 tik atera ezinik. Gure bizia eustea izango da. Erresistitza. Dugu-
 na ongi gordetzea. Gau ilunean besteen begi bistatik urrun gure
 urrezko txanponak kontatzea.

Edo eta izan, baditugun, baliabide, ezaupide eta gizatasuna
 baliatu denontzako mundu bat bultzatzeko. Gizon eta emaku-
 me guztiak euren ekarpena egin ahal izateko moduko ingurunea
 sortu. Gizakiak milaka urtetako historian pilotutako jakituria etorki-
 zun hobe eta zabalagoa eraikitzeke baliatu.

Gu guztiak, hangoak eta hemengoak, ongi bizi ahal izate-
 ko moduko ingurunea sortzeko lan asko egin beharko da. Mundu
 mailako erakundeak indartu, herrialde behartsuetan inbertsioa
 gehitu, hemendik haranzko transferentziak handitu, nazioarteko
 merkataritza bidezkoago egin, enpresagintzan erakutsi, guztien-
 tzako gutxieneko heziketa eta osasun zerbitzuak bideratu... lana
 ez da faltako. Baina libreago, zoriontsuago, gogobeteago biziko
 gara guztiak, gu eta gure ondorengoak.

Zein da gure aukera? **TU**

TEMAS TRATADOS EN OCTUBRE

REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MES DE OCTUBRE. ASISTENCIA DEL 66%, SE TRATAN DIEZ PUNTOS Y SE ZANJA LA SESIÓN EN DOS HORAS Y MEDIA. A LAS PUERTAS DEL CONGRESO COOPERATIVO, LA ATENCIÓN PRINCIPAL LA ACAPARÓ UN BUEN NÚMERO DE ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PLENO.

JAVIER MARCOS

IX CONGRESO

Cinco días antes de la celebración del Pleno del Congreso, y una vez definidos los contenidos, se adoptaron varias decisiones que tenían que ver con el funcionamiento del Pleno. Por ejemplo, nombrar como ponente de la ponencia sobre "Adaptación organizativa del Grupo Industrial de MCC" a José M^o Aldekoa, vicepresidente de la División de Automoción; definir la composición de la mesa de la Junta de Congresistas, designar como interventores a efectos de los recuentos de votos a realizar en el Pleno del Congreso; o dar el visto bueno al procedimiento de votación propuesto a efectos del Pleno (a mano alzada, levantando la cartulina roja y si el resultado no es claro mediante papeletas entregadas en la entrada). En el próximo número de T.U. Lankide analizaremos en detalle el desarrollo de un Congreso que alterará la estructura organizativa del Grupo Industrial para responder mejor a los retos del futuro.

PLAN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA 2001-2004. DESCARGO.

en esta sesión se presentó el descargo del Plan de Ciencia y Tecnología de MCC 2001-2004. Durante ese cuatrienio se han abordado 17 proyectos con un presupuesto de 52,9 millones de euros que ha sido financiado por administraciones públicas, empresas participantes y MCC. La valoración que se ha hecho del plan, además del propio desarrollo de los proyectos concretos, es que ha servido para mejorar el posicionamiento tecnológico de MCC, y que se han formado equipos investigadores estables y de gran potencial en distintos temas no existentes en 2001. Como reto para el futuro se apunta a "impulsar y reordenar la red de Infraestructuras tecnológicas de MCC".

PLAN DE GESTIÓN 2006

entre descargos y planes el tiempo vuela. A estas alturas de ejercicio ya se empiezan a oír los primeros tambores que anuncian la proximidad de 2006. De hecho, en esta sesión se presentó el documento "Perspectivas para elaborar el Plan de Gestión 2006", un documento que se presentará a todos los gerentes en la reunión que se celebrará el próximo 7 de noviembre en el Baluarte de Pamplona. Las cifras macro parecen favorables, ya que a pesar de las dificultades, auguran crecimientos de la economía mundial (4%), de la zona euro (1,8%) y de la española (3,-%). Por tanto, en general, buenas perspectivas para 2006.

LAS CIFRAS MACRO PARECEN FAVORABLES, YA QUE A PESAR DE LAS DIFICULTADES, AUGURAN CRECIMIENTOS DE LA ECONOMÍA MUNDIAL (4%), DE LA ZONA EURO (1,8%) Y DE LA ESPAÑOLA (3,-%). POR TANTO, EN GENERAL, BUENAS PERSPECTIVAS PARA 2006.

EVOLUCIÓN DE MCC Y RENTABILIDAD

el presidente del Consejo General hizo un repaso de la marcha empresarial de MCC en los primeros ocho meses de 2005 y un análisis de esa evolución en términos de rentabilidad. El titular es que MCC va bien, pero con matices. El resultado conjunto es bueno, un 18% mejor de lo previsto en el Plan de Gestión, pero en el desglose por grupos el industrial se queda en un 90% de las previsiones de resultados, mientras que el financiero y distribución presentan una progresión excelente. **TU**

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



MCC-ko Kongresuko Batzorde Iraunkorra oinarritzko kooperatiba bateko Kontseilu Errektorearen organu parekagarria da. MCC-ko Dibisioetako ordezkari hautatuak osatzen dute, Dibisioaren beraren bazkide langile kopuruaren arabera. Kongresu arteko organua da, Kongresuaren osoko bilkuren artean dihardu eta hilero biltzen da.



FERNANDO CORRES PRESIDENTE DE LORAMENDI

“ A PESAR DE LAS DIFICULTADES, SALDREMOS ADELANTE. ”

- 1. De S.A. a S. Coop. es como...**
Empezar desde cero a nivel organizativo. Cambiar radicalmente la forma de pensar y actuar en la empresa.
- 2. Loramendi SA y Loramendi S. Coop. ¿Diferencias?**
La más importante y base de otras diferencias es la posibilidad que se brinda al socio de participar en los órganos de gestión y en la toma de decisiones desde la Asamblea.
- 3. ¿Qué es lo que más cuesta asumir al pasar a ser socio cooperativista?**
La responsabilidad de actuar y responder en términos de propietario de la empresa y de parte activa en la gestión de la misma.
- 4. ¿Cómo va el proceso de familiarización con la cultura cooperativa?**
Muy lentamente, dado que dicho proceso está fuertemente mediatizado por la difícil situación de partida.
- 5. ¿Qué es lo más positivo del cambio?**
La continuidad de la empresa y la mayoría de los puestos de trabajo así como el hecho de hacer posible que, con el tiempo, todos los socios tengan la posibilidad de participar directamente en los Órganos sociales de la misma.
- 6. ¿Y lo menos bueno?**
Los esfuerzos económicos y sociales que está siendo necesario afrontar para sacar adelante el proyecto. La no traducción de estos esfuerzos en una sensible mejora de la situación a corto, está generando un considerable grado de frustración.
- 7. ¿Cómo ves el Consejo Rector?**
Mi sensación es que el órgano más importante de la S.Coop. después de la Asamblea, está funcionando aún sin la debida agilidad. Por la inexperiencia de los socios trabajadores que formamos parte del mismo y por las dificultades que implica el estar formado por representantes de tres partes muy diferenciadas. Las responsabilidades externas a Loramendi restan eficacia y agilidad a dicho Consejo.
- 8. Presidente: ¿más satisfacciones que desilusiones?**
Al 50 %. Satisfacción al ver que aún con dificultades saldremos adelante y por que pienso que cada día hay más gente que cree en el proyecto. Desilusión porque todavía hay bastante gente a la que desde los órganos de gestión no hemos sido capaces de integrar al 100% en el proyecto.
- 9. ¿Cuál es la cara menos dulce de la presidencia?**
Tener que tomar decisiones comprometidas y plantear medidas socialmente duras al resto de compañeros para salir adelante.
- 10. ¿Le ves futuro a Loramendi?**
A pesar de los difíciles momentos iniciales y actuales, soy optimista de cara a un futuro próximo con proyectos ilusionantes dentro de la proyectada División de Utillaje. **TU**

LA PARTICIPACIÓN, DESDE LA PERSPECTIVA DEL DIRECTIVO

LA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN-APRENDIZAJE EN FAGOR EDERLAN

EN EL TU DE SEPTIEMBRE, EN ESTA MISMA SECCIÓN Y BAJO ESTE MISMO TÍTULO, TRATÁBAMOS DE GLOSAR UNO DE LOS CUATRO **RASGOS DE IDENTIDAD** REQUERIDOS AL DIRECTIVO DE MCC, EL 4º RASGO, QUE DICE SENCILLAMENTE QUE PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

ALGUNOS LECTORES DE ESTA SECCIÓN PODRÍAN CONSIDERAR QUIZÁ AQUELLA REFLEXIÓN COMO MUY CONCEPTUAL Y ABSTRACTA. POR ESO, NOS COMPROMETÍAMOS ALLÍ A PRESENTAR EN EL SIGUIENTE NÚMERO DE LA REVISTA, – ESTE QUE AHORA TIENES EN TUS MANOS – ALGUNA EXPERIENCIA DE DESARROLLO DE EQUIPOS DIRECTIVOS QUE MOSTRARA QUE ES POSIBLE PROGRESAR EN ESTE CAMPO, QUE ESTO DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y DE TRABAJO EN EQUIPO NO ES SÓLO TEORÍA O “HUMO”.

IÑAKI IDIAZABAL UNIDAD DE DESARROLLO DIRECTIVO DE MCC



narramos la historia del trabajo de formación y aprendizaje realizado en Fagor Ederlan, y más en concreto en el Negocio de Suspensión, contando los hechos tal como han sucedido y recogiendo fielmente las voces de algunos de los protagonistas. Desde Otalora, y en nombre de todos aquellos a quienes interese la historia, agradecemos su aportación a quienes se han prestado a las entrevistas y a todas las personas de Ederlan que han participado en este proyecto de desarrollo personal y organizativo.

ACCIONES FORMATIVAS

El año 2002 el equipo directivo de Fagor Ederlan realizó un programa EAR (desarrollo de Equipos de Alto rendimiento). El 2003, tres miembros del mismo equipo directivo siguieron el programa ABC (el Arte del “Business Coaching”). En el 2004 el Consejo Rector cursó un programa específicamente diseñado para un “equipo rector”, con la misma base teórica que los impartidos al equipo directivo. Estos tres programas fueron organizados por Otalora e impartidos por Newfield.

El año 2004, el Consejo de Dirección del Negocio de Suspensión de Fagor Ederlan comienza un programa de Competencias de Trabajo en Equipo (CTE), diseñado e impartido por Otalora y orientado especialmente a “producir el cambio”, ya que la base teórica había sido aportada por los programas de Newfield. A lo largo del 2005 este mismo programa lo están realizando dos equipos de este Negocio: el de Fabricación y el de Ingeniería

OPINIONES DE ALGUNOS PROTAGONISTAS

No nos hemos propuesto una investigación “científica” del impacto de estas acciones formativas. Simplemente nos proponemos traer aquí las opiniones de varias personas del equipo directivo del Negocio de Suspensión y también de alguien cuya opinión pueda ser representativa, de alguna manera, del sentir de la gente (suponiendo que el cambio de los directivos ha de afectar al clima general de la plantilla).

Para ello les hemos formulado las siguientes preguntas:

1. **¿Cómo valoras la efectividad de estos programas formativos? ¿Qué cambios observas en tu entorno?**
2. **¿Merece la pena continuar con este tipo de programas?**

Las respuestas recogidas son las siguientes:

MIKEL URIBEETXEBERRIA JEFE DE PROYECTOS

1. **Con estos programas se abre un campo muy amplio de posibilidades. Creo que se ha notado más la influencia en el área de mecanizados. Ha habido un cambio importante en la posibilidad de participación. A la hora de presentar los proyectos lo hacemos con más confianza. En el Consejo de Dirección se ve una actitud de apoyo, veo una voluntad de cambio de cultura.**
2. **Me parece necesario extender a toda la organización estos programas y esta forma distinta de trabajar. Son unos programas muy potentes y los tenemos poner en marcha teniendo claro hacia donde queremos ir.**

AGUSTÍN URIBARREN VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO SOCIAL

1. **Podemos afirmar que desde gerencia se está transmitiendo un mensaje de mayor participación de las personas, tanto en la realización de cambios, como en las modificaciones que se pudieran dar en el negocio, contándose para ello con la participación de las personas afectadas**
2. **Me parecen interesantes los programas que posibiliten aprovechar el potencial de todas las personas. Considero también interesante extender esta formación a todo el colectivo.**

EUKENI EGURBIDE GERENTE DEL NEGOCIO

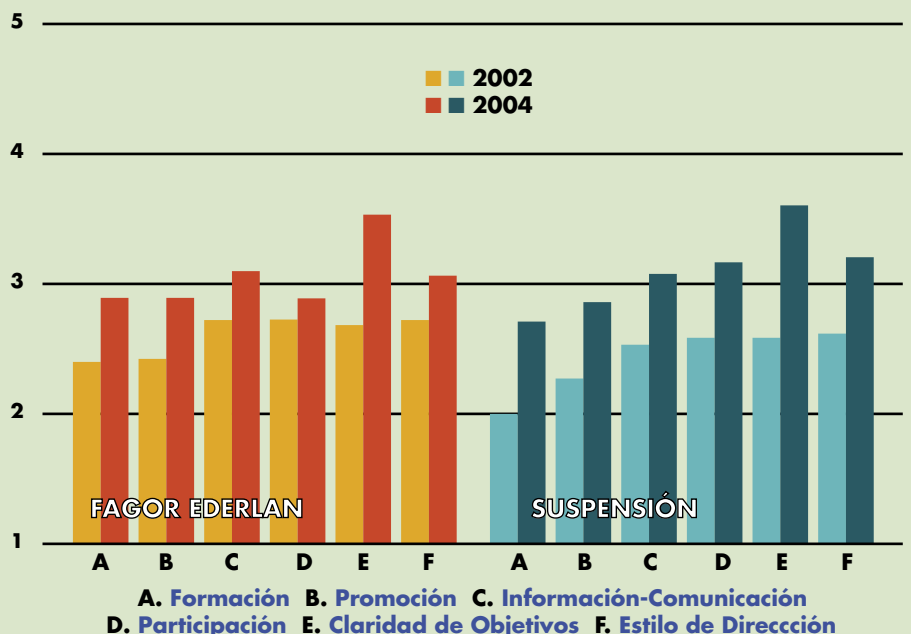
1. **Creo que el Consejo de Dirección es mucho más consciente de la importancia de las competencias que se manejan en estos programas y en qué medida esto nos puede ayudar a mejorar las actividades de coordinación.**
El haber trabajado estas competencias en equipo nos permite hacer muchas más cosas: nos conocemos mejor, somos más abiertos en la relación, trabajamos en un clima de mayor confianza y juntos como equipo hemos adquirido unos compromisos. Nos escuchamos mucho más, miramos lo que preocupa a los compañeros, de qué forma podemos ayudarnos. Las reuniones han cambiado claramente: no son fundamentalmente de control, sino de apoyo entre nosotros.
2. **Tenemos que seguir por este camino y espero que dé muchos frutos. El Consejo de Dirección ha entendido que es un tema importante y queremos extenderlo a todo el Negocio.**

MIGUEL ANGEL MATEOS DIRECTOR DE PRODUCCIÓN

1. **Nos ha servido para centrar el Consejo de Dirección en los temas importantes. Nos ha ayudado a sintetizar, a fijar unas reglas de juego, lo que hace que las reuniones sean más fluidas. Hemos hecho un proceso de aprendizaje en equipo, y yo a eso le doy mucho valor.**
Hemos mejorado la participación de los miembros del Consejo de Dirección. Tratamos de tener una visión de Negocio, somos miembros de un equipo y no sólo responsables de un Departamento. Se ha producido un cambio importante a la hora de aceptar las opiniones de otras personas, hemos mejorado la relación y ha aumentado la confianza entre nosotros, lo que para mí es un factor clave en un equipo.
2. **Me parece muy interesante. En la medida que lo extendamos al resto del Negocio, se va a multiplicar la potencialidad de este programa en forma exponencial.**

IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL

Traemos el dato de los resultados de la encuesta de satisfacción de las personas: Comparamos, por un lado, la aplicación del 2002 con la del 2004 y, por otro lado, los resultados de Fagor Ederlan con los específicos de Negocio de Suspensión. Su evolución es sorprendente: seguramente hay otros factores que influyen en esta mejora. Pero también estamos seguros de que la formación del equipo directivo y el desarrollo de sus competencias de liderazgo es un factor que hay que tener en cuenta, especialmente en el Negocio de Suspensión donde el esfuerzo de formación ha sido mayor. **TU**



LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

LAS EMPRESAS PARA INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL, HAN DE CONTAR EN SU ORGANIZACIÓN CON PERSONAS EXPERTAS, PERSONAS CLAVES CUYO PAPEL NO SÓLO CONSISTE EN DEFINIR CÓMO SE APLICA LA LEGISLACIÓN SINO CONTRIBUIR A LA MEJORA EMPRESARIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: SON LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN.



Encuentro de los Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención Mancomunado Lagunaro-Mondragón.

E

l empresario para integrar la prevención en la empresa, **tiene que contar** en su organización preventiva **con personas expertas**, personas claves en la organización cuyo papel no sólo consiste en definir cómo se aplica la legislación sino contribuir a la mejora empresarial de las condiciones de trabajo: son los **técnicos de prevención**. Estas personas han de tener una **formación acreditada** para desarrollar, entre otras, las funciones que se señalan a continuación.

Como cuestión previa cabe reseñar que las funciones en Vigilancia de la Salud de los médicos especialistas en Medicina del Trabajo y de los DUE's se van a tratar en un capítulo monográfico, por lo que no se hace referencia a los sanitarios en este artículo.

SUS FUNCIONES

Entre las funciones más destacables de los técnicos están:

- Elaborar y hacer el seguimiento del **sistema** de gestión.
- Definir y diseñar el **plan de prevención** y hacer una propuesta a la empresa de la planificación anual y vigilar su cumplimiento.
- Seleccionar los **equipos de protección individual** adecuados a los riesgos y supervisar la correcta utilización de los mismos, así como la de los medios de protección colectiva.

- Estar al día en la **legislación** aplicable e impulsar su cumplimiento.
- Identificar y **evaluar los riesgos** y proponer las medidas preventivas o correctoras y realizar el seguimiento de la planificación para valorar su eficacia.
- Realizar la **auditorías internas** del sistema de gestión definiendo los planes de acción que deriven.
- Controlar que en la **incorporación de equipos, productos...** no se introduzcan nuevos riesgos.
- Definir los **planes de emergencia** y participar en la implantación valorando su eficacia.
- **Investigar** todos los siniestros.
- Realizar actividades de sensibilización a través de la **formación e información** en la prevención de riesgos laborales a todos los niveles de la empresa.
- Definir y diseñar las estrategias en **coordinación empresarial**.

Las funciones señaladas son básicamente de asesoramiento y asistencia técnica a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de gobierno. Así, y a pesar de que el técnico de prevención asesora y apoya a la empresa en función de los tipos de riesgos en ella existentes dentro de su competencia técnica y disciplinaria, las decisiones "de hacer" quedan en manos de la empresa. Por esto, todos los técnicos de prevención para conseguir que su labor sea eficaz deben contar con el **apoyo y colaboración de todos los trabajadores y niveles de la empresa** para que, entre todos, la integración de la prevención de riesgos laborales sea una realidad.

Con la últimas reformas del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales se ha establecido la obligación de incorporar nuevas figuras en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, una de ellas es la que denominamos "**recursos preventivos**", que pretenden garantizar la presencia en el centro de trabajo de personal especializado en prevención cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas, o cuando se realicen actividades que reglamentariamente sean consideradas como peligrosos o con riesgos especiales.

Estos "recursos preventivos" entre otras personas, también pueden ser los técnicos de prevención.

Por último, debemos recordar que, junto a los técnicos de prevención, existen en las empresas personas cuyo ejercicio profesional responde a exigencias legales –por ejemplo, los trabajadores designados, los coordinadores de seguridad y salud en obras– y que junto con los técnicos de prevención son profesionales con funciones preventivas. Dejamos para otro artículo las distintas responsabilidades que pueden derivarse del ejercicio de sus funciones. **TU**

- Los días **22 y 23 de noviembre** se realizará el **Taller de Ergonomía sobre Manipulación Manual de Cargas** dirigido a Técnicos de Prevención.
- Durante el mes de **noviembre** se va a celebrar una **Jornada** de sensibilización en la **Gestión de la Higiene Industrial** que contará con la **colaboración de General Motors**.
- En la última semana del mes de **noviembre** se va a celebrar una **Jornada** sobre la **Ley de prevención del tabaquismo** y sobre las **modificaciones** previstas en el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- El pasado 19 de septiembre se celebró la reunión del **Comité Técnico** en la que, entre otros, se trataron los siguientes temas:
 - Directrices para el 2006 en Seguridad y Salud laboral para las empresas.
 - Formación continua de los Técnicos, Médicos y DUEs.
 - Protocolos médicos para la vigilancia de la salud.
 - Manual de pautas de actuación de los diferentes agentes. Obligaciones y Responsabilidades ante los siniestros.



“ TODOS LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN PARA CONSEGUIR QUE SU LABOR SEA EFICAZ DEBEN CONTAR CON EL APOYO Y COLABORACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES Y NIVELES DE LA EMPRESA PARA QUE, ENTRE TODOS, LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEA UNA REALIDAD. ”

ARTESANOS DE LA MADERA

A PESAR DE NO TENER LA RELEVANCIA DE AÑOS ANTERIORES, ESTOS PROFESIONALES SIGUEN OCUPANDO UN LUGAR MUY IMPORTANTE EN NUESTRO ENTORNO.

La madera ha sido utilizada por todas las culturas desde la antigüedad para las más diversas finalidades, desde la obtención de energía hasta la construcción de todo orden y de infinidad de bienes necesarios en la vida cotidiana. En épocas más recientes y en buena medida en nuestros días, ha seguido ocupando un lugar muy importante en nuestro entorno, aunque de menor entidad que en el pasado.

Los artesanos que la utilizan como primera materia obtienen una amplísima gama de productos: desde los de uso doméstico y personal hasta mobiliario, siendo también muy importante para la construcción naval. Sin embargo las variedades de madera requeridas en cada caso son muy diversas, con notables diferencias entre las tecnologías necesarias para obtener el bien deseado.

Esta materia prima, más fácil de trabajar que la piedra o el hierro, acaba determinando algunas peculiaridades de los artesanos que trabajan con la misma, que en las últimas décadas –comparativamente con otros especialistas de similar cualificación– han tenido peores compensaciones económicas.

FABRICANTES DE UTENSILIOS DE COCINA Y DECORACIÓN

Algunos artesanos de nuestro país que dominan las técnicas para trabajar la

madera, han acabado especializándose en la elaboración de utensilios de cocina y para la decoración, siendo uno de los ejemplos más representativos el del navarro Miguel Urroz.

EL ARTESANO MIGUEL URROZ

Miguel Urroz Arrastio, nacido en Oitz (1936) en el navarro Valle del Baztán, empezó a trabajar en Donamaría en el taller de ebanistería de Félix Mindibarrri después de cumplir los once años, lo que era habitual en la época. Con quince se empleó en el bosque del Irati en la limpieza de caminos y traslado de troncos de árboles. Después de cumplido el servicio militar y tras una corta estancia en los

montes de Huesca, pasó a Francia, donde trabajó trece años (1960 / 1973), de los cuales, ocho fueron en trabajos forestales y cinco en la construcción. Incorporado a Laminaciones de Lesaca se jubiló tras veintidós años en la empresa.

Sin embargo Miguel Urroz desde mucho antes de su jubilación compaginaba su empleo por cuenta ajena con una notable actividad como artesano de la madera en el taller instalado en los bajos del domicilio familiar en Casa Etxezarrea de Oitz (Oitz).

El aprendizaje del trabajo artesanal lo realizó con su padre Francisco (1902-1977) y con Constantino Ansó de Castillonuevo (Navarra).



LOS PRODUCTOS

El artesano Miguel Urroz basa su actividad en un profundo conocimiento de las maderas, en la posibilidad de su acopio en los bosques cercanos a su domicilio y en el dominio de diversas tecnologías (operaciones), lo que exige una gran habilidad y experiencia, que le permiten fabricar un gran número de productos. Opina que en su profesión son fundamentales "la buena salud y las ganas".

Los variados artículos fabricados de distintas formas y tamaños pueden clasificarse básicamente en tres grupos. El primero, los utensilios de cocina y uso personal, el segundo los decorativos y por último, los de encargo, que pueden construirse con los medios y las especialidades que domina Miguel Urroz.

Entre los primeros cabe señalar entre otros, cucharas, tenedores, espumaderas, cazos, palas para mover granos, mazos, palilleros y bastones pudiendo también incluirse tablas (de forma redonda y rectangular) para hacer talos, y para carniceros, así como peines y carretes. Entre los segundos pueden destacarse sartenes y candiles y en el tercero las carracas, "sega-potus" y mangos de guadaña.

LOS MATERIALES Y LAS HERRAMIENTAS

Los trabajos que realiza Miguel Urroz requieren, como ya hemos adelantado, un gran conocimiento de la madera, que es el material fundamental en su trabajo. Utiliza principalmente, boj, castaño, fresno, haya, acebo y espino en sus variedades blanco y negro, así como laurel y cerezo. En su taller también se almacenan grandes trozos de olivo.

Su gran conocimiento del entorno - en buena medida bosques comunales - le permite disponer de estos materiales, que tala con hacha en la época y de la forma que su larga experiencia le ha enseñado como más conveniente. Aunque hay diferencias de unas variedades a otras, generalmente lleva a cabo el talado entre diciembre y febrero, con luna menguante, aunque en caso de necesidad también lo hace en creciente. La siguiente operación es el descortezar los troncos o las ramas de los árboles, lo que se lleva a cabo con azuelas. A continuación procede al traslado, a su taller o a alguna instalación contigua, para su secado, respetando el comportamiento de cada madera, hasta lograr "que se asiente".

El artesano Miguel Urroz utiliza un notable número de herramientas, además de las ya citadas hachas y azuelas, propias de los carpinteros y ebanistas de distintas clases y medidas, entre otras, sie-

LOS ARTESANOS DE LA MADERA OBTIENEN UNA AMPLÍSIMA GAMA DE PRODUCTOS: DESDE LOS DE USO DOMÉSTICO Y PERSONAL HASTA MOBILIARIO, SIENDO TAMBIÉN MUY IMPORTANTE SU ACTIVIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN NAVAL.

rras manuales, tenazas, martillos, mazos y macetas, escofinas, garlopas, barrenas, taladros de berbiquí como el conocido como "punta de lanza", gubias y cuchillas.

Una buena parte de estas herramientas, en el pasado las fabricaba el propio artesano o las encargaba a los herreros especializados. Sin embargo, cada vez en mayor medida, se adquieren en el mercado, aunque para algunas operaciones específicas, Miguel Urroz las sigue construyendo en su taller utilizando con frecuencia hoja de sierra para metales desechadas.

Para el acabado final de los productos que fabrica, utiliza distintas clases de lija.

LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

Miguel Urroz utiliza unos, aparentemente, sencillos procesos para fabricar los productos en que está especializado y que son fruto de las enseñanzas recibidas de sus maestros y las mejoras que ha introducido a lo largo de su ya larga actividad

artesanal.

Las operaciones fundamentales que realiza son: Cortar utilizando hachas y sobre todo sierras, desbastar con formones y gubias, aunque también azuelas y hachas, afino con cepillo manual y escofina, y para los acabados finales la lija. Los taladrados se llevan a cabo con el barrenos ojo de barril y el taladro de berbiquí. En los productos como las cucharas, que tienen una parte cóncava, el artesano utiliza una cuchilla especialmente construida para llevar a cabo esa operación.

COMERCIALIZACIÓN

El taller del artesano es de reducidas dimensiones, acumulándose en el mismo materiales útiles y herramientas, así como productos en fase de elaboración y terminados.

Un aspecto de gran importancia para la viabilidad económica de la producción artesana de Miguel Urroz, es su adaptación a las necesidades actuales de la demanda como tablas para carnicerías y cucharas y tenedores, fabricando además bienes requeridos en el pasado y que actualmente son solicitados por su valor decorativo. La comercialización de los productos la lleva a cabo en las Ferias, principalmente de artesanía, a las que acude y en su taller de Oitz, donde le visitan los clientes.

Para la fijación de los precios, Miguel Urroz no tiene en cuenta, al menos de manera controlada, los materiales empleados ni el tiempo invertido. Por el contrario, tiene unos precios por producto que han ido consolidándose con el transcurso del tiempo. A título de ejemplo cabe señalar, tenedores entre 5 y 6 euros, cucharas 9/12 y mazos unos 15, según tamaños. **TU**



UTENSILIOS DE COCINA FABRICADOS POR MIGUEL URROZ (FOTO JAVIER CARBALLO)

Lamias: bellas, agradecidas y laboriosas

EN LOS CUENTOS Y LEYENDAS DE LOS PAÍSES EUROPEOS SON CARACTERÍSTICOS UNOS PERSONAJES RELACIONADOS CON LOS RÍOS, LAGOS, FUENTES: SON LAS HADAS. EN EUSKAL HERRIA SUS EQUIVALENTES SON LAS LAMIAS, Y COMO LAS HADAS SON PERSONAJES DE SEXO FEMENINO, MUY BELLAS, A VECES ALADAS, Y AUNQUE ALGUNAS LEYENDAS LAS DESCRIBEN COMO SERES MALÉVOLOS, EN LA MAYORÍA APARECEN COMO SERES SIMPÁTICOS, NOBLES, AFABLES, DE GRAN PODER Y QUE AYUDAN A LOS HUMANOS EN MUCHAS OCASIONES.

Las lamias suelen ser muy hermosas, pero presentan algunas características anormales como patas de oca, gallina, cabra o cola de pez. Su pelo es largo, sedoso, rubio, pero al llegar la noche sufren una transformación, su pelo se vuelve blanco, sus ojos rojos y su piel se arruga como la de los viejos.

Saben recompensar los favores de los humanos y cuenta una leyenda que una comadrona fue llamada por las lamias ya que una de ellas se había puesto de parto. La comadrona le ayudó a parir y cuando terminó le dieron a elegir entre un tarro de miel y otro de manteca. Las lamias le recomendaron el de miel pero ella prefirió el de manteca. Al llegar a casa lo metió en el armario y se fue a dormir. A la mañana siguiente abrió el armario y vio con sorpresa que el tarro ya no contenía manteca sino monedas de plata. Entonces cayó en la cuenta de que si se hubiese llevado el de miel ahora tendría monedas de oro.

Se les atribuye la realización de algunas obras y construcciones como puentes: Ebrain en Bidañarra, Arrosa, Azalain en Andoain, Urkulu,... dólmenes como los de Sorginetxe de Arrizala, Mairietxe de Mendibe,... Y algunas iglesias y castillos. En Zuberoa el puente de Ligi era muy inconsistente y varias veces fue arrebatado por el río. Una lamia se apareció a un hombre del pueblo y le propuso construir un puente nuevo, bello, resistente. Lo harían de noche y terminarían para el amanecer. Una noche oscura se pusieron a trabajar con presteza y levantaron el arco del puente. A punto de amanecer al puente sólo le faltaba una piedra, la última. Pero sucedió que un panadero de la vecindad encendió el horno y un gallo joven del gallinero viendo la luz pensó que era la aurora y empezó a cantar. Las lamias que llevaban la última piedra cuando oyeron el canto del gallo huyeron en desbandada tirando la piedra al fondo del río. Y al puente le falta una piedra y aunque los vecinos de Ligi han intentado colocarla la piedra no se ha mantenido en su sitio. Si pasa por Ligi durante el estiaje, cuando apenas lleva agua el río, podrá ver en el estribo del puente un gran agujero, el que debía ocupar la última piedra de las lamias. **TU**



LA DIETA DE LAS LAMIAS

Son, como la diosa Mari con la que guardan estrecha relación, esencialmente subterráneas, viviendo en cuevas aunque pasan la mayor parte de su tiempo cerca de arroyos, ríos, manantiales o fuentes que se encuentran próximas a menhires o dólmenes de los que toman la energía que de ellos emana.

Por el día se ocultan ya que el sol anula su poder, veremos más adelante la relación que en algunos países hay entre lamias y vampirismo, y por las noches suelen salir a lavar la ropa al río, a hilar con la roca, y a peinar su larga cabellera con el peine de oro.

Viven cientos de años y el secreto de su longevidad parece estar en su dieta a base de pan de trigo, tocino, sidra y leche.



EMPRESAS COOPERATIVAS DE GESTIÓN AVANZADA

Mondragón Unibertsitatea

El Cluster del Conocimiento, en un intento de acercar las empresas a las aulas universitarias, ha publicado desde su fundación hace ocho años 70 casos de empresas avanzadas. Mondragón Unibertsitatea ha rescatado de entre ellos 15 casos de empresas cooperativas de gestión avanzada (Batz, Danobat, Grupo Eroski, Fagor Ederlan, Fagor Electrodomésticos, Fagor Electrónica, Geyser-Gastech, Goizper, Irizar, Lana, Maier, Mekalki, Orkli, Grupo Ulma y Urssa) y los ha reunido en esta publicación con el ánimo de reivindicar el protagonismo de las cooperativas en su aportación a la economía y a la sociedad vasca.

ECONOMÍA VASCA: INFORME 2004

Caja Laboral

El "Informe" arranca con un buen número de páginas dedicadas a describir el entorno económico internacional y estatal, analizando el panorama desde el punto de vista de la producción, la demanda, los precios y salarios y el mercado de trabajo. Las siguientes páginas se adentran en un análisis pormenorizado de la industria –describiendo el panorama general y la evolución de los sectores industriales más significativos–, el sector primario, el sector servicios, el financiero y el sector público. Como suele ser habitual, el Informe sobre Economía Vasca adereza sus textos con un buen número de gráficos para confeccionar una publicación muy interesante para aquellos que quieran escudriñar las claves de la evolución económica vasca.



FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE CONSUMO DE EUSKADI

<http://www.ekkf-fecoe.coop/>

La página web de la Federación de Cooperativas de Consumo de Euskadi presenta de forma muy clara todos los temas de interés relacionados con la federación. Se trata de un sitio web de fácil navegación, que además incluye un buen número de enlaces de interés y varios servicios, como el de "reclamaciones de consumo", una especie de guía de las reclamaciones a las que tiene derecho cualquier consumidor. La federación integra a diez cooperativas de consumo que cuentan con el respaldo de casi 400.000 consumidores.



AHIZKE-CIM

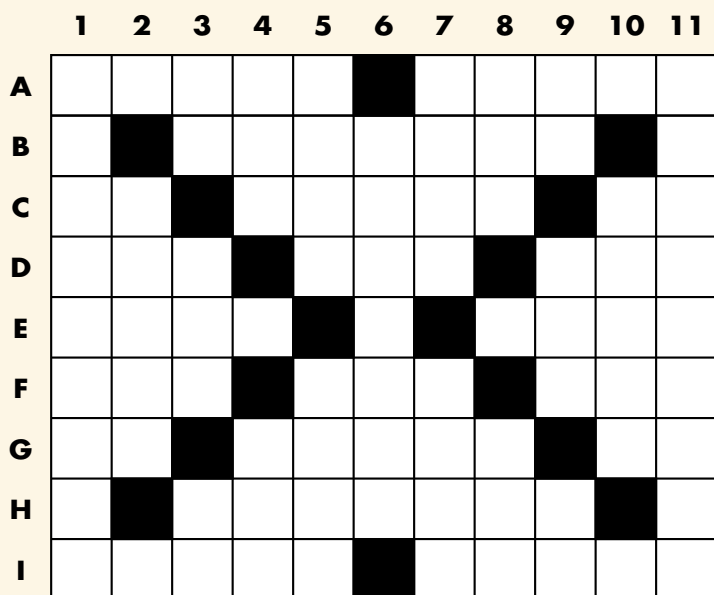
<http://www.cim-idiomas.com>

CIM es una cooperativa de enseñanza de idiomas y servicios lingüísticos con más de 30 años de experiencia. Y ahora que la globalización "aprieta" su eslogan adquiere más sentido que nunca: un idioma más, una frontera menos. Desde su página web se puede acceder a una presentación de la empresa y a todos los servicios de esta cooperativa, desde Bay&By, cursos de inmersión en diversos idiomas, traducciones e interpretaciones y proyectos a medida de los clientes.

Asimismo, también ofrece noticias y links interesantes relacionados con la enseñanza de idiomas.



CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Metal - La hacen los peones en las corridas de toros, al revés.
- B. Consonante - Cooperativa-vocal.
- C. Sílabas sagradas-Bifurcación - Consonante repetida.
- D. Cooperativa - Señor - Mar.
- E. Competencia de Orona - Tonelada - Capital Asiática.
- F. Al revés, expectoración-Literalmente - Al revés, enojo.
- G. Pronombre - Ciudad bíblica - Aurelio Zurutuza.
- H. Mil - Recipientes sagrados - Vocal.
- I. Al revés, término marino - Unos diferentes.

VERTICALES

- 1. Las células contienen cada una 24 pares.
- 2. Consonante - Leyendas - Mil.
- 3. Al revés, nota-Equipo, pertrechos - Repetido, lo hacen algunos relojes.
- 4. Acéano - Consonante - Monja.
- 5. Indios patagónicos - Al revés, buey sagrado.
- 6. No dicho.
- 7. Calamar rebozado - Cuerpo Geométrico.
- 8. Al revés, estadio guipuzcoano - Consonante - Al revés, diez.
- 9. Conjunción latina - Mar - Señor.
- 10. Consonante - Patología-Vocal.
- 11. Trivializas.

KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.



JEROGLÍFICO

Tiene que ver con Otalora.

ADJETIVO

INSTITUTO COOPERATIVO

PREPOSICIÓN

SU DO KU

Coloca las cifras del 1 al 9 sin que ningún dígito se repita en ninguna de las nueve cuadrículas, filas o columnas.

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 9 | | 8 | 3 | | | | |
| 6 | | 8 | | | | | | 1 |
| | 3 | | | | 6 | | | |
| 3 | | | | 2 | | 8 | 7 | |
| 5 | 4 | | | | | | 9 | 2 |
| | 8 | 2 | | 9 | | | | 6 |
| | | | 5 | | | | 4 | |
| | 7 | | | | | 2 | | 3 |
| | | | | 6 | 4 | | 8 | |

SOBRE LA "LIBERTAD"

La libertad es la opresión del débil, como dijo el dominico Lacortaire(*): la ley es la libertad del pobre (Pensamientos de Arizmendiarieta. Nº 088).

Un asiduo lector del T.U. Lankide plantea la extrañeza que le produce la anterior cita que aparece en las "Pensamientos de Arizmendiarieta" y que, a su vez, es recogido en un documento público de Caja Laboral.

Al lector no le cabe en la cabeza el sentido que él entiende de la frase y desea saber si tiene otro significado que se le pueda escapar.

En mi opinión la clave hay que buscarla en el personaje que se cita y el contexto en el que fue dicha la frase porque Lacortaire, crítica con este comentario el torcido concepto, a su entender, con el que los católicos liberales franceses trataron de oponerse a las tesis de los galicanistas sobre el poder temporal del papado, a mediados del siglo XIX.

Desde el siglo XV un influyente sector de la iglesia francesa mantenía una posición, conocida como galicanismo, según la cuál reconocía el poder espiritual del Papa, pero no el temporal; además el poder espiritual del Papa era inferior al del Concilio; según esta postura los poderes legislativo y judicial estaban limitados por el poder civil.

Es en ese contexto la libertad estaba posicionada en el campo del papado y la ley en el de los poderes públicos de la República Francesa. No creo que se formule la sentencia como un ataque a la superioridad de la Libertad en mayúsculas sobre

la Ley con mayúsculas, sino como una defensa de las posiciones galicanistas.

Es peligroso sacar de contexto las frases y los dichos porque se pueden retorcer de tal manera los contenidos que se acaba por decir lo contrario de lo que se quería.

Ya sabemos que la libertad es ese algo que el sueño alimenta, que nadie puede explicar pero que todo el mundo entiende.

JML

(*) Lacortaire; Jean-Baptiste- Henri (1802-61) Eclesiástico francés. Colaborador de Lamennais (*), se apartó de él (Consideraciones sobre el sistema del sr. Lamennais, 1834). Ingresó en los dominicos (1839), orden que reorganizó en Francia, y alcanzó fama como orador sagrado, de tono romántico.

(*)Lamennais Felicité- Robert de (1782-1854)Sacerdote y pensador francés. A partir de "De la religión considerada en sus relaciones con el orden político y civil" (1825) rompió con las tesis galicanas (*), a favor de la independencia estado – iglesia desde posiciones clericales; más tarde, en el periódico "El Porvenir" (1831-32) evolucionó hacia el catolicismo liberal. Condenado por el papado, se separó de la iglesia: en "Palabras de un creyente" (1834), aboga por la democracia, en términos de un difuso humanitarismo cristiano.

(*) Galicanismo: deriva de Las Galias. Doctrina edesiológica (siglo XV) que sostenía la autonomía de la iglesia de Francia respecto al de Roma y la superioridad del derecho regio sobre el eclesiástico. Bajo diferentes formas, fue de nuevo formulada por Bossuet en la "declaración galicana": reconocía el poder espiritual del papa, pero no el temporal; el poder espiritual del papa era inferior al del Concilio; el poder legislativo y judicial estaba limitado por el poder civil. Condenada por Alejandro VIII (1690) y Pío VI (1794).

SOLUCIONES PASATIEMPOS

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| S | O | R | O | | A | R | U | M | A | I |
| A | | S | E | N | O | P | O | C | | H |
| Z | A | | N | O | D | S | I | S | O | G |
| I | A | R | | C | S | I | | T | O | F |
| L | E | U | S | | T | S | I | T | O | E |
| A | E | S | | R | S | | K | M | I | D |
| N | N | | L | A | M | A | R | M | O | C |
| A | | T | A | B | A | N | O | D | R | B |
| B | | E | R | A | | M | O | R | O | A |
| | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 8 | 7 | 4 | 6 | 3 | 5 | 2 | 9 |
| 3 | 5 | 2 | 8 | 1 | 9 | 6 | 7 | 4 |
| 9 | 4 | 6 | 2 | 7 | 5 | 3 | 1 | 8 |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 9 | 7 | 2 | 8 | 1 |
| 2 | 9 | 1 | 3 | 8 | 6 | 7 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 7 | 6 | 8 | 3 | 1 | 9 | 2 |
| 3 | 6 | 9 | 4 | 2 | 1 | 8 | 7 | 5 |
| 8 | 7 | 3 | 4 | 1 | 5 | 6 | 9 | 2 |
| 6 | 5 | 8 | 2 | 4 | 9 | 3 | 1 | 7 |
| 2 | 9 | 1 | 8 | 3 | 7 | 5 | 6 | 4 |

JEROGLIFICO: Tu + Lanki + de. O sec, Tu Lankide

PERSONAJE



TERESA FERNÁNDEZ
DELEGADA DE MCC
EN MÉXICO

ES ASTURIANA, SALIÓ DE CASA HACE 18 AÑOS CON DESTINO EEUU PARA APRENDER INGLÉS. LOS ÚLTIMOS OCHO LOS HA PASADO EN MÉXICO Y DESDE ENERO ES LA DELEGADA DE MCC EN AQUEL PAÍS. ESTA SEMANA HA ESTADO EN MONDRAGÓN TOMANDO PARTE EN LA "SEMANA INTERNACIONAL" DE MCC.

"SE NOS CONOCE MUY POCO".

México es un país lleno de oportunidades, y esta inmerso en un "boom" cooperativo sin precedentes.

¿Qué tal Teresa?

Muy bien, encantada de estar en Mondragón.

Eres asturiana, ¿cómo llegaste a México?

Salí de casa con 18 años rumbo a Estados Unidos y fue una compañía americana de finanzas quien me envió a México a abrir mercado. Y aquí llevo ya ocho años.

¿Qué tal como delegada de MCC en México?

Bien. He dedicado este primer año a aprender y conocer el Grupo. Ha sido enriquecedor y muy gratificante.

¿Conocías con anterioridad MCC?

No. Se conocen las marcas Fagor, Eroski, pero no se sabe que detrás está MCC o el Grupo Mondragón.

¿Qué es lo que más te llamó la atención?

Desde el punto de vista internacional, me sorprendió la cantidad de países en los que ya se han establecido las cooperativas de MCC, y a su vez me sorprendió el

desconocimiento que existe sobre el tema. La primera implantación fue en México hace 15 años y no lo sabe nadie.

Cuéntanos, ¿cómo es México?

Es un país lleno de oportunidades, sobre todo para aquellas empresas implicadas en la responsabilidad social. Además, cuenta con una población muy joven y gran riqueza de materias primas. Por otra parte, la tercera fuente de ingresos es el turismo, con grandes oportunidades. Y la cercanía a Estados Unidos puede ser una plataforma para introducirse en ese mercado.

Y ¿cuáles son las amenazas?

México tiene dos problemas: en Distrito Federal la inseguridad ciudadana es enorme, y en el norte existen bandas de narcotráfico. Pero, en las provincias, donde están ubicadas nuestras plantas, se vive tranquilamente.

¿Qué cooperativas cuentan con plantas productivas en México?

La primera fue Copreci y se estableció en Guadalajara. Hoy por hoy, hay cuatro

plantas en la zona de Queretano: Irizar, Eika, Matz-Erreka y Mondragon Esambly. En diciembre Fagor Industrial inaugurará otra planta de 45.000 metros cuadrados. Como comercializadoras están Fagor Arrasate, Ulma Agrícola, Coinma.

¿Qué percepción hay en México sobre las cooperativas?

En este momento el cooperativismo vive un *boom*, si bien tradicionalmente era una solución a un problema social. Por parte del gobierno se ha hecho mucho esfuerzo para fomentarlo.

Has estado durante esta semana en Mondragón, tomando parte en la Semana Internacional, ¿qué tal?

Muy bien. Es importante que conozcamos el punto de vista de otros países, que intercambiamos experiencias, opiniones, etc. Ha sido muy enriquecedor.

Estando tan cerca de Asturias, ¿irás a casa?

Sí, por supuesto, tengo que ir a visitar a mis padres.

Parece que no se te ha pegado el acento mexicano.

Soy asturiana, he vivido durante años en Nueva York y después en México. ¡Tengo tanta mezcla, que ya no sé cuál es mi acento!