

TULANKIDE

523

RSC 2006



LA INTENSA ACTIVIDAD DE MCC EN **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA** A LO LARGO DE 2006 ACENTÚA EL COMPROMISO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA CON SU ENTORNO.

maiatza 2007



ESPECTACULAR ESTRENO DEL 14, EL NUEVO BUS DE IRIZAR PARA TRAYECTOS CORTOS.



LKS SE ADJUDICA EL PROYECTO DE AMPLIACIÓN DEL BANC SABADELL.



FAGOR EDERLANEK "HONDAREN 2006KO HORNITZAILERIK ONENAREN" ERREKONozIMENDUA JASO DU.



TRABAJO Y UNIÓN
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^e
Arizmendiarrietak
1960ko irailean
sortutako aldizkaria.

- 3 EDITORIAL
Responsabilidad Social
- 4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 8 **ASOCIACIÓN "ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK"**
Nace con el objetivo de estimular la reflexión y adaptación del ideario de Arizmendiarrieta, para su actualización y desarrollo permanente.
- 10 **MUKO HEZIKETA ZIKLOETAN MOODLE SISTEMA EZARRI DA**
Ikasleari ikasteko tresna eskaintzea du helburutzat, autoikasketa bultzatuz.
- 18 **"IRIZAR 14": LA NUEVA PROPUESTA DE IRIZAR PARA TRAYECTOS DE CORTA Y MEDIA DISTANCIA**
Irizar ha presentado su nuevo modelo de autocar de cercanías. Ha invertido en el proyecto 3 años y 12 millones de euros.
- 25 EN PORTADA
MCC 2006ko txostena: erantzukizun sozial korporatibo
- 44 BEGI BELARRI
TU Lankide: los lectores mandan
- 46 AULA COOPERATIVA
Compromiso de acción con personas libres
- 48 DESARROLLO DIRECTIVO
Sobre el poder jerárquico (II)
- 50 COMISIÓN PERMANENTE MCC
Temas tratados en mayo
- 51 LEHEN IKUTUAN / AL PRIMER TOQUE
Fernando Ganzabal, presidente del Consejo Social de Electra Vitoria
- 52 COOPMCKOOP
Alkargo
- 54 ENTREVISTA
Joan Villadelprat, presidente de Epsilon Euskadi
- 56 ANTZINAKOAK
Modelistas de construcciones tradicionales
- 58 MITOS Y LEYENDAS
Brujería, prólogo a una dramática farsa
- 59 EUSKARALAN
Aurtengo lanak beren bidetik badoaz aurrera
- 60 PERSONAJE
Aitzol Arrizabalaga, Cikautxo



ARGITARATZAILEA

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos
(jmarcos@otalora.mcc.es)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:
Juan M^e Otaegi.

Kideak:
José Antonio Ajuria.
Espe Arregi.
Juan Cid.
Jesús Miguel Euba.
Mikel Garcia.
Jesús Ginto.
José M^e Larrañaga.
Carlos Sarabia.
Carmelo Urdangarín.
Ane Zabalegi.
Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josán Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

Elkar-mccgraphics. D. L. BI-2583-89

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA

ELISKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
OSAZARTE EKONOMIA SAILA DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL



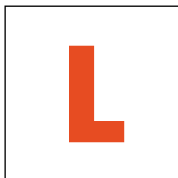
© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopie-ta, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere kasuan, egilea aipatzen ez bada.

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



TU Lankide paper ekologikoa inprimatzen da.

RESPONSABILIDAD SOCIAL



La adopción de criterios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la gestión empresarial implica la formalización de políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social y medioambiental; también, la transparencia informativa respecto de los resultados alcanzados en tales ámbitos; y, finalmente, el escrutinio externo de los mismos.

Las organizaciones ejercen su responsabilidad social cuando satisfacen las expectativas que, sobre su comportamiento, tienen los diferentes grupos de interés (empleados, socios, clientes, comunidades locales, medio ambiente, accionistas, proveedores), contribuyendo a un desarrollo social y ambientalmente sostenible, y económicamente viable.

Pues bien, MCC ha publicado recientemente su memoria anual en la que una parte importante de ese documento se dedica al informe de sostenibilidad. Un informe en el que se explicitan conceptos e indicadores muy importantes referidos a la contribución de MCC a la sostenibilidad económica, social y ambiental.

En nuestro caso, la publicación de este informe no obedece a razones espurias, no se trata de cumplir con el expediente o de realizar un ejercicio de marketing de cara a la galería, sino que es la expresión de un compromiso serio y mantenido que la Experiencia Cooperativa ha asumido desde sus inicios orientado a transformar la sociedad desde una organización democrática y comprometida con el desarrollo de su entorno. Y es que los conceptos asociados a la sostenibilidad están muy próximos a la idea que encierra el mundo de la empresa cooperativa. Es más, algunos expertos señalan que los antecedentes de la RSC se remontan al siglo XIX y surgen del cooperativismo y el asociacionismo, "que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva".

Por lo tanto, la Experiencia Cooperativa puede proclamar sin ambages que lleva 50 años practicando conceptos de sostenibilidad; y no porque se apunte a la última moda del management sino porque forma parte de su ADN cooperativo. Hagamos un breve repaso. En el capítulo de la filosofía socio-empresarial, la misión habla de la creación de empleo —¿cuántas organizaciones empresariales se proponen esta meta?— y su filosofía queda recogida en sus valores corporativos: cooperación, participación, responsabilidad social e innovación. Los socios trabajadores de las cooperativas, el 80% en 2006, son los propietarios de la empresa y participan en el gobierno y gestión de la misma así como en los resultados que ésta genera. Existen multitud de fórmulas de intercooperación, como la redistribución de resultados o los fondos corporativos. Mecanismos de solidaridad retributiva internos que permiten un reparto de rentas más equitativo; asignación de una parte de los excedentes generados, entre un 5 y un 10%, a actividades de contenido social (promoción del euskera, cooperación con países en vías de desarrollo, etc.); implementación de una política corporativa de Gestión Medioambiental basada en el fomento de la prevención, el cumplimiento de la legislación medioambiental, el impulso de programas de mejora continua y de los sistemas de gestión y el control de la contaminación y la eficiencia en el consumo de las fuentes de energía.

Este listado de aspectos concretos relacionados con la RSC, de los que encontraréis información más detallada en esta misma revista, no pretende ser un canto a las excelencias cooperativas en materia de responsabilidad social, sino una foto de la situación objetiva actual. Sin embargo, y sin menospreciar lo realizado hasta ahora, es necesario reconocer que en la Experiencia todavía tenemos mucho camino por recorrer para hacer un mundo más sostenible.

LA EXPERIENCIA COOPERATIVA PUEDE PROCLAMAR SIN AMBAGES QUE LLEVA 50 AÑOS PRACTICANDO CONCEPTOS DE SOSTENIBILIDAD; Y NO PORQUE SE APUNTE A LA ÚLTIMA MODA DEL MANAGEMENT SINO PORQUE FORMA PARTE DE SU ADN COOPERATIVO.

Mondragon Unibertsitatea participa en el programa NARO a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

EN MAYO SE HA DESARROLLADO UNA MESA REDONDA EN EL CAMPUS DE IRÚN.

La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea ha acogido en su campus de Bidasoa la mesa redonda "Mujeres Emprendedoras" dentro del programa NARO, a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, que organiza Emakunde anualmente.

En dicha mesa redonda participaron Azucena Castro (OWL Genomics), Estrella Leiras (Academia de francés y apoyo escolar Estrella) y Virginia (Harrilur Geotecnia S.L.). El tema debatido fue el de las mujeres emprendedoras. Un foro en el que sus participantes analizaron las razones por las que las mujeres deciden crear sus propias empresas. La moderadora fue Mónica Gago, responsable del programa Gertu que la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea y del organismo Bidasoa Activa.

Como dato a señalar, se constató que dentro del total de personas emprendedoras que en 2005 decidieron crear su propia empresa en el País Vasco, el 37,9% eran mujeres. Casi un 13% más que en 2004.

PROGRAMA NARO

El programa NARO promovido anualmente por Emakunde tiene como finalidad aglutinar, visualizar y reforzar el trabajo que vienen realizando instituciones, colectivos y entidades a favor de la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo, dicho foro pretende convertirse en un marco para que las instituciones públicas y privadas ubiquen en él sus iniciativas a favor de la igualdad.

Seis ámbitos temáticos engloban las diversas iniciativas



en ésta, su IV edición: Economía y empleo, en el que participa Mondragon Unibertsitatea, Salud, Empoderamiento (filosofía de acción humanitaria) y participación social, Coeducación, Violencia contra las mujeres y Sensibilización y cambio de mentalidad.

EL PROGRAMA NARO PROMOVIDO ANUALMENTE POR EMAKUNDE TIENE COMO FINALIDAD AGLUTINAR, VISUALIZAR Y REFORZAR EL TRABAJO QUE VIENEN REALIZANDO INSTITUCIONES, COLECTIVOS Y ENTIDADES A FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

→ EUSKADI, NAFARROA ETA AKITANIAKO UNIBERTSITATEETAKO ORDEZKARIAK BIDASOAKO KAMPUSEAN

Apirilaren 27an, Euskadi, Nafarroa eta Aquitaniako unibertsitateetako ordezkariak Bidasoako Campusean elkartu ziren.

Bileraren helburuak bi izan ziren, batik bat: enpresen Kudeaketan Mugazagaineke Ikerketa Sarearen sorrera (ANAE); eta elkarlanean Proiektu Europearren definizio eta garapena.

Bertan hartu zuten parte unibertsitate desberdinetako ordezkariak: Yvan Yves Agarrad (Bordeaux Ecole GMT), Baleren Bakaikoa (UPV/EHU - GEZKI), Luxio Ugarte (EZF - MU), Iñaki Beti (UD), Jean Michel Larrasquet (ESTIA - MU), Jausaud, Jacques (Université de Pau Uppa), Luis Sarries, Esther Casares eta Teodoro Hernández de Frutos (UPNA), Javier Castro (Catedra Sánchez. MAZAS, UPV/EHU), Mariflor Goti Audra (IAE - UPPA), Idoia Lasa (ISSA - UN), Marta de Zarraga (ISSA - UN), Annie Puyo (UPV/EHU - GEZKI).



→ FINALIZA UNA NUEVA EDICIÓN DEL PROGRAMA IKAS DE OTALORA

El pasado mes de abril se celebró la sesión de clausura de esta nueva edición del IKAS, que se ha desarrollado desde el pasado mes de noviembre en Otalora, el centro de desarrollo directivo y cooperativo de MCC. En esta ocasión, han participado 15 personas provenientes de Matrici, Maier, MTC (Centro Tecnológico de Maier), Embega, Orona, FPK, Fagor Arrasate y Fagor Elektronika. El objetivo del IKAS es facilitar a los participantes su plena integración en su cooperativa, orientándoles hacia una visión integral de la empresa, al tiempo que desarrollan habilidades tanto personales como de gestión. Asimismo, al ser un curso abierto en el que participan personas de diversas cooperativas, es muy importante la componente de intercambio de experiencias.

Zorionak guztioi!



→ EMPRESA EKIMEN BERRIEN SUSTAPENA MCCN

Azaro Fundazioak antolatuta maiatzaren 16an "Enpresa ekimen berrien sustapena MCCn" ekitaldia egin zen Lea Artibai ikastetxeko enpresa aretoan. Jose M^e Aldekoa, MCCko Kontseilu Orokorreko hurrengo lehendakaria izan zen hizlaria. Enplegu kooperatiboa, Sustapen Zentro berria, sustapenerako bideratuko diren errekurtsuak, eta datozen urteotarako MCCk izando duen erronkaz hitzegin zuen, alegia, "ahal dela, enplegu kooperatiboa sortu, gure inguruaren garapenera egokitua".



→ CONFERENCIA DE PRENSA 2007

Como suele ser habitual por estas fechas MCC convocó a los medios informativos a la conferencia de prensa anual para dar cuenta de los resultados del ejercicio 2006 y comentar los principales objetivos de cara al ejercicio en curso.

La cita fue el pasado 17 de mayo y a la convocatoria acudieron un buen número de periodistas, cámaras y fotógrafos para recoger las valoraciones del presidente del Consejo General de MCC, Jesús Catania; de Juan Mari Oñaeagi, del Área Financiero; de Constan Dacosta, del Área Distribución; y de José Mari Aldekoa, en representación del Área Industrial (todos ellos en la foto poco antes de dar comienzo sus intervenciones).

Ya en el turno de preguntas los periodistas se centraron sobre todo en el proceso de internacionalización de MCC, el destino de las inversiones que se acometerán a lo largo de este ejercicio, la posible compra de Los establecimientos de Caprabo por Eroski, y la creación de empleo local.

Catania aprovechó la ocasión para despedirse de los medios agradeciendo el trato dispensado a la Corporación durante su mandato.



Ikerlan apuesta por la investigación en el ámbito de la sanidad

LOS INGRESOS DE 2006 ASCENDIERON A 17,64 MILLONES DE EUROS, CON UN INCREMENTO DEL 10,8% RESPECTO AL AÑO ANTERIOR.



Ikerlan-IK4 está hoy presente en ocho de los 31 proyectos CENIT aprobados hasta la fecha, siendo una de las entidades de investigación del Estado con más participación en esta tipología de proyectos, en campos tan variados como Transporte por Ferrocarril, Energía Eólica, Máquina Herramienta, Biodiesel, Sistemas de Seguridad en edificios públicos, Pilas de Combustible, Gestión Inteligente de Energía e Invernaderos Avanzados.

Según Carlos Redondo, director de Ikerlan, "uno de los pilares de la estrategia del Centro en los próximos años será avanzar en la aplicación de innovadoras tecnologías que revolucionen el mundo de la sanidad".

ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN SANITARIA

La apuesta de Ikerlan-IK4 en este ámbito investigador se concreta en cuatro campos.

Por un lado, el desarrollo de dispositivos miniaturizados que se puedan implantar en el cuerpo humano de forma no invasiva para monitorizar tanto parámetros generales de salud como parámetros específicos asociados a enfermedades concretas.

Por otro lado, el desarrollo de sistemas de supervisión de la salud de las personas basados en tecnologías de información y comunicaciones, que proporcionen a las personas un entorno de atención primaria seguro en el ámbito del hogar en conexión con los especialistas y los centros hospitalarios.

En tercer lugar, el desarrollo de sistemas de electromedicina tanto para centros sanitarios como para puntos de intervención en lugares públicos y empresas que permitan intervenir en situaciones críticas en ausencia de especialistas.

Y por último, el desarrollo de sistemas de electromedicina tanto para centros sanitarios como para puntos de intervención en lugares públicos y empresas que permitan intervenir en situaciones críticas en ausencia de especialista.

UNO DE LOS PILARES DE LA ESTRATEGIA DEL CENTRO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS SERÁ AVANZAR EN LA APLICACIÓN DE INNOVADORAS TECNOLOGÍAS QUE REVOLUCIONEN EL MUNDO DE LA SANIDAD.

→ PREMIO A UN PROYECTO DE GOI ESKOLA POLITEKNIKOA EN UN CONGRESO EN MARRUECOS

La Facultad de Goi Eskola Politeknikoa ha sido galardonado en un congreso celebrado en abril en Marruecos.

El artículo "Influencia de las asimetrías en la convección térmica dentro de cavidades rectangulares" presentado por Barrutia H., Madañaga JA., Bou-Ali MM. y Santamaría C. ha sido galardonado con el primer premio en la sección de posters en el área de Mecánica de Fluidos, del "8º Congreso de Mecánica" celebrado en El-Jadida (Marruecos) en Abril de 2007.

El artículo trata acerca del estudio de la convección térmica y su estabilidad en cavidades verticales esbeltas. Este fenómeno está recibiendo recientemente la atención de numerosos autores, debido a que este tipo de problemas constituyen una representación simplificada de un gran número de fenómenos físicos relacionados con la geofísica, la meteorología, los reactores nucleares, la microfluídica, etc.

Los resultados obtenidos en este trabajo, permiten conocer los límites de la validez del régimen de transporte de calor en instalaciones termogravitacionales y son decisivos para la determinación de las propiedades de transporte de mezclas líquidas, tanto a macro como a microescala.





LARRAITZ ALTUNA EZAI FUNDAZIOA

“ZUZENBIDE KOOPERATIBOAREN ARLOAN ERREFERENTZIAZKO GUNEA DA EZAI”

BEDERATZI URTEKO IBILBIDEA EGIN DU DAGOENEO EZAI FUNDAZIOAK

Noiz sortu zen EZAI Fundazioa, zeinek bultzatuta eta zertarako?

MCC bultzatutako ikergunea da EZAI; berez, fundazioa txikia delako eta gainera urte askotan iñurri lana egiten jardun duelako ez da oso ezaguna, baina badira urte batzuk fundazioa martxan dagoela, hain zuzen ere, zortzi edo bederatzi urte.

Lehenago pausoak EMUNeko lege eta ekonomia aholkularitzaren eskutik eman zituen. Hasiera hasieratik, EZAIren arreta gunea kokatu da kooperatibagintza erakunde eta administrazio publikoekin gurutzatzen den eremu horretan. Botere publikoek (parlamentu zein gobernuek) legeak, arauak eta politikak garatzen dituzte eta bereziki kooperatibagintzarekin lotzen diren alderdiei buruz egiten du gogoeta, azterketa eta ikerketa EZAIk. EZAIren balio erantsi inportanteena kooperatibak dira; MCCren baitan dauden kooperatiben egunerokotasuna da EZAIren iturri nagusia, havei sortzen zaizkien kezka eta arazotatik edaten baitu.

Zeintzuk dira orain arte egindako lan aipagarrienak?

Zuzenbide kooperatiboaren arloan erreferentziatzko gunea da, baina ez bakarrik Euskal Herrian, baita estatu mailan ere. Ikerketa zerranda luzea denez ez da erraza bi hitzetan laburbiltzea. Kooperatiben eguneroko jardueran badira legez araututa dauden hainbat alor, etekinen banaketa, fiskalitatea, erreserba fondoak eta edota beste hainbat; horiek guztiak EZAIren aztergaiak izan dira, betiere, kooperatiben garapenen eta hedapenerako ikuspegia bereganatuz. Baina horrez gain, aholkularitza lanak ere egin ditu EZAIk. Esate baterako, Uruguayko kooperatiben legearen inguruan. Duela

gutxi Mexikotik ere antzeko aholkularitza teknikoak eskatu zaigu.

Eta zer nolako erronkak dituzue datozen urteotarako?

Esan bezala, politika publikoen eremuan, orain artean gehien landutako esparrua legegintzarena izan da. Baina hemendik aurrera politika publikoen beste arlo batzuetan ere tinko lan egin nahi dugu. Politika publikoak aipatzen ditudanean, pentsatzen ari naiz, enplegu politikan, zerga politikan, kooperatibismoa sustatzeko politikan, hezkuntza politikan eta abar. Administrazio publikoen ekintzak –erdikegotik hasita Europaraino– zein irizpiderekin disenatzen diren, nola eragiten dioten kooperatibei; edota alderantziz, nola eragiten dioten kooperatibek gizartearen ongizateari eta gizartearen beharrei erantzuteko administrazioak martxan jartzen dituen programei. Askotan esan ohi da Debagoienan errenta banaketa beste eskualde batzuetan baino altuagoa eta orekatuagoa dela; ongi, baina hori guztia frogatzeko azterketa egin beharra dago.

Autonomi Erkidegoan ez da eman modu bateratu batean halako ezaugarriak dituen entidaderik; zentzu horretan, eta beste kasu batzuetan bezala, aintzindariak gara.

Besterik?

Besteak beste, Mondragon Unibertsitateko ikerlariak, Euskal Herriko Unibertsitatekoak (GEZKI) eta Deustukoak izan ditu bide-lagun EZAIk orain arteko lanak burutzerako orduan. Eta aberatsa izan da unibertsitate desberdinetako jenderarekin hartu emanean lan egitea, honek beti ere, lanaren fruitu hobe ematen baitu.

→ LEA ARTIBAI IKASTETXEAK “LANERAKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA BERTSOTAN” LIBURUXKA ARGITARATU DU

Iniziatiba bitxia bezain polita gauzatu da orainoan Lea Artibai Ikastetxean, izan ere “Lanerako Segurtasuna eta Osasuna Bertsotan” izeneko liburuxka argitaratu du orain dela gutxi. Bertan 50 bertso biltzen dira lan arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaiak hartuta, hala nola, prebentzio antolaketa, langileen formazioa, prebentzio delegatuak, harre-ra gida, arriskuak, ergonomia, languneak, lanabesak eta abar. Euskara, lan mundua eta bertsolaritza uztartzen duen argitalpen honetan bertso egileak Eneritz Azkue, Joseba Gojenola, Xabier Astigarraga, eta Aitzol Astigarraga izan dira, Mutrikuko Bertso Eskolakoak, eta marrazkigilea Kaiet Bengoetxea ondarrutarra.

Lana kaleratzeko orduan garrantzitsua izan da Markina-Xemeingo Udala, Osalan, eta Eusko Jaurlaritzaren aldetik izan den kolaborazioa.

Inork liburuxka eskuratzeko interesik edukiz gero, Lea Artibai Ikastetxeko 94 6169002 telefono zenbakira deitu dezake.



ASOCIACIÓN "ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK"

MARTXOAN EGIN ZEN "ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK" ELKARTEAREN BATZAR ERATZAILEA ARRASATEN. BERTAN, ELKARTEAREN ESTATUTOAK ONARTU ZIREN ETA KARGUEN IZENDAPENAK EGIN ZIREN, BESTEAK BESTE. ERAKUNDE BERRIAREN INGURUAN JOSE MARI LARRAMENDI PRESIDENTEA, PEDRO MENDIETA PRESIDENTEORDEA ETA JUAN MANUEL SINDE IDAZKARIAREKIN HITZEGIN DUGU.

T.U. LANKIDE

¿Cómo surge la idea de formar esta asociación?

En el último quinquenio se han producido en nuestra Experiencia Cooperativa algunos hitos importantes que nos han hecho reflexionar en torno a las ideas esenciales del cooperativismo. Así, en el Congreso Cooperativo de 2004 se puso de manifiesto el riesgo que implicaba el posible alejamiento de la esencia del proyecto cooperativo; durante el reconocimiento papal a los fundadores en Aranzazu también se recordó la idea inicial de transformación social a través de la empresa; y con motivo del 50 aniversario, el "Día de los fundadores" aglutinó a cerca de 400 personas que además de estar ligadas a un proyecto empresarial también mostraron su interés por su alcance ideológico y social.

En definitiva, hemos centrado muchos esfuerzos en el éxito empresarial, y ahora consideramos que sería bueno incidir en la idea de "transformar la empresa para transformar la sociedad" y aglutinar en torno a ella las reflexiones de esas personas que a lo largo de su vida han estado vinculadas al proyecto cooperativo. A partir de esta idea inicial, comentamos este tema entre algunas personas y, para nuestra sorpresa, la adhesión espontánea de mucha gente a la idea fue inmediata.

¿Y por qué la denominación de amigos de Arizmendiarieta?

Desde el principio nos pareció que Arizmendiarieta era, por ser el impulsor de la Experiencia Cooperativa, el estandarte perfecto para nuestra asociación. Era un impulsor de los valores del humanismo, un innovador, una persona que asumía riesgos, que experimentaba, que era capaz de adaptar lo que pensaba a la propia realidad y que tenía clara la meta: transformar la empresa para transformar la sociedad.

OBJETIVOS

¿Cuáles son los objetivos de esta asociación?

Por un lado, mantener viva la figura de Arizmendiarieta: su biografía personal, los valores humanistas en los que se inspiró, su ideario social, su dimensión espiritual, sus aportaciones prácticas y cualquier otro aspecto significativo



de su vida.

Por otro lado, pretendemos estimular la reflexión y adaptación de su ideario y de su obra para su actualización y desarrollo permanente.

Y por último, constituir un elemento integrador de todas aquellas personas que han contribuido a la promoción de la Experiencia Cooperativa, tanto como socios trabajadores de alguna cooperativa como desde otras instancias sociales, institucionales, etc. Y que han encontrado en la misma un sentido de pertenencia y de proyecto compartido.

De momento ¿cuántas personas formáis la Asociación?

Somos 47 personas quienes hemos formado inicialmente la asociación, entre quienes nos encontramos: socios cooperativistas en activo, jubilados, empresarios, personas vinculadas a la universidad, a la iglesia, etc. En cualquier caso, para nosotros no es un objetivo llegar a un número determinado de personas asociadas. Nos importa

“ PARA NOSOTROS NO ES UN OBJETIVO LLEGAR A UN NÚMERO DETERMINADO DE PERSONAS ASOCIADAS. NOS IMPORTA MÁS EL ASPECTO CUALITATIVO QUE EL CUANTITATIVO, ES DECIR, AGLUTINAR A PERSONAS DE ÁMBITOS Y COMARCAS DISTINTAS Y CREAR UNA DINÁMICA DE ENCUENTRO IMPORTANTE. ”

más el aspecto cualitativo que el cuantitativo, es decir, aglutinar a personas de ámbitos y comarcas distintas y crear una dinámica de encuentro importante.

¿Cuáles son los ámbitos de trabajo de la asociación?

Hay tres ámbitos de trabajo: la gestión del legado; la promoción del foro de encuentro de las personas que se integren en la asociación; y la adaptación de los valores básicos a la realidad actual.

¿Cuál es la estructura organizativa?

La asamblea fundacional tuvo lugar el 5 de marzo, y haremos la nueva asamblea el 22 de septiembre. La Junta Directiva está constituida por siete personas y esos tres grupos de trabajo mencionados. Además, deseamos constituir a corto plazo un foro de personas de alto nivel que procedan de horizontes distintos y que formen un Consejo Asesor que nos alumbre otras posibles líneas de trabajo y desarrollo.

¿Cómo pensáis difundir esta asociación?

Tras esta primera presentación en esta revista fundada por el propio Arizmendiarrrieta, pensamos realizar un primer contacto con los medios de comunicación locales. También realizaremos una presentación a algunas instituciones que pueden estar interesadas en este tema, y además haremos una visita a todas las cooperativas de MCC para presentarnos y analizar posibles vías de colaboración.

¿Algo más?

Nos gustaría recalcar que nacemos con espíritu de colaboración y que no pretendemos competir con nadie. Queremos compartir, sumar, reflexionar con todos, y hacer que haya más recursos de conocimientos y más personas alrededor de los objetivos de la asociación.

Y también queremos aclarar que nuestro objetivo no es proponer modos de hacer a los directivos de las empresas cooperativas, sino reflexionar desde la perspectiva Arizmendiana del cooperativismo, sobre los modos de hacer, la adecuación de los valores, modelos de gestión empresarial, ...

Una persona interesada en participar en la Asociación, ¿cómo la puede hacer?

Dirigiéndose a la siguiente dirección: ARIZMENDIARRRIETAren Lagunak Elkartea. Mondragon Goi Eskola Polikitenkoa. Loramendi Kalea , 4. 20500 Arrasate-Gipuzkoa.

MIK instalará en la ría de Bilbao el Primer Laboratorio de innovación empresarial europeo

INNOVALAB BILBAO SE PRESENTÓ ANOCHE EN EL MUSEO GUGGENHEIMDE BILBAO ANTE UNA NUTRIDA REPRESENTACIÓN DEL MUNDO DE LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL VASCA.



MIK (Mondragón Innovation and Knowledge) ha elegido la ría de Bilbao como emplazamiento para el primer laboratorio europeo especializado en innovación, MIK Innovalab Bilbao, que se dedicará a la investigación y desarrollo de nuevas metodologías de gestión empresarial y management.

En el acto de presentación de MIK Innovalab, el Diputado de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, Ricardo Barainka, ánimo a las empresas vascas a que impulsen los procesos de innovación para crear productos y servicios diferenciados, y competir en un mercado globalizado. A su vez, destacó la importancia que tiene la creación de un laboratorio, pionero en la CAV y en Europa, para la ciudad de Bilbao.

Por su parte, el Auditórium del Museo Guggenheim se convirtió en un escenario ideal para que los responsables del proyecto, Greg Rivera, Director Científico de Innovalab y Carlos Fernández, Director de MIK, explicará de una forma innovadora cómo surgió la idea de crear este laboratorio de innovación, y cómo decidieron que su ubicación fuese en un barco rehabilitado (Guadalupeko izarra) y emplazado en la ría de Bilbao.

Posteriormente todos los asistentes pudieron degustar un cóctel muy innovador que ellos mis-

mos tuvieron que elaborar, y degustar el elixir de la innovación, elaborado por el equipo de Martín Berasategi.

MIK INNOVALAB BILBAO: ÁREAS DE TRABAJO

1. El **Laboratorio de inmersión**, un espacio dedicado a crear una nueva visión a través de la realización de jornadas, y debates sobre el potencial de tener una estrategia competitiva basada en la innovación. En este laboratorio se podrán visualizar casos prácticos de empresas innovadoras o consultar en el banco de datos herramientas y métodos de innovación.
2. El **Laboratorio de creación**, destinado a la experimentación social. Un lugar para crear nuevas oportunidades de trabajo, con una total interacción desde dentro y fuera del mundo empresarial, con la realización de encuentros entre jóvenes emprendedores, empresarios y expertos internacionales.
3. **Laboratorio de desarrollo**, espacio para concretar la innovación. Un último espacio donde se llevarán a cabo el desarrollo de oportunidades de negocio y la realización de prototipos virtuales.



MUko heziketa zikloetan Moodle sistema ezarri da

MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOAK HEZIKETA ZIKLOETAN MOODLE SISTEMA EZARRI DU. IKASKETA PROZESUAN IKASLEAREN AUTOIKASKETA DU HELBURU, MOTIBAZIOA ETA INPLIKAZIOA BULTZATUZ.

Mondragon Unibertsitateak *mudle* webgunea sortu du (<http://mudle.mondragon.edu/mgep>), eta bertan hiru fakultateentzako guneak sortu dira.

Erabilerari dagokionez, helburua ikasleari ikasteko tresna eskaintzea da, autoikasketa bultzatuz.

Oñatiko Enpresa eta Zientzietako Fakultateak eman zuen lehen pausoa Moodle aukeratzen, eta orain dela pare bat urte hasi zen sistema ikasketetara egokitzen. Mondragon Goi Eskola Politeknikoan, berriz, hainbat proiektu gauzatzeko erabiltzen ari dira Moodle, besteak beste, ziklo formatiboetan.

URTZI MARKIEGI MGEPEKO INFORMATIKA SAILEKO IRAKASLEA

Nola definituko zenuke Moodle?

Moodle software librea oinarritutako web tresna bat da, ikasketak bultzatzeko helburua duena. Ikasketa metodologia ezberdinetarako euskarrria aproposa eskaintzen du, motibazio pedagogikoak eta programazio komunitate sendoak dituelarik. Eta ikasketak metodologiak aldatzen direnean eta behar berriak sortzen direnean, komunitate horiek modulu berriak sortzen dituzte web tresnari gehitzeko.

Formazio zikloetan erabili duzue, ezta?

Bai, Mendeberrri filosofian murgiltzeko pauso erabakigarriak eman ditugu azken bi urteetan Formazio Zikloetako ikasleekin. Pasa den ikasturtean bi esperientziarekin hasi ginen eta aurten dagoeneko lau izango dira, eta datorren urtean ikasle guztiak gauzatu da.

Egia da, formazio zikloak proiektuan oinarritutako ikasketa izanik, oso ondo egokitzen dela lan praktikoa egitera, ikasteko kompetentziak lantzerako eta abar.

Nola erabiltzen da praktikan?

Lehendabizi, aplikatu nahi den ikasketak kontuan hartuz, irakasleak gunea sortzen du, eta bertan hainbat esparru sortzen dira. Irakasleak Interneteko konexioa dagoen edozein lekutatik ari daitezke, eta klasean egindako lana osa dezakete. Irakasleak tresna honetan identifikatu ondoren, hainbat tokitara izango du bidea: ikasketako gune orokorrera, partaide den ikasle taldera, irakaslearekin komunikatzeko gunera eta abar. Gune bakoitzari dagoen dokumentazioa eskuratu ahal izango du, edota berak sortutakoa igo.

Aurten, zehazki, ikasleek proiektua garatzeko erabili dute tresna hau, Project Based Learning (PBL) metodologian oinarrituta. Proiektuaren bidez, ikaslea enpresako

errealitate gerturatzen da poliki-poliki. Proiektua bukatu ondoren, enpresetan egiten ari diren praktiken jarraipena egiteko ere erabiltzen ari da momentu honetan tresna.

Beraz, sistema honekin hainbat gauza aldatzen dira: eskolak emateko era, irakasle-ikasle erlazioa...

Bai, neurri handi batean bai. Autoikasketa bultzatzen du sistema honek, betiere irakaslearen gidaritzapean. Metodologiari dago-



Joseba Gabilondo eta Urtzi Markiegi.

kionez, irakasleak hainbat zalantza edo kezka azalduko dio, eta erantzunak eman gabe ikasleari bide desberdinak zabalduko dizkio, berak bila dezan irtenbide edo erantzun zuzena.

Ikasteko sistema tradizionalarekin konparatuta, aldaketa erabatekoa da.

Eta zer igarri duzue ikasleengan?

Ikaslea gehiago inplikatzeko da, motibazioa ere piztu egiten delako. Azken finean, irakasle zaren heinean erronka bat aurkezten diozu eta, hortik aurrera, ikasi duena oinarri hartuz, bidea zabaltzen zaio beste hainbat gauza deskubritzeko eta erronka lortzen saiatzeko.

Irakasleok izugarrizko aldaketa igartzen dugu ikasleengan, kasu guztietan onera. Taldeko lana bultzatzen denez, beraien artean elkarrekin ikasten dute. Aurten, ikasle talde bakoitzak enpresa birtuala sortu behar izan du, horrek dakarren prozesu guztia gaituz (forma juridikoa, irudi korporatiboa, bezeroa eta abar). Emaitza ezin hobea izan da, irakasleok txundituta gaude egin dituzten lanekin.

Aurrera begira, ikasketak guztietan erabiliko duzue Moodle?

Hasi bakarrik egin gara. Moodle tresnak ematen dituen baliabideak eta aukerak asko baitira. Ikasturte honetan, Ingeniaritzako ikasleekin ere erabiltzen hasi gara, nahiz eta gidatuago, pausoz pauso irakasleak zuzenduta.

JOSEBA GABILONDO INFORMATIKA SISTEMEN ADMINISTRAZIOKO FORMAZIO ZIKLOKO IKASLEA

Bi urte ondoren, ekainean bukatuko du Josebak formazio zikloa. Momentu honetan praktikak egiten dabil enpresa batean. Datorren urteari begira, atzerrira joateko asmoa dauka, batik bat ingelese ikasteko.

Moodle sistema erabili duzu, zer moduz?

Asko gustatu zait, lan egiteko moduak motibatu egin nau, eta inplikazioa behar-beharrezkoa da. Erabilera asko ditu gainera, esate baterako, irakasleekin komunikatzeko, izan ere, edozein momentutan utz dezakezu bere postontzian mezu bat eta erantzuna jaso, hurrengo klasera itxoin beharrik izan gabe. Taldekoen artean gune komuna genuenez, artxiboak konpartitu ditu.

HUHEZIKO 508 ikasle praktikak eta proiektuak egiten ari dira

IKASLEEK AUKERA IZATEN DUTE PRAKTIKA ETA PROIEKTUEN BITARTEZ ENPRESA MUNDUA BERTATIK BERTARA EZAGUTZEKO.

2006-2007 ikasturte honetan, Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateko 229 ikasle ari dira praktikak egiten, eta beste 279, karrera amaierako proiektuak. Praktika gehien Irakasletzako ikasleek egiten dituzte, 131, denak 2. mailakoak. Kasu horietan Euskal Herriko zein kanpoko ikastetxeetan burutzen dituzte.

Psikopedagogiako ikasketetan, aldiz, 56 ikasle ari dira praktikak egiten Euskal Herriko zein kanpoko erakundeetan (udalak, elkarteak, eta abar). Horietatik 24 dira lehen mailakoak eta 32 bigarrenkoak.

Giza Zientzietako dagokienez, 42 ikasle ari dira praktikak egiten. Horietatik, 27 dira Komunikaziokoak, eta Euskal Herriko hedabide, ekoiztetxe eta enpresarik esanguratsuenetan murgiltzeko aukera izan dute. Gainerakoak, 15, Humanitateak-Enpresa karrerakoak dira eta inguruko enpresetan dihardute praktikak egiten.

PRAKTIKAK ATZERRIAN

Horretaz gain, ikasle multso bat atzerrira joango dira praktikak egitera. 15 ikasle Hego Ameriketara joango dira, horietako batzuk Truke programarekin batera, elkartasun proiektuak aprobetxatuta. Beste 17, Europako hainbat ikastetxe eta unibertsitatetara. Eta 2, AEBetara.

KARRERA AMAIERAKO PROIEKTUAK

Karrera amaierako proiektuei dagokienez, 279 ikasle ari dira orain proiektua prestatzen. Horietatik 223 Irakasle Ikastetak



karrerakoak dira, 45 Psikopedagogiakoak eta 11 Humanitateak-Enpresakoak.

HUHEZIKO ikasle gehienek Karrera amaierako proiektua egiten dute unibertsitatearen inguruko enpresa, ikastetxe edo hedabide batean. Horrela, ikasleek aukera dute karreran jasotakoa praktikan jarri eta, bertatik bertara, lan munduko beste hainbat aspektu ezagutzeko: talde-lana, komunikazioa, lidergoa, sormena, erabakiak hartzeko gaitasuna eta abar. Hala ere, zenbait ikaslek proiektu teorikoak aukeratzen dituzte karrera amaierako.

**HUHEZIKO IKASLE GEHIENEK
KARRERA AMAIERAKO PROIEKTUA
EGITEN DUTE UNIBERTSITATEAREN
INGURUKO ENPRESA, IKASTETXE
EDO HEDABIDE BATEAN.**

→ PROFESIONALES DEL GOBIERNO DE CHILE REALIZAN UN PROGRAMA FORMATIVO EN MU

Un total de 23 profesionales procedentes del FOSIS- (Fondo de Solidaridad e Inversión Social) del Gobierno de Chile están tomando parte en un programa formativo de perfeccionamiento organizado por la Facultad de Empresariales y Bidasoa Activa, en el campus de Bidasoa.

El programa se inició el pasado día 4 de mayo y se prolongará hasta el 28 de junio, con un total de 160 horas. Además, incluye la realización de un proyecto aplicado para su implementación en el entorno laboral en el que actúan en Chile.

Asimismo, el programa se completa con diferentes visitas. Así, conocerán además de la Experiencia Cooperativa Mondragón, el Servicio Vasco de Sanidad, los Servicios de Atención a la Ciudadanía, los Parques Empresariales, Entidades del Tercer Sector, etc.



→ MILLION DOLLAR BUSSINES: I COMPETICIÓN INTERCAMPUS

La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea celebró a finales de abril la primera edición de la competición intercampus denominada *Million Dollar Bussines*.

Participaron 60 alumnos de 4º curso de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas de los campus de Bidasoa y Oñati distribuidos en 10 equipos de trabajo. Se dieron cita en la Facultad de Ciencias Empresariales de Oñati con una duración de jornada completa; aproximadamente de 09:00 a 18:30 horas.

Esta competición tiene como soporte un tablero que simula un negocio y su objetivo es conseguir una empresa con mejores resultados económicos, en base a las decisiones tanto financieras como de marketing que se van tomando a lo largo de los tres ciclos económicos por los que pasa la misma.

Esta simulación ofrece la oportunidad de tener una visión integrada de un negocio genérico que permite: visualizar las diferentes áreas que componen un negocio; trabajar de manera conjunta para la consecución de los resultados; entender y trabajar con los parámetros que permiten obtener un crecimiento sostenible y rentabilidad, etc.

Esta simulación les permitió a los alumnos poner en práctica los conocimientos que se han adquirido en las diferentes asignaturas impartidas tanto en el área financiera como en el área de marketing.



TAILANDIAKO KASETSART UNIBERSITY-KO 12 IRAKASLE ENPRESA ZIENTZIEEN FAKULTATEAN IZAN DIRA

VISITAS

Maiatzaren hasieran Tailandiako Kasetsart Unibersity-ko irakasleen bisita jaso du Mondragon Unibertsitateko Enpresa Zientzien Fakultateak. 12 irakasle etorri dira, kooperatibismoaz interesatuta.

Dirudienez, unibertsitate honetako irakasleek, urtero atzerrira irteera bat egiten dute kooperatibismoaren mugimendua ezagutzeko asmoz.

Aurten, MCC eta Mondragon Unibertsitatea ezagutzera etorri dira eta maiatzaren 9an Enpresa Zientzien Fakultatean izan ziren. Unibertsitateko eskaintza, ingeneritza ikasketak eta batez ere, kooperatiba munduarekin lotuta ikertzen diren arloetan interes berezia jarri zuten.



→ ENTREGA DE DIPLOMAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mondragon Unibertsitatea entregó a principios de mayo los diplomas a los alumnos que el pasado año cursaron distintas titulaciones en la Facultad de Ciencias Empresariales.

En total, 166 alumnos recibieron su diploma tras haber cursado distintos estudios impartidos en la facultad de Oñati. Concretamente, corresponden a las promociones 2006/07 en la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (44 estudiantes), Ingeniería Técnica en Informática de Gestión (56 alumnos) y en Secretariado de Dirección (16 estudiantes).

Asimismo, durante el acto se entregaron también los diplomas a 50 alumnos de Postgrado que el pasado año cursaron el Máster en Dirección de Empresas en su VI Promoción, la III Promoción del Máster en Banca y Bolsa y la I promoción del Curso Experto en Gestión y Dirección de Entidades Deportivas.

Zorionak guztioi!



Grup Cultura 03

SE TRATA DE UN GRUPO COOPERATIVO CATALÁN INTEGRADO POR CINCO EMPRESAS DE LA INDUSTRIA CULTURAL: GRAMAGRAF (SOLUCIONES GRÁFICAS), CRITÀRIA (PROYECTOS EDITORIALES), ARA LLIBRES (EDICIÓN DE LIBROS DE NO FICCIÓN EN CATALÁN) SÀPIENS (PRODUCTOS CULTURALES PARA KIOSKOS), Y BATABAT (PRODUCTORA AUDIOVISUAL). NACIÓ EN 2003 Y DESDE ENTONCES HAN IDO DANDO PASOS ORIENTADOS A LA CONSOLIDACIÓN DEL GRUPO QUE INTEGRA A UN CENTENAR DE PERSONAS.



Entre el 14 y el 18 de este mes de mayo los miembros de los Consejos Rectores de las cooperativas miembros del Grupo han estado en MCC, participando en Otolora en un curso sobre las funciones del Consejo Rector y sobre las claves del desarrollo de la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

Asimismo, aprovecharon su estancia entre nosotros para celebrar su Asamblea General y, entre otras cosas, elegir a la nueva presidenta del Grupo, Maika Pascual, que sustituye en



el cargo a Rafael Moreno. TU Lankide además de hacer la foto del grupo habló con ambos sobre sus impresiones a cerca de esta visita.

“LA META ES UN MONDRAGÓN CATALÁN”

¿Cómo han ido las cosas?

El objetivo se está cumpliendo con creces. Veníamos a formarnos como miembros de Consejos Rectores y lo que estamos recibiendo es muy positivo. Ha sido un viaje muy ilusionante, un chute de energía muy fuerte. Los Consejos Rectores salen reforzados de esta experiencia, no solo por la estancia aquí, que ha sido muy positiva, sino porque tenemos la tarea de poner en práctica en nuestras cooperativas lo que hemos aprendido aquí.

¿Conocíais MCC?

Estuvimos hace tres años, pero en aquella ocasión vinimos socios y no socios. Llegamos para conocerlos y acercarnos a otras realidades cooperativas. Ya entonces fue una experiencia muy enriquecedora, un salto mental importante. Ver en directo lo que habéis montado y salir con la impresión de que, en efecto, desde una perspectiva cooperativa se pueden hacer muchas cosas es una inyección de moral muy fuerte. De hecho, en aquella primera visita el grupo lo formábamos dos cooperativas y tres empresas que no eran cooperativas, y la realidad es que estas tres ya se han convertido en cooperativas. Pues bien, esta visita es si cabe más

intensa que la anterior y por tanto salimos todavía más reforzados que antes.

¿Qué os ha llamado la atención?

Nos ha gustado mucho el recibimiento y cómo se nos han abierto las puertas de la Experiencia Cooperativa y la fuerza que transmite este grupo, su dimensión, sus iniciativas, te quedas pasmada y dices “yo quiero hacer esto allí”. Quizá sea un pelín pretencioso decirlo cuando solamente hemos hecho un recorrido de cuatro años como grupo, pero la meta es tener un Mondragón catalán, salvando las distancias, claro está. Nuestro ámbito de actuación es el mundo cultural y nos gustaría que la industria cultural de Cataluña estuviera en manos del cooperativismo.

“ LOS CONSEJOS RECTORES SALEN REFORZADOS DE ESTA EXPERIENCIA PORQUE TENEMOS LA TAREA DE PONER EN PRÁCTICA EN NUESTRAS COOPERATIVAS LO QUE HEMOS APRENDIDO AQUÍ.

AGENDA FORMATIVA

PRÓXIMOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

DARÁN COMIENZO DURANTE EL MES DE JUNIO.

Mondragon Unibertsitatea ofrecerá durante el mes de junio una amplia oferta de cursos de formación continua.

GOI ESKOLA POLITEKNIKOA

Autómatas programables Simatic S7-300. Objetivos: conocer la estructura, componentes y funcionamiento del SIMATIC S7-300, interpretar y modificar programas de autómatas programables SIMATIC S7, y adquirir conocimientos sobre módulos de entradas/salidas especiales.

Diseño de experimentos - DOE.

La adquisición de conocimientos nuevos, el "descubrimiento", viene condicionado por dos elementos esenciales: la ocurrencia de un suceso especial, y la circunstancia de que se produzca ante un observador preparado.

Cero defectos. Sistemas Poka Yoke. Objetivos: ser capaz de analizar un problema de calidad en producción y diseñar e implantar una solución económica y fiable de garantía 100% de calidad del producto.

Recursos Personales para afrontar el cambio. El objetivo principal de este módulo es que cada uno de los asistentes adquiera pautas de comportamiento para que sean capaces de conducir estratégicamente los cambios organizacionales, obtener el compromiso de los demás para que los esfuerzos por el cambio tengan éxito, saber explicar la dinámica que involucra el cambio, y comunicar el impacto del cambio de manera concreta para que la gente pueda comprenderlo.

Gestión del estrés y prevención del estrés personal. Se pre-

tende dotar a los asistentes de los conocimientos y herramientas de las técnicas de relajación que les permitirá conocer y utilizar recursos mentales infrautilizados. Al hacerlos operativos los desarrollarán para gestionar más adecuadamente al estrés en el terreno profesional y personal.

Sistemas de Control de Versiones. Objetivos: conocer los diferentes tipos de sistemas de gestión de control de versiones (serializado frente a concurrente, de repositorio centralizado frente a repositorios distribuidos, etc.), conocer las ventajas que aporta un sistema de control de versiones, y conocer los modelos de trabajo asociados al uso de sistemas de control de versiones.

Gestión de la Calidad en Proyectos. Objetivos: ser capaz de gestionar e implementar acciones de mejora en función de su incidencia en la cadena de valor que se define a través del proceso de gestión.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Máster oficial en dirección de empresas. Pretende dinamizar el talento y las capacidades directivas y de gestión, de jóvenes postgraduados y de profesionales en su carrera empresarial. El participante tendrá ocasión de elegir entre las siguientes menciones durante el segundo semestre:

- Mención Dirección General.
- Mención Dirección Financiera.
- Mención Dirección Marketing.
- Mención Logística y Transporte (Campus Bidasoa).

- Mención Gestión y Dirección de Entidades Deportivas.

Máster Oficial en gestión de empresas cooperativas. El programa Master en Gestión de Empresas Cooperativas persigue, a través de un proceso formativo innovador, la capacitación de los asistentes en la gestión de empresas cooperativas y de economía social.

Máster en banca y bolsa on line. Pretende dotar de los conocimientos y habilidades financieras de alto nivel que requiere un profesional de las finanzas. Para ello, se identificarán los distintos protagonistas que intervienen en el mundo financiero y se analizan las distintas alternativas de inversión. En este Máster se pretende dar a conocer las técnicas financieras más eficaces para formar una cartera de inversión, teniendo en cuenta el análisis fundamental y el análisis técnico.

Máster en sistemas de información empresarial. Es un programa de postgrado organizado por la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea en colaboración con la empresa de consultoría i3S, especializada en la prestación de servicios profesionales sobre SAP.

Máster en dirección de proyectos empresariales. El Máster se compone de tres fases, de una duración total de 16 meses. Así, mediante un desarrollo progresivo, el programa permite afianzar los conocimientos, habilidades y aptitudes propias del directivo.

Más información en: www.eteo.mondragon.edu Teléfono: 943718009. Email: postgrado@eteo.mondragon.edu.



JORNADAS DE ESPECIALIZACIÓN EN MECANIZADO

DURANTE LOS DÍAS 7 Y 8 DE JUNIO.

Mondragon Goi Eskola Politeknikoa celebrará los días 7 y 8 de Junio una nueva edición de las jornadas de especialización en mecanizado. En esta ocasión las jornadas analizarán el "Modelizado del Mecanizado con *Third Wave AdvantEdge™ FEM* y *AdvantEdge Production Module™*".

Las jornadas están dirigidas a profesionales que buscan mejorar procesos de mecanizado de metales (tiempo de ciclo, y productividad), el diseño y rendimiento de herramientas de corte...

Se tratará el análisis mediante *Elementos Finitos* de flujos de calor, temperaturas, fuerzas de corte, vida de herramienta... en procesos de mecaniza-

do. Y también el análisis mecánico para programas CNC que permite predecir el tiempo de ciclo (arranque de material y tiempos de movimientos en vacío), fuerzas de corte, consumo de potencia, vibración, ...

Los asistentes recibirán licencias PC por 60 días de *AdvantEdge™ FEM* y *AdvantEdge Production Module™*. Además, se les facilitará los recursos necesarios para modelar sus procesos, por medio de sesiones de consulta y análisis con los expertos de *Third Wave Systems*.

Para más información: www.eps.mondragon.edu/advantedge.



OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA

CURSOS PARA MIEMBROS DE CONSEJOS RECTORES Y CONSEJOS SOCIALES

Una vez llegados al ecuador del ejercicio la práctica totalidad de las cooperativas han celebrado ya sus Asambleas Generales y seguramente un buen número de ellas han elegido nuevos miembros para sus órganos sociales. Desde Otalora, conscientes de esta realidad, ya se está trabajando en la programación de cursos para miembros de Consejos Rectores y Consejos Sociales, de manera que las cooperativas interesadas en realizar acciones formativas dirigidas a los nuevos miembros de estos órganos pueden ponerse en contacto con Marian Uribarren tanto a través del número 943712330 como de la dirección electrónica uribarren@otalora.mcc.es.



EL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE SORALUCE REALIZA UN PROGRAMA DE FORMACIÓN COOPERATIVA EN OTALORA

LA INICIATIVA SE ENMARCA EN EL NUEVO DISEÑO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN COOPERATIVA PARA ÓRGANOS DERIVADOS DE LA REFLEXIÓN SOBRE EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA.

En el marco de las nuevas acciones formativas diseñadas para dar respuesta a las líneas de actuación propuestas en la "Reflexión sobre el Sentido de la Experiencia Cooperativa de Mondragón", y en concreto en el Área de Educación Cooperativa, recientemente se ha realizado en Otalora la primera experiencia piloto con el Consejo de Dirección de la cooperativa SORALUCE. El órgano al completo, integrado por 14 personas, ha culminado un programa de formación cooperativa que ha tenido una duración de 16 horas repartidas en 4 sesiones, y en el que se han impartido ponencias, se han intercambiado experiencias y se han abierto nuevos espacios de reflexión y debate en el seno del grupo.

TEMAS Y PONENTES

Los temas abordados han sido los siguientes: La ubicación del hecho cooperativo ante las transformaciones sociales, vivencias cooperativas y evolución del sentido cooperativo, la participación societaria, claves y Principios Cooperativos de la Experiencia Cooperativa de Mondragón, el Modelo de Gestión Corporativo, así como la par-



ticipación y el liderazgo en clave cooperativa.

En el desarrollo de los temas, han participado varios ponentes del Centro Corporativo, como Mikel Zabala, José Luis Olasolo, Juan Mari Otaegi, José Luis Lafuente, Julio Cantón y Juan Ignacio Aizpuru; y desde el ámbito de la Universidad han participado Joseba Azkarraga, Jon Sarasua y Zigor Ezpeleta (MU-Lanki).

Al cierre del programa cabe reseñar la excelente acogida de esta acción formativa por parte de los asistentes, que-

nes han destacado la importancia de todos los temas abordados y la necesidad de que sean conocidos y tratados por todos los miembros que conforman los órganos en las cooperativas.

En esta línea, está previsto realizar una segunda experiencia con el Consejo Rector de la cooperativa FAGOR ELECTRONICA, a final de mayo, y con los resultados obtenidos y las mejoras correspondientes, se pretende poder ofrecer un programa de calidad, que dé respuesta a las diferentes necesidades planteadas por los órganos de las cooperativas.

El Consejero Delegado de Bankinter Jaime Echegoyen acudió el 18 de mayo a MCC acompañado por Ion Caperochipi, director centro Gestión Banca Corporativa; Fernando Azcona, director Organización Norte; y Ion Arrieta, director Cuenta Banca Corporativa. Una vez más, visita de carácter institucional enmarcada en el relevo de la presidencia del Consejo General y de la dirección general del Departamento Financiero de MCC.



Fagor Industrialek espainiar enpresaren nazioartekotzearen gaineko Imex-Fortis 2007 saria erdietsi

KANPO MERKATUETAN EGINDAKO EZARPENENGATIK. GAUR EGUN 19 DELEGAZIO DITU ATZERRIAN ETA 12 PRODUKZIO-PLANTA.

Espainiar enpresaren nazioartekotzearen gaineko Imex-Fortis 2007 sariak banatu ziren apirilaren 24ean Madrileko Kasinoaren Erret-aretoan. Kanpo merkataritzako sektore guztietako 200 enpresari baino gehiago bertaratu ziren.

Sari hauek urtero esportazioko jarduera eta inbertsioetan nabarmendu diren konpainiak saritze-ko dira.

Irabazle nagusia, kanpo merkaturtan egindako ezarpenengatik, Fagor Industrial izan zen.

FAGOR INDUSTRIALEK SORTU ZENETIK IZAN DU NAZIOARTEKOTZE BOKAZIOA ETA BATEZ ERE AZKEN HAMARKADAN. EPEALDI HORRETAN ESPORTAZIOAK SALMENTA OSOAREKIKO %48 HAZI DIRA, 8 MILIOITIK 80 MILIOIKO SALMENTAK IZATERA PASATUZ.



Espainia eta Portugalgo Fortis-eko zuzendari nagusi Maurits Mulder-ek eman zion garaiak Fagor Industrial Taldeko zuzendari nagusi eta MCCko lehendakariorde Jose Luis Lizarberi.

NAZIOARTEKOTZE BOKAZIOA

Fagor Industrialek sortu zenetik izan du nazioartekotze bokazioa eta batez ere azken hamarkadan. Epealdi horretan esportazioak salmenta osoarekiko %48 hazi dira, 8 milioitik 80 milioiko salmentak izatera pasatuz.

Gaur egun Fagor Industrialek atzerrian 19 delegazio ditu (8 Europan, 4 Asian, 1 Ozeanian, 6 Amerikan), 12 produkzio-planta (erdiak atzerrian), banatzaile ofizialak 100 herrialde baino gehiagotan eta 400 langile espainiar estatutik kanpo lanean Fagor Industrial Taldearentzako, Oñatiko plantan lanpostu gehiago sortzen diren bitartean.

LKS se adjudica el proyecto de ampliación de Banc Sabadell

REALIZARÁ EL PROJECT MANAGEMENT Y LA DIRECCIÓN DE EJECUCIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE SU SEDE EN SANT CUGAT DEL VALLÉS (BARCELONA). EL PRESUPUESTO ES DE 6 MILLONES DE EUROS.

Banc Sabadell ampliará su edificio corporativo de Sant Cugat del Vallés (Barcelona) inaugurado en el 2003 según un proyecto del arquitecto Jaume Bach, con una inversión estimada de 60 millones de euros. Se prevé que estará terminada a finales de 2010.

En este ambicioso proyecto, LKS será la encargada del Project Management y la Dirección de Ejecución. La ampliación afectará a una parcela contigua, propiedad del Banco, de 37.600 m² y una superficie edificable de 26.320 m².

LKS SE ENCARGARÁ TAMBIÉN DEL PROJECT MANAGEMENT DE LA REMODELACIÓN DE LA SEDE DE ESTA ENTIDAD BANCARIA EN LA CALLE SERRANO DE MADRID.

La ampliación se estructurará como continuidad del edificio actual. El nuevo edificio, que estará rodeado de amplias zonas verdes, tendrá seis plantas en altura y cinco plantas de sótano, destinadas a instalaciones y aparcamiento además de un auditorio, aulas de formación, restaurantes, espacios comerciales y una Unidad Básica de Salud. Una vez efectuada la ampliación, está previsto que el complejo corporativo acoja a 3.000 empleados en 53.000 m² de oficinas.

LKS se encargará también del Project Management de la remodelación de la sede de esta entidad bancaria en la calle Serrano de Madrid. El presupuesto del proyecto es de 6 millones de euros, con una superficie de 6.500 m².



“Irizar i4”: la nueva propuesta de Irizar para trayectos de corta y media distancia

12 MILLONES DE INVERSIÓN Y MÁS DE TRES AÑOS DE DEDICACIÓN HAN DADO COMO RESULTADO EL IRIZAR I4, PARA LAS DISTANCIAS CORTAS. ESTE AÑO SE VENDERÁN 100 UNIDADES.



¿POR QUÉ IRIZAR i4?

Para reforzar la imagen de marca de la compañía. En los modelos anteriores, Irizar Century e Irizar PB, finalmente se quedaron sólo con el apellido, o sea Century y PB. Ahora se quiere potenciar la imagen y por eso se le ha bautizado “i4”, con la idea de que la “i” se asocie a la marca Irizar mientras que el 4 es el número que se le ha asignado a este modelo en concreto. Seguramente, los lanzamientos futuros seguirán la serie iniciada por el Irizar i4.

IRIZAR presentó el pasado 25 de mayo en las bodegas Marqués de Riscal, en La Rioja alavesa, su nuevo modelo de autocar de cercanías al que ha bautizado con el nombre de IRIZAR i4. Fue una presentación espectacular, muy cuidada, en la que participó un buen número de invitados, entre ellos Ana Agirre, consejera de Industria del Gobierno Vasco.

El modelo, fruto de una labor de tres años de investigación con entidades, proveedores, clientes y pasajeros y con la participación de las personas de Irizar, está diseñado y desarrollado para atender al segmento de transporte de pasajeros de corta y media distancia.

SEÑAS DE IDENTIDAD

La seguridad de los pasajeros y la rentabilidad de los operadores han sido las premisas más importantes que IRIZAR ha considerado en este proyecto. La funcionalidad, la fiabilidad del producto y servicio, así como la imagen se mantienen como valores diferenciadores de la marca.

El nuevo vehículo se posiciona en el segmento de transporte de pasajeros en concentraciones urbanas importantes, con servicios de distancia

LA SEGURIDAD, LA FIABILIDAD, LA ADAPTABILIDAD, EL CONFORT Y LA RENTABILIDAD SON LOS PRINCIPALES VALORES DEL IRIZAR I4.

media-corta, tanto en el apartado discrecional como el regular ampliando y complementando su gama de



LOS NÚMEROS DEL i4

- 3 años de dedicación en su desarrollo.
- 12 millones de euros de inversión.
- 100 unidades se entregarán a lo largo de este año
- 500 unidades es la estimación para los años siguientes.
- 12,90: longitud del i4 estándar. La gama va desde 10 hasta 15 metros.

productos con el fin de dar respuesta a todas las necesidades del mercado.

Las primeras unidades del nuevo Irizar i4 se entregarán en los próximos meses de verano.

Nunca el dicho "una imagen vale más que mil palabras" había cobrado más sentido. Aquí tenéis algunas imágenes del día de la presentación.

LANZAMIENTO DEL PB EN MÉXICO

Por otro lado, la actualidad de la cooperativa de Ormaiztegui en este mes de mayo pasa también por su fábrica de México, ya que el pasado 17 de mayo lanzó al mercado de aquel país el modelo PB. En el acto de presentación del vehículo se lucieron cinco espectaculares PB, tres en 14 metros y dos en 13 metros.

Cabe recordar que el Irizar PB es un autocar que se presentó en febrero de 2001 en Donostia, después de tres años de desarrollo en el que estuvieron implicadas más de 1.000 personas y en el que se invirtieron 18 millones de euros.



VISITAS

CESCE



La Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación (CESCE) es una empresa participada mayoritariamente por el Estado español, y por los principales bancos y empresas aseguradoras del país. Su objeto social es asegurar a las empresas de los riesgos de impago derivados de las ventas de sus productos y servicios tanto en el mercado interior como en el exterior.

Pues bien, el 24 de mayo una delegación de la empresa integrada por Joaquín de la Herran, director general; Eduardo de la Riera, director territorial zona Norte; y Valentín Arcocha, director Grandes Clientes, se acercó a MCC para realizar un último contacto institucional con Jesús Catania y Miguel Angel Laspiur antes de su próxima jubilación, y saludar a José M^º Aldekoa y Belén Kortabarria, quienes les sustituirán en sus cargos al frente del Consejo General y el Departamento Financiero de MCC.

VISITAS

BANCO DE VASCONIA



El 9 de mayo el consejero delegado del Grupo Banco Popular, Francisco Fernández Dopico; el director general de Banco de Vasconia, Antonio Ramírez Parrondo; y el director de zona País Vasco y Madrid de Banco de Vasconia se presentaron en el Centro Corporativo donde fueron atendidos en visita institucional por Jesús Catania, José María Aldekoa, Miguel Angel Laspiur y Belén Kortabarria, todos ellos en la foto.

Mondragón Sistemas y Grupo i68 instalan sus soluciones MES en Cintas Adhesivas UBIS

EL NUEVO SOFTWARE, MEJORARÁ LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE LA PLANTA Y OPTIMIZARÁ SU INVERSIÓN.

Las empresas guipuzcoanas Mondragón Sistemas y Grupo i68 han instalado su primera solución desarrollada conjuntamente, MES (Manufacturing Execution Systems), en la empresa Cintas Adhesivas UBIS (Hernani). Las soluciones MES aportarán a la empresa guipuzcoana, primer fabricante español y uno de los más importantes de Europa en la fabricación de cintas adhesivas, una mejora en su capacidad industrial, una mejor optimización en la inversión y conseguirán que en la totalidad de la planta industrial se realice una gestión informática sin papel.

Las soluciones MES, son el primer producto lanzado conjuntamente entre las empresas guipuzcoanas Grupo i68 y Mondragón Sistemas, tras el acuerdo de colaboración firmado el pasado mes de junio entre ambas. Esta solución informática tiene una innovadora característica, como es la integración total de la gestión de los procesos industriales basados en el ERP.

LA UNIÓN DE DOS EMPRESAS

Grupo i68 es una empresa líder en sistemas de información, que ofrece soluciones infor-

máticas para la innovación de la gestión a empresas industriales, comerciales y de servicios. Con sede en San Sebastián, tiene un equipo humano formado por 150 personas, y prevé una facturación de 12M€ para el presente ejercicio. Grupo i68 tiene filiales en Madrid, Barcelona, Gijón, Bilbao, A Coruña, Lisboa y Aveiro.

Mondragón Sistemas, integrada en MCC, es una empresa de práctica internacional centrada en la automatización global de las plantas, "Global Factory Automation", que posee y desarrolla soluciones propias e integra las tecnologías más avanzadas. Con más de 25 años de experiencia, agrupa a un nutrido grupo de ingenieros y técnicos que han hecho posible las más complejas aplicaciones en Europa, Asia, América y África, con un equipo humano de 80 personas.

LAS SOLUCIONES MES, SON EL PRIMER PRODUCTO LANZADO CONJUNTAMENTE ENTRE LAS EMPRESAS GUIPUZCOANAS GRUPO I68 Y MONDRAGÓN SISTEMAS, TRAS EL ACUERDO DE COLABORACIÓN FIRMADO EL PASADO MES DE JUNIO ENTRE AMBAS.

FAGOR Ederlanek "Hondaren 2006ko hornitzaileerik onenaren" errekonozimendua jaso du

AUTOMOBILAREN SEKTOREAN OSO SARI PREZIATUA DEN HONEK FAGOR EDERLANEN PRODUKTUAREN KALITATE ETA ZERBITZUAREN BIKAINASUNA ERREKONOZITZEN DU.



Fagor Ederlan Kooperatibak "Hondaren 2006ko Hornitzaileerik Onenaren" errekonozimendua jaso du, joan den apirilean Hondaren Hornitzaileen Urteko Konbentzioan, Swindon hiri britainiarrean, HONDAk Europan duen egoitza nagusian. Saria gaur egun Hondako zuzendaria den Kanazawa-sanek eta zuzendari kargua uzteko dagoen Kato-sanek eman zuten.

Sariak Fagor Ederlanen "Quality Management" a errekonozitzen du, hau da, produktuaren kalitate eta zerbitzuen bikaintasuna hartzen duen kontzeptua, erantzuteko gaitasuna proiektuak kudeatzeari dagokionez, aldatetara moldatzen jakitea eta bezeroaren gogobetetze orokorra.

Fagor Ederlan 1988an hasi zen Hondarentzako automobilgintzako osagaien hornitzaile gisa harremanetan, eta urte horietan guztietan etengabe entregatu ditu pieza Hondak Europan dituen proiektu desberdinetarako esekidura, balazta, transmisio eta motorrari lotuak, batez ere Accord, Civic eta CRV modeloetarako, eta urteko batez besteko fakturazioa 14 milioi euro izan da.

Sariak errekonozimendu handia esan nahi du automobilaren merkatuan, Honda oso exigentzia handiko fabrikatzaile

lea delako proiektuen kudeaketari eta sektorean mundu osoan duen garrantziari dagokionez, izan ere, urtero 3,4 milioi ibilgailu ekoizten ditu eta zarpigarren lekuan dago automobilgile handien munduko rankingean.

FAGOR EDERLAN TALDEA

Fagor Ederlan Taldea/Grupo Fagor Ederlan es el primer fabricante vasco de componentes de automoción y uno de los primeros del Estado en volumen de ventas, habiendo facturado 626 millones de euros en 2006 y previendo llegar este ejercicio a los 680 millones, de los que más del 75% corresponderán a ventas internacionales.

La plantilla del Grupo se acerca a las 4.000 personas y cuenta con 15 plantas productivas en Brasil, Eslovaquia y España, correspondiendo las dos últimas a la planta de inyección de aluminio adquirida en la localidad eslovaca de Ziar Nad Hron a finales de 2005 y la nueva fundición construida en Mondragón, con una inversión de 36 millones de euros. Ésta última acaba de iniciar su actividad con una producción prevista de 32.000 toneladas anuales de hierro fundido, destinadas a la fabricación de componentes de automoción del grupo.

GRUPO FAGOR EDERLAN ES EL PRIMER FABRICANTE VASCO DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN Y UNO DE LOS PRIMEROS DEL ESTADO EN VOLUMEN DE VENTAS.

FAGOR Automation se apunta a las energías renovables

HA DESARROLLADO INVERSORES MONOFÁSICOS PARA INSTALACIONES FOTOVOLTAICAS CONECTADAS A RED.

La última gran apuesta de FAGOR Automation es el sector de las energías renovables. Recientemente, la cooperativa de Arrasate ha desarrollado para este sector una gama de inversores monofásicos FSI 2.5 (Pnom:2.500Wac) destinados a instalaciones fotovoltaicas conectadas a red. Estos equipos, que constituyen una innovadora apuesta de FAGOR, han sido diseñados para maximizar su fiabilidad, eficiencia y seguridad, en sus dos versiones; un modelo "indoor", con IP-21 y un modelo "outdoor", con IP-65.

Gracias a la tecnología de aislamiento galvánico por transformador de alta frecuencia se consigue un nivel de aislamiento galvánico que cumple con el RD 166/2000, al tiempo que se obtiene un menor peso respecto a otros aislamientos galvánicos. A su vez,

mediante un diseño optimizado de la "topografía" electrónica se consigue minimizar las pérdidas que pueden originarse, obteniéndose una de las más altas eficiencias en su clase. Está dotado de protección ANTISLANDING de seguridad para cortes de red y de detección de fugas a tierra de los paneles solares. Asimismo, dispone de línea serie RS-485 (STANDARD) lo que junto con el software P C suministrado, podrá realizar la monitorización de todas las variables del inversor.



ES LA ÚLTIMA GRAN APUESTA DE FAGOR AUTOMATION ES EL SECTOR DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES.



→ VISITA INSTITUCIONAL

El jueves 17 de mayo, Gema Alcalde, en representación del Ministerio de Educación y Ciencia, visitó las nuevas instalaciones de optoelectrónica de Fagor Automation en Eskoriatza (Gipuzkoa). A esta visita se unieron Encarna Escudero y Joan Guasch, de la Asociación Catalana de Empresas de Moldes y Matrices; Peio Olaskoaga, del Centro Tecnológico IDEKO, y Miriam Pé e Iván Gallego, de Mondragón Unibertsitatea.

Todos ellos se mostraron impresionados por las instalaciones y muy interesados en las explicaciones del cicerone, Jose Ramon Arriolabengoa, responsable de marketing del Negocio de Captación Fagor Automation.



Arcelor Mittal confía en FAGOR Arrasate

ADJUDICA A LA COOPERATIVA DE ARRASATE UNA LÍNEA DE CORTE POR SEIS MILLONES DE EUROS.

Arcelor Mittal, la empresa siderúrgica más grande del mundo, ha elegido a Fagor Arrasate como suministrador de una nueva gran línea de corte que instalará en su planta europea de República Checa.

La nueva línea será de corte transversal y procesará bobinas de 40 toneladas de peso, en anchos de 2100 mm y espesores de hasta 18 mm. Será una de las líneas más grandes del continente que además, podrá cortar acero de muy alta resistencia.

La nueva instalación podrá cortar formatos de hasta doce metros de largo y podrá alcanzar una velocidad de 40 metros por minuto.

El proyecto, de alrededor de 6 millones de euros, cumple con toda la certificación CE de seguridad. El equipo de negociación de FAGOR Arrasate estuvo liderado por Aitor Zaloña.



→ FATMA EL MEHDI, EN FAGOR ARRASATE

Este mes de mayo estuvo de visita en Fagor Arrasate Fatma El Mehdi, secretaria general de la UNMS (Unión Nacional de Mujeres Saharaíes). Fatma es una líder y un referente de la lucha por la liberación del Sahara y acudió acompañada por miembros de la Asociación de Amigos y Amigas de la RASD (República Árabe saharauí Democrática).

Fatma, de visita oficial en Euskal Herria, quería conocer Fagor Arrasate y agradecer personalmente la colaboración económica de esta cooperativa para la construcción de la casa de la mujer en la wilaya de El Aaiún. Es un proyecto a 3 años (ya estamos en el 2º año) cuyo presupuesto supera los 150.000 euros. Este dinero no se obtenido del FEPS sino que es una ayuda extra de los socios de Fagor Arrasate.

Durante la visita Fatma comentó la positiva evolución del proyecto y aprovechó para ver las instalaciones de la cooperativa.



Eika recibe de B/S/H la calificación "Q" de Oro como Proveedor Top Quality 2006

EIKA HA SIDO RECONOCIDA COMO PROVEEDOR DISTINGUIDO POR B/S/H ALEMANIA, PLANTA PRODUCTIVA DE BOSH SIEMENS, QUE SE DEDICA AL DISEÑO Y FABRICACIÓN DE ELECTRODOMÉSTICOS PARA LA COCCIÓN.

Eika lleva desde 1973 fabricando componentes para la cocción eléctrica y en la actualidad ofrece un amplio catálogo de soluciones que van desde focos vitrocerámicos, controles **touch**, placas eléctricas, termostatos eléctricos, resistencias tubulares, así como otro tipo de soluciones electrónicas para cocinas y hornos.

Eika está integrada en la División Mondragón Componentes de MCC. De acuerdo a su estrategia de acercamiento al cliente, Eika dispone de 5 plantas productivas, la central situada en Eixebarria (Bizkaia), dos plantas en la República Checa, una en México y la quinta planta, abierta recientemente, en Polonia.





ZUTIKO

ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE CAJA LABORAL

EN DICIEMBRE DE 2006 SE CONSTITUYÓ ZUTIKO, LA ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE CAJA LABORAL, CON FÉLIX ARANBARRI (ONDARROA) COMO PRESIDENTE; PATXI IDIGORAS (ANDOAIN) COMO VICEPRESIDENTE; Y VÍCTOR MENDIURRUTIA (SESTAO) COMO SECRETARIO.

“QUEREMOS MANTENER LA LLAMA VIVA”

¿Cómo surgió la idea crear esta asociación?

El pasado mes de marzo de 2005 se lanzó el proyecto y en diciembre de 2006 se realizó la Junta de constitución oficial de la nueva Asociación. Ahora ya somos 140 jubilados en la entidad, y asociados a Zutiko 103. De momento estamos trabajando en esta zona porque en la red de expansión solamente tenemos un jubilado que es de Madrid.

Recientemente hemos celebrado una Junta General para nombrar a una Junta Directiva, ya que hasta ahora ha habido una Junta Provisional, que precisamente son quienes más han trabajado este tema. El alma mater de este proyecto ha sido José Ignacio Beitia.

¿Y por qué Zutiko?

Los socios jubilados de Caja Laboral estamos muy dispersos geográficamente. Queremos ponernos en contacto con toda esta gente y crear un punto de encuentro. La mayoría somos socios asociados de Caja Laboral y mantenemos, además de nuestros vínculos afectivos, los vínculos con Caja Laboral, porque nos convocan a las Asambleas Generales, al Elkarte Eguna, etc.

Queremos estar cerca de la institución cuando en ella se traten asuntos que nos afecten, y por eso les hemos dicho a los miembros del Consejo Social que siempre que aborden alguno de esos temas nos tengan en cuenta. De momento no pedimos nada, simplemente nos ofrecemos a colaborar. Esto no es una plataforma reivindicativa, ni mucho menos.

¿Cómo es la organización interna de Zutiko?

Hacemos reuniones zonales por territorios (Gipuzkoa, Bizkaia, Araba y Nafarroa). Tenemos una cuota por asociado de 20 euros al año y, por tanto, nuestros recursos son bastante limitados, de manera que si organizamos alguna actividad tendremos que recurrir a Caja Laboral.

Las personas interesadas, ¿dónde deben dirigirse?

En el departamento de personal de Caja Laboral, al producirse la jubilación, incluyen un impreso a rellenar por si les interesa asociarse a Zutiko. De todas maneras, pueden dirigirse a jibeitia@euskalnet.net. Por nuestra parte, animamos a todo el mundo a participar en la asociación, porque queremos mantener la llama viva, echamos de menos ese contacto.

Además, estamos pensando no sólo en jubilados sino incluso en viudas de jubilados que están un poco alejadas y a quienes queremos acercarnos para compartir sus inquietudes y problemas, e incluso acompañarles en algunas tramitaciones que deben hacer, etc. En definitiva, les ofrecemos cercanía y cariño.

Y ¿cuáles son las actividades previstas?

De momento, en estos inicios lo que queremos es difundir la idea y, en el futuro ya nos plantearemos otras ideas y acciones más concretas.

Este año hemos colaborado de manera activa en algunos eventos, como el encuentro de jubilados de Caja Laboral, que celebramos en Pamplona y que tuvo una asistencia masiva, doble que la vez anterior. La gente necesita el primer impulso, que le des facilidades, y es así cuando la respuesta casi siempre es positiva.

“ ANIMAMOS A TODO EL MUNDO A PARTICIPAR EN LA ASOCIACIÓN, PORQUE QUEREMOS MANTENER LA LLAMA VIVA, ECHAMOS DE MENOS ESE CONTACTO. ”

→ CAJA LABORAL NUEVO MIEMBRO CORPORATIVO DE LA ASOCIACIÓN EUROPEA DE ASESORÍA Y PLANIFICACIÓN FINANCIERA

El 23 de mayo de 2007 la Asociación Europea de Asesoría y Planificación Financiera (EFPA), creada para garantizar el adecuado desarrollo de la profesión de asesor financiero y proporcionar a las entidades financieras e inversores de toda Europa las máximas garantías profesionales, ha incorporado a Caja Laboral como nuevo miembro corporativo.

El acuerdo entre la Entidad financiera y la Asociación profesional, -firmado por el Director General de Caja Laboral, Elías Atutxa, y el secretario de EFPA España, Miguel Borrás, supone un paso más en la profesionalización de los asesores financieros en nuestro país, dando un paso adelante para potenciar aún más la calidad en la actuación profesional y de comportamiento ético de los profesionales de la Entidad financiera.



ÁREA FINANCIERA / FINANZA ARLOA

Pago de recibos y tributos por Internet con Caja Laboral

CAJA LABORAL HA HECHO SUYO EL SISTEMA DE PAGO SEGURO DESARROLLADO POR EL GOBIERNO VASCO PARA QUE SUS CIUDADANOS/AS PUEDAN PAGAR SUS TRIBUTOS Y TASAS PÚBLICAS A TRAVÉS DE INTERNET.

La mayoría de Ayuntamientos de Euskadi, así como la Diputación Foral de Gipuzkoa y Araba se han adherido a la denominada "PASARELA DE PAGOS", lo que indica el enorme potencial del sistema desarrollado por la Administración vasca.

El sistema permite el pago de un modo seguro y totalmente confidencial. El pago *on line* se inicia en cualquier web de la Administración para finalizar en Caja Laboral Net, la Banca Electrónica de Caja Laboral, donde se consuma la operación de manera inmediata y, por tanto, sin demora temporal alguna.

DEL TOTAL DE TRANSFERENCIAS QUE REALIZA LA ENTIDAD, EL 50% LO SON YA POR EL CANAL INTERNET SIENDO 104.000 LOS USUARIOS HABITUALES POR ESTE SISTEMA.

La operativa más habitual es el pago de tasas y tributos, precios públicos, sanciones y multas que se cumplimentan de manera sencilla con la sola introducción en la Pasarela de Pagos de los datos solicitados que aparecen en el requerimiento de pago que el cliente recibe en su domicilio.

CANAL INTERNET, A MÁS

Con esta nueva prestación, Caja Laboral incrementa sus servicios en canales a distancia añadidos a los de operativas estrictamente financieras de relación con la Institución donde, en 2006, se realizaron 27,8 millones de operaciones.

Del total de transferencias que realiza la Entidad, el 50% lo son ya por el canal Internet siendo 104.000 los usuarios habituales por este sistema. Complementan los canales alternativos la Banca por teléfono con 2,8 millones de transacciones anuales y la red de 500 cajeros automáticos propios, instalados por las nueve Comunidades Autónomas donde Caja Laboral está presente, que realizan más de 28 millones de operaciones anuales.



ÁREA DISTRIBUCIÓN / BANAKETA ARLOA

Grupo Eroski lanza su cuarta emisión de "Aportaciones Eroski"

EL IMPORTE DE ESTA EMISIÓN SE ELEVARÁ A 225 MILLONES DE EUROS AMPLIABLES A 300.

A finales del mes de junio Grupo Eroski lanzará la cuarta emisión de "Aportaciones Financieras Subordinadas Eroski". El objetivo de esta emisión, al igual que en las anteriores, es el de reforzar la solidez de su base económica y ayudar a financiar las importantes inversiones que está realizando.

El importe de esta emisión se elevará a 225 millones de euros ampliables a 300, lo que supone un incremento de un 50% con respecto a la última emisión realizada en 2004.

El periodo de suscripción previsto de esta nueva emisión arrancará en la segunda parte del mes de junio y se prolongará hasta los primeros días de julio y su tramitación se podrá realizar a través de cualquiera de las entidades financieras colocadoras.

Con respecto al tipo de interés, cabe reseñar que su remuneración será del 6,75% nominal anual hasta el 31.01.2008 y a partir de esa fecha el interés se fijará en el euribor más un 2,5%.

ERANTZUKIZUN SOZIAL KORPORATIBOAK MCC-K INGURUAN DUEN INPLIKAZIOAREN NEURRIA EMATEN DU.

ERANTZUKIZUN SOZIAL KORPORATIBOAK

MCC 2006KO TXOSTENA



hiturari jarraituz, aurten ere Korporazioaren Erantzukizun Sozial Korporatiboari buruzko txostena aurkezten dizuegu aldizkariaren zenbaki honetan. Jakin badakigu horrelako balantzea egiterakoan gauza asko zerrendatu behar direla, gure orrialdeetan kabitzen direnak baino askoz gehiago, zorionez. Finean, gure kooperatibek gizartearekiko duten konpromisoa hainbat modutan gauzatzen da, eta modu horiek guztiak zenbaki honetan biltzea lan nekeza izango litzateke.

Hainbat gauza beraz, alde batera utzi behar izan ditugu: Eroskik kontsumitzaileak hezteko eginiko jarduera, gure kooperatibek bultzatzen dituzten hainbat kirol eta kultur ekitaldi...

Eta honako hauetan jarri dugu arreta: zenbat eta nolako lanpostuak sortu ditugun, nola banatu ditugun kooperatiben

arteko fondoak, zer nolako bilakaera eduki duen euskararen normalizazioak MCCren lan eremuan, MCCk Euskal Herriko ekonomiari egin dion ekarpena, zer nolako itzulkinak izan ditugun, MUK izan duen bilakaera, Arizmendiren gorabeherak, langileen satisfazioa neurtzeko inkestak, Arrasaten hartu ditugun bisitak, lege aldetik izan ditugun nobedadeak, ingurumena babesteko burutu ditugun ekintzak, hirugarren munduko herrialdeei laguntzeko egindakoak...

Esku artean duzuen zenbaki hau osatzerakoan bi gauza hartu ditugu kontuan. Alde batetik, MCCk urtero argitaratzen duen txostenean ematen ez diren hainbat datu jakitera ematea; eta, bestetik, kooperatibetako langileekin zerikusi zuzena duten hainbat konturen berri ematea.. **TU**

LA ACCIÓN SOCIAL DE MCC EN 2006

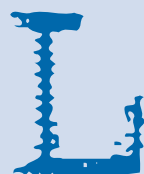
Son varias las acciones con proyección social en la gestión de MCC en 2006. Estas son algunas:

- Al finalizar el año 2006 se alcanzaba la cifra de 83.601 puestos de trabajo en el conjunto de la Corporación.
- El incremento del número de puestos de trabajo en relación al año anterior fue de 5.146.
- El incremento de mutualistas de Lagun-Aro fue de 320 personas; el 2006 se batió nuevamente el número de mutualistas en activo asociados a Lagun Aro: 29.858
- los Fondos Intercooperativos (FCI, Fepl y FsC) asignaron el pasado año 58 millones de euros para proyectos de promoción de nuevas actividades, internacionalización, reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, formación e investigación y desarrollo.
- Mondragon Unibertsitatea acogió a 3.764 alumnos en toda su oferta formativa.
- El 3,8% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2006 fue generado por MCC.

LA PLANTILLA DE MCC CRECIÓ A LO LARGO DE 2006 EN UN 6,6% HABIENDO INCORPORADO MÁS DE 5.100 PUESTOS DE TRABAJO.

EMPLEO

83.601 PERSONAS



La creación de empleo, uno de los objetivos básicos de la Corporación, se ha concretado en el transcurso del 2006 en 5.146 nuevos puestos para alcanzar la cifra de 83.601 al término del ejercicio. El considerable incremento respecto al año anterior, que relativamente ha supuesto el 6,6%, se ha debido, por un lado, a la ampliación de la presencia productiva en otros países del Área Industrial y por otro lado al aumento de dimensión del área de Distribución.

El comportamiento de la evolución del empleo no ha sido homogéneo en las diferentes Áreas, siendo el Área Distribución la que ha destacado por un incremento del 8,1%. Todas las áreas corporativas, han crecido respecto al año 2005, salvo Actividades Corporativas, donde se ha producido un cambio en su composición al pasar Mondragón Lingua al Área Industrial.

Con respecto a las previsiones, éstas se cifraban para el ejercicio 2006 en alcanzar 81.710 puestos de trabajo, lo cual implica que se han superado las previsiones. El Área Industrial ha superado en un 3,4% sus previsiones y ha incrementa-



do en 2.323 el número de puestos de trabajo con relación al año 2005. En el Área Distribución, se han creado 2.809 puestos de trabajo respecto al año 2005, situándose al 101,4% de las previsiones marcadas en el Plan de Gestión para el 2006.

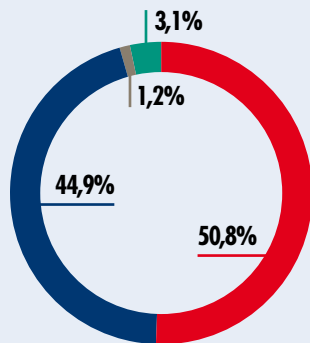
En el Área Financiera se han reducido 16 puestos y Actividades Corporativas ha creado 12 puestos de trabajo, superando las expectativas del plan de gestión.

A continuación, el gráfico nos muestra el reparto porcentual de la plantilla a

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC EN 2005

	Real 2005	PG 2006	Real 2006	R06/05	R06/PG06
Área Industrial	40.121	41.052	42.444	5,8%	3,4%
Área Distribución	34.729	37.035	37.538	8,1%	1,4%
Área Financiero	2.550	2.642	2.626	3,0%	-0,6%
Actividades Corporativas	1.055	981	993	-5,9%	1,2%
Total	78.455	81.710	83.601	6,6%	2,3%

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC



- Grupo Industrial
- Grupo Distribución
- Grupo Financiero
- Actividades corporativas



cierre del ejercicio.

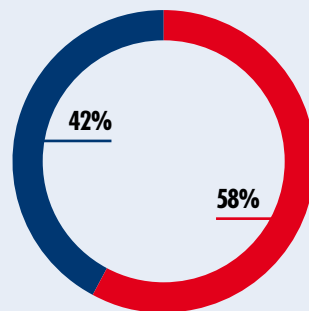
Respecto al número de mutualistas de Lagun-Aro, este año se ha vuelto a alcanzar un máximo histórico, con una cifra de 29.858 mutualistas. El incremento respecto al año 2005 ha sido de 320 mutualistas, lo que implica un crecimiento de un 1,1%.

Por otra parte, al hilo de empleo cooperativo, hay que señalar que el porcentaje de socios sobre la plantilla total, se ha situado en el año 2006 al 80%.

DISTRIBUCIÓN DE SOCIOS POR GÉNERO

El último estudio sobre distribución de socios por género, sitúa el porcentaje de presencia masculina al 58% y el de femenina al 42%, pero con grandes diferencias entre las distintas Áreas que conforman la Corporación, así en el Área Industrial el porcentaje de hombres se sitúa al 76% y al 24% el de mujeres, mientras que el Área Distribución presenta una situa-

DISTRIBUCIÓN DEL COLECTIVO DE SOCIO POR GÉNERO

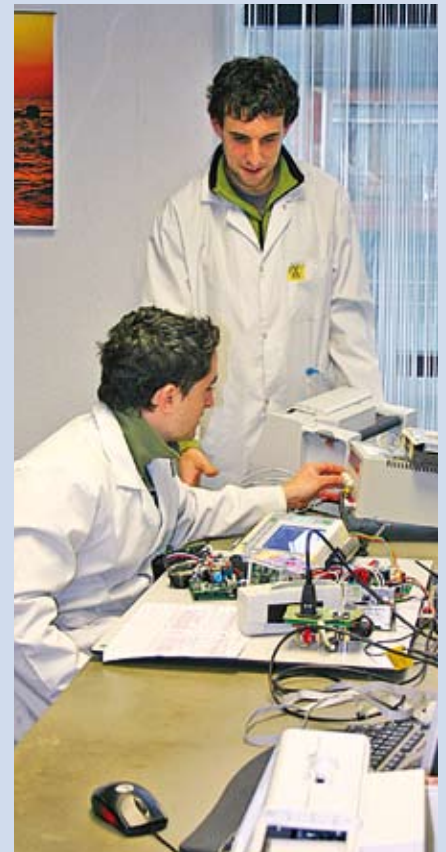
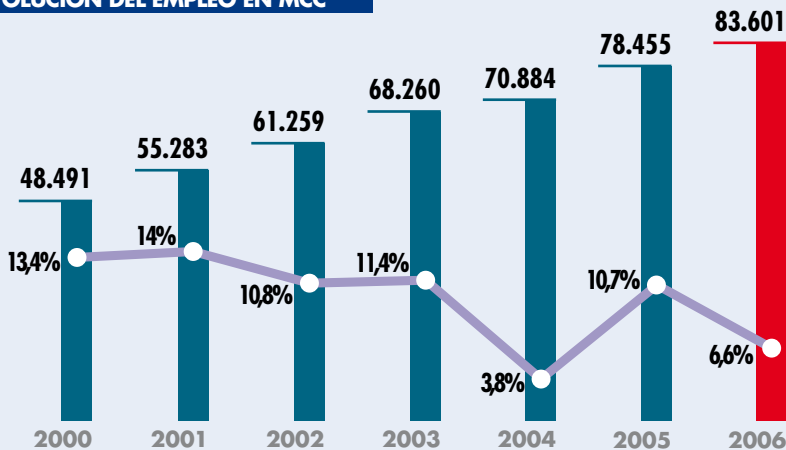


- Mujeres
- Hombres

ción prácticamente inversa con un 20% de hombres frente al 80% de mujeres. El Área Financiera y Actividades Corporativas se sitúan entre los dos anteriores, con un 59%-41% y un 52% - 48% respectivamente, para hombres y mujeres. **TU**

EL ÚLTIMO ESTUDIO SOBRE DISTRIBUCIÓN DE SOCIOS POR GÉNERO, SITÚA EL PORCENTAJE DE PRESENCIA MASCULINA AL 58% Y EL DE FEMENINA AL 42%.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC



REPRESENTA EL 3,8% DEL EMPLEO, EL 3,8% DEL PIB Y EL 14,9% DE LAS EXPORTACIONES.

APORTACIÓN DE MCC A LA ECONOMÍA VASCA



Los datos que se presentan a continuación (referidos a la actividad de nuestras cooperativas en 2005) dan una idea del empuje de MCC en la economía vasca.

EMPLEO

De las 78.455 personas empleadas en 2005 en las cooperativas de MCC y en las sociedades mayoritariamente participadas, 35.842 lo estuvieron en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, representando el 3,8% del empleo total y el 8,7% del empleo industrial (1,4% y 2,6% respectivamente en el caso de Navarra).

Considerando todas las actividades de la Corporación, a finales de 2005, MCC era el primer empleador de Gipuzkoa con 20.325 empleos directos, también lo era en Bizkaia con 12.550, ocupaba el segundo puesto en Navarra con 3.800 empleos (después de Volkswagen) y el tercer lugar en Alava con 2.500 (detrás de Mercedes y Michelin).

Además del empleo directo, la actividad desarrollada por la Corporación generó en 2005 un empleo inducido en la CAV, estimado en 18.600 personas, derivado de la demanda de bienes y servicios a empresas suministradoras por parte de las empresas de la Corporación.

PIB: 3,8%

El 3,8% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2005 fue generado por MCC, llegando hasta el 8,3% en el ámbito industrial. Ese dato significa que, de cada 26 euros de riqueza generada en dicho ejercicio en el conjunto de



la CAPV, un euro provino de actividades desarrolladas por MCC, siendo la comparación de 12 a 1 si ésta se ciñe al ámbito industrial. En el caso de Navarra, la aportación al total fue del 1,1% y del 1,4% en el área industrial.

INVERSIONES INDUSTRIALES: 11,1%

Si tomamos como referencia la última edición de las "Cuentas Industriales" elaborada por el Eustat, correspondiente a 2004, los 280 millones de euros invertidos en dicho año por el Grupo Industrial de MCC, representaron el 11,1% del total de las inversiones industriales de la CAV, elevándose hasta el 25,4% en el caso de Gipuzkoa.

Por su parte, las exportaciones de las cooperativas del Área Industrial ubicadas en la CAV, representaron el 14,9% del total exportado por las empresas industriales vascas en dicho año, sin considerar los productos energéticos, llegando hasta el 31,4% en Gipuzkoa. **TU**

FONDO DE EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA

El FEPC (Fondo de Educación y Promoción Cooperativa) es un requisito legal específico cooperativo que obliga a repartir un porcentaje de los beneficios obtenidos y que se destina básicamente hacia objetivos de I+D, de formación y culturales.

En concreto, este fondo se nutre del 10% de los excedentes disponibles (una vez deducidas las cantidades que se destinan a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa. La cifra correspondiente a las aplicaciones de este fondo en 2006 rondó los 42,5 millones de euros.

Por otro lado, durante 2006 la aportación de las empresas integradas en MCC al sostenimiento de la función pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de la Comunidad Foral de Navarra, a través del pago de los correspondientes impuestos, superó holgadamente los 200 millones de euros.

EL RETORNO MEDIO DE LAS COOPERATIVAS EN 2006 SE SITUÓ EN EL 18,3%.

PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS

Los resultados de la cuenta de explotación se destinan a varios apartados, dos de los cuales son asignables a los socios: los intereses a las aportaciones y los retornos (o extornos, en caso de pérdidas). El primer concepto se monetariza y el segundo de ellos, en su práctica totalidad se capitaliza.

El retorno/extorno cooperativo, que con carácter general, se incorpora al capital social de cada socio (se recupera en el momento de baja en la sociedad), aunque puede acordarse una monetarización parcial (que en ningún caso superará el 30% del total de retornos, ni el importe de dos mensualidades del anticipo de consumo) siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos relacionados con la situación financiero-patrimonial de la cooperativa.

EVOLUCIÓN DEL RETORNO

Como se puede observar en el gráfico, en el año 2000 el retorno medio global se situó en un 18,2% de la base computable media, iniciándose una tendencia bajista confirmada en los años siguientes, alcanzando el porcentaje mínimo del periodo (13,1%) en 2002 y 2003, siendo este su punto de inflexión e iniciando una tendencia al alza para situarse en el año 2006 en niveles del 18,3%.

La aplicación de este porcentaje sobre la base computable del índice medio 1,95 da lugar a un retorno medio, en térmi-



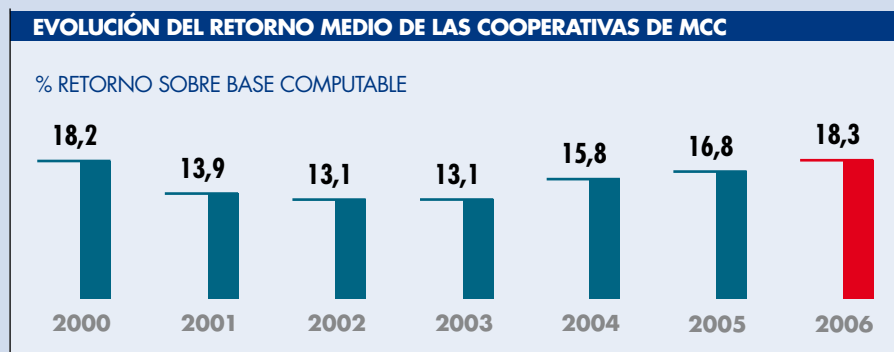
nos absolutos, de unos 6.567 euros por socio, que será de unos 3.678 euros para un índice 1,10 y unos 10.135 euros para un índice 3,0. De todos modos el retorno variará sensiblemente de unas cooperativas a otras, ya que mientras algunas se situarán en niveles muy moderados, otras alcanzaran cifras realmente importantes.

La monetarización de retornos (esto es, liquidar directamente a los socios) se ha realizado en diecisiete cooperativas, 4 más que el ejercicio anterior, que representan el 12,4% de la masa social, y ha supuesto una media de 12,2% sobre su anticipo de consumo anual (en torno a 1,71 pagas mensuales).

El retorno capitalizado, que incrementa el capital social de cada uno de los socios, tiene también su propio mecanismo

retributivo a través del pago de interés. Es necesario reseñar que éste ha pasado a generar un valor añadido diferencial para el socio, al mantenerse el tipo de referencia en el 7,5% bruto frente al tipo de interés del mercado, claramente inferior.

Finalmente, procede señalar que las cooperativas del Grupo retribuyen a los trabajadores asalariados con una paga por beneficios que asciende como mínimo al 25% de lo que percibe un socio en concepto de participación en resultados. En caso de que el socio no perciba beneficios o incluso que se le apliquen pérdidas, el trabajador no se verá afectado por estas circunstancias. **TU**



EL FCI, FSC Y EL FEPI CAPTARON EL AÑO PASADO 58,8 MILLONES DE EUROS PARA PROYECTOS DE PROMOCIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES, INTERNACIONALIZACIÓN, REFORZAMIENTO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE ALGUNAS COOPERATIVAS, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.

FONDOS

INTERCOOPERATIVOS 2006



Los fondos FCI (Fondo Central de Intercooperación), FSC (Fondo de Solidaridad Corporativo) y FEPI (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo) son un claro exponente de la solidaridad intercooperativa en MCC, y posibilitan actuar con una perspectiva unitaria en retos como la internacionalización y la generación de empleo, el reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, o en actuaciones de relieve en los ámbitos educati-

vos y tecnológicos, como puede apreciarse en las siguientes líneas.

FCI

Como puede apreciarse en el Cuadro I, destaca el volumen de recursos FCI captados (45,9 M€), de los cuales 21,8 M€ se aportaron por parte de Caja Laboral, 15,1 M€ como subvenciones y los 6,7 M€ restantes como incremento de la línea de riesgo, aportando las cooperativas de los Grupos Industrial y Distribución 24,1 M€ en términos de aportaciones financieras.

Parte de estos recursos se asignaron en términos de subvención (5,- M€), en su mayor parte para el fortalecimiento de la situación económica de algunas cooperativas (3,1 M€), si bien también se materializaron subvenciones para proyectos de internacionalización (1,3 M€), mayoritariamente para la cofinanciación de las delegaciones exteriores, proyectos de promoción de nuevas actividades (0,4 M€) y otros proyectos (0,2 M€).

La mayor parte de los recursos FCI se instrumentaron como inversiones (19,2

M€), mayoritariamente para cofinanciar las inversiones extraordinarias de algunas cooperativas en proyectos de promoción (9,9 M€) destacando las ampliaciones de capital de Ascorp (5 M€), Rotok (0,8 M€) y MB Tooling (0,6 M€); y la puesta en marcha de nuevos proyectos, como Proiek (0,8 M€), Ceramat (0,7 M€), Professional Future Materials (0,5 M€) y Redes (0,5 M€).

También se apoyó a algunas cooperativas en sus proyectos de internacionalización (8,7 M€) a través de la aprobación de operaciones como Mapsa Rumanía (4 M€), Fagor Mastercook en Polonia (4,3 M€) y MB Lusitana en Portugal (0,4 M€).

FSC

Este fondo, restringido al ámbito del Grupo Industrial, partió en el año 2005 con un saldo de 2,6 M€ que se incrementa con las nuevas aportaciones con cargo a los resultados 2005 (3,9,- M€) habiéndose destinado 4,4 M€ al reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, lo que llevó a situar el remanente FSC en 2,1 M€.

FEPI

Por lo que respecta al FEPI (ver cuadro II), los recursos proceden del FEPP de Caja Laboral 4,6 M€ y de los FEPPs del Resto de Cooperativas 2,9 M€. Es oportuno destacar también la aportación extraordinaria de 1,5 M€ para la consolidación de Mondragón Unibertsitate.

La disponibilidad anual de fondos (9,- M€) se destinaron a subvenciones o aportaciones sin ánimo de lucro, mayoritariamente a Proyectos de Formación (6,3 M€) destinados a Centros Educativos del ámbito corporativo como Mondragón Unibertsitatea, Politeknika Ikastegia Txorierrri, Lea Artibai Ikastetxea o Goierriko Goi Maila Eskola.

Otros 2,1 M€ de recursos FEPI se asignaron a subvencionar proyectos en el ámbito del Plan de Ciencia y Tecnología.

Finalmente, otros 0,6 M€ se destinaron a Otros Proyectos, destacando en este capítulo las asignaciones a Gaztempresa (0,3 M€) y al Impulso a la normalización del Euskera en Cooperativas (0,2 M€).

Con todo, puede apreciarse que durante el pasado ejercicio en el conjunto de los tres fondos intercooperativos se captaron 58,8 M€ y se asignaron 37,6 M€, quedando pendientes de instrumentar operaciones de inversión aprobadas en el FCI por 47,4 M€, que será posible abordar contando con los remanentes de tesorería disponibles y la recuperación de inversiones de años anteriores. **TU**

CUADRO I RECURSOS Y APLICACIONES DEL FCI 2006

ORIGEN	CAJA LABORAL	CAJA LABORAL	GRUPO INDUSTRIAL Y GRUPO DISTRIBUCIÓN	
	15,1 M€ Subvenciones	6,7 M€ Línea Riesgo	24,1 M€ Aportac. Financieras	
TOTAL RECURSOS ANUALES				
45,9 M€				
DESTINOS	SUBVENCIONES		INVERSIONES	
	PROYECTOS PROMOCIÓN		PROYECTOS PROMOCIÓN	
	0,4 M€		9,9 M€	
	PROYECTOS INTERNACIONALIZACIÓN		IMPLANTACIONES EXTERIOR	
	1,3 M€		8,7 M€	
	PROYECTOS CORPORATIVOS		PROYECTOS CORPORATIVOS	
	0,2 M€		- M€	
	REFORZAMIENTO ECONÓMICO COOPERATIVAS		REFORZAMIENTO ECONÓMICO COOPERATIVAS	
	3,1 M€		0,6 M€	
	TOTAL SUBVENCIONES		TOTAL INVERSIONES	
5,- M€		19,2 M€		
TOTAL APLICACIONES ANUALES				
24,2 M€				

CUADRO II RECURSOS Y APLICACIONES DEL FEPI 2006

ORIGEN	CAJA LABORAL	GRUPO INDUSTRIAL Y GRUPO DISTRIBUCIÓN	GRUPO INDUSTRIAL Y GRUPO DISTRIBUCIÓN APOYO EXTRAORDINARIO M.L.U.
	4,6 M€	2,9 M€	1,5 M€
TOTAL RECURSOS ANUALES			
9,- M€			
DESTINOS	SUBVENCIONES PROYECTOS FORMACIÓN	SUBVENCIONES PROYECTOS TECNOLÓGICOS + INVERSIONES EN CENTROS TECNOLÓGICOS	SUBVENCIONES PROYECTOS PROMOCIÓN
	6,3 M€	2,1 M€	0,6 M€
	TOTAL APLICACIONES ANUALES		
9,- M€			

FONDO KORPORATIBOAK

Lankidetzza Fondo Zentralak (LFZ), Elkartasun Fondo Korporatiboak (EFK) eta Kooperatiben arteko Heziketa eta Sustapen Fondoak (KHSF) oso argi erakusten dute MCCko kooperatiben arteko elkartasuna. Fondo horien bidez ikuspegi bateratu batetik jardun daiteke hainbat erronkaren aurrean, horien artean nazioartekotzea, enplegua sortzea, hainbat kooperatibaren egoera ekonomikoa inartzea edo hezkuntzaren eta teknologiararen arloetan ekintza garrantzitsuak egitea. Joan den urtean zehar LFZ, EFK eta KHSF fondoek 58,8 milioi euro izan zuten hainbat proiektutarako.

2006 EKITALDIA: EUSKARAREN OINARRIAK FINKATUTA ETA ZENBAIT EKIMEN ABIAN.

URTE EMANKORRA EUSKARAREN ARLOAN



Urte emankorra. Horrela laburbildu daiteke Korporazioko Euskara Batzordeak eta bere gidaritzapean diharduen Mahai Teknikoak, 2005-2008 Plan Estrategikoari eutsiz, 2006. urtean burututako lanen balantzea aintzat hartuta. Hona hemen iazko lanak, lorpenak eta hobetzekoak:

EUSKARA NORMALIZATZEKO OINARRIAK

Bazkide eta langileak oinarri hartuta, horiek eta bezero, kontsumitzaile, hornitzaile, erakunde eta gizarteak, oro har, euskararen aukera bermatua izan dezaten eta, era berean, arian-arian, kooperatibetan lan hizkuntza euskara izate aldera, betiere kooperatibaren izaera, euskarak kooperatiban bertan duen presentzia eta inguru soziolinguistikoa kontuan hartuta, lau oinarri finkatu zituen MCCk: Forma-

zio politika, Promozio eta kontratazio politika, Irudi, harreman eta komunikazio politika eta Hazkunde politika.

Euskara Batzordean eta Mahai Teknikoan landutako oinarriok Batzorde Iraunkorrean eta Kontseilu Orokorrean aztertu eta onartu egin ziren 2007ko otsailean; ondoren, apirilaren 26an, lehendakariak zehaztasun guztiekin aurkeztu zizkien Kongresukideei urteko ohiko Batzarrean.

Oinarriak estranetean eskuragarri ipi-

niaz batera, hedatze prozesuari ekin zitzaion dibisio eta kooperatiba guztietara heldu nahian. Zentzu horretan, hedatzeko helburua erabat bete gabe geratu zen iaz eta horren aurrean Euskara Batzordeak gaia berrartzeko konpromisoa hartu zuen.

AUTOEBALUAZIOA

Onartu berri Oinarrien aurrean kooperatiben egoera ezagutze aldera, autoebaluazio fitxategia bidali zitzaizen euskara plana zeukaten kooperatibei, lagintzat horiek hartu baitziren. Bi esparru neurtu dira: batetik, kooperatibak euskararen normalizaziorantz jotzeko ezarrita dituen oinarriak eta, bestetik, oinarri horien betetze maila.

Jasotako emaitzak honako hauek: %16 bidean daude, hau da, lanean dihardute, baina oraindik euskararen aukera bermatuta izateko behar beste oinarri ez dute. Euskara erabiltzeko aukera bermatzeko oinarriak dituzten kooperatibak %75 dira eta %9k euskararen aukera bermatzeaz gain, euskara erabiltzea bultzatzen dute. Dena dela, Oinarrien betetze maila orokorraren batez bestekoa %65 da.

"HAUSPOA": AURRERATUENEN BILGUNEAN

Euskara Normalizatzeko Oinarriak lantzerakoan nabaritu zen hutsune bati erantzuteko sortu zen Hauspoa ekimena: Autoebaluaziotik haratago joan nahi duen kooperatibari erantzute aldera, euskararen kudeaketan aurreratutago dauden eta eragile izan nahi duten kooperatibak osatuko dute "Hauspoa" bilgunea.

Ibilbide horren prozesua diseinatu ondoren eta, 2007an abian jartzeko asmoz, materialak sortzeari ekin behar zitzaionean, euskararen ziurtagiri ofiziala eta Euskaliten laguntzarekin abian jarri behar zuela iragarri zuen Jaurlaritzako Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzak.

Ondorioz, alferreko urratsak ekidinez, ziurtagiri horren zehaztasunak ezagutu eta egoera argitu arte, prozesua gelditze-ko erabakia hartu zuen Mahai Teknikoak. Abenduan Mahaiaren ordezkariak Jaurlaritzarekin bilera egin zuen; Hauspoa eta ziurtagiri gauza bera ez zirela-eta, Hauspoarekin aurrera jotzea erabaki zen, ziurtagiriaren Erreferentzia Marko Estandarra Hauspoaren prozesuan beste gako gehigarri bat gisa txertatuz.

Egiteko honen emaitza garbiena, beraz, lankidetzarako eginiko deia eta 2007an prozesu osoa ixteko asmo indarberritua.



EUSKARA PLANAK

MCCn euskara planak gehitzearen helburuaren haritik, zenbait aurkezpen bilera egin izan ziren. 2005eko urte bukaeran 46 euskara plandun kooperatiba konputatu izan ziren Korporazioan.

HARA, LANKIDETZAN EUSKARA! JARDUNALDIA

Euskara plana izan edo ez, Korporazio-ko enpresa guztiei zuzendutako Jardunaldia burutu zen 2006ko azaroaren 9an. Bertan euskararen alorrean MCCren lan eta asmoen berri eman zen eta gertugertutik ezagutu ahal izan ziren errealitate ezberdina duten bi euskara plan: bata EIKArena, gune euskaldunean kokatuta eta hainbat urtetako euskara plana; bestea EDESA, bestelako inguru soziolinguistikoko kokatuta eta euskara planari ekin berria. Jardunaldiaren amaieran Iñaki Arrutiren hitzaldiak, egindako bide-rik aurrera jotzeko gonbidapen baikorra zabalduaz, "kooperatibisten planak euskaldunon planetan" lelopean, bertaratu-ten bihotza hunkitzea lortu zuen.

ESKUALDETAKE BATZORDEAK

Euskararen normalizazioaren bidetik eskualde-ka antolatze-ko gogo eta beharrari erantzunez, eta Korporazioaren egituraketa- ren aurka jo gabe, Gionerriko Eskualdeko Euskara Batzordea eratu zen 2007rako egitasmoak finkatuz; zentzu berean Lea Artibai eskualdean eta Nafarroan ere lehen urratsak eman ziren 2006an. Batzorde horien bidez euskara planik ez daukaten kooperatibek parte hartze-ko eta zenbait urrats emateko baliagarriak izan dira.

KHSF FONDOA

Kooperatiba arteko Hezkuntza eta Sustapen Fondoak euskararen alorrarentzat %29 hobetu du diru-laguntza. Horrela, bada, 2006ko euskara planen beharri- zane erantzute-ko 240.000 euroko fondo- a bideratuko da, beste 30.000 euro Mahai Teknikoaren lanetarako. **TU**

UN EJERCICIO FRUCTÍFERO

Ese sería el adjetivo que mejor resume el balance del año 2006 en el ámbito del euskera: fructífero. La Corporación cuenta ahora de manera explícita con unas "Bases para la Normalización del Euskera" que se asientan en cuatro pilares: Política de formación, Política de promoción y contratación, Política de imagen, relaciones y comunicación, y Política de expansión. Dichas bases fueron aprobadas por la Comisión Permanente y Consejo General y presentadas ante la Junta de Congresistas de manera detallada.

En aras a conocer la situación de partida de las cooperativas antes dichas Bases, se elaboró una ficha de autoevaluación: el 16% todavía no ha conseguido tener garantizada la opción del euskera en la cooperativa; el 75% tiene establecida la opción de usar el euskera a todo aquel que así lo quiera; y un 9% además fomenta el uso del euskera en la cooperativa. Por otra parte, la media general del nivel de cumplimiento resultó ser del 65%.

Respecto a los planes de euskera, sigue incrementándose la relación de empresas que cuentan con un plan y se dan nuevos pasos de cara a optimizar esfuerzos a través del las Comisiones Comarcales de euskera constituidos en Goierri y Lea Artibai y la Comisión de Navarra.

Así mismo, cabe destacar la Jornada sobre los planes de euskera que se celebró en noviembre, en la que se dieron a conocer distintas experiencias.

2006-07 IKASTURTEAN ZEHAR MONDRAGON UNIBERTSITATEAK JADA MARTXAN DITUEN ERRONKEI AURRE EGITEN JARRAITZEN DU, AURREKO URTEETAN EKINDAKO PROIEKTUAK GARATUZ ETA BESTE HAINBAT BERRI BULTZATUZ.

MONDRAGON UNIBERTSITATEA



ndorengoak dira, labur-labur, ikasturte honetako proiektu nabarmenenak:

IKASKETA BERRIAK

Bidasoako campusean abiatu da **Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza** lizentziaturaren karrera berria, SAIOLAN eta Bidasoa Aktiboa Garapen Agentziaren lankidetzarekin. **"Enpresa Proiektuen Garapena"** karrera hau espezialitate aitzindaria da Estatu osoan, eta ikasleengan ekintzaile espiritua sustatzea du helburu, enpresetan proiektu berriak garatzeko gaitasuna izan dezaten, edo beren enpresa propioa sor dezaten. Finean, ikasleek ekimena lantzen ikaslea da helburua.

Graduatu ondokoari dagokionez, hainbat master berri jarri dira martxan: bat titulu propio gisa **"Galdaragintzako berrikuntza teknologikoko masterra"**, eta beste laurak ofizialak, alegia, Goi Mailako Europar Hezkuntza Esparruaren testuinguruan sortutako irizpideetan oinarrituta **–Enpresa Kooperatiboen Kudeaketa, Garapen Sozio-kooperatiboa, XXI. mende-ko Hezkuntza Erronkak: kulturartekotasuna eta eleaniztasuna** eta, azkenik, **Ikerketa Hezkuntza Eremuan**.

IKASLE KOPURUA

Guztira 3.764 ikasle daude matrikulatuta, horietatik 3.339 graduako titulazioetan.

MENDEBERRI

2002-03an abiatutako hezkuntza proiektu honek beste hainbat titulazio eta taldetara hedatzen jarraitzen du aurten eta, guztira, graduako eskaintzaren %70ean aplikatzen da eredu berria dagoeneko. Eredua- ren bidez, ikasleei lan munduaren erronka berriei aurre egitea ahalbidetuko dieten



gaitasun pertsonal, sozial eta profesionalak emango zaizkie, taldean lan egiteko, proiektuak zuzentzeko, erabakiak hartzeko, negoziatzeko eta komunikatzeko gai izan daitezten. Oro har esanda, ezagutzak, gaitasunak eta balioak garatzea da ereduaren helburua.

BATERATZE PLANA

2003ko maiatzean MCCko VII. Kongresu Kooperatiboak onartutako laguntza bereziari esker martxan jarritako 2003-2008rako Bateratze Planaren testuinguruan, Unibertsitateak urratsak egiten jarraitu du esparru ezberdinetan. Besteak beste, ahalegin handia egin da doktoretza tesien sustapenean, momentu honetan doktoretza egiten 35 irakasle ari direlarik. Gainera, 2006-2007 ikasturtean zehar jada **7 tesi irakurri** dira MUn, eta ikasturte honetan bertan **beste 4 irakurtzea aurreikusita** dago. Guztira, 27 da MUn orain arte irakurritako tesi kopura.

NAZIOARTERATZEA

Esparru honek ere goranzko bilakaera erakutsi du aurten. 190 ikasle inguru izango dira guztira atzerrira joan direnak, ikasketak osatu nahiz karrera amaierako proiektuak egitera. Era berean, 25 atzerri-

tar inguru izan ditugu MUn beraien ikasketak garatzen.

KALITATEA

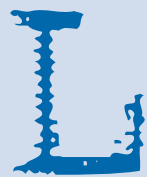
Azpimarragarriena Enpresa Zientzietako Fakultateak lortutako Zilarrezko Q saria izan da, kudeaketaren kalitatea eta bikaintasuna lortzeko egindako lanaren errekonozimendu gisa. Bestalde, MUK UNIQUAL hitzarmena sinatuko du ikasturte honetan **–Euskal Unibertsitate Sistemen Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatzeko Agentziarekin**–, irakaskuntza aktibitatea ebaluatzen duen DOCENTIA programan parte hartzeko.

EGAILANEK EGINDAKO IKERKETA

Aurten ere, Eusko Jaurlaritzako Enplegu Sustapenerako Ikertegi Publikoak egindako txostenean, eta MUko 2002ko promozioa oinarri hartuta, azken bi urteetan egindako ikerketekin alderatuz lortutako emaitzek hobetzen jarraitzen dute. Datuen arabera, azpimarratzekoa da Mondragon Unibertsitateko ikasleen % 98,9k lortzen dutela lan munduan txertatzea; eta horietako askok gainera oso denbora laburrean (3,4 hilabeteetan, batez beste). Gainera %89,1ek dauka bere ikasketei egokitutako enplegua. **TU**

A LO LARGO DEL PASADO EJERCICIO SE PRESTÓ ESPECIAL ATENCIÓN A LA NUEVA CONFIGURACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DEL COOPERATIVISMO VASCO.

ECONOMÍA SOCIAL



Los tres cambios fundamentales que se han producido en la estructura organizativa son los siguientes:

- Por un lado, la fusión de las anteriores federaciones de trabajo asociado, crédito y enseñanza en una única federación, con la denominación de ERKIDE.
- Por el otro, el fortalecimiento de la Confederación, con la nueva denominación de KONFEKOOP
- Finalmente, la nueva identidad corporativa del conjunto de estas organizaciones, sustentada en la denominación EUSKOOP.



Se ha valorado muy positivamente el relanzamiento de estas instituciones, ya que se consideran aliados estratégicos de MCC tanto a efectos de sus relaciones con las instituciones como a efectos de compromisos de Transformación Social.

LOS CONVENIOS EN VIGOR

- **Acuerdo marco de colaboración entre Gaiker y MCC**, para colaborar en la prospección, identificación, planificación y sistematización de ideas, proyectos y/o oportunidades en Innovación Tecnológica, Gestión de la Innovación y del Conocimiento y nuevas oportunidades industriales o iniciativas empresariales.
- **Convenio de colaboración entre Mondragón Unibertsitatea y MCC**, para desarrollar programas de formación, especialmente en el Master de Dirección de Proyectos Empre-

SE HA VALORADO MUY POSITIVAMENTE EL RELANZAMIENTO DE ESTAS INSTITUCIONES, YA QUE SE CONSIDERAN ALIADOS ESTRATÉGICOS DE MCC TANTO A EFECTOS DE SUS RELACIONES CON LAS INSTITUCIONES COMO A EFECTOS DE COMPROMISOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

- sariales.
- **Convenio de colaboración entre Universidad Politécnica de Madrid, M.U. Ikerlan y MCC**, para el desarrollo de actividades de educación e investigación en telecomunicaciones.
- **Convenio con la Mancomunidad del Alto Deba**, para el desarrollo del proyecto "Debagoiena".
- Diversos convenios de carácter cultural con **Fundación Baluarte** (Navarra), **Fundación Artium** (Araba), **Fundación Kursaal** (Gipuzkoa), **Fundación Guggenheim** (Bizkaia), **Orfeón Donostiarra**, **Orquesta Sinfónica de Euskadi** y **Bilbao Metrópoli 30**. **TU**

LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA MEDIOAMBIENTAL CORRESPONDIENTE AL 2.006 NOS OFRECE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR UNA VALORACIÓN SOBRE LA EVOLUCIÓN DEL COMPORTAMIENTO AMBIENTAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LA SITUACIÓN ACTUAL Y LOS PRINCIPALES RETOS PARA EL FUTURO.

LA GESTIÓN AMBIENTAL



CONSUMO DE RECURSOS

En lo que respecta al **consumo de energía, agua y materiales**, si bien en valores absolutos se ha incrementado debido al propio crecimiento de la actividad desarrollada, las actuaciones de racionalización y mejora desarrolladas por las empresas han llevado a una mejora en la eficiencia de su utilización, lo que se observa en la disminución del valor de los diversos indicadores que relacionan los consumos de recursos con la actividad desarrollada, como se puede observar en las tablas siguientes.

Energía: Reducción paulatina del indicador, si bien está sometido a variaciones estacionales en función de la climatología, por la influencia que tiene en su valor el consumo de energía para calefacción.

Agua: Tendencia a la disminución, frenada este año probablemente porque los ahorros obtenidos por los programas de optimización son insuficientes para compensar el incremento de consumo asociado al crecimiento de las actividades. El 58% del consumo de agua procede de la red de abastecimiento y se emplea para

usos sanitarios, mientras que el resto es agua captada procedente de pozos subterráneos o corrientes fluviales para uso fundamentalmente industrial.

Consumo de materiales: El valor del 2006 se mantiene en parámetros similares al del año pasado, con una pequeña disminución que permite mantener la tendencia a la baja observada iniciada en el 2005. En cuanto a la composición del consumo de materiales, el 60 % de las materias consumidas corresponden a materiales metálicos, seguidos de materiales arenosos y los materiales para emba-

lajes, con un 16 % y un 15 % del total de materiales respectivamente.

En conclusión, si bien se observa un incremento de la eficiencia en el uso de recursos, no es probable que se vayan a producir mejoras significativas en los ratios de utilización.

Por otra parte, desde el punto de los consumos de agua y energía, el previsible encarecimiento del precio del agua derivado de la aplicación de la Directiva Marco del Agua 2000/60 CE y la Ley de Agua de la CAPV así como el decidido impulso de la administración en el ámbito energético hacia un uso más eficiente y procedente de fuentes renovables, serán a futuro los acicates que obliguen a seguir avanzando en la adopción de medidas de mejora en estos ámbitos.

Uso del suelo: Es otro de los factores a considerar, ya que una gestión no conforme con la nueva legislación aplicable puede representar un importante quebranto económico para las empresas a la vez que importantes impactos sobre el medio ambiente.

La más importante de las obligaciones de la nueva legislación se refiere al inicio del procedimiento de declaración de la calidad del suelo, lo cual supone la obligación de realizar una investigación exhaustiva de las afecciones que sobre el suelo hayan podido causar las actividades industriales y que dicha investigación sea realizada por entidad acreditada.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS, VERTIDOS Y RESIDUOS

La necesidad de adecuación a los requisitos legales aplicables en cuanto a contaminación atmosférica y vertidos líquidos, así como el objetivo de reducir el importante coste que la gestión de residuos representa para las empresas (aproximadamente un 80% del total de gasto en medio ambiente), han sido en este caso los factores principales que han motivado una mejora en general en el comportamiento medioambiental en relación con estos factores.

Las emisiones de gases que contribuyen al efecto invernadero, medidas en toneladas año de CO₂ se mantienen en unos niveles muy similares con el paso de los años, por lo que su generación está disociada del aumento de la producción.

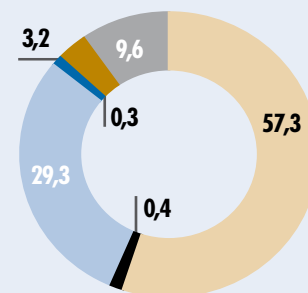
Tampoco se registran variaciones significativas en las emisiones de COVs, que disminuyen muy levemente respecto al 2005 como consecuencia de las medidas implantadas por las empresas para el cumplimiento de la legislación vigente.

En cuanto al caudal de vertido, se

observa una progresiva disminución de los caudales de vertido, en coherencia con la disminución observada en su consumo. En este sentido, es de destacar la progresiva ejecución de los colectores de saneamiento que evitan la realización de vertidos directos a cauce y los esfuerzos inversores realizados para adecuar las cargas contaminantes a los límites definidos.

En cuanto a la generación de residuos, se observa una gradual disminución de las tasas de generación, debida a los esfuerzos de prevención y racionalización en la gestión realizados. Clasificados por su naturaleza, los residuos inertes representan en peso el un 91% del total generado (una parte significativa la constituyen las arenas residuales de las actividades de fundición) o, frente a un 5% de los peligrosos, un 3% de los residuos de envase y un 1% de los urbanos. **TU**

CONSUMO DE ENERGÍA SEGUN FUENTES (Kwh/Miles) (%)



- Energía eléctrica
- Fuelóleo
- Gas natural
- Propano
- Gasóleo
- Coque

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Un elemento crucial para la mejora del comportamiento ambiental lo ha constituido la implantación de sistemas de gestión sistematizados y definidos, en su mayor parte, en conformidad con los requisitos de Normas Internacionales como la UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.

Así, en el año 2006 se han identificado 55 emplazamientos certificados respecto a la Norma ISO 14001, lo que representa un incremento de casi un 33% con respecto a los 38 que lo estaban en el 2002. De estos 55 emplazamientos, la gran mayoría corresponden a empresas del Grupo Industrial, siendo tres los pertenecientes al Área Financiera y uno al Área Distribución. A esto hay que añadir que cuatro de dichos emplazamientos se encuentran asimismo registrados de acuerdo con el Reglamento Europeo EMAS de Eco-gestión y Ecoauditoría. Asimismo, hay que reseñar la certificación de una empresa de acuerdo con la Norma Ekoscan y la certificación por parte de otras dos empresas de su Sistema de Gestión del Diseño y Desarrollo de Productos en conformidad con los requisitos de la Norma UNE 150301 de Ecodiseño.

Un análisis más detallado de estos datos nos permite observar que, a pesar del crecimiento en certificaciones experimentado, éste se ha ido ralentizando y en estos momentos las expectativas de nuevas certificaciones son cada vez más escasas. Y si bien es cierto que las empresas de mayor dimensión e impacto se encuentran a la vanguardia en esta materia, existe todavía un bolsa de cooperativas de las que no hay constancia de que dispongan de las herramientas de gestión necesarias para garantizar la conformidad con los requisitos legales que les aplican ni con las expectativas de todas las partes interesadas en relación con su gestión ambiental.

Por tanto, parece necesario realizar una valoración de la situación real en la que se encuentra ese conjunto de empresas de menor relevancia económico-ambiental. Sólo así se podrá determinar la necesidad de definición y puesta en práctica de prácticas de gestión ambiental adaptadas a sus características y que les permitan hacer frente a los retos que una sociedad que avanza hacia un modelo de desarrollo más sostenible puede representar en un futuro cada vez más cercano.

MEJORA EN RELACIÓN A ENCUESTAS PRECEDENTES EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS COOPERATIVAS.

MÁS SATISFECHOS LABORALMENTE



El índice de satisfacción laboral de nuestras empresas continúa su progresión positiva de los últimos años. Esa es la conclusión que se desprende de los trabajos realizados a lo largo de 2006 por el Área de Estudios Socioempresariales de Otalora, en base a las 2.625 encuestas realizadas en 15 empresas de MCC.

Todos los aspectos analizados, 16 en total, aparecen en posiciones positivas y la valoración global (3,09) ha mejorado algo con respecto a 2005 (3,06). Pero la comparación más lógica se debe realizar con respecto a los datos de 2004, ya que nuestras empresas realizan análisis cada dos años, y por lo tanto el cotejo es más homogéneo, ya que son prácticamente las mismas cooperativas las que realizan la encuesta.

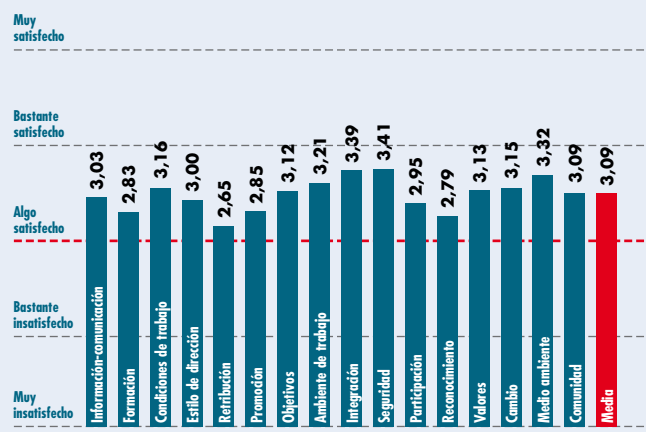
Pues bien, con respecto a los datos de 2004 (la media global fue de 2,93) el índice de satisfacción ha mejorado en +0,16 puntos. Todos los ítems analizados experimentaron un incremento en sus valoraciones excepto el "Ambiente de trabajo", que ha sufrido una caída muy poco significativa (-0,03 puntos).

Esta vez el factor más valorado ha sido la "**Seguridad de empleo y futuro**", y le sigue de cerca la "**Integración y sentido de pertenencia a la cooperativa**" o a la empresa.

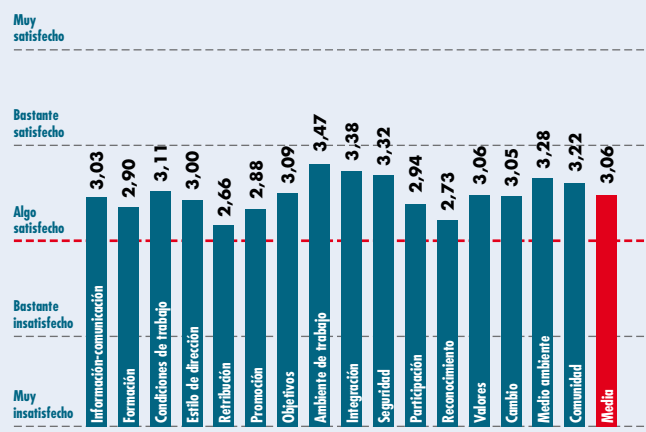
La "**Retribución**" y el "**Reconocimiento**" por el trabajo bien hecho se mantienen en valores positivos pero susceptibles de mejora.

Nos queda aún margen de mejora y tenemos que seguir aplicando sistemas y protocolos de actuación que nos lleven a superar el nivel 3,00 en todos los factores de motivación laboral. Eso significaría que estamos haciendo mejor las cosas en todos los apartados de la vida empresarial y que avanzamos en el desarrollo integral de nuestra Experiencia Cooperativa. **TU**

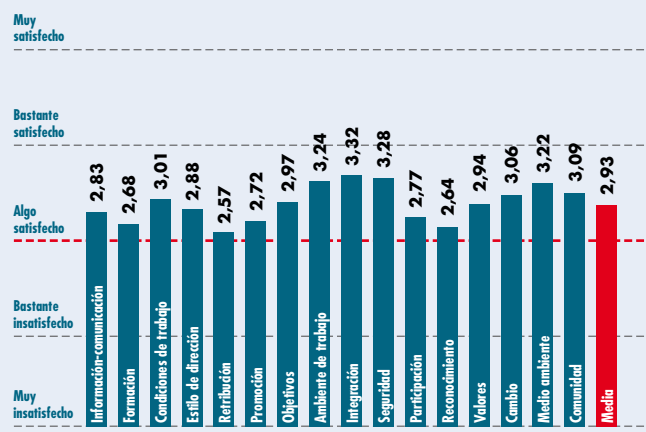
SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL EN EMPRESAS DE MCC 2006



SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL EN EMPRESAS DE MCC 2005



SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL EN EMPRESAS DE MCC 2004



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Reducir la siniestralidad, uno de los objetivos estratégicos para todas las cooperativas asociadas a Lagunaro-Mondragón, orientado al logro del objetivo básico "garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores" ha sido sin duda el hecho más significativo del ejercicio 2006. La reducción lograda ha sido del 7,34 % con respecto al año anterior, situando el índice de incidencia en el 54,04 %.

Para ello, se ha continuado trabajando de manera importante en las 92 empresas asociadas en la integración de la planificación preventiva en la gestión de la empresa, y se han llevado a cabo multitud de actividades todas ellas orientadas a proteger la salud de los trabajadores. A continuación comentaremos las magnitudes más significativas. 2.675 puestos de trabajo evaluados por riesgos.

- 13.928 puestos evaluados para el control de riesgos por agentes químicos, físicos, biológicos, riesgos de seguridad, ergonómicos y psicosociales.
- 149 actividades realizadas en relación con los planes de emergencias
- Ante las nuevas incorporaciones de trabajadores, se han llevado a cabo 3.009 planes de acogida, incluyendo en todos ellos información sobre aspectos relativos a la seguridad y salud laboral en el entorno de su puesto de trabajo.
- Se han llevado a cabo 12.729 reconocimientos médicos específicos y orientados a la prevención de la salud por riesgos, además de otras muchas actividades en torno a la prevención y promoción de la salud en general.
- 6.829 trabajadores han recibido formación específica en materias relacionadas con la prevención y se han formado 47 Delegados de Prevención.
- Se han realizado 447 reuniones de Comités de Seguridad y Salud, lo que significa un alto nivel de participación en la gestión de la seguridad y salud laboral.



Fruto de toda esta actividad también cabe destacar que ya son 7 las empresas asociadas que han logrado la certificación OHSAS 18001 y se están haciendo importantes avances para que en próximos años aumente este número de manera importante.

Para terminar, es preciso señalar las dificultades que aun existen en ocasio-

nes por su complejidad y en otras por el importante esfuerzo o dificultad que suponen, gestionar este ámbito, razón por la que en estos momentos estamos muy pendientes de ver cómo se desarrollarán algunas iniciativas que se apuntan para los próximos años por parte de la Administración. **TU**

LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LOGRADA HA SIDO DEL 7,34 % CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR, SITUANDO EL ÍNDICE DE LA INCIDENCIA EN EL 54,04 %.

UN REPASO A LAS PRINCIPALES NOVEDADES NORMATIVAS DE 2006 QUE AFECTAN A NUESTRAS COOPERATIVAS.

NOVEDADES NORMATIVAS



cabe destacar las siguientes:

- Entre las novedades normativas de mayor interés para nuestras cooperativas, durante el año 2006 cabe destacar las siguientes:
 - La aprobación de la Ley 8/2006, de 1 de diciembre, de segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi, que introduce la posibilidad de configurar aportaciones al capital bajo condiciones que permitan su contabilización como recurso propio. Esta Ley ha modificado los artículos 57, 60, 62, 63, 94 y 103 de la Ley 4/1.993, de 24 de Junio, de Cooperativas de Euskadi.
 - La aprobación del Decreto 152/2006, de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento que desarrolla la Ley de Cooperativas de Euskadi, que ajusta la redacción de su artículo 3 a lo regulado en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

TEMAS FISCALES (ESTADO)

Cabe destacar la **reforma fiscal estatal**, aprobada mediante la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y modificación parcial de las leyes del Impuesto de Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, cuyas novedades más significativas son:

EN EL IRPF

- La fiscalidad de las Ganancias Patrimoniales derivadas de la transmisión de elementos patrimoniales adquiridos con anterioridad al 31.12.94 que, antes, podía verse reducida significativamente en función del número de años que habían transcurrido entre la fecha de adquisición y el 31.12.96. A partir del 1.01.07, el régimen anterior se aplica solamente sobre las ganancias generadas hasta el 20.01.06 y las ganancias posteriores tributan al 18%.
- La fiscalidad de los rendimientos de capital mobiliario que, antes, integraban la renta general y, ahora, integran la renta del ahorro tributando al 18%, salvo los rendimientos derivados de operaciones vinculadas.
- Las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social que, antes, generaban una reducción de la base imponible de hasta 16.000 euros (pudiendo incrementándose el límite deducible hasta 24.250 euros, añadiendo 1.250 euros de deducción por cada año que el trabajador excediera de 52 años); a partir del 1.07.07, el límite deducible resulta ser el menor de los siguientes importes: el 30% de los rendimientos de trabajo netos o 10.000 euros (50% o 12.500 euros para los mayores de 52 años).

EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES

- El tipo impositivo se reduce del 35% al 32,5 para el ejercicio 2007, pasando a quedar situado en el 30% a partir del 1 de enero del 2.008. El tipo de las PYMEs queda fijado desde el 1 de enero del 2.007 en el 25% para los primeros 120.000 euros, aplicando un tipo del 30% sobre importes superiores.
- Con carácter general, se han reducido y eliminado de forma progresiva las deducciones, pero siguen manteniendo su vigencia la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios, la deducción por creación de empleo (pero sólo para personas de difícil inserción laboral) y la deducción por doble imposición (salvo para cooperativas.)
- El tipo de retención queda fijado, con carácter general, en el 18%. **TU**



DURANTE 2006 MUNDUKIDE FUNDAZIOA HA CONTINUADO EL TRABAJO QUE DESARROLLA DESDE HACE VARIOS AÑOS EN EL PROGRAMA DESARROLLO COMARCAL DE MARRUPA (NIASSA, MOZAMBIQUE) Y EN LOS PROYECTOS DE INTERCOOPERACIÓN CAIA (ECUADOR), COPAC (COLOMBIA), CEDEPAS (PERÚ), NACE (ZIMBAWE) Y CIPA (GUINEA).

PROYECTOS DE COOPERACIÓN



En los proyectos de CAIA, COPAC y NACE, este año el trabajo se ha basado en mejorar los sistemas de producción, administración y comercialización; se ha realizado una apuesta fuerte para conseguir una mejora sustancial de la actividad de las cooperativas. Para ello, se han realizado numerosos viajes con la intención de establecer acciones y darles un seguimiento continuo y cercano.

En el proyecto de CIPA, este año se han iniciado varias construcciones: gallineros, fábrica de pienso y carpintería. A finales de año la carpintería estaba lista y en funcionamiento, la fábrica de piensos a punto de terminarse y respecto a los gallineros algunos están concluidos y otros continúan en construcción; cabe destacar que a finales de año se contaba ya con 500 gallinas en fase de crecimiento en la cooperativa, de cara a iniciar actividad comercial a principios del 2007.

MARRUPA (MOZAMBIQUE)

En el **Programa de Desarrollo Comarcal Marrupa** se ha continuado el trabajo con empresas (construcción, molinos, prensa de aceite, carpintería y serretería), carreteras y agricultura. Después de casi 7 años de desarrollo del programa, se puede ver con más claridad sus resultados y la consolidación de algunos proyectos.

En **empresas** cabe destacar el fortalecimiento de la cooperativa de construcción que en el 2006 amplió el número de socios de 3 a 14; durante el año pasado también se formalizó la creación de la agrupación de empresas NEPAMAR que ya está planificando la primera "industrialdea" de Marrupa; el resto de empresas aún enfrentando grandes dificultades siguen trabajando. En la **construcción**



Huerta promovida por Programa Marrupa (Mozambique)

Evolución de la inversión en los proyectos

GASTUAK	2003	2004	2005	2006
Marrupa	383.928	184.230	518.778	570.728
COPAC (Colombia)	4.080	8.564	34.959	17.031
CAIA (Ecuador)	68.808	70.593	62.204	32.258
AGRUPA - TOITA (Zimbawe)	1.077	31.941	16.295	72.656
CIPA (Guinea)	4.349	0	62.244	328.547
CEDEPAS (Peru)	0	123.476	189.180	140.224
CUBA	0	0	4.926	14.921
BRASIL	0	0	0	26.091

de carreteras se siguió con el plan original, se construyó otra fase de la red terciaria de carreteras diseñada, con lo cual ya van construidos 160 km desde el 2002. En cuanto al **desarrollo agrícola** el fomento de huertas y de nuevas técnicas de cultivos del arroz está consiguiendo resultados muy interesantes, con más de 100 familias que han sido apoyadas en la introducción de nuevas técnicas de irrigación; cabe destacar el crecimiento y consolidación del crédito agrícola, llegando en el 2006 a conceder créditos a más de 300 agricultores, por valor aproximado de 20.000 euros y consiguiendo una devolución en misma campaña de más del 95%.

PLAN ESTRATÉGICO Y NUEVA ÁREA DE TRABAJO

Además de continuar el trabajo en los proyectos, este año se ha completado el Plan Estratégico 2006-2008 de la Fundación en el que se han marcado las principales líneas de actuación para la entidad.

De cara a los proyectos se han marcado las líneas estratégicas de cara a consolidar la vertiente agrupacional y la vertiente socio-económica (empresa cooperativa) de los programas, además de iniciar una nueva área de trabajo de "Formación y Asesoría".

Dentro de esta nueva área, "**Formación y Asesoría**" se enmarcan los trabajos realizados con el Movimiento de Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST) de Brasil y con el Ministerio del Azúcar (MINAZ) en Cuba. Se trata de transferir el conocimiento y la experiencia empresarial y cooperativa de Mondragon a organizaciones de base con necesidades en gestión empresarial.

Durante el 2006 se han continuado el resto actividades de la Fundación como son el **TRUKE programa, practicum HEGOA** o distintas charlas y conferencias impartidas. Cabe destacar el Programa TRUKE especial realizado con 18 miembros del MST que permanecieron en Mondragon durante 2 meses en una formación intensiva sobre gestión empresarial y cooperativa. Como actividad extraordinaria en el 2006 se gestionaron 59.000 Euros de aportaciones de cooperativas y trabajadores para ayuda a los afectados del Tsunami en el sureste Asiático.

FINANCIACIÓN

Respecto a financiamiento, la entidad sigue financiándose principalmente a través de las aportaciones de las cooperativas, pero cada vez es mayor también la aportación de las ONGDs colaboradoras del valle Debagaraia y aumentó de forma significativa en el 2006 la financiación a través de convocatorias para cooperación de las Instituciones Públicas. **TU**



Carretera construida por ECOMAR (Marrupa, Mozambique)

ADEMÁS DE CONTINUAR EL TRABAJO EN LOS PROYECTOS, ESTE AÑO SE HA COMPLETADO EL PLAN ESTRATÉGICO 2006-2008 DE LA FUNDACIÓN EN EL QUE SE HAN MARCADO LAS PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA LA ENTIDAD. DE CARA A LOS PROYECTOS SE HAN MARCADO LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE CARA A CONSOLIDAR LA VERTIENTE AGRUPACIONAL Y LA VERTIENTE SOCIO-ECONÓMICA (EMPRESA COOPERATIVA) DE LOS PROGRAMAS, ADEMÁS DE INICIAR UNA NUEVA ÁREA DE TRABAJO DE "FORMACIÓN Y ASESORÍA".

Evolución de fuentes de financiación

	2003	2004	2005	2006
SARRERAK				
Kooperatibak	449.324	327.965	668.810	589.176
Erakunde publikoak	95.081	151.126	185.796	458.586
ONGDak	49.581	99.700	197.252	157.100
Partikularrak+beste enpresak	16.873	14.577	20.544	26.732
Bestelakoak	6.879	5.312	13.672	35.611

CERCA DE 6.000 PERSONAS NOS VISITARON EN 2006.

NOS QUIEREN CONOCER



El mundo está buscando alternativas a la situación socioeconómica y empresarial que se vive en muchas zonas y cada vez son más los interesados en conocer nuestra Experiencia Cooperativa de Mondragón.

El pasado año cerca de 6.000 personas se acercaron a Mondragón para conocer in situ nuestra forma de hacer empresa y de transformar la sociedad. No hubo día laboral que no tuviéramos visitantes externos a la Corporación. Algunos de ellos se quedan con la visualización del diaporama corporativo y una breve explicación de la maqueta ubicada en el centro corporativo en la que aparecen algunos de los órganos de infraestructura del grupo (Caja Laboral, Ikerlan, Lagun Aro, la Universidad, ...). Sin embargo, otros muchos desean conocer más en profundidad la Experiencia a través de seminarios (se impartieron 19 con una duración de dos a cinco días) en los que se analizan los detalles de la historia del grupo, la cultura, valores y principios cooperativos, nuestra organización interna corporativa, de las divisiones y de las propias cooperativas de base, la situación actual, los problemas a los que nos enfrentamos con la globalización de la economía y la internacionalización de nuestras ventas y plantas productivas, las sinergias y economías de escala que conseguimos con la intercooperación que practicamos, etc.



Y lo que más les sorprende es este último aspecto de la intercooperación en movimientos de personas y de fondos económicos que efectuamos entre las cooperativas. Es lo más sorprendente y un ejemplo de referencia mundial para conseguir objetivos que cada cooperativa por su cuenta no podría conseguir.

Este proyecto educativo –como le gustaba denominar a D. José M^º Arizmendiarieta– que utiliza la economía para su desarrollo, tiene por supuesto algunos aspectos negativos y no es perfecto, y cada uno es libre de criticarlo según sus vivencias personales. Pero la semisuma íntegra de los aspectos positivos y negativos del cooperativismo es positiva y no se pueden negar sus mayores virtualidades, como lo demuestra también que todos los países preocupados con su desarrollo económico y social aprueban y destinan recursos para la creación y desarrollo de cooperativas de todo tipo, tanto de trabajo asociado, como de crédito, de consumo, agrícolas, de vivienda, etc. El hecho de que tantas personas acudan cada año a Mondragón es también un indicador del interés que suscita en el mundo esta Experiencia nunca acabada y en constante desarrollo y cambio. **TU**

LO QUE MÁS LES SORPRENDE ES ESTE ÚLTIMO ASPECTO DE LA INTERCOOPERACIÓN EN MOVIMIENTOS DE PERSONAS Y DE FONDOS ECONÓMICOS QUE EFECTUAMOS ENTRE LAS COOPERATIVAS. ES LO MÁS SORPRENDENTE Y UN EJEMPLO DE REFERENCIA MUNDIAL PARA CONSEGUIR OBJETIVOS QUE CADA COOPERATIVA POR SU CUENTA NO PODRÍA CONSEGUIR

TU LANKIDE LOS LECTORES MANDAN



EN LOS ÚLTIMOS TRES NÚMEROS DE LA REVISTA SE HAN PUESTO EN MARCHA ALGUNAS DE LAS RECOMENDACIONES REALIZADAS POR LOS LECTORES EN LA ENCUESTA DEL PASADO AÑO.

JAVIER MARCOS

Como sabéis, a lo largo del pasado año se realizó una encuesta entre nuestros lectores para conocer su opinión respecto a T.U. Lankide. Fue una consulta de la que caben destacar al menos dos ideas. En primer lugar, la alta participación, con un total de 1.240 cuestionarios recibidos. Y en segundo lugar, los resultados globales de la misma, en general buenos.

Especialmente los referidos a las preguntas cerradas, ya que 8 de cada 10 encuestados tienen una opinión general buena de la revista. Y 9 de cada 10 considera que sus contenidos son interesantes. Asimismo, 9 de cada 10 personas que respondieron la encuesta consideraban que MCC debe tener una revista propia como T.U. Lankide. Por lo tanto, en una primera lectura de los resultados de la encuesta es necesario admitir que la mayoría de nuestros lectores valoran positivamente la revista.

VALORACIONES CUALITATIVAS

Pero, además de las valoraciones cuantitativas, en esta encuesta también recabamos un buen número de comentarios cualitativos que nos pueden ayudar a mejorar la revista de cara al futuro.

En síntesis, estas eran algunas de las aportaciones que con mayor insistencia nos hacían las personas que respondieron a la consulta.

- **Los lectores de T.U. Lankide se inclinan por una revista bilingüe.** Es una de las sugerencias más repetidas. Al respecto cabe señalar que actualmente, entre un 15-20% de los textos de la revista son en euskera. Seguimos dándole vueltas al tema, aunque no le vemos una solución fácil.
- **Las cooperativas pequeñas también existen.** Se sugería hablar más de las cooperativas más humildes, "porque casi siempre aparecen las mismas".
- **Redacción de textos: lo sencillo es bello, e inteligible.** "Buscar un estilo más ameno, con un lenguaje más coloquial y menos técnico".
- **En busca del espíritu crítico.** Menos triunfalismo, más debate de ideas. "Más comentarios y opiniones de la gente trabajadora".
- **Sin la participación de todos TU Lankide no es una revista creíble.** Es necesario hacer un esfuerzo para que los socios, especialmente los de mano de obra directa y los miembros de órganos sociales, participen más en la revista.

Por lo tanto, a la vista de todos estas sugerencias, hemos decidido ir implementando ya algunas acciones de mejora. Son las que comentamos a continuación.

LOS CAMBIOS REALIZADOS

Nuevo Sumario. A petición de nuestros lectores hemos modificado el sumario, la página 2, configurando un mapa de contenidos del conjunto de la revista mucho más sencillo y funcional que el anterior. Ordenado de portada a contraportada, presenta todos los contenidos del mes.

coopMCC. Hemos decidido relanzar esta sección tratando de dar respuesta a los comentarios que solicitaban mayor protagonismo para las cooperativas pequeñas. Es una oportunidad para conocer de cerca esas cooperativas que salen menos en los medios. Asimismo representa una ocasión excelente para escuchar la voz de sus protagonistas. La estructura de la sección, de dos páginas, consiste en una cara dedicada a proporcionar información sobre la cooperativa (historia, retos actuales y de futuro) y otra cara con entrevistas a algunos de sus trabajadores.

Más entrevistas. Era una demanda sugerida en una de las preguntas de la encuesta. Y hemos asumido esa recomendación con gusto, ya que, en efecto, consideramos que las entrevistas además de poner el foco en las personas, pueden contribuir a impulsar la idea de un foro de opinión sobre distintos aspectos de la Experiencia Cooperativa. Y nos hemos puesto las pilas. De hecho, hemos recuperado con nuevos bríos la sección "Al primer toque", una entrevista mensual a miembros de órganos sociales de las cooperativas; y hemos hecho un esfuerzo, que esperamos hayáis notado, por incluir más opiniones de protagonistas a lo largo de todas las páginas de la revista (tanto en las noticias de las cooperativas, como en el tema de portada y en las secciones fijas). En los tres últimos números hemos publicado una media de 12 entrevistas/mes, lo que ha significado que un 25% de las páginas de la revista hayan sido opiniones de personas.

Eliminar pasatiempos. La baja valoración obtenida por los "Pasatiempos cooperativos" nos ha hecho suprimir esta sección.

LOS PROYECTOS EN MARCHA

Además de los cambios ya realizados, a lo largo de los próximos meses iremos introduciendo nuevas ideas para hacer la revista más atractiva. Estas son algunas en las que estamos trabajando.

Concurso. Con el objetivo de facilitar la interacción entre la revista y los lectores estamos pensando en organizar un concurso a través del cuál los lectores opten a un premio.

Profesiones. También tenemos en cartera una posible sección en la que hablemos de las distintas profesiones (tornero, chófer, montador, soldador, mantenimiento, ...) que hay en nuestras cooperativas.

Colaboradores. Queremos extender nuestra red de colaboradores, y para eso nos hemos puesto en contacto con algunas personas e instituciones. Posiblemente, a lo largo de este año podremos traer a nuestras páginas opiniones de nuevas firmas.

TU digital. Continuamos desarrollando nuestra versión digital en la extranet corporativa (<http://extranet.mcc.es/TU/tulankide.html>). Lo venimos haciendo desde diciembre de 2002. Se trata de una versión reducida de la edición impresa a la que pretendemos dotar de nuevos servicios, como por ejemplo el alojamiento de los PDFs completos de las revistas de años anteriores.

Lenguaje. Y seguimos obsesionados por hacer una revista amena, porque somos conscientes de la dificultad de hacer una publicación atractiva abordando temas de empresa. Por eso, nos planteamos mejorar el lenguaje de nuestros escritos y la presentación estética de los mismos. Y es que si no logramos que TU Lankide se lea reducidos enormemente el potencial de nuestra publicación como elemento cohesionador de las cooperativas integradas en MCC. **TU**

IAZ EGINDAKO INKESTAN JASOTAKO IRADOKIZUNEKIN
HAINBAT ALDAKETA EGIN DITUGU ALDIZKARIAN. ETA
LANEAN ARI GARA HOBEKUNTZA GEHIAGO SARTZEKO
HELBURUAREKIN: LEHIAKETA BAT, ATAL BERRIAK,
KOLABORATZAILE BERRIAK, TU DIGITALA, ...

IRAKURLEEN ZERBITZURA

Iaz egindako inkestan jasotako iradokizunekin hainbat aldaketa egin ditugu aldizkarian. Aurkibide berria osatu dugu, kooperatiba txikiei aukera gehiago eman nahi izan diegu gure orrialdeetan azaltzeko, elkarrizketak ugaltu dira aldizkariaren zehar, denborapasak kendu egin ditugu... Eta lanean ari gara hobekuntza gehiago sartzeko helburuarekin: lehiaketa bat, atal berriak, kolaboratzaile berriak, TU digitala...

Eta noski, zuen iritziak eta iradokizunak garrantzi handikoak dira aldizkaria hobetze aldera.

Nola egin iradokizunak? tulankide@mcc.coop helbide elektronikora mezua bidaliz edota Erredakziora gutuna bidaliz (Otalora, Azatza auzoa, 20.500 Aretxabaleta-Gipuzkoa).

COMPROMISO DE ACCIÓN CON PERSONAS LIBRES

LA DECLARACIÓN DEL MILENIO, ESE DOCUMENTO ESENCIAL QUE ESTAMOS COMENTANDO EN LOS ÚLTIMOS NÚMEROS DE AULA COOPERATIVA, NO SERÍA NADA MÁS QUE PAPEL MOJADO SI SE APLICARA SIN TENER EN CUENTA EL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO QUE DEBE PRESIDIR TODA LA POLÍTICA QUE NAZCA EN LAS NACIONES UNIDAS.

JOSE M^º LARRAÑAGA



Ya pasaron las épocas en las que los intelectuales y los pensadores defendían a capa y espada la necesidad de la aristocracia de la sangre; también pasaron, con su reguero de sangre y fuego, los tiempos del horror de la primacía racial y, salvo minorías cavernícolas, nadie está dispuesto a defender soluciones como los campos de exterminio nazis para deshacerse de las comunidades indeseadas o los colectivos molestos.

Al menos en teoría el modelo deseado y reivindicado por la inmensa mayoría de la gente es la democracia con el matiz que Churchill supo definir con elegancia y precisión con la famosa frase de "La democracia es el peor de los sistemas si exceptuamos todos los demás". A la democracia, y esa es una de sus virtudes, se la puede y se la debe criticar sin que por ello sea castigado o perseguido nadie. Si no sucede así o es una falsa democracia o es una dictadura encubierta.

PRINCIPIO DEMOCRÁTICO

Pero el sistema democrático no puede ser un modo de eludir el compromiso de la solidaridad sino exactamente lo contrario: debe asumir la responsabilidad de favorecer a toda la humanidad. Flaco favor haríamos a la idea democrática si permitiéramos que unos ciudadanos del mundo pasen hambre (y mueran de hambre) mientras otros "disfrutan" la obesidad.

No podemos autotitularnos demócratas mientras un tercio de la población mundial no tiene acceso a la educación, a la salud, a la vivienda y a la seguridad. Como decía una madre palestina angustiada a una madre judía: "¿Por qué a mi hijo le pueden matar a tiros y al tuyo no?" La democracia repudia los privilegios de cuna, de nacimiento, de etnia o de estatus social. La democracia sólo acepta la diferencia que nace del comportamiento individual porque no se puede medir con el mismo rasero la virtud que el delito ni siquiera apelando a la igualdad.

La igualdad que debemos reconocer es la del punto de partida. En la salida debemos estar todos tras la misma línea y todos con los mismos recursos (zapatillas, mochila, alimento, etc.). Después que cada uno decida cuánto camino quiere hacer en su vida.

Pero hoy no todos tienen el equipo completo, ni siquiera pueden optar a colocarse en línea de salida. Por eso la democracia es incompleta. Los intelectuales, los políticos, los expertos expresan brillantes razones que hacen de la democracia el mejor de los modelos políticos pero su aplicación es tan desastrosa que, en la práctica, la invalida como modelo ante los que padecen la injusticia de su incorrecta aplicación.

No se trata de hablar de la democracia y de sus bondades. Es la hora de aplicar la democracia global.

CREAR RIQUEZA

Dice Leonardo Boff que no hay que hablar de pobreza sino de riqueza. El mundo tiene oxígeno para que podamos respirar todos, dispone de bienes para albergar a todos los humanos. El problema no es la pobreza de medios sino el mal reparto y la mala utilización de los bienes que la Naturaleza pone a nuestra disposición. Por eso dice Boff que debemos hablar de la riqueza y de su reparto.

Esperemos que Europa no vaya a ser, como algunos pretenden, la Europa de los mercaderes, ni la Europa de los financieros, ni la de los políticos (¡¡Dios no lo quiera!!). La Europa que necesitamos es la Europa de los empresarios. La Europa de los "emprendedores" que crean valor, que crean riqueza, que crean empresas para el progreso de los pueblos. Pero no de emprendedores cualquiera, la Europa del futuro que deseamos necesita de emprendedores con compromiso social. Lo que hoy se conoce como la Responsabilidad Social Corporativa no es sino un primer paso para sanear y orientar el mundo empresarial. No podemos permitir empresarios delincuentes, ni burócratas establecidos en la rutina al frente de las empresas del presente y, menos, del futuro.

Importa mucho saber qué perfil de empresario nos interesa promover y formar.

Los que pensamos en clave cooperativa estamos muy interesados en preparar empresarios comprometidos con el desarrollo local, es decir, enraizados en la tierra a la que pertenecen, empapados en la cultura propia. No queremos a mercenarios, ni especuladores ni arribistas interesados en medrar individualmente.

El enraizamiento, el compromiso de los empresarios con su pueblo es un factor vital, determinante en el éxito de sus empresas a largo plazo. Es un hecho comprobado.

La India no se ha repuesto aún del impacto colonialista que dismanteló la industria siderúrgica y la del ferrocarril altamente competitivos porque no le interesaba a la metrópoli su desarrollo.

Las islas de Sumatra y Java tenían tanta, o más, vitalidad social, política, tanta historia y tanta cultura como Japón; hoy nadie tiene en cuenta la cultura o las estructuras sociales de las primeras porque sus estrategias se planificaron sin tener en cuenta los intereses locales. Japón, que cerró sus fronteras a la colonización, es una potencia.

La gente no se entusiasma por los ratios económicos del comercio mundial. A la gente le motiva el sentimiento de su tierra, de su aldea. Porque el éxito es patrimonio de la gente, no lo es de la estrategia, ni de los recursos naturales, sino de las personas. Y la gente escucha a los que saben hablar el mismo idioma, a quienes frecuentan los mismos parques y los mismos establecimientos.

Las empresas que triunfan actúan localmente con el pensamiento puesto en la globalidad y... ¡Escuchan a su gente!

El factor determinante del éxito

EL FACTOR DETERMINANTE DEL ÉXITO EMPRESARIAL SON LAS PERSONAS. LAS TECNOLOGÍAS SE VUELVEN OBSOLETAS. LAS INSTALACIONES SE DETERIORAN. LOS PRODUCTOS MUEREN. SIN EMBARGO LOS PUEBLOS NO MUEREN, SE ADAPTAN, SE REINVENTAN, SE DESARROLLAN Y PROGRESAN POR EL ESFUERZO DE SU GENTE. LOS PUEBLOS TIENEN EL PODER, EL VALOR Y LA FUERZA DE SU GENTE.



empresarial son las personas. Las tecnologías se vuelven obsoletas. Las instalaciones se deterioran. Los productos mueren. Sin embargo los pueblos no mueren, se adaptan, se reinventan, se desarrollan y progresan por el esfuerzo de la gente. Los pueblos tienen el poder, el valor y la fuerza de su gente. Sólo necesitan emprendedores y empresas para lanzarse por el camino del éxito. Ese es el reto que motiva a Mundukide, nuestra ONG.

Los pueblos no son una gran bestia a la que hay que domar y domesticar, ni una fuerza que se pueda utilizar para los propios fines, sean estos religiosos, políticos o económicos. Los pueblos son entidades vivas a las que es apasionante y, a la vez, un privilegio incomparable, servir. Y más aún servir a un pueblo con personalidad, con historia, maduro y preparado. Orgulloso de ser un pueblo en cuya partida de nacimiento se ha borrado la fecha con el paso del tiempo, pero no la vitalidad de su sabia ni la sed de un futuro mejor. La historia no es sólo pasado, es, sobre todo futuro.

Sabemos que los políticos pretenden dominar el mundo; los militares conquistar; los poetas describir el mundo. Nosotros, los trabajadores, queremos transformarlo y humanizarlo. **TU**

EMPRESARIOS SOLIDARIOS

Es vital para los pueblos formar personas comprometidas con el desarrollo local: trabajadores empresarios que sean sensibles al compromiso ineludible con el progreso.

No esperemos que el poderoso se apiade de nosotros

No esperemos que otros resuelvan nuestros problemas.

No esperemos al maná de las ideologías que prometen el paraíso y nos abocan al abismo.

Eres tú, unido a los tuyos, yo, nosotros, aprendiendo desde el conocimiento lo desconocido, trabajando y comprometiéndote con el éxito quien logrará un mundo mejor.

En el siglo XIX Inglaterra se alfabetizó en escuelas financiadas no por el Estado sino por la sociedad civil. Y logró ser la cuna de la revolución industrial porque invirtió en educación, preparó la mente de los jóvenes que iban a demostrar al mundo lo que es el pueblo llano. Nunca he dudado que el sentido democrático de las clases populares fue el motor de ese salto cualitativo y no la acción de la nobleza aristocrática que se apoyaba en la cuna más que en el aula.

Decía Montesquieu que "Ninguna empresa gestionada por esclavos ofrecerá productos competitivos si se compara con el mismo negocio gestionado por hombres libres incentivados por las perspectivas de lucro". Sólo que nosotros preferimos sustituir el concepto afán de lucro por el del afán solidario, pero estamos de acuerdo con su razonamiento principal.

SOBRE EL PODER JERÁRQUICO (II)

EN LA ENTREGA DEL MES PASADO EN ESTA MISMA SECCIÓN DEL TU, Y BAJO EL MISMO TÍTULO, HACÍAMOS FUNDAMENTALMENTE UN EXAMEN CRÍTICO –Y AUTOCRÍTICO– SOBRE DETERMINADOS MODOS DE ENTENDER Y EJERCER EL PODER JERÁRQUICO NO COHERENTES CON LA CONCEPCIÓN DEL PODER COMO *SERVICIO*. HOY EMPEZAMOS EN EL MISMO PUNTO EN QUE ALLÍ TERMINÁBAMOS: EN LA MANIFESTACIÓN DE NUESTRO DESEO DE DESAPRENDER ESOS MODOS DE DIRIGIR TAN INEFECTIVOS DE CARA A ESTIMULAR LA IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS

JULIO CANTÓN UNIDAD DE DESARROLLO DIRECTIVO DE MCC

NUEVA FUNCIÓN, NUEVAS COMPETENCIAS

Desaprender comportamientos inadecuados, o contrarios a lo que se entiende por “poder como servicio”, es ciertamente importante y no fácil tarea, pero ello sólo no es suficiente para producir la transformación requerida. Supone una verdadera revolución, una inversión de nuestra idea tradicional -la que hemos aprendido a sangre y fuego- sobre el poder. Requiere de un aprendizaje profundo de nuevas competencias. Se desaprende lo viejo al mismo tiempo que se aprende lo nuevo.

Por tanto, conviene empezar por tener una idea clara –al menos, en lo esencial– de la nueva función y de las competencias clave precisas para llevarla a cabo con garantía. Éste quiere ser el contenido de la reflexión de hoy.

NUEVO ENFOQUE

Por nuestro aprendizaje y hábitos heredados, solemos entender el ejercicio del poder como incidir directamente sobre la inteligencia y la voluntad de las personas para conseguir que comprendan nuestro mensaje y actúen en consecuencia. El nuevo enfoque requiere un giro en el ángulo de incidencia: si lo importante es



conseguir una implicación libre y creativa de nuestros colaboradores, una liberación efectiva de todo su potencial, es más importante incidir sobre el entorno, el contexto en que nos movemos, de tal manera que sea ese entorno el mejor estímulo de una actuación libre, innovadora, comprometida. Se ha de sustituir el “modelo del mecánico” por el “modelo del agricultor”. Hay dos cosas importantes que hacer: primero, *eliminar los obstáculos* para que

las semillas nazcan y crezcan sanas y fuertes y, segundo, *cuidar y abonar el terreno*, respetando a la planta en su proceso natural de crecimiento, para que se desarrolle con vigor, “libremente”, y produzca su mejor fruto.

Desde este nuevo enfoque, considero que hay tres campos de trabajo prioritarios de un directivo o líder formal cooperativo:

- La construcción y mantenimiento de la **visión compartida** del Proyecto Empresarial.
- La **innovación organizativa** continua y coherente con la estrategia y los principios del desarrollo del negocio y de las personas .
- El liderazgo ejercido en la **interacción personal** del “día a día”.

VISIÓN COMPARTIDA

Conseguir y mantener en el tiempo la “alineación” de las personas (de la mayor parte posible de ellas) con el Proyecto Empresarial, ha sido tradicionalmente una función de la dirección. Pero el nuevo enfoque directivo discrepa del tradicional en el objetivo y en el método.

Frente al objetivo de lograr la *adhesión* de la gente a una visión fijada desde arriba y a cambio de algo (motivación extrínseca), nuestro objetivo es conseguir una *visión compartida* a cambio de nada diferente de ella misma. La visión compartida tiene valor intrínseco para nosotros, para nuestra vida y nuestro propio desarrollo como personas (a parte de otros resultados extrínsecos, que también nos interesan).

El enfoque tradicional, en su versión más evolucionada, consiste en la persuasión, en la “venta” de la idea. En su versión más dura y auténtica consiste en la imposición (“¡Esto son lentejas!...”.) En cambio, una visión compartida comprometida se consigue *construyéndola juntos* a partir de una propuesta abierta de la dirección: el nuevo método consiste en la participación –la mayor posible– de las personas en el diseño de nuestra identidad futura como negocio y como proyecto empresarial.

Liderar el **proceso participativo** de construcción de la visión es uno de los grandes retos del líder de hoy. Requiere una competencia clave: escuchar. Sólo es posible “alinearse” a las personas en la dirección de una visión cuando se han escuchado y se escuchan permanentemente las inquietudes de esas personas.

INNOVACIÓN ORGANIZATIVA

El diseño de la organización y su implantación ha sido tradicionalmente una parte irrenunciable de la función directiva. El nuevo enfoque propone un modo de actuar netamente diferente, tanto en el fondo como en la forma.

Así, en lugar de centrar el saber organizativo en la elección de modelos organizativos que el mercado de la “tecnología de gestión” nos ofrece, adaptándolos a las particularidades de cada sector y cada negocio, hoy importa especialmente la participación efectiva de las personas en el diseño, constantemente renovable y renovado, de sus propios procesos de trabajo, buscando un doble fin: la mejora continua de la eficiencia de la organización y la alimentación permanente de la actitud participativa y creativa de todos.

LA ORGANIZACIÓN PLANA, QUE PROPICIA AL MÁXIMO EL TRABAJO EN EQUIPO, LA COORDINACIÓN HORIZONTAL Y LA RELACIÓN DIRECTA ENTRE CLIENTE Y PROVEEDOR, ES EL REFERENTE TEÓRICO IDEAL DE UN DISEÑO ORGANIZATIVO ESTIMULADOR DE LA IMPLICACIÓN Y DEL COMPROMISO.

La “organización plana”, que propicia al máximo el trabajo en equipo, la coordinación horizontal y la relación directa entre cliente y proveedor, es el referente teórico ideal de un diseño organizativo estimulador de la implicación y del **compromiso**.

Comprometerse significa reconocernos recíprocamente y sin restricciones nuestro poder y responsabilidad y reclamarnos el cumplimiento también sin restricciones. Cualidades clave de una organización efectiva son la **claridad** en la definición de las responsabilidades y rigor en la **exigencia** de cumplimiento. Es importante no perder de vista que el mayor riesgo de la participación al máximo en el diseño organizativo (la “autoorganización”) es la merma de esas cualidades clave. Esto sería grave. No merece la pena la autoorganización si es a cambio del caos organizativo. Parte de la función directiva es responsabilizarse de este **equilibrio** entre **participación** en la asunción autónoma de responsabilidades y la **exigencia de cumplimiento**.

INTERACCIÓN PERSONAL

El elemento más decisivo del contexto o del entorno de las personas en orden a estimular su participación e implicación en el trabajo, el mejor “abono” del terreno, es una relación personal con sus líderes formales de genuina calidad. Esto nos resulta evidente, porque todos lo hemos experimentado, en positivo y en negativo. Los procesos de liderazgo más poderosos se asientan sobre la base de esta interacción personal. El líder basa su poder de influencia en su poder personal. Aunque es consciente de su poder jerárquico, lo ejercerá, siempre que sepa y pueda hacerlo, por el cauce de su relación personal de liderazgo.

Tres aspectos son destacables, a mi entender, en la actuación del directivo para construir y mantener este entramado de interacción personal potenciador de la implicación y el **liderazgo de todas las personas**:

- *Ser modelo excelente* de los valores y virtudes del socio-trabajador: ser íntegro y coherente, generoso y solidario, comprometido y cumplidor,
- *Generar confianza*: por su competencia profesional, su accesibilidad, su transparencia comunicativa, su respeto incondicional,
- *Despertar la ambición y la ilusión*: por su capacidad de transformar los problemas en oportunidades, su coraje para innovar, su perseverancia en el afán de conseguir lo que se propone, su pasión por el Proyecto que lidera.

Y para no perder el hilo que guía y da unidad a esta reflexión sobre el poder jerárquico, queda pendiente una cuestión: ¿Cuál es el método o los métodos más efectivos para aprender estas competencias centrales del directivo cooperativo? **TU**

TEMAS TRATADOS EN MAYO

BATZORDE IRAUNKORRAK MAIATZAREN 18AN EGIN ZUEN HILEKO OHIKO BILERA. GAI ZERRENTA LUZEA IZAN ZEN: FONDO KORPORATIBOEI BURUZKO DESKARGOA, HEZIKETA KOOPERATIBOA EREDU BERRIA, MAIATZAREN 30EKO KONGRESUAREKIN LOTUTAKO GAIAK, HAINBAT IZENDAPEN... HONA LABURPENA.

FONDOS CORPORATIVOS

Los Fondos Corporativos dan mucho que hablar en los órganos corporativos de MCC. Lógico, si tenemos en cuenta que son un mecanismo de solidaridad intercooperativa de primer orden. Pues bien, en esta ocasión se realizó, a efectos informativos, el descargo de gestión de 2006 de **MCC Inversiones S. P. E. S. Coop.** y de la **Fundación MCC**, que, como sabéis, son las instituciones encargadas de gestionar los fondos corporativos. Asimismo, se presentó el presupuesto de la Fundación MCC para 2006 (ingresará 26 millones de euros y prevé gastar –en forma de subvención– 24,2 millones de euros).

MODELO DE EDUCACIÓN COOPERATIVA

Tras la reflexión sobre “El sentido de la Experiencia” se le están dando muchas vueltas a la educación cooperativa, intentando asignarle un mayor protagonismo para revitalizar el proyecto MCC. Y en esta sesión ya se presentó el nuevo modelo de educación cooperativa, que es “un sistema dinámico creado para la gestión eficaz de la formación cooperativa a nivel corporativo”. Su objetivo es impulsar una nueva etapa en la formación para la educación cooperativa. Propone acciones formativas para todos: Consejos de Dirección, Consejos Rectores, Consejos Sociales, cuadros directivos, nuevas incorporaciones y socios. Y se plantea varios objetivos cuantitativos. Por ejemplo, que para finales de 2009 todos los órganos hayan participado en el programa de formación cooperativa orientado a órganos; o que los cuadros ejecutivos, nuevas incorporaciones y resto de socios hayan participado en una sesión de formación cooperativa para finales de 2011. Vamos, que nos va a tocar a todos pasar por las aulas.

EL NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN COOPERATIVA TRATA DE IMPULSAR UNA NUEVA ETAPA EN LA QUE LAS ACCIONES FORMATIVAS SE HARÁN EXTENSIBLES A TODOS LOS SOCIOS.

CONGRESO 2007

Haciendo un símil automovilístico, digamos que estamos en la vuelta de calentamiento. O sea, que el Congreso es inminente. Por tanto, tocan los ajustes finales: organización del debate, composición de la mesa presidencial, procedimiento para votaciones, designación de interventores... La cita, el próximo 30 de mayo.

EVOLUCIÓN DE MCC Y OBJETIVO RENTABILIDAD

Este es un punto habitual del orden del día. A marzo de 2007, las ventas del conjunto de MCC se sitúan prácticamente al 100% del PG; los puestos de trabajo tienen una desviación positiva de más de 3.000 empleos (1.200 en el área industrial y algo más de 1.800 en el área de distribución); y los excedentes siguen evolucionando mejor de lo previsto en el PG. Además, se hizo un repaso del objetivo básico “Rentabilidad”, y a ese respecto cabe señalar que el conjunto de MCC ha registrado en el primer trimestre de 2007 una evolución ligeramente superior a la prevista en las estimaciones del PG.

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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



FERNANDO GANZABAL
PRESIDENTE DEL CONSEJO SOCIAL DE ELECTRA VITORIA

“ LA GENTE CONFÍA EN EL CONSEJO SOCIAL. ”

Recientemente ha cumplido 25 años en Electra Vitoria. Y este es su segundo mandato, ahora como presidente, en el Consejo Social de la cooperativa.

- 1. ¿Cuánto tiempo en el Consejo Social?**
Desde junio de 2003. Me falta un año para terminar, porque nuestros mandatos son de cinco años. Nuestro Consejo Social es un pelín especial: sólo somos tres miembros, su presidente no es el presidente del Consejo Rector, los mandatos son de cinco años... En breve, reflexionaremos sobre el tema.
- 2. ¿VALORACIÓN HASTA AHORA?**
Muy positiva. Además, durante este mandato nos hemos incorporado a MCC y el proceso ha sido muy interesante. Consejo Rector y Consejo Social hemos trabajado conjuntamente para cambiar la trayectoria de la cooperativa. Creo que con esta nueva orientación hemos afianzado el futuro de una manera muy importante.
- 3. ¿Cuál es la función de los CS?**
Asesorar al Consejo Rector y Consejo de Dirección transmitiéndoles las inquietudes y sugerencias del colectivo, y a la inversa, trasladar la información de esos órganos al colectivo. Además, también sirve para encender la luz de alarma si la cooperativa se desvía de su camino.
- 4. ¿Qué es lo más complicado de ser miembro del CS?**
Buscar el equilibrio entre lo que es una decisión de empresa y su repercusión a nivel social dentro de la cooperativa. Hay que hacer un esfuerzo para ponerse en las dos situaciones.
- 5. ¿Tiene lado bueno?**
Es una vía directa para poder involucrarte en la cooperativa, participar directamente, estar dentro del motor de la cooperativa.
- 6. ¿Para esto vale cualquiera?**
Vale cualquiera que quiera participar, implicarse, colaborar, mejorar, apoyar... Valen más las ganas de querer hacer que los títulos académicos.
- 7. ¿Experiencia recomendable?**
Sí. Puede ser la antesala para participar en otros órganos de la cooperativa.
- 8. ¿Qué tal prensa tiene el Consejo Social?**
Buena. En general, creo que la gente confía en nosotros. De hecho, nos llega un buen número de ideas para plantearlas ante los órganos.
- 9. ¿Qué hacemos bien en las cooperativas?**
La participación es una de las prácticas de las cooperativas que permiten diferenciarnos del resto de modelos de empresa. Aquí, vayan bien o mal las cosas, van para todos.
- 10. ¿Cuáles son nuestras asignaturas pendientes?**
Conseguir la implicación de todos, en todos los ámbitos de la cooperativa. **TU**

ALKARGO

SITUACIÓN	MUNGIA (BIZKAIA)
DIVISIÓN	EQUIPAMIENTO
ACTIVIDAD	FABRICACIÓN DE TRANSFORMADORES
Nº TRABAJADORES	75
VENTAS 2006	17,5 MILLONES DE EUROS

Historia Se fundó en 1966 por un grupo de personas que salieron de varias empresas del entorno y se unieron para hacer una cooperativa en Gatika (Bizkaia) y cuya actividad inicial fue la fabricación de motores pequeños y juntas inductivas.

Pocos años después se incorporó a la cooperativa un grupo de trabajadores provenientes de una empresa dedicada a la fabricación de transformadores y con ellos se inició su fabricación en Alkargo.

En 1976 se adquirió el pabellón de Mungia (Bizkaia), ubicación actual de la cooperativa. La trayectoria de Alkargo no ha sido precisamente un camino de rosas. Arrastró pérdidas en sus primeros 25 años de vida, ha sufrido procesos de reconversión, reubicaciones de socios, aportaciones de capital en varias ocasiones, ... hasta que definitivamente en 1993 se hizo una reflexión estratégica y se decidió abandonar la actividad de motores y centrarse en transformadores especiales, hechos a medida de las necesidades de los clientes. Fruto de aquellas decisiones, del apoyo de Caja Laboral y del Grupo, y de la evolución de la demanda del mercado energético, desde entonces la empresa ha sido otra.

Alkargo hoy Inmersa de lleno en su PEC 2005-2008, enfrenta 2007 en una situación de mercado muy favorable, que se prevé dure hasta el fin de esta década. Existe una demanda muy fuerte de equipos eléctricos y de transformadores por el incremento de los consumos de la energía. De forma que todas las cifras actuales de Alkargo están en récord históricos: facturación, beneficios, cartera... Las previsiones de ventas para este año apuntan a superar los 20 millones de euros y una rentabilidad próxima al 10% sobre ventas.

Mercado En torno al 90% es mercado nacional, con algunas incursiones internacionales en Portugal y en países del arco mediterráneo. Sus clientes más importantes son las compañías eléctricas, aunque entre sus referencias también figuran otro tipo de empresas como Repsol, Renfe, Telefónica, Petronor, o empresas de laminación, plantas de cogeneración, grandes superficies, hospitales...

Proyectos estratégicos Crecer en mercados internacionales e incrementar la gama de producto. Este segundo reto se refiere a la fabricación de equipos de mayor dimensión y potencia, pasando de fabricar máquinas de 50 a 100/120 toneladas.

23.05.91 Incendio Un espectacular y devastador incendio destruyó prácticamente toda la planta de Alkargo en Mungia. Fue un golpe muy duro y especialmente inoportuno ya que la cooperativa había empezado a levantar el vuelo y mejorar sus resultados. En cualquier caso, seis meses después se reinició la actividad en la propia planta. Durante su reconstrucción la producción se trasladó a las instalaciones de la entonces cooperativa vecina Munko, que recientemente había abandonado su actividad.



¿SABÍAS QUE...

¿Qué es un transformador?

Es una máquina que hace exactamente lo que su nombre indica: transformar una cantidad de energía de una tensión a otra.

Los transformadores son importantes en la cadena de suministro de la energía eléctrica, cuyo punto de partida se sitúa en las máquinas que generan la electricidad. Por su tecnología estas máquinas fabrican la energía a una tensión baja. Ese energía recorre un camino para llegar al consumidor final, y en ese camino tiene una serie de pérdidas, que son menores cuanto mayor es la tensión. Por lo tanto, para minimizar las pérdidas, se sube todo lo posible la tensión. Es decir, se pasa de la tensión de generación, baja, a una de transporte, muy alta, y una vez que llega a su destino se convierte en baja para poder consumirla. Y esas alteraciones en la tensión se hacen a través de los transformadores.

1.600 máquinas año

Alkargo fabrica unos 1.600 transformadores al año: en torno a 900 de distribución, 600 secos encapsulados y alrededor de 90 de potencia.



JUAN ANTONIO HERNÁNDEZ
LABORATORIO

Trabajo en Alkargo desde 1986. Recuerdo que dudé mucho en venir porque aunque tenía un familiar que trabajaba aquí, otra persona cercana había trabajado en una cooperativa, en Citamare, y le había ido muy mal. Aun así, decidí incorporarme.

Cuando llegué la situación era bastante tensa, precisamente por la aportación que acababan de hacer, y porque además se hablaba de quitar alguna línea de producción. Estuvimos varios años perdiendo el 78% del salario.

PRESENTE Y FUTURO

Pero es hora de mirar al presente y al futuro, porque durante estos últimos años la situación se ha estabilizado e incluso hemos cobrado intereses. Además, la estabilidad nos ha llevado también a mejorar las relaciones personales.

Durante este último año hemos hecho nuevos socios, como prueba de que la situación es buena. Aun así, hay mucha gente que pregunta, pero cuántos más vamos a hacer, y qué haremos dentro de unos años cuando no tengamos trabajo. Esa amenaza es constante, aún así haremos los socios que realmente sean necesarios.

El reto de futuro debe ser prepararnos para cuando el mercado no sea tan estable. Con nuestra determinación y esfuerzo y con el apoyo de MCC cogéremos la fuerza necesaria para hacer frente a los retos del futuro.

ELENA QUINTANA
ADMINISTRACIÓN

Me incorporé en 1974, porque mi padre trabajaba aquí. Este sistema de incorporar a hijos y familiares se ha dado mucho tradicionalmente en las cooperativas, aunque ahora parece que hay un veto, una prohibición. Si hemos dedicado tantos años y esfuerzos a esta cooperativa, es normal desear que los hijos de los cooperativistas sigan con el proyecto.

EL PESO DE LA HISTORIA

Alkargo ha superado los malos momentos gracias a muchos esfuerzos por parte de todos: trabajar horas que no se cobraban, reducción de sueldos, ... y para remate se nos quemó la fábrica en 1991.

En definitiva, el presente es positivo y debemos mirar al futuro, pero la historia vivida, en nuestro caso, nos pesa mucho. No podemos olvidar y ese miedo, a veces, nos impide avanzar.

LOS JÓVENES Y LOS VALORES

La media de edad en Alkargo es bastante alta, aunque estos últimos años se han incorporado bastantes jóvenes. Como curiosidad, el socio número doce se ha jubilado recientemente.

Se han perdido muchos valores cooperativos. En cuanto a los jóvenes, se incorporan a una cooperativa sin compartir estos valores, simplemente porque les ofrece trabajo.

MANUEL BUSTELO
CARPINTERÍA

Empecé a trabajar en Alkargo en noviembre de 1973. En mi caso elegí trabajar en esta cooperativa porque soy cooperativista. Con anterioridad trabajé en una S.A. y se me presentó la ocasión de incorporarme a Alkargo. En la misma trabajaba mi mujer y otros amigos del pueblo que fueron quienes gestaron esta empresa, por lo que me agradó desde un principio.

El ambiente de entonces era fabuloso, aunque trabajáramos 10 ó 12 horas diarias. Éramos cerca de 200 personas, y hacíamos motores, juntas inductivas y transformadores.

SITUACIÓN DIFÍCIL

El propio deterioro de la empresa llevó también al deterioro de las relaciones entre nosotros. Vivimos años muy malos en que tuvimos que hacer aportaciones de capital en 1978 y 1986.

Algunos socios, incluido yo, estuvimos reubicados durante algunos años en otras cooperativas del Grupo, donde además no fuimos muy bien recibidos.

Actualmente vivimos una situación favorable y parece que tenemos garantizado el trabajo a corto-medio plazo. Los jóvenes que se están incorporando deberán hacer frente al futuro, puesto que muchas personas que hemos vivido la época más difícil nos jubilaremos pronto.



JOAN VILLADELPRAT

PRESIDENTE DE EPSILON EUSKADI

Joan lo admite sin tapujos: "Me gustan los coches, la competición y los retos". Y en torno a estos tres ingredientes básicos pivota el proyecto Epsilon Euskadi que él dirige. Tiene el aval de haber sido campeón del mundo de F1 con Benetton (Schumacher) y con McLaren (Prost y Lauda) como jefe de mecánicos y ha trabajado también en escuderías como Tyrrel, Ferrari o Prost.

¿Por qué Epsilon Euskadi? ¿Cómo nace este proyecto?

El proyecto es fruto de varias coincidencias. Cuando estaba en Fórmula 1 (F1) conocí a Ander Vilariño y a su manager que contactaron conmigo para ver qué posibilidades podía tener Ander en el mundo de la competición. Por aquel entonces yo me tomé un descanso, me retiré temporalmente de la F1 para dedicarme a la familia y a pescar. Pero claro, después de 35 años en este mundo, de repente que no te suene el teléfono y estar completamente desconectado de la competición no es fácil y al poco tiempo ya me subía por las paredes. Entonces me llamó el manager de Ander y me dijo que querían formar un equipo vasco. Colaboré con ellos en el lanzamiento del proyecto y me comprometí a ayudarles como consultor, pero no de forma fija. Y se creó Epsilon Euskadi. Se compraron los derechos del equipo donde Ander

corría, se compraron los coches y los derechos para correr las World Series, la antesala de la F1. Se creó el campamento base del equipo aquí en Azkoitia (Gipuzkoa) en abril de 2004. Desde finales de 2004 me dedico 100% a este proyecto.

En titulares ¿qué es Epsilon Euskadi?

Es un proyecto que gira en torno al motor y basado en tres pilares: el mundo de la competición, donde competimos con nuestros pilotos en las World Series; la docencia, con el máster para ingenieros en alta competición; y un área de ingeniería, para consultoría externa y desarrollo de proyectos internos propios. En total, 54 personas a tiempo completo.

ES UN LOCO DEL MOTOR. LO LLEVA EN LA SANGRE. LO VIVE. DISFRUTA, SE EMOCIONA, ES UN APASIONADO DE LOS BÓLIDOS Y DE LA COMPETICIÓN. Y LE ENCANTAN LOS RETOS. COMO EL DE EPSILON EUSKADI, UN PROYECTO MUY AMBICIOSO DEL QUE ES PRESIDENTE.

T.U. LANKIDE

“Fabricaremos coches de carreras”

MASTER METCA

Y en el marco de este proyecto ¿cómo se gestó el máster en competición automovilística?

Nuestro socio en Epsilon Euskadi Michel Lecompte había sido profesor de Le Mans, impulsor de la escuela de mecánicos en Francia. Y yo quería hacer docencia para poder transmitir lo que yo he aprendido en mis 35 años en la F1. Y pensamos en un máster de ingeniería, como un paso intermedio entre la escuela y la industria. A partir de 2005 creamos el METCA (Máster de Especialización Técnica en Competición Automovilística) con la ayuda de Mondragón Unibertsitatea, que es nuestro aval académico y quien nos da la titulación. Los alumnos de este año son la tercera promoción.

¿Cómo valoráis la colaboración de MU?

Sinceramente, de forma muy positiva. Los profesores de MU imparten el 25% de las clases y la valoración de los alumnos y la nuestra es muy buena.

¿Qué diferencia a este programa de otros?

Lo que hace único a este máster es que es un teórico práctico. Nuestros alumnos van a las carreras con nosotros, trabajan con la telemetría o haciendo análisis, los alumnos trabajan en el túnel de viento en Italia durante cinco días con un modelo real, o se hacen visitas a empresas del mundo de la competición. Además, tenemos la suerte de que viene gente a dar charlas, como Marc Gené, Carlos Sainz, Damon Hill,...

¿Y qué me dices del nivel de empleabilidad de los alumnos?

De la primera y la segunda promoción el 100% está colocado. Unos en empresas de competición (GP2, World Series), otros en centros de investigación, algunos aquí mismo, con nosotros, y cuatro en F1, dos en Toyota y dos en BMW.

La demanda será elevada.

Este año en torno a 1000 personas, de las que nos quedamos con 24. Principalmente de España, pero también de Europa y de otras partes del mundo. Es un máster de mercado

carácter internacional. El día que esté más asentado y podamos hacer un poco más de publicidad un mercado como Francia, Italia o Inglaterra vamos a tener un éxito rotundo porque no existe en el mundo un master como éste.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS

¿Cuáles son los proyectos de gran alcance de Epsilon Euskadi?

Epsilon Euskadi se asienta en tres áreas: competición, educación, y consultoría en ingeniería. A futuro, nuestra idea principal es tener una fábrica para construir coches de competición, desde el principio hasta el final. Ahora estamos desarrollando un coche para las 24 horas de Le Mans, que con toda probabilidad competirá en la prueba en junio de 2008. Lo terminaremos en diciembre de este año, lo pondremos en el suelo, luego haremos 30.000 kilómetros, participaremos en alguna prueba de resistencia y en junio de 2008 en Le Mans.

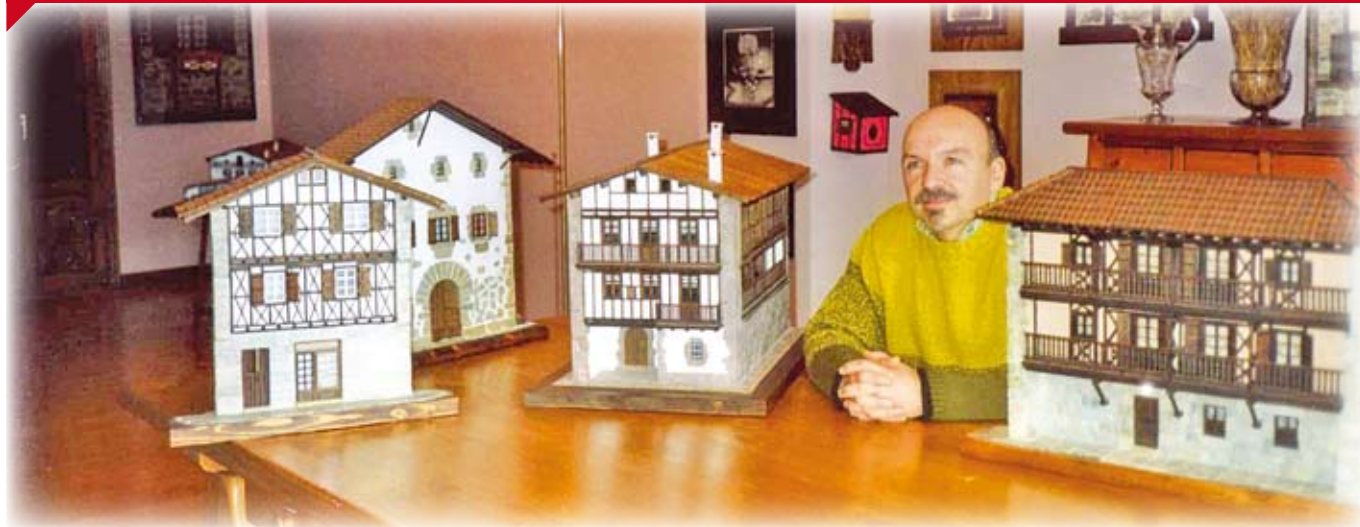
Por lo tanto, ahora estamos con el coche de Le Mans, pero en un futuro puede ser un World serie, o un GP2. Si tienes capacidad para diseñar y hacer un coche para Le Mans eso significa que también puedes hacer hasta un F1. Vamos a ser una empresa de ingeniería de alta calidad, del máximo nivel cuya actividad va a ser competición y ventas de coches para el mundo de la competición.

¿Van las cosas van por buenos derroteros para la puesta en marcha de esa fábrica?

Marchan por los mejores derroteros. En un plazo bastante corto de tiempo dispondremos de la infraestructura necesaria para dar los primeros pasos de ese nuevo proyecto. **TU**

“ SI TIENES CAPACIDAD PARA DISEÑAR Y HACER UN COCHE PARA LE MANS ESO SIGNIFICA QUE TAMBIÉN PUEDES HACER HASTA UN F1. VAMOS A SER UNA EMPRESA DE INGENIERÍA DE ALTA CALIDAD, DEL MÁXIMO NIVEL CUYA ACTIVIDAD VA A SER COMPETICIÓN Y VENTAS DE COCHES PARA EL MUNDO DE LA COMPETICIÓN. ”

ANTONIO CORRAL, JUNTO A MODELOS DE CONSTRUCCIONES TRADICIONALES DEL PAÍS ELABORADOS LOS ÚLTIMOS AÑOS.



Modelistas de construcciones tradicionales

El modelismo ha estado presente en un gran número de sectores industriales, desde el naval hasta la construcción o la aeronáutica.

La reproducción a tamaño reducido de los más diversos bienes es una actividad con una larga historia, que lejos de perder entidad está teniendo una creciente presencia en las sociedades desarrolladas, siendo los modelistas los artistas y artesanos especializados en este trabajo.

El modalismo ha estado presente en un gran número de sectores industriales, desde el naval hasta la construcción o la aeronáutica. Utilizado durante un largo periodo de tiempo como un elemento auxiliar de la actividad productiva, en las últimas décadas parece demandarse, principalmente, como un medio informativo y sobre todo decorativo.

La actividad de los modelistas abarca un notable abanico de posibilidades, desde la simple reproducción a escala reducida, como hemos señalado, de variados bienes llevado a cabo por aficionados a estas tareas, hasta los profesionales que construyen réplicas fieles de barcos o edificaciones del pasado o del presente, que en ocasiones llegan a requerir importantes tareas investigadoras previas, así como notables conocimientos técnicos y una gran destreza manual.

EL MAESTRO ARTESANO ANTONIO CORRAL

Antonio Corral Sanchez-Regalado, nació en Madrid en 1953 y reside en Bera de Bidasoa (Navarra) desde hace casi dos

décadas. Anteriormente trabajó en la gestión comercial, actividad que le llevó a constantes viajes y que le dio la oportunidad de conocer los distintos tipos de construcciones tradicionales de diversas áreas geográficas. Esta actividad le llevó a realizar una importante colección de fotografías.

Hace casi quince años decidió dedicarse profesionalmente al arte-artesanía de la reproducción de construcciones tradicionales a escala reducida. Contribuyó a esta decisión su sensibilidad hacia el arte, en general, y la música y la pintura, en concreto, siéndole muy útiles los conocimientos técnicos y en especial de dibujo, adquiridos en sus estudios de arquitectura que abandonó una vez superados los primeros cursos.

Su interés por las edificaciones y el contexto en que vive, el valle navarro del Baztán y el cercano del Ronca, donde se conserva la arquitectura tradicional de nuestro país, le llevaron a elaborar modelos, básicamente de madera y materiales habituales en la construcción, de las edificaciones que más interés le merecían.

EL PRODUCTO Y LOS MEDIOS UTILIZADOS

Aunque el artista/artesano elabora modelos de diversos bienes, hay que destacar su trabajo en la reproducción a escala reducida de distintas edificaciones y entre ellas de caseríos o casas urbanas de arquitectura tradicional. Puede decirse que elabora dos clases de modelos, los que reproducen únicamente la fachada, que permite colgarlos en paredes, o los que recogen el conjunto del edificio, que exige su colocación sobre mesas u otras superficies planas. El artesano construye modelos bien para su propio uso o por encargo.

Antonio desarrolla su labor en el caserío Meaka donde tiene instalado su taller.

Dado que el proceso es muy artesanal, dispone de muy pocas máquinas (ingletadora, lijadora, una sierra para marquetería) y gran número de herramientas (gubias, formones, limas, cuchillas, cutters, y lijas, entre otras). Asimismo son numerosos los botes y tarros de cristal con una gran diversidad de productos, entre los que cabe citar, tierra de diferentes tonalidades, variadas piedras recogidas en el campo, paja, serrín, tintes, ceras y pinturas para fachadas, entre otros. Destacan también las existen-

cias de madera de diversos tipos, que en ocasiones proceden de derribos de caseríos de la zona.

PROCESO ARTESANAL

El proceso de inicio con la visita a la edificación que se preve reproducir a escala reducida, tomándose medidas y fotografías, tanto del conjunto, como de todo tipo de detalles, como ventanas, puertas y aleros, entre otros. Esta información permite realizar el presupuesto del trabajo, tras cuya aceptación se fija la fecha de entrega que en muchos casos, por tratarse de regalos conmemorativos, viene predeterminada. Habitualmente el artesano tarda entre dos y tres meses en la construcción de un modelo, según la dificultad del mismo.

Antonio no duda en afirmar "...que llega el momento de disfrutar construyendo el modelo", que se inicia dibujando

LOS DEMANDANTES DE LOS MODELOS QUE CONSTRUYE ANTONIO CORRAL PROVIENEN PRINCIPALMENTE DE LA DOCENA DE FERIAS DE ARTESANÍA DEL PAÍS VASCO EN LAS QUE EXPONE.

la casa a escala. Se continúa colocando la base y las paredes o, en su caso, las cuatro laterales, de madera de okume de 7 mm. de espesor. En ambos casos deben hacerse previamente los huecos necesarios donde se empotrarán las ventanas y puertas, colocándose también los cristales y, en su caso, las contraventanas y los visillos. Cuando se trata de elaborar un modelo del conjunto del caserío deben situarse las vigas, las columnas y entreplantas, el tejado, con sus aleros, en su caso, con vertedera, es muy distinto en ambas versiones, las tejas de madera tallada, así como los canales. Los detalles finales como el buzón, el número de la casa o las piedras de los cantones confieren realismo al modelo.

Para el envejecimiento del modelo



EN PLENO PROCESO DE MONTAJE DE UNA DE SUS OBRAS.

aplica la nogalina, operación que presenta dificultades y que se supera con habilidad y experiencia. También se procede a encerar el modelo para nutrir la madera, con lo que se consigue brillo y también buen olor. Se acaba tallando en el modelo el nombre del edificio reproducido y la fecha de su elaboración.

Toda la madera que utiliza es de roble, que adquiere en el comercio o mayoritariamente, como ya hemos señalado, de los derribos de edificios tradicionales.

La experiencia de Antonio Corral en este trabajo le hace destacar la necesidad de dominar variadas técnicas que van desde la carpintería, a la talla o la cantería. Además, para lograr buenos productos es necesario que el artesano sea un hombre paciente y observador, con gusto por el trabajo bien hecho.

LA DEMANDA

Entre las razones por las que se solicitan los modelos que elabora Antonio Corral destacan el deseo de los demandantes de conservar un recuerdo del caserío o vivienda familiar que se derriba o restaura, regalos de los hijos a sus padres, jóvenes que desean conservar una reproducción, a escala reducida, de su casa familiar, emigrantes que quieren disponer de un modelo del caserío del que provienen en su nuevo lugar de residencia, así como entidades públicas para exhibición de su patrimonio histórico-cultural.

Los casos en los que se quiere sorprender al destinatario obligan al artesano a desarrollar su trabajo con gran discreción y sigilo. Sin embargo, su buena reputación hace que los clientes en ocasiones le confíen el tamaño y las características del modelo a elaborar.

Los demandantes de los modelos que construye Antonio Corral provienen principalmente en la docena de ferias de artesanía del País Vasco en las que expone, siendo también importantes las informaciones de clientes a los que pudieran serlo.

Antonio Corral cuenta, desde el inicio de su actividad como modelista, con la valiosa y colaboración de su compañera Luisa Naves. **TU**

Brujería

prólogo a una dramática farsa



EUKENI OLABARRIETA

DICEN QUE LA BRUJERÍA ES LA MÁS ANTIGUA RELIGIÓN DEL MUNDO, UNA RELIGIÓN QUE BAJO EL MANTO DE DIFERENTES DIOSES RINDE CULTO A LAS FUERZAS DE LA NATURALEZA.

Nació en los albores de la humanidad cuando los humanos intentaron buscar explicación a los fenómenos naturales. Fue la base de las religiones drúidicas, la cultura grecorromana adoptó la mayoría de sus dioses y el cristianismo convivió largo tiempo con la brujería, a la que llamaba “vieja religión” hasta que un creciente fanatismo y fundamentalismo cristiano fue extendiendo la idea de que cualquier culto ajeno al cristianismo tenía como objeto la adoración al diablo y a las fuerzas del mal. La brujería es un fenómeno de cualquier época, lugar, mentalidad y condición. Las brujas de Tesalia de que nos habla Apuleyo se untaban con los mismos ungüentos que nuestras sorgiñas, las que fueron quemadas en Suiza, Inglaterra, Alemania, Francia, pagaron con sus vidas el haber adorado a Satanás como lo hicieron las pobres mujeres de Zugarramurdi, víctimas todas ellas de un furor persecutorio judicial que asoló Europa desde que se publicó en 1484 en *Malleus Maleficarum* o *Martillo de las Maléficas*.

Aquella brujería medieval a la que los últimos estertores del feudalismo, las secuelas de las guerras de religión, y las profundas crisis económicas de la época crearon un clima social propicio, tuvieron en nuestra tierra sus peculiaridades, y aquí, a diferencia de los brotes de brujería europea, no tuvieron influencia, o la tuvieron muy poca, las doctrinas maniqueas y cátaras.

En las sociedades primitivas era difícil distinguir dónde terminaba el curandero, el mago, el adivino, el hechicero, funciones que solían darse muchas veces en una misma persona, y dónde empezaba el brujo o la bruja. Un curandero, un mago, que podían ser muy respetables, pasaban a brujos cuando actuaban contra la comunidad; pasaba a ser un ser maléfico, un ser que canalizaba sus fuerzas ocultas y poderes contra los demás. El brujo era un marginado.

En Euskal Herria comadronas, parteras, herboleras, curanderas, fueron objeto de persecución por brujas, pero esta acusación se extendió también a viudas, ancianas pobres, jóvenes solteras, niñas, seroras, beatas, etc.. pocas mujeres podían considerarse a salvo, ya que sólo por el hecho de ser mujer eran esencialmente malas, eran no sólo el origen del pecado y la incitación al mismo, eran el mismísimo pecado para las perturbadas mentes de los inquisidores.

LA CAZA DE BRUJAS

Iglesia y poder político se pusieron a la labor de la caza de brujas, caza que sirvió para contrarrestar el creciente descontento de las clases populares, imponer la cultura oficial, y terminar con cualquier manifestación cultural heterodoxa o considerada pagana y pecaminosa. Y todo ello con un trasfondo económico que no hay que olvidar, pues los denunciantes recibían una recompensa, los bienes de las víctimas eran requisados por el Santo Oficio y para más inri los familiares de la bruja, de la víctima, corrían con los gastos derivados del proceso en los que se incluían los honorarios de jueces, torturadores y verdugos, el coste de la madera utilizada para la hoguera y el banquete que seguía a la ejecución. Todo un negocio.

Y es que en el fondo, bajo la acusación de brujería, se escondían odios, venganzas, envidias, sadismo, histerismo religioso y codicia. Pero además tenían a alguien a quien culpar de todos los males que azotaban a aquella sociedad, como antes lo habían hecho con herejes y judíos. **TU**

AURTENGO LANAK BEREN BIDETIK BADOAZ AURRERA

MAIATZAREN 21EAN MCC KORPORAZIOKO EUSKARA BATZORDEAK BILERA EGIN ZUEN, BESTEAK BESTE, AURTENGO EGITEKOEN JARRAIPENA EGITEKO ETA BIDE BERRIAK URRATZEKO. OSAKETARI DAGOKIONEZ, ORAINDIK ERABAT OSATZEKO BADAGO ERE, KORPORAZIOKO DIBISIO-ANTOLAMENDU EGITURA BERRIARI EGOKITUAZ DOA BATZORDEA.

hona hemen bileran aztertutakoaren laburpena. laz onartu eta gero, **Euskara Normalizatze Oinarriak** hedatzeari ekin zitzaion. Eginiko jarraipen lanen emaitzen arabera, Dibisio mailan bi Euskara Batzordetan, Zuzendaritza Kontseilu baten eta Kontseilu Errektore baten zabaldu dira Oinarriak; kooperatiba mailan, ostera, 24 Kontseilu Errektoretan, 18 Zuzendaritza Kontseilutan, 12 Kontseilu Sozialetan eta 34 Euskara Batzordetan. Gaiaren garrantziaz jabetuta, zabalkunde egin ez diren lekuetan zeregina berrartzeko deia egitea erabaki du Batzordeak.



Oinarrien garapenaren ildotik eta euskararen erabileran aurreratuenen bilgune gisa **Hauspoa ekimenak** finkatu du bere prozesua. Hauspoa bilgunean sartu nahi duen kooperatibak honako hiru irizpide hauek bete beharko ditu: euskararen kudeaketarako egituraren bat izatea, bere inguruan eragilea izatea eta arau, jarraibide edo irizpideren batzuk jasota edukitzea. Aurki prozesuaren araberrako materialak sortzeari ekingo dio horretan diharduen Euskararen Korporazioko Mahai Teknikoak.

Bestalde, indarrez beterik dihardute lanean Goierri, Lea Artibain eta Nafarroan iaz eratu ziren **Eskualdetako Batzordeak**. Horrela, batzuetan, bilera lekuak txandakatuaz, euskara plana duten kooperatiben esperientzia gertutik ezagutzeko aukera dute planik ez duten kooperatiba batzordekideek edo elkarlanaren bidetik, lan komunak antolatzeari ekin zaio beste batzuetan. Adibidez Nafarroako batzordea osatzen duten kooperatiba bakoitzak euskararen diagnostikoa egiteari ekingo diote laster (Mapsa, Orza, Embega, Luzuriaga eta Maier Navarra).

Planik ez daukatenentzat edo ezartzen ari direnentzat lagungarria izateko eta plana jada badaukatenentzat ere, erreferentziak gertu izate aldera aurtun burutuko den **euskara planen bilduma** abian da. Bertan, beste beste, euskararen gainean enpresa bakoitzaren ezaugarriak, lorpen arrakastatsuak eta aurrera begira dituzten kezka nagusiak jasoko dira.

Halaber, Euskara Batzordeak eskatuta Mahaiak Korporazioko kooperatibetan dauden **aplikazio informatiko** komun erabilienei buruzko diagnostikoa prestatzen dihardu Mahaiak; alegia, egun kooperatibek dituzten aplikazio informatiko komunak identifikatzea, ze hornitzailek egina eta ze hizkuntzan dauden zehaztea.

Azkenik, **zuzendu beharreko jokabide** batzuk aztertu dira Euskara Batzordean: enpresa ugariengan eragiten duten jokabideak identifikatu dira eta egoera horiek zuzentzeko plangintza diseinatzeari ekingo zaio. **TU**

LABURRAK

HUHEZIK EUSKARA BATZORDEA SORTU DU

HUHEZIK, Mondragon Unibertsitatearen Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak, Euskara Batzordea sortu du duela gutxi.

HUHEZI da MUren barruan fakultate-rik euskaldunena. Emun kooperatibak egingako diagnostikoan agertzen denez, "fakultatean euskararen ezagutza %100ekoa da, erabilera %82koa eta leialtasuna %83".

Hala ere, bada zer hobetarik, eta hutsuneak konpontze aldera fakultateak sortu du Euskara Batzordea, lau pertsonak osatua: Nekane Arratibel dekanoa, Zuzendaritzaren izenean; Karmele Perez, euskara arduraduna; Beñat Azurmendi, langileen ordezkaria; eta Beñat Zamalloa, ikasleen ordezkaria.



CIKAUTXOK "BAI EUSKARARI SARIA" ESKURATU

Bizkaiko Foru Aldundiak pasa den apirilean antolatutako ekitaldian Bai Euskarari saria eman zioten Cikautxo kooperatibari, euskara harreman laboraletan normalizatze egiten duen lana errekonozituz.

Argazkian, Cikautxoko ordezkariak jasotako sariarekin.





AITZOL ARRIZABALAGA
CIKAUTXO

AITZOLEK PROTOTIPOEN SAILEAN EGITEN DU LAN, CIKAUTXON. ONDARRUTARRA IZATEZ, LANETIK KANPO ARRAUNLARIA DA. EGUNERO ENTRENATZEN DU URDAIBAI ARRAUN ELKARTEAN, ETA AURTEN ERE KONTXAN IZATEA ESPERO DUTE.

“EGUNERO ENTRENATZEN DUT”

“Sei edo zazpi aldiz hartu dut parte Kontxako Banderan, eta pasa den irailean, Castro taldearekin, bandera irabazi genuen”.

Noiztik egiten duzu lan Cikautxon?

1991n sartu nintzen eta 1999an bazkide egin ninduten. Tartean, urtebetez beste lan batean ibili nintzen baina berriaz bueltatu nintzen.

Zein da zure lana?

Bulego teknikoan, prototipoen sailean egiten dut lan: produkzioan sartu aurretik lehendabiziko ereduak egiten ditugu, aldeaz aurretik ikusteko zer akats duten eta horiek zuzentzeko.

Zer prototipo mota egiten ari zara momentu honetan?

Peugeot eta Citroen etxeetako pieza batzuekin ari gara, eta laster produkzioa pasatuko dira.

Enpresa bezala, nola ikusten duzu Cikautxo?

Ondo, ematen du merkatuaren beharaldia pasatzen ari dela. Enpresa handia da, hemengo plantan ia 700 lagun ari gara lanean, baina barrutik ez du ematen. Bakoitzak bere ekipoarekin egiten du lan eta ez da handitasunaren perspektiba nabaritzen.

Esan duzu beste lan batean ere ibili zirela.

Bai, Ondarroako portuan ibili nintzen, sareak konpontzen. Ez da lan txarra baina ez dago ordutegirik. Cikautxon behintzat ordutegi jakina eta lana ordenatuagoa da.

Zure afizioa ere itsasoari lotuta dago, ezta?

Bai, lanetik kanpo arraunlaria naiz.

Noiz hasi zinen?

1991n hasi nintzen. Lehendabiziko urteetan Ondarroako arraun taldean ibili nintzen eta, urtebetez deskantsua hartu ondoren, Bermeoko Urdaibai taldetik deitu zidaten. Bertan lau urte egin ondoren, pasa den denboraldian Castron ibili nintzen, eta aurtengoa ere Urdaibai taldean nago.

Denbora asko dedikatzen diozu?

Bai, egunero entrenatzen dut; astean egun batean bakarrik hartzen dut jai. Denboraldia ekainaren amaieran hasten da eta irailean bukatu, eta entrenamenduak azaroan hasten ditugu.

Nolakoak dira entrenamenduak?

Neguan, gimnasioan ariketak egiten ditugu eta udaberri aldera hasten gara itsasoko saioekin.

Gogorra ematen du!

Entrenamendua bera baino gogorragoa eguneroko dedikazioa da, lotura, ezin duzu beste planik egin, ezta asteburuetan ere. Gainera, profesionalak fitxatzen hasi dira, dirua tartean dago... Exijentzi maila altua da!

Castro taldean ibilitakoa zara.

Pasa den denboraldian deitu zidan Kortak Castro taldean aritzeko. Baietza eman ondoren, lehendabiziko Castro herrian arrauna nola bizi den harritu ninduen, herri guztiaren afizioa da eta.

Eta nolakoak da Korta?

Entrenamenduetan eta estropadetan oso zorrotza da, komunikabideetan azaltzen den irudia nahiko zehatza da zentzu horretan. Baina, hortik kanpo, kalean, oso gizon normala da, eta oso hurbila gainera.

Estropada aldetik, famatuena Kontxako bandera da.

Bai, sei edo zazpi aldiz hartu dut parte, eta pasa den irailean, Castro taldearekin, bandera irabazi genuen. Ea aurtengoa ere lortzen dugun!

Zaila dirudi!

Oso zaila da, ez soilik irabaztea, baita sailkatzea ere. Eta finalera iritsiz gero, denak ondo atera behar du irabazteko, perfektu, eta hori ia-ia ezinezkoa da.

Zorte on, bada!

Mila esker.