

TULANKIDE

513

MCC 2005 BALANCE SOCIAL

LA INTENSA ACTIVIDAD CON PROYECCIÓN SOCIAL EN 2005 ACENTÚA EL COMPROMISO DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA CON SU ENTORNO.

ekaina 2006

LITERATUR SARIA MCCREN 50. URTEURRENEAN. ARITZ
OLABARRIAGA, MONDRAGON UNIBERTSITATEKO
GOI ESKOLA POLITEKNIKOKO INGENIERITZAKO
IKASLEAK IRABAZI DU MCCK ANTOLATUTAKO
LITERATUR LEHIAKETA.



LEA ARTIBAI
IKASTETXEAK ETA
AZARO FUNDAZIOAK
"ESPERANTZA
2013" PROIEKTUA
AURKEZTU DUTE.

CONSONNI AFIANZA SU PROYECTO
EMPRESARIAL CON EL APOYO
MAYORITARIO DE SUS SOCIOS Y SE
ENFRENTA AL FUTURO CON ÁNIMOS
RENOVADOS.



EROSKI VIAJES
CONSOLIDA SU
CRECIMIENTO CON
LA APERTURA DE 49
NUEVAS OFICINAS
EN 2005.



MCCREN 2005EKO GIZA BALANZTEA

Gure kooperatibek gizartearekiko duten konpromisoa hainbat modutan gauzatzen da: lanpostuen sorrera, kooperatiba arteko fondoak banaketa, MU eta Arizmendiren bilakaera, ... Zenbaki honetan kontu horien urteko errebasoa egin dugu.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	23
COMISIÓN PERMANENTE MCC	41
BEGI-BELARRI	42
LITERATUR LEHIAKETA	44
COLABORACIONES	46
DESARROLLO DIRECTIVO	48
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	50
HIRUGARREN MUNDUA	51
EUSKAL KULTURA	52
ANTZINAKOAK	54
MITOS Y LEYENDAS	56
LIBROS Y WEB	57
EUSKARALAN	58
PASATIEMPOS	59
PERSONAJE	60

4 IKERLAN-IK4 PARTICIPA EN SIETE "PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS EUROPEAS"
El objetivo que persiguen estas plataformas es impulsar el desarrollo de la I+D+i en las empresas.

17 "FAGOR ETXETRESNA ELEKTRIKOAK LIBURUA AURKEZTU DU BERE 50. URTEURRENEAN"
Fernando Molina historialari bilbotarrak idatzi duen idazlana maiatzaren 31n aurkeztu zen Arrasateko Amaia antzokian. Ekitaldian errekonozimendua egin zitzaien fundatzaileei.

22 GRUPO EROSKI INAUGURA UNA PLATAFORMA LOGÍSTICA EN ZARAGOZA
La inversión del centro ha ascendido a 27 millones de euros, ocupa una superficie de 40.000 m² y emplea a 225 personas.

52 ASISKO URMENETA: "GUZTIOK DAUKAGU SORTZEKO AHALMENA"
Uzta oparoko marraskilaria da: besteak beste, komikiak egiten ditu eta Kukuxumuxu markaren marraskilarietako bat da.

TU LANKIDE

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

ZUZENDARIA Javier Marcos (jmarcos@otalora.mcc.es)

ERREDAKZIO-KONTSEILUA Lehendakaria: Juan M^o Otaegi. Kideak: José Antonio Ajuria, Espe Arregi, Juan Cid, Mikel Garcia, Jesús Ginto, José M^o Larramendi, José M^o Larrañaga, Carlos Sarabia, Carmelo Urdangarín, Ane Zabalegi, Mikel Zabala.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA Josan Martínez Esquíroz.

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



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



LA EXCELENCIA SOCIAL

E

l esfuerzo social que realizan las empresas no se había mostrado durante siglos. Sin embargo, ahora, bajo la definición de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), todos los grupos tienen en cuenta esta sigla distintiva que definen una cultura corporativa que expresa algo más de lo que su balance patrimonial indica. Así como las normas evalúan cuanto tienen y deben –balance económico– en el caso de encuadrar su comportamiento social los métodos son más difusos, como la misma adjetivación lo es (social), de ahí que cada grupo creador de valor exprese su impronta social con los parámetros que ellos mismos eligen y que van desde su respeto al medio ambiente al grado de satisfacción que se habilita a favor de sus plantillas de personal.

Existe en la economía un conjunto selecto de corporaciones financieras, de construcción, energéticas, comerciales, farmacéuticas que forman ese club que tiene a gala hacer una exhibición de sus desvelos por los problemas sociales: aquellos que, en aventurada síntesis, no benefician sólo a sus propietarios, socios o accionistas, sino que se destinan a extramuros de la propia empresa, grupo o corporación para beneficio disperso en el universo físico y humano.

En MCC se hace un descargo anual cuya naturaleza tiene la doble vertiente de definir cuantitativamente el esfuerzo que la Corporación hace y representa en el conjunto del acervo económico y social de Euskal Herria, y la derivación que de sus fondos de obras sociales hace para que sean disfrutados por agentes extraños a las cooperativas en su aplicación colectiva. Pertenecen a los primeros la evolución de la cuota de empleo tasada en el 3,70% (34.768 personas) del total empleo en la CAV; el PIB que representa el 3,80% y las exportaciones que se elevan al 14,3% (1.870 millones de euros). A los segundos se adscriben los fondos sociales de distinta naturaleza que en 2005 se destinaron a proyectos de promoción de empleo, formación, investigación y desarrollo. A estos fines fluyeron 50 millones de euros como parte de los excedentes. Sin embargo, y más allá del espacio acotado en el

que vive el cooperativismo existe un tercer nivel que recibe la influencia del conjunto de ideales en los que creemos. Su irradiación se percibe en el cumplimiento estricto de los Principios Básicos entre los que la **organización democrática**, imposible en una sociedad de capitales, genera un modelo humano que trasciende de la cooperativa hacia la sociedad; la **solidaridad retributiva** que impide la estamentación de clases y donde las personas tienen igualdad de oportunidades de educación, salud y proyección política; la **intercooperación** generadora de economías de escala y complementariedad, y, en conjunto, todos los Principios, que son el fundamento del sistema, coadyuvan a la **transformación social**. ¿Cómo medir estos valores que son evidentes y que sólo grupos de empresa como MCC pueden exhibir como una riqueza social propia?

Pero fijémonos en un cuarto vector, este temporal por cuanto nuestro grupo se mueve en el tiempo, no sólo en el espacio. A tal punto que si no se lograra su adaptación a las distintas épocas, la extenuación económica acarrearía el desmantelamiento de cualquier sistema, de cualquier corporación. Y la pérdida de visión para atraer al momento actual cuanto pueda poner en peligro el futuro de nuestras empresas, se constituye en un reto implacable que sólo un compromiso profundo, inteligente y generoso en el esfuerzo lo puede conjurar. De ahí deriva el deber social de hallar y elegir a los mejores dirigentes para crecer en riqueza, distribuirla con equidad, respetar los principios fundamentales y garantizar con una mínima perspectiva la capacidad de saber “renacer y adaptarse a cada tiempo como signo de vitalidad”.

Aquí cabe la reflexión final: los dirigentes son imprescindibles. Pero serán líderes si tienen ideas omnicomprensivas que susciten admiración y entusiasmo a quienes con ellos colaboran. No deben ser, necesariamente, populares. De vez en cuando hay que oponerse a las inercias que es la tendencia propia del conformismo. Líderes, en suma, que sigan una idea suprema, realizable, unitaria y compartida. Ese es el impulso que propugnamos para nuestra corporación: es decir, **deseamos la excelencia social. TU**

¿CÓMO MEDIR ESTOS VALORES QUE SON EVIDENTES Y QUE SÓLO GRUPOS DE EMPRESA COMO MCC PUEDEN EXHIBIR COMO UNA RIQUEZA SOCIAL PROPIA?

Ikerlan-ik4 participa en siete Plataformas Tecnológicas Europeas

EL OBJETIVO DE ESTAS PLATAFORMAS ES IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA I+D+I EN LAS EMPRESAS.



IKERLAN-ik4 participa activamente en la definición y desarrollo de siete Plataformas Tecnológicas Europeas (PTEs) y realiza un seguimiento de otras cinco, con el objetivo de impulsar entre el tejido empresarial la incorporación de los últimos avances tecnológicos que le permita formar parte y desarrollar la economía más dinámica y competitiva del mundo.

Las PTEs son entidades agrupadas por sectores económicos concretos y lideradas por organizaciones industriales, cuya finalidad es coordinar a todos los agentes implicados en definir cuáles son las prioridades tecnológicas del sector para cumplir los objetivos de crecimiento, competitividad y desarrollo de la Unión Europea, además de establecer calendarios y dotaciones económicas para los proyectos que los harán posibles.

Estas necesidades de I+D+i concretadas por la industria a través de las PTEs y sus propuestas de financiación se recogen en un documento denominado Agenda Estra-

tégica de Investigación, cuya aplicación posterior garantizará la competitividad y el crecimiento económico de los sectores. La Comisión Europea, dinamizadora de las Plataformas Tecnológicas Europeas, apoyará el desarrollo de estas agendas a través de dos instrumentos, las convocatorias abiertas de proyectos de investigación, y las Iniciativas Tecnológicas Conjuntas, dentro del Séptimo Programa Marco cuyo lanzamiento se espera para fin de año.

LA APORTACIÓN DE IKERLAN-ik4

IKERLAN-ik4 participa activamente en siete de estas plataformas, mediante su labor investigadora en proyectos relacionados con tecnologías de pilas de combustible, sistemas embebidos, fabricación, robótica, redes de energía inteligentes, micro-sistemas y tecnologías audiovisuales. También realiza un cercano seguimiento del trabajo desarrollado por otras cinco plataformas en áreas como la construcción, las comunicaciones móviles, el transporte o el software.

Esta colaboración posiciona a IKERLAN en una situación privilegiada para conocer las tecnologías de las Agendas Estratégicas que en breve marcarán el contenido de las prioridades del Séptimo Programa Marco y que se espera se extiendan a los programas nacionales de Ciencia y Tecnología.

EL TEJIDO EMPRESARIAL LA INCORPORACIÓN DE LOS ÚLTIMOS AVANCES TECNOLÓGICOS QUE LE PERMITA FORMAR PARTE Y DESARROLLAR LA ECONOMÍA MÁS DINÁMICA Y COMPETITIVA DEL MUNDO.

→ I. JORNADA SOBRE LA GESTIÓN DE LA MARCA

Un total de 105 personas asistieron el pasado día 17 de mayo, en el Kursaal de San Sebastián, a la Jornada 'Branding: aquí y ahora', organizada por Mondragón Unibertsitatea y AZK Komunikazioa, en colaboración con la Cámara de Comercio de Gipuzkoa. La importante concurrencia de participantes, en su mayor parte representantes de empresas de todo el País Vasco (Fagor Electromésticos, ABB Niessen, Ternua y Kursaal, entre otras) y estudiantes universitarios, dejó patente que las organizaciones vascas cada vez toman mayor conciencia sobre la importancia que va cobrando la gestión de marca como un activo estratégico, en un contexto cada vez más globalizado. Destacó, asimismo, la participación activa de los participantes, tanto en las ponencias de la mañana como en el "workshop" celebrado por la tarde.

La excelente acogida ha provocado que los organizadores ya están barajando la posibilidad de organizar una II. Edición de la Jornada de Branding, que tendría lugar el próximo año.



→ CLAUSURA DEL CURSO EXPERTO EN LOGÍSTICA INTEGRAL

El día 26 de mayo tuvo lugar la sesión de defensa final de proyectos y clausura del Curso Experto en Logística Integral en el salón de actos de la Cámara de Comercio de Alava en Vitoria-Gasteiz.

La clausura de la VII edición del Curso organizado por la Cámara de Comercio de Alava y bajo la Dirección Técnica y Coordinación del Departamento de Organización y Gestión Industrial de Mondragón Goi Eskola Politeknikoa S.Coop fue una jornada abierta a la que acudieron responsables logísticos de las empresas invitadas.

En dicha jornada, los distintos responsables de producción, distribución y aprovisionamientos de empresas industriales y logísticas asistentes al curso, procedieron a la defensa y presentación de los Proyectos Logísticos desarrollados durante el curso.



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

Gestión cooperativa en un mundo globalizado

SE SALDA CON ÉXITO, DE PARTICIPACIÓN Y DE ASISTENCIA, LA PRIMERA "JORNADA DE DIFUSIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL" QUE ANALIZÓ DESDE DIVERSOS ENFOQUES CÓMO REGENERAR LA ACTIVIDAD DE MCC EN EL NUEVO ESCENARIO GLOBAL.

El pasado día 6 de junio tuvo lugar en Otalora la primera Jornada de Difusión del Proyecto de Investigación en Gestión Empresarial dentro del Plan de Ciencia y Tecnología de MCC.

La apertura del acto corrió a cargo de Juan Mari Uzkudun, que como presidente del Proyecto expuso las ambiciones desde las demandas y necesidades de gestión. Su exposición se centró en destacar la importancia de tres ideas fundamentales: en primer lugar, generar enfoques y dinámicas de gestión propios y coherentes con el desarrollo empresarial necesario en el siglo XXI; en segundo lugar, permitir un nuevo salto en la gestión de las cooperativas de MCC; y, por último, resaltó la relevancia de contagiar al resto del mundo organizacional y empresarial.

En segundo lugar, Iñaki Dorronsoro, director del Proyecto realizó una breve presentación del mismo, en la que plasmó la pregunta clave a la que se pretende responder: ¿Cómo, sustentados en la cultura y valores cooperativos, se regenera la actividad de MCC en un mundo globalizado? De esta pregunta se derivan los dos grandes subproyectos de la investigación: la Organización Cooperativa y la Innovación.

¿CÓMO, SUSTENTADOS EN LA CULTURA Y VALORES COOPERATIVOS, SE REGENERA LA ACTIVIDAD DE MCC EN UN MUNDO GLOBALIZADO? DE ESTA PREGUNTA SE DERIVAN LOS DOS GRANDES SUBPROYECTOS DE LA INVESTIGACIÓN: LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA Y LA INNOVACIÓN.

El tercero en intervenir fue el ponente invitado Nicholas Ashford, profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT). Bajo el título de su ponencia "Innovación Tecnológica, Organizacional, Social e Institucional. Caminos hacia un Desarrollo Sostenible", el profesor Ashford trató de transmitir el significado del término complejidad y las implicaciones que tiene para la gestión de las organizaciones. Asimismo, señaló la importancia del trabajo y



de la innovación como tractores para sobrevivir en un mundo globalizado.

A continuación Joseba Azkarraga como investigador del subproyecto Organización Cooperativa, esgrimió una serie de afirmaciones acerca del pasado, presente y futuro de MCC y sobre la importancia de los valores llevados a la práctica para actualizar el cooperativismo desde una mirada crítica con la realidad.

Angel Arbonies, investigador del subproyecto de Innovación, presentó las cinco generaciones de Roy Rothwell a la hora de clasificar la innovación. La quinta generación estaría basada en la innovación basada en el aprendizaje y la creación de conocimiento.

Juan Mari Palencia, director general de Fagor Ederlan e impulsor de un nuevo Modelo de Gestión Basado en las Personas, realizó una serie de reflexiones sobre la experiencia cooperativa de Fagor Ederlan y sobre la labor que están llevando a cabo desde el punto de vista de la rentabilidad y el mantenimiento de la filosofía y los valores cooperativos en Ederlan Taldea.

Para dar cierre a la jornada, Iñaki Dorronsoro presentó los retos de investigación que constituirán la labor futura del equipo de investigación.

Los propios organizadores del evento hicieron una valoración positiva de esta jornada tanto en el número de asistentes como en la valoración realizada en cuanto a contenidos e interés de los temas planteados.

→ UNA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CUBANO, EN MCC

Una delegación del gobierno cubano liderada por el Vicepresidente del Consejo de Ministros Otto Rivero, se acercó hasta Mondragón el pasado 14 de junio. Se trataba de una visita institucional para conocer mejor la realidad de la Experiencia Cooperativa. La delegación cubana, acompañada por responsables de la SPRI, celebraron una reunión con una amplia representación de directivos de MCC, visitaron el centro de investigación Ikerlan y posteriormente se desplazaron a Mondragón Unibertsitatea.



ENTREVISTA



OTTO RIVERO

VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE MINISTROS DE CUBA

“OBSERVAMOS CON MUCHO RESPETO E INTERÉS LA EXPERIENCIA DE MONDRAGÓN”

OTTO RIVERO ES DESDE DICIEMBRE DE 2004 VICEPRESIDENTE DEL CONSEJO DE MINISTROS DE CUBA. A SUS 37 AÑOS, ES EL VICEPRESIDENTE MÁS JOVEN DEL MUNDO. ESTA ES SU SEGUNDA VISITA ESTE AÑO A NUESTRA EXPERIENCIA.

¿Cuál ha sido el motivo de esta visita a MCC?

Hace algún tiempo que venimos estrechando nuestras relaciones con el Grupo Mondragón. En este momento estamos llevando a cabo en Cuba programas sociales muy vinculados a las cuestiones esenciales asociadas a la calidad de vida de nuestro pueblo; son programas cuyo desarrollo conlleva inversiones muy importantes de mantenimiento, renovación y construcción de infraestructuras que estamos realizando en las áreas de la salud pública, la educación, el deporte y la cultura.

Pues bien, Mondragón ha participado activamente en algunos de estos proyectos a través de sus ingenierías, sus equipos de elevadores, o sus electrodomésticos, y creemos en estos momentos tenemos condiciones excepcionales para hacer extensiva esa colaboración a toda la gama de producciones de Mondragón, y así establecer una relación de colaboración más intensa. Este ha sido el objeto principal de la visita. Y creemos que lo hacemos en un marco donde ha existido una

“MONDRAGÓN ES INTERESANTE NO SÓLO POR SUS CIFRAS DE VENTAS O DE RESULTADOS, SINO PORQUE SU PROYECTO ESTÁ LIGADO A UN ENFOQUE SOCIAL MUY TRASCENDENTE”.

ética, una transparencia y una voluntad tanto del Grupo como de nuestro país que ayuda a construir una relación mutua enriquecedora. Esta visita se ubica en el proceso de maduración de esa relación para que ésta tenga un alcance mayor.

¿Qué opina sobre la Experiencia cooperativa?

Vemos con mucho respeto lo que se ha hecho en Mondragón, que creo que ha surgido a partir de la propia experiencia de desarrollo histórico, político y económico del País Vasco. En Cuba hemos desarrollado, sobre todo, las cooperativas vinculadas al sector agropecuario; son dos países diferentes, el suyo muy industrializado, el nuestro ha explotado más sus recursos naturales y se ha centrado mucho en el cultivo de la tierra. Hemos visto con respeto e interés cómo les ha funcionado a ustedes su experiencia y hay principios de trabajo muy importantes que dicen mucho de la eficiencia y del crecimiento muy importante y sostenido que ha tenido Mondragón. Y Mondragón es interesante no sólo por sus cifras de ventas o de resultados, sino porque su proyecto está ligado a un enfoque social muy trascendente, además de la cantidad de empleos que año tras año han creado a lo largo de su historia. Es una Experiencia digna de ver, de observar y analizar y, sobre todo, de ser mirada con mucho respeto.

MUko Ikus-entzunezko Komunikazioa titulazioa indartuz doa

DATORREN IKASTURTEAN BERNARDO ATXAGA, ANJEL LERTXUNDI ETA ENEKO OLASAGASTI ARITUKO DIRA HUHEZIN.

Mondragon Unibertsitatearen Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean eskaintzen den Ikus-entzunezko Komunikazioa titulazioa indartzen ari da. Izan ere, datorren ikasturtean, goi mailako lau profesionalen partehartzea izango du. Alde batetik, Bernardo Atxaga idazleak zenbait irakurraldi egingo ditu, iruzkinez lagunduak. Anjel Lertxundik, bestalde, fikzio gidoigintza ikasgaia emango du. Gogoan izan Anjel Lertxundik bi film luze eginak dituela ("Hamaseigarrenean aidanez" eta "Kareletik"), eta lanean diharduela ETBko hainbat serietan. Eta Eneko Olasagastik, Ikus-entzunezko ekoizpena eta errealizazioa irakatsiko du. Enekok ere hainbat film zuzendu ditu (besteak beste "Sí, quiero" eta "Maité") eta baita telebistako serieak ere ("Bi eta bat", "Jaun eta jabe" eta "Martin").

Azkenik, Jone Larrañagak, Irratigintza emango du. Jone Euskaldunon Egunkarian ibilia da, Euskadi Irratian eta ETBn, eta Rikardo Arregi Kazetaritza saria irabazia du.



Horretaz gain, HUHEZIK lan hitzarmena sinatu du EITB taldearekin, eta baita beste enpresa hauekin ere: EKT (Berria egunkaria eta Hitzak argitaratzen ditu), Pausoka ekoiztetxea, Goiena Komunikazio taldea eta Proyección enpresarekin. Gainera, beste hitzarmen batzuk sinatzea aurreikusten du beste hamabost enpresekin, gehienak komunikazio arlokoak.

Hitzarmen horiei esker, Ikus-entzunezko ikasleek praktikak egingo dituzte enpresa horietan. Enpresa horietako profesionalak, bestalde, HUHEZIKra etorriko dira beraien esperientziak konpartitzera bertako ikasleekin.

HUHEZIK LAN HITZARMENA SINATU DU EITB TALDEAREKIN, ETA BAITA BESTE ENPRESA HAUEKIN ERE: EKT (BERRIA EGUNKARIA ETA HITZAK ARGITARATZEN DITU), PAUSOKA EKOIZTETXEA, GOIENA KOMUNIKAZIO TALDEA ETA PROYECCIÓN ENPRESAREKIN.

→ MIGUEL INDURAIN, EN MONDRAGÓN

El pasado 25 de mayo recibimos en MCC la visita de Miguel Indurain, que se acercó hasta nosotros de la mano de la dirección regional de Caja Laboral de Navarra. El ex ciclista navarro encabezaba una delegación compuesta por miembros del jurado –del que él es presidente– y de la organización del Premio Internacional "Navarra a la Solidaridad" que anualmente organizan Caja Laboral y el Gobierno de Navarra. Se trata de un galardón que pretende concienciar y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo voluntario y solidario, en favor de los sectores sociales más desfavorecidos de los países y pueblos empobrecidos.

En la quinta edición de este Premio el reconocimiento ha sido para la "Federación Internacional de Escuelas Fe y Alegría", un movimiento de educación popular integral y promoción social surgido hace 50 años en Venezuela que se ha extendido a otros países de Latinoamérica y cuya acción se dirige a sectores empobrecidos y excluidos para potenciar su desarrollo personal y participación social.

En la foto inferior, de izquierda a derecha, Alfonso García, director regional de Caja Laboral en Navarra; Miguel A. Argal, vocal del Jurado (ex presidente de Medicus Mundi Internacional); José Ignacio Palacios, consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud del Gobierno de Navarra; Juan M^o Otazgi, presidente de Caja Laboral; Miguel Indurain, presidente del Jurado; Elena Choperena, jefa de sección de Cooperación Internacional al Desarrollo del Gobierno de Navarra; David Sainz, jefe de gabinete de la Consejería de Bienestar Social del Gobierno de Navarra; Juan José Arrieta, director general de Caja Laboral; y M^o Eugenia Gainza, responsable de Comunicación de Caja Laboral en Navarra.



Lea Artibai ikastetxeak eta Azaro Fundazioak "Esperantza 2013" proiektua aurkeztu dute

IKASTETXEAREN 50. URTEURRENEKO OSPAKIZUNAK APROBETXATUZ, PROIEKTU BERRIA AURKEZTU ZEN. DATOZEN URTEETAN 90 ENPRESA BERRI ETA 500 LANPOSTU SORTZEA DU HELBURUTZAT.

Lea Artibai ikastetxeko lehen promozioaren 50. urteurrena ospatzeko asmoz ekitaldi hunkigarria burutu zuten maiatzaren 25ean. Erakunde desberdinetako hainbat kidek hartu zuen hitza ekitaldi horretan: Ibarretxe lehendakaria; Jose Luis Olasoso, Lea-Artibai ikastetxeko lehendakaria; Bizkaiko Foru Aldundiko Lan eta Trebakuntzako Foru diputatua, Julio Artetxe; MCCko lehendakaria, Jesus Catania; eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerkuntza sailburua, Tontxu Campos.

"Askoren lana, guztion etorkizuna" lelo-pena ikastetxearen iragana gogoratu zen eta omenaldi beroa eskaini zitzaion ibilbide honetan aktiboki parte hartu duten irakasle, ikasle eta eskualdiko eragileei.

Ekitaldi bera aprobetxatuz, Mikel Gorostizaga, Lea Artibai ikastetxeko zuzendariak "Esperantza 2013" proiektu berria aurkeztu zuen. Eskualdeko berrikuntza eta garapen gunea izanik, erronka berriak aurreikusten dira 2013. urteari begira. "Hurrengo urteetan 90 enpresa sortu nahi ditugu gure eskualdean, eta



horietan kokatuko diren oinarri teknologikodun 500 lanpostu. Enpresa horiek berritzaileak izango dira, eta teknologikoak diren neurrian, aurreratuak ere bai", aipatu zuen zuzendariak.

→ REPARTO DE DIPLOMAS EN MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOA

El pasado 19 de mayo la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea entregó 317 diplomas a los alumnos titulados en distintas especialidades de Ingeniería de la promoción de 2004/2005. Concretamente, recibieron su título los titulados en Ingeniería Técnica Industrial en Mecánica; Ingeniería Técnica en Electrónica Industrial; Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas; Ingeniería Técnica en Diseño Industrial; en Telecomunicaciones, especialidades, Sistemas de Telecomunicación y Telemática.

El acto se celebró en el Teatro Amaia de Mondragón y estuvo presidido por el director de la Escuela Politécnica Superior, Javier Retegui. Durante el acto, el profesor José María Larrañaga disertó sobre "La legitimidad del ingeniero".

Por otra parte, el 26 de mayo se entregaron los diplomas a los alumnos de las promociones 2004/2005 en 4 especialidades de Ingeniería: Industrial, Automática y Electrónica Industrial, Organización Industrial e Informática.

El director de la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea, Javier Retegui, presidió el acto académico, cuya clausura correspondió al Vicerrector de Mondragón Unibertsitatea, José M^a Aizega.

En el acto de entrega Iñaki Arriola, ex alumno de la Escuela Politécnica Superior hace 25 años y en la actualidad Director Gerente de Ulma Handling Systems ofreció una conferencia sobre el tema "Una etapa en el camino, y mañana ¿qué?".



Mondragón Lingua se consolida

TIENE CINCO CENTROS OPERATIVOS EN EUSKAL HERRIA CON MÁS DE 5.000 ALUMNOS. PRETENDE ABRIR NUEVOS CENTROS EN LAS COMUNIDADES LÍMITROFES Y ESTUDIA LA POSIBILIDAD DE IMPLANTARSE EN SHANGAI (CHINA).

Mondragón Lingua consolida su proyecto de formación en idiomas en la Comunidad Autónoma Vasca a través de sus cinco centros formativos: Bilbo, Donostia, Vitoria-Gasteiz, Arrasate y Oñati. Con una experiencia acumulada de más de 30 años en el sector, la consolidación de la marca Mondragón Lingua encuentra su origen en CIM (Centro de Idiomas Mondragón) puesto en marcha en 1973 al amparo de la Eskola Politeknikoa (actual Mondragón Unibersitatea) y constituida como cooperativa independiente en 1981. Durante los últimos nueve años, CIM ha venido desarrollando una parte de su actividad formativa bajo la marca Bai&by, especialmente en sus centros de Vitoria-Gasteiz y Donostia.

Después de la apertura el año pasado en Bilbo del primer centro y tras la reciente desvinculación de la marca Bai&by, Mondragón Lingua refuerza y mejora su oferta de servicios y se configura como el mayor centro de formación en idiomas de la CAV y uno de los cinco mayores del Estado al formar anualmente a más de 5.000 alumnos.

MONDRAGÓN LINGUA SE CONFIGURA COMO EL MAYOR CENTRO DE FORMACIÓN EN IDIOMAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA Y UNO DE LOS CINCO MAYORES DEL ESTADO AL FORMAR ANUALMENTE A MÁS DE 5.000 ALUMNOS.

LA OFERTA DE MONDRAGÓN LINGUA

Su oferta se basa fundamentalmente en la formación en inglés y euskera, además de un servicio de traducción de más de 40 idiomas, con métodos de enseñanza que combinan las clases presenciales con el empleo de las nuevas tecnologías de e-learning.



En cuanto a las preferencias idiomáticas, el 75% del alumnado de Mondragón Lingua se inclina por el estudio del inglés, el 20% por el euskera y el 5% por el resto de lenguas, principalmente francés, alemán y chino.

La plantilla de Mondragón Lingua está compuesta por 150 profesionales distribuidos en los 5 centros existentes en el País Vasco.

PLANES DE FUTURO

Los planes de futuro de Mondragón Lingua contemplan la apertura de nuevos centros a nivel estatal, siguiendo para ello la misma estrategia de "mancha de aceite" utilizada por la entidad financiera del grupo, Caja Laboral. Se trata de ir abriendo centros en los territorios más cercanos, como Santander, Logroño, Burgos y Zaragoza.

Asimismo, prevé la entrada en el mercado chino habiendo ya comenzado a establecer contactos y acuerdos de colaboración en el gigante asiático, en concreto en Shangai.

→ LA EMBAJADORA DE INDIA, EN MCC

Suryakanthi Tripathi, embajadora de India en España acudió el pasado 9 de junio a Mondragón acompañada por Anju Kumar, primera secretaria de la Embajada y por Keshav Chandra, Ministro Consejero en Alemania de India. Se acercaron a Mondragón acompañados por varios cargos del Gobierno Vasco, así como de la SPRI. Fue una visita para conocer la realidad actual de MCC, sus proyectos de inversión en India y las posibilidades que ofrece este país al que todos los expertos le auguran un futuro extraordinario. La foto está tomada en la entrada al Centro Corporativo.



→ ORLA BANAKETA HUMANITATE ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEAN

Maiatzaren 12an orla banaketa egin zen Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatean.

Ekitaldia arratsaldeko 18:00etan hasi zen eta bertan elkartu ziren Irakasle Ikasketak (tartea 2. diplomakoak) eta Psikopedagogia amaitu dituzten ikasleak eta senide eta lagunak.

Mariam Bilbatuak egin zuen ekitaldiko hitzaldia eta, bukatzeko, berriz, Arrasate Musikaleko Perkusio taldeak saio berezia eskaini zuen.

Horretaz gain, azpimarratu behar da Heziketa Fisikoko lehen promozioiko ikasleek ere dagoeneko amaitu dituztela ikasketak.

Zorionak guztioi!



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

MCC Inversiones celebra su Asamblea General

LOS RESULTADOS DE LA SOCIEDAD PERMITIERON EL PAGO DE 5,5 MILLONES DE EUROS DE INTERESES A LAS APORTACIONES DE LOS SOCIOS CON EL TIPO OBJETIVO DE EURIBOR MÁS UN PUNTO (3,33%).

El pasado 22 de junio se celebró en Mondragón la Asamblea General de MCC Inversiones, en la que se abordaron una serie de puntos como el habitual Examen y Aprobación del Informe Anual 2005, donde se recogen los elementos más destacados de la evolución de la sociedad.

En esta Asamblea también se presentó el Informe Anual de la Fundación MCC que junto a MCC Inversiones, son las entidades jurídicas que canalizan los recursos comprometidos por las cooperativas como consecuencia de las Normas Básicas FCI, FSC y FEPI, a los que se hace una amplia referencia en este mismo T.U., dentro del capítulo en que se analiza el destino de los fondos corporativos en 2005.

Por ello, en esta nota únicamente haremos alusión a que los resultados de MCC Inversiones fueron positivos, y permitie-



ron el habitual pago de intereses a las aportaciones de los socios que se realizaron por un importe de 5,5 millones de euros, a un tipo de interés del 3,33%, cumplimentando el objetivo de situar esta referencia en el euribor + 1 p.p., quedando finalmente en la sociedad un remanente positivo de 8,3 millones de euros.

También debe destacarse el aspecto referido a la emisión de aportaciones patrimoniales que se realiza cada año tomando la referencia de los resultados de las cooperativas asociadas el año anterior, al

que hay que añadir el efecto de la cancelación de desembolsos pendientes de aportaciones de capital, lo que conjuntamente representa un incremento de recursos propios de MCC Inversiones en 2006 por 24,1 millones de euros.

→ 900 PERTSONA IZAN DIRA MUKO ATE IREKIJETAKO JARDUNALDIETAN

Mondragon Unibertsitateak, aurten antolatu dituen ate irekietako jardunaldiak bukatutzat eman ondoren, oso balorazio positiboa egin du, izan ere 17 jardunaldietan 900 pertsona inguruk hartu dute parte.

Hitzaldi informatiboak Mondragon Unibertsitatea osatzen duten 5 campusetan egin dira: Arrasaten, Oñatin, Eskoriatzan, Ordizian eta Irunen. Otsailan hasi eta ekaina bitartean, ikasle nahiz gurasoek unibertsitatea barrutik ezagutzeko aukera paregabea izan dute. Fakultate bakoitzeko instalakuntzak gertutik ikusi eta MUko hezkuntza ereduaren berezitasunen eta ezaugarrien berri jasotzeaz gain, interesa izan duten titulazioei buruzko informazio zehatza jaso, kezak eta zalantzak argitu eta hainbat irakasle ezagutzeko aukera ere izan dute bertaratutako guztiek.



ETEO: 40 años ofertando formación profesional de grado superior

A TRAVÉS DE ESTOS PROYECTOS SE GENERA UN PROCESO DE FORMACIÓN FLEXIBLE Y PERMANENTE A PARTIR DE LA CAPACIDAD PARA APRENDER EN Y PARA EL TRABAJO.

ETEO S. COOP., se creó en 1960 como Centro Educativo Cooperativo de iniciativa y vocación social y desarrolla, desde sus inicios, su actividad en el área de la Gestión Empresarial. Actualmente se encuentra integrado en Mondragón Unibertsitatea y cuenta con una centena de alumnos y más de treinta profesores.

La oferta educativa de ETEO se extiende a la formación universitaria y a los ciclos formativos de grado superior. Hablamos con Silbia Sarasola, Coordinadora de los Ciclos Formativos de Grado Superior ofertados por ETEO, quien nos da cuenta de las novedades y de las características del modelo de enseñanza que se sigue en el Centro.

ENTREVISTA



SILBIA SARASOLA COORDINADORA DE LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR

Con el fin de actualizar y adecuar los estudios de Formación Profesional a las nuevas necesidades de las empresas, ETEO está realizando en los últimos años

un esfuerzo importante. ¿En qué se traduce este esfuerzo y cuales han sido los resultados?

La aplicación de nuevas técnicas de administración y organización en las empresas y el desarrollo de una nueva cultura empresarial de gestión es un hecho, y los centros educativos debemos estar a la vanguardia de esta nueva realidad e incluso liderarla. Para ello, la adaptación constante de las metodologías de estudio constituye una necesidad ineludible. Y así lo entendemos en ETEO, donde tratamos de vincular la formación en calidad con la necesidad de adecuar nuestra oferta formativa a los perfiles que demanda el mercado laboral.

En ETEO llevamos varios años de experiencia trabajando en la materia. Actuamos de la mano de Mondragón Unibertsitatea, que posee un proyecto específico para desarrollar esta nueva tecnología. Me refiero al modelo Mendeberrri. Se trata de un proyecto ambicioso que trata básicamente de integrar las enseñanzas técnicas con las enseñanzas de las habilidades y capacidades de trabajo –desarrollo de las competencias. En el desarrollo de este modelo, el empleo de idiomas diversos al castellano o al euskera, las tecnologías de información o el desarrollo de competencias profesionales constituyen elementos fundamentales.

Otro de los pilares de la Formación Profesional Superior impartida por ETEO lo constituyen las empresas. ¿Qué tipos de relaciones posee el Centro con las empresas del entorno?

No debemos olvidar que ETEO constituye una empresa Cooperativa, y en este sentido recibe el apoyo de MCC y de sus componentes. Pero no sólo eso. Además de las cooperativas, mantenemos relación con otras empresas de la comarca. De hecho, en la actualidad tenemos sucritos más de 100 convenios de colaboración con empresas de la zona.

Las relaciones que mantiene ETEO con las empresas colaboradoras son de distinto nivel para la consecución de Proyectos y la realización de prácticas. En este sentido, todos los alumnos que realizan la Formación Profesional en ETEO realizan sus prácticas en una empresa de la zona según los estudios realizados. Aunque también existe la posibilidad de efectuar las prácticas en el extranjero. Con esta finalidad todos los años participamos, de la mano de CONFEBASK, en las Becas Leonardo. Este año, varios alumnos están en el extranjero, en Gran Bretaña e Italia, realizando sus prácticas.

Supongo que la realización de prácticas constituye un aliciente importante para los alumnos.

En efecto. Y justamente es uno de los factores que resulta más atractivo al alumnado en el momento de hacer su opción por ETEO. No debemos olvidar que una de las notas que destacan en nuestras titulaciones es su grado de practicidad, y una de las razones a que obedece esta nota reside en que el alumno tiene vocación de integrarse en el mercado laboral en un plazo muy corto de tiempo.

¿Cual es ese plazo?

Las últimas encuestas proporcionadas por LANBIDE en los últimos años nos han proporcionado tasas de ocupación superiores al 80 %. En este sentido, hemos de señalar que con frecuencia, tras la realización del periodo de prácticas en la empresa, ésta ofrece la posibilidad al alumno de permanecer en la misma mediante una relación laboral. Esta circunstancia, resulta particularmente interesante ya que avala, de alguna manera, la calidad de los estudios impartidos por ETEO.

De cara al futuro, ¿cuáles son los retos de ETEO?

Los retos de ETEO vienen marcados por la propia realidad social y empresarial de nuestra comarca y por la calidad de los estudios impartidos. En este sentido, los esfuerzos que la comunidad educativa del Centro realiza todos los días para aprender de nuevas tecnologías y metodologías de estudios son importantes. La satisfacción viene del hecho de comprobar que los alumnos se sienten satisfechos con el servicio proporcionado por el Centro y al comprobar que somos un Centro educativo de referencia en la Comarca de Oñati.

→ MUKO IKASLE TALDE BATEK www.oroituz.org SORTU DU

Ingeniaritza Informatikoko 4. mailan (2004-2005), Proiektuen Kudeaketa ikasgaiaren barne, web aplikazio bat burutzeko eskatu zioten zazpikote honi. Baliagarria izan zitekeen proiektu baten bila, "Lurpean Gordetako Historia Oroituz" taldearekin jo zuten, zeinak Espainiako gerrako biktimen errekonozimendua eta memoria historikoa berreskuratzea zuten helburu. Lorturiko emaitza www.oroituz.org helbidean duzue ikusgai.

Ikasleek beraien eskerrik beroena eman nahi diote Oroituz taldeari elkarlana posible egiteagatik eta irakasleei proiektuan eskaintako laguntzagatik, eta aipamen berezia bidean galdu dituzten bi taldekide eta lagun minei.

Argazkian: Irati, Alaitz, Alazne, Miren, Ainhoa, Saioa eta Maite.



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

Kondia se incorpora como nuevo socio de Ideko

SU INCORPORACIÓN ES UNA DE LAS ESTRATEGIAS ADOPTADAS POR KONDIA PARA MEJORAR LAS PRESTACIONES DE SUS MÁQUINAS.

KONDIA, empresa líder en la fabricación de centros de mecanizado, se ha incorporado recientemente como socio al Centro Tecnológico IDEKO S.COOP.

Las razones que han llevado a esta incorporación han estado relacionadas con la trayectoria de investigación y desarrollo de IDEKO, que han tenido desde sus orígenes una vocación de estrecha colaboración con las empresas. Ideko, que este año celebra el 20 aniversario de su actividad, ha reforzado en estos últimos años su apuesta por la transferencia de tecnología como vía de explotación industrial de los resultados de las labores de I+D. Esta transferencia de tecnología se soporta además, en una gestión tecnológica que asegura que las líneas de investigación del centro son acordes a las necesidades de las empresas.

ESPECIALIZACIÓN EN M-H

Cabe señalar, que toda esta labor de transferencia y de colaboración con la industria no es posible sin una constante labor de investigación y desarrollo que permita alcanzar una especialización de excelencia en los campos de actividad relacionados con



la máquina-herramienta y las tecnologías de fabricación. Para ello IDEKO está trabajando en numerosos proyectos de investigación, con un importante papel del trabajo en colaboración con otras entidades. El nivel de esta labor investigadora queda reflejado por las publicaciones internacionales realizadas, en la generación de 3 nuevas patentes en el año 2005, todas ellas transferidas a la industria y en la internacionalización del centro, que participa en un total de 8 proyectos relacionados con el manufacturing dentro del VI Programa Marco.

La incorporación de Kondia en Ideko ha sido la última de una creciente lista de socios empresariales, a la que en 2005 se sumaron 3 nuevos socios, Doiki, Latz y Mondragon Goi Eskola Politeknikoa.

→ UNA DELEGACIÓN ARGENTINA VISITA MCC

Una delegación argentina de la provincia de Santa Fe visitó MCC a finales de mayo. La delegación estuvo compuesta por el ministro de producción de la zona, Roberto A. Ceretto; el alcalde de Sunchales, ciudad considerada capital del cooperativismo por las importantes cooperativas asentadas en la zona; y otros miembros del gobierno de Santa Fe.

Por parte del Gobierno Vasco, les recibió la delegada del Gobierno Vasco en Argentina, María Elisa Díaz de Mendibil; el asesor del Consejero de Trabajo Justicia y Seguridad Social, Sabin Intxaurreaga; y el viceconsejero de justicia, Juanjo Loroño.

Durante la estancia visitaron MCC, donde les recibió Jesús M^o Herrasti, director del departamento de Operaciones Internacionales.



CURSO AVANZADO EN AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL

LA ÚLTIMA CITA TENDRÁ LUGAR EN EL COLEGIO MAYOR BITERI DE MONDRAGÓN.

A través del curso avanzado en automatización industrial se pretende dotar a los profesionales de herramientas conceptuales y operativas que les permitan analizar, desarrollar, implantar y supervisar en su caso Sistemas Automatizados Industriales. El programa recoge los siguientes contenidos temáticos:

- Ajustes y sintonía de Parámetros PID.
- Captación y acondicionamiento de Señales.
- Diseño, montaje y puesta a punto de Accionamientos.
- Supervisión automática de Procesos.
- Diagnóstico de fallos en Buses de Comunicaciones Industriales.
- Adaptación de las máquinas a la normativa de Seguridad vigente.
- Estructura del programa
- Regulación y control de procesos industriales
- Captación de datos
- Accionamientos
- Sistemas de supervisión
- Comunicaciones industriales
- Seguridad en máquinas

En el desarrollo del programa se utilizará como criterio general la enseñanza activa, basada en un proceso participativo de enseñanza y aprendizaje. A fin de garantizar el aprovechamiento del curso, a lo largo del mismo se realizarán ejercicios prácticos en cada módulo.

El curso está dirigido a personal en activo preferentemente con titulación de ingeniería técnica en las especialidades de mecánica y electrónica industrial con experiencia en el sector de bienes de equipo.

El plazo de inscripción está abierto hasta el próximo 24 de julio y se puede realizar a través del teléfono 943 71 21 83-943 79 47 00, fax: 943 79 15 36, imangana@eps.mondragon.edu, <http://iraunkor.eps.mondragon.edu>

III MASTER EN LOGÍSTICA INTEGRAL

EL PLAZO DE INSCRIPCIÓN ESTÁ ABIERTO.

Se ha abierto el plazo de inscripción para el III Master en Logística Integral coordinado por Mondragon Goi Eskola Politeknikoa e impartido en las instalaciones de la Cámara de Comercio de Álava a través del profesores expertos de Mondragon Unibertsitatea.

Este Master está dirigido a titulados universitarios que quieran adaptarse a perfiles profesionales tales como responsables de logística, aprovisionamientos, compras, producción, distribución,...

Para más información se puede visitar la página web: <http://www.eps.mondragon.edu/moplog/index.htm> o llamar al teléfono: 945 150 190.

XIII CONGRESO INTERNACIONAL EN OÑATI

ORGANIZADO POR INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR THE ECONOMICS OF PARTICIPATION.


La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea acogerá desde el 13 al 15 de julio el XIII. Congreso organizado por *International Association for the Economics of Participation*.

International Association for the Economics of Participation (IAFEP) es una asociación dedicada al análisis económico de organizaciones empresariales democráticas y participativas, tales como cooperativas, sociedades laborales, empresas con amplia participación de trabajadores en el capital, los beneficios y en la toma de decisiones y empresas sociales y comunitarias no lucrativas.

ECONOMÍA Y EMPRESA PARTICIPATIVA

El Congreso se celebra bianualmente y es un foro internacional para la presentación y debate de investigaciones actuales sobre la economía y la empresa participativa. En la presente edición se analizarán los siguientes temas:

- La incidencia de empresas democráticas en la economía de países industrializados, en transición y en desarrollo.
- La creación, crecimiento y supervivencia de empresas participadas por sus trabajadores.
- Estrategias para fomentar la democracia económica y organizacional.
- Cuestiones a las que se enfrentan empresas participadas por sus trabajadores en fase de expansión o internacionalización.
- Participación y grupos discriminados o marginados.
- La evolución del sector de empresas participadas por sus trabajadores en economías en transición.
- El desarrollo y la (in)estabilidad de sistemas de participación de trabajadores en el capital de sus empresas.
- Instrumentos financieros para cooperativas y empresas participadas por sus trabajadores.
- Beneficios potenciales para cooperativas y empresas participadas por sus trabajadores de la investigación aplicada.

Para recibir más información o para realizar las inscripciones: <http://www.eteo.mondragon.edu/IAFEP/IAFEP.htm> Teléfono: 943 71 81 62. 

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



OTALORA Y MONE SUSCRIBEN UN ACUERDO DE COLABORACIÓN

AMBAS ENTIDADES SE HAN COMPROMETIDO A UNIFICAR LOS PROGRAMAS MBAS QUE OFERTABAN POR SEPARADO Y LANZAR EL "MBA EXECUTIVE".

Otalora, Centro de Desarrollo Directivo de MCC, y Mone, Escuela de Negocios de MU, han suscrito recientemente un acuerdo de colaboración cuyo objetivo principal es el diseño y ejecución de un MBA Executive -Master en Dirección de Empresas- conjunto que unifique el MBA que ambas entidades



realizaban de forma independiente. En virtud de este acuerdo, la coordinación general de la próxima edición 2006-2007 se realizará conjuntamente.

El MBA Executive, que es como han bautizado al nuevo programa máster que surge fruto de este convenio, se realizará en las instalaciones de Otalora, en jornada completa los lunes y las mañanas de los martes.

En breve se abrirá el plazo de matriculación para este MBA Executive que ambas instituciones han valorado de forma muy positiva ya que incorpora a su nuevo programa lo mejor de cada uno de los MBAs que Otalora y Mone ofertaban por separado.

En la foto, Julio Cantón y José Luis Abaunz, directores de Otalora y Mone respectivamente, en el acto de la firma del acuerdo.



→ FAGOR ELECTRÓNICA EN ANGA 2006



Micromatv pro, el nuevo amplificador selectivo programable de Fagor, fué la estrella principal del stand de Fagor en la pasada feria de Anga, la cita anual del sector de Cable, Satélite y Telecomunicación que se celebra todos los años en Colonia (Alemania) y que este año batió records tanto de participación, con 308 expositores de 28 países, y de asistencia, con más de 9000 visitantes.

Bajo el slogan de "The 3rd generation of Programmable Selective Amplifiers" se presentaron los diferentes modelos de este nuevo amplificador que dispone de 10 módulos de filtrado de UHF, con capacidad para ser programados en anchura entre 1 y 6 canales. Se trata del único amplificador del mercado que reconoce automáticamente la naturaleza del canal, digital o analógico e identifica qué canales están vacíos y cuáles ocupados, lo que permite un ajuste automático de los niveles, sin necesidad de notas o cálculos. Asimismo, dispone de Control Automático de Ganancia y su exclusivo sistema de Ecuilización Automática (AES).

Además, se presentó la solución del Sistema Multi-Tratamiento para el procesado DVB Terrestre, Cable y Satélite. Este sistema es fácilmente combinable con el Sistema Nexum -la cabecera digital de Fagor que trabaja en canal adyacente- y prueba de ello fue la combinación en un rack de 19" de ambos sistemas.

Ulma Packaging gana el premio holandés a la cadena de suministro de embalaje 2005

EL ENVASE PREMIADO HA INCREMENTADO UN 20% LAS VENTAS DEL PRODUCTO.

El premio denominado (Nederlandse Verpakkingsketen Prijs) ha sido logrado con un envase de 500g de "flow wrap" para endibia fresca que ha conseguido un aumento en las ventas de un 20%. Presentado durante la ceremonia de los Premios Holandeses al Embalaje en Róterdam, el premio reconoce la cooperación de mayor éxito entre diferentes compañías del sector en el lanzamiento de un nuevo concepto en el mercado holandés. El jurado formado por los Editores Jefes de cinco publicaciones especializadas de Holanda seleccionó conjuntamente a Amcor Flexibles, Quality Growers Holland, The Greenery, Deka-Markt, Visser Media Producties, Creative Formula, ULMA Packaging y Espera Nederland como ganadores por su participación en la revitalización del mercado de endibia.

Producido por Amcor Flexibles Ledbury en el Reino Unido, el diseño ganador asegura una correcta atmósfera modificada para maximizar la duración de almacenado. Un sistema antivaho resaltaba la visibilidad de la endibia en el punto de venta. Los jueces reconocieron que la venta de endibia ha estado en declive en los últimos años y la



Alex Hofstee de ULMA Packaging Holanda, en el centro de la foto.



EL PREMIO RECONOCE LA COOPERACIÓN DE MAYOR ÉXITO ENTRE DIFERENTES COMPAÑÍAS DEL SECTOR EN EL LANZAMIENTO DE UN NUEVO CONCEPTO EN EL MERCADO HOLANDÉS.

estrecha cooperación entre estas compañías ha logrado conseguir un nuevo formato de envase para endibia que ha sido muy bien aceptado por los consumidores y ha logrado un aumento considerable en ventas en tan solo unos pocos meses después de su lanzamiento.

Fagor Industrialeko Batzar Nagusia

PASA DEN MAIATZAREN 12AN, FAGOR INDUSTRIALEK 2006KO OHIKO BATZAR NAGUSIA IZAN ZUEN OÑATIKO KULTUR ETXEAN.

Gai zerrendako puntuetako bat izan zen Kontseilu Errektore-rako 5 kide, beste 4 bozeramaile eta lehendakaria eta Zaintza Batzordeko hiru kide berri aukeratzea. Iñigo Alberdi Txurruka da lehendakari berria, Jesus Mari Aranburu ordezkatzuz kargu horretan. Bazkide guztion gogoan geratuko da Jesus Marik 8 urte hauetan egin duen lan eta ekarpena.

2005eko Gestioa eta 2006ko Gestio Plana onartu ostean, akordioei buruzko bozketa egin zen. Azpimarratzekoa da Estatutu Sozialetak "Bazkide izan daitezkeen pertsonak" izenburua duen 5. artikulua aldatzeari dagokiona, honako klausula hau gehitu baitzaio: "Bazkide langileen gutxieneko parte hartzea edo konpromisoa kooperatibako jarduerak burutzeko, kooperatiba beraren jardueran parte hartze zuzenaren bidez egiteaz gain, Zerbitzu-eginkizunetako bazkide langile gisa kooperatibak laguntzen dituen edo parte hartzen duen beste entitate batzuetan parte hartzearen bidez ere, (helburu sozialarekin lotutako helburuak dituzenean). Zerbitzu-eginkizun denboraldian, bazkide langileak bere izaeratik eratorritako eskubide eta betebeharrak mantenduko ditu". Era berean, Kooperatibaren Barne Araudiko 37-lau puntuko bazkideei aplikatu beharreko itzulki-

en diferentzial maximoen dagokiena onartu zen, hau da, 5 eta 10 p.p.tik 10 eta 20 p.p.ra pasatzea. Akordio hori bera, ondoren Fagor Taldeko Batzarrak onartu zuen. Azpimarratzekoa da, baita ere, Kooperatibaren Barne Araudiko 68-Sei artikulua aho batez aplikatzea onartu izana, kontsumo aurrerakinen %3,7ko dedukzioa aplikatzeari dagokiona, zehazki.

2005ean Fagor Industrial Taldeak 138 milioi €ko salmentak lortu zituen; enpleguak 1044 ziren, horietatik 483 Fagor Industrial Koop. E.koak, 424 partaidetutako enpresetako enpleguak eta 137 atzerriko filialetakoak. 2005eko mugari aipagarrienak ondokoak dira: Polonia eta Turkiako fabrikak martxan jartzea eta Mexikoko eraikitzea; Oñatin Bukatutako Produktuen biltegia eraikitzea, 2006ko uztailaren 14an inauguratuko dena; Hotz Komertzialaren eta Buffet-en dibisioak sortzea, eta azken horri lotuta, Huescan, azaroaren 30ean Inoxfera PSA sortu zen; Garbigailuen gamak, Egosketako 900 gama eta Labeetako gama berria; SENDOTU proiektuaren ezarpena produktuen fidagarritasuna eta kalitate prozesuak indartzeko, eta Fagor Industrial Taldeko organigrama berria martxan jartzea, 2006ko bigarren seihilekoan zehar sendotzen joango dena.

La resistencia de Consonni

LA COOPERATIVA VIZCAÍNA AFIANZA SU PROYECTO EMPRESARIAL CON EL APOYO MAYORITARIO DE SUS SOCIOS Y SE ENFRENTA AL FUTURO CON ÁNIMOS RENOVADOS.

Consonni, Cooperativa de MCC situada en la localidad vizcaína de Mungia, celebró a principios de este mes de junio unas Jornadas internas bajo el sugestivo título de "Consonni 2010, más allá de la resistencia", enmarcadas en su nuevo proyecto empresarial, en el que la participación y la implicación de las personas está jugando un papel fundamental.

Consonni cuenta con una plantilla de 120 personas y centra su actividad en la fabricación de elementos calefactores eléctricos para el sector del confort-hogar y para una

amplia gama del mercado industrial. En 2005 facturó 8,9 millones de euros y obtuvo un cash-flow de 1 millón de euros con unos resultados de 69.000 euros, tras varios años de pérdidas. Para este ejercicio contempla unas ventas de 10 millones de euros y unos resultados de 100.000 euros. La exportación supone el 40% de sus ventas.

Para los próximos cuatro años, el nuevo plan prevé una evolución optimista en ventas y resultados, con una facturación conjunta en los próximos cuatro años cercana a los 60

millones de euros y unos resultados que superarán el millón y medio de euros.

Esta positiva evolución contrasta con la deteriorada situación económica y patrimonial en que se hallaba Consonni en 2003. Este año, sus socios aceptaron mayoritariamente la pue-



ta en marcha de un Plan de Viabilidad y la implantación de un nuevo proyecto empresarial sustentado en un cambio organizativo y en una decidida apuesta por la implicación de todas las personas en el proceso de cambio.

ETORKIZUNARI BEGIRATU BAIKORRA

Azken ekitaldietan gogor egin eta gero, eta beren proiektua berrikusi eta gero, Consonni etorkizunari baikorrago begiratzen hasi zaio, eta Kooperatiban bazkide bakoitzak egin-dako esfortzu eta inplikazioa konpentsatzen dela ikusi da. Hobekuntza horrek MCCk fase honetan emandako laguntza ere balioztatzen du, bereziki Osagaien Dibisioari dagokionez. Consonniren egoera hobetzeak ondorio positiboak ekarriko ditu halaber Mungia aldeko giro industrialean, eta inguruan etorkizunean enplegua sortzen ere lagunduko du.

→ MATZ-ERREKA EN VETECO 2006

Matz-Erreka estuvo presente en la feria Veteco (Salón Internacional de la Ventana y del Cerramiento Acristalado), celebrada entre los días 10 y 13 de mayo en Madrid, con sus negocios de Automatismos y Puertas Automáticas.

El número de visitas recibidas fue importante, superando por un amplio margen el de ediciones anteriores. La feria cumplió su objetivo de estrechar relaciones y dar a conocer las novedades presentadas tanto a los clientes actuales como a los potenciales.

En cuanto a las novedades, el negocio de Automatismos presentó su última patente, el motor hidráulico dotado de seguridad interna, un dispositivo que facilita al instalador el cumplimiento de las normativas europeas a nivel de seguridad. Por su parte, el negocio de Puertas Automáticas presentó la gama completa de puertas correderas así como la nueva puerta batiente y la giratoria. En la foto, una imagen del stand de Erreka.



Fagor Etxetresna Elektrikoak liburua aurkeztu du bere 50. urteurrenean

FERNANDO MOLINA HISTORIALARI BILBOTARRAK IDATZI DUEN IDAZLANA MAIATZAREN 31N AURKEZTU ZEN ARRASATEKO AMAIA ANTZOKIAN. EKITALDIAN ERREKONUZIMENDUA EGIN ZITZAIEN FUNDATZAILEEI.

150 pertsona inguru bildu ziren pasa den maiatzaren 31n, Arrasateko Amaia Antzokian, Fagor Etxetresna Elektrikoak etxeak antolatu zuen ekitaldian. Bertan, bere 50. urteurrena ospatzeko, mende erdiko historia jasotzen duen liburua aurkeztu zen. Ekitaldian, besteak beste, Javier Gantxegi Fagorreko lehendakaria, Txema Gisasola zuzendari nagusia eta Fernando Molina liburuaren egilea izan ziren. Liburuarekin batera, DVD berria ere plazaratu zen ekitaldi horretan.

KOOPERATIBISMOAREN ESKOLA

Javierrek aipatu zuenez, Fagor "kooperatibismoaren eskola izan zen, mugimendu kooperatiboa hedatu eta ingurunean enplegua eta aberastasuna sortu duten enpresa proiektu berriei esperientzia, kapitala, ideiak eta esperientziadun koadroak eskaini dizkiena".

Egindako lanari aitormen moduan omenaldia eskaini zitzaion ekitaldi honetan Ulgorreko fundatzaileei (bizirik diren Gorroñoigoitia eta Ormaetxea eta zendu ziren Larrañaga, Usatorre eta Ortubayri) eta Arizmendiarrietari. Txema Gisasolak goraiatu dituen ezagutu dituen hiru fundatzaileen ezaugarriak: "Ormaetxearen ekintzailetasuna, Gorroñoigoitiak kohesiorako zituen dohaiak eta Larrañagaren irekitasuna".

Bestalde, Ulgorreko ibilbidea emankorra izan arren, "datorren mende erdia esperientzia kooperatibo berritzaile eta sortzailearekin konprometitutako milaka gizon-emakumek utzitako ondarearen gainean eraikiko dugula" gaineratu zuen Gantxegik.



EGINDAKO LANARI AITORMEN MODUAN OMENALDIA ESKAINI ZITZAIEN EKITALDI HONETAN ULGORREKO BOST FUNDATZAILEEI ETA ARIZMENDIARRIETARI.

"FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS (1956-2006) HISTORIA DE UNA EXPERIENCIA COOPERATIVA"

Fernando Molina fija su mirada de historiador en el análisis de estos 50 años de vida de Fagor reflejando con fidelidad el proceso de desarrollo y crecimiento de su experiencia; sus éxitos y fracasos; su proyección externa y la evolución interna de esta empresa que nació para ser algo más que una empresa; para ser el germen de un movimiento social ilusionante e imparable.

Se trata, según las palabras del propio autor, de un "libro de historia hecho por un historiador", lo que le permite recopilar y contar con una sensibilidad especial los avatares de esta empresa a lo largo de su ya medio siglo de existencia.

En el acto de presentación de esta publicación con motivo del 50 aniversario de Fagor, (en el que también se presentó un nuevo DVD sobre la cooperativa), Fernando Molina aludió a "la ausencia de ideales que hoy día se percibe en las nuevas generaciones cooperativas y que choca con esta trayectoria histórica de esperanza comunitaria y obliga a reforzar la identidad cooperativa para evitar caer en ese individualismo poco o nada susceptible de esperar, que el "capitalismo flexible" tiende a promover".



Fagor Arrasate bere dimentsio solidarioa indartuz

DATOZEN HIRU URTETAKO IRABAZIEN %13 BI PROIEKTU SOZIAL BABESTERA BIDERATZEA ONARTU ZUTEN KOOPERATIBAKO BAZKIDEEK.

Fagor Arrasatek, bere izaera kooperatiboari eutsiz eta ingurunearekiko duen konpromisoari men eginez, ekimen solidario berria abiarazi du: egindako azken Batzar orokorrean bazkideen gehiengo zabal batek (%84,7) 300.000 euroko diru laguntza ematea erabaki zuen bi proiektu sozial garatzeko. Ekimena ez da ezohikoa gure kooperatibetan, baina bai berezia, izan ere, Fagor Arrasateren proposamenak Hezkuntza eta Kooperatiba Sustapenerako Fondoak banatzeko legeak ezartzen duena (urteroko %10) hiru puntutan gainditu du, eta, horren ondorioz, datozen hiru urteetan irabazien %13 banatuko du. Seaska eta "Saharako Emakumeen Batasuna" izeneko elkarteak izango dira diru laguntza horien hartzaileak.

SEASKA

150.000 euro bideratuko dira Ziburun eta Lartzabalen eraikitzen ari diren bi ikastetxe berrien ekipamenduak hornitzeko. Horrela, ikastetxe horietan adar teknikoan dagoen hutsunea beteko litzateke, ikasleei hezkuntza zabal eta kalitatezkoa euskaraz eskaintzeko.

SAHARAKO EMAKUMEEN BATASUNA

Aaiungo kanpamenduko Wilayan dagoen Emakumearen Etxea berreraikitzeko 150.000 euro emango zaizkio elkarte horri. Etxea guztiz suntsituta gelditu zen aurtengo otsailean gertatu-



TXALOTZEKO MODUKO EKIMENA BULTZATU DUTE FAGOR ARRASATEN: ORAIN ARTE BANATZEN ZUTEN IRABAZIEN %10A PROIEKTU SOZIALAK BIDERATZEKO DATOZEN HIRU URTETAN %13A IZANGO DA, LEGEAK EZARTZEN DUENA GAINDITUZ.

tako uholdeen eraginez, eta oraintsu hasi dira berriro eraikitzen. Etxe berriak bi ezaugarri izango ditu: batetik, material sendoak erabiliko direla, eta, bestetik, energia berriztagarrien erabilera indartuko dela.

El Ayuntamiento de San Sebastián selecciona el proyecto de LKS para el 5º puente sobre el río Urumea

EL AYUNTAMIENTO HA ADJUDICADO A LKS LA REDACCIÓN DEL PROYECTO DE EJECUCIÓN Y LA DIRECCIÓN DE OBRA DEL PUENTE, GANADOR DEL CONCURSO CONVOCADO AL EFECTO Y EN CUYA FASE FINAL FUERON SELECCIONADOS 3 PROYECTOS.

El puente, que se construirá a la altura del hotel Amara Plaza, será uno de los nexos de comunicación fundamentales en la nueva trama viaria de acceso a la ciudad, especialmente desde la autovía del Urumea que entrará en San Sebastián a través de Riberas de Loyola, Alduna Ene y este viaducto, que será el que distribuirá los tráfico.

El proyecto de LKS plantea un puente sin pilares y una estructura mínima de acero que permita una vista plana de la desembocadura del río. Así, surge un puente de planta recta, con alzados asimétricos de dos arcos gemelos que emergen desde la ribera derecha, se elevan sobre el rasante y apoyan el peso en la margen opuesta. Los dos arcos paralelos alcanzan una altura máxima sobre rasante de 3,35 metros.

EL PRESUPUESTO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL QUINTO PUENTE DE SAN SEBASTIÁN ES DE APROXIMADAMENTE 4,5 MILLONES DE EUROS.

La asimetría de los arcos crea dos zonas diferenciadas: una para el tránsito de peatones y bicicletas con un bidegorri, y una segunda zona de estancia y de relax con un mirador sobre el Uru-



mea. El puente dispondrá de cuatro carriles para la circulación de vehículos.

El presupuesto para la construcción del quinto puente de San Sebastián es de aproximadamente 4,5 millones de euros.

Fagor Electrónica recibe el premio Connexió

LA FEDERACIÓ CATALANA D' EMPRESARIS INSTALLADORS DE TELECOMUNICACIONS, CELEBRÓ EL PASADO DÍA 23 DE MAYO EL DÍA MUNDIAL DE LAS TELECOMUNICACIONES CON UN ACTO EN EL PALAU DE LA MÚSICA CATALANA EN EL QUE SE ENTREGARON LOS PREMIOS CONNEXIÓ EN SU VII EDICIÓ.

Los Premios "Connexió" se otorgan como reconocimiento a empresas, entidades y personas que han destacado a título colectivo por la innovación, investigación, calidad de servicio o aportación singular al amplio mundo de la profesión y las nuevas tecnologías.

En esta VII Edición, Fagor fue distinguido con el "Premio a una empresa Socio-Colaboradora por la calidad de su servicio", con el que se reconoce el asesoramiento técnico, el cumplimiento del servicio solicitado y el apoyo a las empresas instaladoras de telecomunicaciones.

En esta edición de los premios también resultaron galardonadas las empresas Telecomunicaciones SMM, L'Altre Ràdio (Ràdio 4, RNE), y Abertis Telecom.

En la foto, de izquierda a derecha, Tobías Martínez Gimeno, director general de Abertis Telecom; José Pérez García, director general de ASIMELEC; Josep González, presidente de PIMEC; Gregorio Markaide, director comercial de Fagor Electrónica;



ESTOS PREMIOS SON UN RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE EMPRESAS, PERSONAS E INSTITUCIONES QUE HAN DESTACADO EN EL MUNDO DE LAS TELECOMUNICACIONES.

nica; Cinto Niqui, director del programa l'Altra Ràdio de Ràdio 4; Diego Marín y su Sra., gerente de Telecomunicaciones SMM; e Iván Arrieta, director general de Avaya.

→ JUBILATUEN BAZKARIA FAGOR INDUSTRIALEN

Pasa den maiatzaren 5ean Fagor Industrialek bere jubilatutak bildu zituen, kooperatibak antolatu duen honelako lehenengo ekitaldian. Kontseilu Errektorearen proposamenez, erakundearen azken aldaketan berri emateko, Fagor Industrialek 60 jubilatutako gehiago bildu zituen hainbat tokitatik etorritakoak, besteak beste, Euskal Herriatik, Galiziatik, Sevillatik, Valentziatik edo Bartzelonatik.

Ekitaldia 11:30ean hasi zen. Kontseilu Errektoreko lehendakariak ongiatorria egin ostean, goizean zehar, 60 eta 76 urte bitarteko aurrejubilatutako eta jubilatutako tailerra bisitatu eta, egin zitzaizen aurkezpenean, Fagor Industrialen errealitate berria ezagutzeko aukera izan zuten. Emandako azalpenean honako hauek adierazi ziren: Fagor Industrialek, beraren eta partaidetuen artean, 10 fabrikazio planta ditu sei herrialdetan banatuta, eta antolatzeko egitura berria du dimentsio enpresarial berriari aurre egin ahal izateko. Fagor Industrialek 17 herrialdetan du presentzia eta bere banaketa sarea 90 herrialdetara zabaltzen da. 2000. urtean 406 enplegatu edukizetik gaur egun 1.100 edukizera pasa da, eta datozen hiru urteetan espero da 1.500eko enplegatu kopurua gainditzea.

Hitzaldi informatiboa eta tailerreko bisitaren ondoren, Kontseilu Errektore eta Pertsonal saileko kideekin batera, bi autobusetan abiatu eta Oñatiko Zelai Zabal jatetxean euren omenezko bazkari bikaina egin zuten eta gorputza mugitzeko dantzaldia. Giro ederra nagusitu zen lagunartean.



→ HARRERA PLANA ULMA PACKAGINGEN

Ulma Packagingeko 20 laguneko talde bat harrera plan batean ari da parte hartzen. Ekintza horren helburua bazkide berriei beren kooperatibari eta Arrasateko Esperientziari buruzko hainbat informazio ematea da. Horretarako, ekainaren 6an MCCko zentro korporatibora etorri ziren, Printzipio Kooperatiboak eta balore korporatiboak buruzko diaporama ikusteko; eta ondoren Otalorara abiatu ziren (argazkia bertan hartutakoa da), hainbat gairen berri izateko: kooperatiba baten antolakuntza, MCCren bilakaren mugarrak, gaur egungo eronkak eta abar. Bertan, Arizmendiarrifetaren museoa ikusteko aukera ere izan zuten. Ekintzan parte hartu zutenek jardunaldiaren oso balorazio positiboa egin zuten.



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Fagor Arrasatek prentsa linea bat entregatu dio Ford enpresari

AUSTRALIAN DUEN LANTEGIRAKO EGIN DU LINEA, ETA BERE BALIOA 13 MILIOI EURO DA.

Ford Motor Companyko ingeniari talde bat Fagor Arrasaten izan zen prentsa linea handi bat onartzeko: MCCko Kooperatiba arrasatearrak Fordek Australian duen lantegirako egin du linea, eta bere balioa 13 milioi euro da.

Eskaeran sartzen dira eraginkortasun handiko prentsa linea robotdun bat, 24.000 KNko buru makina bat duena, eta beste hiru prentsa, bakoitza 10.000 KNkoa, 4800 x 2400 mm-ko mahaiarekin. Prentsa guztiak link-drive eragintza dute eta, horri esker, oso pieza konplexuak enbuti daitezke, materiala tenkatzeko abiadura nabarmen murrizten delako. Mekanismo horien kalkulua oso sofistikatu da, eta Fagorrek software espezializatu bat sartu du, aurretiaz sistemaren simulazioa egin ahal izateko.



Srs. Martin y Marteens de Arcelor con J.A. Regueiro y A. Zalaña

Srs. Grewe, Both y Timmerbeil de ThyssenKrupp con X. Madina

Fordeko ingeniariak eta arduradunak oso pozik geratu ziren egindako probetan, eta prentsa linearen kalitatea eta prestazioak nabarmendu zituzten; horrenbestez, Australiako plantara bidaltzeko onarpena eman zuten.

Fagor Arrasatek 2005ean

118 milioi euro baino gehiago fakturatu zuen, hau da, aurreko ekitaldian baino %20 gehiago, eta diru horretatik %67 nazioarteko salmentetan lortu zen.

PUERTAS ABIERTAS

Por otro lado, la División de Siderurgia de Fagor Arrasate celebró durante el mes de mayo su semana de puertas abiertas durante la cual invitó a numerosos clientes (algunos de ellos en las fotos que acompañan a este texto) a visitar sus instalaciones y a mostrarles los últimos desarrollos en el sector del procesado de chapa metálica.

La convocatoria tuvo un éxito notable, de modo que importantes responsables de empresas alemanas, españolas, francesas, belgas, chinas, suecas y de otros países se personaron en Fagor. Representantes de importantes fabricantes de acero mundiales como Thyssen, Arcelor o Salzgitter quedaron gratamente impresionados del enorme desarrollo que Fagor está experimentando en el sector.

**FORDEKO INGENIARIAK
ETA ARDURADUNAK OSO
POZIK GERATU ZIREN
EGINDAKO PROBETAN,
ETA PRENTSA LINEAREN
KALITATEA ETA PRESTAZIOAK
NABARMENDU ZITUZTEN.**

Seguros Lagun Aro inaugura sucursal de mediación en Burgos y La Rioja

LA APERTURA DE NUEVAS SUCURSALES SE ENMARCA EN SU ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO Y DE EXPANSIÓN A LAS ZONAS EN LAS QUE CAJA LABORAL YA ESTÁ PRESENTE.

Seguros Lagun Aro ya tiene al servicio de sus mediadores y al de sus más de 45.000 clientes de Castilla León y de La Rioja dos sucursales de mediación en Burgos y en Logroño. Enmarcado en su estrategia de crecimiento y de expansión a las zonas en las que Caja Laboral ya está presente, la compañía aseguradora ha abierto un espacio dinámico y cercano en el que el mediador y el cliente encontrarán todos los servicios de Seguros Lagun Aro.

Estas dos sucursales complementan la red comercial de Lagun Aro que cuenta ya con diez sucursales de mediación (País Vasco (3), Navarra, Barcelona, Valencia, Valladolid y Zaragoza), además de 70 sucursales propias de distribución directa y 1.700 profesionales repartidos en 356 oficinas de Caja Laboral

LAGUN ARO DISPONE DE UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES REDES DE SUCURSALES DEL MERCADO ASEGURADOR, POSICIONÁNDOSE COMO LA EMPRESA LÍDER EN CALIDAD DE SERVICIO EN ESTE SECTOR.



que dan atención a 340.000 Clientes.

Con la apertura de las nuevas sucursales Lagun Aro continúa trabajando en su objetivo de lograr incrementar aún más la satisfacción del mediador y del cliente con más puntos de atención directa en su red de mediación, con un mayor y cada vez más cualificado equipo de profesionales, con una atención próxima y personalizada, y con un servicio de gestión y tramitación rápido y eficaz.

Eroski Viajes consolida su crecimiento con la apertura de 49 nuevas oficinas en 2005

MADRID FUE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DONDE TUVO LUGAR EL MAYOR NÚMERO DE APERTURAS, ASCIENDIENDO A 36 A FINALES DEL 2005.

Eroski Viajes prosigue su estrategia de crecimiento, con la apertura a lo largo del pasado año de 49 oficinas vacacionales y 3 centros de empresas Travel Air, con una inversión superior a los 4 millones de euros.

Madrid fue la Comunidad Autónoma donde tuvo lugar el mayor número de aperturas, ascendiendo a 36 a finales del 2005. Con los nuevos centros, Eroski Viajes dispone ahora de 245 oficinas vacacionales y de 30 centros de empresa. Su plantilla se eleva a 833 personas tras la incorporación de 154 trabajadores.

Eroski Viajes comparte su actividad con dos negocios diferenciados, el vacacional bajo la marca Eroski Viajes que aporta la mayor parti-



CON LOS NUEVOS CENTROS, EROSKI VIAJES DISPONE AHORA DE 245 OFICINAS VACACIONALES Y DE 30 CENTROS DE EMPRESA. SU PLANTILLA SE ELEVA A 833 PERSONAS TRAS LA INCORPORACIÓN DE 154 TRABAJADORES.

cipación, y el corporativo de empresas bajo la enseña Travel Air que crece de modo continuado año tras año.

Por destinos vacacionales, destaca en primer lugar la Costa Blanca, seguida de la Costa Dorada a corta distancia. En las islas, Canarias mantiene el porcentaje mayoritario, registrando también una buena acogida las Baleares. En el plano internacional, el Caribe y en concreto la República Dominicana han sido el destino preferido para pasar las vacaciones con Eroski Viajes.

La venta de Eroski Viajes on line sigue ganando adeptos en este tipo de canal de ventas. Eroski Viajes online ha tenido una destacada acogida entre los internautas, con más de 7,4 millones de visitas realizadas en la web hyperlink "<http://www.viajeroski.es>".

Grupo Eroski inaugura una plataforma logística en Zaragoza con un equipo de 225 personas

LA INVERSIÓN HA ASCENDIDO A 27 MILLONES DE EUROS Y OCUPA UNA SUPERFICIE DE 40.000 M².

La Plataforma se encuentra ubicada en el Polígono Plaza, el mayor centro logístico de Europa con 13 millones de m². Se trata de la primera plataforma integral de Aragón, desde la que se da servicio para productos frescos y congelados que supo-

nen el 40% del metraje, correspondiendo el otro 60% a productos de alimentación seca. El ámbito de actuación de este centro abarca 92 establecimientos: hipermercados, supermercados y autoservicios, principalmente de Aragón.

La nueva plataforma incorpora las innovaciones tecnológicas de última generación logística, como son los sistemas de radiofrecuencia, crossdocking, seguimiento de la flota de camiones a través de GPS, futura integración de RFID (identificación de producto a través de un chip electrónico), etc.

Además, la Plataforma cuenta con las más avanzadas medidas de seguridad para la detección y extinción de incendios, así como diversas medidas de eficiencia energética, lo que supondrá un importante ahorro de costes, a la vez que evidencia el compromiso del Grupo por la defensa del medio ambiente.

LA NUEVA PLATAFORMA INCORPORA LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS DE ÚLTIMA GENERACIÓN LOGÍSTICA, COMO SON LOS SISTEMAS DE RADIOFRECUENCIA, CROSSDOCKING, SEGUIMIENTO DE LA FLOTA DE CAMIONES A TRAVÉS DE GPS, FUTURA INTEGRACIÓN DE RFID, ETC.



Grupo Eroski abre una nueva gasolinera en Mijas (Málaga)

SUS 46 ESTACIONES DE SERVICIO DISTRIBUIDAS POR TODA LA GEOGRAFÍA ESPAÑOLA DAN SERVICIO A MÁS DE 12 MILLONES DE AUTOMOVILISTAS AL AÑO.

Grupo Eroski ha abierto una nueva gasolinera junto a su hipermercado de Mijas (Málaga) en el Centro Comercial Miramar, completando así una red comercial de 46 estaciones de servicio en un total de 26 provincias. Durante este año espera superar el medio centenar de gasolineras Eroski en España.

Los automovilistas que repostan en Eroski/gasolineras pueden obtener ahorros medios de 50 euros al año para un vehículo que realiza 10.000 kilómetros.

Según figura en el listado del Ministerio de Economía cinco gasolineras Eroski de Elche (Alicante), Rivabellosa (Alava), Caraixent (Valencia), La Bañeza (León) y Logroño se incluyen entre las 20 gasolineras más baratas de España en una tendencia sostenida en el tiempo.

La red de gasolineras de Grupo Eroski en toda España da servicio a más de 12 millones de automovilistas, con un suministro superior a los 310 millones de litros, alcanzando una cifra récord de clientes en este



tipo de establecimientos.

El rasgo principal de este servicio a los automovilistas reside en el precio más competitivo del mercado con la garantía de calidad de Grupo Eroski. Este ahorro medio de casi 2 euros por cada 60 litros de combustible no tiene condiciones, no se exige compra en el hipermercado Eroski ni requiere ser titular de la tarjeta comercial gratuita Eroski red.

**EROSKI/GASOLINERAS
PRETENDE CERRAR ESTE
EJERCICIO CON 50 ESTACIONES
DE SERVICIO OPERATIVAS.**

HAINBAT ESPARRUTAN GAUZATUTA, EKITALDI ONA EGIN ZUEN MCC 2005EAN GIZA-BALANZTEARI DAGOKIONEZ.

MCC 2005

giza-ekimena



LA ACCIÓN SOCIAL DE MCC EN 2005

Son varias las acciones con proyección social en la gestión de MCC en 2005. Estas son algunas:

- Al finalizar el año 2005 se alcanzaba la cifra de 78.455 puestos de trabajo en el conjunto de la Corporación.
- El incremento del número de puestos de trabajo en relación al año anterior fue de 7.571.
- El incremento de mutualistas de Lagun-Aro fue de 299 personas; el 2005 se batió nuevamente el número de mutualistas en activo asociados a Lagun Aro: 29.538
- Los Fondos Intercooperativos (FCI, FEPI y FSC) asignaron el pasado año 50 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 3.922 alumnos en toda su oferta formativa.
- El 3,8% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2005 fue generado por MCC.

Zortzigarren urtez, zuengana jotzen dugu Korporazioaren giza-balantzearen berri emateko asmoz. Eta aurreko urtetan esandakoa errepikatu behar dugu oraingoan ere: jakin badakigula MCCren giza-balantzea osatzerakoan gauza asko sartzen direla, gure orrialdeetan kabitzen direnak baino askoz gehiago, zorionez. Azken finean, gure kooperatibek gizartearekiko duten konpromisoa hainbat modutan gauzatzen da, eta modu horiek guztiak ale honetan biltzea lan nekeza izango litzateke. Hainbat gauza beraz, alde batera utzi behar izan ditugu: Eroskik kontsumitzaileak hezitzeko eginiko jarduera, gure kooperatibek bultzatzen dituzten hainbat kirol, eta kultura ekitaldi...

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

kooperatiboak, zer nolako bilakaera eduki duen euskararen normalizazioak MCCren lan eremuan, MCCk Euskal Herriko ekonomiari egin dion ekarpena, zer nolako itzulkinak (erretornoak) eduki ditugun, M.U.k eduki duen bilakaera, Arizmendiren gorabeherak, langileen satisfazioa neurtzeko inkestak, Arrasaten jaso ditugun bisitak, lege aldetik izan ditugun nobedadeak, ingurumena babesteko burutu ditugun ekintzak, hirugarren munduko herrialdeei laguntzeko egindakoak...

Eskuartearen duzun ale 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 PLANTILLA DE MCC CRECIÓ A LO LARGO DE 2005 EN UN 10,5%, EN GRAN MEDIDA DEBIDO A LA ADQUISICIÓN DEL GRUPO BRANDT Y A LA INCORPORACIÓN DE ELECTRA VITORIA.

Empleo 78.455 personas

La creación de empleo, uno de los objetivos básicos de la Corporación, se ha concretado en el transcurso del 2005 en 7.571 nuevos puestos para alcanzar la cifra de 78.455 al término del ejercicio. El importante incremento respecto al año anterior, que relativamente ha supuesto el 10,7%, se ha debido fundamentalmente a la adquisición del Grupo Brandt por parte de Fagor Electrodomésticos y la incorporación de Electra Vitoria al sector de elevación.

CRECIMIENTO HOMOGÉNEO

Con respecto a las previsiones, éstas se cifraban para el ejercicio 2005 en alcanzar 78.361 puestos de trabajo, lo cual implica que se han cumplido.

El comportamiento de la evolución de empleo no ha sido homogéneo en los diferentes grupos, siendo el Grupo Industrial el que ha destacado por un incremento del 19,3%. Todos los grupos, han crecido respecto al año 2004 tal y como se ha aprecia en el cuadro "Evolución del empleo en MCC en 2005", acercándose al 100% de las previsiones del Plan de Gestión de 2005.

El Grupo Industrial ha superado en un 1,8% sus previsiones y ha incrementado en 6.481 el número de puestos de trabajo con relación al año 2004. El Grupo Distribución, aún habiendo creado 947 puestos de trabajo respecto el año 2004, ha sido el único que no ha cumplido sus expectativas de crecimiento, alcanzando una cobertura de un 97,9% del plan de gestión. El Grupo Financiero y las Actividades Corporativas han creado 93 y 50 puestos de trabajo respectivamente, superando las expectativas del plan de gestión.



El gráfico "Distribución del empleo en MCC" nos muestra el reparto porcentual de la plantilla a cierre del ejercicio.

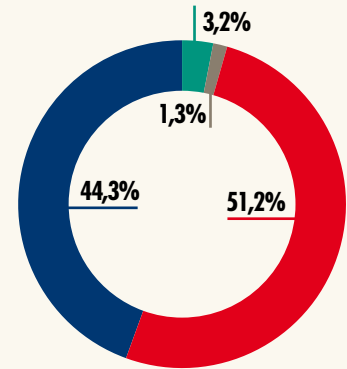
Respecto al número de mutualistas de Lagun-Aro, este año se ha vuelto a alcanzar un máximo histórico, con una cifra de 29.538 mutualistas. El incremento respecto al año 2004 ha sido de 299 mutualistas, lo que implica un crecimiento de un 1%.

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 2005 al 81%.

CON RESPECTO A LAS PREVISIONES, ÉSTAS SE CIFRABAN PARA EL EJERCICIO 2005 EN ALCANZAR 78.361 PUESTOS DE TRABAJO, LO CUAL IMPLICA QUE SE HAN CUMPLIDO.

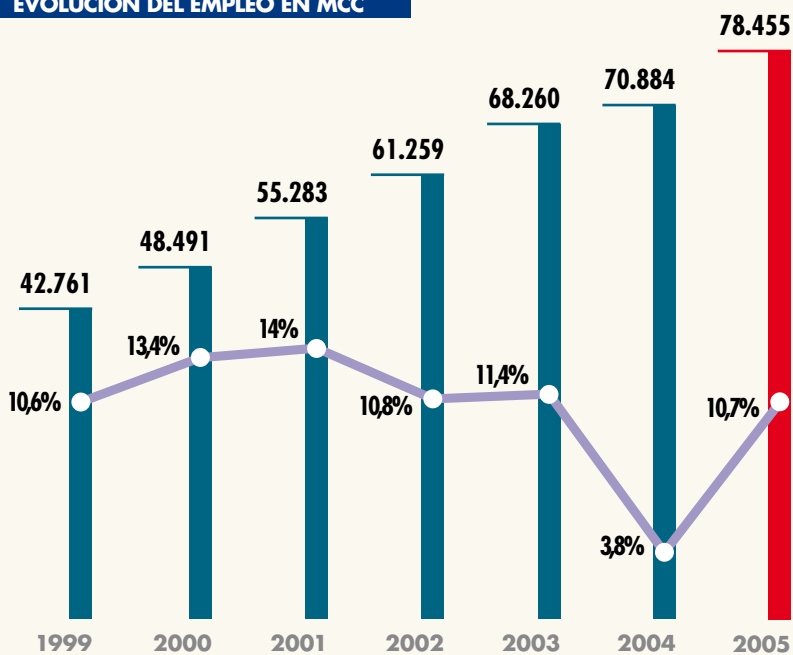


DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC



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

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC



78.000 LANGILE BAINO GEHIAGO

2005ean ere, aurreko urteotako tradizioari eutsiz, bere eginkizunarik garrantzitsuenetarikoari sendo heldu dio, izan ere MCC Korporazioan 78.455 lanpostu zeuden ekitaldiaren itxieran. Aurreko ekitaldiaren amaieran baino 7.571 lanpostu gehiago beraz.

Dena-den lanpostu hazkundera MCCko hiru taldeetan (Industria, Finantza eta Banaketa) gertatu da. Gehiago nabarmendu da lanpostuen igoera hori Industri taldean (Brant taldearen erosketak eta Elektra Vitoria kooperatiba MCCn sartzeko erabakiak eraginda), baina Banaketa taldean ere kontuan hartzeko moduko hazkundera izan zen 2005ean (947 lanpostu berri).

Lagun-Aroko mutualista kopuruari dagokionez 29.538 izan ziren ekitaldiaren amaieran, marka berria ezarriz.

Bestalde, enplegu kooperatiboari begiratua emanaz gero, kooperatibetako langile guztien %81a lan bazkideak ziren 2005 ekitaldian. **TU**

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC EN 2005

	2004	2005	Incremento
Grupo Industrial	33.640	40.121	6.481
Grupo Distribución	33.782	34.729	947
Grupo Financiero	2.457	2.550	93
Actividades Corporativas	1.005	1.055	50
Total	70.884	78.455	7.571

REPRESENTA EL 3,7% DEL EMPLEO, EL 3,8% DEL PIB Y EL 14,3% 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 2004) dan una idea del empuje de MCC en la economía vasca.

EMPLEO: 3,7%

De las 70.884 personas empleadas en 2004 en las cooperativas de MCC y en las sociedades mayoritariamente participadas, 34.768 lo estuvieron en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, representando el 3,7% del empleo total y el 8,3% del empleo industrial (1,4% y 2,4% respectivamente en el caso de Navarra).

Considerando todas las actividades de la Corporación, a finales de 2004, MCC era el primer empleador de Gipuzkoa con 20.928 empleos directos, también lo era en Bizkaia con 11.563, ocupaba el segundo puesto en Navarra con 3.737 empleos (después de Volkswagen) y el tercer lugar en Alava con 2.278 (detrás de Mercedes y Michelin), si bien la cifra actual en este territorio se eleva a 2.700, al añadir el empleo de las nuevas incorporaciones de Evagraf, Electra, Elur y Loramendi.

Además de este empleo directo habría que añadir más de 17.000 puestos, estimados como empleo inducido por MCC en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), por la demanda de bienes y servicios a otras empresas suministrado-

ras por parte de las empresa de la Corporación.

PIB: 3,8%

El 3,8% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 2004 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 1,3% y del 2% en el área industrial.

EXPORTACIONES: 14,3%

Las exportaciones efectuadas por MCC correspondieron en su totalidad a las realizadas por el Grupo Industrial, que exportó en 2004 por valor de 1.870 millones de euros (el 46% de la facturación total), representando el 14,3% del total exportado por las empresas industriales vascas, sin considerar los productos energéticos.

La balanza comercial de MCC en 2004 (diferencia entre exportaciones e importaciones) se saldó con un destacado superavit de cerca de 1.100 millones de euros. **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 destinen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa. La cifra correspondiente a las aplicaciones de este fondo en 2005 rondó los 36 millones de euros.

Por otro lado, durante 2004 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 los 200 millones de euros.

EL PORCENTAJE DE RETORNO GLOBAL MEDIO CORRESPONDIENTE A 2005 SE SITUÁ EN EL 16.8% DE LA BASE COMPUTABLE.

Retornos cooperativos

La retribución del trabajo de los socios cooperativistas se compone de dos elementos diferenciados y a la vez complementarios:

- El **anticipo laboral**, que incluye tanto el anticipo de consumo como el de provisión (cotizaciones sociales).
- El **retorno/extorno cooperativo**, que consiste en la participación del socio en los resultados de la cooperativa durante el ejercicio, que con carácter general, se incorpora al capital social de cada socio (se recupera en el momento de baja en la sociedad), si bien 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.

La flexibilidad que caracteriza a las cooperativas permite la adecuación en cierta medida el nivel de anticipos a la situación económica de la cooperativa. No obstante, el verdadero efecto de flexibilidad de la retribución total del socio se materializa en la cuantía de los retornos, que presentan una variabilidad mayor que la de los anticipos.

Como podemos observar en el gráfico, en el año 1999 el retorno medio global se situó en un 19,8% de la base computable media, iniciándose una tenden-

cia 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 2005 en niveles del 16,8%.

La aplicación de este porcentaje sobre la base computable del índice medio 1,95 da lugar a un retorno medio, en términos absolutos, de unos 5.455 euros por socio, que será de unos 3.055 euros para un índice 1,10 y unos 8.415 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 alcanzarán cifras realmente importantes.

La **monetarización de retornos** (esto es, liquidar directamente a los socios) se ha realizado en once cooperativas, al igual que el año anterior, que representan el 9,5% de la masa social, y ha supuesto una media de 13,3% sobre su anticipo de consumo anual (en torno a 1,86 pagas mensuales).

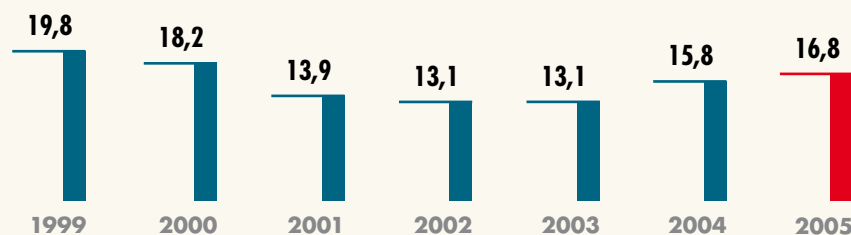
El retorno capitalizado, que incrementa el capital social de cada uno de los socios, tiene también su propio mecanismo retributivo a través del pago de interés. Es necesario reseñar que éste ha pasado a generar un valor añadido diferencial para el socio, al mantenerse el tipo de referencia en el 7,5% bruto frente al tipo de interés del mercado, claramente inferior. **TU**



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.

EVOLUCIÓN DEL RETORNO MEDIO DE LAS COOPERATIVAS DE MCC

% RETORNO SOBRE BASE COMPUTABLE



EL FCI, FSC Y EL FEPI DESTINARON EL AÑO PASADO 50 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 2005

Los fondos FCI (**Fondo Central de Intercooperación**), FSC (**Fondo de Solidaridad Corporativo**) y FEPI (**Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo**) son una de las constataciones más claras de la solidaridad intercooperativa, 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 educativos y tecnológicos, como puede apreciarse en las siguientes líneas.

FCI

Como se puede ver en el Cuadro I, destaca el volumen de recursos FCI captados (37,6 Meuros), de los cuales 18,9 Meuros se aportaron por parte de Caja Laboral, 12,7 Meuros como subvenciones y los 6,2 Meuros restantes como incremento de la línea de riesgo, aportando las cooperativas de los Grupos Industrial y Distribución 18,7 Meuros en términos de aportaciones financieras.

Parte de estos recursos se asignaron en términos de subvención (4,4 Meuros), en su mayor parte para el fortalecimiento de la situación económica de algunas cooperativas (3,1 Meuros), si bien también se materializaron subvenciones para proyectos de internacionalización (0,7 Meuros), mayoritariamente para la cofinanciación de las delegaciones exteriores, proyectos de promoción de nuevas actividades (0,5 Meuros) y otros proyectos (0,1 Meuros).

La mayor parte de los recursos FCI se instrumentaron como inversiones (33,7 Meuros), mayoritariamente por los compromisos asumidos para cofinanciar las inversiones extraordinarias de algunas cooperativas en el ámbito de su internacionalización, entre las que destaca especialmente la inversión en Fagor Brandt (20,9



POLITEKNIKA IKASTEGIA
TXORIERRI
S. COOP.

DURANTE EL PASADO EJERCICIO EN EL CONJUNTO DE LOS TRES FONDOS SE CAPTARON 50,1 MILLONES DE EUROS Y SE ASIGNARON 50.

Meuros), y en otra dimensión la participación en Tabiplast (0,8 Meuros), Overbeck (0,6 Meuros), Treboplast (0,3 Meuros) y CZEika (0,3 Meuros).

Durante el ejercicio también se abordó la puesta en marcha de MCC Promoción (1,7 Meuros), la compra de Grumal (2,1 Meuros), el reforzamiento de Ecotènia (2,4 Meuros), Danona (2 Meuros) y Consonni (0,7 Meuros) y el lanzamiento de nuevos proyectos como Dano-Rail (0,4 Meuros), Biobide (0,3 Meuros) y Gerodan (0,2 Meuros).

FSC

Este fondo, restringido al ámbito del Grupo Industrial, partió en el año 2005 con un saldo de 2,6 Meuros que se incrementa con las nuevas aportaciones con cargo a los resultados 2005 (4,- Meuros) habiéndose destinado 4,5 Meuros al reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas en 2005, lo que lleva a situar un nuevo remanente FSC en 2,1 Meuros.

FEPI

Por lo que respecta al FEPI (ver cuadro II), los recursos proceden del FEFP de Caja Laboral 3,9 Meuros y de los FEFPs del Resto de Cooperativas 3,1 Meuros. Es oportuno destacar también la aportación extraordinaria de 1,5 Meuros para la consolidación de Mondragón Unibertsitatea.

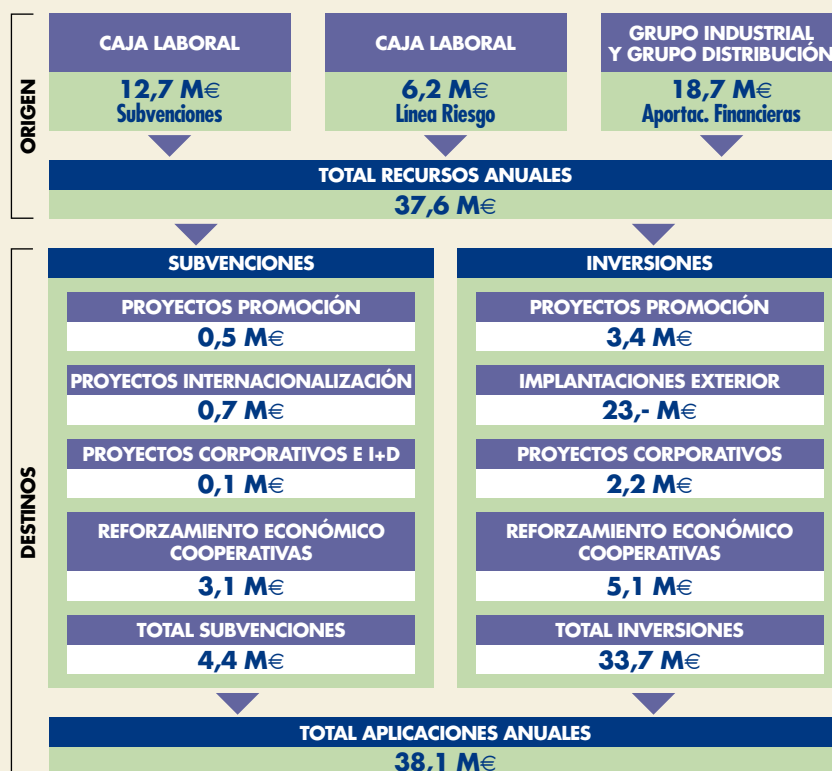
La disponibilidad anual de fondos (8,5 Meuros) se destinaron a subvenciones o aportaciones sin ánimo de lucro, mayoritariamente a Proyectos de Formación (5,9 Meuros) destinados a Centros Educativos del ámbito corporativo como Mondragón Unibertsitatea, Politeknika Ikastegia Txorie-ri, Lea Artibai Ikastetxea o Goierriko Goi Maila Eskola.

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

Finalmente, otros 0,4 Meuros se destinaron a Otros Proyectos, destacando en este capítulo las asignaciones a Gaztempresa (0,2 Meuros) y al Impulso a la normalización del Euskera en Cooperativas (0,2 Meuros).

Con todo, puede apreciarse que durante el pasado ejercicio en el conjunto de los tres fondos intercooperativos se captaron 50,1 Meuros y se asignaron 50,- Meuros, quedando pendientes de instrumentar operaciones aprobadas en el FCI por 45,2 Meuros, 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 2005



CUADRO II RECURSOS Y APLICACIONES DEL FEPI 2005



KOOPERATIBEN ARTEKO ELKARTASUNA

Kooperatiben arteko Fondoak kooperatiben arteko elkartasunaren erakusle nagusietakoak dira, eta aukera ematen dute hainbat arlotan ikuspegi bateratuarekin jarduteko, horien artean, nazio-artekotzea eta enplegua sortze, kooperatiba batzuen egoera ekonomikoa indarberritzea edota heziketaren eta teknologien arloetan ekintza garrantzitsuak gauzatzea. Joan zen urtean 50 milioi euro bideratu ziren horrelako proiektuetara.

AURRERAPAUZO GARRANTZITSUAK EMAN DIRA 2005EAN EUSKARAREN ALORREAN. AIPAMEN BEREZIA MEREZI DU "EUSKARA NORMALIZATZEKO OINARRIAK" ORGANO KORPORATIBOETAN ONARTU IZANAK.

Euskara normalizazio bidean sendo



2005. urteak ere berea eman du euskararen alorrean, ez agian nahikoa, baina aurrera egiteko erreferentziakotzat har dezakegu Korporazioan iazko ekitaldian burututako lanen emaitza.

Korporazioko Euskara Batzordearen gidaritzapean lanean aritu izan den Euskararen Mahai Teknikoak, 2005-2008 Plan Estrategikoari utsiz, bere egitekoak bete ditu. Hona hemen egindako ibilbidearen zenbait xehetasun.

EGITURA OPTIMIZATUZ

Lehenik eta behin, IX. Kongresuaren ondoriozko egituraren moldaketa aintzat har-

tuta, Euskara Batzorde eta Mahai Teknikoaren egitekoak eguneratuaz batera, osakerak ere egokitu egin dira, Dibisio bakoitza ordezkatuta egon dadin. Aldi berean, komunikazioa hobetze aldera, organo bien arteko loturak ere zehaztu egin dira.

EUSKARA NORMALIZATZEKO OINARRIAK

Euskara Batzordearen ostean, Batzorde Iraunkorrak eta Kontseilu Orokorrak onartutako Euskara Normalizatzeko Oinarriekin MCCn jarraibide orokor batzuk izatea eta euskararen erabilera bide komun batean denok aurrera egitea lortu nahi da. Doku-

mentua osatzerakoan euskararen normalizazioa bultzatzeko dauden zenbait arrazoi kontuan hartu dira; hala nola, lan munduak eta hain zuzen MCCk duen eragina, pertsonen nahia, eskubidea eta garapena, kooperatiben eginkizun soziala, lehiakortasuna, euskarak dakarren balio erantsia, etab. Eta gainera, Oinarriok MCCko hainbat dokumentutan jasotako ildoen jarraipena izatera datoz: Euskara suspertzearen alde, esperientzia kooperatiboaren zortzigarren printzipioa; ingurune sozialarekin bat eginda garapen linguistikoaren aipamena, enpresa politikaren oinarritzko helburuetan; politika orokorretan tokian tokiko hizkuntzen aldeko aipua, etab.

Euskara Normalizatzeko Oinarriek, eragin esparrutzat Euskal Herrian kokatuko MCCko enpresek hartuta, honako helburu nagusi hau dute: Bazkide eta langileak oinarri hartuta, horiek eta bezero, kontsumitzaile, hornitzaile, erakunde eta gizarteak oro har euskararen aukera bermatua izatea. Eta era berean, arian-arian, eta betiere kooperatibaren izaera, euskarak kooperatiban bertan duen presentzia eta inguru soziolinguistikoa kontuan hartuz, kooperatibetan lan hizkuntza euskara izatea bultzatuko da MCCtik.

Horretarako guztirako, apirileko TU Lankiden azaldu zen bezala, Oinarrietan honako lau arlo edota politika orokor jaso dira: Formazioa, Promozioa eta kontratazioa, Irudi, harreman eta komunikazioa, eta Hazkunde Politika.

EUSKARA PLANAK

Bestalde, euskara planak gure enpresetan txertatzearen aldeko dinamikaren ondorioz, Korporazioko beste lau enpresek ekin zioten euskara planari 2005. urtean (dagoeneko 44 dira plana garatzen ari direnak) eta beste hainbatek aurten ekiteko asmoa azaldu zuten.

EUSKARAREN GIDA

Aurreko gai bientzat lagungarri izate aldera, 2005ean Euskararen Gida egiteari ekin zitzaion Mahai Teknikoan. Euskara Planak ezartzearen garrantzia azalduaz batera, eman beharreko zenbait urrats eta horretarako zer-nolako egitura komeni den azaltzen ditu gidak. Halaber, Korporazioko Euskara Normalizatzeko Oinarriak aitzat hartuta, zenbait ekintza planteatzen dira gidan.

EUSKARAREN ERABILERA KORPORAZIOKO ORGANOETAN

Korporazioko organoetan euskararen erabilerrari dagokionez, aipatu beharrekoa da Batzorde Iraunkorrek egindako bidea euskararen erabileraren mesedetan. Horre-

la, bada, 2005. urtean zehar egindako saioetan aztertutako gaien heren bat euskaraz garatu izan da. Zentzu honetan, kontuan hartu behar da MCC Zentro Korporatiboko zuzendari euskal hiztun guztiek deskarguak euskaraz egiteko konpromisoa hartua dutela, oro har maila onean betetzen dena. Bestalde, gaiaren arabera Ahizke-Cim kooperatibaren aldi bereko itzulpen zerbitzua erabili izan da (euskararik gaztelaniara).

2005. urtean egindako IX. Kongresuari dagokionean, aurrekoan Kongresuki-deen Batzarrak abian jarritako dinamikari eutsiz, aldi bereko itzulpen zerbitzua erabili zuen euskararen erabilera sustatze aldera. Ondorioz, osotasunean Kongresuaren ia erdia euskaraz egin zen.

KHSF FONDOA

Kooperatiba arteko Hezkuntza eta Sustapen Fondotik –KHSF–180.000 euro bideratu izan dira kooperatibetara, 2005eko euskara planen behar izanei erantzuten laguntzeko, eta 30.000 Mahai Teknikoaren lanak garatzeko.

KOOPERATIBA HIZTEGIA

MCCk betidanik ondo erakutsi du euskararekin hartua duen konpromisoa ez dela nolana hikoia. Konpromiso horri eutsiz, kooperatiben terminologia eta bereziki MCCren terminologia propioa finkatzeko ahaleginean aurrera eginaz, UZEIri kooperatiba-hiztegi berri bat egitea proposatu zitzaion. Horren emaitza da 2005. urtean MCCren estraneten eskuragarri ipini zen hiztegia. Bertan, kooperatiben inguruko hainbat kontzeptu orokor eta beste zenbait MCCren Kongresuko Arauetatik hustutakoak izanda, guztira 344 termino jaso dira gaztelaniaz, ingelesez eta euskaraz.

Azkenik, ezin da alde batera laga TU Lankide aldizkari honek ere iaz abian jarritako ekimena: Euskaralan orrialdea; euskarari buruzko berrietarako bermatutako gunea. **TU**

EUSKARA PLANAK GURE ENPRESETAN TXERTATZEAREN ALDEKO DINAMIKAREN ONDORIOZ, KORPORAZIOKO BESTE LAU ENPRESEK EKIN ZIOTEN EUSKARA PLANARI 2005. URTEAN; DAGONEKO 44 KOOPERATIBA ARI DIRA PLANAK GARATZEN.

BALANCE SATISFACTORIO

El balance general de la progresión del euskera durante el pasado año ha sido satisfactorio. Estos son algunos de los aspectos más reseñables.

Cabe destacar la labor realizada por la Mesa Técnica del euskera, que bajo la tutela y dirección de la Comisión de Euskera de la Corporación MCC, elaboró las Bases para la Normalización del Euskera, que posteriormente han sido aprobadas por la Comisión Permanente y el Consejo General de MCC en el 2006. Estas bases, ya publicadas en el TU Lankide de abril, tienen por objeto disponer en MCC de unas pautas generales con respecto al uso del euskera y avanzar todos en una misma dirección.

Por otro lado, cabe reseñar la incorporación de cuatro nuevas cooperativas a la larga lista de las que cuentan con planes de euskera, que al cierre de 2005 ascendía a 44.

Así mismo, cabe destacar la elaboración de una Guía para la implantación del euskera, que se elaboró como ayuda para el desarrollo de los dos objetivos anteriormente citados: las bases para la normalización y la implantación de nuevos planes de euskera en las empresas.

En relación al uso del euskera en los Órganos Corporativos, merece una mención especial el nivel de uso logrado por la Comisión Permanente, donde un tercio de los temas tratados durante 2005 se realizó en euskera.

2005-06 IKASTURTEAN 24 IZAN DIRA ESKAINITAKO GRADUKO TITULAZIOAK ETA 25 GRADUONDOKOAK, GUZTIRA 3.922 IKASLEREKIN.

Mondragon Unibertsitatea

Hainbat dira 2005-06 ikasturtean zehar Mondragon Unibertsitateak jorratu izan dituen erronkak; labur-labur, horra nabarmenenak:

IKASKETA BERRIAK

Graduko karrera berri bat ezarri izan da ikasturte honetan, alegia, **"Ikus-entzunezko Komunikazioa"** titulazioa, HUHEZIn. Horretarako, Informazio eta Komunikazio departamentua ere sortu da, bertatik hornitzeko karrera berriaren premiak, ikerkuntza eta azpiegitura, bestek beste.

Bestalde, ikasturte honetan aurkeztu da jada 2006-07an Bidasoako campusean abiatuko den **"Enpresen administrazio eta zuzendaritza"** lizentziaturaren bigarren zikloa. Bere programa ekintzailetasunaren sustapenera bideratuta dago, horretarako SAIOLANen lankidetzat izanik.

Graduondoari dagokionean, bi master berri jarri dira martxan, **"Automobil Lehiaketan Espezializazio Teknikoa"** eta **"Norbere Garapena eta Taldeen Lidergoa"**. Era berean, ikasturte honetan zehar aurkeztu eta onartu izan dira graduondoko 4 programa ofizial, Ingeniaritza, Enpresen Kudeaketa Aurreratua, Hezkuntza eta Kooperatibismoa eta Gizarte Ekonomian. 4 programa ofizial hauek 7 master ofizial eta 4 doktoretza programez osatuta daude, beti ere, Goi Mailako Europar Hezkuntza Esparruaren testuinguruan sortutako irizpideetan oinarrituta.

BESTELAKO GAIK

- **Mendeberri** Hezkuntzako "berringeriaritza" proiektuari dagokionean, aurten beste lau titulaziotara zabaldu da, guztira, Mondragon Unibertsitateak bere graduoko titulazioen



%60etan Mendeberri eredu aplikatuz. Ereduaren bidez, lan-munduren erronka berriei aurre egitea ahalbidetuko dieten gaitasun pertsonal, sozial eta profesionalak emango zaizkie ikasleei, taldean lan egiteko, proiektuak zuzentzeko, erabakiak hartzeko, negoziatzeko eta komunikatzeko gai izan daitezten. Ezagutzak, gaitasunak eta balioak garatzea da ereduaren helburua.

- **Kontsolidazio plana.** 2003ko maiatzean MCCko VII.Kongresu Kooperatiboak onartutako laguntza bereziari esker martxan jarritako 2003-2008rako Kontsolidazio Planaren testuinguruan, esparru ezberdinetan urratsak ematen jarraitu du unibertsitateak. Bestek beste, ahalegin handia egin da doktorego-tesien sustapenean, momentu honetan doktoretza egiten 39 irakasle ari direlarik. Gainera, 2005 eta 2006 urteetan 5 tesi irakurri dira M.U.n.
- **Nazioarteratzea** erronka garrantzitsutzat hartu du M.U.k eta aurten 160 ikasletik gora joan da M.U.tik

atzerriera. Ikasketak osatzera joateko aukeraz gain, 30 ikasle baino gehiago izan dira Karrera Amaierako Proiektua egitera atzerriko enpresetara joan direnak, modu horretan nazioarteko enpresa-errealitatea ezagutzuz.

- **Kalitatea:** 2005.urtean 5 titulaziotatik pasa dute ANECAren (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad) ebaluaketa prozesua eta 2006. ean beste bi aurkeztuko dira, alegia, Ingeniaritza Industrial eta Psikopedagogia. Guztira jada M.U.ko 11 titulazio aurkeztu izan dira azken 3 urteetan Hezkuntza Ministeritzaren kalitate programetara, emaitza onak jasoz.
- **Lan munduratzeara:** Egailanek egindako ikerketa: M.U.ko 2001eko promozioa oinarri hartuta egindako txosteneko datuen arabera, azpimarratzekoa da Mondragon Unibertsitateko ikasleen % 98,2k lortzen dutela lan munduan txertatzea; lehen lana lortzeko batez-beste 4 hilabete behar izan dute eta %83,3k dauka bere ikasketei egokitutako enplegua. **TU**

“IKASTOLA GARA, KOOPERATIBA GARA ETA IKASTOLA KOOPERATIBA GAREN HEINEAN, GAINERA, GIZARTERA ZABALIK BIZI NAHI DUGU”.

Arizmendi Ikastola

Arizmendi Ikastolaren balantzea egiterakoan buruan eta lan mahaietan darabilgun gai azarrituko natzaizue.:

Duela urte gutxi Arizmendi gure ikastola berria martxan jarri dugunetik zer garen, zer nahi dugun eta nolakoa nahi dugun izatea gure ikastola hausnartzen eta adosten dezente ordu pasatu ditugu. Bide honetatik lanean beste era batera hasita gaude jadanik.

Baina, hausnarketan aurrera egin ahal gero eta argiago eta gero eta ilusio gehiagoz betetzen gaituen proiektua irudikatzenko gai ikusten dugu gure burua. Gogoz lan egitera bultzatzen eta pizten gaituen utopia dugula aurrean esan beharra dugu, eta hori da benetan garrantzitsua hezkuntzan sakonki aritu nahi duen ikastolarentzat, utopia izatea eta utopia horri begira lan egin nahi duten pertsonak inguruan edukitzea.

GURE IDENTITATEA ERAIKI ETA BIZI

Zer garen galdera abiapuntutzat hartu eta erantzuna azkar datorkigu ahora: IKASTOLA gara, KOOPERATIBA gara eta, ikastola kooperatiboa garen heinean, gainera, GIZARTERA ZABALIK bizi nahi dugu.

Identitate hau da pizten gaituen utopia hori, identitate indibiduala zein kolektiboa, elkarrekin eraikitzeko eta elkarrekin bizi izateko ikastola osatzen dugun ikasle, irakasle eta langile eta gurasoak.

Norberaren identitatea egunerokotasunean, familian, eskolan eta gizartearen eraikitzen den zerbait da. Zer nolako aukera zoragarria eskaintzen digun horretarako geure ikastola kooperatibako partaide izateak.

IKASTOLA GARELAKO

Euskara geurea dugu eta, euskaldunak garenez, izateko dugun modu original eta natural hori besteekin batera eraiki behar

dugu. Hona hemen ikastola garen heinean dugun erronka.

KOOPERATIBA GARELAKO

Bereizten gaituen antolatze eta lan egiteko era bat dugu eta, horren arabera, norbanakoaren eta gizartearen ongizatea eta garapena helburu dituen lan taldea gara.

Gure identitatearen azpi-balore guztiez –autoeraketa, erantzukizuna, sormena, lankidetzeta, elkartzasuna– gure ikur eta helburu bihurtuz, bizi eta eraiki ikastola.

GIZARTERA ZABALIK BIZI NAHI DUGULAKO

Gizartearentzat eta gizartearekin etengabeko prozesu eraldatzailearen bidea urratzea da nahi duguna. Gure izaeratik abiatuz gure izatea eraiki eta bizi, baina beste guztiekin aniztasunean, berdintasunean eta interdependenzian.

Erronka polita duguna aurrean, “Kulturartekotasunean” gure izaera eraikitzeko aukera egin dugunontzat.

METODOLOGIA PARTEHARTZAILEA

Eta, argi dugu, honek guztiak ez duela zentzurik izango eta ez duela funtzionatuko denon zeregin bezala ulertzen ez badugu. Ikasleak, irakasleak, ikastolako langileak, gurasoak, denok elkarlanean, deituta gaude epe luzera eraldatzaile izango den zeregin honetara.

Metodologia parte hartzailea geurea egingo dugu eraginkorrak izateko, bidean indarririk ez galtzeko. Aktore guztien parte hartze zuzena bilatuko dugu, bertan ikertari bihurtuz.

Denok, nahi dugun guztiok, ahal izango gara aktore izan eta, gure praktikaren gogoeta indibidual eta kolektiboaren bitartez, gure izaera eta egoeraren autodiagnostikoa egingo dugu. Horrek ahalbidetuko digu gure praktika kolektiboa eta indibiduala hobetzeko helburuak definitzen eta eraginkorrak izateko elkarrekin jarraitu beharreko estrategiak finkatzen. Ekintza eta azterketa uztartuko dituen lan metodologia izango da geurea. **TU**



EL CONVENCIMIENTO POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE LA NECESIDAD DE CAMBIAR NUESTRO MODELO DE DESARROLLO POR UNO MÁS SOSTENIBLE, QUE PERMITA SATISFACER NUESTRAS NECESIDADES ACTUALES SIN PONER EN PELIGRO EL BIENESTAR DE LAS GENERACIONES FUTURAS, HA HECHO DE ESTE PRINCIPIO LA BASE SOBRE LA CUÁL SE HA ESTRUCTURADO SU POLÍTICA AMBIENTAL.

Medioambiente

Como consecuencia de ello, en la última década venimos contemplando el desarrollo de programas de actuación dirigidos a la propia administración pública, a los agentes económicos y a la ciudadanía en general que pretenden impulsar el cambio de actitud y comportamiento que permitan avanzar en la consecución de un desarrollo más sostenible.

Atendiendo a lo que a las actividades económicas respecta, se aborda aquí la situación de las empresas de MCC en relación con tres temas que, por el lugar prioritario que ocupan en la política ambiental y por la relevancia que su aplicación puede tener para las mismas, merecen atención especial:

- La aplicación de las medidas contra el cambio climático.
- La prevención y control integrados de la contaminación industrial (Directiva IPPC).
- El control sobre los suelos mediante la reciente Ley de Suelos contaminados.

CAMBIO CLIMÁTICO

El clima y su posible modificación a causa de los seres humanos y sus actividades es una de las mayores controversias científicas y políticas de nuestro tiempo. Y, si bien no hay estudios totalmente fiables que nos indiquen que dicho cambio se esté produciendo, la gravedad de las consecuencias que el mismo tendría sobre la vida en el planeta ha llevado en aplicación del Principio de Cautela a la firma del Protocolo de Kyoto. Ello supone que entre el 2008 y el 2012 las emisiones de gases de efecto invernadero, fundamentalmente CO₂, se

reduzcan en un 5,2% respecto de los valores de 1990.

En lo que a la CAPV se refiere, la Estrategia Vasca de Desarrollo Sostenible (2002-2020) fija como objetivo la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero mediante la siguientes actuaciones:

1. fomentar un suministro de energía primaria mediante energías limpias;
2. promover la eficiencia energética y el ahorro de energía;
3. fomentar modos de transporte de menos emisiones de CO₂;
4. reducir las necesidades de movilidad;
5. fomentar la sustitución de combustibles fósiles por combustibles renovables y empleo de combustibles fósiles que aporten menos gases invernadero.

Si bien las actividades desarrolladas por las empresas de MCC no tienen gran significación desde el punto de vista de su emisión de gases invernadero – así, ninguna de sus empresas está incluida en el listado de instalaciones del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisión – no es menos cierto que ante una cuestión de tal importancia resulta necesario conocer la dimensión real del impacto causado, de forma que esta información sea conocida por todas las partes interesadas y oriente la adopción de actuaciones que permitan contribuir a dar respuesta al reto planteado en la medida que nos corresponde.

En lo que respecta a la emisión de gases invernadero asociada al consumo de energía, de acuerdo con los datos obtenidos en la Memoria Medioambiental



de 2004, las emisiones directas de CO₂ ascendieron a 66.600 toneladas, mientras que las asociadas a la generación de la electricidad consumida se calcularon en unas 280.000 toneladas, lo que hace un total de 346.600 toneladas de CO₂. Este dato, confrontado con los aproximadamente 17,5 millones de toneladas emitidos en la CAPV en dicho período, nos situaba entorno a un 2% sobre el total. En este sentido, los esfuerzos realizados hasta ahora por las empresas en materia de eficiencia y ahorro energético por una parte y sustitución de combustible por otra van en la dirección marcada por el Gobierno Vasco, quedando como un ámbito a explorar para el futuro la incorporación de energías procedentes de fuentes renovables.

En lo que respecta a la aportación de gases de efecto invernadero asociada a la utilización de vehículos a motor en el transporte de mercancías o en los desplazamientos de los trabajadores, no se dispone de su cuantificación. En cualquier caso, el margen de maniobra de las empresas en este ámbito es mucho menor, aunque parece necesario que, a medio plazo y en un marco de cooperación con las administraciones locales, se fomente la adopción conjunta de medidas que favorezcan una movilidad más sostenible en los desplazamientos de los trabajadores a sus centros de trabajo.

CONTROL INTEGRADO DE LA CONTAMINACIÓN IPPC

En 1996, el Consejo Europeo adoptó la Directiva 96/61/CE, del Consejo de 24 de septiembre, relativa a la Prevención y Control Integrado de la Contaminación (IPPC), que fue incorporada al ordenamiento interno en la Ley 16/2002, en adelante Ley IPPC. Esta legislación tiene una inequívoca vocación preventiva y de protección del medio ambiente en su conjunto, con la finalidad de evitar o al menos, reducir la contaminación de la atmósfera, el agua y el suelo.

LOS ESFUERZOS REALIZADOS HASTA AHORA POR LAS EMPRESAS EN MATERIA DE EFICIENCIA Y AHORRO ENERGÉTICO POR UNA PARTE Y SUSTITUCIÓN DE COMBUSTIBLE POR OTRA VAN EN LA DIRECCIÓN MARCADA POR EL GOBIERNO VASCO.

La prevención y control integrados de la contaminación se producen en el marco de un sistema de concesión de permisos para la explotación de instalaciones. Así los titulares de instalaciones a las que aplique esta Ley deben cumplir los requisitos medioambientales que se les establecen en una Autorización Ambiental Integrada (AAI) nueva figura de intervención administrativa que sustituye y aglutina al conjunto disperso de autorizaciones de carácter ambiental exigibles en la actualidad.

En este permiso se fijarán las condiciones ambientales que se exigirán para la explotación de las instalaciones y, entre otros aspectos, se especificarán los valores límite de emisión de sustancias contaminantes, que se basarán en las mejores técnicas disponibles y tomando en consideración las características técnicas de la instalación, su implantación geográfica y las condiciones locales del medio ambiente.

Los titulares de las instalaciones ya existentes deberán contar con la pertinente autorización ambiental integrada antes del 30 de octubre de 2007, lo que en el caso de MCC aplica actualmente a 15 emplazamientos.

La concesión de dichas autorizaciones con los requisitos que en ellas se establezcan supondrá sin lugar a dudas un importante reto para las empresas afectadas, que a partir de ahora deberán ir incorporando a su gestión ambiental el criterio de utilización de las Mejores Técnicas Disponibles desde el punto de vista medioambiental para asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos. Asimismo, los mecanismos de información sobre los contaminantes emitidos tanto a la administración como al público en general mediante la publicación de dichos datos en el registro de emisiones EPER supondrán un incremento significativo del grado de control sobre estas empresas. **TU**

LEY 1/2005 DE SUELOS CONTAMINADOS

En la actualidad según el "Inventario de Emplazamientos con actividades potencialmente contaminantes del suelo" elaborado por el Gobierno Vasco, el uno por ciento de la superficie de la CAPV podría ser catalogado como "potencialmente contaminado". El origen principal de esta contaminación es la ausencia de medidas de prevención y control en nuestro pasado industrial.

La nueva legislación pretende remediar esta herencia, asegurar la protección de la salud y del medio ambiente y evitar en el futuro que el escaso suelo de la CAPV sufra más agresiones por contaminación.

Para ello las empresas que desarrollen actividades recogidas en el anexo de la Ley están sometidas principalmente a las siguientes obligaciones:

- Remitir antes de Febrero de 2007 al órgano ambiental de la Comunidad Autónoma, la Viceconsejería de Medio Ambiente, informes de situación en relación con los suelos que soporten las instalaciones o actividades potencialmente contaminantes del suelo (el denominado Informe Preliminar).
- Ante cualquier cambio, modificación o desarrollo de una nueva actividad en suelo clasificado como potencialmente contaminado recogido en el Inventario de suelos contaminados de CAPV, será necesario iniciar el trámite de la declaración de calidad del suelo, lo que implica la realización de un Informe de Investigación Exploratoria, del que se podrán derivar una Investigación detallada y, en su caso, la descontaminación final del suelo.

No cabe duda de que esta nueva Ley, que aplica a la gran mayoría de las actividades desarrolladas por las empresas del grupo industrial y distribución, va a tener una gran importancia debido a las consecuencias de índole económica y medioambiental que su aplicación pueda representar sobre aquellas actividades que hayan dado lugar o se desarrollen en suelos potencialmente contaminados.

MEJORA DE FORMA APRECIABLE EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN EN LAS COOPERATIVAS EN RELACIÓN AL AÑO ANTERIOR.

Satisfacción laboral

La radiografía del nivel de satisfacción laboral de las personas de MCC en 2005 mejoró de forma sensible según se deduce de las encuestas realizadas a 5.484 personas de 36 cooperativas. El nivel de satisfacción ha sido de 3.06 puntos –10 décimas mejor que el año anterior– que significa que en una banda que va de 1 a 5 (1 para “Muy insatisfecho” y 5 para “Muy satisfecho”) nuestras personas se sitúan mayoritariamente en el tramo entre “Algo satisfecho” y “Bastante satisfecho”.

A la luz de estos datos, se puede concluir que el nivel de satisfacción laboral general es bastante alto (3.06 sobre 5), y prácticamente todos los parámetros evaluados mejoran en relación a la encuesta del año precedente.

Asimismo, otra de las consideraciones positivas de los datos de este año es que once de los dieciseis items sobre los que se pregunta se sitúan por encima de los tres puntos de valoración (el año pasado eran siete), tirando claramente hacia “bastante satisfecho”.

ASPECTOS MEJOR VALORADOS

El aspecto que recibe las valoraciones más altas (3,47 puntos) es el “Ambiente de trabajo” que ha experimentado una mejoría

considerable en relación al año pasado. A continuación se sitúa (con 3.38 puntos) la “Integración en la empresa”, el sentido de pertenencia a la cooperativa. Y completa el cajón de los aspectos mejor valorados la “Seguridad de empleo y futuro”, que abarca tanto la seguridad de mantener un puesto (el de la seguridad es un elemento característico de las cooperativas para quienes lo ven desde fuera, y también para quienes lo ven desde dentro) como la propia pervivencia de la empresa.

ASPECTOS PEOR VALORADOS

En cuanto a los factores menos satisfactorios, dos de ellos repiten, la “Retribución” y el “Reconocimiento”, que siguen siendo los peor valorados, aunque ambos han experimentado una clara mejoría sobre la encuesta anterior. Ambos factores suelen tener la consideración de aspecto menos satisfactorio en muchas de las cooperativas analizadas.

Si en la edición del año pasado el tercero entre los peor valorados fue la formación, este año lo ha sido la “Promoción”, con una puntuación de 2.73 anterior y la formación empeora algo, aunque su descenso no es significativo. En cualquier caso, los tres aspectos peor valorados quedan ligeramente por encima del umbral de satisfacción. **TU**



LAGUNARO-MONDRAGON, NUESTRO SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO, INTEGRABA AL FINALIZAR EL EJERCICIO A 92 EMPRESAS ASOCIADAS Y 22.739 TRABAJADORES PROTEGIDOS.

Seguridad y salud laboral

El primer dato positivo del balance de 2005 referido a la seguridad y salud laboral, y quizás el más importante, es que el índice de incidencia de siniestralidad se ha reducido un 6,8% con respecto al ejercicio anterior.

ACTIVIDADES BAJO DEMANDA

De las actividades o servicios realizados a demanda de las empresas a lo largo del ejercicio 2005 cabe destacar los siguientes:

- 2.675 puestos de trabajo evaluados por riesgos.
- 14 informes de expedientes técnicos, e inspección y recepción de equipos.
- 474 horas de asesoría en la implantación de Erais y Auditorías del sistema.
- 108 cursos de formación a los que han asistido 1.065 personas.
- 2.007 reconocimientos médicos.
- 27.716 análisis clínicos generales.
- 1.810 análisis clínicos específicos por riesgos.
- 261 análisis de muestras del laboratorio químico.

Asimismo, desde la cooperativa (Lagunaro-Mondragón Servicios S. Coop.) se han promovido diferentes actividades formativas enfocadas a la formación continua de los técnicos de prevención, médicos, DUE, Responsables y Encargados de prevención, a las que asistieron 248 personas de 61 empresas y 3 cursos para la formación específica de los Delegados de Prevención, dando respuesta de esta forma a la formación de 54 trabajadores designados para esta función. **TU**



UNA ORGANIZACIÓN AL SERVICIO DE LA PREVENCIÓN

La estructura del servicio de prevención mancomunado incluye a 131 técnicos de prevención, médicos y DUE, así como los medios técnicos, instalaciones y acreditaciones que hacen de Lagunaro-Mondragón una organización que trabaja con rigor para que sea realidad el cumplimiento del deber de garantizar la salud de los trabajadores de sus empresas protegidas. Desde su puesta en marcha se han llevado a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones: 9.633 puestos evaluados, 178 actividades relacionadas con el plan de emergencias, 2.891 planes de acogida encaminados al conocimiento de las condiciones laborales, 13.757 actuaciones relativas a la vigilancia de la salud, 5.377 trabajadores formados durante el ejercicio, ...

UN REPASO A LAS PRINCIPALES NOVEDADES NORMATIVAS DE 2005 QUE AFECTAN A NUESTRAS COOPERATIVAS.

Desarrollo normativo

Las novedades normativas de mayor interés para nuestras cooperativas en 2005 fueron:

- La entrada en vigor del Decreto 58/2005, de 29 de marzo, por el que se aprueba el **Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi**. Este desarrollo reglamentario trata de clarificar las dudas existentes de interpretación y aplicación de la Ley, así como desarrollar aspectos no regulados en la misma.
- La aprobación del Decreto 59/2005, de 29 de marzo, por el que se aprueba el **Reglamento de Organización y Funcionamiento del Registro de Cooperativas de Euskadi**, que regula la posibilidad de inscribir los Grupos Cooperativos, permitiendo, así, el acceso e inscripción de MCC en el Registro de Cooperativas de Euskadi.
- La **modificación del Reglamento de desarrollo de la Ley 13/1989**, de 26 de mayo, cooperativas de crédito con objeto de posibilitar que el capital social de las cooperativas de crédito pueda contabilizarse como recurso propio de acuerdo a los criterios de las Normas Internacionales de Información Financiera.

TEMAS CONTABLES

Cabe destacar la entrada en vigor de la modificación del artículo 42 del **Código de Comercio**, que establece la obligación de consolidar cuentas a todas aquellas sociedades (incluidas las Cooperativas) que ejercen sobre otras entidades (sociedades filiales, por ejemplo) un control en los términos del citado artículo.

Por otro lado, se inició la tramitación de reforma del Código de Comercio para que la normativa contable española se ajuste a los criterios incluidos en los Reglamentos aprobados por la Comisión Europea (se adoptan las Normas Internacionales de Información Financiera en aquellos

aspectos sustanciales que dichos Reglamentos de la Comisión regulen con carácter obligatorio).

TEMAS LABORALES

Mediante el Real Decreto 1413/2005 se ha modificado la regulación de la **prestación por desempleo en pago único**, señalándose a continuación las modificaciones sustanciales:

- El trabajador no debe haber mantenido un vínculo contractual previo con la cooperativa superior a 24 meses (**antes era de 12 meses**).
- El abono de la prestación que se realiza de una vez:
 - tiene como límite máximo el 40% del importe de la prestación por desempleo (**antes era el 20%**).
 - se corresponde con las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso, necesarias para adquirir la condición de socio (**antes sólo se decía aportación obligatoria**).
- El abono de la prestación en forma de subvención a la cotización del trabajador a la Seguridad Social es:
 - mensual (**antes era trimestral**).
 - fija; igual al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad (**antes variaba en función de la aportación del trabajador a la Seguridad Social**).

Esta modificación se aplicará a los socios trabajadores o de trabajo cuyas solicitudes de subvención estén reconocidas y pendientes de pago.

- La **solicitud** que debe presentar el socio trabajador o de trabajo ante la Seguridad Social debe ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa –fecha que aparece en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social– (**antes no se regulaba nada**).

ASPECTOS FISCALES

En el 2005 cabe destacar la aprobación de la Norma Foral General Tributaria de cada Territorio Histórico y la anulación por el Tribunal Supremo de varios artículos de la normativa foral del Impuesto de Sociedades en su redacción original del año 1996, destacando, entre otros, el artículo 14.2. a) de la NF 7/1996 del Impuesto de Sociedades que consideraba como gastos deducibles las donaciones a Sociedades de Promoción de Empresas. **TU**



EL COMPROMISO DE MCC CON EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS MENOS FAVORECIDOS SE CANALIZA FUNDAMENTALMENTE A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN MUNDUKIDE.

Compromiso con los pueblos empobrecidos



Mundukide Fundazioa viene trabajando desde 1999, año de su constitución, con el objetivo de “promover la solidaridad del mundo del trabajo con los pueblos empobrecidos y aportar, canalizando esa solidaridad y saber hacer, la Experiencia Cooperativa a su desarrollo, fundamentados en su propio protagonismo y abiertos a sus enseñanzas”. Al margen del trabajo de cooperación que se viene realizando permanentemente en las áreas de desarrollo comarcal integral (Mozambique) y en el desarrollo de empresas comunitarias (Colombia, Ecuador, Zimbabue, Guinea Ecuatorial, Perú, Cuba) estas son algunas de las actividades destacables de 2005.

I SIMPOSIUM DE COOPERACIÓN COOPERATIVA

En la apertura del acto del 23 de septiembre participaron Jokin Esnal, Fundación Mundukide, Jesús Catania, Presidente de MCC, Marta Areizaga, Confederación de Cooperativas de Euskadi, Josu Arraiza, Caja Laboral e Igor Irigoyen, Director de Cooperación del Gobierno Vasco. A la jornada se acercaron unas 90 personas de diversas cooperativas y de otras instituciones. Los ponentes fueron Joseba Azkarraga, Universidad de Mondragón, Guy Lamontagne, cooperación cooperativa de Canadá, Jose Angel Mikeo,

coordinador de la Fundación Mundukide, Bob Sutcliffe, Universidad del País Vasco y Beñat Arzadun, coordinador del Programa Marrupa en Mozambique.

I TALLER NACIONAL DE COOPERATIVISMO EN CUBA

En octubre se organizó en Cuba el I Taller Nacional de Cooperativismo con el fin de compartir esta experiencia entre Cuba y Mondragón. Participaron en este evento 17 administradores de cooperativas cubanas UBPC (Unidad Básica de Producción Cooperativa), un representante de la universidad de Oriente de Cuba, otro del Ministerio de Agricultura, responsables de ACPA (Asociación Cubana de Producción Animal) y dos representantes de Mundukide. El encuentro giró, principalmente, sobre tres aspectos de la empresa cooperativa: la societaria, la productiva y la gestión integral. Por otro lado, se pudo observar el avance en investigación energética, en semillas y en genética animal para el trópico que ha conseguido Cuba en los últimos tiempos.

I INTERCAMBIO ESPECÍFICO DE EXPERIENCIAS EN CRÉDITO Y AHORRO

Iniciativa organizada por Mundukide y por Lanki (HUHEZI-MU). El origen de este Intercambio específico se encuentra en las ediciones pasadas del Intercambio global

(Truke-Marzo). Los participantes habían mostrado un gran interés para profundizar en crédito y ahorro. Se analizaron varias experiencias en crédito-ahorro y se procedió a realizar las consultas necesarias a expertos en el tema (sobre todo de Caja Laboral), y a los propios candidatos, para concretar el programa. Desde el 12 hasta el 27 de noviembre diversos representantes de experiencias de crédito y ahorro de Nicaragua, El Salvador, Méjico, Perú y Mozambique participaron en esta iniciativa.

PUBLICACIÓN DEL MANUAL DE PROYECTOS DE INTERCOOPERACIÓN

Este manual es fruto de la reflexión llevada a cabo entre los miembros de MUNDUKIDE y del NICEP (Núcleo de Investigación de Cooperativas y Economías Populares de LANKI) a lo largo de 2004 y primeros meses de 2005. El documento, básicamente, recoge y unifica la descripción de las fases de un proyecto de Intercooperación. Se trata de un manual adecuado al sistema propio de cooperación cooperativa.

WWW.MUNDUKIDE.ORG

Durante el año 2005 se ha renovado esta herramienta básica de comunicación. Agilidad, información comunicativa, sentido práctico y simplicidad en el diseño y manejo han sido los criterios de guía en su construcción. **TU**

CERCA DE 5.000 PERSONAS SE ACERCARON EN 2005 A CONOCER LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGÓN.

De visita en Mondragón

La Experiencia Cooperativa de Mondragón continúa suscitando interés a lo largo y ancho del mundo. A lo largo del pasado 2005, por motivos formativos o informativos, cerca de 5.000 personas desfilaron por las instalaciones corporativas.

VISITAS FORMATIVAS

La mayor parte de las visitas formativas se han atendido a través de Otalora. En concreto, han sido más de 3.000 las personas que se han acercado a conocer "in situ" las claves de nuestro sistema cooperativo. Profesores y alumnos universitarios, investigadores, instituciones cooperativas, y cooperativistas de otros países han sido los más asiduos en este tipo de visitas.

Cabe destacar que a lo largo de 2005 se realizaron 22 seminarios de entre dos y cinco días –en los que han participado 445 personas– orientados a profundizar en las claves del desarrollo socioempresarial de la Experiencia Cooperativa, y se impartieron 15 conferencias en distintos foros internacionales a las que asistieron más de 2.000 personas. La procedencia geográfica de nuestros visitantes ha sido variada, -hemos recibido a personas de más 30 países- aunque han proliferado, por este orden, los brasileños, franceses, colombianos, y norteamericanos.

INTERÉS PERIODÍSTICO

A lo largo de 2005 han sido numerosas las referencias en prensa, radio y televisión a nuestro modelo cooperativo y a las noticias generadas por las cooperativas integradas en MCC. Asimismo, el proceso de internacionalización en el que estamos inmersos hace que la realidad socioempresarial de MCC sea objeto de análisis en los medios informativos de los países en los que las cooperativas tienen implantaciones.

WEB CORPORATIVA

Otra forma de difundir la Experiencia Cooperativa es la web corporativa (mondragon.mcc.coop) y a tenor de los datos,



es una herramienta difusora de gran relevancia. De hecho, a lo largo de 2005 una media mensual de 15.000 visitantes se "acercó" a MCC a través de nuestro sitio

en internet. El número de páginas visitadas superó las 100.000 al mes y la procedencia de las visitas por países fue muy variada. **TU**

TEMAS TRATADOS EN JUNIO

BATZORDE IRAUNKORRAK EKAINAREN 16AN EGIN ZUEN HILEKO OHIKO BILERA. BESTEAK BESTE, ENPRESA POLITIKA, KOOPERATIBA ARTEKO FONDOAK ETA ANTOLAKUNTZA PROIEKTUAREKIN ZERIKUSIA DUTEN GAIAK JORRATU ZIREN. HONA HEMEN LABURPENA.

**APORTACIONES
FONDOS
CORPORATIVOS
2006**

Se hizo un repaso de las aportaciones de las cooperativas a los fondos corporativos (FCI, FSC y FEPI). Por lo que respecta al FCI (Fondo Central Intercooperativo) se aportaron 45,8 millones de euros, que las cooperativas entregan en función de los resultados homogeneizados del año anterior. En los últimos 14 años este fondo ha captado 421 millones de euros (que se han empleado, entre otras cosas, para el fortalecimiento de la situación económica de las cooperativas que lo necesiten, para proyectos de internacionalización y para promoción de nuevas actividades) de los cuales Caja Laboral ha aportado el 56,9%, el Grupo Industrial el 35,4% y el Grupo de Distribución el restante 7,7%.

Por lo que respecta al FSC (Fondo de Solidaridad Corporativo), un fondo restringido al ámbito industrial, se aportaron 3,9 millones de euros para reforzar la situación económica de algunas cooperativas de este grupo.

Por último, las aportaciones al FEPI (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo) ascienden a 9 millones de euros. En los últimos 10 años este fondo ha captado recursos por un importe próximo a los 70 millones de euros, (se destinan a proyectos de formación, tecnológicos y de promoción) de los que Caja Laboral ha aportado el 60%, el Grupo Industrial el 39,2% y el Grupo Distribución el 0,7%.

**EN LOS ÚLTIMOS 14 AÑOS
EL FCI HA CAPTADO 421
MILLONES DE EUROS DE LOS
CUALES CAJA LABORAL HA
APORTADO EL 56,9%, EL
GRUPO INDUSTRIAL EL 35,4%
Y EL GRUPO DE DISTRIBUCIÓN
EL RESTANTE 7,7%.**

**IMPLANTACIÓN
PROYECTO
ORGANIZATIVO**

Avanza la implantación del proyecto organizativo. Ya se ha procedido al nombramiento de los vicepresidentes de las 11 divisiones industriales de MCC; también se ha definido la nueva configuración del Consejo General y del Consejo Industrial; y se han designado las comisiones gestoras de MCC Inversiones y de la Fundación MCC

**POLÍTICA
EMPRESARIAL
2009-2012**

Por anticipación que no sea. Se dio el visto bueno a la propuesta de actuación para el proceso de elaboración y aprobación de la política empresarial 2009-2012. Ya se ha perfilado el comité de trabajo y el equipo de contraste para este proyecto que persigue llegar a la Junta de Congressistas de 2007 con la ponencia sobre política empresarial para ese periodo.

**EVOLUCIÓN DE MCC
Y DESARROLLO**

Se comentó la evolución empresarial de MCC en los cuatro primeros meses de ejercicio (en conjunto, cumpliendo a rajatabla las previsiones del PG en ventas y mejorando los resultados del año anterior) y se hizo un análisis del objetivo básico "Desarrollo". A este respecto, señalar que en este momento se están estudiando 57 proyectos de implantación, tanto local como exterior, que se encuentran en diversas fases de estudio.

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.

EL EMPRESARIADO, EL PROTAGONISTA EMPRESARIAL, Y EN CONSECUENCIA, SU VIDA, ESTÁ EN PELIGRO DE EXTINCIÓN ENTRE NOSOTROS. Y TENGO PARA MÍ QUE EL PROBLEMA EXISTE, PERO NO QUEREMOS ENFRENTARNOS A ÉL. LA SOLUCIÓN ES CUESTIÓN DE PASIÓN, HUEVOS CON CHORIZO Y CANTIDAD DE VIDA.

JON ARGEDER

P

Para el que crea que, aunque sea cierto, el problema no es para tanto, le recuerdo que para vivir necesitamos generar riqueza, sobre todo aquí, que no estamos muy dotados en riquezas naturales. Aparte, claro está, de nosotros mismos que somos la mar de majos.

Adelanto mi posición: para mí, la reducción en número de los protagonistas empresariales, de la vocación empresarial, esa desaparición, tiene que ver con la pasión, con los huevos fritos con chorizo y con la cantidad de vida.

¿Cómo van a abundar esos protagonistas si la pasión está mal vista, el colesterol ve con malos ojos al cerdo, y todo el mundo persigue **más calidad de vida**?

LA PASIÓN

A lo largo de mi vida profesional, he visto cómo muchos empresarios que conocía han ido desapareciendo, sin ser relevados. Últimamente veo aceleración en ese proceso.

Me refiero al empresario, cooperativista o "normal", ese "tipo raro" cuya pasión personal estaba ligada a la creación, mantenimiento y desarrollo de un motor de generación de riqueza. Al fin y al cabo, la empresa en sus múltiples formas no es más que eso, un motor de riqueza.

Es evidente que no me refiero al "Propietario de Acciones", o sea, al que es poseedor del papel y de lo que conlleva necesariamente: el poder y la propiedad de los frutos de esos papeles. El propietario siempre existirá.

Volviendo al empresario "apasionado", coincidiremos en que su motivación fundamental no era la de hacer dinero, aunque en algunos casos no era fácil

la distinción, sino la de crear algo. Estar "loco" por hacer algo. Demostrar que era capaz de llevar adelante una idea de negocio, un proyecto. Por extensión, podemos incluir en esta tipología de vocaciones a todos los protagonistas de Proyectos.

En fin, en estas elucubraciones andaba, cuando recordé la diferencia que hay entre participar en algo y estar implicado en ese algo. Veamos.

LOS HUEVOS FRITOS CON CHORIZO

Hay una parábola para ilustrar la diferencia que existe entre participación e implicación: los huevos fritos con chorizo. Un plato realmente rico, riquísimo. Hay quien se atreve a asegurar que es el mejor invento culinario. Sobre gustos... Pues bien, en ese plato intervienen el cerdo y la gallina, aunque de manera bien diferente. El cerdo está **implicado**, ¡y de qué manera!; tuvo que ser sacrificado. La gallina, en cambio, **participa**: puso huevos.

Aplicándonos el cuento, creo que podemos apuntar que los protagonistas de Proyectos, empresarios incluidos, cooperativistas o de otra clase, son de la categoría del cerdo. Están implicados. Y no hablo de los que llevan la imagen del protagonista, sino de **TODOS** los protagonistas. Vive en mi recuerdo la figura de un portero de fábrica, cooperativa la



“ LA SOCIEDAD NECESITA PERSONAS IMPLICADAS, QUE VIVAN CON PASIÓN PERSONAL LA AVENTURA EMPRESARIAL. QUE VEAN LA EMPRESA COMO UNA CONSTRUCCIÓN PERSONAL DE PERSONAS Y EQUIPOS, Y NO COMO ACUMULACIÓN DE CAPITALES. ”

Y CANTIDAD DE VIDA



fábrica y cooperativo él (además de cooperativista), que, en mis años mozos, contagiaba su entusiasmo por la empresa a todo el que entraba. Como lo oyes, para ese portero la empresa era suya, era su ilusión.

El accionista, en cambio, el mero accionista, es la gallina. Pone huevos y contribuye a la existencia del plato, por lo que participa. Pero si la aventura va mal, sobrevive. Al fin y al cabo, ¿qué gallina fracasa porque un huevo salga mal? Y me refiero, claro está, a los accionistas personas, y a los colectivos, a los que "invierten" en una determinada empresa.

Por el contrario, el empresario, el protagonista, todos y cualquiera de ellos, son el cerdo de la historia. Han empeñado su vida en el proyecto. Y el fracaso empresarial es su fracaso. La vida también es así.

Pues bien, la sociedad necesita personas implicadas, que vivan con pasión personal la aventura empresarial. Que vean la empresa como una construcción personal de personas y equipos, y no como acumulación de capitales.

De hecho, asistimos a una declaración universalmente admitida: la persona y los equipos son los que crean valor. Si eso es así, y lo es, ya va siendo hora de que lo tengamos más en cuenta a la hora de juzgar las organizaciones y las empresas.

CANTIDAD DE VIDA

Lo que está de moda, hoy, es la **calidad de vida**. No se sabe muy bien en qué consiste, pero se adivina más o menos cómo es.

A modo de indicadores podríamos incluir, entre otros: la cantidad de horas de ocio que disponemos; el número de viajes que podemos hacer; el bienestar personal conseguido; la libertad sin compromisos; la cantidad de comidas con otros y acontecimientos extras que tenemos; la cantidad de diversiones; etc.

Independientemente de lo que pensamos cada uno sobre qué es calidad en la vida personal, cuando entre nosotros se habla de calidad de vida, nos referimos a ese tipo de actividades y situaciones. Aunque no compartas esa idea, muchos apuntan hacia ese objetivo: no tener compromisos, gozar del no hacer nada "productivo".

Y claro, ese enfoque apunta en una dirección diferente a la, vamos a llamarle así, **cantidad de vida**. Tam-

LA AVENTURA DE GENERAR Y REALIZAR UN LANZAMIENTO EMPRESARIAL ES UNA AVENTURA DE VIDA INCOMPARABLE CON OTRAS ACTIVIDADES. APORTA EXPERIENCIAS INSUSTITUIBLES.

co es fácil decir en qué consiste ésta, pero podríamos apuntar en qué dirección se encuentra.

A modo de indicadores de cantidad de vida podríamos considerar entre otros: la pasión por lo que hacemos; el número de líos en los que nos metemos; el número de esfuerzos gratis que realizamos por el placer de hacerlo; la curiosidad por aprender más, los riesgos que asumimos personalmente; el número de fracasos que contabilizamos porque así aprendemos; etc.

Es evidente que, hoy por hoy, casi nadie recomendaría a un amigo o allegado esa vía como proyecto vital. Y, en cambio, sólo se puede alcanzar algo de calidad cuando se tiene VIDA. Y la vida se encuentra en esos líos que he mencionado.

Siguiendo por esa vía de razonamiento puedo proponer que la realización de Proyectos, empresariales y otros, suministran una cantidad de vida, que es difícil de encontrar en otras actividades.

Por eso me parece que reivindicar el lanzamiento de muchos proyectos empresariales va en la buena dirección para suministrar una vida interesante para las personas, para todas las personas que participan en un proyecto. La aventura de generar y realizar un lanzamiento empresarial es una aventura de vida incomparable con otras actividades. Aporta experiencias insustituibles.

Para mí está claro: antes de discutir sobre calidades me parece importante trabajar por tener la mayor cantidad de vida posible.

Terminando:

Si generamos pasión,
si generamos muchos "cerdos" implicados,

si generamos mucha cantidad de vida:
TENDREMOS VIDA, con su CALIDAD incluida en el "paquete". **TU**

ESPERIENTZIA

ARITZ OLABARRIAGA, MONDRAGON UNIBERTSITATEKO GOI ESKOLA POLITEKNIKOKO INGENIERITZAKO IKASLEAK IRABAZI BERRI DU MCKK ANTOLATUTAKO LITERATUR LEHIAKETA. ARITZ LEKEITIARRA DA, 23 URTE DAUZKA ETA INGENIERITZA INDUSTRIALEKO 5. MAILAN ARI DA. HONATX BERE HAUSNARKETAK.



Esperientzia. Ibiltzen hasi eta bidea eginez jasotako jakintza aleen zakua. Bizipenak eta jazotako sententzioek ordenatzen duten datu base gisako zerbait. Kooperatiba. Gutxienez bi pertsonak zinez elkar ulertzean sortzen den nahitaezko elkarrekintza, bat gehi bat bi baino gehiago dela erakusten duen ekuazio soziologikoa. Eta beraz Kooperatiben Esperientzia. Mende erdi bete arren gaztea den dinamika. Gehiago eman zezakeen arren jada landatua den haziaren zuztarra, desbiderapen arrarorik gabe haz dadin meteorologia eze-gonkorren aurrean mimos zaindu beharreko harribitxia.

BIZITZA

Definizioak definizio eta errealtateak errealtate, eta gezurra badirudi ere, zoriontsu izateko jaiotzen gara. Guztion beharrian inplizitua da naturarekin sinergia bilatzea eta pertsonen arteko interrelazioak justizian eraikitzea. Ahala eta guztiz ere badirudi, bibrazio harmoniko baten gisan, orekara iritsi aurretik antipodetan dauden egoerak bizitzea egokitzen zaiola pertsonon kanpo eta barru eraikitako unibertsoen multzoari.



Jaiotzen garen momentutik inguruan eragiten dugu eta inguruak guran eragiten du, dinamika hori delarik indibidualki bizitzaren zikloa betetzeko bermea eta kolektiboki existitzeko baldintza. Batetik, Zientzia bezala definitzen dugu elkarreragin horren

KOOPERATIBA. GUTXIENEZ BI PERTSONAK ZINEZ ELKAR ULERTZEAN SORTZEN DEN NAHITAEZKO ELKARREKINTZA, BAT GEHI BAT BI BAINO GEHIAGO DELA ERAKUSTEN DUEN EKUAZIO SOZIOLOGIKOA.

IRAKASLE SOZIALKI KALIFIKATUAK ETA LANA LEPO IZAN ARREN GAZTEENTZAT DENBORA BETI IZANGO DUEN LANGILE INPLIKATUAK BEHAR DIRA. ESPERIENTZIA HONEK INPLIKAZIO IDEOLOGIKOAN IRABAZI BEHAR DU AURRE-RANTZEAN.

laburpen eta sistematizazioa besterik ez den artea. Eta bestetik, Ekonomia esaten diogu adimentsuak omen garenon artean Zientzia kudeatzeko gaitasunari. Ekonomia/Zientzia sinbiosia da, funtsean, ostertzerantz pausoak emateko tresna, hots, sinbiosiak berekin dakarren uhin hedakorra (hizkuntza, kultura,...) bideratzeko ardatza. Ekonomia, beraz, XXI. mendeko enpresetan oinarritu edo Erdi Aroko gremioetan islatu, gizartearen funtsa da beti eta ez da zilegi joko bezala planteatzea, jolas bezala egin badaiteke noski. Zeren jokatu Las Vegasko kasinoetan egiten duten dirudunek (ez aberatsek) eta jolastu herriko plazan egiten dute umeez, demagun, zibarekin. Ez dago partidarik aurkaririk ez badago, gakoa norberaren helburuak definitzean datza, ordea, eta dirudienez pertsonaren arrazionaltasuna izadiaren paradoxarik handiena da..

LANA

Jolasa edo jokoa izan, partidako kartak berdinak dira beti, eta egunerokoan eraldaketa bideratzeko pertsonak duen tresna bat eta bakarra da, baina nahikoa: lana. Bere zentzu zabalean ulertuta, pertsonok kontzienteki eskuetan daukagunari forma aldatzeko lanabesa da, eskuetan daukaguna plastikozko pieza bat edo gizartea bera izan. Lana, aurrez aipatutako jolasean parte hartzeko gailua da, bakoitzak beretik ahal duena jarriz baina denok beharrezko zaigun zatia jasoz, jasotako horrexekin gizartean eduki nahiko genukeen txokoa egunez egun eraikitzeko.

Berez, bizitzaren zerbitzura dugun bitarteko bat baino ez da (eta zenbat hiltzen dituen egunero; beste paradoxa bat), baina era berean bizitzari lotua dago pertsonaren autoeraketa lanetik hasten baita, lanean jorratzen dugulako norbere garapenera oinarri izango den zimendua. Hortaz ez da zigor zerutiar bat askok interpretatzen duen bezala. Jose Maria Arizmendiariaren hitz batzuk gogoratu: "Ez dugu lan egin nahi egunen batean bera gabe bizi ahal izateko. Ez dugu irrikatzen gure ondorengoak lanetik salbuesteko zoritxarra izatea".

"Nire 8 orduak sartu eta gero bihar arte libre, ardurarik gabe" bezalako esamolde funtzionarizatuak gizartearen distorsio mailaren erakusleho dira. Gaur gaurkoz lanetik irten eta pote bat hartzera joateak eragiten duen sentazio liberatzaileak ez luke izan behar zinetik atera eta paseo bat ematera joateak baino misterio gehiagorik.

ERABAKIA

Guztiori gertatzen zaigun kontua da. Eboluzioaren motorren metaforak pertsonengan ematen den eran erabaki bat hartzearen ekin-tza azaltzeko balioko luke. Indibidualki prozesua azkarra edo geldoa izanik ere, garrantzi eta, batez ere, transzendentzia handikoa da. Ba, pentsa dezagun erabakia kolektiboa izan behar denean, komunitate baten geroaren

dialektika bihurtzen dela. Bakoitzak bere geroaren jabe izan behar du beti, eta hori erabakiguneen horizontaltasunarekin lotzen da, hierarkizazioa operatibitate mugatuz. Komunikazioak hartzen du garrantzia eremu honetan, mugarik gabea denean aldeko konfiantza eta elkar ulertzea esponentzialki hazten direlarik. Modu horretan soilik hartzen zaio delegatzeari neurria. Egina dagoela pentsatetik urruti, Demos eta Kratos behingoz egunen batean eskutik hartuta ikusteko bokazioz lan egitea da kontua.

BORROKA IDEOLOGIKOA

Erabakiak hartzeak ezinbesteko garrantzia badu, ondorio zuzen-tara iristeko kriterioak izatea kate berean lotuta doa. Eta izadiak pertsonaren mende eskaseko bizitzatik gaindi aurrerantz egiten duen heinean kriterio horien transmisioa jarraitua izan behar da, alperrik delako sekulako sprint bortitza gauzatzea korrikaldia osatzeko erreleboa jaso behar duen lasterkaria ez bada pistan ageri. Era berean, jakintzaren transmisioaz ari garenean, ez gabiltza elektronikaren zirrikituez soilik, txanponaren beste aurpegiaz baizik. Ez ahaztu Zientzia eta Ekonomia ereduaren sinbiosia.

Kooperatibistaren soslai ideologikoak garapen minimo bat gaudituta izatea ezinbestekoa da; injustizien aurrean asaldatzen ez direnak, emozionalki neutroak, satisfakzioaren kulturaren eroritakoak dira kezkarriak. Beraz, enpresaren ereduaren itzulketa bat martxan jartzeko, eta, bidezidor horretatik, gizartearen beste arlo batzuk ere iraultzaren logikatik eraldatzen joateko, ez da nahikoa punta-puntako tornuak eta artezgailuak dituen unibertsitate bat. Horretarako irakasle sozialki kalifikatuak eta lana lepo izan arren gazteentzat denbora beti izango duen langile inplikatuak behar dira. Esperientzia honek inplikazio ideologikoan irabazi behar du aurrerantzean. **TU**

ERRONKAK

Tirabira sozio-ekonomiko eta etiko berriak datoz, globalizazioaren kontraesanek anplifikatuta gainera, eta xedea ezin da hazkunde ekonomikoak bakarrik izan. Ikuspegi solidarioa eta aberastasunen banaketa, logika demokratikoan aurrerapausoak ematea, herrialde pobreekiko elkartasuna, hondamendia saiheste bidean desafio ekologikoari heltzea... markatutako iparraren osagai xume bihurtu behar dira. Horretarako, belaunaldi berriek ikusi behar dute esperientzia honek zerbait falta duela eta emaitzen kontu positibo bat izatea ez dela nahikoa. Lokartu gabe baina lasai, pentsatzen duguna baino gehiago gara, mundua uharte handia da sentimenduen unibertsoan. Helduko da eguna Landabengoko WVen dagoen panorama, albistegietatik urrun, fikziozko nobeletan baino ez dena irakurriko.

CONSONNI REUNIÓ A TODA SU PLANTILLA EN TXORIERRI POLITEKNIKA EL PASADO 5 DE JUNIO PARA LLEVAR A CABO UNA JORNADA DE TRABAJO DIFERENTE. MÁS DE 120 PERSONAS DISTRIBUIDAS EN 6 TALLERES PARA APORTAR SUS IDEAS EN TORNO A DIVERSOS TEMAS RELACIONADOS CON LA COOPERATIVA.

ANTONIO CANCELO ABRIÓ ESTA JORNADA QUE CONTÓ CON LA COLABORACIÓN DE PERSONAS DE LA AGRUPACIÓN DE COMPONENTES DE MCC, DE LA FACULTAD DE EMPRESARIALES DE MONDRAGÓN UNIBERTSITATEA, Y DE JOSÉ MARI LARRAÑAGA.



CONSONNI 2010

UNA JORNADA DE TRABAJO DIFERENTE

Mungia a 7 de junio de 2010

Consonni en 2006 fabricaba resistencias, pero tuvo que ir más allá. Fue en 2005 cuando creamos los equipos de producto cliente (EPC), esos que ahora llamamos **ECTS, Equipos** orientados a **Cientes** que entregan **Tecnologías** y **Servicios**. Costó el cambio porque usamos mucha palabrería. Eso a veces confunde, pero, como todo en la vida, acaba por llegar. Ya entonces fue cuando comenzamos a fabricar **elementos calefactores**.

Por fin, empezaron a llegar pedidos que tenían relación con las estrategias de nicho que se habían puesto en marcha. Se afinó la planificación de lo que entraba en desarrollo y luego industrialización. Apretábamos lo que podíamos con proveedores. En el taller, además, pudimos por fin implantar 5S. Había ilusión y quizá por eso nos acordamos tanto de aquella época.

Más atrás en el tiempo Consonni estuvo en Bilbao y allí construyó una manera de ser que tuvimos que ir modificando con el tiempo. Hace más de 10 años, allá por 1999 hubo un momento crítico y la bola pasó por encima de la red por centímetros...

pero **cayó del lado bueno**, como el tiempo se encargaría de demostrar.

Ahora en 2010 echamos la vista atrás y recordamos aquella jornada que organizamos el **5 de junio de 2006** en las instalaciones de los amigos de Txorierrri Politeknika. Tuvimos que explicar, como ahora también hay que hacerlo, qué queríamos con aquella jornada de trabajo tan atípica. Y la explicamos así:

- **POR QUÉ** esta jornada: porque creemos que el FUTURO de una empresa necesita de un PROYECTO compartido por las PERSONAS que trabajan en ella.
- **PARA QUÉ** esta jornada: para intentar construir el FUTURO de nuestra empresa con la participación de TODOS y trabajando con IDEAS.
- **CÓMO**: debatiendo aquellos temas que entendamos son los IMPORTANTES para tener un FUTURO atractivo y consistente.

En el fondo era tanto **una cuestión emocional como de pura supervivencia**. Seguimos siendo humanos y con noso-

“**LA JORNADA DE TRABAJO SE LLEVÓ A CABO CON LA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL, COMO UN DÍA NORMAL. EN VEZ DE ACUDIR A LA FÁBRICA DE MUNGIA, TODA LA PLANTILLA SE DESPLAZÓ A TXORIERRI POLITEKNIKA PARA PARTICIPAR EN LOS SEIS TALLERES ORGANIZADOS. TRAS MÁS DE DOS HORAS DE TRABAJO EN LOS TALLERES SE EXPUSIERON LAS CONCLUSIONES ANTE TODO EL COLECTIVO.**”



tros llevamos lo bueno y lo malo de esta especie. Necesitábamos volver a mirarnos cara a cara fuera de lo cotidiano, pero sabiendo que estábamos trabajando, que era un día más (como los de ahora, en que ya no fichamos). Pero era un día de trabajo.

Recuerdo que el taller número 2, el que trabajó la implicación y trabajo en equipo, nos dijo que eran actitudes básicas la tolerancia e implicarse con los demás. ¡Ya lo decíamos en 2006! Era evidente entonces y lo es ahora, que tenemos un futuro mejor, en junio de 2010.

¿Recordáis a **Antonio Cancelo**? Sigue igual ahora. Tuvo su gracia que Andrés fuera de un pueblo de Zamora muy cercano al suyo y que el mismo Juan Ángel, director de Txorierrri Politeknika entonces, también fuera de la zona. El mundo fue y sigue siendo un pañuelo. Antonio Cancelo, **energía y convicción en estado puro**. Me quedé con algunas joyas de su conferencia:

- La globalización es el mundo en que vivimos y somos nosotros los que con nuestra iniciativa acudimos allí donde hay oportunidades; ha pasado, pasa y pasará, no es un fenómeno novedoso.
- Cada persona debe encargarse de su propio mantenimiento. O actualizas lo que sabes o el mundo pasa por encima de ti.
- Las cooperativas tenemos el mejor punto de partida para ser competitivas porque damos prioridad al factor humano. Lo dicen todavía nuestros estatutos y a veces se nos olvida.

LOS TALLERES

En aquella jornada abordamos seis temas que preocupaban entonces y que seguirían siendo válidos hoy:

1. **Responsabilidad y compromiso individual.** Trabajar los reconocimientos e impulsar la autogestión, nos dijeron.

Incluso José Mari Larrañaga nos recordó que debíamos sentirnos propietarios de nuestro trabajo, “que no recordaba el caso de nadie que se hubiera aplicado en la limpieza de su coche de alquiler”. Ya nos reímos.

2. **Implicación y trabajo en equipo.** Abordaron las actitudes que necesitábamos entonces (y ahora), como la tolerancia, la igualdad; nos dijeron que había que aclarar la autonomía que tenían los equipos de entonces.
3. **Clientes.** Ya entonces aquel taller nos dijo que teníamos que conocer más a los clientes, pasar más tiempo con ellos. Incluso comentaron lo de impulsar la comunicación digital, hoy ya integrada en nuestro negocio.
4. **Eficiencia interna.** Mejorar el mantenimiento, racionalizar los movimientos dentro de aquella fábrica de entonces, polyvalencia o eficiencia energética. Había tanto que ahorrar que parecía difícil comprender por qué no lo hacíamos. Todavía hoy nos queda camino.
5. **Innovación.** ¿Os acordáis? Energías renovables, circuitos impresos, más producto comercializado, servicio de atención al cliente: ahora suenan lejanas en el tiempo, pero fueron ideas que hoy son realidades. Era en aquella época cuando estábamos con el proyecto de intraemprendizaje; ahora nos autodenominamos emprendedores. Por fin.
6. **Consonni 2010.** En aquella pizarra del aula 120 lo estoy viendo: “somos obreros”, “nos preocupamos por mejorar nuestro puesto de trabajo”, “lo otro es de ingenieros”. Lo escribimos en aquella pizarra. Era lógico porque somos fruto de nuestra experiencia personal y re-construir esperanza siempre ha sido difícil. Fue importante escribirlo, para oírnos una vez más, lo oímos y miramos hacia el futuro. Por eso hoy estamos aquí.

Cada taller tuvo su lista de preguntas (Antonio Cancelo, acudiendo a una famosa anécdota de Albert Einstein, ya nos dijo que las preguntas siempre son las mismas, lo que van cambiando son las respuestas). Cada taller tuvo su coordinador externo, gente que nos ayudó a reflexionar. Cada taller tuvo una persona de Consonni que también colaboraba en la coordinación. Y luego hubo que exponer las conclusiones allí, delante de más de 100 personas.

Quisimos tener un detalle con las personas que nos ayudaron y tuvimos que elegir un regalo... diferente. Regalamos nuestro producto de entonces. Ese que a veces fabricábamos mal, pero que era el que nos daba de comer. Y le dimos un acabado precioso a una resistencia que con un poco de imaginación –rasgo típico de los humanos– parecía una vaca. Buscamos una peana y la atornillamos bien a la base. Entre unos y otros pensamos en el acabado final y así llegamos a entregar nuestras **“vaquitas resistentes”**, esas que ahora, con esa u otras formas parecidas, veis de vez en cuando en tiendas de artesanía. Es lo que pasa cuando dejas volar la imaginación.

Tuvimos que convencer a algunas personas de que **allí íbamos a trabajar**. De otra forma, pero que aquello era una jornada de trabajo. Claro, ahora, cuatro años después, es fácil comprenderlo, pero entonces tuvimos que explicarlo. Trabajar es pensar, es aportar ideas, es ver a quienes trabajan contigo como personas y no como trabajadores que ocupan un determinado puesto.

Recuerdo que Josemari había dormido mal la noche anterior. Había tensión antes de la jornada. **Trabajar “de otra forma” fue un esfuerzo. Desaprender siempre es complicado.** Tuvimos que hacerlo para llegar a ser hoy en día lo que somos: **una red de emprendedores bajo un paraguas común, nuestra marca Consonni 2010.** Ahora miramos hacia atrás, pero nuestros proyectos hablan de un Consonni 2020. Tecnologías y servicios para nuestros clientes; y lo hacemos con nuestros equipos de trabajo. Gracias. Hubiera sido difícil de creer allá en 2003, cuando el famoso plan de viabilidad. **TU**

INNOVACIÓN, APRENDIZAJE COACHING

LAS ACCIONES DE ESTAS TRES PALABRAS HAN SIDO REALIZADAS POR EL SER HUMANO A LO LARGO DE MILENIOS DESDE NUESTRA CONFIGURACIÓN COMO UNA ESPECIE SINGULAR, DOTADA DE UN PODEROSO MECANISMO DE MANEJO DE INFORMACIÓN Y DE PROSPECCIÓN DEL FUTURO. ES ESTA DOTACIÓN GENÉTICA LO QUE NOS MUEVE A LOGRAR NUEVOS RESULTADOS, Y A REALIZAR AQUELLAS ACCIONES QUE LOS HAGAN POSIBLES.

JOSÉ LUIS GONZÁLEZ VADILLO COACH EMPRESARIAL Y EX PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE DEUSTU

h

Hoy es probablemente en el mundo de la empresa donde de una manera más continuada y hasta obsesiva, se insiste, bajo uno u otro nombre, en la necesidad de acometer aquellos cambios que faciliten la permanente innovación, y la mejora en la efectividad de las acciones que ya se realizan. Y es que para la empresa, quizás más que para ninguna otra institución, el precio de permanecer igual es la desaparición.

Día a día vamos conociendo algo que al mismo tiempo que nos abre el futuro, nos atemoriza: las principales barreras u obstáculos en esta interminable carrera de construcción del futuro deseable no están fuera de nosotros, sino que forman parte de nosotros mismos. Son sobre todo nuestras más viejas ideas, aquellas que en una época nos permitieron construir el futuro que entonces deseábamos, las que en cada presente constituyen el mayor obstáculo al nuevo futuro que deseamos construir.

La tarea de desenmascarar nuestras propias barreras para lograr lo que en cada presente deseamos es quizás la más comprometida exploración que afronta el ser humano. Somos el ser que en cada momento somos, y cuestionar parte de ese ser es cuestionar nuestra propia existencia. El miedo a cuestionarnos, a soltarnos de nuestras viejas historias y explicaciones, posiblemente alimenta nuestra tendencia a hacer depender de algo o de alguien externo a nosotros la responsabilidad de lograr nuestros deseos, y la imputación fácil y gratuita de culpabilidad cuando nuestro deseo no lo vemos realizado.

Soltarnos de algunas de esas historias nos es muy doloroso. Es como un sentimiento de vértigo, nos fallan los agarres con los que nos asimos a una vida que se nos acelera. Estamos quizás ante la nueva frontera que el ser humano precisa superar, como individuo y como especie. Las historias transmitidas de generación en generación como verdades perpetúan los problemas que, sin embargo, deseamos resolver.

INNOVACIÓN Y PODER

De entre esas historias hay una que cada día es percibida más claramente como una barrera a la creatividad y al más pleno



desarrollo y utilización del capital y del potencial de conocimientos disponibles en las empresas; es la historia que nos contamos acerca de cómo organizar la actividad colectiva. La innovación permanente que busca la empresa necesita ser alimentada desde el espacio de inteligencia creadora que posee cada uno de sus integrantes. Los numerosos intentos y recursos dedicados sólo alcanzan pírricos logros. Hay como un muro invisible que nos impide avanzar. Lentamente a lo largo del tiempo, y ahora con mayor fuerza, el ser humano se cuestiona un viejo logro de la especie, el de la estructura jerarquizada y el apoderamiento desigual según la posición que cada persona ocupe en esa estructura. Para realizar el aprendizaje que sitúa a la empresa en el camino de una innovación acelerada, el ser humano necesita un esce-

nario en el que se sienta protegido, ya que nos hacemos vulnerables cuando nos desprendemos de parte de nuestra vieja piel, de parte de nuestros automatismos, de parte de nuestras usuales maneras de dar sentido a lo que acontece, de parte de nuestros familiares hábitos. Sólo si sentimos que no nos van a hacer daño, sólo si nos sentimos respetados, sólo si nos sentimos que somos importantes para los demás, salimos de nuestras certezas y nos aventuramos en el mundo inseguro de las posibilidades. Para que esto ocurra necesitamos que descienda el caudal de miedo que inunda nuestras organizaciones, que se reduzca o desaparezca aquello más próximo que nos amenaza, que no es sino aquello que tiene poder desigual sobre nosotros. El poder desigual genera miedo y éste es un foso para la creatividad. La distribución desigual de poder es quizás la principal barrera a la innovación y al cambio permanente que las empresas necesitan para hacer frente a un mercado en cambio acelerado. La desigual distribución de poder lleva a unos, a los apoderados formales, al límite de sus posibilidades y a otros, a los expropiados del poder formal, a renunciar a las suyas en pos de una seguridad imaginaria

Y es que ¿cómo ser jefe y no serlo al mismo tiempo?; ¿cómo aprender a ilusionar cuando disponemos del recurso de amenazar?; ¿cómo aprender a verse a uno mismo tanto en los éxitos como en los fracasos de la organización?; ¿cómo coordinar un colectivo sin la vara mágica del mandar?; ¿cómo dejar de ser subordinado y poner en acción el capital de capacidad creadora y realizadora que cada uno posee?

No son incompetencias de quienes mandan o de quienes tienen el papel de subordinados; son los límites de un diseño en el que hemos aprendido a vivir.

EL COACHING

Ayudar, a quienes tienen una cuota diferenciada del poder de mandar en las organizaciones, a transitar desde el espacio protegido del mando al espacio descubierto del ilusionar en torno a un proyecto o idea haciéndolo compartido, es una de las ayudas que puede proporcionar ese conversar que llamamos coaching. Y también el coaching ayuda a ver el caudal de recursos que cada uno posee, los muros en los que los encerramos y las acciones que hacen realidad que el ser humano es el poseedor del principal recurso con que cuentan las organizaciones: su conocimiento.

No es la mirada jerárquica el único muro invisible al que nos enfrenta el reto del cambio. Hay otro mucho más próximo al ser que cada uno somos.

La necesidad de innovar presiona al ser humano hacia la innovación en sí mismo, hacia el cambio permanente y buscado conscientemente. Para responder a nuevos retos necesitamos cambiarnos permanentemente, reinterpretar lo que acontece de manera que seamos capaces de generar nuevas ideas que nos abran posibilidades inéditas de acción. Cambiar el ser que somos es una aventura realizable y no sin dolor, es abandonar parte de aquello sobre lo que hemos construido nuestra vida. Es un cambio de piel, a veces apenas perceptible exteriormente, pero doloroso al par que vital para quien cambia. De nuevo aquí el conversar del coaching ayuda a identificar las barreras que cada uno ponemos al reto de cambiarnos a nosotros mismos, como paso previo a la innovación que la empresa busca. En este proceso de cambio personal el coaching ayuda al ser humano que no logra el cambio que desea, a deshacerse de otra vieja historia con la que viene cargando, es la historia de la autoculpabilidad, un sen-

TODOS PODEMOS AYUDARNOS EN NUESTRA COMÚN AVENTURA DE CAMBIARNOS PARA CAMBIAR NUESTRAS ORGANIZACIONES. SÓLO NECESITAMOS ESCUCHAR, RESPETAR AL OTRO EN SU LEGÍTIMA DIFERENCIA Y CREAR EN ÉL EL SENTIMIENTO DE QUE ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS.

timiento doloroso y profundamente demoleedor de la autoestima, del amor y respeto a uno mismo, que alimentan nuestra existencia. Posiblemente la autoinculpación ha sido un buen instrumento de control situado en el interior del ser humano; el problema es que ese sentimiento genera dolor inútil y tiene un sentido penitencial que parece ignorar que sólo aprendemos desde nuestros fracasos.

Todos podemos ayudarnos en nuestra común aventura de cambiarnos para cambiar nuestras organizaciones. Sólo necesitamos escuchar, respetar al otro en su legítima diferencia y crear en él el sentimiento de que es importante para nosotros. El coaching pasará de un conversación de expertos a una actividad común en la empresa. Quizás entonces la empresa dejara de preocuparse por la innovación y el aprendizaje, porque ambos habrán pasado a formar parte de un interés compartido, de eso que llamamos cultura de empresa. **TU**

Empresa cooperativa e innovación

La empresa cooperativa ha solucionado un importante obstáculo en la carrera de la innovación: situar la propiedad de la empresa en quienes a ella aportan su trabajo. Como consecuencia de esta propiedad, tanto en la distribución de los resultados del trabajo, como la designación de quienes ejercen poder diferencial, tienen voz y poder todos los integrantes de la empresa. Se produce así una importante reducción de la corriente de miedo que inunda las organizaciones. Con todo, el núcleo disuasorio del compromiso que abre las compuertas de la creatividad y del cambio permanente, sigue intacto mientras que el ser propietario de la empresa no derive en ser propietario del propio trabajo. Aunque la vieja construcción jerárquica sigue cabalgando nuestras mentes y diseñando nuestro mundo, la cooperativa tiene una posición privilegiada para afrontar el cambio que sigue esperando.

No hay formulas mágicas para este cambio; sólo un decidido caminar por una senda apenas andada, la del respeto mutuo, la de la confianza que nos permite mostrar nuestras torpezas y limitaciones y la del sabernos importantes para los otros. Y en el aprender permanente que este cambio requiere, es donde juega su papel el coaching, hoy en la esfera del especialista, y mañana siendo parte del conversar diario de quienes dan vida a las organizaciones.

EN LA ASAMBLEA GENERAL CELEBRADA EL PASADO 14 DE JUNIO, SU PRESIDENTE, MIKEL ZABALA, HIZO BALANCE DEL EJERCICIO Y REPASÓ LA ACTIVIDAD REALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.



LAGUNARO-MONDRAGÓN ASAMBLEA GENERAL

e

l ejercicio 2005 fue calificado como positivo, ya que, por un lado, se cumplieron los objetivos de gestión de la cooperativa, y por otro, se ha reducido el índice de siniestralidad en relación al año precedente.

Asimismo, se aludió al proceso de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que se inició en el 2003 y afectó a la Ley de Prevención de riesgos Laborales y a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y que continuó el 2004 con la publicación del Real Decreto que desarrolla la coordinación de actividades empresariales y ha culminado en 2006 con la reciente aprobación de las modificaciones del Reglamento de los Servicios de Prevención y del Real Decreto 1627/1997 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Además, el presidente hizo una referencia a la importante estructura del servicio de prevención mancomunado, que ya integra a más de 130 profesionales y cuenta con unos medios e instalaciones que le permiten ofrecer un servicio orientado a garantizar la salud de los trabajadores de nuestras empresas.

A continuación, dio cuenta detallada de la actividad realizada por la cooperativa a lo largo de 2005 (más información en la página 37 de esta revista), que ha continuado preparando numeroso material para los técnicos de prevención, médicos y DUE, contando para ello por la importante colaboración de los miembros del Comité Técnico o las mejoras incorporadas en las aplicaciones informáticas y la continua asistencia técnica y jurídica que reciben los asociados. La dedicación a estas tareas dan cuenta de la importancia del mismo, 8.896 horas a las actividades de carácter general y 8.730 horas a la definición, desarrollo... de las aplicaciones informáticas.

El presidente remarcó que todo esto ha sido posible por el interés con que se aborda la seguridad y salud en las empresas asociadas y la calidad que reciben de los servicios solicitados, factores clave que han tenido su reflejo en los resultados económicos de la entidad, mejorando las previsiones realizadas para el ejercicio.

Tras la presentación por parte de la Dirección General, del Plan de Gestión del 2006, la asamblea continuó sometiéndose a aprobación las propuestas de cuotas para el próximo periodo Julio 2006-Junio2007 y otras aspectos de índole económico y de régimen normativo para finalizar con la elección de nuevos rectores. **TU**

“ LO CONSEGUIDO HA SIDO POSIBLE POR EL INTERÉS CON QUE SE ABORDA LA SEGURIDAD Y SALUD EN LAS EMPRESAS ASOCIADAS Y LA CALIDAD QUE RECIBEN DE LOS SERVICIOS SOLICITADOS. ”

NOTICIAS

- Los días **19 y 20 de julio** se realizará un **Taller de Auditorías internas de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral** dirigido a Técnicos de Prevención. *Se trata de un curso reconocido por OSALAN como de interés en materia de seguridad y salud laboral.*
- Del 5 al 13 de julio se realizará un **Curso Básico de Prevención de riesgos laborales** dirigido a:
 - Mandos intermedios.
 - Miembros del Comité de seguridad y salud.
 - Personas que tengan asignadas funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Recursos preventivos.
 - Personas que estén encargadas de la gestión/vigilancia de las actividades desarrolladas por contratistas y subcontratistas.
- Ha sido publicado el **Real Decreto 604/2006** que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención y el Real Decreto 1627/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Su entrada en vigor será el próximo 29 de junio de 2006.



LA INMIGRACIÓN

LA INMIGRACIÓN ES, HOY POR HOY, UN ASUNTO DE DIMENSIONES GLOBALES QUE NO PUEDE SER TRATADO PAÍS POR PAÍS. EL MOVIMIENTO DE PERSONAS ES UNO DE LOS ASPECTOS MARCADOS POR LA GLOBALIZACIÓN.

en el escenario global cada vez resulta más difícil delimitar la línea que separa los movimientos de población "voluntarios" de los "involuntarios", de personas que huyen porque sus vidas están amenazadas y/o que tratan de escapar de la pobreza y de la injusticia social, de quienes han sido desplazados por la fuerza y de aquellos cuyo exilio ha sido por propia decisión. En muchos países no sólo se dan condiciones de supervivencia, sino que dichas condiciones son extremas. La gente se traslada de un lugar a otro en pos de una vida mejor o buscando seguridad frente a un medio hostil. Así pues, no podemos simplificar la situación y quedarnos con la idea de que la mujer que dejó Bolivia, temiendo por su supervivencia, tenía otra opción o elección, y que nada ni nadie la forzó a abandonar su lugar de origen. En esta línea debemos saber que uno de cada diez trabajadores africanos vivirá y trabajará fuera de su país en 2015.



DE ÁFRICA A EUROPA

África, por su cercanía geográfica y su descalabrada situación económica, social y sanitaria es hoy en día la principal zona de origen de la inmigración hacia Europa. Entre los dos continentes, en la frontera del Mediterráneo, se da la mayor desigualdad económica entre dos zonas del planeta. Paradójicamente, Europa es más rica que nunca y África es más pobre que nunca, situándose en este continente 28 de los 30 países más pobres del mundo.

La llegada masiva de pateras a las Canarias ahora y los saltos de las verjas en Ceuta y Melilla hace unos meses, son sólo una muestra de la situación desesperada de millones de personas que deciden dar el paso de emigrar, dejando atrás una situación de miseria y de una esperanza de vida de 46 años de media, con la esperanza de encontrar un futuro para uno mismo y para los que quedaron atrás.

“ VAYAMOS DANDO PASOS PARA GENERAR ESPACIOS DE CO-DESARROLLO, DE IMPLICACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS ZONAS DE ORIGEN DE LOS QUE YA SON NUESTROS VECINOS EN EL PISO DE AL LADO. LA MOTIVACIÓN DE NUESTRO VECINO PARA EMIGRAR HA SIDO MEJORAR SU VIDA Y LA DE SU FAMILIA. ”

INMIGRANTES "ECONÓMICOS"

Un inmigrante económico no tiene más opción, la mayoría de las veces, que emigrar de su lugar de origen, ya que la estructura económica y social de su país no harán posible, en sus años de vida productivos, ninguna mejoría en su situación. A su vez, el vacío de jóvenes que se genera en algunas zonas incide todavía más en el estancamiento económico, solo aliviado por los envíos de los que tienen algún éxito como emigrantes.

La llegada de una embarcación a las islas Barbados, en el Caribe, con los cuerpos momificados de cuatro inmigrantes africanos, y los papeles de otra veintena de personas que fueron arrojadas al mar en la medida en que morían, es una representación dramática de la opción de muchas de estas personas: vida o muerte, incluso cuando parece que la vida les iba a cambiar a mejor.

Mientras, en Europa, se vive la llegada masiva de personas en busca de trabajo con cierta sensación de ocupación, no habiendo asumido nuestra propia condición de emigrantes (quién no tiene algún familiar, cuando no uno mismo, que tuvo que emigrar) y la



deuda con los que nos acogieron, reaccionamos a la defensiva, pensando que los inmigrantes traen el paro, la pobreza y problemas, mientras que, los europeos, al contrario, en nuestro papel de emigrantes en cualquier parte del mundo, llevamos el progreso, la riqueza y la cultura.

Demos la vuelta a esta situación y vayamos dando pasos para que se vayan generando grandes espacios de co-desarrollo, de implicación en el desarrollo de las zonas de origen de los que ya son nuestros vecinos en el piso de al lado. La motivación de nuestro vecino para emigrar ha sido mejorar su vida y la de su familia. De paso colabora a que nuestra sociedad crezca cultural y económicamente. Implicándonos todos en la misma dirección podemos hacer que lo que se vive como problema sea transformado en un proceso de colaboración. **TU**

ASISKO URMENETA

KOMIKIGILEA

IRUÑEAN JAIO ETA HOZTAN BIZI DA (NAFARROA BEHEREA). UZTA OPAROKO MARRAZKILARIA DA: KOMIKIAK EGITEN DITU ETA KUKUXUMUXU MARKAREN MARRAZKILARIETAKO BAT DA. GAINERA, ANTON OLARIAGA ETA KIKE AMONARRIZEKIN BATERA, EUSKARAREN ERABILERARI BURUZKO ESPIRITU BERRI BAT ZABALTZEN ARI DA HERRIZ HERRI.

“Ez dut uste destinoak markatutako norbait naizenik”



URTE ETA ORDU ASKO SARTU DITU ASISKOK MARRAZTEN. HORREN ONDORIOA DIRA GAUR EGITEN DITUEN KOMIKI ETA BESTELAKO MARRAZKIAK. ETXETIK EGITEN DU LAN, ENKARGUZ, ETA EUSKAL HERRIKO KOMUNIKABIDE DESBERDINETAN PUBLIKATZEN DIRA BERE LANAK.

ROSA MONDRAGON

Komikigilea, hizlaria... Nola definitzen duzu zure burua, Asisko?

Zaila da esatea. Uste dut irudigiletzat daukadala nire burua. Eta irudigile naizen heinean sortzaile ere banaiz; baina sortzaileak, neurri batean edo bestean, guztiok gara, guztiok baitugu sortzeko ahalmena.

Nik komikigintza aspaldi aukeratu nuen, espresio gisa, eta gustuko dut hitza eta irudia uztartzen dituelako. Uste dut, gainera, askoz ere hobeto espresatzen naizela edonorekin arkatza badut eskuan, edo hitz egiten dudan bitartean marrazten badut. Bien arteko oreka behar dut.

Artista zara, beraz.

Ez dut uste destinoak markatutako norbait naizenik, ezta dohain berezirik dudanik, inondik inora.

Umetatik marrazten dut. Gure aita zenak asko marraztu eta margotzen zuen, oso ondo gainera, eta berak bultzatuta hasi

ginen anaia eta biok marrazten; familiako giroak lagundu zigun, beraz. Gogoan dut umetan eguna bukatu eta, extera bueltatzen ginenean, hirurok txapelketa antzeko bat egiten genuela ikusteko nork marrazten zuen hobeto egunean ikusitakoa. Irabazleak bost duro irabazten zituen.

Edonor izan daiteke artista?

Bai, zergatik ez? Orduak eta urteak horretara dedikatzea da kontua! Marrazten ez dakien norbaiti ematen badiozu papera eta arkatza, etxe bat egingo du, zuhaitz batekin eta eguzki batekin. Zergatik? haurtzaroan ikusitakoa ez duelako landu; beraz, orduan marrazten zuen bezala marrazten du gaur egun ere.

Noiz sartu zinen komiki munduan?

Unibertsitatean ikasten hasi nintzela, lagun batekin Iruñeko Udalak antolatzen zuen komiki lehiaketa batera aurkeztu ginen eta akzesita irabazi genuen. Orduantxe hasi nintzen komikigintza lantzen eta gehiago gozatzen. Beti aipatzen dut komikia zinemaren familiako pobrea edo hippia dela, hizkuntza berbera erabiltzen baitugu: irudia, hitza, sekuentziak, planoak...

Nola egiten duzu lan?

Hozta herrian bizi naiz, Nafarroa Beherean, erosi berri dugun etxe zahar batean, eta normalean hantxe egiten dut lan, enkarguz eta komunikabide desberdinetzat. Marraskia egin ondoren, eskaneatu eta emailaz bidaltzen dut dago-kion tokira. Egia esan, teknologia berriak izugarritzko abantailak ditu, baina gustuko nuke nire marrazkiak hartzen duenaren aurpegia ikusiko banu.

Kukuxumuxu markaren marrazkilarietariko bat zara. Nola sortu zen ideia?

Aniak sortu zuen, Mikel Urmenetak, nik baino ikuspegi komertzialagoa du eta. Australian bizi izan zen eta handik ekarri zuen kamiseten bidez umorea transmititzeko ideia. Helburu horrekin sortu zen Kukuxumuxu marka, eta lortu du hemengo irudia hemengo espirituarekin lotzea, eta hori ez da gutxi! Denborarekin, gainera, atzerrian ere ezaguna izatea lortu du. Esate baterako, ikusgarria da sanferminetan zenbat kamiseta erosten dituzten japoniarrek, australiarrek...

Euskararen inguruan sentsibilitate berezia erakutsi duzu, batik bat euskara ez-formala bultzatzen. Zer dela eta?

Komikigilea naizen aldetik, imajina dezagun istorio bat kontatu nahi dudala faktore desberdinak sartuz: kontzertua, gaupasa, larru kontuak, eta abar. Modu normal, ulergarri eta sinesgarri

“NIK KOMIKIGINTZA ASPALDI AUKERATU NUEN, ESPRESIO GISA, ETA GUSTUKO DUT HITZA ETA IRUDIA UZTARTZEN DITUELAKO. USTE DUT, GAINERA, ASKOZ ERE HOBETO ESPRESATZEN NAIZELA EDONOREKIN ARKATZA BADUT ESKUAN.”



batez kontaktzeko erdaratik edota frantsesetik hartutako hainbat hitz erabiltzen ditut, edota euskalkietatik hartutakoak, baina seguruenik ez dira ulergarriak euskaldun guzientzat. Erdarak, frantsesak eta ingelesak ere sekulako erraztasunak ematen ditu argotak erabiltzeko eta etengabe eguneratzen ari dira.

Esan nahi duzu euskara batuak ez duela argotik?

Zorionez batuaren aldeko apustua egin zen bere garaian, maila formala arautzeko. Baina edozein hizkuntza normalizatuk erregistro desberdinak izan behar ditu eta batuak erregistro bakarra du, eta, maila batean, euskalkiek bakarrik ematen digute aberastasun hori. Adibidez, ez da erreala Bilboko apezpikuak, Ibaurretxe lehendakariak edota ondoko etxeko okupak erregistro berean aritzea.

Talde lanean ari gara, Zazpiak Batman taldean, Jon Alonso idazlea, Antxon Luku idazlea, Kike Amonarriz soziolinguista, Antxon Olariaga umoregilea eta ni neu. Helburua hizkuntzaren beheko esparrua lantzea da, sentimenduen hizkuntza, ez guk geuk hitz berriak sortuz, baizik eta horien sorrera bultzatuz, hitzaldien bidez, esate baterako.

Gaur egungo gazteek euskara ez-formala erabiltzen dute emailetan, SMS mezuetan, txat-ean...?

Bai, hori da. Gazteek euskara formala menperatzen dute eta oso gai dira, esate baterako, azterketa bat euskara batuan egiteko. Baina komunikazioaren iraultzak internet eta telefono mugikorra ekarri dizkigu, eta hor erabiltzen den euskara bestelakoa da, ez da euskara formala.

Baduzu zerbait pendiente egiteko?

Ez dakit zer emango nukeen, esate baterako, musika-ria izateagatik, tronpeta jotzen ikasteagatik.

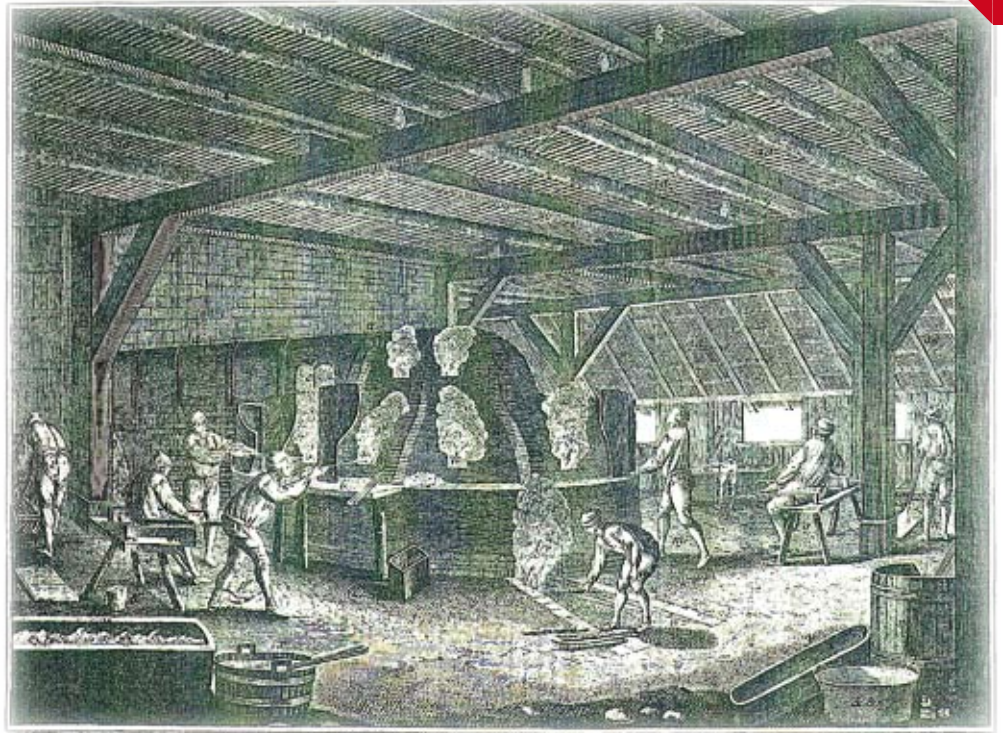
Karikaturak gustuko dituzu?

Bai, txikitari ere egiten nituen klasean: lagunenak, irakasleenak eta abar.

Publikatu zizuten lehen marrazkia gogoratzen duzu?

Uste dut krisma bat izan zela, "Eguberria oihanean", monjetan ikasten nembilela. **TU**

EL NACIMIENTO DEL VIDRIO SE SITÚA EN SIRIA, Y FUERON LOS SIRIOS Y EGIPCIOS LOS ARTÍFICES QUE MANTUVIERON EL MONOPOLIO DE SU PRODUCCIÓN HASTA EL INICIO DEL CRISTIANISMO.



Artistas del vidrio (I)

La Academia Española define el vidrio como sustancia dura, frágil y transparente, por lo común de brillo especial, insoluble en casi todos los cuerpos conocidos y fusible a elevadas temperaturas. De la existencia del vidrio existen indicios desde la antigüedad.

ORIGEN Y USO DEL VIDRIO

Sobre el origen de su fabricación existe una curiosa tradición recogida por Plinio el Viejo (23-79 a.C.), en su "Historia Natural", según la cual unos mercaderes fenicios de natrón (sal natural) que se encontraban en Siria, decidieron calentar la comida en las orillas del río Belus en Fenicia. Al no encontrar piedras adecuadas para sostener las marmitas, emplearon parte del cargamento que transportaban. El natrón, sometido al fuego, y en contacto

con la arena del suelo llegó a fundirse formando hilos transparentes que se solidificaron de forma amorfa, siendo éste el origen de la elaboración del vidrio.

A pesar de esta singular leyenda, el nacimiento del vidrio se sitúa en Siria, hacia 1.700 años a. C. y fueron los sirios y egipcios los artífices que mantuvieron el monopolio de su producción hasta casi el inicio de la era cristiana. A partir de ese momento, la invención del procedimiento del soplado conllevó una gran expansión y todo ello facilitó la obtención del material y el desarrollo de las vidrieras.

Formado por una combinación de sílice con potasa o sosa y pequeñas cantidades de otros materiales, ha sido utilizado por todas las culturas a lo largo de la historia con ininterrumpidos avances en su calidad y en las tecnologías para su fabricación. Sin embargo, no se logró su

presencia en la vida cotidiana hasta que empezó a producirse industrialmente. Hoy en día, puede considerarse que su uso es ya generalizado.

Los procedimientos empleados para el tratamiento y la decoración de los objetos fabricados con vidrio también han evolucionado considerablemente. Desde la antigüedad se ha utilizado para muy diversas finalidades, desde el uso personal y el mobiliario funerario hasta la decoración doméstica.

LOS VIDRIEROS

Georgius Agricola en su obra "De Re Metalica de la minería y los Metales", publicada en Basilea en 1556, tras describir los materiales y procedimientos utilizados en la fabricación del vidrio manifiesta lo siguiente: "los vidrieros fabrican artículos muy variados: copas, cubiletes,

jarros, frascos, platos, fuentes, paneles de vidrio, animales, árboles y barcos de vidrio, obras excelentes y maravillosas que yo he visto cuando pasé dos años enteros en Venecia hace tiempo. Se vendían especialmente en la feria de la Ascensión, en Murano, donde están los principales artifices vidrieros”.

En 1445 la corporación de vidrieros de Barcelona contaba con su estatuto y un edicto francés fechado en 1691, donde se clasificaban las 127 corporaciones de oficio según su importancia. En el mismo, se consideraba de segunda clase (entre las cuatro posibles) a los vidrieros-loceros (fabricantes de loza).

En 1776 para poder ejercer este oficio se exigían cuatro años de aprendizaje y seis de experiencia con un maestro, así como superar una prueba final y pagar los aranceles establecidos.

Sin embargo, al margen de las corporaciones oficiales y de las normas vigentes, funcionaba “el compañerismo” que en la práctica sustituía al sistema tradicional y que después de seis años de aprendizaje y cuatro de “compañerismo” los aprendices eran recibidos “de maestros sin gastos ni examen”.

La tradición española en la obtención del vidrio y su ornamentación variada es notable, mientras que no ocurre lo mismo en el País Vasco.

SOPLADORES DE VIDRIO

El hombre en su afán de disponer de productos que imitaran las variadas vitrificaciones que ofrece la naturaleza, ha desarrollado, a lo largo de la historia, diversas tecnologías que le permitieran su obtención. Efectivamente, fue la invención de la técnica del soplado del vidrio, posiblemente en la siria Sidón o en Egipto, 30 años a. C., la que supuso una auténtica revolución. Esta técnica posibilitaba la fabricación de los más diversos objetos de esta sustancia, que podían competir con las producciones de cerámica y metal que eran las habituales de la época, y se utilizaban generalmente para el uso doméstico y decorativo.

El vidrio se obtiene mediante la fusión y posterior solidificación de una mezcla de productos vitrificables (sílice más alúmina) básicos o estabilizantes (calcio) y fundantes (óxido de sodio o potasa). La proporción necesaria del primero es del 69 a 75%, del segundo entre el 11 y 16% y del tercero los restantes 10 al 15%.

Cuando la mezcla adquiere el grado de fusión que el maestro artesano consi-

EL SOPLADO DE VIDRIO NO HA EVOLUCIONADO DE FORMA APRECIABLE CON EL TRANSCURSO DEL TIEMPO, LLEVÁNDOSE A CABO EN NUESTROS DÍAS COMO HACE SIGLOS. EL COMBUSTIBLE (MADERA Y CARBÓN) HA SIDO SUSTITUIDO HOY EN DÍA POR EL FUEL-OIL, GAS O ELECTRICIDAD.

dera suficiente, introduce en la balsa o crisol del horno, un tubo de acero refractario al calor (para evitar deformaciones), conocido como caña de soplar, a cuyo extremo se adhiere una parte de la masa. El artífice sopla por el otro lado de la barra, logrando crear una burbuja (o posta) que puede hacer crecer a su voluntad. A su vez utiliza la fuerza de la gravedad para darle la forma deseada (estirar, achatar) y con diversas herramientas y rápidos movimientos logra la pieza buscada.

El soplado de vidrio no ha evolucionado de forma apreciable con el transcurso del tiempo, llevándose a cabo en nuestros días como hace siglos, salvo la madera y los carbones (vegetal y mineral) que eran antiguamente utilizados como combustible y que han sido sustituidos por fuel-oil, gases o electricidad.

EL MAESTRO ARTESANO IGOR OBESO AGUIRRE

Igor Obeso Aguirre es el único artesano en el País Vasco que utiliza la técnica del soplado del vidrio a pulso o aire. Mientras, en el conjunto español son cerca de diez los artesanos que actualmente trabajan con el vidrio, siendo más numerosos los que emplean el procedimiento a molde.

Igor Obeso Aguirre nació en San

Sebastián en 1973, y estudió en la Escuela de Artes y Oficios obteniendo la cualificación de delineante industrial. En su vocación artística influyó la proximidad de Irún donde desarrollaban sus trabajos destacados maestros vidrieros. Se inclinó hacia la utilización del vidrio con la luz, utilizando, en muchos casos, como materia prima vidrio reciclado, y elaborando sobre todo lámparas artísticas.

Posteriormente pasó al campo de la elaboración de vidrieras utilizando la técnica Tiffany, para lo que contó con las enseñanzas de José Luis Alonso, conocido artista vidriero de Irún.

Sus ansias de experimentación le llevaron al vidrio soplado para lo que realizó un curso de un año de duración con Jacques Gourbil en Ainhoa-Ciboure.

Actualmente, acude con regularidad para actualizar sus conocimientos al que considera el mejor especialista de España y uno de los más destacados de Europa, el maestro Pere Ignasi de Palma de Mallorca. En opinión de Igor, la técnica del soplado de vidrio a pulso o aire es “la más difícil de aprender y requiere, entre otras cualidades, una gran destreza y perseverancia”.

También conoce otras técnicas, como las de fusión y termoformado, grabado en arena y tallado del vidrio. **TU**

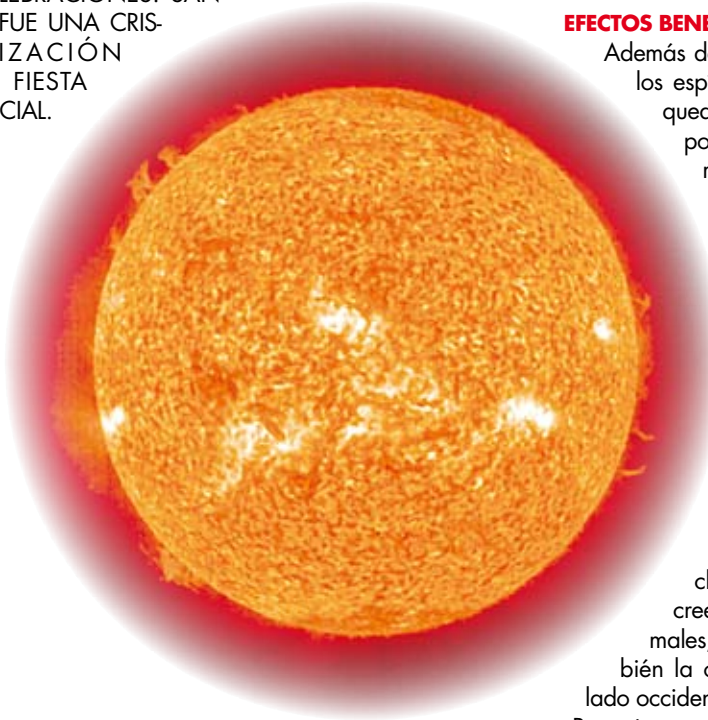


IGOR OBESO AGUIRRE DELANTE DEL HORNO SUJETANDO LA CAÑA DE SOPLADOR (FOTO JAVIER CARBBALLO)

Eguzkia el astro rey

EUKENI OLABARRIETA

EL DÍA 24 DE JUNIO, DÍA DE SAN JUAN, EL SOL ALCANZA SU MAYOR ALTURA SOBRE NUESTRO HEMISFERIO, ES EL SOLSTICIO DE VERANO, Y ES POR ESTA RAZÓN, Y POR NADA RELACIONADO CON SAN JUAN, POR LO QUE DESDE TIEMPOS INMEMORIALES, ES UN DÍA DE CELEBRACIONES. SAN JUAN FUE UNA CRISTIANIZACIÓN DE LA FIESTA SOLSTICIAL.



Repetidas veces se ha mantenido el origen astral de toda la mitología. Las manifestaciones del culto al sol, a la luna, son frecuentes en los pueblos más antiguos e ilustres de la historia. Poco sabemos de la prehistoria, y poco de cuándo empezó la divinización y el culto al sol y a la luna. En el periodo neolítico comienzan a aparecer vestigios de culto solar como veremos al hablar de los símbolos solares.

Los nombres del sol son muchos: eguzki, iguzki, yuzki, eguzku, ekhi, iki,... hay zonas donde llaman eguzki a la luz solar, y eguzkibegi (ojo del sol) y Jainkoaren begi (ojo de Dios) al astro mismo. Esta consideración del sol como ojo de Dios es común en la mitología solar indogermánica, y de hecho muchas creencias y mitos solares de la cultura indoeuropea aparecen también en nuestro ancestral bagaje cultural. Curiosamente el sol es de sexo femenino no sólo aquí, también lo es entre los eslavos, lituanos, celtas, sajones y noruegos.

EFFECTOS BENEFICIOSOS DEL SOL

Además de ser fuente de vida el sol posee la virtud de ahuyentar a los espíritus malignos y protege contra las brujas. Los brujos se quedan inmóviles si son sorprendidos por el sol antes de despojarse de los atributos de su oficio, los genios pierden su maligna influencia sobre los humanos cuando son tocados por el rayo solar. Se cuenta que una lamia se olvidó de su peine de oro a la entrada de la cueva, y un pastor que pasaba por allí lo vio y se lo llevó. La lamia le siguió reclamando su peine y cuando ya lo tenía a su alcance los primeros rayos del sol cayeron sobre el pastor, y la lamia retrocedió y se retiró a su cueva diciendo: "eskerrak emaitzok luskiani", da gracias al sol.

Este efecto beneficioso del sol es posiblemente la explicación de la costumbre de orientar las casas de forma que la fachada principal mirase al este, por donde sale el sol, tal y como puede comprobarse en muchas edificaciones antiguas, aunque todavía hoy se sigue haciéndolo así en muchas comarcas. Las bordas y chozas pastoriles también observan esta orientación y era creencia extendida de que era saludable no sólo para los animales, también para el pastor. En las sepulturas medievales también la orientación E-W, este-oeste, era norma: la cabeza en el lado occidental y los pies en el oriental.

Pero si retrocedemos más en la historia hallamos la misma orientación en los dólmenes eneolíticos (periodo entre el neolítico y la edad de bronce), aquí y en todas las zonas de influencia cultural indoeuropea. Lo mismo ocurre con las costumbres y creencias sobre el solsticio solar: el baño matutino ese día protege contra las enfermedades durante todo el año; las ramas de fresno, hipericón, y del espino albar, colocadas en las ventanas y puertas de la casa protegen el hogar; las flores recogidas en el solsticio utilizadas en infusión sirven para curar algunas enfermedades; hacer hogueras delante de las casas y en los cruces de caminos y saltar sobre estos fuegos evitan enfermedades cutáneas. La lista de creencias y costumbres es larga y son comunes en las culturas indoeuropeas.

Y es que como veremos el próximo mes, el culto solar nos llegó probablemente de los mitanienses, descendientes de las tribus hicsos de raza indoaaria. Y con ellos nos llegaron también los símbolos solares y entre estos la esvástica. **TU**



1956-2006: FAGOR ETXETRESNA ELEKTRIKOAK. ESPERIENTZIA KOOPERATIBO BATEN HISTORIA

Fernando Molina

Fagor Electrodomésticos enpresak, eta berarekin munduko fenomeno kooperatiborik handienak, 50 urte bete ditu. Hori dela eta, sorrera eta ibilbideari begirada emateko Fernando Molina historialariak liburu hau idatzi du. Aurkibidean erreparatuz, bost atal bereizten dira: sorrera, hedapena, moldaketa, susperraldia, eta globalizazioa.

Fernando Molina (Bilbo, 1971) historian doktorea da. Idatzitako liburuen artean: "El País Vasco y España en el siglo del nacionalismo", "José María Arizmendiarieta. Biografía".

METAMANAGEMENT. CÓMO HACER DE SU VIDA PROFESIONAL UNA OBRA DE ARTE

Fredy Kofman

Se trata de una trilogía: Principios, que presenta un modelo de aprendizaje para alcanzar mayores niveles de efectividad; Aplicaciones, que contiene herramientas prácticas para mejorar los resultados operativos; y Filosofía, que propone una perspectiva integradora que ayuda al ser humano a responder a los desafíos.

Fredy Kofman es fundador y presidente de *Learning Communities*, una consultora internacional en temas de liderazgo y aprendizaje organizacional.



URSSA

www.urssa.es

La cooperativa alavesa ubicada en Vitoria se presenta en su página web como una empresa que construye todo tipo de Construcciones Metálicas, destinadas a los sectores de edificación, obras públicas y bienes de equipo. Como muestra de ello, ofrece diversas fotografías de edificios construidos en todo el Estado: desde el propio Museo Guggenheim, el puerto de Barcelona o el viaducto de Girona.

Por su parte, ofrece también un catálogo comercial a través del cual se pueden descargar en formato pdf: una presentación general, los clientes y proyectos más interesantes, etc.

GOIENA

www.goiena.net

Webgune hau debagoieneko herritarrei zuzenduriko ataria da. Gaurkota-sunezko gaiak lantzen ditu eta herriz herriko albisteak eskaintzen ditu: Antzuola, Aramaio, Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Elgeta, Eskoriatza, Gatzaga eta Oiñati.

Euskara hutsez egiten da eta herritarren partehartzea bultzatzen du, bereziki blog komunitatearen bidez. Horretaz gain, blog komertzialak publikatzeko aukera ere ematen du, eta dagoeneko 40 blog pertsonal baino gehiago eta 70 blog komertzial inguru biltzen ditu bere baitan.



FAGOR TALDEA: IBILBIDE LUZEA EUSKARA PLANAK GARATZEN

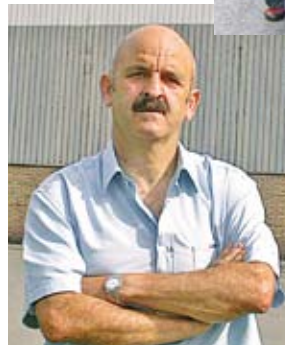
EUSKARA PLANAK 1997AN JARRI ZIREN MARTXAN FAGOR TALDEAN. GAUR EGUN, TALDEKO 8 KOOPERATIBEK DUTE EUSKARA PLANA MARTXAN. KOOPERATIBA BAKOITZAK EUSKARA BATZORDEA DU ETA HORIEN GUZTIEN ORDEZKARIAK FAGOR TALDEKO EUSKARA BATZORDEAN BILTZEN DIRA. **BIZENTE ELORTZA** DA LEHENDAKARIA.



Z **ein da urte hauetako balorazioa?**

Positiboa da, oinarri sendoa jarri baitugu. Gero eta langile gehiago inplikatu da Euskara Planetan eta dagoeneko euskara lan hizkuntza izatea errealitate bilakatzen ari garela uste dut. Behar bada, ohiturak eta laneko dinamika ez dira nahi bezain azkar aldatzen, baina aldaketak begi-bistakoak dira eta "osasungarriak" ere bai langileontzat.

Une honetan hizkuntz irizpideak finkatu ditugu eta eraginkorrak dira. Horiek goitik behera aplikatzen ditugunean, emaitza oparagoak izatea espero dugu.



“ **ERRONKA NAGUSIA SORTU DITUGUN AUKERAK ERABILTZEN HASTE DA. EUSKARA LANKIDEON ARTEKO LOKARRI ETA IDENTIFIKAZIO BALIOA IZATEA NAHI DUGU.** ”

Egunez egun, nola gauzatzen da euskararen presentzia?

Euskarak beti izan du presentzia gure kooperatibetan, batik bat harreman ez formaletan. Oraingo erronka, esparru formaletan erabilera areagotzeko Plana garatea da. Horretaz gain, komunikazioari dagokionez, zabalkunde handikoa denean, langile guztiontzat, beti hizkuntza bietan egiten da; hori errotuta dago. Bileretan zailagoa da, lankide askok, zoritxarrez, oraindik ez baitakite euskaraz, baina gero eta gehiago dira euskaraz egiten diren bilerak, bai gai teknikoak bai kontu sozialak aztertzeko. Batzar Orokorrak, berriz, ia erdiak euskara hutsean izan dira, aldi bereko itzulpenarekin.

Finean, arlo guztietan ari gara aurrera egiten. Esate baterako, aurten bertan formazio irizpideen inguruko proposamena lantzen ari gara Taldeko Euskara Batzordean; prestakuntza euskaraz jasotzeko aukerak bermatu nahi ditugu. Zeharkako langileak kontratatzeke irizpide berriak ere aurten jarri ditugu indarrean.

Beldurrik gabe esan dezakegu Euskara Planak sistematizatuta, ondo egituratuta eta instituzionalizatuta ditugula, kooperatibako organo guztien inplikazioarekin.

Pasa den urtean Jardunaldi batzuk egin ziren Arantzazun. Aurten ere baduzue antzeko zerbait egiteko asmorik?

Iazko esperientzia lehendabizikoa izan zen eta Euskara Batzordeetako kideok oso gustura atera ginen. Gure arteko harremanak sendotzeko, elkarren berri izateko eta aurrera egiteko gogoia eta motibazioa berritzeko balio izan zuen. Iazko ekimenaren arrakastan oinarrituta, aurten ere biltzeko asmoa dugu. Seguruenik ez da izango urteroko ekintza bat, baina momentu honetan elkarrekin helburuak lantzeko balio dugu: Euskara Planen prestigioa, batzordekideen funtzioak, eragiteko moduak... funtsean, Euskara Planetarako baliagarri izan daitezkeen estrategiak adostea.

Aurrera begira, zeintzuk dira erronka nagusiak?

Erronka nagusia sortu ditugun aukerak erabiltzen hastea da. Euskara lankideon arteko lokarri eta identifikazio balioa izatea nahi dugu. Eta gainera, gure hizkuntzaren erabilera Fagor Taldearen ezaugarri bilakatzea lortu nahi dugu, ingurunearekiko konpromiso gisa. **TU**

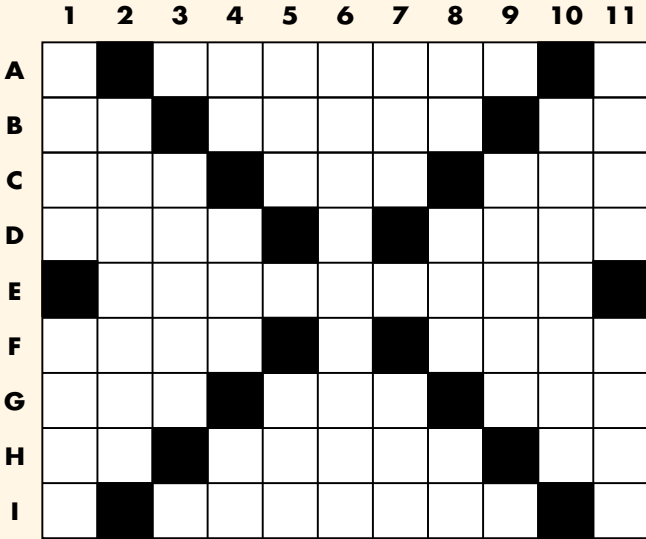
LABURRAK

DANOBATEN HIZTEGIAK 30 URTE BETE DITU

DANOBAtekin sorreratik izan du euskararen erabilera bultzatzen. Horren adierazgarri dugu pasa den martxoan 30 urte egin dituen tailerreko hiztegiak. Momentu hartan bertako langileen beharretarako sortutako hiztegi hori bizirik dago oraindik, zenbaitzuk oraindik eskuartean erabiltzen baitute.

Danobatek, MCCko beste kooperatiba batzuk bezala, langileen artean euskararen erabilera handitzeko ahalginean hainbat arlo landu ditu (langileen motibazioa, errotulazioa, dokumentazioa, bilerak...) Eta lanerako behar diren tresnei garrantzia berezia emanez, www.danobat.com web orrian orain bi urte argitaratutako Hiztegi Teknikoa eta Tailerreko Eskuliburu Teknikoa denontzako eskuragarri ipini du Danobat kooperatibak.

CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Vocal – San Pablo les escribía cartas – Cinco.
- B. Siglas familiares – División – Localidad vasca.
- C. Siglas informáticas – Expectoración convulsiva – Las tiene “venimos”.
- D. Localidad catalana – Tonelada – Cooperativa.
- E. Rey visigodo.
- F. Caudillo árabe – Puede ser doble – Familiarmente millón.
- G. Político carismático – Siglas informáticas – Escuchar.
- H. Ciudad mesopotámica - ... y cantar – artículo árabe.
- I. Letra sinuosa – Barricas – Vocal.

VERTICALES

- 1. Vocal – San Pablo les escribía cartas – Cinco.
- 2. Siglas familiares – División – Localidad vasca.
- 3. Siglas informáticas – Expectoración convulsiva – Las tiene “venimos”.
- 4. Localidad catalana – Tonelada – Cooperativa.
- 5. Rey visigodo.
- 6. Caudillo árabe – Puede ser doble – Familiarmente millón.
- 7. Político carismático – Siglas informáticas – Escuchar.
- 8. Ciudad mesopotámica - ... y cantar – artículo árabe.
- 9. Letra sinuosa – Barricas – Vocal.

KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y. Suinaga



JEROGLÍFICO

¿Cómo debería ser MCC?



SOLUCIONES PASATIEMPOS



JEROGLÍFICO: CONFESIONAL (A-CONFESIONAL)



AINARA ARANBARRI
MONDRAGON
UNIBERTSITATEA

ORAIN DELA ZAZPI URTE HASI ZEN LANEAN MONDRAGON UNIBERTSITATEAN; ERREKTORETZAKO IDAZKARIA DA.

“M.U. UNIBERTSITATE IREKIA ETA FRESKOA DA”

“Laneko taldearekin oso gustura nago, gehienok gazteak gara eta horrek asko errazten du gure arteko harremana eta baita laneko erritmoa ere”.

Aurkeztu zure burua Ainara.

28 urte ditut, Arrasateko Garagartzza auzokoa naiz izatez, eta orain dela lau urteik Zumaian bizi naiz mutilarekin.

Eta profesionalki?

Donostian Zuzendaritzako Idazkaritza ikasi ondoren, praktikak egin nituen Euskadiko Kutxan eta Ikerlanen, eta ondoren Mondragon Unibertsitatean hasi nintzen lanean, orain dela zazpi urte.

Unibertsitatearen lehen pausoak bertatik bertara bizi izan dituzu.

Bai, 97an sortu zen MU eta ni bi urte geroago hasi nintzen lanean. Javier Rete-gi zen errektorea eta Idoia Peñacoba idazkaria nagusia; hirurok bakarrrik egiten genuen lan Errektoretzan. Orain berriz 6 pertsona gaude !!

Zein da zure zeregina egunez egun?

Errektore eta errektoreordearen idazkari lanak egiteaz gain, eguneroko lanean errektoretzan sortzen diren beharrak aurrera atera behar izaten ditut

Errektoretzako telefonoa ere hartzen duzu, ezta?

Bai, gainera telefonoak jende asko ezagu-

tzeko aukera ematen du nahiz eta pertsonalki ez ditudan inoiz ikusi.

Beraz, argazkiari batek baino gehiagok erreparatuko dio!

Egia da! Beno, niri ere gustatuko litzaidake alderantziz izatea eta hainbat pertsonen aurpegia ezagutzea.

Fakultateetako jendearekin ere harremana duzu?

Bai, horiekin ere telefonoz, batik bat. Zuzenean, hurbiltasunagatik askoz ere erlazio zuzenagoa dut Eskola Politeknikoko jendearekin.

Nola ikusten duzu unibertsitatea?

Nik Donostian ikasi nuen, ISAn, Nafarroako Unibertsitatean, eta ez du zerikusirik. Han guztiok neskak ginen, mutilek aukerarik ere ez zuten idazkaritza ikasteko. Gainera unibertsitate hau irekia da, freskoa... Irakasle eta langileok ikasleekin dugun hurbiltasuna azpimarratuko nuke. Oso gustura nago!

Nahiz eta egunero Zumaiatik etorri beharra izan!

Bai, ondo antolatuta daukat, bidaia beste hiru pertsonarekin egiten dut. Gainera, arratsaldeko 5.30ean irteten gara etxe-

rantz, eta ordu ona da, autopistatik ordu erdian bertan gaude eta.

Zer duzu gustuko lanetik kanpo?

Nire afizioak ugariak eta aldakorrak dira: mendira joatea, patinetan ibiltzen ikasi nahi dut, bizikletan ibili, urpekaritza ikastaro bat egin berri dut, juerge txiki batzuk noizean behin...

Juergak? Sanferminetan, esate baterako?

Ez dakit aurten joango garen, baina urte askotan joan izan naiz urtero, bertan ezagutu bainuen mutila. Dena den, juergak gero eta gutxiago egiten ditugu, ez dakit adinagatik edo!

28 urte duzu. Zeintzuk dira, bada, zure proiektuak?

Esan bezala, adinak asko agintzen du, eta adinean aurrera goazen heinean, bizitzako etapa berriak zabaltzen zaizkigu gure aurrean. Ez dakit, beharbada hementik bi urtera umeetan pentsatzen hasiko gara.

Profesionalki, baduzu proiekturik?

Nire lana asko gustatzen zait, beraz, orain arte bezala jarraitzea eta gauza berriak ikasten joatea da nire erronka aurrerantzean ere.

Laneko taldearekin ere gustura zaude?

Oso gustura, gehienok gazteak gara, eta horrek asko errazten du gure arteko harremana eta baita laneko erritmoa ere.