

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

TU lankide

493 | IRAILA 2004 SETIEMBRE

- **ONDOAN, primera empresa vasca que obtiene la Calificación UNESPA de Instalador de Protección contra incendios.**

S.COOP.

A.S.A.

- **Cikautxo recibe por segunda vez consecutiva el premio al "Mejor proveedor" de Bosch Siemens.**
- **COPRECI pone en marcha una empresa en China para suministrar componentes a sus clientes del área asiática.**

Empresas cooperativizadas

ALGO MÁS DEL 15% DEL EMPLEO INDUSTRIAL DE MCC PROCEDE DE LA ADOPCIÓN DEL MODELO COOPERATIVO POR PARTE DE EMPRESAS DE CAPITAL.

En portada

Azken 14 urteotan kapital enpresa izatetik kooperatiba elkarte izatera pasatu diren enpresak. Horrela, arriskuan zeuden 1.500 lanpostu industrial finkatu dira guztira. Ale honetan gure historian zehar eman diren kasuak aipatzeaz gain, parada berezia egingo dugu protagonistekin hitz egiteko.



TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
Aita José M^e
Arizmendarrietak
1960.eko irailen
sortutako aldizkaria

ARGITARATZAILEA

OTALORA
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.
Telefona: 943 712 406
Faxa: 943 712 339

ZUZENDARIA

Javier Marcos.
jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^e Otaegi.

Kideak:

José Antonio Ajuria.
Espe Arregi.
Juan Cid.
Jesús Ginto.
Txema Gisasola.
José M^e Larramendi.
José M^e Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

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



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

TU Lankideren erredakzio taldeak aldizkarian adierazitako esamen eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

Erakunde laguntzaileak:



TU Lankide paper ekologikoa inprimitzen da.

9 Ekisun: una apuesta por la energía del futuro



Se trata de una sociedad recién creada para el desarrollo de sistemas fotovoltaicos.

10 Egurkok enpresa berria sortu du Errumanian

2005ean jarriko da martxan enpresa berria eta 25 pertsona arituko dira bertan.



11 ABAC: ocio y cultura de la A a la Z



Grupo Eroski y Abacus abren en Vitoria la primera tienda especializada en ocio y cultura.

40 Ricardo Etxepare



Ricardo Etxepare hace balance de los recién clausurados cursos de verano de la UPV.

Aurkibidea

- 4 Kooperatibetako berriak
- 21 MCC en la prensa
- 22 En portada
- 34 Begi-Belarri
- 36 Aula cooperativa
- 38 Antzinakoak
- 40 Euskal kultura

- 42 3^a edad
- 43 Viajes
- 44 Salud laboral
- 45 Hirugarren mundua
- 46 Zure hitza
- 47 Libros
- 48 Personaje

Empresa personalista: una opción más justa

La transformación de empresas de capital en sociedades cooperativas no es una práctica nueva en MCC. Ya en los comienzos de la *Experiencia*, en la década de los años '60, se cooperativizaron las actividades de algunas empresas que hoy son cooperativas señeras de MCC. Posteriormente, en las décadas de los '70 y '80, años caracterizados por el fuerte impulso en la creación de cooperativas en el Grupo, también se llevó a cabo alguna adaptación cooperativa, aunque con un carácter algo más esporádico. Y a partir de la década de los '90, con la constitución de MCC, se han vuelto a repetir, si cabe con mayor insistencia, los procesos de transformación en cooperativas. Por tanto, no es un fenómeno novedoso, al punto que más de un 15% del empleo industrial de MCC procede de estos procesos de transformación.

Sin embargo, la cooperativización de empresas no se ha producido históricamente en las mismas circunstancias. En los primeros años era imposible asociarse al Grupo sin haber adoptado previamente la identidad jurídica cooperativa. Era una condición necesaria para el acceso al grupo de empresas asociadas a Caja Laboral, cambio que algunas adoptaron sin conocer el sistema, como mal menor para mantener sus actividades y consiguientemente sus puestos de trabajo, y que otras asumieron porque los socios estaban plenamente convencidos de las virtualidades del modelo de empresa al que accedían.

En cambio, hoy en día pueden convivir –y de hecho conviven– empresas de capital y empresas cooperativas en el seno de MCC a través de la participación de las cooperativas en el capital de las “sociedades participadas”. Y lo hacen, en este nuevo escenario global, por razones de marcado carácter empresarial: mayor dimensión, generación de economías de escala, optimización de sinergias comerciales, tecnológicas, productivas, etc. La competitividad empresarial es ahora la condición de partida; su modelo jurídico, aunque se persigue que se regule como sociedad de personas, a veces se hace imposible. Y desde ese punto de vista, es gratificante comprobar que se están dando casos de cooperativización de sociedades de capital.

En cualquier caso, al margen de las circunstancias y las motivaciones de las transformaciones, es necesario incidir

en la importancia que este tipo de procesos representa desde el punto de vista del mantenimiento de los puestos de trabajo. Ésa sigue siendo la gran aportación de estos procesos: conservar los empleos de la mayor parte de los trabajadores. Y de paso, incrementar el número de empleos cooperativos en MCC, lo que al mismo tiempo debiera significar una dosis de autestima para el conjunto de socios de las cooperativas integradas en la Corporación.

Aunque no se puede obviar que en algunas de las empresas cooperativizadas se han producido bajas por ajustes de plantilla previos a la transformación, de manera que la opción societaria no se ha podido extender al 100% de los trabajadores. Ése es uno de los aspectos más traumáticos de estas situaciones y las personas que pierden sus empleos son, sin duda, los peor parados en este tipo de situaciones. Por eso, los nuevos socios deberían aportar todo su saber hacer para que la nueva aventura cooperativa sea rentable y pujante, y así poder hacer una empresa sostenible, que pueda seguir ofreciendo opciones de empleo a otras personas, ya que en definitiva ése es su objetivo principal: generar riqueza para la sociedad mediante la creación de puestos de trabajo.

Hay otro fenómeno que se repite con frecuencia en las experiencias de empresas cooperativizadas; y es que se necesita un tiempo para asimilar el doble rol de trabajador y copropietario en la empresa. Es evidente que el socio cooperativista irá asumiendo su nueva condición en el día a día, pero no estaría de más que se llevaran a cabo programas de formación para este tipo de personas con el fin de facilitar ese tránsito hacia el *modus operandi* cooperativo, tratando de potenciar entre los socios el desarrollo de actitudes solidarias y responsables.

El propio Arizmendiarieta, fundador de la *Experiencia* cooperativa dejó recogido en sus pensamientos que “la sociedad autogestionada será la que todos con nuestra preparación y ganas de participar seamos capaces de realizar”.

Las experiencias de cooperativización de empresas en MCC también han dejado patente que la fórmula cooperativa es alternativa consistente para las empresas en las que el poder reside en quien aporta el capital. Es más humana y más justa y conlleva, por su equilibrio en la distribución de sus resultados y su democracia interna, la

GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Las ventas del Grupo Industrial crecen un 10,4%

EL BALANCE GENERAL DEL GRUPO EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2004 ES POSITIVO. LAS VENTAS ALCANZARON LOS 2.359 MILLONES DE EUROS Y LA PLANTILLA INDUSTRIAL ESTÁ MUY PRÓXIMA A LOS 33.000 PUESTOS DE TRABAJO.

Habiendo transcurrido ya más de la mitad del año, resulta ilustrativo hacer un alto en el camino y repasar brevemente cómo está siendo el ejercicio del Grupo Industrial, que es el que mayor número de cooperativas congrega dentro de MCC. Previamente algunos apuntes macroeconómicos que enmarquen su evolución.

A pesar del encarecimiento del petróleo, el panorama de la economía internacional es bastante benigno, con crecimientos estimables o ascendentes en las principales áreas mundiales. Europa está afianzando su recuperación, al haber crecido un 2% en el primer semestre, y Estados Unidos, cuyo ciclo se encuentra adelantado respecto al europeo, está creciendo a tasas superiores (2,8% en el segundo trimestre), si bien en este caso se percibe cierta desaceleración en relación con el trimestre anterior.

En Asia las expectativas giran alrededor de dos polos. Por un lado, la incuestionable recuperación japonesa, cuyo PIB crecerá este año alrededor del 4%, y por otro, la necesidad de moderar el crecimiento chino, con objeto de asentarlo y asegurar así su continuidad, aunque en el segundo trimestre la expansión de esta economía ha vuelto a ser de un exuberante 9,6%, tan solo dos décimas menor que en el trimestre anterior.

En este contexto, el Grupo Industrial de MCC, que como es sabido es muy permeable a la situación internacional, está evolucionando favorablemente. Sus ventas en el primer semestre han ascendido a 2.349 Meuros, con un crecimiento interanual del 10,4%, el cual puede considerarse como muy positivo si se compara con el crecimiento, también apreciable, del 7,5% logrado en el primer semestre de 2003.

Por mercados, la demanda interna se ha mostrado pujante en el conjunto del semestre, si bien el análisis mensual revela cierta ralentización en los meses de mayo y junio. Las ventas interiores del semestre se han situado en 1.198 Meuros, con una estimable expansión interanual del 13,2%, impulsada básicamente por dos Divisiones: Construcción y Equipamiento Industrial, destacando en esta última sus actividades de carrocería de autobuses y conductores eléctricos.

Por su parte, en el caso de la demanda externa ha sucedido justamente lo contrario, al haber hecho gala de un comportamiento mucho más dinámico en los dos últimos meses. Las ventas internacionales del semestre se han elevado a 1.151 Meuros, un 7,6% por encima de las logradas en el mismo período de 2003. De esas ventas, 966 Meuros corresponden a las exportaciones, siendo los 185 Meuros restantes las ventas de las empresas filiales extranjeras.

La cuota de las ventas internacionales sobre las ventas totales del semestre ha sido del 49%, una décima menos que en el conjunto del ejercicio 2003.

Por divisiones, los incrementos de facturación están siendo muy dispares, correspondiendo el más vigoroso a Construcción (24,1%), a la que le siguen otras tres divisiones con crecimientos de dos dígitos. Por el contrario, Máquinas-Herramienta muestra una contracción interanual de sus ventas del 35,8%, si bien al tratarse de productos de largo período de maduración, y haber sido su captación de pedidos tan solo un 3% inferior a la del ejercicio precedente, es previsible que en el segundo semestre se materialicen las ventas suficientes como para remontar posiciones respecto a la situación actual.

La evolución del empleo industrial continúa su trayectoria ascendente, ya que los 32.948 puestos de trabajo registrados a finales de junio suponen un incremento de 801 puestos respecto a la misma fecha de 2003, destacando en este sentido Componentes, con un aumento de plantilla de 272 puestos.

Finalmente, las inversiones realizadas por el Grupo Industrial en el semestre han quedado cuantificadas en 135 Meuros, un 10% más que las acometidas a la misma fecha del año pasado, constatándose que entre dos divisiones, Hogar y Construcción, han realizado el 60% de las inversiones totales del Grupo Industrial en el período.

Javier Sagasta,
Análisis Económicos de MCC



VENTAS TOTALES AL 30.06.04

División	Cifra (En M€)	% Variación S/Año anterior
Automoción	509	9,6%
Componentes	238	10,1%
Construcción	465	24,1%
Equip. Industrial	342	14,2%
Hogar	541	5,3%
Ingeniería y B. Equipo	199	11,5%
Máquinas-Herramienta	48	-35,8%
Entidades corporativas	7	4,6%
TOTAL	2.349	10,4%

EL NEGOCIO DE LAVADO DE FAGOR HOMENAJEA A LOS PROVEEDORES DESTACADOS DE 2003

El Negocio de Lavado de Fagor Electrodomésticos celebró el pasado mes de julio en Mondragón un acto de reconocimiento y homenaje a los proveedores que durante el año 2003 han destacado por su excelente servicio en las áreas de calidad, servicio, flexibilidad e innovación.

El acto estuvo presidido por Fernando Ipiña, Gerente de Lavado, que hizo entrega del correspondiente diploma acreditativo a Europa Koyo B.V. (rodamientos), Miflex 2 S.R.L. (mangueras entrada de agua), Plastiflex España S.A. U (tubos de desagüe) y Vupre Vulcanizados S.A. (retenes).

Con este acto el Negocio de Lavado de Fagor pretende felicitar a los citados proveedores por los resultados obtenidos y animarles a seguir avanzando por la senda de la calidad, el servicio, la flexibilidad y la innovación. Además del Gerente de Lavado, asistieron al acto el Director de Compras de dicho Negocio, Kepa Alberdi y el Director de Calidad, Abel Mediavilla.



Cikautxo recibe el premio al "Mejor proveedor" de Bosch Siemens

LA FIRMA ALEMANA LE NOMINA MEJOR PROVEEDOR DE 2002 Y 2003. ES LA SEGUNDA VEZ QUE LA COOPERATIVA VIZCAÍNA OBTIENE ESTE RECONOCIMIENTO.



La cooperativa Cikautxo, ubicada en Berriatua (Bizkaia) e integrada en MCC, ha recibido recientemente el premio al "Mejor Proveedor" por parte de Bosch Siemens.

Se trata de un reconocimiento que la firma alemana concede cada dos años a los proveedores que son seleccionados

teniendo en cuenta criterios de calidad, compromiso, flexibilidad, innovación y precio. En esta ocasión, Cikautxo ha sido nombrado mejor proveedor de los años 2002 y 2003. De esta manera la cooperativa vizcaína completa un ciclo de cuatro años en el selecto grupo de los "mejores proveedores" de la multinacional alemana, ya que en la edición de 2002 recibió este mismo reconocimiento correspondiente a los años 2000 y 2001. En la actualidad, Cikautxo es proveedor de todas las fábricas de lavadoras que Bosch Siemens tiene en el mundo (Alemania, Polonia, Turquía, España, Estados Unidos, China y Tailandia).

Sin duda alguna, obtener este premio por segunda vez consecutiva supone un reconocimiento a los esfuerzos que el colectivo de Cikautxo está haciendo en ofrecer un mejor servicio a sus clientes en todos los aspectos.

La ceremonia de entrega de los premios se celebró en Munich, y hasta allí acudieron a recoger el premio Itxasne Iturriaga y Alberto Agirregomezhorta, del departamento comercial de Cikautxo.

GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Fagor Arrasate obtiene un importante pedido para el consorcio chino Faw-Baosteel-Sumitomo

PARA EL SUMINISTRO DE UNA LÍNEA AUTOMATIZADA DE CORTE CON PRENSA POR UN VALOR PRÓXIMO A LOS SIETE MILLONES DE EUROS



La cooperativa Fagor Arrasate ha obtenido recientemente un pedido del consorcio chino FAW-Baosteel-Sumitomo para la fabricación de una línea automatizada de corte con prensa, destinada a procesar bobinas de acero de 2000 mm de ancho y 2,5 mm de espesor. El valor del pedido se aproxima a los 7 millones de euros.

El consorcio chino es una *joint-venture* integrada por el mayor fabricante de acero del país -Baosteel-, junto al mayor fabricante de automóviles chino -First Automotive Works (FAW)- y la empresa japonesa Sumitomo. El proyecto le fue adjudicado a Fagor Arrasate frente a grandes competidores de Alemania,

Estados Unidos y Japón, que también habían optado al pedido.

La **línea**, completamente automatizada y controlada por ordenador, procesará bobinas de hasta 25.000 kilos de peso e incluye, entre otros elementos técnicos: un almacén móvil de bobinas, un carro de carga de alta capacidad, un desenrollador motorizado y programable, dobles rodillos alimentadores especiales para procesar chapa exterior de automóvil, aplanadora de 21 rodillos, procesador de fin de banda, transportador de salida y apilador electromagnético de dos estaciones. La lavadora-aceitadora dispone de cuatro parejas de rodillos y permite depositar sobre la banda la cantidad exacta de aceite que se precisa en cada momento.

En lo que respecta a la **prensa**, tiene una capacidad de 6.300 KN y una velocidad máxima de 60 golpes por minuto. Ha sido diseñada para reducir la flexión bajo carga, disponiendo de dos mesas móviles y amortiguadores. Los formatos más largos son de 4.000 mm por cada estación de apilado, que puede apilar adicionalmente dos paquetes, lo que dota a la línea de una flexibilidad muy elevada.

Fagor Arrasate prevé facturar este ejercicio en torno a los 100 millones de euros, de los que el 90% corresponderán a ventas internacionales.

FAGOR MUEBLE DE COCINA RINDE HOMENAJE A LOS PROVEEDORES MÁS DESTACADOS DE 2003

El Negocio de Fagor Mueble de Cocina celebró el pasado 27 de julio un acto de reconocimiento y homenaje a los proveedores que durante el año 2003 han destacado por su excelencia en las áreas de calidad, coste y plazo de entrega.

El acto tuvo lugar en Oñati (Gipuzkoa) y estuvo presidido por José Ramón Arenaza, Gerente del Negocio, que hizo entrega del correspondiente diploma acreditativo a las empresas Jealser (herrajes para muebles y perfilera de aluminio), Pemec (frentes de polilaminados) y La Veneciana del Norte (vidrio para vitrinas).

Con este acto el Negocio de Mueble de Cocina de Fagor Electrodomésticos pretende reconocer el esfuerzo realizado por los citados proveedores y animar a todas las empresas que trabajan con Fagor a seguir avanzando por la senda de la calidad, la excelencia en el servicio y la innovación.

En la foto, de izquierda a derecha: Alberto y Jesús Alonso, de Jealser; José Ramón Arenaza, de Fagor Mueble de Cocina; Joaquín Alberro y J. Ignacio Iriarte, de Pemec; y Francisco González, de La Veneciana del Norte.



CONDIGESA VISITA EL CENTRO DE DESARROLLO DE FAGOR- SISTEMAS AVANZADOS PARA EL HOGAR

Federico Aenlle y Cesar de Santiago, director general y consejero de inversiones de Condigesa (Grupo Idea) respectivamente, visitaron el pasado día 28 de julio las instalaciones que Fagor Sistemas Avanzados para el Hogar tiene en Oñati. Durante su visita estuvieron acompañados por Jesús Catania, presidente del Consejo General de MCC, y Fernando Gómez-Acedo, vicepresidente de la División Hogar de MCC.

En su recorrido por las nuevas instalaciones pudieron conocer de primera mano tanto la propuesta que Fagor ha desarrollado para el Hogar Digital y que ya ha sido instalada en más de 2.000 hogares españoles, así como los proyectos de desarrollo en los que está trabajando a corto y medio plazo, y que sitúan a Fagor como punta de lanza en el sector del hogar digital.

Fagor y la cadena Idea, empresas pioneras en sus respectivos sectores, coinciden plenamente en hacer de las nuevas tecnologías aplicadas a la vivienda el eje de su desarrollo futuro, "un punto de encuentro estratégico que ayudará a afianzar la excelente relación entre ambas compañías", según comentaron sus máximos directivos.



ONDOAN, primera empresa vasca que obtiene la Calificación UNESPA de Instaladores de Protección Contra Incendios

ESTA CERTIFICACIÓN ES UN SISTEMA COMPLEMENTARIO AL OFICIAL QUE TRATA DE CONTRIBUIR A QUE SE RESPETEN LAS ADECUADAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIO.

La cooperativa Ondoan, empresa integrada en MCC, con sede en Zamudio (Bizkaia) y con más de 20 años en el sector de la Protección Contra Incendios, ha acreditado ante UNESPA (Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras) su capacidad y solvencia técnica, obteniendo a final de junio de 2.004 la calificación UNESPA de Instalador de Protección Contra Incendios.

La Calificación UNESPA es un sistema complementario de las exigencias oficiales, que trata de contribuir a que se respeten las adecuadas condiciones de proyecto y diseño, montaje, recepción y mantenimiento de las instalaciones de seguridad contra incendio.

El otorgamiento por parte de UNESPA de la correspondiente Calificación tiene como función facilitar, tanto a los Aseguradores como a los usuarios, el conocimiento y selección de aquellos instaladores que, en los controles y verificaciones previas, hayan acreditado un adecuado nivel en sus prestaciones. Este proceso se realiza por un comité de Calificación integrado por representantes del sector asegurador, de otras empresas instaladoras calificadas, usuarios y otros organismos.

ONDOAN como empresa calificada, se someterá



voluntariamente a un sistema de verificaciones y controles con los que se pretende evaluar de forma continuada su estabilidad, competencia técnica de su personal, fiabilidad de sus procedimientos y calidad de sus servicios de mantenimiento y post-venta, con el objetivo de garantizar el máximo rigor técnico de sus instalaciones.

La calificación UNESPA está avalada por la práctica totalidad de las Compañías de Seguros que operan en el Estado.

GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Copreci comienza a fabricar componentes en China

PONE EN MARCHA UNA EMPRESA PARA SUMINISTRAR COMPONENTES A SUS CLIENTES DEL ÁREA ASIÁTICA

La cooperativa Copreci desembarca en China con la puesta en marcha de una planta productiva el próximo mes de octubre. La nueva factoría fabricará componentes para suministrar a nuevos clientes del área asiática, incrementando de esta manera la facturación total del Grupo y permitiendo con esta nueva implantación posicionarse estratégicamente para aprovechar las oportunidades que se van a generar en ese área de importante crecimiento.

La empresa estará situada al sur del país, próxima a Hong Kong, y contará con una superficie de 5.000 metros cuadrados.

Con esta última acción, la



empresa encuadrada en la División de Componentes de MCC, da un paso más en su política de internacionalización emprendida hace unos años, a través de la cual consolida su posición de liderazgo en el sector de componentes para electrodomésticos.

Copreci cuenta en la actualidad con centros productivos en países como México, Brasil, República Checa, Turquía e Italia, además de la planta matriz situada en Aretxabaleta (Gipuzkoa) y focalizando su actividad en los Negocios de Cocción Gas, Barbacoas, Confort Hogar, Lavado y Electrónica de Cocción.

Mondragon Assembly unifica el nombre de sus plantas

CON ESTA DECISIÓN MONDRAGON ASSEMBLY PRETENDE TRASLADAR UNA IMAGEN COMÚN A SUS CLIENTES.



Mondragon Assembly, cooperativa integrada en MCC dedicada al diseño y fabricación de líneas y sistemas automáticos de montaje y control, ha decidido recientemente adoptar una denominación común para todas sus implantaciones. Con esta decisión Mondragon Assembly pretende trasladar una imagen común a sus clientes.

Cabe recordar que esta cooperativa, tras su primera experiencia exitosa en Francia, definió en el año 2000 su estrategia de mercado bajo el lema "Competencias globales - presencia local", lo cual significaba crear pequeñas/medianas

implantaciones locales en la proximidad de sus clientes.

Actualmente el Grupo cuenta con 5 implantaciones en Europa y 1 en México, que realizan proyectos de forma autónoma o, dependiendo del *know-how* requerido, magnitud del proyecto o cercanía al cliente final, comparten proyectos entre varias plantas del Grupo.

A partir de ahora las denominaciones de sus plantas son las siguientes:

- AretxabaletaMondragon Assembly, S.Coop.
- CatalunyaMondragon Assembly Catalunya S.L.
- FranciaMondragon Assembly S.A.
- AlemaniaMondragon Assembly GmbH.
- MéxicoGaidu Mondragon Assembly SA de CV.

Por último, indicar que las cifras globales del grupo integrado por sus cinco plantas ascendieron en 2003 a unas ventas de 21,1 millones de euros, dando empleo a 146 personas.

Ekisun: una apuesta por la energía del futuro

FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS, ECOTÈCNIA Y MCC INVERSIONES

CREAN LA SOCIEDAD EKISUN PARA EL DESARROLLO DE SISTEMAS FOTOVOLTAICOS.

Fagor Electrodomésticos junto con Ecotècnia y MCC Inversiones han creado la sociedad Ekisun S.A. con el objetivo de desarrollar la actividad de sistemas fotovoltaicos. Ambas firmas consideran que este sector, bien desarrollado tecnológicamente y regulado, experimentará un fuerte crecimiento en España en los próximos años derivado de los compromisos asumidos en energías renovables por la Comisión Europea, siguiendo tendencias de otros países como Alemania.

Este ilusionante proyecto se sustenta en la experiencia empresarial de sus dos socios promotores. Por un lado, el conocimiento técnico de Ecotècnia dentro del campo de las energías renovables, en la que viene trabajando desde hace 25 años, y por el otro, la contrastada experiencia de Fagor Electrodomésticos en la venta de equipamiento para el hogar y asistencia directa, tanto vía instalador profesional como a través del canal de construcción.

Marca Fagor

La comercialización de los equipos fotovoltaicos se realizará con la marca Fagor, dentro del objetivo de ésta de aportar una imagen innovadora y respetuosa con el medio ambiente. La gama de hasta 5 kwn de potencia, está concebida como un producto llave en mano y preparada para poder ser instalada en tejados, terrazas, jardines etc. Una vez conectada a la red de distribución eléctrica, la capacidad de producción energética anual será de hasta 8.000 Kw. (aproximadamente, el gasto energético anual de dos familias y media sin calefacción).

Fagor Ekisun, suministra todos los componentes que

componen una instalación fotovoltaica: paneles, estructuras, anclajes, convertidores... Además, de acuerdo con el concepto de producto llave en mano, a través del instalador profesional se ofrecen kits de equipos opcionales como

equipos de monitorización, de visualización y telemedia así como kits de servicios opcionales, entendiéndose por tales la tramitación de subvenciones, estudios de detalle de producción y financiación, legalización y contratación de energía, apoyo de ingeniería profesional y mantenimiento de la instalación.



Atención directa al usuario

La atención directa al usuario final y al profesional instalador constituirá un elemento claramente diferenciador respecto a productos similares de empresas competidoras, al garantizar un servicio global. Un único proveedor que al disponer de una oferta global, garantiza la mayor comodidad y tranquilidad de sus clientes.

El catálogo presenta equipos para instalaciones fotovoltaicas llave en mano de dos tamaños:

- Instalación K 25 MC de 2,5 kW de potencia nominal con salida del convertidor.
- Instalación K 50 MC de 5,0 kW de potencia nominal con salida del convertidor.

Con cada uno de ellos, el propietario ya sea un particular o una empresa, obtendrá rentabilidades aproximadas de 1.500 y 3.000 euros respectivamente, al aprovecharse de una tarifa de venta bonificada y garantizada por ley con objeto de favorecer la generación de energía limpia y ecológica de 0,41 euros por Kw/h.

"ETXERAKO SISTEMA AURRERATUAK" EUSKARAREN IKUSPUNTUTIK

Fagor Etxetresnak-eko euskara teknikariak koooperatibak sortu berri duen "Etxerako sistema aurreratutak" negozioa ezagutzeko bisita egin zuten pasa den uztaillean. Bide batez, euskarak sistema aurreratu horietan zer nolako presentzia duen ikusi ahal izan zuten.

Argazkia Oñatin hartutakoa da, negozioaren egoitzan.



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Egurkok enpresa berria sortu du Errumanian

LANTEGIA 2005AN JARRIKO DA MARTXAN,
25 PERTSONA ARITUKO DIRA BERTAN ETA 1,8 MILIOI EUROKO FAKTURAZIOA EURREIKUSTEN DU.



Egurko kooperatibak PLANERKA enpresa berria inauguratu zuen hilaren 10ean, Errumaniako Cluj Napoca hirian. Egurko Europako liderretako bat da Zurerako Makinerian, eta hau produzitzen du: Mekanizazio zentroak, Ertzak egiteko makinak, Konbinatuak, Profilatzeko makinak eta Moztzeko makinak; giltza eskuan erako instalazioak ere egiten ditu.

Cluj Napocako planta errumaniar berriak 542.000 euroko inbertsioa aurreikusi du eta 800 m²-ko azalera dauka. Bere instalazioak kalitatea kontrolatzeko eta egiaztapen prozesuak egiteko bitartekorik modernoenez hornituta daude eta, bertan,

Egurkoren katalogoko makina modeloetako batzuk fabrikatuko dira.

Lantegia 2005ean izango da guztiz operatiboa, eta urte osoko jardueran 1,8 milioi euro fakturatzea espero du, 25 pertsonako plantilla batekin.

Nazioartekotze estrategia

PLANERKOK rol garrantzitsua jokatuko du Egurkoren estrategia internazionallean, izan ere, bertako produkzioaz gainera, Zentro logistikoa izango da Zumaiako enpresa nagusiko produktuak inguruko herrialdeetan biltegitratzeko eta banatzeko, eta horiek hedatzeko fase nabarmenean daude. Clujeko plantak Zumaian egindako makinak saltzen lagunduko du, errumaniar instalazioetan bertan egindakoak saltzeaz gainera.

Inaugurazio egunean, irailaren 10ean, Zumaiako enpresa nagusiko Zuzendaritzako hainbat kide izan ziren, Eusko Jaurlaritzako Industri Saileko ordezkariak batekin batera, horren babesak eta laguntzak erraztu egin baitute proiektuaren garapena.

Egurko-Ortzak ekitaldi honetan 12 milioi euro fakturatzea aurreikusi du, horietatik %35 nazioarteko salmentetan. Gaur egun, Zumaian eta Iruñea ondoko Huarten dituen plantetan 130 pertsonak egiten dute lan.

GRUPO FINANCIERO / FINANTZA TALDEA

EUSKADIKO KUTXAKO JUBILATUEI OMENALDIA

Euskadiko Kutxak, Erakundeari eskainitako urteetako zerbitzua eskertu nahian, 2004ko irailaren 16an hainbat jubilatutako bildu zituen beraientzat bereziki pentsatutako jardunaldian. Izan ere, goizeko 10,00etan elkartu ziren Euskadiko Kutxaren Olandixoa izeneko baserrian. Hamarretakoa egin ondoren, instalazioak ikusi zituzten.

Ondoren, Euskadiko Kutxaren LK-1 eraikineria joan. Bertan, Lehendakaria den Juan M^o Otaegi eta Zuzendari Nagusia den

Juan Jose Arrietarekin solasean izan ziren, Entitateari buruzko diaporama ikusiz. Hori bukatutakoan, Arantzazura joan eta Santutegia ikusteko aukera izan zuten.

Azkenik, omenaldiari bukaera emateko, Bergarako Lasa jatetxean bazkaria eduki zuten Euskadiko Kutxako Lehendakariak, Zuzendari Nagusiak eta Giza-Baliabideen Dptu. ko Zuzendariak, hurrenez hurren lagundurik.



El Grupo Eroski inaugura dos nuevos hipermercados

UNO EN ANTEQUERA (MÁLAGA) Y OTRO EN TOLEDO CAPITAL. LA INVERSIÓN REALIZADA ASCIENDE A 55 MILLONES DE EUROS PARA CREAR 350 EMPLEOS.

Grupos Eroski ha abierto este mes de setiembre dos nuevos hipermercados en Antequera (Málaga) y en Toledo capital, con una inversión superior a los 55 millones de euros y la creación de 350 nuevos empleos. Estos trabajadores son contratados con las características laborales propias del Grupo, la participación en la propiedad, en los resultados y en la gestión, al igual que las más de 11.000 personas trabajadoras propietarias en toda España. Los trabajadores contratados han recibido una cualificación profesional durante 26.000 horas formativas en 23 cursos organizados.

Grupo Eroski en Andalucía tiene una red comercial de 12 hipermercados EROSKI, 49 supermercados EROSKI Center y City, 8 oficinas de viajes EROSKI, 6 gasolineras EROSKI, 2 perfumerías IF y 1 tienda de deporte FORUM. Las inversiones ejecutadas en la comunidad andaluza en 2003 se elevan a 129 millones de euros y son más de 2.300 personas las componentes de la plantilla.

La realidad comercial de Grupo Eroski en Castilla La Mancha la componen 5 hipermercados EROSKI, 10 supermercados EROSKI Center, 3 gasolineras y 2 oficinas de Viajes EROSKI. Las inversiones de los últimos años superan los 100 millones de euros, con un equipo de profesionales de 1.100 trabajadores.

EL EQUIPO DIRECTIVO DE VIAJES EROSKI INICIA UN NUEVO PROGRAMA DE DESARROLLO

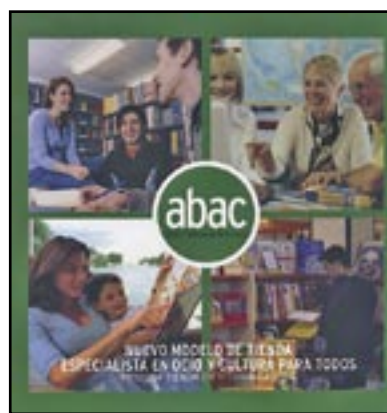


El equipo directivo de Eroski Bidaiak entra decididamente en un proceso de desarrollo como Equipo de Alto Rendimiento con un programa intensivo de formación de tres jornadas en Otalora. En la foto, alumnos y monitores de este mini-curso inicial con el gerente, Txemi Mera, al frente. Zorionak eta aurrera!

ABAC: ocio y cultura de la A a la Z

GRUPO EROSKI Y LA COOPERATIVA CATALANA ABACUS ABREN EN EL BOULEVARD DE VITORIA-GASTEIZ SU PRIMERA TIENDA ESPECIALIZADA EN OCIO Y CULTURA.

ABAC es la marca de las nuevas tiendas de ocio y cultura para todos los públicos que ha abierto sus puertas en Vitoria-Gasteiz y que posteriormente se implantará en todo el mercado estatal. Los promotores de esta nueva iniciativa son el Grupo Eroski y la cooperativa Abacus, especialista en la distribución y comercialización de productos de ocio y cultura.



Se trata de un modelo de tienda cuyos valores son la calidad de sus productos, el fomento de la educación y el consumo sostenible. Otra de las señas de identidad de este nuevo tipo de tiendas es que todos los productos en venta tienen un claro sesgo a favor de su

valor lúdico-educativo. Asimismo, ABAC quiere promover una conciencia ciudadana que permita avanzar en un consumo más sostenible, más responsable y más respetuoso con el medio ambiente.

Oferta integral de ocio y cultura

Su primer establecimiento, inaugurado el pasado 29 de setiembre en el centro comercial Boulevard de Vitoria-Gasteiz, tiene una superficie de venta de 1.500 metros cuadrados en los que se pueden adquirir varios productos agrupados en torno a diversas familias: libros, discos, papelería, informática, multimedia, juguetes, bellas artes y manualidades.

En el área de librería, ABAC ofrece todo tipo de libros, desde librería general hasta libros especializados y literatura juvenil e infantil. En la sección de juegos, incluye una selección que permite el desarrollo del niño con criterios pedagógicos, además de estar diseñados todos ellos con criterios de seguridad y evitar la comercialización de juegos sexistas, bélicos y excesivamente sofisticados.

ABAC también propone una amplia oferta en artículos de papelería, música y productos multimedia con múltiples posibilidades lúdicas y pedagógicas.

Abacus

El nuevo socio de Grupo Eroski en esta aventura es Abacus, cooperativa catalana fundada en 1968, cuenta 300 trabajadores propietarios y más de 400.000 socios consumidores. Abacus tiene una red de 19 tiendas de ocio y cultura con más de 11.000 m² de sala de ventas en Cataluña y Comunidad Valenciana.

El 75% de las empresas de MCC llevan a cabo iniciativas relacionadas con la Gestión del Conocimiento

SEGÚN EL "BARÓMETRO SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO" REALIZADO POR MIK.



Las empresas de MCC comienzan a implantar modelos de gestión empresarial avanzada que contemplan la Gestión del Conocimiento, con el fin de abordar con una identidad propia el nuevo contexto competitivo internacional. Esta es la principal conclusión de un reciente estudio realizado por MIK (Mondragon Ikerketa Kudeaketan), Centro de Investigación integrado en MCC, que mide, con carácter bianual, el nivel de implantación de la Gestión del Conocimiento (GC) mediante el "Barómetro-GC".

Según los resultados del II. Barómetro-GC, el 75% de las empresas de MCC que han respondido al cuestionario planteado

en el citado estudio, llevan a cabo iniciativas relacionadas con la Gestión del Conocimiento. Un tercio de las empresas, además, se preocupa por desarrollar estrategias que incorporan la GC. El estudio fue realizado por MIK entre finales del 2003 y principios del 2004, y contó con la participación de un total de 40 empresas de todos los sectores de MCC (un 39% del total del Grupo).

Evolución positiva

En los dos últimos años se percibe un salto en el nivel de involucración de las empresas de MCC en los nuevos modelos de gestión, ya que según los resultados del primer Barómetro-GC (2002), la mayoría de empresas se encontraban todavía en fases de iniciación o interesándose por el tema (47%).

Según el estudio, la mayoría de empresas consultadas asocian Gestión del Conocimiento con instrumentos y prácticas cuyo objeto es orientar la innovación, incrementar las competencias de las personas e intercambiar y crear conocimiento.

Los factores críticos que se perciben como impulsores, de cara a la implantación de la GC, son la actitud frente al cambio, la cultura de la empresa, la presencia de personal cualificado para monitorizar este tipo de proyectos y, sobre todo, el apoyo de la dirección.

EUSKARAREN MAHAI TEKNIKOA LANEAN DIHARDU

Apirilaren 22an sortu zenetik, euskararen mahai teknikoa hilero bildu da. 17 kooperatibetako ordezkariak biltzen ditu eta datozen lau urtetarako plan estrategikoa finkatu nahi du, gure kooperatibetan euskararen normalizazioa lortzeko asmoarekin.

2005erako ezarri dituzte jadanik egitasmo nagusienak, eta horiek gauzatzeko lau azpi talde sortu dituzte: euskararen politikaren zirriborroa prestatzeko; euskara plana beste enpresa batzuetara zabaltzeko; korporazioko egitura optimizatzen eta foroak antolatzen; eta euskara planen gida sortzeko.



MCC, Cegasa, Ikerlan y Cidetec colaboran en el desarrollo de pilas de combustible

FIRMAN UN ACUERDO DE COLABORACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS



MCC, el Grupo Cegasa y los centros tecnológicos Ikerlan y Cidetec, han firmado un acuerdo marco de colaboración para la realización de trabajos de investigación y desarrollo en el campo de los generadores de electricidad, mediante el uso de pilas de combustible de membrana polimérica. El acuerdo tiene una duración de tres años, prorrogable por periodos de otros dos.

La excelente base técnica y científica de Ikerlan y Cidetec en el campo de los generadores de electricidad mediante el uso de pilas de combustible, gracias a los respectivos trabajos de investigación llevados a cabo a lo largo de los últimos años, y el respaldo de los grupos empresariales suscribientes del presente acuerdo, hará que este proyecto de investigación se convierta en un referente nacional en el campo de los generadores de electricidad basados en las pilas de combustible y que ocupe

Etorkizuneko elkarlana

MCCk eta Cegasak interesa dute mintz polimerikoko erregai pilen teknologiarri buruz, 10 wat eta 10 kilowat arteko tartean, eta, hori garatzeko, Ikerlanen eta Cidetecen ezagutza eta esperientzia dauzkate lagun.

Ikerlan zentroak, Arrasaten duen Produktuak Garatzeko Unitatearen bidez, esperientzia handia du produktu mekatronikoen garapenean. Horrez gainera, erregai pilen lana segurtatzeko BOP deituriko sitema osagarrien multzoaren diseinuan, garapenean eta integrazioan ere badu eskarmenturik, eta azken jarduera hori Miñaoko Teknologia parkean duen Energia Unitatean lantzen du.

Cidetec zentroak, berriz, teknologia elektrokimikoak lantzen ditu eta Donostiako Teknologia Parkean dago. Zentro honek ezagutza handia du mintz polimerikoa duten erregai pilen funtzionamenduaren eta horien karakterizazioaren inguruan, eta baita kontrol algoritmoen zehaztapenean ere.

también un lugar de referencia a nivel europeo.

El campo de aplicación de las pilas de combustible es amplio y abarca desde la alimentación de pequeños equipos, hasta la generación de electricidad para el hogar o para vehículos eléctricos. Por ello, los trabajos de investigación en este campo constituyen hoy día un objetivo prioritario en los laboratorios más prestigiosos del mundo.

VISITA DE LA UNIÓN DE COOPERATIVAS DE MURCIA

El pasado día 9 de setiembre recibimos en MCC la visita de una delegación de la Unión de Cooperativas de Murcia (Ucomur). Estuvieron entre nosotros para conocer la realidad de la Experiencia Cooperativa en el contexto de una invitación cursada por la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado. Se fueron gratamente sorprendidos por nivel de desarrollo y el protagonismo del cooperativismo en la sociedad vasca.



Mondragon Unibertsitatea organiza dos programas máster

EN SISTEMAS TELEMÁTICOS
Y EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Mondragon Unibertsitatea ha organizado a través del departamento de Formación Continua Iraunkor de Goi Eskola Politeknikoa dos programas máster en sistemas telemáticos y en prevención de riesgos laborales.



Máster en sistemas telemáticos

Se trata de la quinta edición de este máster cuyo objetivo es capacitar a los asistentes en todos aquellos puntos que tienen que ver con la administración de redes y sistemas: interrupción de servicio, interceptación de datos, modificación de nuevos datos, suplantación de identidad, adopción de nuevas tecnologías de internet en los

procesos empresariales, etc.

Este máster está dirigido a todos aquellos profesionales que, como administradores de redes y/o sistemas, requieran de una formación altamente especializada e integral que les permita afrontar los nuevos retos en este área. En cuanto a la metodología, se desarrollará a través de seis módulos: redes, servicios de redes, administración de sistemas en plataformas Microsoft, administración de sistemas en plataformas Linux, seguridad, y proyecto final. Dará comienzo el 7 de octubre.



Máster en prevención de riesgos laborales

Este máster está diseñado para personas en activo que desarrollen o vayan a desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales. El contenido del curso que se presenta en modalidad semipresencial, consta de siete módulos con una duración de

600 horas: ámbito jurídico de la prevención, fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales, otras actuaciones, gestión de la prevención de riesgos laborales, técnicas afines, y especialidades optativas. El curso comenzará el 1 de octubre.

En ambos casos, para recibir más información de los dos máster o para inscribirse en ellos, es necesario dirigirse a: Goi Eskola Politeknikoa, imangana@eps.mondragon.edu; 943 71 21 83.

MUk Kirol Masterra eskainiko du aurten

URRIAN HASI ETA EKAINA BITARTEAN LUZATUKO DA.



Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak kirol masterra sortuko du urrian, kirol erakunde eta zerbitzuak kudeatzeko gai izango diren pertsonak formatzeko.

HUHEZIK eta Athlon kirol erakundeak elkarlanean sortu dute master hau, eta honako gai hauen inguruan sakondu dute ikasleek: kirolaren eta gorputz ekintzen gaineko jakintza, kirol esparrua eta bere ikuspegi estrategikoa, kirol erakundeen kudeaketa, kirol esparrua eta taldeen gidaritza, eta abar. Guztiak hiru arlo desberdinetan banatuko dira: kirol sistemaren azterketa, kirol kudeaketa eta zuzendaritza, eta garapen pertsonal eta profesionala.

Metodologiari dagokionez, kirol master honetan ikaslea izango da bere ikasketa eta garapenaren ardatz eta protagonista. Horretarako teoria eta praktikak tartekatuko dira: simulazio ariketak, eztabaidak, kasu konkrituak aztertu, ... On-line tresnak ere erabiliko: foroak, ariketak eta barne komunikazioa.

Egutegia

Programaren fase akademikoak ikasturte oso bat iraungo du, urrian hasi eta ekainean amaitu. Guztira 520 ordu. Horietatik 300 ordu presentzialak izango dira eta gainerakoak, osagarriak.

Izena emateko edota informazio zehatza eskuratzeko, Mondragon Unibertsitateara zuzendu beharra dago: 943 71 41 57 telefonoaren bitartez, edo mezu bat bidali helbide honetara: sarrera@huhezi.edu

Athlon kirol erakundea

Athlon Koop. Elkarteak 1990ean sortu zen Arrasaten, eta bere helburua osasuna eta kirolaren bidez gizartearen bizi kalitatea hobetzea da.

Gaur egun 39 profesional ditu eta hiru arlo egiten dute lana: ekintzak antolatu eta jendea prestatzen, osasun programak lantzen enpresetan, eta kirol medikuntzan. Hauek dira bere bezerorik esanguratsuenak: MCC, Mondragon Unibertsitatea, Copreci, Eroski, Fagor, Maier, Euskadiko Kutxa, Eusko Jaurlaritza, Arizmendi Ikastola eta Debagoieneko Kirol Medikuntza Zerbitzuak.

Otalora organiza un seminario sobre "Marketing Relacional"

DIRIGIDO A PROFESIONALES CUYA ACTIVIDAD ESTÉ RELACIONADA CON LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES, SE IMPARTIRÁ LOS PRÓXIMOS 7 Y 8 DE OCTUBRE.

El centro de formación directiva y cooperativa Otalora impartirá los próximos 7 y 8 de octubre un seminario de 16 horas de duración sobre "Marketing Relacional: El proceso de fidelización de los clientes". Se trata de un curso que pretende incidir en las principales estrategias del marketing para personalizar el trato con los clientes y consolidar la repetición de la compra.

El programa está orientado a las personas con protagonismo en la relación con el cliente, bien sea por implicación directa sobre la actividad comercial o porque el trabajo que realizan influye indirecta pero estrechamente en la fidelización de los clientes de la empresa. Habitualmente son personas del área de logística, distribución, servicio postventa, producción, crédito a clientes o cualquier otro departamento que la empresa considere que está involucrado.

Contenidos

El contenido del seminario se estructura en torno a cuatro partes diferenciadas: los conceptos esenciales sobre la comercialización de un producto, la aportación novedosa del marketing relacional, su rentabilidad y su aplicación a la propia empresa. Por su parte, la metodología que se empleará para la impartición del curso será el método del caso.

Para más información sobre este seminario se puede contactar con Marian Urizarren, bien enviando un mensaje electrónico a la dirección murizarren@otalora.mcc.es o a través del teléfono 943-712330.

Máster en Dirección de Empresas Cooperativas

SE INICIARÁ EN NOVIEMBRE, TENDRÁ UNA DURACIÓN DE 510 HORAS Y ESTÁ ORIENTADO A DIRECTIVOS DE EMPRESAS COOPERATIVAS

El próximo mes de noviembre arrancará una nueva edición del "Máster en Dirección de Empresas Cooperativas" que anualmente organiza Otalora, intentando poner a disposición de los directivos una oferta educativa que aporte un valor diferencial, tanto en los contenidos como en la metodología didáctica. En lo que se refiere a sus contenidos, además de recoger los últimos conceptos e instrumentos de la Gestión Directiva actual, condicionada por el cambio y la innovación, vienen inspirados por la cultura de Mondragón: sus valores y sus prácticas actuales.

Su metodología incorpora también un principio fundamental de la cultura educativa de Mondragón: el contacto con las empresas. Este contacto se manifiesta de diferentes maneras, como la participación de profesores-directivos, el análisis de casos reales, las visitas a empresas, los trabajos académicos sobre proyectos reales, etc.

Estructura del máster

El MBA Otalora consta de cuatro módulos de contenido conceptual (teórico-práctico) impartidos en el aula (Estrategia, Finanzas, Personas y Operaciones y Tecnología) y dos módulos prácticos (trabajo en equipo y proyecto final). La duración total del programa se estima en 510 horas, aunque las horas lectivas serán 340.

El máster se desarrollará entre noviembre de 2004 y junio de 2005, y las clases se impartirán los lunes -de 9.00 a 18.00 horas- y los martes -de 9.00 a 13.00 horas-. Los aspirantes a participar en este curso deberán poseer un título universitario y una experiencia directiva de 3 años.



Etorkizuneko diseinatzaileak

MUKO GOI ESKOLA POLITEKNIKOAN ABIAN DA JADANIK INDUSTRI DISEINUKO IKASTURTE BERRIA.



Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoan hiru promozioi bukatu dituzte industri diseinuko ingeniari teknikoko ikasketak. Hauetatik, askok goi mailako zikloa jarraitu dute atzerrian: Nantes, Torino, Milan, Essen eta abar.

Euskal Herrian ikasketa hauek gauzatzeko aukera eskaintzen duen ikastetxe bakarra da Goi Eskola Politeknikoa, beti ere Ingenieritza Teknikoari dagokion mailara mugatuz.

Diseinatzailea

Industri Diseinuko Ingegnari Teknikoaren zeregina hauxe da: industri produktuak diseinatu eta berdiseinatzen ditu, eta horretarako, forma, funtzionamendua, erabilera eta ekoizpena bezalako faktoreak kontuan izaten ditu, diseinu formala (estetikoa) eta industrializazioa erabilgarritasunarekin nahastuz.

Era honetan, helburua enpresaren beharrak asetu eta merkatuaren ezagutzatik abiatuz produktuen garapeneraino iristea da.

Ikasketen ezaugarriak

Hiru kurtso eta ikasketa amaierako proiektu batean banatzen da espezialitate hau, lehenengo urtea amankomuna izanik eta gainontzekoak espezialitateari egokituak. Lantzen diren gai adierazgarrienak hauek dira: diseinuaren metodologia, diseinu kontzeptuala, espresio artistikoa, estetika eta industri diseinua, diseinu eta produktua, materialak eta hauen hautaketa,

erreminta informatikoak.

Behin hiru urteak amaitu ondoren, urte beteko iraupena duen ikasketa amaierako proiektua egiten dute, enpresa batean edo enpresa batentzat. Honela gauzatu dira, esate baterako, "Tango" aulkieren diseinua Biplax enpresarekin, "Ontzi garbigailu industrial baten diseinua" Fagorrekin, eta beste hainbat proiektu Diara LKSrekin, Sormen, BSH eta abarrekin.

Industri Diseinua abian jarri zenetik ikasleek hainbat sari lortu dituzte: Gipuzkoako "Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales"ek emandako saria, Luma etxeak emandako bizikletentzatko kandatuen diseinuari, Hondarribiko udalak mobiliario urbanoa lantzeko eskeinitako beka, Signes 2004 lehiaketan "Alzheimerria eta eguneroko bizimodua" proiektuari emandakoa.

LA EMBAJADORA DE POLONIA VISITA MCC

La Embajadora de Polonia, Grazyna Bernatowicz, el Consejero Económico y Comercial y la Consenjera de Asuntos Culturales, visitaron a finales de julio MCC. Les recibieron Pablo Mongelos, director general de Fagor Electrodomésticos y Josu Ugarte, gerente de Wrozamet, empresa ubicada en Polonia y participada por MCC Inversiones y Fagor Electrodomésticos.

Según el programa previsto, tras la recepción y la proyección del diaporama en la sede central de MCC en Modragon, visitaron y mantuvieron una reunión de trabajo en Fagor Electrodomésticos.



Más de 500 estudiantes de MU compaginaron estudio y trabajo el pasado curso académico

LA COOPERATIVA ALECOP HA POSIBILITADO A CERCA DE 6000 ESTUDIANTES DE MU COMPATIBILIZAR TRABAJO Y ESTUDIOS EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS.

Un total de 536 estudiantes de Mondragon Unibertsitatea han compaginado estudios y trabajo durante el pasado curso académico 2003/04 en la cooperativa educativa Alecop. Esta cooperativa permite a los alumnos de MU desarrollar una actividad profesional remunerada mientras prosigue su formación académica en esta universidad. De hecho, durante los últimos diez años, 5.936 alumnos de MU han estado vinculados a Alecop.

Alecop

La actividad empresarial de Alecop se desarrolla sobre dos líneas de producto: las instalaciones eléctricas prefabricadas y el equipamiento didáctico. Alecop es líder entre las empresas del sector de cableado para electrodomésticos tanto en el Estado como en Francia. En el campo educativo, se centra en el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de recursos y proyectos educativos.

En los últimos años, Alecop se halla inmersa en un ambicioso proyecto de desarrollo de competencias de acción profesional destinadas a fortalecer las capacidades de los alumnos. Se trata



de potenciar en los estudiantes competencias y habilidades no específicas de una determinada profesión sino aplicables a la generalidad de los puestos de trabajo. En definitiva, es un proyecto educativo que responde a los nuevos retos y exigencias que plantea la sociedad actual, en la que se requieren perfiles profesionales cada vez más flexibles.

ARIZMENDI IKASTOLAK "BASABEAZPI" GUNE BERRIA ZABALDU DU ARETXABALETAN

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailburuak, Anjeles Iztuetak, Arizmendi ikastolaren sareko gune berri bati hasiera ofiziala eman zion irailaren 17an Aretxabaletan. Gune berriak, "Basabeazpi" izenekoak, Haur Hizkuntzako haurrak eskolaratuko ditu, 2 eta 6 urte bitartekoak, hain zuzen ere. Honekin, 11 gune izango dira gaur egun Arizmendi Ikastolak zabalik dituenak Leintz bailaran, Aretxabaleta, Aramaio, Gatzaga, Arrasate eta Eskoriatzako herrietako haur eta gazteen heziketarako.

Inaugurazio ekitaldian, Aretxabaletako alkatea Arritxu Oliden, MCCko kidea den Arizmendi Ikastolako lehendakaria Mikel Lezamiz eta Gipuzkoako Ikastolen ordezkariak ere izan ziren sailburuarekin batera.

Eraikinak 1.410 metro karratu ditu, bi solairutan banatuak, eta bere egokitzapenak 1,6 milioi euroko inbertsioa suposatu du. Basabeazpi instalazio modernoak ditu (igogailua, larrialdietarako irterra, elbarrituentzako sarrera...), 8 gela, eta zerbitzu ugari: sukaldea eta jangela, psikomotrizitatea aretoa, barruko patio estalia, eta aisialdirako tokiak, besteak beste.

Argazkian, Anjeles Iztueta inaugurazio ekitaldian geletatik egindako ibilaldian.



UNA DELEGACIÓN DE COOPERATIVISTAS DE PUERTO RICO VISITA MCC



A principios de setiembre un grupo de personas representantes de la Asociación de Ejecutivos de las Cooperativas de Puerto Rico visitó MCC.

Se desplazaron hasta aquí para participar en un seminario sobre la Experiencia Cooperativa de Mondragón, que tuvo una duración de cinco días y que combinó las clases teóricas con las vistas a varias cooperativas integradas en MCC. El último día del curso quisimos acercarnos a ellos para conocer sus impresiones sobre nuestro modelo de empresa.



Jacinto Laureano Martinez
Presidente de la Asociación de ejecutivos de las cooperativas de Puerto Rico

Nuestra asociación organiza todos los años este tipo de viajes, y este año hemos tenido la ocasión de visitar el movimiento cooperativo de Mondragón. Los objetivos de la visita son dos: aportar nuestra propia experiencia, y aprender y conocer la experiencia de

cada lugar que visitamos. En el caso de la visita a Mondragón definitivamente hemos venido a aprender, teniendo en cuenta que Mondragón en este momento sirve de referencia en cuanto al

modelo cooperativista y siendo conscientes de que ha logrado los objetivos previstos manteniendo el respeto hacia el entorno donde se desarrolla. Es decir, este modelo no sólo atiende a razones económicas sino que también las razones sociales tienen mucho peso. Por ejemplo, hemos constatado el firme propósito de crear y mantener puestos de trabajo. En definitiva, creo que lo que más ha calado en todos nosotros ha sido la manera de aplicar la filosofía cooperativista al desarrollo económico del entorno, donde prima que la persona se mantenga implicada en la sociedad en la que vive. Además, nos ha sorprendido la manera en la que se conjugan los recursos para propiciar el desarrollo de las empresas, de manera que puedan mantener una economía estable en el entorno; eso es fundamental.



Irma Hilario
Administradora de Fomento Cooperativo del Gobierno de Puerto Rico

Desde el punto de vista del Gobierno de Puerto Rico, esta visita persigue el objetivo de conocer la experiencia de Mondragón para analizar con posterioridad qué aspectos pueden ser trasladables a Puerto Rico, teniendo en cuenta que nuestra cultura económico-

política es diferente.

Yo personalmente creo en la distribución de riqueza y el modelo cooperativo de Mondragón ha logrado esa distribución partiendo de la base, que es el empleado.

En cuanto a la comparación con la experiencia cooperativa de Puerto Rico, estamos empezando con las cooperativas industriales, y tenemos dos tipos: la del trabajador y la del inversionista. En este momento tenemos diez cooperativas industriales que se han creado en los últimos tres años, y además

contamos con otras cooperativas financieras y de seguros múltiples. Existe un deseo cada vez más intenso de recuperar empresas que se iban a cerrar y convertirlas en cooperativas, y para ello cuentan con diferentes ayudas de las propias cooperativas de crédito y del servicio de fomento del gobierno. En cuanto a las prioridades actuales, nuestro objetivo se centra en la creación de empleo.

Por otra parte, creo que en Puerto Rico debemos empezar a analizar la creación de un centro de características similares a las de Ikerlan, donde impere la innovación del producto. Incluso creo que podemos crear alianzas de trabajo entre las cooperativas de Mondragón y las de Puerto Rico; sería interesante estudiar esta vía de colaboración de cara a comercializar algunos productos en el mercado norteamericano.

Por otra parte, admiro el sentido de la Corporación como ente que engloba servicios comunes, así como el de la propia división que se encarga de buscar nuevos mercados de distribución de productos similares.

Lea Artibai Eskualdeko III. Enpresa Ideien Sariketara aurkezteko epea zabaldu du Azaro Fundazioak

AURREKO BI URTEETAKO SARIEZ GAIN, III DEIALDI HONETAN ELIKAGAIGINTZA ARLOKO PROIEKTURIK ONENARENTZAKO SARI BEREZIA ESKAINIKO DA

Azaroaren 19a bitartean Lea Artibain edo inguruko eskualdeetan enpresa berri bat martxan jarri nahiko luketen banakakoek edo taldeek –eskualdeko biztanleak izan edo ez– beren proiektuak aurkeztu ditzakete Lea Artibai eskualdeko Enpresa ideien III. Sariketan.

Lehiaketa hau Lea Artibai eskualdeko Plan Estrategikoan bertan helburu bezala aipatzen den egitasmo batean oinarritzen da: "Kultura saiatsua suspertu eta jarduera ekonomiko berriak sustatu".

Lehiaketaren irabazleak 6.010 euroko diru saria jasoko du proiektua martxan jarri eta garatzeko. Honetaz gain, proiektua Azaro Fundazioko inkubategietan landuko da eta bere bidez kudeatuko diren formazio eta aholkularitza zerbitzu ezberdinak eskuratuko ditu sustatzaileak. Sustatzaileak proiektuen gastuei aurre egiteko beka bat jasotzeko aukera ere izango du Fundazioko inkubategietan dagoen bitartean eta enpresa sortu eta lehen 3-5 urteetan, jarduerari hasiera eman eta garatzeko lokala ere izango du.

Bigarren sari bat ere egongo da. Sariketara aurkezturiko ideia berriztatzaileenari 3.005 euroko saria emango zaio. "José M^o Arizmediarrieta" Saria, Burdinola enpresak eskainia. Proiektu honi ere, lehenengo saria irabazten duenari eskainiko zaizkion aholkularitza, formazio, diru laguntza eta espazio baldintza berak eskainiko zaizkio.

Elikagaigintza proiektuak

Aurten lehen aldiz, elikagaigintza arloko proiekturik onenarentzako sari berezia eskeiniko da. Leargarapen, S.A (Lea Artibaiko Garapen Agentzia) erakundeak eskualdean elikagaigintza industria bultzatu asmoz, sektore honetako proiektu



onenarentzat 4.000 euro eskainiko ditu Azaro Fundazioak ematen dituen gainontzeko zerbitzuetaz gain.

Aipatzekoa da sariketara aurkeztuko diren proiektu guztiek Azaro Fundazioko patronatuan aztertuko direla eta kasuan kasura egokituriko eskaintza egingo zaiela bideragarritasunean sakondu dezaten. Proiektuak baloratzekoan Ideiaren bideragarritasuna, lanpostuen sorrera eta proiektuak eskualdeko herrietako beharrian edo erronkekiko izan dezakeen eragina hartuko dira kontutan.

Azaro Fundazioko patronoek (Lea Artibai Ikastetxea, Lea Ibarreko Mankomunitatea, Markina Xemeingo Udala eta Okamikako Industrialdea) eskualdeko enpresa ideien sariketa honen antolakuntza eta babesean, Lea Artibai Amankomunazgoa eta Lea Artibaiko Garapen Agentziaren laguntza izan dute. Erakunde hauekin batera Burdinola enpresak ere parte hartu du sariketaren antolaketan.

Necrológica

El pasado día 15 de setiembre falleció a los 92 años de edad Juan José Gorosabel "Amelu". Fue durante los años '50 un gran colaborador de Arizmendiarieta. Desde su condición de delegado sindical en la empresa Elma S.A. de Mondragón, se significó por su gran talante negociador y firme defensor de la causa obrera.

Instado por esta innata vocación colaboró en la construcción de 104 viviendas en las laderas del barrio Makatzena, que habían sido promovidas por Arizmendiarieta, creador, en 1958, de la Asociación Mondragonesa del Hogar con el deseo de paliar la tragedia insultante, en aquella época, del hacinamiento familiar. Del mismo modo, impulsó la creación de la cooperativa San José, origen remoto de Eroski. Representando a esta cooperativa -una de las cuatro fundadoras de Caja Laboral- y al celebrarse, en setiembre de 1959, la constitución definitiva de esta cooperativa de crédito, fue elegido miembro del primer Consejo Rector.

El mundo del trabajo le debe mucho a Juan José Gorosabel. Goian bego!



Segunda edición del "Encuentro de Técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado"

SIRVIÓ PARA REPASAR LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS DESARROLLADOS POR EL SERVICIO E IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES PREOCUPACIONES DE LOS TÉCNICOS.

A finales del pasado mes de julio se celebró en Otalora el II Encuentro de Técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado Lagunaro-Mondragón que con gran éxito de participación congregó a 82 Técnicos de Prevención, Médicos y DUEs (Diplomados Universitarios en Enfermería, antes denominados ATS). Tras un repaso de la actuación del SPM durante 2003-2004 en relación con las actividades y proyectos desarrollados, la jornada se centró en las propias personas que forman parte del SPM. Para ello se contó con la colaboración de Salvador García, profesor titular de Psicología Social de la Universidad de Barcelona e impulsor del Proyecto "otra empresa es posible, otro mundo es posible" y de la empresa *Human Work* de reconocido prestigio en el ámbito del desarrollo integral de empresas y organizaciones.

La reflexión sobre las aportaciones, inquietudes, aspiraciones y compromisos individuales, sirvió para debatir los aspectos que preocupan a este colectivo de prevenciónistas y para reforzar la idea de que el trabajo en equipo es la mejor fórmula para lograr las sinergias necesarias para avanzar en prevención en las empresas asociadas al Servicio de Prevención Mancomunado.

Valoraciones

Tres personas que participaron en dicha jornada nos han transmitido su valoración al respecto.

Gurutze Etxebarria

Cikautxo-ko lan arriskuen prebentziorako teknikaria

Lan arriskuen prebentziorako topaketa batzuetan izan naizen aurreneko aldia da. Gai hauek enpresan lantzea garrantzitsua da. Gutxitan tratatzen dira, batzuetan garrantzi gabeko gaiak direla uste dugu baina hausnarketa egin ondoren, benetan duten eraginaz ohartzeko gara. Eguneko egitarauari dagokionez, Salvador Garciaen "Una empresa emocionalmente sensible" hitzaldia izan nuen gustukoena, enpresa "eutopikoaz" hitz egin zuenean, batez ere. Hizlariaren arabera, enpresa hiru zutabetan oinarritu behar da: ekonomiko-pragmatikoa, etikoa eta emozionala eta, hain zuzen ere, azken hau da gutxien lantzen dena. Enpresa ez da benetan ekonomikoki bideragarria izango, arlo etikoan zein emozionalean ere ez bada. Bestalde, egin genituen talde dinamikak dibertigarriak izateaz gain, didaktikoak ere izan ziren. Lagunaro-Mondragon prebentzio zerbitzuetako kideak harremanak lantzeko modua egin zuten eta bertako kideek beraien ideia eta iritziak elkarri kontatzeko aukera izan zuten.

Interesgarriak dira horrelako topaketak, enpresetan sarritan ahaztu egiten baitira. Langileak gizakiak dira ezer baino lehen eta, ondorioz, euren beharrianak dituzte. Ekitaldi honek beharrian horien garrantzia gogorarazi digu. Ez dugu J.M. Arizmendiariaren filosofia ahaztu behar, haren ideien arabera, gizakia ez da baliabide hutsa, gizakia bera da helburua.



Montse Roldan Técnico de Salud de Copreci

La valoración de este encuentro me parece muy positiva y necesaria, para tener conocimiento y contacto, tanto de las personas que formamos parte del Servicio de Prevención Mancomunado Lagunaro-Mondragón, como una visión global del trabajo que se va realizando desde el mismo.

En lo que se refiere a la propia jornada, destacaría la conferencia titulada "Una empresa emocionalmente sostenible" que nos ofreció Salvador García, puesto que nos ofreció un punto de vista diferente en cuanto a los riesgos psicosociales y nos dio pistas de lo que nos viene en el futuro.

Creo que el objetivo de este tipo de encuentros entre los técnicos del servicio de prevención, puede estar encaminado a crear un buen ambiente entre los componentes del mismo y a que conozcamos los proyectos que se van desarrollando desde el mismo, además de transmitirnos ánimo para seguir trabajando.

Iñaki Bordes Fagor Etxetresnak-eko medikua

Bigarren topaketa hauen oso balorazio positiboa egin dut. Alde batetik, ideia interesgarriak entzun genituelako ("empresa emocional"-aren formulazio berria, adibidez) eta beste alde batetik, geure arteko nolabaiteko harremana gauzatzea posible izan zelako.

Zalantzarik gabe, izandako hitzaldi guztien artean, Salvador Garciaena aipatuko nuke. Izan ere, gure lanean gaia bera garrantzizkoa izanik, funtsezkoa da, era berean, azalpenak behar bezala, era ulergarrian ematea, eta kasu honetan, txostengilea oso ona zen.

Topaketa hauek betetzen duten helburuari dagokionez, eta aurrerantzean antolatuko direnei begira, bi ataletan banatuko nuke eguna: hasieran "laneko gai bat" landu beharko genuke, beti ere oso jende ezberdina eta arlo ezberdinetatik etorria dela kontuan hartuz, hala nola, gestio industrial, aktibitate eta bere kalkulua edo prebentzio sistemak; eta ondoren, "personalari dagokion gaia" aztertu beharko genuke: taldeen zuzendaritza, asertibitate, gatazken konponketa. Azken finean, lan arloan sakondu eta taldea bera zein norbera indartzeko tresna erabilgarria dira lan arriskuen prebentziorako teknikarien topaketa hau.

Antonio Cancelo, MCCko presidente ohia

Ikasitakoa "predikatzen" igarotzen du denbora dezente Antonio Cancelok, 1995. eta 2001. urteen artean Mondragon Korporazio Kooperatiboko (MCC) kontseiluko presidente izandakoak. Administrazio kontseilu batzuetan segitzen du, "egunerokoaren ildo ez galtzeko, badakizu" azaldu digu.

Aurki MCC sortu zenetik mende erdia beteko da. Ikusiko luke bere burua ordezkaturik Jose Maria Arizmendiarietak egungo proiektuan?

- Baietz uste dut. Berak jarrera baikorra zuen beti, eta, emaitzak aurki zezakeen gabeziatik haratago, uste dut sorreran zerikusia izan zuten guztiak gustura egongo zirela. Gustura eta harriturik, liderraren faltan ere taldeak aurrera egiteko eta bestelako baldintzetara egokitzeko izan duen ahalmenarekin.

Bere historian hainbat eraldaketa izan ditu taldeak. Sorrerako espiritua galdu da, ala aldagaitza den zer edo zer badago?

Oro har, badira espiritua galdu dela eta balioek ez dutela Jose Maria (Arizmendiarieta) zegoen garaiko indarrak pentsatzen dutenak. Uste dut alderantziz dela: inoiz baino tinkoago daude, baina ez dira bizi hasierako urteetako erromantizismoarekin. Edozein proiektu abiatzekoan badago gertutasun bat, jendeak elkar ezagutzen du. Baina ideiak, ona dela pentsatzen delako, aurrera egin dezan nahi badugu, garatu beharra dago, eta garapen horretan irabaziak eta galerak daude. Galdu duguna baino gehiago irabazi dugu bidean. Balioen kasuan, pertsona jakin batzuk zituztenak jarduera hau gobernatu behar dutenak bilakatu dira, erakundearen barruan eztabaida sakon eta zabalaren ondoren.

"Kooperatibaren balioak ez daude modan". Askotan errepikatu duzun esamoldea da.

Mutur ezberdinak daude gizartean. Norberekoieria sentimendu bat dago, eta badirudi edonon eragina duela; baina, aldi berean, badira jarrera eskuzabala duten pertsonak, ongizate komunaren alde lan egiteko prestuak, eta kausa noble eta bidezkoen alde konpromisoa azaltzen dutenak. Bi portaera alderatuta, lehenbizikoa errotuago dago gure artean. Modan dago norberaren arrakasta, dirua, ondasunak biltzea, eta ez dugu kooperatibismoak defendatzen duen komunikazio edo elkartasun gradua. Kooperatiba elkartasunean, aberastasunaren banaketa bidezkoan eta antzekoetan oinarritzen da, eta praktikan garatzen da. Esaterako, Eroski kanpialista batean nik akzioen %5 izan banitu, gaur egun 240 milioi euroko dirutza izango nuke. Inguruan ditugun balioekin kontrajariak diren beste batzuk ditugu, eta horretaz ohartu behar dugu.

Baina ereduaren gakoa bazkide kooperatibistak izango dira, ezta?

Bai, baina ulertu behar dugu kooperatibista izatea pribilegioa dela. Hiritarren nahia diru sarrera bat izatea da, lanpostu bat. Hori gabe ez du ezer: ez hezkuntzarik, ez osasunik, ez

kulturarik, ezin diozu bizitza proiektu bati ekin. Funtsezkoena lana izatea da, eta ondoren dator kooperatiboa izatea; horregatik diot ia luxua dela. Hirugarren munduko herrialde batera joan eta jarduera bat abiatzen duzunean, akzio bidezko sozietate baten bidez izan arren, herrialde hori garatzeko bidean jartzeko lanean ari zara. Enplegua ez duten herrialdeetara lana eramatea betebeharrak soziala dela ikasi beharko genuke.

Eguneroko ogia dira enpresaburu eta sindikatuen arteko ika-mikak eta lan gatazkak. Zer derituzozue horri kooperatibetakook? Kutsatuko al dira inoiz giro horretaz?

Espero dut ezetz, eta kooperatibismoaren garapenean eskema historikoek indarrean jarraituko dutela. Are gehiago, kapitaleko enpresetan ere formula berriak topatzea opa diet. Enpresaburuak aldatu behar du, derrigortuta dago, baina langilea ere bai, eta sindikatuak ere esanik ez. Gatazka politika hutsarekin tematzen badira, ekoizpen gaitasuna kolokan jartzea besterik ez dute lortuko, eta enpresa lehiakorra ez bada, akabo, ez da enplegurik izango. Dena den, enpresaren mundutik ere gogoeta egin beharra dago.

Eta zer egin behar dute enpresaburuek giro hori aldatzeko?

Enpresek lehiakorragoak izan behar dute, produktibitatea hobetu. Hots, gehiago egin behar da gutxiagorekin. Baina hori, normalean, langileak murrizten egiten dute. Beste alternatiba batzuk bilatu behar dituzte, lanak ezin du egoeraren araberako presentzia izan enpresan. Oso zaila da langile bat integratzea, soilik behar duzun bitartean enplegua ematen badiozu eta bestela kaleratzen baduzu. Nola integratuko da langilea berea ez den zerbaitetan, tresnatzat jotzen duen egitura batean? Kooperatibismoak abantaila handia du hor. MCCk beharrezko tresnak bilatu ditu produktibitatea hobetzeko, inor kaleratu gabe; areago, alderantziz egin du. Produktibitatea hobetzearen ondorioz kooperatibaren batean sobran izan zitezkeen langileei lana emateko enpresa proiektu berriak egin ditugu. Gainera, enpleguaren hazkundea beti izan da garbia, hala antzeraldi garaietan nola hazkunde garaietan.

Baina MCCren ideia nagusia enpleguari eustea da, ezta?

Idea ez da eustea, sortzea baizik, baina zertan? Hortxe dago koska. Suediako ABBren adibidea aipatu ohi dut. Mundu osoan 140.000 langile ditu, eta Suedian 30.000. Baina Suedian egiten dituen jardueretarako behar dituen langileak soilik izango balitu, 30.000 izan beharrean agian 5.000 bakarrik izango ziren. Gure gabezia handiena da gure enpresa gutxi joan direla atzerrira, eta txokoa, jaioterrian, geratzen da gizartea etengabeko garapenean mantentzeko egin daitekeen gauzarik okerrera.

El cooperativismo, síntesis de madurez social

Algo más del 15% del empleo industrial de MCC procede de la adopción del modelo cooperativo por parte de empresas de capital.

José M^a Ormaetxea , cofundador de la Experiencia Cooperativa de Mondragón

La visionaria imaginación de Arizmendiarieta no tenía parangón con lo que posteriormente pudimos vislumbrar sus cercanos colaboradores. La creación de Caja Laboral Popular gracias a su férreo impulso nació de un instinto bien razonado cuya trascendencia fue incapaz de hacernos comprender en los ya remotos años de 1958 y 1959.

La peculiaridad de esta entidad de ahorro y crédito cooperativo tuvo empero una cualidad, ya olvidada, que pretendía hallar asentamientos de oficinas cara al público allí donde se abrían expectativas cooperativas. La red de oficinas venía ligada y auspiciada por la presencia en la localidad de lograr el ahorro popular y transferirlo después, en la misma localidad, a las cooperativas que allí nacieran.

Esta fue la idea suprema que llevó a establecer la red de oficinas en Aretxabaleta, Elorrio, Elgoibar, Soralue, Ormaiztegi, Vitoria, Markina, etc.

Más aún, en los primeros quince a veinte años se llevaba un riguroso control sobre el dinero que se ahorraba en cada oficina que se comparaba con el que se invertía en el cooperativismo



-en exclusiva entonces- en la zona a la que pertenecía ese ahorro. De este modo Caja Laboral Popular, indiscutible muñidora del Grupo Asociado inscrito en su seno -condición previa necesaria para beneficiarse de sus créditos- logró que no surgieran otras cooperativas de crédito y que ella misma se haya convertido en la más importante del Estado con casi el 20% del poder financiero de estas instituciones.

Pero además la presencia de la Caja y el éxito de las cooperativas que por el impulso de Arizmendiarieta la fundaron, en cierto modo se convirtió en una referencia atractiva que apoyaba, con cursos preparatorios, ayudas técnicas y jurídicas -que al final serían de carácter financiero- la conversión de sociedades anónimas en sociedades cooperativas.

Son muchas más de las que se creen las cooperativas que actualmente campean en Mondragón Corporación Cooperativa que en su origen hubo que adoptarlas en la Caja y convertirlas en sociedades cooperativas. La visión generalizada que se tiene de aquellas épocas, para unos cercanos y para otros -los mismos socios cooperativistas actuales que en ellas trabajan- quizás olvidadas, es que acudieron a buscar la ayuda de Caja Laboral con la única intención de obtener apoyos financieros sin ninguna convicción objetiva para proceder en su seno a un cambio estructural profundo: transformar una sociedad de capitales, a través de la cual los propietarios de la titularidad de la empresa a transformar sobre la que ejercían una plena soberanía, se la trasladaran a los trabajadores que, voluntariamente y cumpliendo los requisitos legales, la asumirían con todas las consecuencias.

Efectivamente, la expectativa de obtener los necesarios apoyos financieros desde Caja Laboral Popular tras la conversión en cooperativa y una vez superada la fase de asociación, fue uno de sus principales atractivos que sirvieron para crear cooperativas y ensanchar la base de expansión de la propia Caja y de robustecer su prestigio como entidad de crédito singularizada.

Pero no sólo fue esa la razón y en muchos casos ni siquiera la más importante. El espectro de actitudes que se producían ante una decisión

"El cambio de titularidad de una sociedad anónima a una sociedad cooperativa no hace ni a la cooperativa ni a los cooperativistas: los rótulos de la empresa no cambian su alma".

de tan gran calado fue muy extenso. Existieron -y ahí están hoy en MCC- empresas que no tuvieron más remedio que convertirse en cooperativas para ser reestructuradas y financiadas desde Caja Laboral Popular como única forma de seguir manteniendo su actividad, sus empleos y sus economías ajustadas a una saludable administración. Pero otras empresas de capitales, hoy también cooperativas de MCC, adoptaron la decisión de cambiar su modelo jurídico por el que se regían, con prevalencia del capital como medida de poder, y dieron el paso necesario para que los trabajadores de sus plantillas no sólo recibieran un salario más o menos justo por su trabajo, sino para que además asumieran las prerrogativas de ser socios y empresarios.

El eslogan muy difundido -nos estamos refiriendo a los treinta años que van desde la creación de la Caja hasta 1990- en aquella época era el siguiente: *"El cambio de titularidad de una sociedad anónima a una sociedad cooperativa no hace ni a la cooperativa ni a los cooperativistas: los rótulos de la empresa no cambian su alma"*.

Se trata ahora de dar a conocer las once cooperativas que, siendo sociedades de capitales -sociedades anónimas o limitadas- se fueron asociando a Caja Laboral y conformando el Grupo Empresarial en torno a esta institución.

IRIZAR, S. Coop.

Es una empresa legendaria. Sus primeros vestigios se remontan al año 1850; así datada, el año 2000 cumplió 150 años. La había fundado José Lorenzo Arcelus y un yerno suyo, Cecilio Irizar, construyó en 1889 la primera carrocería de madera.

En 1925 instala una nave industrial para mecanizar la madera base de sus carrocerías. En 1948 construyó su primera carrocería metálica para autobuses, producto que perfeccionarían al establecer una colaboración técnica con la firma ORLANDI de Italia.

Pese a todo los beneficios no afluyen a Irizar y en 1959, la llamada entonces Carrocerías Irizar, da entrada a capital extraño a la empresa evaluándose en el 20% del valor patrimonial de la empresa. Pero no es suficiente, y el



gerente, Miguel María Irizar, alcalde además de Ormaiztegui, localidad en la que se asienta esta empresa, conoce a Arizmendiarieta y para salir de sus reiteradas estrecheces financieras transforman la empresa en la Cooperativa Irizar. Es el año 1962, y el 16 de setiembre de 1963 Caja Laboral instala en Ormaiztegui su sexta oficina e Irizar, S. Coop. es desde entonces una de las empresas que componen el Grupo Asociado a Caja Laboral Popular.

Tras largas vicisitudes, se comprueba que a Irizar le falta una dirección que incorpore una nueva visión de la empresa. Se trata de hallar un producto alternativo que tendiera a la incorporación de más tecnología, más valor añadido. Pero pese a las desmedidas facilidades crediticias que se le prestan y a los ingresos que obtiene en la redistribución de resultados del Grupo Goilan (en el que se hallan, además, Ampo y Orkli, entre otras) Irizar sufre una serie de quebrantos que hacen difícil su sostenimiento pese a la actuación de diferentes gerentes que actúan con distinto acierto.

A finales de 1991 se incorpora como última oportunidad de enderezar la gestión Koldo Saratxaga. Éste modifica sus planteamientos, crea una nueva forma de concebir la cooperación de los socios y en pocos años cambia radicalmente lo que se esconde tras la enseña Irizar. Aumentó su prestigio internacional, recibe reconocimientos nacionales y extranjeros y, lo que es más importante, produce rentabilidades impensables sólo unos años antes.

El año 2003 esta empresa tenía 2.022 empleos, había vendido 269 millones de euros y había obtenido 20 millones de euros de excedentes en su gestión. Todos estos datos son referidos a Irizar consolidado; es decir, al conjunto de empresas que ha creado en mercados exóticos (China, Brasil, México, etc.) y emergentes.

FAGOR EDERLAN, S. Coop.

Esta cooperativa nació en Eskoriatza con el nombre de COMET, S.C.I.. Tres empresas, aún pequeñas, decidieron unirse bajo los auspicios de Caja Laboral. Una era Fundiciones Esteibar que fabricaba piezas especiales de fundición gris; la otra era Industrias

Comet (de ahí el nombre inicial de la cooperativa) que fabricaba piezas de "zamak" y de plástico de pequeña dimensión (esta última producción fue inmediatamente desechada); y la tercera giraba en torno a José Uribesalgo que producía modelos de Fundición.

La idea inicial de Fundiciones Esteibar y José Uribesalgo era crear una fundición para producir accesorios de maleable y competir con Elma, S.A. y Amat, S. Coop., ambas radicadas en Mondragón. Las tres habían solicitado el apoyo de Caja Laboral con la que establecieron un contrato de colaboración que decía "*... para hacer viables los planes que se establezcan y no haya interferencias en la gestión ...en el Director de la Caja ... se delega la función promotora de Comet ...*".

Era, en 1963, cuando comenzó la vida de este grupo de pioneros juntos en una unidad empresarial. Con el apoyo financiero de la Caja se adquirieron hasta 40.000 m² y se proyectaron nuevas instalaciones y plantas de producción que iban a requerir nuevos modelos de gestión. Por estas y otras razones sucesivamente fueron dejando la cooperativa los antiguos dirigentes de las empresas originarias haciéndolo el último, el que aportó Fundición Esteibar, en 1972, cuando habían pasado nueve años.

Luego la cooperativa fue sustituyendo gerentes y en el seno del Grupo Ularco (después Fagor) se movió con rentabilidades escasas que la hicieron receptora de parte de los beneficios que generaban el resto de cooperativas del Grupo.

A tal punto llegó su postración que se pensó abandonar la producción de fundición y alojar en sus plantas la fabricación de calentadores de agua del

programa de Fagor Electrodomésticos. No se llevó a cabo tan desatinada propuesta porque la economía del resto de cooperativas de Ularco también comenzó a sentir la recesión de los años '70.

Gracias a esa circunstancia, Comet, que pronto se hizo llamar Ederlan y más recientemente Fagor Ederlan, S. Coop., es hoy la segunda cooperativa en importancia de carácter industrial de MCC con una producción, sobre todo volcada en componentes de fundiciones grises especiales y de fundiciones de aluminio inyectado, líder en el Estado y con un gran prestigio internacional.

Al finalizar 2003 había vendido 328 millones de euros; mantenía 2.000 empleos en su plantilla y obtenía 6 millones de excedentes.

DANOBAT, S. Coop.

Esta cooperativa ha cumplido en 2004 su cincuenta aniversario desde su nacimiento en Elgoibar. La habían fundado 16 socios. Ese mismo año fabricó la primera rectificadora universal de exteriores. Del mismo modo en 1955 nace Eguzki con 20 socios que aportan, cada uno, 30.000 pesetas de la época y que deciden construir tornos revólveres. Finalmente en 1962 se crea Acme-Deva en la que participan 18 fundadores que aportan el 50% del capital haciéndolo el resto Acme, S.L.. Fabricarían, al principio, unidades electromecánicas.

Eguzki, formada en gran parte por jóvenes de Juventud Obrera de Acción Católica, decide en 1963 convertirse en cooperativa y asociarse a Caja Laboral. Lo mismo hace, poco después Danobat. Pero Acme-Deva es adquirida por Eguzki, S.C.I. y Danobat, S.C.I., lo que hacen mediante un crédito que les concede Caja Laboral, instalada en

Otras empresas de capitales, hoy también cooperativas de MCC, cooperativizaron sus actividades para que los trabajadores no sólo recibieran un salario más o menos justo por su trabajo, sino para que además asumieran las prerrogativas de ser socios y empresarios.

Elgoibar desde junio de 1964 con la 7ª de sus oficinas. Fundan la red comercial Maherco y se fusionan. Este hecho se produce en 1969 dando lugar a continuación a la creación de una sola cooperativa, Danobat, S. Coop. que es la suma de las tres empresas referidas.

Se ha producido la transformación en cooperativas de tres empresas dedicadas a distintos sectores de la máquina-herramienta. Y ahora debe iniciarse un desarrollo mancomunado lo que se logra adquiriendo un terreno rural de más de 70.000 m² que lo adquiere y se planifica desde Caja Laboral. De ellos, unos 41.000 m² se quedan en propiedad de Danobat, S. Coop., todos ellos situados en el Barrio de Arriaga próximo al enlace de la autopista A-8.

Posteriormente adquieren Rectimak en Azkoitia que atravesaba dificultades en su gestión, y se integra a Danobat, S. Coop. en 1970; en 1992 se suma Izarraitz, S. Coop. que llevaba también una vida decadente. Son otras empresas (Karakate y Newall, ésta en Alemania) el conjunto de unidades productivas que giran ahora en torno a la enseña de Danobat.

Pero el gran salto de esta empresa se produce cuando en unión, sobre todo, de Soraluze, S. Coop. y Goiti, S. Coop. forman el Grupo Sectorial de la Máquina-herramienta en el seno del Grupo Cooperativo Mondragón (desde 1991 Mondragón Corporación Cooperativa) creándose bajo el homónimo Grupo Danobat el mayor conjunto empresarial del Estado dedicado a la máquina-herramienta que dispone de un Centro especializado en la Investigación Tecnológica de la Máquina-herramienta: Ideko. Las cifras que miden la eficiencia de una gestión lúcida seguida en medio siglo son, en 2003: ventas, 47 millones de euros; puestos de trabajo, 350; excedentes (en 2003 que se ha caracterizado por ser un ejercicio especialmente depresivo) 500.000 euros.

ORBEA, S. Coop.

ORBEA es una enseña emblemática de la ciudad de Eibar. Desde 1860 fabricando fundición y armas de fuego aparece en los anales que historian la máquina-herramienta. Pero fue en julio de 1925 cuando se constituyó como



“Orbea y Compañía Sociedad en Comandita” y en enero de 1960 cuando se transformó en Sociedad Anónima con un capital social de 20 millones de pesetas. Fabricaría “... bicicletas, ciclomotores y armas de fuego, de comercio y de guerra ...”.

Sin embargo las vicisitudes de esta empresa le llevaron pocos años más tarde a mostrar una fuerte decadencia que hubo de orientarse rápidamente para salvar su economía, el importante acervo de su marca y los empleos que un inevitable reajuste de su plantilla los reduciría drásticamente. Bajo estos auspicios se acercaron los directivos más importantes, no propietarios, a Caja Laboral. Y, al finalizar el año 1968, realizaron un estudio *“Sobre la conveniencia o no de constituir una cooperativa”*. Así lo hicieron los trabajadores y Esteban Orbea jefe entonces de Orbea, S.A. transfirió la empresa a sus empleados que habían creado Orbea, S. Coop. A mediados de 1969 esta cooperativa se asociaba a Caja Laboral.

Probablemente ninguna de las demás empresas transformada en cooperativa haya sido tan compleja en su asimilación como ésta. Había que reestructurar una sociedad que totalmente avejentada requería ir hacia su recreación. En noviembre de 1968 se viajó a Italia a la firma Legnano, S.p.a. para comprobar cómo había que modificar la producción integral de la bicicleta dejando a la Casa matriz el diseño, la producción del cuadro y pintura. Del legado de Orbea como patrimonio sólo tenía cierto valor el terreno que valía en el mercado unos

40 millones de pesetas y el saber hacer de sus técnicos y obreros. Se localizaron unos 45.000 m² en Mallabia, a 8 kms. de Orbea, donde habría que crear una empresa de nueva planta. El personal ascendía a 644 miembros en plantilla (474 eran de Orbea, S.A. y 170 de Indosa). Hubo que cerrar una planta de montaje en Tarancón con 126 empleados y, progresivamente, la plantilla se contraería a un tercio de la inicial gracias a que en aquellos años el desempleo estadístico aún no llegaba al 2% de la población activa.

Pero lo más problemático fue su financiación a la que Caja Laboral tuvo que prestar un apoyo desmesurado, mientras los antiguos técnicos, sumidos en tan drásticos cambios, eran incapaces de llevar a cabo una nueva gestión. El terreno, cuya venta hubiese sido la única fuente de financiación, se vendió unos quince años más tarde y en ese largo período de maduración en el que se sucedieron unos seis gerentes, paulatinamente se salvó la empresa, primero asociada a Caja Laboral y ahora también en MCC.

Sus cifras de 2003 son: ventas, 33 millones de euros; personal, 186; excedentes, 2.600.000 euros.

COINMA, S. Coop.

Se asoció a Caja Laboral el 1 de julio de 1968. Fabricaba muebles de madera y eran sus propietarios la familia Corres. Al transformarse en cooperativa, asociarse a Caja Laboral y obtener el beneficio de su financiación, los antiguos propietarios mantuvieron los puestos de cabecera: el padre, fundador de la empresa, fue



nombrado presidente, y uno de sus hijos, gerente. No tuvo éxito la gestión y duró muchos años la fase de transición hasta la búsqueda de su equilibrio financiero, una economía saneada y un producto idóneo. En 2003 ha vendido 6.534.000 euros; tiene 85 puestos de trabajo y ha obtenido 600.000 euros de excedentes negativos.

CITAMARE, S. Coop.

Se unieron bajo esta sigla cooperativa cuatro empresas. Talleres Armesto, en Las Arenas; Juan García, con dos talleres en Barakaldo; Juan Bilbao, con sede asimismo en Barakaldo; y Joaquín García, también de Barakaldo. Sumaron actividades diversas que iban desde talleres auxiliares que prestaban sus servicios a Altos Hornos de Bizkaia y la Naval hasta, siempre dentro del mueble, trabajos de artesanía y decoración.

Esta amalgama heterogénea, sin un claro liderazgo, se constituyó en noviembre de 1968 en la cooperativa Citamare, S. Coop. y en diciembre de ese año se aprobó su ingreso en Caja Laboral (aunque la firma del Contrato de Asociación se llevara a cabo el 1º de julio del año 1969).

Inmediatamente se construyó un pabellón en San Salvador del Valle y comenzó a notarse su incapacidad interna de aglutinarse y hallar una estrategia común a las cuatro empresas grupadas en torno a la naciente cooperativa.

El proceso de sucesivas adaptaciones, cambios de gerencias y recurrentes pérdidas jalonaron una

vida empresarial que no tenía ningún horizonte. Los fuertes endeudamientos y unas perspectivas absolutamente cerradas obligaron a que Citamare, S. Coop. desapareciera veinte años más tarde. El sistema de Ayuda al Empleo instaurado facilitó su cierre en una época en la que el desempleo llegaba a cotas del 25%. Fue Citamare, en efecto, una empresa imposible, donde la insuficiencia directiva y los modos de administrarse de las empresas que la fundaron dejaron un reguero de insatisfacciones sociales.

HERTELL, S. Coop.

En Tolosaldea, Caja Laboral tenía una fuente de ahorro ubérrima. Pero no se producían iniciativas cooperativas. Por eso, en la zona de Ikaztegieta en 1979 se transformó una empresa de reducidas dimensiones que giraba en torno a varios titulares con denominación de Hertell, S. Coop.. Se dedicaba a la producción de bombas trasegadoras, sobre todo para el ámbito rural. Nunca fue muy boyante su evolución económica. Tampoco lo fueron sus cifras de ventas ni, probablemente, sus aspiraciones. Pero dentro de su modestia mantuvo un balance saneado y una administración cuidada.

Al finalizar 2003 sus cifras fueron las siguientes: ventas, 1.700.000 euros; plantilla, 13 puestos de trabajo; excedentes, 140.000 euros.

TAX, S. Coop.

Era una empresa de reducidas dimensiones ubicada en Tolosa. Fabricaba accesorios sin un programa

muy definido. El cambio de la empresa que giraba a nombre de su titular, de carácter generoso y deseoso de hacer un beneficio social hacia sus trabajadores, no cuajó. Las exigencias de cambios básicos en la producción, en el modelo de organización y en el comportamiento democrático para tomar decisiones fueron excesivas para el ya veterano propietario que fue incapaz de soportarlas. Se asoció a Caja Laboral en junio de 1979 y a los cuatro años, en octubre de 1983, se acordó su baja. No causó ningún quebranto a Caja Laboral.

RADAR, S. Coop.

La conversión de esta empresa por acciones en cooperativa industrial vino de la mano del Grupo Comarcal Fagor ya que residía y reside en Eskoriatza. Fabricaba, lo mismo que ahora, ollas de cocción a presión. Fue la base de la División de Minidomésticos de Fagor Electrodomésticos, S. Coop. Se asoció a Caja Laboral en julio de 1979 y desde el 1 de julio de 1981 perdió su identidad social al integrarse en Fagor Electrodomésticos, S. Coop. como unidad productiva.

LABEKO, S. Coop.

El cierre de Chocolates Loyola, S.A. de Oñati puso a más de 100 trabajadores en la calle. De la mano de uno de sus técnicos se convino su transformación en cooperativa titulándose Labeko, S. Coop. Se confiaba que su reducción de plantilla y la toma de su gobierno con mentalidades más jóvenes y renovadoras pudieran hacer reflotar la empresa. Pero después de diez años de intensos esfuerzos que se habían iniciado en 1980 hubo de clausurarse. Dejó deudas en Caja Laboral que se compensaron mediante la transferencia del edificio principal en el que Caja Laboral tiene un almacén auxiliar y la venta a Oiñakar, S. Coop. del pabellón industrial; ambos edificios se hallan a la entrada del casco viejo de Oñati.

UROLA, S. Coop.

Esta empresa se había desarrollado, gracias a su propietario y artífice, en Legazpi. Apremiado por su escasa financiación, los altibajos de la demanda y su soledad directiva, decidió transformarse en cooperativa industrial. Sus plantas de fabricación eran seis y se

hallaban muy dispersas, desde el centro de Legazpi hasta la cuesta de Izaga en Zumarraga.

Fabricaba maquinaria para el moldeado del plástico, botellas de plástico y cualquier otro tipo de manufactura de plástico de cierta dificultad técnica. La imaginación y entrega de su creador mantenía la empresa en pie, pero el tiempo demostró que había que cambiar el modelo de gestión, a lo que se llegó con gran dispendio de medios humanos y financieros que aportaron Caja Laboral y su División Empresarial.

Se incorporó al Grupo Asociado a Caja Laboral en mayo de 1980. En el año 2003 sus ventas han alcanzado 12.120.000 euros; la plantilla de personal se eleva a 125 y los excedentes positivos alcanzaron los 283.000 euros; los resultados llegaron tras casi diez años de superar dificultades y sustituir gerentes, hasta dar con la persona idónea.

COPESCA, S. Coop.

"Mirando a nuestro litoral ... en la pesca se va a imponer la transformación de la artesanía a la industria". Este es el mensaje que Arizmendiarieta nos trasladó en las políticas de acción en 1964.

Como resultado de una huelga en el sector de la pesca, la Administración Pública hubo de intervenir para que la flota de bajura volviera a faenar. Se crearon cooperativas inmediatamente. El Crédito Social Pesquero (el 65%), el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (el 33%) y los *arrantzales* (el 2%) fueron quienes financiaron las nuevas embarcaciones.

Arizmendiarieta y Caja Laboral se volcaron en el empeño de hallar soluciones empresariales a 18 cooperativas que agrupaban a casi 300 pescadores de Ondarroa, Lekeitio y Mutriku. Se creó Copesca en un local anexo a la oficina de Caja Laboral en Ondarroa (1965) y se abrieron oficinas, además, en Bermeo (1967) y en Lekeitio (1969).

El esfuerzo de cambiar la mentalidad de aquellos marineros, pétreo como una estalactita milenaria, fue técnico, organizando campañas complementarias a las del Cantábrico (anchoa y bonito) en las Islas Canarias;

Históricamente ha habido una tendencia de las empresas transformadas en cooperativas a mantener su antiguo modelo de dirección y organización interna, al no asumir el cambio estructural que se había producido.

didáctico, manteniendo constantes reuniones para explicarles la nueva noción jurídica que habían asumido; financiero, colaborando mediante créditos sus desajustes de tesorería, y directivo, organizando la gestión global y su administración.

Pero estas acciones no fueron suficientes. No se les pudo inculcar un modelo de empresa en el que los pescadores sólo asumieron la idea tópica de ser sus nuevos propietarios,

pero fueron incapaces de comprender las servidumbres que con esta nueva cualidad societaria contraían como armadores.

La madurez social no se pudo inculcar y esta era una condición inexcusable del cooperativismo empresarial. Fue la razón de que ocho años más tarde, en 1973, se abandonase el proyecto que la Administración Pública ya había olvidado. ●

Epílogo sumario

La transformación de empresas de capital en cooperativas ha formado parte de la vocación irrenunciable de Caja Laboral desde su fundación. La acumulación de ahorro en las localidades de Euskadi se hacía generando expectativas en las que las personas y las empresas creyeron y a las que hubo que dar respuestas evidentemente arriesgadas. Objetivamente, este modelo de desarrollo cooperativo tuvo las siguientes expresiones sociológicas:

- **Confianza en Caja Laboral Popular como institución capaz de darles cobertura social, empresarial y financiera.**
- **Tendencia de las empresas transformadas en cooperativas a mantener su antiguo modelo de dirección y organización interna, al no asumir el cambio estructural que se había producido.**
- **Incapacidad de los trabajadores convertidos en socios para asumir la doble condición de trabajadores y, además, empresarios.**
- **En algunas empresas que adoptaron el modelo cooperativo, hicieron dejación de su inequívoca responsabilidad que la abandonaban, en último término, a expensas de Caja Laboral, sobre todo en situaciones adversas.**

Estas circunstancias no se dieron en todas las cooperativas analizadas, porque hubo excepciones de grupos humanos maduros que entendieron, o conocían, el mensaje que se les quería trasladar. Pese a todo, el resultado global fue muy positivo. Actualmente algo más del 15% del empleo industrial que se halla inscrito en Mondragón Corporación Cooperativa procede de la adopción del modelo cooperativo como fórmula adecuada para asegurarse una convivencia social más justa y más dinámica.

Entrevista



Aurtengo irailean beteko da Edesa kooperatiba bihurtu zeneko 10. urteurrena. Kooperatibizazio prozesuan inplikazio handia izan zuen Goio Hernandorekin solasean aritu gara.

Goio Hernando
Socio jubilado de Edesa S. Coop.

¿Cómo viviste el proceso de cooperativización de Edesa?

Han pasado ya muchos años, pero lo recuerdo con una palabra: tensión. Cuando nos hicieron esa oferta, un sector importante de la empresa tuvo muchas dudas al respecto, dudas que no logramos despejar durante el proceso interno de debate.

Lamentablemente, muchas personas entendían que era mejor “lo malo conocido que lo bueno por conocer”, lo que originó bastantes enfrentamientos entre todos nosotros.

En Fabrelec, antes de la conversión, llegamos a trabajar unas 2.500 personas, junto a Firestone éramos de las empresas más importantes de la zona. Cuando nos adquiere Fagor, seguíamos siendo más de 1.000 trabajadores, por lo que es lógico que en un colectivo tan amplio hubiese diferentes opiniones. Creo que esas diferentes sensibilidades, las debimos encauzar de formas más integradora.

¿A qué te refieres?

Quiero decir que fue un proceso duro por los distintos posicionamientos sindicales que había en relación con la propuesta. El tiempo ayuda a superar estas situaciones, como así ha sido, pero ha costado mucho esfuerzo superarlo. Creo honestamente que en estos procesos se requiere bastante tiempo y sosiego para que las cosas maduren y propiciar debates serios y participativos como garantía de consensos lo más amplios posibles.

Por aquel entonces, tú mismo eras uno de los miembros del Comité de Empresa de Fabrelec.

Así es, y como tal he vivido situaciones de todo tipo: la de tener un dueño muy importante como fue Iberduero, ahora Iberdrola, la de no tener un propietario, la de tenerlo y echarlo porque no ejercía como tal, la de ser el Comité depositario de las acciones, la de depender del Gobierno Vasco, etc. El hecho de pasar a manos del Gobierno Vasco, es lo que determina y facilita que nos adquiera Fagor, decisión compartida por muchos compañeros de Fabrelec, aunque también había personas que preferían que fuese una multinacional.

Años después, cuando se hizo la propuesta de cooperativización, algunos trabajadores de Fabrelec, ya habíamos empezado a defender la idea de que si nuestro dueño era una cooperativa, lo mejor era ser como el dueño, es decir, cooperativistas. Además, por parte de Fagor, también había una disposición en ese sentido, de manera que cuando nos sentamos a hablar ya existía cierta sintonía.

Casi 10 años más tarde, ¿qué balance haces del proceso vivido?

Una vez dominadas las discusiones y enfrentamientos entre las diferentes posiciones que se manifestaron en esa época, creo que la inmensa mayoría de personas de Edesa, percibe de forma positiva el cambio, a pesar de que cuando se da la integración de las plantas también se vive una situación complicada. Globalmente fue y es positivo, a pesar de todos los abatares, porque se garantizaba el futuro de la empresa, el mantenimiento de los puestos de trabajo, la equiparación salarial, el compartir un proyecto con un colectivo muy importante, el haber establecido unas relaciones muy positivas

“El balance es alt

tanto con el ejecutivo como con los órganos sociales.

Gracias al cambio, somos muchos los que nos hemos podido jubilar con 60 años, y son muchos los hijos de trabajadores de Edesa que hoy en día son socios cooperativistas.

Para mí personalmente, el cambio lo he vivido de forma muy especial, al margen de los argumentos realizados y de los muchos sinsabores; he tenido la sensación de que en la Cooperativa, mi trabajo, mi esfuerzo, mis cabreos, mis discusiones e ilusiones, tenían una dimensión muy distinta de la vivida en Fabrelec. Creo que, con la perspectiva que dan los años, el balance general es tremendamente positivo.

¿Qué me dices de la asimilación del nuevo “espíritu cooperativista” por parte de los trabajadores de Edesa?

El espíritu cooperativo se adquiere con el tiempo. A unas personas les cuesta más que a otras, el grado de satisfacción o frustración personal te acerca o te aleja de ese espíritu. Hay personas que entendemos que el hecho de ser cooperativista tiene ventajas y desventajas y asumimos unas y otras; hay personas muy escépticas y otras que sólo ven inconvenientes.

Analizando nuestro proceso, ceo sinceramente que ha habido muchas más ventajas que inconvenientes.

¿Cuál es el cambio que más cuesta asumir al pasar a ser socio cooperativista?

En mi opinión, el hecho de sentirse copropietario de los medios de producción. También cuesta entender que con una participación consciente y activa, podemos incidir de forma determinante en la toma de decisiones.

Muchos padres que hemos trabajado en Edesa, hemos transmitido a nuestros hijos el cooperativismo desde una óptica positiva, y hay quienes lo habrán hecho desde una óptica no tan positiva. La parte más importante de los antiguos socios de Edesa ya nos hemos jubilado, los nuevos socios que son nuestros hijos, deben adaptarse, deben sintonizar con la filosofía y con el modelo cooperativo.

Un modelo, al igual que otros, con sus virtudes y sus defectos.

Sí, pero con un rasgo diferencial muy importante. En las empresas de volumen de producción y empleo similar al nuestro, los que toman las decisiones estratégicas no tienen rostro, se toman en realidades muy alejadas de los centros de trabajo, no los conoce nadie. En nuestro caso, aunque algunas decisiones pueden estar condicionadas por las personas que dirigen la cooperativa, tomamos las decisiones de forma colectiva, los que elaboran los planes estratégicos tienen rasgos físicos concretos, nombres y apellidos con los que compartimos un espacio natural como es la empresa.

Nuestras cooperativas, con sus virtudes y defectos, sus estatutos, nuestras decisiones, deben estar sometidas a la autocritica y a la crítica constructiva permanentemente.

¿Por ejemplo?

Crítica a personas del ejecutivo, que dicen ser muy cooperativistas y cuando tuvieron la oportunidad se largaron, crítica a socios que no entienden o no valoran en su justa medida, que defender lo específico de la cooperativa, lleva parejo que algunas veces haya que hacer esfuerzos adicionales. Crítica a la falta de interrelación, en muchos casos, entre la necesaria rentabilidad de la cooperativa y las reivindicaciones sociales, falta de decisión y coraje para que en la cooperativa lo determinante no sea siempre lo económico. Hay veces que deberíamos sacrificar parte de la cuenta de explotación para mejorar las condiciones de trabajo, compatibilizar un poco más la vida laboral con el tiempo libre, con la satisfacción personal, etc.

La competencia en los mercados no ayuda mucho en este sentido.

La empresa está sometida a la competitividad del mercado, y la globalización de la economía hace difícil esta interrelación, pero siempre he creído que si se da un debate con participación a todos los niveles es posible que las cooperativas sigan caminando con más decisión por esos derroteros que quizás por miedo al futuro casi siempre determinan que lo económico prevalezca por encima de lo social.

¿Más crítica constructiva?

Es preocupante la falta de interés por lo que acontece en la Cooperativa por parte de bastantes personas, que no les preocupa la información, que hay una asamblea una vez al año y un sector importante delega o no aparece por ninguna parte. La implicación es fundamental dentro y fuera de la cooperativa. Tampoco podemos pretender que participe todo el mundo, pero sí un núcleo lo suficientemente amplio como para motivar, animar o arrastrar a los más cómodos y despreocupados, hacia escenarios de participación, responsabilidad, bienestar y satisfacción personal.

Hablemos de las virtudes del modelo cooperativo.

En comparación con las sociedades anónimas, el cooperativismo tiene una serie de rasgos diferenciadores que debemos seguir impulsando. Decía en otro apartado, que el poner rostro a las decisiones estratégicas, el que éstas se decidan dentro de la empresa, la solidaridad intercooperativas, la prioridad del empleo, la participación de la mujer en el mundo de la empresa, el dejar puestos de trabajo para personas discapacitadas y para no socios, la posibilidad real de participar y tomar decisiones al margen de categorías profesionales, puestos de responsabilidad, o aportaciones de capital, etc. Todos ellos son aspectos muy positivos que debemos mantener y desarrollar.

Otros trabajadores quisieran para sí lo que nosotros muchas veces no valoramos en su justa medida. ●

Entrevista



Hace ahora un año que Becker se transformó en cooperativa; por el momento la experiencia está siendo muy positiva.

Benito del Pozo
Socio de Becker S. Coop.

Benito lleva trabajando nueve años como trefilador en Becker. Le ha tocado vivir el proceso de cooperativización de la empresa y es miembro del primer Consejo Rector de la cooperativa.

¿Por qué se transformó Becker en cooperativa?

El principal detonante fueron los malos resultados económicos, que ponían en riesgo los puestos de trabajo. Ederfil, cooperativa ubicada en Legorreta e integrada en MCC, mostró interés por reconducir la situación con la condición de cooperativizar la actividad.

¿Conocías lo que era una cooperativa?

Había trabajado en una cooperativa como eventual, de manera que algo ya sabía, pero no demasiado. Creo que desde el mundo de las sociedades anónimas se tiene una idea algo equivocada de lo qué es una cooperativa, y lo mismo sucede a la inversa. En general, las personas de Becker siempre han sido responsables y trabajadoras; lo eran antes como asalariados y lo siguen siendo ahora como socios cooperativistas, en ambos casos para sacar la fábrica adelante.

Y para mantener los puestos de trabajo.

Eso es lo más importante de todo. Estamos aquí y somos unos afortunados porque hemos logrado mantener gran parte de los puestos. Luego podemos discutir si a nivel de puesto de trabajo cada uno de nosotros estamos mejor o peor, pero en general es muy positivo. Es un beneficio no sólo para nosotros sino para el pueblo mismo, ya que una empresa es una cadena que mueve un montón de cosas alrededor.

¿Cómo vivisteis el proceso de transformación en cooperativa?

Con mucha incertidumbre. De hecho, nosotros dijimos sí al proyecto de cooperativización de la actividad sabiendo de antemano que una veintena de personas iba a ser despedida e indemnizada. Sin duda, esa circunstancia fue la más traumática en este proceso.

Una vez superada esa fase, todo ha sido más llevadero,

aunque los cambios siempre son difíciles. Y en esas estamos. El resultado es bueno, y los números cantan: en un año estamos produciendo mucho más que antes.

¿Cómo ves a las personas de Becker en esta nueva situación?

La gente está porque el proyecto vaya adelante y la predisposición es muy positiva. Pero aún estamos en pleno cambio, el cambio genera inseguridad y la inseguridad dudas. Si a esto añades que la experiencia vivida en los años anteriores no ha sido buena, te encuentras con un colectivo con muy buena predisposición pero algo excéptico. Hay que cambiar el chip, en eso estamos de acuerdo, y lo estamos cambiando, pero eso no se puede hacer de la noche a la mañana.

¿Os vais familiarizando con la cultura cooperativa?

Todavía estamos muy verdes. Yo mismo, que soy miembro del Consejo Rector, llegué a la primera reunión algo desorientado, sin saber qué temas se trataban en el Consejo Rector, aunque suponía que todos. Es obvio que nos falta experiencia, cualidad que se adquiere con el tiempo. Y en nuestro caso sólo ha transcurrido un año.

Además, el hecho de formalizar tu condición de socio no significa que automáticamente adquieras el "espíritu" cooperativista. Supongo que eso cuesta bastante más porque cada persona ve la vida a su manera, aunque percibo que la gente de Becker, también en ese sentido, tiene una predisposición muy positiva.

¿El futuro?

Soy optimista, tenemos un buen proyecto empresarial y contamos con el respaldo de Ederfil y MCC, que me parece importante desde el punto de vista de la seguridad de empleo. Pero ahora, como en cualquier empresa, los auténticos protagonistas de este proyecto son las personas, y las cosas las tenemos que hacer bien todos, desde el operario que está a pie de máquina hasta el gerente. ●

"Hay que cambiar el chip"

Kooperatiba bihurtzeak dakartzan ondorioak

MCCren baitan hainbat dira azken 14 urteotan kapital enpresa izatetik kooperatiba elkarte izatera pasatu diren enpresak. Horrenbestez, arriskuan zeuden 1.500 lanpostu industrial finkatu dira guztira.

Javier Marcos, T.U. Lankideko arduraduna.



Azken urte honetan albiste pozgarria jaso dugu bi kooperatiba berri MCCn sartu direla jakitean: Becker eta Loramendi, hain zuzen ere, bigarrena oraindik ere kidezeko prozesuan baldin badago ere. Pozgarria diot, bi arrazoirengatik: batetik, kuantitatiboki bi kooperatiba gehiago garelako *Esperientzian*,

alegia, indarrak batzeak eta elkarlanak dakartzan onurak direla eta; eta bestetik, 200 lanpostu inguru bermatu direlako.

Bi kooperatiba berri hauen kasuak bitxiak izan dira, izan ere biak elkarte anonimoak ziren kooperatiba prozesuari ekin aurretik, eta biak nahiko egoera larrian zeuden erabakia hartu zutenean.

Becker 2003. urtean kinka larrian zegoen; enpresaren egoera kaskarrak

kolokan jarri zituen lanpostuak eta akzionistak Ederfilera jo zuten –sektore berean ari dira lanean, Ederfil Legorretan eta Becker Alegian– egoerari aurre egiteko irtenbideren baten bila. Enpresa kooperatiba bihurtuz topatu zuten erantzuna. Gaur egun, 60 langile inguruk osatzen dute Beceker-eko plantilla. Aluminio eta kobrezko eroale elektrikoak egiten ditu eta aurrean 40 milioi euroko

salmentak egitea espero du.

Loramendiren kasuan ere antzera gertatu da. Kooperatiba bihurtuz kolokan zegoen enpresa bat suspertze bidean jarri da. Loramendi Gasteizen dago eta galdaketarako makineria egiten du. Eraldaketa prozesu honetan berebiziko garrantzia izan du Aurrenak eta Loramendiren arteko harreman onak, beren negozioren bat etortzeak eta MCCk enpresa honen aldeko berreskuratzearen alde egin duen apustua. Kooperatiba mistoa sortu zuten joan den otsailean MCC Inversiones, Aurrenak eta Loramendiko langileek. Ondorioz, guztira 124 lanpostu finkatu dira eta krisi egoera gainditzen hasi dira.

Dena den, Loramendi eta Becker-enak ez dira azken hamalau urteotan eman diren kooperatibizazio kasu bakarrak. Hor daude, esate baterako, Ecnarro, Consonni, Mapsa, Estarta, Domusa eta Edesa.

Kooperatiba bihurtuz gehienek egoeraren larritasuna gainditu ahal izan badute ere, guztietan prozesua ez da berdina izan, izan ere batzuek besteek baino denbora gehiago behar izan dute kooperatiba bihurtzeko, hala ere, bada guztietan eman den ageriko egoera: kolokan zeuden lanpostuak, kooperatiba bihurtuz, finkatu egin dira. Horixe da kooperatibizazio prozesuaren ekarpenik handiena, eta horri egin behar diogu arreta. Azken 14 urteotan, MCC sortu zenetik, desagertzeko arriskuan zeuden enpresak lanean ari dira gaur egun kooperatiba bihurtuta, eta guztien artean 1.500 lanpostu inguru finkatu dira.

Kontuan hartzen badugu kooperatibizatu behar den Horrelako prozesuetan langileak dira protagonista nagusi eta, normalean, zalantza asko sortzen dituzten egoera hauen aurrean, erantzuna baikorra eta parte hartzailea izaten da.

Lan sozietate anonimo izatetik kooperatiba elkarte izatera

Azken urte hauetan eman diren kooperatibizazio prozesuak aztertzen baditugu, zenbait ondorio atera daitezke. Hona hemen horietako batzuk.

■ **Enpresa bat ez da egun batetik bestera kooperatiba bihurtzen.** Erabakiak adostu egin behar izaten dira eta prozesuaren baitan langileak, sindikatuak, jabeak eta MCC bera kontuan hartu behar dira, besteak beste. Zer da adostu behar dena? Lehenengo eta behin enpresa proiektua zehaztu beharra dago: merkatuak, produktuak, enpresaren egitura finantzarioa, egin beharreko inbertsioak, pertsonala... Eta horrek guztiak denbora behar izaten du, normalean, alde guztiek ikuspuntu berbera ez dutelako, gainera.

■ **Prozesuak ez dira errazak izaten.** Kooperatiba bihurtu behar duen kapital enpresa ez dago egoera onean eta egoera, normalean, aspalditxotik dator,

hori dela eta, zalantza asko sortzen zaizkie langileei, beste edozein motatako erremedioa besterik ez baitzaie iruditzen. Aldaketa sakonak dakartzaten prozesu guztiek beldurra eta zalantzak eragiten dituzte eta ziurgabetasun giro horretan erabakiak hartzea zaila izaten da.

■ **Langileen parte hartzea erabatekoa izaten da.** Horrelako prozesuetan langileak dira protagonista nagusi eta, normalean, zalantza asko sortzen dituzten egoera hauen aurrean, erantzuna baikorra eta parte hartzailea izaten da. Sindikatuak ere adostasuna bilatu behar izate horretan garrantzi handiko alderdia izan ohi dira eta, normalean, beren jokaera aldekoa izaten da, nahiz eta prozesuan afiliatuak galdu behar izan.

■ **Informazioa proiektuaren ardatza da.** Bizitzaren esparru askotan



informazioa eta komunikazioa oinarritzkoak dira. Izan ere, edozein gairi buruzko informazioa bereganatzean, zalantzak eta kezak argitzen hasten dira. Kooperatibizazio prozesuetan ere horrela gertatzen da, eta informazio zuzena eta zabala emanez gero, aldaketa errazagoa izaten da. Horrelako prozesu bat aldeztu aurretik gutxienezko informazioa eman gabe aurrera eramatea pentsaezina litzateke. Gainera, prozesu hauetan langileek nolabaiteko ahalegina egin behar izaten dute (kapitalaren ekarpena, aurrerakinak gutxitu, ordu gehiago lan egin...) eta nahikoa informazioa ez badute, zaila egiten zaie erabakiak zergatik hartu diren ulertzea. Informazioa behar bezala zabaltzen denean, bestalde, eztabaida sortzen da; baina eztabaida zintzoa denean, hau da, etorkizuna helburu duena, pertsona guztien interesak bakarkakoaren gainetik jarri eta adostasunerako bidea hartzen denean, proiektuak, orduan, kooperatiboak barne, indarberritu egiten dira.

Kooperatibista bihurtu ondoren

Eta behin erabakia hartu eta gero, kontratua sinatzen denean, hortik aurrera zer da kooperatibista izatea? Lehen langile soil zena, aurrerantzean langile eta era berean jabe bihurtzen da, eta horrek eskubide batzuk izatera eta hainbat betebeharrak norbere gain hartzerara behartzen du.

Baina sinatu eta gero ere, artean, asko dago ikasteko: kooperatiba zer den, bere egitura eta organoak zeintzuk diren, gaiak jorratzen direnean, subiranotasuna zeinengan dagoen, Printzipioak eta Baloreak zeintzuk diren, MCC bera zer den, erabakiak non hartzen diren, Kongresu Kooperatiboa zer den, kooperatibak MCCko organoetan nola ordezkatzeko diren, Agrupazioak zer diren, zer Dibisioak, kooperatiben artean zein lotura dagoen, kooperatiben arteko fondoak zer diren, Lagun Aro zer den...

Eta galdera horiei guztiei erantzunak topatzeko formazioa behar-beharrezkoa da, are gehiago kooperatiba bihurtu berri diren enpresetan, lanpostua ez ezik, beste hainbat egoera ere aldatu egiten

Eztabaida zintzoa denean, hau da, etorkizuna helburu duena, pertsona guztien interesak bakarkakoaren gainetik jarri eta adostasunerako bidea hartzen denean, proiektuak, orduan, kooperatiboak barne, indarberritu egiten dira.



delako: zuzendaritza eta langileen arteko harremanak, organo sozialak (edozein langile Kontseilu Errektorean ordezkari izateko hautatua izan daiteke eta Kontseilu Errektoreak aukeratzen du Zuzendaritza Kontseilua), Batzorde Nagusian erabakiak hartzeko bazkidearen boto eskubidea, sindikatuen desagertzea ("protesta" versus "propuesta-proposamena" ereduak)...

Horrenbestez, dinamika horretan

eroso sentitzeko urteek bakarrik ematen duten esperientzia behar izaten da. Askotan esan ohi da kooperatibistak ez direla berez jaiotzen, denborarekin egiten direla baizik; eta horretan, erronka latza dugu, hau da, kapital enpresetatik datozen langileei kooperatibismoa bizi dezaten lagundu egin behar zaie eta enpresa berrian eroso senti daitezen urteak behar izaten dira. ●

El tránsito de empresas de capital a sociedades cooperativas

Desde la creación de la estructura sectorial de MCC, cerca de una decena de empresas de capital han optado por transformarse en cooperativas y adherirse a la *Experiencia* cooperativa.

La mayoría de estos procesos de transformación han arrancado porque se han visto en peligro los puestos de trabajo, y desde ese punto de vista la aportación fundamental de las cooperativizaciones es el mantenimiento de los empleos.

En nuestro caso, las cooperativas que han transitado por ese camino de la transformación de su modelo jurídico han logrado mantener 1500 puestos de trabajo.

Un desarrollo humano inicuo

José Mari Ormaetxea

Con laudable perseverancia nos ha llegado una vez más el **Informe Sobre Desarrollo Humano**, que tiene como información recurrente los indicadores de desarrollo humano (IDH) –en esta ocasión referidos al año 2002– que sintetizan, por métodos convencionales, tres aspectos básicos elegidos para evaluar el bienestar de los ciudadanos de cada país: la **esperanza de vida** al nacer, las **tasas de enseñanza** y la **renta “per capita”**.

Poco han cambiado las cosas desde el anterior año 2001. Se mantienen las enormes diferencias que demostraban que quienes vivimos en Euskadi obtenemos unos ingresos anuales superiores a 20 habitantes, uno de cada país, de los 20 países más pobres de la tierra; que tenemos una esperanza de vida más que dos veces superior –nosotros en Euskadi 79,2 años; los habitantes de Sierra Leona 34,3 años–, y que formamos parte de ese elenco de países privilegiados, definido como de Desarrollo Humano Alto, pero que es inmune a las exigencias éticas que este desigual desarrollo humano debiera impulsarnos a modificar.

La libertad cultural en el mundo diverso de hoy

Este “informe” surge en el seno de las Naciones Unidas y es el decimoquinto que se edita. Las enormes diferencias existentes, destacan que 1.100 millones de personas disponen de menos de un dólar diario para vivir; que 831 millones se hallan desnutridos y que 104 millones no reciben educación primaria. Pero de esta edición destaca como concepto de cabecera que *“la democracia y el crecimiento equitativo no son suficientes para acoger las crecientes demandas de inclusión social y de respeto a la etnia, su religión y la lengua materna, ... se requieren políticas multiculturales que reconozcan las diferencias, defiendan la diversidad y propicien la libertad cultural a fin de permitir que todos tengan la opción de comunicarse en su propia lengua, practicar la religión y participar en la formación de su cultura, es decir, que todos tengamos la libertad de escoger quienes somos”*. Con esta aportación a la que sigue un copioso y fundamentado análisis de premios Nobel y expertos, entra finalmente en el análisis y descripción de los Indicadores de Desarrollo Humano. Según estos, Noruega es el país más desarrollado y Sierra Leona, como todos los años, es el peor situado: en el índice sintético (IDH) Noruega alcanza 0,956 de valor (sobre uno) y Sierra Leona 0,273 entre los 177 países estudiados. El Estado español, con un IDH de 0,922 ocupa el puesto 20, con mínimas diferencias sobre otros años, siendo aún la renta “per capita” la variable que más retrasa su posición.



Un mundo que requiere cambios estructurales

Por muchas organizaciones privadas que se empeñen en remediar esta situación de desarrollo inicuo, ésta no va a cambiar con la urgencia necesaria para salvar las diferencias entre países, plagados de enfermedades y de hambrunas, y el mundo occidental en el que la vida cada vez es más banal, más ambiciosa e inmoral.

Joseph E. Stiglitz, Nobel de Economía en 2001 y miembro de las “Dimensiones Sociales de la Globalización” afirma que *“algunas subvenciones, como las del algodón en Estados Unidos, son ciertamente emblemáticas de la mala fe de este país. Si se eliminan dichas subvenciones ayudaría a 10 millones de productores en el África subsahariana, ... sólo se perjudicarían 25.000 agricultores ricos que actualmente se reparten 3.500 millones de subvenciones cada año”*.

Pero entretanto, la OMC –Organización Mundial del Comercio– no logra comprometer a la Unión Europea y a los Estados Unidos. Sólo en el sector textil y de la confección, el Banco Mundial calcula que el proteccionismo de los países ricos en prendas de vestir cuesta a los países en vías de desarrollo unos 27 millones de puestos de trabajo, muchos de los cuales serían asumidos por mujeres que viven por debajo del umbral de la pobreza. Y John Kenneth Galbraith en su paso por la India como embajador de los Estados Unidos llegó a escribir que *“el millón de dólares mejor utilizado en India sería aquel que se destinara a píldoras para controlar la natalidad”*.

A medidas estructurales de carácter económico que los países ricos se niegan a asumir –capitaneados por Estados Unidos con el 30% de la producción mundial y sólo el 4.5% de la población y que se impone en todos los foros internacionales, incluyendo las Naciones Unidas– hay que añadir que el mercado necesita una ética común. Las religiones, las culturas, las étnias y todas las creencias instadas por eminentes filósofos, pensadores, religiosos y conocedores de lo que las personas representan en este desbarajuste de injusticias, se hallan en la búsqueda de una ética mundial. Una ley conceptualizadora que satisfaga mínimamente a todos y que sirva de norma de conducta. Entre ellas no pueden faltar instancias que sean un estímulo y un mandamiento ante cuyo incumplimiento la vergüenza daría paso al escarnio que actualmente prevalece.

Las medidas político-económicas y una referencia ética mundial deben movilizar al mundo a crear más en los demás y a crear más espacios de justicia con una humanidad físicamente cada vez más cercana.

Desarrollo humano alto “versus” desarrollo humano bajo

Pero “las élites, por instruidas que sean, no pueden hacer por sí solas una nueva civilización. Se necesitarán energías de pueblos enteros” (dice Alvin Toffler en la “Tercera Ola”). Esta afirmación se viene a confirmar con celeridad rampante buscando un nuevo equilibrio en las relaciones entre las diversas fuerzas en potencia creadas entre diferentes Estados.

La República Popular China tiene 1.300 millones de habitantes (con 4.600 dólares “per capita” y 9.500.000 Km²) y en India malviven 1.000 millones (con 2.700 dólares “per capita” y 3.500.000 Km²). Entre ambos países representan el 35% de la población mundial alejada del desarrollo humano alto. El crecimiento anual de su producción llega al 9%, y el consumo de materias primas inusitadamente creciente está creando pronunciados desfases en las economías de desarrollo humano alto.

El precio de la energía –el petróleo, y con él las principales materias primas– se ha duplicado en doce meses, lo que ha puesto en mínimos sus valores en bolsa en todo el mundo occidental con unas reacciones casi automáticas tensadas además por los conflictos desecadenados con evidente desatino por el país más poderoso de la Tierra.

Como resultado que cabía esperar fábricas de Alemania –hasta ahora la economía tractora de Europa– como Siemens, Bosch, Daimler-Chrysler, Volkswagen, Thyssen-Krupp y otras están procediendo a trabajar más horas y a cobrar lo mismo. El recorte de las prestaciones por desempleo, imprevisible sólo hace 15 años, crea indignación y va en aumento porque la reforma restrictiva de la cobertura del desempleo afectará a tres millones de personas. Y todo porque su economía se halla estancada; crece menos del 2% anual y las cifras de paro llegan al 10,5% de su población activa.

Como consecuencia se está produciendo el fenómeno de la deslocalización de empresas, que consiste en el traslado de actividades productivas desde los países más industrializados y con más costes de mano de obra a otros países más pobres, con menor coste de mano de obra y que no han llegado a alcanzar un desarrollo alto. Lo mismo ocurre en Francia, Italia y hasta en el Estado español.

Todos estos apuntes, al hilo del examen del desigual reparto del desarrollo humano nos viene a decir que, o se avanza profundamente en las reformas estructurales en una nueva forma de concebir la economía globalizada o, como en una peste bíblica van a caer sobre los países con mayor IDH, ya desde comienzos del siglo, una serie de fuerzas incontrolables: inmigración en masa, traslación de riqueza del hemisferio Norte al hemisferio Sur, encarecimiento de la energía y más paro, lo que nos obligará a replantearnos pronto cómo deberemos vivir al finalizar este siglo en la Tierra.

Todo hace prever que si los pueblos o Estados que se hallan bajo el umbral de la pobreza con bajo desarrollo humano, aspiran y deben lograr la mejora de su estatus vivencial, habrán de hacerlo con merma de la abundancia en la que se desenvuelven los países más ricos, cediendo en su individualismo sin ética y sin control. Hace falta que el escarnio sonrojante llegue a cerrar la brecha abierta entre los que son demasiado ricos y los que son demasiado pobres.

Y entretetanto, ¿qué hacer?

En el copioso legado que Arizmendiarieta nos dejó en su archivo personal, increíblemente conservado por él mismo y ahora catalogado, aparece una hoja volandera que escribió en marzo de 1973 que dice: “Más vale encender una cerilla que maldecir la obscuridad”, elegido este apotegma de sus lecturas de la sabia cultura china.

Más recientemente, el erudito Erri de Luca, napolitano, polígrafo y políglota ha dicho que *“los pobres dejan de ser generosos cuando llegan a ser ricos”*.

Vienen estas ideas de cierto calado para recordarnos que las formulaciones humanas que han enhebrado la *Experiencia Cooperativa*, nos han llevado a crear un sistema de distribución de la riqueza más justo, ha elevado nuestros conocimientos, nuestro estado de bienestar y nuestra capacidad de consumo. Y había ahora que preguntarse si estos avances conseguidos en 50 años, estamos dispuestos a compartirlos y extenderlos a los demás, o bien por el contrario, a dirigir nuestros afanes hacia el más vulgar de los individualismos inmune a la responsabilidad social y a los deberes insoslayables de solidaridad. ●

“O se avanza profundamente en las reformas estructurales en una nueva forma de concebir la economía globalizada o van a caer sobre los países con mayor Índice de Desarrollo, ya desde comienzos del siglo, una serie de fuerzas incontrolables: inmigración en masa, traslación de riqueza del hemisferio Norte al hemisferio Sur, encarecimiento de la energía y más paro”.

Guerra y justicia

Jose M^º Larrañaga

Una de las peticiones más repetidas, y que con más fuerza es reclamada, es la aplicación de la justicia en el mundo entero. Se pide justicia para los pobres y los hambrientos que padecen la miseria de pertenecer a pueblos llamados del tercer mundo, donde las desigualdades sociales, la ignorancia, la expoliación de las riquezas naturales y los intereses mercenarios los condenan a una penuria secular.

Exigen justicia los que deben emigrar de sus países donde la corrupción se enseñoera en sus instituciones, donde el 80% de la población vive por debajo del umbral de la pobreza, donde no tienen posibilidades de vivir con dignidad. ¿No es extraño que se jueguen materialmente la vida (6 de cada 10 subsaharianos no llega jamás a la "tierra prometida") sólo para poder vivir marginados y despreciados en los países ricos?.

Piden justicia los países invadidos, los trabajadores sin trabajo, los perseguidos por sus ideas y creencias, los pueblos sin Estado y los Estados sin pueblo. Piden justicia aún aquellos que no dudan en transgredir las leyes a su conveniencia (dicen que los que mejor visten a los santos son los más pecadores).

Sin embargo, el medio más común que los humanos tenemos para solventar los conflictos es la guerra. Es un esquema que se repite con machacona insistencia en la historia de la humanidad: ¿hay un conflicto de intereses en el que aflora la necesidad de aplicar la justicia? Y... se llega a la guerra.

Es preciso reconocer nuestra nula capacidad de innovación en este terreno, nuestra inventiva deja mucho que desear, porque, casi siempre, aplicamos el modelo de la confrontación en vez de la negociación. ¿Para qué negociar si podemos solucionar nuestras diferencias con una guerra!

Guerra

Para explicar el fenómeno de la guerra no nos vale apelar únicamente al origen remoto del hombre en su lucha por la supervivencia, o a la genética embrionaria según la cuál sólo una porción mínima de los genes

alcanza la vida; debemos observar, también, las prácticas sociales, el entorno político y la estrategia económica que nos rodea.

Vivimos un ambiente prebélico, la atmósfera que respiramos normalmente, a la que nuestros pulmones se han acostumbrado, es la de la predisposición a la confrontación. Asusta comprobar la presencia "normalizada" de símbolos guerreros en nuestro léxico y en nuestros valores.

Hemos ritualizado la exaltación de la guerra. Nuestros pueblos y ciudades están plagadas de monumentos a los guerreros, nuestros libros de historia son un inventario ininterrumpido de fechas de batallas y de victorias de armas. Los niños se familiarizan desde sus juegos infantiles con la idea de la guerra, el territorio civil se ve invadido por la permanente presencia de la guerra en el entretenimiento, la moda y la publicidad.

Hasta el deporte apela a una terminología guerrera (ataque a la cumbre, campamento base, estrategia, táctica, etc.) de modo que la guerra encuentra el campo abonado antes incluso de pensarse en ella. Las infraestructuras necesarias para el uso organizado de la fuerza, como los ejércitos y la industria del armamento existen de antemano. Antes de que se declare cualquier guerra, contamos con todos los recursos necesarios para concebir su posibilidad. La guerra se plantea como una necesidad aún cuando no exista conflicto. Incluso nuestra filosofía y nuestra idea aplica la teoría de la guerra preventiva.

No ocurre así con la paz, ni con la negociación. Muchas veces presenciamos atónitos cómo se pierde mucha energía buscando el lugar, incluso la forma de la mesa, los temas a negociar o quiénes serán los negociadores, mientras las hostilidades siguen generando víctimas y desgracias. La paz no tiene una previa infraestructura que la permita ponerse en acción cuando se le requiere. Cada paz debe ser inventada desde su base.

Por otra parte, la guerra tiene unos prolegómenos tenebrosos que dan pavor. Como no es posible una guerra sin ellos, se comienza por crearlos, se crean condiciones para dividir la sociedad en colectivos irreconciliables, con visiones encontradas



El medio más común que los humanos tenemos para solventar los conflictos es la guerra. Es preciso reconocer nuestra nula capacidad de innovación en este terreno, porque, casi siempre, aplicamos el modelo de la confrontación en vez de la negociación. ¿Para qué negociar si podemos solucionar nuestras diferencias con una guerra!

y con la convicción de que no es posible la superación del conflicto sino es a través de la violencia.

En la antigua Yugoslavia, personas que se relacionaban en su trabajo, en su ocio, en su familia, de pronto hay alguien que se apropia de la historia y dice que los croatas, bosnios, servios, etc. son enemigos entre sí y, ¡de pronto!, ese amigo de toda la vida, esa novia, ese compañero de trabajo deben ser, odiados, aniquilados.

Los mecanismos de descalificación, deshumanización o demonización del otro se apoyan en ideas y prejuicios culturalmente asentados, que sirven como pretexto para cimentar el ejercicio de la fuerza. Mediante el discurso de los líderes y la propaganda (eso explica el afán por controlar los medios de comunicación de masas), la memoria de los agravios pasados o la amenaza de peligros futuros van tejiendo el entramado para convencer de la necesidad y legitimidad de la guerra. El que se oponga será tratado, no como una persona lúcida, sino como un traidor a su pueblo, a su raza o a su familia.

La victoria o la derrota muchas veces no son fáciles de determinar y no es extraño que en muchos conflictos del mundo no se sepa quién ha ganado o quién ha perdido en términos de victoria. Incluso es difícil precisar si ha terminado la contienda (Afganistán, Irak, Chechenia, Yugoslavia). Victoria y derrota no son categorías definitivamente opuestas, a veces se confunden e invierten. La guerra es el único juego en el que la única manera de ganar es no jugándolo.

Incluso hay quien defiende que la guerra hace avanzar la ciencia y la tecnología, es una opinión muy extendida y compartida pero no sé si rigurosamente estudiada. La bomba atómica se debe a la ciencia atómica y no al contrario, o la aviación es una tecnología que los militares copiaron de los civiles, no al revés.

Justicia

No resulta fácil explicar y explicarse el significado de justicia. Confundimos el concepto justicia con legalidad; decimos que somos respetuosos con la justicia cuando en realidad sólo tratamos de cumplir con la ley. Y no es lo mismo. La justicia es más perceptible en su sentido negativo, es decir en la falta de ella.

Injusta es la opresión, el hambre, la ignorancia, el dolor, el engaño, la manipulación y la mentira. Se percibe la injusticia con nitidez y claridad con sólo ponernos en la situación del oprimido, el hambriento, el ignorante, el engañado... en definitiva, en todas las víctimas del mundo que son producto de la injusticia.

La injusticia crea más víctimas que la enfermedad, las catástrofes naturales o los accidentes.

La injusticia arrebató a la persona algo que le pertenece por naturaleza, algo a lo que tiene derecho por definición. No por casualidad los hombres han representado históricamente la justicia con la imagen de una balanza en la que los dos platillos están al mismo nivel. Cuando uno de los platillos sube, invariablemente, en la misma medida el platillo contingente desciende. Los platillos elevados viven en la ingravidez de lo superfluo mientras los que bajan se ahogan en la pestilencia.

La justicia es equilibrio. No es darle al otro lo que es suyo, o al menos no es eso sólo, si no contagiarle el sentido de la armonía entre las diferentes partes de la sociedad, de inocularle el amor por la dignidad, por la autoestima y la defensa de sus derechos irrenunciables.

Nadie debería tener que luchar por lo que le corresponde en justicia, pero hoy ser justo entraña graves riesgos para el que lo reivindica. El dinero despilfarrado, el poder abusón, el lujo insultante, la guerra interesada, el halago mentiroso para medrar, la misma mentira son injustas porque arrebatan a los pobres, a los ingenuos y a las víctimas lo que es suyo por razón de su naturaleza.

Hay, hoy, quien es condenado a muerte por exigir justicia.

La justicia llega más allá de la ley. Pero la ley no siempre llega al culpable y esa es la primera de las injusticias que debemos combatir. Comenzando por nuestro entorno más próximo porque la impunidad es la madre de todas las injusticias. Como un riachuelo entre los riscos las pequeñas corrientes de injusticia se van sumando hasta convertirse en ríos de maldad: las grandes guerras y las grandes agresiones que cometen los grandes malvados, nacen las pequeñas corruptelas de los pequeños malvados. Y nosotros podemos estar en ese grupo con "buena conciencia y pequeños pecados". ●

Justicia para la Paz

Si tengo una tarta y llega un amigo tendré un amigo y media tarta.

Si veo a otra persona que tiene una tarta y se la arrebato tendré, en el mejor de los casos, una tarta y un enemigo.

Si no comparto mi tarta con el que no tiene nada, nunca tendré un amigo.

Se trata de tener una parte de la tarta y un amigo.

Cuando pasa algo injusto junto a nosotros no podemos reaccionar sólo desde el interés personal (si la injusticia me favorece no digo nada, si me perjudica protesto) sino desde el interés universal de mantener la armonía entre justicia y la humanidad.

Grabador del último tercio del siglo XVIII. Sobre su mesa, están los buriles y otras herramientas utilizadas en la época. (L'Encyclopedie. Diderot y D'Alambert)



Grabadores de joyería (y II)

EN LA DÉCADA DE LOS AÑOS SETENTA DEL SIGLO PASADO DESEMPEÑABAN EN SAN SEBASTIÁN ESTA PROFESIÓN CERCA DE 7 GRABADORES; EN 2002 SÓLO QUEDABAN DOS.

Carmelo Urdangarín • José M^º Izaga

El grabador que recibe un encargo recibe también por parte del cliente una idea de lo que quiere. Si consiste en unas iniciales, fechas o textos cortos, lo graba directamente. Si la idea es más compleja, desarrolla a partir de la misma un diseño o composición, eligiendo el tipo de letra, las imágenes a grabar, los adornos y la posición de cada uno de ellos en el conjunto, dibujándolo previamente en un papel. Queda demostrado que todo buen grabador debe ser imprescindiblemente un dibujante experimentado.

El diseño dibujado sobre papel debe grabarse en la placa sobre la que efectuará el grabado, teniendo en cuenta que sobre las placas de oro o plata pulidos no es posible dibujar, de manera que frota su superficie con plastilina dejando una finísima capa sobre la que puede dibujar con un lápiz o con un punzón metálico. A continuación debe fijar el objeto o la placa a grabar en algún soporte. Los que trabajan con buril

de mano sujetan los anillos y otras piezas pequeñas sobre la bola por medio de unas clavijas y las placas de apriete, o con la mordaza de madera que apoyan directamente en la mesa. Si son placas lo que deben grabar, las apoyan directamente sobre las almohadillas de cuero sobre las que se inmovilizan. Los grabadores que desempeñan su oficio usando buril de golpe y martillo, colocan la pieza sobre la bola y dependiendo de la forma y tamaño del objeto, lo sujetan con el tornillo o bien lo adhieren directamente sobre el taco de madera fijado a la bola.

La labor de grabado comienza utilizando el buril que empujan con la palma de la mano o golpeándolo con el martillo, y avanzan abriendo en el material unos surcos limpios y sin resalte siguiendo los trazos del dibujo. Tras el grabado limpian con una bayeta la pieza y queda a la vista la labor efectuada.

Los trabajos repetitivos, como el grabar todas las piezas de una

cutertería con las mismas iniciales, se efectúan frecuentemente con el pantógrafo, mecanismo copiator que hace que una cuchilla que gira accionada por un motor eléctrico, reproduzca a menor escala las formas de una plantilla de referencia. Existen también pantógrafos sin motor y con punta de diamante que graban por la presión y el movimiento manual.

Los grabadores disponen de gran número de plantillas de latón o plástico que ellos mismos han elaborado manualmente, reproduciendo todo tipo de letras, figuras, etc, lo que requiere habilidad y práctica.

Las herramientas

Los grabadores utilizan buriles, herramientas manuales consistentes en una pequeña y estilizada llanta de acero de unos 10 a 15 centímetros de longitud y de 2 a 5 milímetros de grosor, con uno de sus extremos terminado en chaffán y que bien afilado constituye el corte o extremo de trabajo. Los utilizados para

el grabado al aire tienen el extremo de corte igual a los de golpe a martillo, diferenciándose en que son más cortos y disponen en el extremo opuesto de un mango o pomo de madera para sujetarlo e impulsarlo con la palma de la mano. Los de golpe a martillo son más gruesos y de sección cilíndrica o exagonal en la parte que se sujeta con la mano y más delgados en el extremo de trabajo y carecen de mango de madera.

Los grabadores utilizan numerosos buriles con filos de distintas formas. Unos los adquieren ya elaborados, principalmente suizos o fabricados en Eibar, ciudad en la que por ser muy numerosos los grabadores dedicados a decorar armas de fuego existían fabricantes especializados.

La confección de estas y otras herramientas es fundamental para un buen grabador, que debe resolver las dificultades incluso construyendo el útil adecuado.

Condiciones de trabajo

Hacia 1950 y en San Sebastián el oficio de grabador estaba, comparativamente, bien pagado. Un joven oficial cobraba en 1957: por grabar 18 cubiertos 36,0 pts; por 6 piezas de plata 12 pts; por 3 piezas de cubiertos 7,5 pts; por 12 cubiertos 24 pts; y por 3 piezas 36 pts. Debía entregar la mitad al maestro con el que trabajaba.

En San Sebastián en la década de los años setenta del siglo XX, desempeñaban esta profesión cerca de 7 grabadores entre autónomos y empleados de las joyerías. Hasta esa época *"el trabajo no escaseaba pero los precios que se veían obligados a aceptar de las joyerías, eran bajos, por un trabajo en el que te dejabas la vista, las cervicales y la espalda"*.

"En épocas de crisis la joyería es de lo primero que se deja de comprar". Así, el número de grabadores fue reduciéndose y el año 2002 son dos los profesionales que desempeñan esta actividad en San Sebastián. A pesar

de ello, consideran que los precios que perciben por su trabajo siguen siendo bajos. El año 2000, por grabar una fecha en un anillo pulsera o pieza similar percibían 300 pts y 500 si además debían grabar unas iniciales o un nombre, para lo que precisaba 10 minutos en el primer caso y entre 15 y 20 en el segundo.

Los grabadores manifiestan que la profesión va a menos, por la competencia del grabado con pantógrafo utilizable por una persona no especializada, y sobre todo debido al grabado por ordenador, lo que a medio plazo, llevará a la práctica desaparición de este oficio.



Grabando un nombre y una fecha sobre una medalla, sujeta sobre la bola.

El taller de grabado Gervais

A principios del siglo XX San Sebastián era un importante centro de veraneo y punto de encuentro de una clase social de alto poder adquisitivo que buscaba diferenciarse de sus conciudadanos. Atraído por esta clientela José Gervais, grabador francés, se instaló en San Sebastián en 1906, poniendo en marcha un taller que tras diversos cambios ha llegado hasta nuestros días. El promotor transmitió sus conocimientos a jóvenes que se formaron como grabadores, realizando trabajos sobre piezas de platería y joyería.

José Gervais llegó a ser conocido en la ciudad además de por su actividad profesional por ser uno de los promotores del ciclismo en San Sebastián, siendo

su taller un punto de encuentro de los aficionados a este deporte.

Era frecuente entre los artesanos de la época, que las actividades profesionales y el domicilio familiar estuvieran unidos. También José Gervais instaló su taller en la parte delantera de su vivienda, de la casa nº 21 de la calle Hernani.

A su muerte sin descendencia, hacia mediados de siglo, continuó con el taller Micaela Perurena, que mantuvo el prestigio y la calidad de los trabajos, pasando finalmente la titularidad a su discípulo Luis María Lafuente.

Además de los trabajos de grabado para joyería, en el taller de Gervais se efectuaba la impresión en relieve de

tarjetas de visita y membretes de cartas, artículos utilizados hasta la década de los sesenta del siglo XX como elementos de diferenciación social.

La labor consistía en obtener en relieve sobre el papel o cartulina las letras, dibujos o textos que se deseaban al mismo tiempo que se imprimían con tinta. Para lo que era preciso grabar primero en bajo relieve las letras sobre una placa de cobre o acero, trabajo que efectuaban los grabadores a buril de mano.

Así mismo y durante muchos años los artesanos del taller de Gervais elaboraron sellos para precintos de plomo, utilizados en contadores y ferrocarriles, entre otros, grabando sobre sus caras los anagramas y signos de referencia de las empresas.

En el mismo taller, de forma clandestina, durante la Segunda Guerra Mundial fueron grabadas placas para imprimir papel moneda alemán falso que seguidamente se lanzaba desde aviones sobre territorio enemigo, con objeto de provocar la depreciación de su moneda.

Principales informantes:

- Pedro Satostegui Yarza (1940).
- Luis María Lafuente Setien (1941).



Ricardo Etxepare

DIRECTOR DE LOS CURSOS DE VERANO DE LA UPV

JAVIER MARCOS

**ETENGABEKO ALDAKETAN DABILEN
MUNDU HONI DESIO GENUKEEN
ETORKIZUNERAKO EKARPENAK EGITEA
DA UDA IKASTAROEN HELBURUA.
RICARDO ETXEPAREK ESAN DIGUNEZ,
AURTEN ERE, AURREIKUSPENAK
GAINDITU EGIN DIRA.**

Este irunés, catedrático de ingeniería, es una referencia inexcusable de los Cursos de Verano. Lleva ya 20 ediciones a sus espaldas y ya está pensando en la próxima.

Este mes de setiembre ha concluido la XXIII edición de los Cursos de Verano de la UPV. Es hora de hacer balance.

La valoración es positiva. Habíamos previsto alcanzar la cifra de 6.000 participantes y hemos llegado a casi 6.600; es decir, hemos superado con holgura las expectativas. Y de cara al futuro no deseamos crecer mucho más, puesto que ése es el número de alumnos que nuestra capacidad organizativa, económica y de infraestructuras nos permite gestionar. Por otro lado, los Cursos de Verano de la UPV mantienen su atractivo y en gran medida eso explica la fidelidad de los alumnos; cerca del 40% ha tomado parte en ediciones anteriores. Por eso estamos satisfechos, más si cabe teniendo en cuenta que cada vez se organizan más cursos de verano en entornos próximos como Navarra, Burgos, Santander, ...

En cuanto a los programas, ¿cuáles han tenido mayor aceptación?

Por una parte el programa "Aprender para enseñar" con una asistencia de 1500 profesores de todos los niveles que han analizado diversos problemas relacionados con la enseñanza: multilingüismo y multiculturalismo, la agresividad, la dirección y los programas de calidad en las escuelas, etc. La rama de psicología también ha tenido una aceptación muy buena con 600 asistentes que han analizado, entre otros, temas relacionados con trastornos, adopción, estrés y mobbing. La psicología siempre ha tenido un atractivo especial en los cursos, quizá porque tenemos una facultad de psicología en la ciudad. Y por último, también han sido exitosos diversos cursos de ciencias sociales sobre servicios sociales, bioética, o maltrato de personas mayores.

Vivimos en un mundo inundado por la técnica y en los cursos de verano de la UPV triunfan las humanidades. ¿Qué reflexión le sugiere esa circunstancia?

Puede ser debido a que la técnica tiene más posibilidades de análisis a lo largo del año ya que es un mundo más de especialistas. En cualquier caso, los cursos de técnica también han contado con su público, rondando una media de 60-70 asistentes.

¿Cuál ha sido el perfil de los participantes de este año?

En este aspecto se ha producido un cambio importante. Hace cuatro años la composición del alumnado estaba formada

"Hemos superado

por 4.000 estudiantes y 2.000 profesionales; ahora tenemos 2.000 estudiantes y 4.000 profesionales. Es un cambio que se ha producido porque hemos modificado la oferta de cursos al incluir varias jornadas profesionales orientadas al mundo de profesiones concretas: farmacia, arquitectura, empresa familiar, etc. Antes, la afluencia de estudiantes venía determinada por la obtención de créditos, de manera que para recuperar ese tipo de alumnado tendremos que proponer créditos de libre elección a estudiantes que vienen en busca de una visión de conocimientos más amplia que su propia especialidad.

De cara a los profesionales, ¿qué les ofrecen estos cursos de verano?

Hay temas de interés según el perfil. Por ejemplo, para los comerciales hemos contado con cursos sobre el futuro de la publicidad y los medios, cursos sobre internet válidos para todas las profesiones, cursos de gestión de la empresa familiar, sobre el crecimiento, la competitividad, etc. Desde la perspectiva del profesional los cursos son un espacio para adquirir nuevos conocimientos, contrastar ideas y reflexionar. De hecho, el asistente tipo de los Cursos es un profesional, entre los que se incluyen profesores, técnicos y directivos de la economía y la empresa, y profesionales de diversas ciencias (sociales, de la salud, de la información...).

En cuanto a la empresa, y concretamente la empresa cooperativa ¿qué lugar ha ocupado en los cursos de verano?

Mantenemos una constante colaboración con las universidades del país, entre las que por supuesto se encuentra Mondragón Unibertsitatea. Concretamente en esta edición, tanto Ulma como MIK han colaborado en la organización de algunos cursos.

La competencia aprieta cada vez más. ¿Qué futuro auguras para los cursos de verano?

Hemos identificado algunas oportunidades en las que deberemos seguir trabajando. En cuanto al profesorado, en esta edición hemos crecido en la presencia de extranjero y creo que debemos seguir cultivando este aspecto, mediante las redes de conocimiento en las que participan nuestras universidades. Además, deseamos colaborar con otras universidades para ofertar títulos propios, desde la vertiente interuniversitaria, es decir, haciendo un módulo aquí y otro en otra en la universidad.

Dentro de dos años, se cumplirá la 25 edición de los cursos de verano de la UPV. ¿Será una edición especial?

Tenemos algunas ideas pero todavía están en fase preparatoria. Deseamos celebrar, reconocer y agradecer el apoyo de las instituciones, empresas, alumnos y medios de comunicación por su apoyo en esta andadura y al mismo tiempo provocar algunas reflexiones sobre temas significativos de actualidad en la sociedad: el desarrollo sostenible, la educación, ...

En el apartado de las anécdotas, ¿destacarías alguna en particular?

Hemos tenido para todos los gustos, desde personas de otras culturas con sus propias costumbres, bastante alejadas de las nuestras, hasta personas inscritas que no han podido acudir por problemas de viajes, vegetarianos que se han encontrado con un menú poco apropiado para sus hábitos... ●

“Kooperatibismoa herri honetako lorpen handietako bat da”

Miramar Jauregiak, ikastaro hauen arrakastan eraginik izan al du?

Zalantzarik gabe. Abantaila ugari eskaintzen ditu lekuak; baditu muga batzuk, ordea, aparkalekua, esate baterako, edo irakasle eta ikasleei ikastaroak eskaintzen diren leku berean ezin ostatu ematea, honek oso bizikidetzat aberatserako aukera ematen baitu.

Ezagutzen al duzu euskal kooperatibismoa?

Herri honen gauzatze handietako bat izan da eta niretzat, Jose Mari Arizmendiarieta beti egon izan da herri honetako pertsonarik nabarmenenetakoen artean.

Harremanetan egon al zara jende gaztearekin, zer deritzozu?

Oso urrun sentitu ditut. Orain dela 20 urte helburu berak genituen eta haiengandik oso gertu sentitzen nintzen baloreen, erantzukizunaren ikuspegitik, batez ere. Akaso, zahartu egin naiz eta ni naiz urrundu dena!

Ze iritzi dute ikastaroetako parte hartzaile eta ingurukoek?

Oro har, oso uste baikorrak jaso izan ditugu ikastaroen antolaketari buruz eta baita Euskal Herriari buruz ere. Askok ez zuten gure herria ezagutzen; izugarri gustatu zaie giroa, jendea, janaria, paisaia eta horregatik, asko berriz etortzen dira.

Ikastaroetan parte hartu duen zein pertsonaiek izan du ikasleen artean erakargarritasun berezirik aurten?

Etxenikek, esate baterako, asko lagundu digu; politika munduan Boyer eta Ana Palacio aipatuko nituzke, euskal kulturaren esparruan Bernardo Atxaga izan dugu gurekin eta arlo musikalean, Fernando Argenta. Azken batean, ikasle asko ekartzen dituzten erakarmen handiko pertsonak dira.



las expectativas”

Los cuidadores voluntarios

EN LA SOCIEDAD ACTUAL, CADA VEZ ES MÁS NECESARIA LA FIGURA DEL CUIDADOR INFORMAL O VOLUNTARIO.



Los cuidadores informales o cuidadores voluntarios son aquellos familiares, amigos o vecinos que ayudan a la persona enferma o lesionada a realizar las actividades que ésta ya no puede hacer de forma independiente (por ej., asearse, caminar de un sitio a otro, orientarse, etc.). Esta ayuda se realiza de una forma no remunerada.

Dado el aumento de la esperanza de vida, el cada vez mayor número de personas mayores y el asociado aumento de riesgo de problemas de salud física, es lógico que cada vez sea más necesaria la figura del cuidador. Sin embargo, diferentes circunstancias como el descenso de natalidad, las mayores distancias entre los distintos miembros de las familias por motivos fundamentalmente laborales y la incorporación de la mujer al trabajo hacen que, pese a que cada vez hacen falta más cuidadores, éstos están menos disponibles. Si a lo anterior se añade la escasez de recursos disponibles para atender a las necesidades de las personas mayores (por ej., Servicio de Ayuda a Domicilio y Centros de Día), resulta evidente que la escasez de cuidadores informales, unido a la elevada demanda

ICTE

de asistencia, supone un amplio reto para los sistemas sociales y políticos responsables de la atención al colectivo de las personas mayores, debido al significativo ahorro económico que los cuidadores suponen para el estado.

El cuidado de un familiar dependiente

Aunque son muchas las circunstancias que pueden facilitar o perjudicar la situación del cuidado, está ampliamente constatado que cuidar de un familiar dependiente, especialmente si éste tiene demencia, afecta a la salud psicológica y física de los cuidadores. Además, debido a la gran cantidad de demandas que éstos han de afrontar, el cuidado afecta también a las relaciones sociales, a la economía (por ej., situación laboral) y a las relaciones familiares de los cuidadores.

El cuidador

Es necesario proporcionar información diversa y específica al cuidador: desde información básica sobre la enfermedad o recursos existentes (y trámites o plazos para aspirar a ellos) hasta recursos materiales o instrumentales para evitar una mayor gravedad de las consecuencias del cuidado. Los recursos que se deben recomendar a los cuidadores deben cumplir los siguientes objetivos: facilitar el cuidado (proporcionar recursos instrumentales y enseñar técnicas o habilidades) y "cuidar al cuidador" (bajo la máxima de "si uno no se cuida no puede cuidar bien"). Aunque, desgraciadamente, los recursos de este tipo escasean, existen asociaciones y otros recursos (por ej., centros de Servicios Sociales) en los que se puede obtener información relativa a estas cuestiones.

En este sentido, existen diversos recursos útiles para reducir el malestar asociado al cuidado:

- **Servicios de respiro:** proporcionan al cuidador algo de tiempo para sus propias necesidades (los más comunes son el Servicio de Ayuda a Domicilio, los Centros de Día y las estancias temporales en residencias).
- **Programas de formación:** proporcionan a los cuidadores información y/o habilidades sobre en qué consiste la enfermedad de su familiar y cómo puede enfrentarse a ella en mejores condiciones (el más común es el grupo de autoayuda, y cada vez se proporcionan más programas psicoeducativos y psicoterapéuticos, que son los más útiles de acuerdo con la literatura especializada).
- Existen también, ocasionalmente y en zonas concretas, otras ayudas para facilitar las tareas del cuidado como, por ejemplo, ayudas económicas concretas para llevar a cabo modificaciones estructurales (por ej., cambio de una bañera a un plato de ducha) y ayudas económicas de cantidades no muy elevadas. ●

Texto extraído de: Portal Mayores

Hondarribia, ciudad hechizante

LA PROPUESTA DE ESTE MES NOS ACERCA A ESTA CIUDAD FRONTERIZA, MARINERA Y DE GRAN ATRACTIVO URBANÍSTICO.

Eukeni Olabarrieta



desde tiempos inmemoriales y que en la actualidad cuenta con cuatro puntos de atraque: Kai-berria, el puerto de pescadores, Kai-zaharra, el muelle de la Marina a la sombra de la Casa del Mar, el nuevo puerto deportivo, y al final, próximo al aeropuerto, el muelle de veteranos para botes y lanchas. Es tan marinera que hasta la imagen de la Virgen de Guadalupe, que podemos ver en su ermita santuario, parece un mascarón de proa reconvertido.

La belleza de su rica trama urbana no tiene par. Casas, algunas medievales, apretujadas, con vistosos balcones volados, cornisas y aleros dobles, escudos, forjas, ménsulas, adornado todo ello con miles de flores multicolores que impactan la retina. Y aunque la calle por antonomasia es la Calle Mayor, la Kale Nagusia, a mi particularmente, la zona alta,



No se sabe mucho sobre la fundación de esta ciudad, unos la atribuyen a reyes visigodos como Recaredo, Wamba, Suintila, alrededor de los siglos VI o VII, otros al rey navarro Sancho II Garcés Abarca. Hay vestigios de asentamientos humanos desde hace miles de años: lascas de sílex cerca del Cabo de Higuer, dólmenes en el Jaizkibel,... Lo cierto es que en 1203 Alfonso VII de Castilla le concedió el título de villa. Desde entonces los jefes castellanos le fueron concediendo privilegios por ser villa fronteriza estratégicamente situada, razón por la cual está fuertemente amurallada; contaba con una antigua fortaleza sobre la que se construyó el castillo de Carlos V, el actual parador. La importancia de las murallas era tan grande que a lo largo de la historia todos los reyes procuraron mantenerlas en perfecto estado y es que como villa fronteriza tiene una larga historia de asedios, incendios y guerras. Precisamente por su heroica defensa del asedio que sufrió del 3 de julio al 8 de septiembre de 1638 le fue concedido el título de ciudad el 12 de abril de 1639. La historia de Hondarribia es dilatada e interesante.

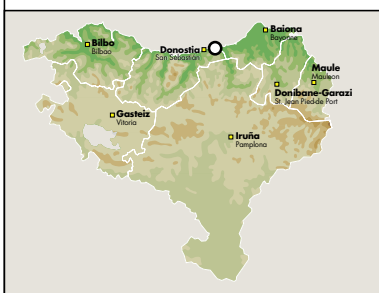
Lugares con encanto

A pesar de su belicosa historia, Hondarribia es probablemente una de las ciudades con más encanto de Euskal Herria, y prueba de ello es la fascinación que ha ejercido sobre pintores,



primorosamente reconstruida, es la que más me gusta. Menos bulliciosa, más recoleta, aquí se armonizan la estética de sus callejuelas y casas con el adusto y macizo castillo de Carlos V, la Plaza de Armas, y la Iglesia Parroquial de Nuestra Señora de la Asunción y del Manzano, del siglo XV, de estilo gótico decadente con toques renacentistas, casas blasonadas,...

Pasear con tranquilidad entre calles, ojear lo que hay en las tiendas de antigüedades, visitar las exposiciones de pintura, sentarse por la noche para contemplar la bahía, pasear por sus muelles, y si se tercia, disfrutar de la gastronomía de la zona en alguno de los buenos restaurantes que hay en la ciudad, convertirán la jornada en algo inolvidable. ●



artistas, navegantes y gentes de todo tipo. Y es que Hondarribia armoniza la estética urbana con la baserritara, con amplias vegas de cultivo salpicadas de bellos caseríos, y con la *arrantzale*, pues Hondarribia es una ciudad genuinamente marinera

Vacunación antigripal

LA GRIPE ES UNA INFECCIÓN AGUDA DE LAS VÍAS RESPIRATORIAS CARACTERÍSTICA DE LOS MESES DE OTOÑO E INVIERNO. LOS ESPECIALISTAS RECOMIENDAN LA VACUNACIÓN COMO MEJOR MÉTODO DE PREVENCIÓN.



Vicente Pablo

a través del aire o por contagio directo de otra persona infectada. Normalmente, los brotes de la enfermedad tienen lugar en los meses de otoño e invierno cuando se producen los cambios bruscos de temperaturas. El entorno laboral se convierte de este modo en un ambiente ideal para la transmisión de la enfermedad cuando surgen los brotes epidémicos.

Durante las épocas epidémicas, la enfermedad puede llegar a afectar al 40% de la población. En EE.UU. se estima que anualmente puede ocasionar más de 100.000 hospitalizaciones y causar más de 20.000 muertes entre la población de mayor riesgo. Se estima que la pandemia de 1918-19 conocida como gripe española originó más de 21 millones de muertes en todo el mundo.

Síntomas y tratamiento

Todos conocemos los síntomas de la gripe: aparición súbita de fiebre alta con escalofríos, dolores musculares, dolores de cabeza y garganta, tos seca y decaimiento; que suelen durar entre 4 y 5 días, si bien la tos y el decaimiento pueden persistir hasta 1 ó 2 semanas después de la desaparición de la fiebre. En personas de alto riesgo, puede agravarse con la aparición de complicaciones multisistémicas (principalmente neumonías, miocarditis y reagudizaciones de patologías respiratorias crónicas como la bronquitis, el asma o la fibrosis quística) que pueden llevar a la muerte. Además, no disponemos de tratamientos eficaces: al ser una infección vírica los antibióticos no son efectivos (¡con la gripe no deben tomarse antibióticos salvo complicaciones!). El tratamiento es sintomático y está dirigido a disminuir la fiebre y aliviar los dolores, siendo fundamental mantener una buena hidratación.

Se han identificado 3 serotipos del virus (A, B y C), de los cuales el virus influenza tipo A es el más frecuente. Una de las características principales del virus de la gripe es la capacidad para desarrollar cambios genéticos (mutaciones) que modifican sus antígenos y les permiten comportarse ante las defensas del organismo como "virus distintos", motivo por el cual podemos pasar la infección cada año e incluso varias veces en el mismo periodo invernal. Otra característica es la capacidad para pasar desde los reservorios animales, principalmente cerdos y aves (recuérdese los casos mortales de gripe aviar en el sudeste asiático), hasta los seres humanos como si fueran "virus nuevos", con la posibilidad de una rápida diseminación entre la población y causar epidemias o pandemias. El mejor tratamiento es el preventivo. La OMS tiene distribuidos por todo el mundo laboratorios de vigilancia que alertan de la aparición de nuevas mutaciones. En función de los antígenos detectados en cada zona del planeta se elaboran las vacunas para ese año (habitualmente con 2 cepas del tipo A y 1 del tipo B).

Si tiene oportunidad de vacunarse en su empresa, aunque no esté en ningún grupo de riesgo, hágalo. Cuando llegue el virus al menos le pillarán con las defensas en guardia. ●

Como todos los años, llegadas estas fechas, comienza en los ambulatorios la campaña de vacunación antigripal a colectivos de población especialmente susceptibles. En la actualidad, la OMS considera personas de alto riesgo frente a la infección gripal:

- Personas mayores de 65 años.
- Adultos y niños con patologías pulmonares o cardiopatías crónicas.
- Adultos y niños con enfermedades metabólicas, renales, sanguíneas (hemoglobinopatías) o con defensas bajas (inmunodeprimidos).
- Trabajadores que pueden transmitir la infección a las personas de riesgo (personal sanitario, trabajadores de residencias de ancianos, etc.).

Lógicamente, la vacunación antigripal se aconseja también en aquellas personas que desean evitar la enfermedad o que se desplacen a zonas epidémicas, como se recomendó el año pasado a los que viajaban al sudeste asiático y China.

La gripe es una infección aguda de las vías respiratorias causada por el virus de la influenza. La enfermedad se transmite

Kooperazioa, kooperatibismoa eta bizitza



mundukide
f u n d a z i o a



Ume umetatik galdetzen digute handitan zer izan nahi dugun, edo beharbada, eta hobeto esanda, zer izan beharko ginatkeen "aholkatzen" digute. Borondaterik onenarekin trasmittzen digute hori gure bueltan dabiltzan helduek, makinatxo bat tresna eta une apropos aukeratuz horretarako. Nagusiak ofizioaz ari dira eta umea bokazioaz, bizitzeko moduz, bere ilusioez, garden. Helduok bereiztu egiten dugu, argi eta garbi, lanerako tarte eta guretzako denbora. Erosotasuna, soldata, prestijioa, lan orduak... azterten dituzte gurasoek eta, sarri, neurketa tangible horietan oinarritzen dute bere seme/alabarentzako "aholkua". Ofizioa aukeratzeko baremo horretan, badirudi, intangibleak -pertsonaren asetze maila, gizarte ekintzaile izatea, ilusioa, bokazioa, konpromisoa, elkartasuna, pertsonaren askatasuna...- ez direla jasotzen. Ezaugarriok, bizitzeko moduari, filosofia bati, lotuago egongo dira agian, ofizioari baino gehiago. Grina eta bilaketa hau ume eta gazte askorengan eta heldu batzurengan ere ematen da. Oraintsu, Ander Manterolak, Arantzazuko Artzai Eskolan, artzai

Gure inguruko gizartearen eta pertsonen premiak ugariak dira baina, euretariko bat, pobretasunean bizi diren herri eta komunitateekin batera lana egitea da, laguntzea eta guztiondako irtenbide betegarriagoak aurkitzea.

izatea, ofizio baino bizitzeko modua zela gehiago esaten zuen. Egia borobila eta bereizketa zuzena. Bokazioa gainezka izan behar duen bizitza da artzaiarena.

Bizitza kooperatiboa

Mugimendu kooperatiboko lagun batek esaten duen bezalaxe, Arrasateko Esperientzia Kooperatiboak ezaugarri berezkoak eta garrantzitsuak dituen arren, guztien artean berezkoena, bizitzako atal gehienak kooperatiboki antolatzen daukan, eta izan duen, gaitasunean dago. Kooperatibismoa, kooperazioa eta izaera komunitarioa modu integralean ulertu izan ditu. Gure komunitateak, behar eta nahi izan dituen ekimenak, bere kabuz antolatzen jakin izan du. Ez dio inori itxaron. Bera antolatu da. Nolabait esatearren, bizitzaren esparru gehienak kooperatibizatu egin ditu, komunitatea izan du gogoan. Hau ez da ofizioa bakarrik, ez da

lanaren esparru mugatu hutsa. Hau elkartasuna, askatasuna eta autoeraketa ere bada.

Kooperazioaren beharra

Gure hurbileneko pertsonekin, ekimen berri eta herri proiektuekin kooperatu egin behar dugu. Horrela egin izan dugu urte askotan zehar eta horretan sakondu beharko dugu zalantzarik gabe. Edozein modutan, gure izaera unibertsala ere hor dago. Hurbileneko eta, baita, urrutieneko komunitateekin ere interkooperatu egin behar dugu. Kooperazioa, elkartasuna, eraldaketa soziala, proiektu berriak sortzea... integralak izan beharko dute izanean eta zabaleran. Munduan zehar kooperazioa egiterakoan, batetik, elkartasuna muga barik praktikatu dugu eta, bestetik, guran bizi-bizi dagoen beste esperientzia kooperatibo-komunitarioetatik ikasteko beta apartekoa izango dugu. Gure inguruko gizartearen eta pertsonen premiak ugariak dira baina, euretariko bat, pobretasunean bizi diren herri eta komunitateekin batera lana egitea da, laguntzea eta guztiondako irtenbide betegarriagoak aurkitzea.

Munduaren antolaketa barruan, bere funtzionatzeko moduan, zerbait aldatzen lagundu dezakegu. Eraldaketa, duda barik, gure inguruan gogotsu praktikatu behar dugun arren, maila globalean ere jorratu beharra dugu. Norabide horretan apur bat eragiten badugu, eredu zuzenagoak eraikitzeke urratsak ematen ibiliko gara eta, gaur egun, munduan zehar gertatzen denak ondorioak ditu guran zein euren. Jakina da bestalde, gure kooperazio konpromesuekin bakarrik ez direla mundu zabalean gosea eta injustizia desagertuko. Baina hala ere, gure arteko sareak (oinarri kooperatibo-komunitarioak dituztenak) eratzeko gai izan gaitzke gure mugez haratago. Zerbait eginez gero gauzak alda daitezke -gutxi edo asko-, geldi egonda, aldatuko al da zerbait? Esperientzia kooperatiboak eta herri mugimenduek, beren garaian, eta baita gaur egun ere, sinistezinak ziren zenbait ideia errealitate sendo bihurtu dituzte... ●

Ahizke-CIM

Idiomas y globalización

- UBICACIÓN: ARRASATE- GIPUZKOA
- ACTIVIDAD: ENSEÑANZA DE IDIOMAS Y SERVICIO DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN.
- PLANTILLA: - PERSONAS
- VENTAS 2003 : - MILLONES DE EUROS.



Mary Watson Responsable de Proyectos de Formación para empresas

Indudablemente el inglés se ha convertido en la lengua oficial de los negocios a nivel mundial, y por ello cada vez más empresas demandan formación en este idioma. Pero como consecuencia de esta comunicación global, el volumen de trabajo de las personas también ha aumentado, de manera que sus agendas se aprietan y no les queda tiempo para dedicar al estudio de idiomas. Es decir, se produce una contradicción.

Las nuevas tecnologías aportan flexibilidad a la hora de aprender idiomas y los cursos

multimedia son muy demandados. A su vez, creemos que en un periodo corto, internet será otra vía de aprendizaje.

Nuevos mercados, nuevos idiomas

Cada vez más empresas están introduciendo sus productos en nuevos mercados y ello implica la necesidad de relacionarse en ese idioma. Al respecto, en este momento tenemos a una persona aprendiendo chino y creemos que la demanda irá en aumento.



Maite Villar Responsable de programas para jóvenes y adultos

En cuanto a los proyectos de enseñanza a jóvenes hemos percibido una descenso de la demanda debido al propio descenso en la natalidad y al hecho de que las escuelas han introducido el inglés para niños muy pequeños. Es decir, prácticamente ya no vienen niños a aprender inglés. Por ello, quienes se animan a estudiar un idioma y vienen a CIM cuentan con mayor nivel que hace unos años; hoy en día prácticamente no tenemos grupos de inicio al inglés.

En lo que respecta al colectivo de jóvenes, todos persiguen obtener el título *First* y muchos de ellos siguen aprendiendo inglés incluso cuando salen fuera de Mondragón a estudiar para lograr el *Advance*.

En términos generales, aunque estos últimos años el interés por aprender un idioma ha crecido, creo que en general aquí las personas estamos peor preparadas que en otros países europeos donde la mayoría se comunica, además



Ane Ruiz de Zarate Responsable de traducción e interpretación

Nuestro departamento nació hace cerca de 15 años y desde entonces hemos experimentado un aumento considerable de la demanda debido principalmente a la estrategia de internacionalización de las empresas.

Mayor demanda

Las empresas que operan en el entorno global han eliminado las barreras para vender, comprar, producir, etc, y ante todo, para comunicarse. Este

último aspecto es el que directamente nos atañe y en lo que a idiomas demandados respecta, hemos tenido un crecimiento fuerte en los idiomas habituales, si bien la inmersión de algunas empresas en mercados nuevos nos ha llevado a realizar traducciones a checoslovaco, húngaro, polaco, noruego, danés, ... y también hemos percibido mayor demanda del euskera debido seguramente a los planes de euskera que cada vez más empresas de aquí están implantando.



Oficios tradicionales VIII

Carmelo Urdangarín

En este nuevo número de la colección de "Oficios tradicionales", el autor recoge los resultados de sus últimas investigaciones en torno a los artesanos que hoy en día están en activo o que lo estuvieron en el pasado. Para ello, ha contado con la imprescindible ayuda de expertos y conocedores de la historia de determinadas actividades.

Englosan esta edición cinco capítulos: oficios relacionados con el mar, oficios de la minería, artesanos de la madera, oficios rurales, y otros oficios. Son un total de 183 páginas donde las fotografías y dibujos ilustran los textos explicativos, constituyendo en muchos casos una ayuda fundamental para la mejor comprensión de las actividades descritas.

Carmelo Urdangarín Altuna ha participado desde hace más de una década en diferentes estudios etnográficos junto a José Mari Izaga y Koldo Lizarralde.



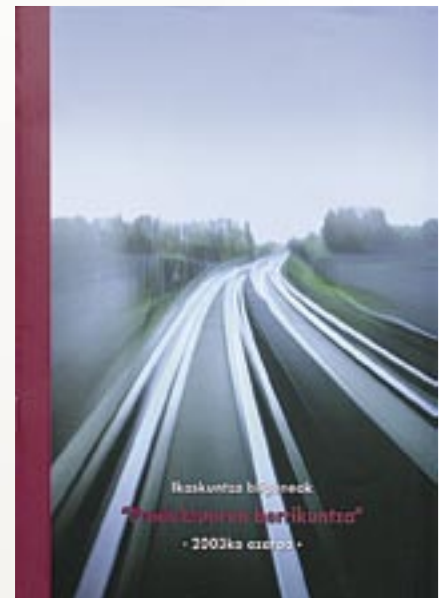
Lea-Artibai eskualdeko enpresa-egituraren azterketa

Azaro Fundazioa

Azaro Fundazioa, bere ingurune hurbilean, eta Lea Artibai eskualdean lehenasunez, enpresa berriak sortu eta enpresa sarearen lehiakortasuna helburua duen erakundea da.

Konkretuki, liburu honetan jasotzen den azterketa egiterakoan, Azaro Fundazioak honako helburu hau jarraitu du: Lea Artibai eskualdeko enpresen errealitatea dokumentatzea, enpresen etengabeko hobekuntzarantz bideratzeko eraginkortu behar dituzten arloak eta lan ildoak identifikatzea eta jarraian, erronka horiei aurre egiten lagunduko dien tresna eta lan metodologiak antzematea.

Liburuan kapitulu desberdinak agertzen dira: Lea Artibai eskualdearen datu sozioekonomikoak; Lea Artibaiko enpresen sailkapena; azterketaren emaitzak: kudeaketarako erabilitako tresnak eta teknikak; eta ondorioak.



Produktuaren berrikuntza

Ikaskuntza Bilguneak (MCC)

MCCko 5 kooperatibatan produktuaren berrikuntzaren arloan izan duten esperientzia aurkezten da publikazio honetan.

Berrikuntzak, oro har, enpresaren eremu asko hartzen ditu bere baitan. Emaitza posibleak ere ugari dira. Berrikuntza terminoa hainbat arlotan erabiltzen da: "enpresa berritzailea", "lidergo berritzailea", "berrikuntzan oinarritutako estrategia", "negozio eredu berritzailea", "produktuaren berrikuntza", "berrikuntza teknologikoa", "persona berritzaileak"... Ikaskuntza bilgune honetan, produktuaren edota negozioaren eremuan kokatzen da berrikuntzaren ideia.

Publikazioa, euskaraz zein gazteleraz argitaratu da eta atal desberdinak ditu: erreferentziak, esperientziak, eta funtsezko gomendioak. Horretaz gain, Fagor Industrial, Soralue, Ulma Packaging, Fagor Automation, eta Poyam kooperatibetan emandako berrikuntza prozesuak azaltzen dira pausuz pausu.



Mondragon Unibertsitateko Goi Eskola Politeknikoko irakaslea da Joseba. Txirrindularitza da, zalantzarik gabe, bere zaletasunik aipagarriena, izan ere Unai Etxeberria txirrindulariaren aita baita.

“Erronka handiak ditugu”

PERTSONAIA

Joseba Etxeberria MUko irakaslea

Noiz hasi zinen Eskolan lanean?

Hemen bertan ikasi nuen, gero Venezuelara joan nintzen eta orain dela 30 urte itzuli nintzenean, Eskolan hasi nintzen lanean. Hainbat departamentutan aritu naiz eta une honetan industri diseinuko arduraduna naiz.

Nahiko ikasketak berriak dira, ezta?

Industri diseinua orain dela sei urte abiarazi zen Eskolan eta hirugarren promozioa aterako da aurki.

30 urte hauetan Eskolak bizi izandako garapenari dagokionean, zer azpimarratuko zenuke?

Ni ikasle nintzela maisu ikasketak egiten ziren soilik. Ondoren, Retegi zuzendari zela, ingeniari teknikoaren onartu zuten. Urte batzuk geroago batxilergo teknologikoari ekin genion baina ez zen gure arloa eta ikastolara eraman ziren ikasketak. Eta zalantzarik gabe, unerik azpimarragarriena Mondragon Unibertsitatearen sorrera izan zen.

Eta zer galdu da garapen prozesu honetan?

Beharbada, harremanetan zertxobait galdu da. Lehen departamentuak txikiagoak ziren eta guztiok elkar hobeto ezagutzen genuen. Gaur egun, asko gara, unibertsitateak gainera, baditu hiru campus eta, beraz, jende guztia

ezagutzea oso zaila da. Horrezaz gain, erronka handiak ditugu etorkizunari begira eta horrek estres pittin bat ere sortarazten du. Dena den, garapen guztietan bezala, alde onak eta ez hain onak daude.

Lan arloa alde batera utziz, kontuiezaguz nola hasi zen zure semea den Unai txirrindularitzan?

Gure etxean ez da aurretik txirrindularirik izan. Unai Venezuelara jaio zen eta 14 urte zituela txirrindularitzan hasi zen. Bere lehen lasterketa ongi gogoratzen dut: Elorrioren izan zen. Emaztea eta biok joan ginen ikustera lasterketa bat zer zen ere jakin gabe, eta ezusteko handia hartu genuen Unai hirugarren geratu zela ikustean. Handik aurrera, Unairen jarraitzaileak leialena ama izan da.

Gero profesional mailara igo zen, ezta?

Bai, lan asko egin du eta zortea ere izan du. Zortzi urte daramatza dagoeneko profesional mailan eta oso gustura gainera. Lehenbizi Euskadi Taldean hasi zen, Txomin Perurena zuzendari zela, eta gero Euskaltel Taldera aldatu zen Gorosperekin. Aurten kontratua berritzea tokatzen zaio. Ikusiko dugu zer gertatzen den.

Zein izan da unerik zoriontsuena? Gogoan duzun garaipena?

Profesional mailan lehenbiziko bi etapak irabazi zituenean, Kataluniako Biran.

Lasterketa askotan izan al zarete?

Bai, ahal izan dugun guztietan. Era horretan, gainera, Euskal Herria eta Frantzia aldea ezagutzeko aukera izan dugu. Beste txirrindulari batzuen familiekin ere harremanak izan ditugu: Belokiren gurasoak, Gonzalez de Galdeanorenak.

Azken finean, Unai dela eta, familia osoa txirrindularitza zale bihurtu zarete.

Bai, nire alaba Oihane ere txirrindularia izan zen Baque Taldearekin. Garai hartan, Angeli emaztea Unairen lasterketetara joaten zen eta nik, berriz, alabari jarraitzen nion.

Nola ikusten duzu semearen etorkizuna?

Beste bi urtez Euskaltel Taldean jarraituko duela uste dut. 31 urte ditu, maisu ikasketak eginak ditu eta ingeniari zako lehen urtea ere gaingitu zuen. Beraz, zentzu horretan etorkizunean ikasten jarraitu nahi badu, atek irekita ditu.

Zure zaletasunen artean, txirrindularitza gain, zer duzu gustoko?

Furgoneta bat erosi dugu eta aste bukaeretan irteerak egiten ditugu.