

# TU lankide

otsaila 2011 febrero

## Desde el exterior

Experiencias de nuestras personas en el exterior

- Abantail recibe el premio Bertan, por la promoción económica.
- Lea Artibai Ikastetxea, pausuz pausu unibertsitate eskaintza sendotzen.
- EuskoTren recibe la primera unidad de la serie 900 diseñada por LKS.
- MONDRAGON korporazioak bat egin du Metaposta sistemarekin.

564

El proceso de internacionalización de MONDRAGON cada día tiene más fuerza en la Corporación. Más de 70 personas desplazadas por 16 países, siete mil empleos creados y una tendencia al alza hacen que éste sea un asunto prioritario para la Corporación. Hemos recopilado varios testimonios de expatriados o desplazados.



en portada

## Nazioarteko esperientziak konpartitzen

**22** Nazioarteko operazioek berezibiko garrantzia hartu dute MONDRAGON korporazioan azken urteotan. Lehentasun handiko gaia bilakatu da, izan ere, dagoeneko 70 lagunetik gora daude jatorrizko enpresetatik desplazatuta eta zazpi mila laguneko taldeak dihardu lanean kanpoko enpresetan. Proiektu horietan murgildurik dabiltzan hainbat lagunentzako jaso ditugu TU lankiden.



### kooperatibetako berriak

**8** **El BAC de MONDRAGON ha incrementado su actividad en los últimos meses,** con el claro objetivo de promover nuevas actividades empresariales bajo el criterio siempre de la intercooperación.



**11** **Fagor Mueble equipa las cocinas de República Dominicana**  
Se trata de la primera actuación en el mercado latinoamericano.



**21** **Huhezinema jaialdia 2011ko maiatzaren 11n eta 12an egingo da Mondragon Unibertsitateko HUHEZI fakultatean**  
Izena emateko epea dagoeneko ireki dute.

### secciones

- 30 Aula cooperativa**  
Cambiar el mundo
- 32 Erreportaia**  
Fagor Aotek
- 34 Seguridad y salud laboral**  
Jornada de sensibilización en la prevención
- 36 Lagun Aro**  
Sobre la Reforma del Sistema Público de Pensiones
- 38 Lagun Aro**  
Asamblea General de Lagun-Aro, EPSV
- 40 Mitos y leyendas**  
El cerco de Artajona
- 41 Mundukide**  
La Economía Social: un actor empresarial de la cooperación al desarrollo
- 42 Antzinakoak**  
Forjadores de objetos artísticos
- 44 Gurasoak gaur**  
La curiosidad y el sistema educativo
- 45 Web 2.0**  
Fagor Arrasate renueva su sitio web
- 46 Agenda formativa**
- 47 Pasatiempos triLINGUA**

#### ARGITARATZAILEA

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

#### ZUZENDARIA

Javier Marcos  
(jmarcos@mondragoncorporation.com)

#### ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:  
José Antonio Ajuria.  
Kideak:  
Iñaki Badiola.  
Isidro Elexgaray.  
José Mª Larrañaga.  
Carlos Sarabia.  
Carmelo Urdangarín.  
Mikel Zabala.

#### DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

#### IMPRIMATZAILEA

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

#### ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



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

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



TU Lankide paper ekologikoan inprimitzen da.



GIZATASUNA  
LANEAN

## El factor humano

Son muchos los factores que influyen en el éxito o fracaso de una operación empresarial en el exterior. Algunos de estos factores se prevén, la mayoría se analizan previamente, se consultan y se planifican todos los condicionantes, se estudian las situaciones favorables y adversas del mercado, los pros y los contras, las amenazas y oportunidades, y cuando se recopila y analiza toda la información y se tienen claros los objetivos estratégicos en la empresa, finalmente se adopta una decisión al respecto. Aún así, y por muchos análisis previos que se realicen, el éxito, evidentemente, no está asegurado.

En este proceso de apertura de filiales en el exterior el factor humano es uno de los condicionantes más importantes. Las personas son las verdaderas artífices, junto a la propia cooperativa, del proceso de internacionalización de nuestras actividades empresariales. Son, en definitiva, los ojos, las manos, y el alma de la empresa matriz en el exterior. Pero, ¿cómo responden las personas ante semejantes retos?, ¿qué hace la empresa de origen cuando selecciona a una persona para que sea protagonista de una de estas operaciones?, ¿cómo afronta el individuo su desplazamiento o su expatriación?, ¿qué canales de comunicación empresa matriz-persona desplazada existen?, ¿son positivas las experiencias vividas hasta ahora por nuestras personas en el exterior?

Las respuestas a estas preguntas serán claves para analizar el grado de éxito del proyecto de la empresa en el exterior. Por tanto, la adecuada gestión del proceso en su integridad, desde el trabajo previo de selección hasta el retorno del expatriado, será crítica para el buen fin del proyecto, tanto del personal como del profesional.

La ayuda, el apoyo, las recomendaciones del tutor, las experiencias previas son muy importantes, vitales para el proceso. Hace tan solo unos meses, en la reunión que anualmente se celebra en el Centro Corporativo con todos los gerentes y presidentes de MONDRAGON para

analizar las perspectivas del Plan de Gestión, se aseguraba que en este ámbito se ha avanzado notablemente, pero que todavía hay muchos aspectos a mejorar. En 2003 se marcaron las bases de actuación con el documento denominado "Modelo de Gestión de Personal Desplazado en el Exterior", y desde entonces se han realizado seguimientos de las gestiones que han realizado diferentes cooperativas, y aunque, efectivamente, aún queden aspectos por mejorar, la hoja de ruta está marcada, y las bases para una correcta actuación redactadas y definidas.

Las personas son el auténtico valor añadido de estas operaciones internacionales, y por tanto una parte crítica del éxito del proyecto. Por eso, y por la naturaleza de nuestras cooperativas –sociedades de personas–, es necesaria una actuación modélica en este ámbito: la correcta selección de personal, la preparación para su estancia en el exterior, el acompañamiento a la familia, el seguimiento continuo del proyecto desde la empresa de origen y la preparación para el retorno son factores que no pueden ni deben ser minusvalorados.

En este número de la revista hemos recopilado un buen número de testimonios de personas que han vivido o viven nuestros proyectos empresariales desde el exterior. Nos han contado sus experiencias vitales y nos han permitido orientar el foco hacia los aspectos que podemos mejorar.

---

**“La adecuada gestión del proceso en su integridad, desde el trabajo previo de selección hasta el retorno del expatriado, será crítica para el buen fin del proyecto, tanto del personal como del profesional”.**

---

## EuskoTren recibe la primera unidad de la serie 900 diseñada por LKS

La primera unidad de la innovadora serie 900 diseñada por LKS está dispuesta para sus pruebas definitivas, antes de que en junio comience a rodar en la línea entre Lasarte-Oria y Hendaia.

La empresa CAF entregó a EuskoTren la primera unidad el pasado 16 de febrero en presencia del consejero de Transportes del Gobierno Vasco Iñaki Arriola y de los máximos representantes de las empresas participantes en el proyecto. El nuevo tren recoge en su diseño exterior las últimas tendencias del sector ferroviario, tanto a nivel morfológico como gráfico y sigue un diseño moderno y atractivo, dotando de personalidad propia a las unidades que representan la imagen de EuskoTren.

Para el interior, LKS ha orientado su diseño al bienestar y la comodidad de todos los usuarios, logrando un espacio diáfano y luminoso que aporta un ambiente cálido y confortable. El interior de cada coche ha sido diseñado sin obstáculos, para facilitar la movilidad de los viajeros. Además, el puesto del maquinista garantiza las mejores condiciones para la conducción, en ergonomía y visibilidad, así como para proporcionar el máximo confort al conductor.

### Novedosos sistemas de seguridad

Los nuevos vehículos están dotados con los avances más punteros y a la vanguardia en innovación tecnológica. Disponen, entre otros importantes sistemas de seguridad, del denominado sistema "anticlimber" para absorber deformaciones e impedir que, en caso de ocurrir un accidente,



los vagones monten unos sobre otros. La accesibilidad es otro aspecto fundamental, con rampas integradas semiautomáticas en puertas de acceso e innovadores sistemas acústicos y señales luminosas.

Una vez que la primera unidad sea trasladada al taller central de mantenimiento que EuskoTren tiene en Durango, comenzará un periodo de tres meses de pruebas y puesta en marcha. Está previsto que el próximo mes de junio comiencen a rodar los tres primeros tre-

nes de la serie 900, en la línea que mayor flujo de viajeros soporta, la que va de Lasarte-Oria a Hendaia. Esta línea será el principal eje del próximo Metro de Donostialdea. Miles de viajeros disfrutarán de la comodidad y seguridad de las nuevas unidades que LKS ha diseñado para ellos, ya que EuskoTren ha contratado a CAF la entrega de un total de 30 unidades, cada una de las cuales consta de cuatro vehículos con capacidad para 214 personas sentadas.

Está previsto que el próximo mes de junio comiencen a rodar los tres primeros trenes de la serie 900, en la línea que mayor flujo de viajeros soporta, la que va de Lasarte-Oria a Hendaia.

## Visita de la Comisión de Industria del Senado

El pasado 2 de febrero miembros de la Comisión de Industria del Senado visitaron diferentes cooperativas en Mondragón.

Durante su estancia, se acercaron en primer lugar hasta Ikerlan, donde fueron recibidos por su director, Javier Mendigutxia, y por el responsable de Marketing, Guillermo Iratzoki. A continuación, acudieron hasta el Centro Corporativo para ver el audiovisual corporativo y realizar una sesión de trabajo con Arantza Laskurain, Javier Sotil y Belén Kortabarría, secretaria general; director de innovación, promoción y conocimiento; y directora financiera, respectivamente.

Cabe recordar que las Comisiones del Senado son los órganos básicos de trabajo de la Cámara, constituidas por senadores en número proporcional a la fuerza que cada grupo parlamentario tiene en la Cámara.



# Presentada la ampliación del Parque Tecnológico de San Sebastián con Orona como principal impulsor

Javier Mutuberria y José María Aldecoa en representación de Orona y de la Corporación MONDRAGON presentaron el pasado 28 de febrero ante los responsables institucionales –Ayuntamientos de San Sebastián y Hernani, Diputación de Gipuzkoa y Gobierno Vasco– y los medios de comunicación el proyecto Orona IDE0-innovation city, un nuevo espacio de innovación pionero en Europa.



Momento del acto de presentación. De izquierda a derecha; Markel Olano (Diputado General de Gipuzkoa), Javier Mutuberria (director general de Orona y vicepresidente de MONDRAGON), Tomás Orbea (director general de SPRI), Bernabé Unda (consejero de Industria del Gobierno Vasco), José María Aldecoa (presidente de MONDRAGON), Marian Beñalarrangoitia (Alcaldesa de Hernani) y Marisol Garmendia (teniente de alcalde del Ayuntamiento de San Sebastián).

Orona IDE0 se perfila como un nuevo espacio de innovación especializado en el sector de la movilidad urbana y la elevación, pionero en Europa al integrar en un mismo entorno empresa, centros de I+D+i y universidad, con el objetivo de constituir un ecosistema de innovación.

El proyecto se enmarca dentro del compromiso de Orona con la innovación y el futuro, y contempla la inversión total por parte de la cooperativa de 160 millones de euros, así como la creación de mil nuevos puestos de trabajo de alta cualificación, lo que revertirá en una importante contribución a su entorno con el incremento del conocimiento y el desarrollo tecnológico, generando además una repercusión económica vital para todo el territorio.

## 40.000m<sup>2</sup> para Orona IDE0

Orona IDE0, con una superficie de 40.000m<sup>2</sup> construidos, ocupará una parcela privilegiada dentro de la amplia-

ción del Parque Tecnológico de San Sebastián, que será de 108.000m<sup>2</sup>. El nuevo espacio “abierto” de Orona tendrá, por un lado, una gran visibilidad desde las actuales vías de comunicación y, por otro lado, creará una plaza interior que será espacio de referencia para los edificios que se situarán en ella.

## Áreas de actividad: apuesta por la innovación

En Orona IDE0 se trabajarán los ámbitos de la elevación y la movilidad urbana, referentes en la actividad de Orona, teniendo como pilares la eficiencia energética y el diseño eco-eficiente. Asimismo, se desarrollarán nuevas actividades que incorporarán innovaciones en sistemas de almacenamiento eléctrico con el objetivo de abordar la gestión inteligente de la energía en los edificios. Las principales áreas de actividades innovadoras en Orona IDE0 serán: elevación y movilidad urbana, sostenibilidad y eficiencia energética, alma-

cenamiento y gestión de la energía y ESCO (Energy Service Companies).

## Proyecto estratégico para la Corporación

En el acto de presentación de Orona IDE0, el presidente de la Corporación aseguró que éste, es un proyecto estratégico para MONDRAGON, “ya que integra junto a Orona a otros actores importantes de la Corporación como Fagor Electrodomésticos en el ámbito de la eficiencia energética dentro del edificio y del hogar, Mondragon Unibertsitatea en el ámbito del conocimiento e Ikerlan IK4, en la puesta en valor de ese conocimiento en proyectos aplicados de innovación”. Aldecoa aseguró que sin este tipo de proyectos sería imposible la transformación del tejido empresarial vasco. Asimismo, agradeció el apoyo de instituciones como el Parque Tecnológico de San Sebastián, el Ayuntamiento de Hernani, la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Departamento de Industria del Gobierno Vasco, “todos han puesto todo de su parte para que tan importante proyecto sea una realidad”.

Próximo tema de portada de TU lankide: el mes de marzo trataremos de analizar en el reportaje de portada de TU lankide, desde diferentes puntos de vista, todo lo relacionado con el proyecto de Orona IDE0.

El proyecto se enmarca dentro del compromiso de Orona con la innovación y el futuro, y contempla la inversión total por parte de la cooperativa de 160 millones de euros, así como la creación de mil nuevos puestos de trabajo de alta cualificación.

## Ikerlan-IK4 firma por valor de 3,25 millones de euros nuevos proyectos de I+D bajo contrato con empresas

Los proyectos pertenecen al programa Etorgai, y se centrarán en sectores estratégicos como la salud, la energía y el transporte.

Ikerlan-IK4 ha firmado contratos de I+D por valor de 3,25 millones de euros en el marco del programa Etorgai del Gobierno Vasco para desarrollar, junto con empresas y agentes de innovación del país, nuevos sistemas que faciliten a las empresas de Euskadi alcanzar el liderazgo en el mercado global en sectores estratégicos como la salud, la energía y el transporte.

Ikerlan-IK4 colaborará en seis proyectos liderados por las empresas Cegasa, Fagor Ederlan, Fagor Group, Fundación Ma-tía, Goratu y Progenica. Los consorcios están formados por diferentes empresas y agentes de I+D del país, y todos ellos participan en el programa Etorgai.

### Proyectos en diferentes ámbitos

En el ámbito energético, Ikerlan-IK4 trabaja en un proyecto para el desarrollo de sistemas de almacenamiento eléctrico que aborda las tecnologías de las baterías de litio y las de flujo redox, los modelos de comportamiento eléctrico, térmico y de degradación, así como materiales especiales para la construcción de las pilas.

Estos desarrollos dotarán a la industria vasca de una importante ventaja competitiva en el sector de la energía y del transporte, tanto vertical (ascensores) como horizontal (automóviles, autobuses, tranvías, trenes...).

La automoción también es un eje central de otro de los proyectos en los que participa el centro tecnológico vasco, y su objetivo es desarrollar técnicas que permitan avanzar en el diseño de automóviles híbridos y eléctricos a través de ecomotores que además reducirán la emisión de gases contaminantes y contribuirán a un desarrollo sostenible.

En el ámbito de la salud y del bienestar de la sociedad, Ikerlan-IK4 participará en otros dos proyectos: para perfeccionar el diagnóstico fácil, rápido y eficiente de enfermedades en animales y, principalmente, en seres humanos; y para ensayar nuevos modelos de atención socio-sanitaria a las personas mayores.

El diseño de equipos domésticos de secado y lavado eficientes es el reto del quinto de los proyectos en los que participa el centro tecnológico vasco. Las ventajas que reportará se refieren a la minimización del empleo de agua y energía,



los detalles personalizados para el usuario, la disminución del ruido, el ahorro en detergente y la incorporación de novedades que faciliten su utilización.

Por último, otro de los proyectos subvencionados por el Gobierno Vasco a través del programa Etorgai pretende crear "la fábrica del futuro", en la que el uso de recursos y energía sea eficaz, se potencien las soluciones innovadoras con un mínimo impacto ecológico, se mejore la productividad, las tecnologías de la información sean una herramienta habitual y el personal que trabaje en ella cuente con todas las garantías de seguridad y prevención de riesgos.

Estos desarrollos dotarán a la industria vasca de una importante ventaja competitiva en el sector de la energía y del transporte, tanto vertical (ascensores) como horizontal (automóviles, autobuses, tranvías, trenes...).

## Firma del acuerdo de colaboración entre Saiolan y Orkestra

Armin Isasti, director de Saiolan, y José Luis Curbelo, director de Orkestra, firmaron a finales de enero un acuerdo de colaboración para promover proyectos de transformación del tejido empresarial, dinamizando una sistemática de proyectos colaborativos de emprendizaje e intraemprendizaje con la finalidad de contribuir a la mejora de la posición competitiva del País Vasco.

Ambas instituciones pondrán en valor sus experiencias y su saber-hacer para trabajar de forma conjunta en proyectos de desarrollo empresarial de ámbito regional o sectorial, Saiolan desde su dilatada experiencia y conocimiento en emprendimiento y en proyectos de innovación aplicada y creación de empresas, y Orkestra desde sus ámbitos de trabajo de competitividad territorial y emprendimiento.



## Abantail recibe el premio Bertan, por la promoción económica

Abantail recibió el pasado día 3 de febrero el premio Bertan en la categoría de promoción económica.

La gerente de la cooperativa Abantail, Sonia Ortubai, recogió el galardón concedido por apostar decididamente por la gente joven y por la formación, además de saber convertir estos dos factores en uno de sus mayores ventajas competitivas. La directora de la sucursal de Kutxa de Kalebarria en Oñati, Miren Isasisasmendi, le hizo entrega del galardón.

Actualmente, 25 jóvenes ingenieros mecánicos e informáticos componen la plantilla de Abantail, empresa nacida en el seno de Ikerlan, ubicada en el Polo de Innovación Garaia y dedicada a la automatización del proceso de diseño adaptativo mediante su configurador de producto.



## Ikerlan-IK4 y Fagor investigan una tecnología que reducirá un 60% el consumo de energía en distritos urbanos

**El sistema se basa en la generación de energía a pequeña escala para un conjunto de edificios a través de pilas de combustible.**

Ikerlan-IK4 y Fagor participan en un proyecto europeo cuyo objetivo es desarrollar tecnologías de cogeneración de energía para distritos urbanos sostenibles que permitirán reducir en un 60% el consumo energético de estos núcleos. El sistema se basa en generar energía a pequeña escala para estos edificios mediante pilas de combustible situadas en el mismo distrito, por lo que su distribución será más eficiente y su almacenamiento más eficaz.

FC-DISTRICT es un proyecto del 7º Programa Marco de la UE, con un presupuesto de 11,8 millones de euros y una duración de cuatro años, que cuenta con la participación de 23 entidades de 11 países de la Unión Europea. Su reto consiste en contribuir a la sostenibilidad mediante la implantación de un concepto innovador de producción y distribución de energía sostenible y eficiente en nuevos distritos urbanos "autónomos energéticamente".

El principal aspecto que diferencia

este modelo al tradicional es que los generadores de energía basados en pilas de combustible se encuentran muy próximos a los edificios residenciales, por lo que se reducen drásticamente las pérdidas de energía térmica y eléctrica que se generan en el transporte y se proporciona una gran autonomía en la generación de energía necesaria para el distrito.

### Ventajas de la tecnología

En concreto, se desarrollarán materiales de aislamiento avanzado que se aplicarán en la mejora de la respuesta térmica de la construcción y las tuberías. También se reducirá la energía necesaria mediante la utilización eficiente de la alta temperatura de la pila de combustible que actúa como un sistema de microcogeneración. Las unidades de cogeneración y las cargas correspondientes serán controladas para lograr el equilibrio de la energía térmica y la eléctrica en el ámbito de distrito, con el fin de suministrar la energía requerida de forma autónoma.

La gestión eficaz del calor producido prevé reducir el consumo de calefacción/refrigeración a nivel de distrito hasta un 60%, con un retorno de la inversión que se estima en cuatro o cinco años. El proyecto también contempla la integración de la generación de energía de la biomasa procedente de desechos de alimentos. Para ello, se desarrollará un pequeño demostrador, con el fin de analizar la viabilidad de uso.

Los temas de investigación y desarrollo de Fagor e Ikerlan-IK4 en el proyecto son varios. Entre ellos destacan: el prototipo virtual del conjunto controlador-pila de combustible comunicado con el sistema central, el diseño e instalación del sistema de cogeneración basado en pilas de combustible de óxido sólido, el gestor de consumos de calor y electricidad, el sistema de almacenamiento de calor y el configurador de sistemas viables para distritos.

## El secretario general de Innovación en MONDRAGON

Juan Tomás Hernani, secretario general de Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación y presidente del Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI), se acercó el pasado 25 de febrero hasta MONDRAGON para presentar la estrategia estatal de Innovación. Fue un acto muy concurrido en el que se dieron cita los principales agentes y protagonistas de la innovación en la Corporación.



## Mikel Orobengoa Ortubai

Director Gerente de ISEA S.Coop.

“Queremos invitar a la gente a tomar parte en el foro ELKARBIDE”



El **BAC de MONDRAGON** ha iniciado su actividad en los últimos meses, con el claro objetivo de promover nuevas actividades empresariales bajo el criterio de la intercooperación dentro de la Corporación. Hemos entrevistado a Mikel Orobengoa sobre el presente y futuro del BAC.

### ¿Qué es el BAC de MONDRAGON?

El BAC es un proceso dentro de MONDRAGON, es un procedimiento establecido por la Corporación como un elemento constitutivo más de su proyecto de transformación de las bases socioeconómicas. La crisis ha evidenciado que debemos y tenemos que hacer una apuesta importante para rejuvenecer y renovar las actividades productivas y de servicios de la Corporación.

### ¿Cuáles son los objetivos del BAC?

El objetivo principal del BAC es la promoción de nuevas actividades empresariales bajo el criterio de la intercooperación. Deben ser proyectos con unas características muy concretas; surgidas desde la intercooperación de varias empresas que pertenezcan a divisiones o ámbitos de actividad diferentes de la Corporación. En definitiva, el BAC es un procedimiento para promover, identificar, articular, dotar de financiación, proteger y tutorizar los proyectos en su fase de lanzamiento, y asimismo socializar la actividad y los resultados de todo el proceso de emprendimiento.

### ¿En esta coyuntura de crisis económica toma más significado la actividad que desempeña el BAC?

Lo que pretendemos es trasladar a todos los socios trabajadores y a las empresas de la Corporación que incluso estando en una situación de crisis es un momento adecuado para desarrollar nuevas actividades. Me atrevería a decir que cualquier tiempo es bueno para generar empresas, pero ahora la necesidad de revitalizar nuestras actividades se hace más evidente.

### En el caso de MONDRAGON se están dando pasos importantes en ámbitos como la energía, la salud... ¿El BAC también tiene su punto de referencia en estos sectores?

El BAC trabaja como una línea de actividad más del Centro de Promoción. Funciona como una línea complementaria a las actividades de promoción de nuevos negocios en salud y energía. Nuestro principal elemento diferenciador es la intercooperación. El BAC no está suscrito a un ámbito de actividad concreto o específico, sino que su idiosincrasia viene derivada por la exigencia de que sea un proyecto de cooperación entre empresas.

¿Cuándo hablamos de intercooperación, nos referimos a la cooperación entre empresas, pero también entre personas, y para ello habéis elaborado un foro en la red, y queréis que la gente tome parte en ella, verdad?

Queremos generar un caldo de cultivo adecuado y hemos establecido una estrategia de socialización de las actividades y resultados del BAC, y en ese ámbito juega un papel fundamental la red social ELKARBIDE, accesible en la dirección [www.elkarbide.com](http://www.elkarbide.com). El propósito de esta red social es agregar y congrega a toda la gente interesada y preocupada por la creación de nuevas actividades dentro de la Corporación. No es un foro oficial, y su adscripción o participación es libre, es un foro abierto a todo el mundo. En el mismo se informa sobre todas las actividades del BAC, sobre los resultados de emprendimiento en la Corporación y sobre otras experiencias equivalentes al margen de MONDRAGON.

### ¿El objetivo del BAC es impulsar este foro como herramienta de colaboración?

Evidentemente queremos que el foro siga creciendo, y entendemos que los sujetos activos del emprendimiento están en nuestras empresas. Hay trabajadores, directivos, gerentes... que tienen diferentes experiencias y queremos identificarlas y darles un canal de interacción y de oportunidad. En definitiva, queremos identificar a esas personas inquietas y proponerles una herramienta de trabajo.

### ¿Cuáles son las actividades previstas por el BAC para este 2011?

Una herramienta complementaria a la red ELKARBIDE es el foro de Directivos de MONDRAGON, que también es un foro abierto a personas interesadas en participar y conocer experiencias equivalentes que se están llevando a cabo en otras compañías y empresas. Asimismo, es un lugar de interacción entre personas con la idea de suscitar oportunidades. Queremos que este foro se reúna de forma regular e invitaremos a empresas con claro perfil innovador y de emprendimiento a dichos encuentros.

“Hay trabajadores, directivos, gerentes... que tienen diferentes experiencias y queremos identificarlas y darles un canal de interacción y de oportunidad.”



## FAGOR Arrasate vende una línea de corte con prensa a Baosteel

La mayor firma siderúrgica china, *Baosteel*, ha concedido recientemente un importante pedido a Fagor para el diseño, fabricación y suministro de una línea de corte con prensa o blanking line.



La nueva máquina procesará acero de alto límite elástico en calidades de acero laminado en frío y galvanizado. La línea producirá muchas piezas que deben soldarse por láser para formar *tailored*

*blanks* por lo que se ha puesto especial énfasis en lograr una adecuada precisión del borde cortado.

### Características de la *blanking line*

La nueva *blanking line* incluye: almacén móvil de bobinas, carro de carga, desenrollador motorizado con dos brazos para alimentar desde arriba y desde abajo, pala de alimentación, alimentación automática de carga, dobles rodillos alimentadores, cizalla de puntas y evacuación de chatarras, una lavadora-aceitadora combinada extraíble cuando el material no deba ser lavado, una aplanadora con dos cassetes intercambiables, unidad de limpieza de los rodillos de aplanadora, bucle y mesas de paso, rodillos alimentadores, zona de inspección, cizalla divisora, sistema de procesado de colas, prensa de corte, transportadores de salida y apiladores frontal y lateral.

La prensa tendrá una capacidad de 800 toneladas con una altura cerrada será de 1.282 mm.

## SYMAGA confía en Fagor para la fabricación de silos por perfilado

La firma española SYMAGA es uno de los mayores fabricantes de silos del mundo con instalaciones en Australia, Nueva Zelanda, India, Rusia, Arabia Saudita y muchos más.

SYMAGA ha confiado en Fagor para sus nuevas instalaciones de fabricación. Fagor suministrará un sistema de fabricación de la virola exterior del silo. Esta instalación partirá de chapa de 1.500 mm de ancho, la cual se perfilará con una minionda senoidal para otorgarle rigidez.

Una vez realizado este perfilado, el formato se curva con el radio requerido para que luego la pieza encaje perfectamente en el conjunto. La unión de las virolas se realiza mediante unos refuerzos adicionales. Estas piezas son también fabricadas mediante una línea de perfilado suministrada por Fagor. Adicionalmente, para el techo del silo se utilizan otras piezas -llamadas sigmas- que también se perfilan partiendo de banda. El ancho de banda de estas es estrecho y SYMAGA utiliza una línea de corte longitudinal Fagor para obtener las bobinas necesarias.

Fagor suministrará un sistema de fabricación de la virola exterior del silo.



## MONDRAGON Efficient Home Energy analiza el mercado europeo para vender su primer *WhisperGen*

*WhisperGen*, el primer sistema de micro-cogeneración que funciona con un motor Stirling, está fabricado por la empresa de *MONDRAGON Efficient Home Energy (EHE)*, quien lo distribuye en Alemania, Austria, Reino Unido, Bélgica y Holanda.

*Efficient Home Energy (EHE)*, primer fabricante europeo de sistemas de micro-cogeneración en serie para el hogar, ha contado con los servicios de la prestigiosa *The Boston Consulting Group (BCG)* para analizar a fondo el mercado europeo de la micro-cogeneración y definir la mejor estrategia de mercado para *WhisperGen*, el primer sistema de estas características que funciona con un silencioso motor *Stirling*.

Los resultados obtenidos del análisis realizado por *BCG* muestran una demanda potencial creciente para la micro-cogeneración en países como Alemania, Reino Unido, Bélgica y Holanda, donde *EHE* cuenta ya con una consolidada flota de aparatos instalados, así como una red de distribución compuesta por distribuidores especializados entre los que se encuentran algunas de las empresas energéticas más importantes de estos países como son, por ejemplo, *EON* (Reino Unido), *Sanevo* (Alemania), *2G-Home* (Alemania) o *Magic Boiler* (Bélgica).

El aparato de micro-cogeneración *WhisperGen*, con el tamaño de un lavavajillas, genera a la vez energía térmica y electricidad suficientes para satisfacer las necesidades de



agua caliente sanitaria, calefacción y electricidad de viviendas unifamiliares o pequeños negocios. De esta manera actúa como una "mini-estación energética" que genera en torno a 1kW de electricidad y 12kW de calor.

Por esta doble función y sus consiguientes beneficios tanto económicos como medioambientales, los sistemas de micro-cogeneración como *WhisperGen* están llamados a reemplazar la clásica caldera del hogar. Gracias a este sistema, el usuario es consumidor y productor de su propia energía, con el ahorro que ello le supone en su factura energética.

Existe una demanda potencial creciente para la micro-cogeneración en países como Alemania, Reino Unido, Bélgica y Holanda.

## La Fundación Ulma edita su informe 2010

La Fundación Ulma ha recogido en este informe las diferentes acciones e iniciativas organizadas a lo largo de este primer año de vida, en la que la responsabilidad social es el eje principal de dichas actividades. Mediante la Fundación, Ulma organiza acciones e iniciativas cuyo objetivo principal es el desarrollo social de su entorno.

Durante su primer año de andadura, han sido diversas las actividades planteadas y que se han desarrollado con éxito: un mercadillo solidario, un curso de Internet para jubilados, un taller de redes sociales para padres de adolescentes, una campaña de apadrinamiento de niños... Dichas acciones estuvieron dirigidas a sus distintos grupos de interés, es decir, a jubilados, jóvenes escolares, socios y trabajadores del Grupo ULMA, en definitiva, a su entorno más cercano. El informe está disponible en la página web de la Fundación Ulma (<http://www.fundacionulma.com>).



## La innovación, protagonista en la Convención Comercial anual 2011 de Fagor

**Fagor Group se consolida en Europa como 8º grupo industrial en inversiones.**

Fagor Electrodomésticos celebró su convención comercial anual en Bilbao a finales de enero. En ella, la innovación se presentó como eje central de la estrategia a seguir por todas las marcas del grupo y por todas sus áreas de negocio.

Precisamente, uno de los días la compañía lo dedicó a conocer las novedades incorporadas en 2011 y que afectarán a todas las categorías de producto. Además durante esta jornada, se realizó una visita a Hometek, Centro de I+D del grupo, situado en Mondragón (Guipúzcoa).

### Amplia gama de novedades

Especial protagonismo tuvo la Placa "Piano" de Inducción Total sin zonas, que el grupo presentó recientemente bajo la marca De Dietrich, siendo el primer fabricante europeo en lanzarla. Junto a este producto, se mostró una amplia gama de novedades, fruto del importante esfuerzo inversor de Fagor Group, que le ha consolidado en Europa como el 8º grupo industrial en inversiones I+D+i, y se posiciona



en el puesto 247 en la lista de las 1.000 primeras empresas de la UE.

A lo largo de las exposiciones, se presentaron a grandes rasgos los planes de comunicación de todas las marcas, dando una especial relevancia al de la marca Fagor, que siendo líder del mercado en notoriedad, resaltarán en su campaña valores como modernidad e innovación,

atributos que históricamente han constituido activos de la marca.

Por esta razón, se ha decidido no dar continuidad a la colaboración con el cocinero Karlos Arguiñano, al entender que ha concluido una etapa y considerar que su programa no suponía la fórmula más adecuada para comunicar estos valores.

## Fagor Mueble equipa las cocinas de República Dominicana

**Se trata de un importante proyecto que dará lugar a futuras operaciones.**

Fagor refuerza su posicionamiento en el área del mueble como proveedor de mobiliario de cocina en 272 apartamentos de lujo. Estos apartamentos son parte del complejo turístico, ubicado en la entrada de la Marina de Cap Cana, en el extremo oriental de la República Dominicana. Fagor ha colaborado amueblando las diferentes cocinas. De un total de 272, ya son 141 las cocinas que están completamente termi-

nadas, y se prevé que para el mes de abril el montaje haya finalizado. En esta ocasión, Fagor ha decidido equipar el espacio con un frente laminado mate roble antracita canteado en aluminio combinando con armarios interiores en color gris.

Continuando con su estrategia de expansión en el mercado latinoamericano iniciada en México y Uruguay, Fagor inau-



gura estos apartamentos en busca del máximo bienestar de los huéspedes, creando espacios únicos y sofisticados que favorecen el bienestar de las personas durante su estancia. Esta no es la primera operación que Fagor lleva a cabo en República Dominicana, pero sí uno de sus proyectos más ambiciosos que seguro, dará lugar a futuros proyectos.

## FPK inaugura su nueva planta en Brasil

Tras su cooperativización, la integración en el grupo BATZ y la adquisición de ambas sociedades, FPK triplica su cifra de negocio y pasa a posicionarse a nivel global.



FPK, partner y proveedor de los más importantes fabricantes de automoción, con sede en Zamudio (Bizkaia) inauguró el 24 de febrero la planta productiva recientemente adquirida en Curitiba, la capital del Estado de Paraná (Brasil). FPK diseña y fabrica componentes estructurales y aerodinámicos en *composite*, proporcionando soluciones para vehículos más ligeros y la optimización de su aerodinámica y colaborando con sus clientes en la reducción del consumo de combustible y de las emisiones.

En el acto de inauguración estuvieron presentes José Mari Aldecoa, presidente del Consejo General de Corporación MONDRAGON, y José Ramón Goikoetxea, vicepresidente de la División de Automoción, entre otros.

La planta brasileña, FPK do Brasil Componentes Automotivos, seguirá la misma estrategia que las plantas europeas en cuanto a posicionamiento en el mercado y tecnología, adaptándose a la demanda local. La planta emplea en la actualidad a 90 personas y se erige en una excelente plataforma para poder suministrar sus productos al mercado brasileño.

### Nueva dimensión

FPK culmina con la inauguración de esta planta el proceso de redimensionamiento de su negocio. La empresa vizcaína ha sido durante 18 años una *jointventure* entre MONDRAGON y el grupo alemán Aksys GMBH, dedicada a la fabricación de piezas de plástico reforzadas con fibra de vidrio.

El proceso de crecimiento de FPK se inició con la compra al socio alemán de su parte en la sociedad y la posterior transformación de FPK en cooperativa. Una cooperativa mixta en la que participan los propios socios de trabajo de FPK, MONDRAGON Inversiones y la cooperativa Batz. Posteriormente, en julio de 2010 se cerraba la operación de compra de una planta de 120 personas en Peine (Alemania), cerca de Hannover, con el fin de dar respuesta desde el propio país a la demanda de produc-

tos estructurales y aerodinámicos en plástico reforzado para el sector automoción.

Además, a finales del año pasado se cerró la compra de una nueva planta en Curitiba (Brasil) que ha sido inaugurada en la ciudad situada al sur de Brasil. De esta forma, FPK ha logrado posicionar su negocio a nivel global y ha triplicado en menos de un año tanto su cifra de negocio como los puestos de trabajo de sus sociedades. Paralelamente, el mercado ha reaccionado posi-



tivamente ante esta operación empresarial y a lo largo del segundo semestre del año se ha producido una importante captación de nuevos pedidos que sin duda van a consolidar el nuevo proyecto empresarial de FPK.

### **FPK Lightweight Technologies**

Estas tres plantas productivas se integran en la División de Utilaje y Sistemas de MONDRAGON, en una nueva línea de negocio creada en el seno de la cooperativa Batz y denominada *FPK Lightweight Technologies*. Se trata de una nueva apuesta estratégica de Batz que le permitirá incrementar notablemente su capacidad tecnológica orientada al uso de nuevos materiales composites para la reducción del peso de los vehículos y consiguientemente, de sus emisiones de CO<sub>2</sub>.

Su lista de productos está integrada por componentes estructurales del vehículo, como son los soportes de mó-

dulos *frontend* y *cockpit*, la cavidad de rueda de repuesto, la caja de batería o piezas para el refuerzo de los asientos. También fabrica componentes aerodinámicos, como son los revestimientos bajo piso, los paneles situados bajo el motor o los deflectores. Todos ellos más ligeros que los componentes de chapa que sustituyen, con un mejor rendimiento, y con la posibilidad de ser reciclados al 100%.

Entre sus principales clientes ya figuran Volkswagen, Seat, Skoda, Audi,

PSA, Renault, Volvo, Jaguar y Land Rover, entre otros.

Para este ejercicio 2011, las previsiones apuntan a una cifra de facturación de 37 millones de euros y una plantilla integrada por 265 personas. De cara a 2015 se prevé alcanzar una cifra de negocio próxima a los 50 millones de euros e intensificar el desarrollo de nuevos productos mediante procesos de innovación e intercooperación de sus sociedades.

**FPK culmina con la inauguración de esta planta el proceso de redimensionamiento de su negocio. La empresa vizcaína ha sido durante 18 años una jointventure entre MONDRAGON y el grupo alemán Aksys GMBH, dedicada a la fabricación de piezas de plástico reforzadas con fibra de vidrio.**

## **Fagor Ederlan Brasileira celebra su décimo aniversario**

*“Os que optam por fazer história e modificam o curso dos acontecimentos, tem a vantagem sobre os que decidem esperar passivamente os resultados da mudança”.*

Con esta sentencia arizmendiana de cabecera se ha celebrado en Extrema (Minas Gerais, Brasil), el décimo aniversario de Fagor Ederlan Brasileira. Se trata de un proyecto que inició su actividad en 2001 y que 10 años después se ha convertido en un proveedor global de piezas de seguridad para ejes, frenos y suspensión en hierro nodular para la industria del automóvil. Una decena de años en los que Fagor Ederlan Brasileira ha duplicado sus ventas (27.000 toneladas previstas para 2011), su plantilla ha pasado de 320 a 613 personas, ha recibido reconocimientos en forma de certificados (TS.16949 de calidad y ISO 14.000 medioambiental) e importantes premios de sus clientes (Q1 de Ford, entre otros). A pesar de ser un proveedor global, Fagor Ederlan Brasileira participa activamente en su entorno más próximo, mediante inversiones orientadas a minimizar impac-

tos medioambientales, a mejorar su productividad, y buscando la complicidad con todos sus colaboradores, internos y externos. En definitiva, un proyecto empresarial ya consolidado que mira con optimismo al futuro.

La celebración de esta conmemoración tuvo lugar el pasado 22 de febrero en el contexto de la visita corporativa a Brasil, y en la misma además del propio Jose Mari Aldecoa, presidente de MONDRAGON, y de Juan Mari Palencia, director general de la División CHP, asistieron el alcalde de Extrema, Luiz Bergamim, y un buen número de clientes y colaboradores de la filial brasileña de Fagor Ederlan, todos ellos en la foto.

*Parabéns a todos os trabalhadores da Fagor Ederlan Brasileira.*



## ATEGI firma un acuerdo para la recogida y gestión de residuos peligrosos generados en las cooperativas industriales de MONDRAGON

Se ha adjudicado este servicio a la empresa Befesa, especializada en servicios medioambientales para la industria.

Con el objetivo de garantizar el desarrollo sostenible, ATEGI lanzó el año pasado una iniciativa de compra conjunta de gestión de residuos peligrosos para sus clientes; iniciativa que ha culminado con la adjudicación de este servicio a BEFESA Gestión de Residuos Industriales, S. L., empresa perteneciente a Abengoa, en el área de servicios medioambientales, especializa-

Befesa dispone de centros y delegaciones distribuidas por el territorio español con la finalidad de ofrecer un servicio integral en la gestión de residuos a sus clientes, minimizando o reduciendo el posible impacto medioambiental con una adecuada gestión.

da en el reciclaje y la gestión integral de residuos industriales, así como en la generación y gestión del agua.

Befesa dispone de centros y delegaciones distribuidas por el territorio español con la finalidad de ofrecer un servicio integral en la gestión de residuos a sus clientes, minimizando o reduciendo el posible impacto medioambiental con una adecuada gestión.

### Gestión integral

El objetivo del acuerdo firmado es que la empresa adjudicataria realice la gestión integral de los residuos peligrosos generados en las cooperativas asociadas a ATEGI y las que posteriormente se adhieran al presente acuerdo. Las principales aportaciones de la negociación conjunta realizada para optimizar la gestión de los residuos peligrosos generados en las diferentes empresas son: integración de servi-



cios, reducción de coste global, existencia de un único interlocutor, lo que permite resolver ágilmente las necesidades de producción, y establecimiento de un control y seguimiento de todos los residuos generados de una manera global.

## Compañeros de Caja Laboral despiden al recién jubilado Julián Irizar

El pasado 24 de febrero se prejubiló Julián Irizar y con tal motivo sus compañeros de Caja Laboral le hicieron un merecido homenaje. Julián comenzó a trabajar con 14 años de botones en el Banco Guipuzcoano de Zumárraga para luego pasar, en 1976, a ser interventor de la oficina de Caja laboral de Zumárraga. Luego pasó a ser director de la misma oficina hasta que en 2008 que empezó a trabajar en la oficina de Iturriotz en Mondragón, siendo responsable de las firmas en notaría de los préstamos hipotecarios de varias zona del Alto y Bajo Deba. Zorionak!



## Caja Laboral líder en 2010 en la concesión de préstamos hipotecarios para compra de vivienda de VPO

A finales de enero 26 entidades de crédito firmaron un convenio de colaboración con el Gobierno Vasco para impulsar la compra de vivienda protegida en Euskadi.



El objetivo de este convenio es facilitar la concesión de hipotecas a los adjudicatarios de VPO y de pisos tasados, y destinar créditos para edificar promociones de alquiler social y para rehabilitar viviendas de particulares.

### Ayudas concedidas en 2010

En el ejercicio 2010, caracterizado por el enfriamiento general del crédito, Caja Laboral ha seguido apoyando a las familias vascas con la concesión de 348 operaciones de préstamo con garantía hipotecaria por un importe de 25 millones de euros. Además, a los promotores se les ha facilitado la construcción de 608 nuevas viviendas en régimen de VPO por un importe de 64 millones de euros. Asimismo, también ha contribuido al bienestar de las familias vascas con la rehabilitación de 102 comunidades de viviendas a las que se ha financiado en 1 millón de euros.

Caja Laboral, con más de 90 millones de euros destinados a esta financiación, ha cubierto el 37,7% de las peticiones realizadas en la CAV, teniendo la segunda entidad financiera una participación del 22%.

Caja Laboral con más de 90 millones de euros destinados a esta financiación, ha cubierto el 37,7% de las peticiones realizadas en la CAV

### Más de 110.000 clientes de Caja Laboral utilizan el servicio de alerta a móviles

Caja Laboral cuenta con un servicio de mensajería al móvil en el que informa a sus clientes de cada movimiento relevante en sus cuentas y tarjetas, a través de SMS, que se recibe directamente en el teléfono móvil.

Este servicio, mejora el nivel de seguridad del uso de tarjetas y banca a distancia, y ayuda a organizarse mejor al controlar instantáneamente los números rojos y los próximos cargos de tarjeta. A diciembre 2010 eran ya más de 110.000 los clientes suscritos a este servicio que tenían activado su sistema de alarma telefónica para las operaciones que realizan en cajeros o en transacciones vía Internet.

Con este servicio de alertas, Caja Laboral pretende dotar de mayor seguridad a las operaciones habituales, enviando un mensaje al móvil del cliente al extraer más de 300 euros en el cajero, realizar una compra en un comercio o realizar una compra (billete de avión, hotel, regalo) vía Internet.

### Seguros Lagun Aro firma un convenio de colaboración con AcciónNatura para la recuperación y reforestación de bosques

La zona de actuación dónde tendrá lugar esta iniciativa (Galicia) es una de las más afectadas por los incendios acontecidos en años muy secos como fueron 2000 o 2006.

Se van a llevar a cabo dos líneas de actuación fundamentales: la restauración ambiental del bosque autóctono y la sensibilización de la población local para mejorar su percepción de estos bosques.

Algunos de los tratamientos forestales que se realizarán serán: tareas de clareo, poda, selección de brotes para que crezca el más fuerte o plantaciones de refuerzo con el objeto de densificar bosques con pocos árboles.

AcciónNatura es una entidad benéfica que tiene como finalidad la conservación de la diversidad biológica mediante la protección, mejora y restauración de los ecosistemas naturales. Destina la mayor parte de sus recursos a la ejecución de proyectos de conservación del Patrimonio Natural.

### Seguros Lagun Aro lanza la Campaña Asesora para autónomos

Ofrece servicios de diagnóstico y asesoramiento personalizado gratuitos y un regalo por la contratación de nuevas pólizas.

Seguros Lagun Aro cuenta con un canal profesional orientado en exclusiva al segmento de autónomos y con la figura del asesor personal para este tipo de profesionales. Sin duda, dos aspectos diferenciales que la aseguradora ha querido dar a conocer con una nueva campaña dirigida a este segmento.

Asesora es el nombre de esta iniciativa dirigida a autónomos que, con un toque de humor al hacer que el autónomo se identifique con un súper héroe, pretende captar, vincular y fidelizar a este colectivo.

En concreto, la oferta que estará en vigor entre el 1 de febrero y el 30 de abril, incluye un informe de diagnóstico y un asesoramiento personalizado gratuitos realizados por los asesores de la compañía y un regalo (una sudadera de súper héroe) al contratar una póliza de baja diaria, accidentes, accidentes colectivo, vida riesgo o vida colectivo.

## MONDRAGON Korporazioak bat egin du "Metaposta" sistemarekin

**Euskadiko Kutxa, Lagun Aro Aseguruak eta Eroski Interneteko kutxa gogorra eta postontzia den "Metaposta" proiektu berritzailearen alde agertu dira.**

Otsailaren hasieran, MONDRAGON Korporazioko hiru enpresak (Euskadiko Kutxa, Lagun Aro Aseguruak eta Eroski) Metaposta sistemari atxikitzeko kontratuak izenpetu dituzte Eusko Jaurlaritzaren egoitzan, "Euskadi Informazioaren Gizartearen Planaren" testuinguruan kokatutako proiektu baten barruan.

Euskadiko Kutxak, Lagun Aro Aseguruek eta Eroskik Metaposta erabiliko dute beren bezeroei banku, aseguru eta banaketa komertzialaren negozioei buruzko dokumentazioa igortzeko.

Ekitaldian, MONDRAGON Taldeko ordezkari hauek hartu dute parte: Javier Sotil, MONDRAGON Korporazioko lehendakariordea eta Berrikuntza, Eragutza eta Sustapeneko arduraduna; Txomin Garcia, Euskadiko Kutxako lehendakaria; Agustin Markaide, Eroskiko lehendakari exekutiboak; Pablo Mongelos, Lagun Aro Aseguruetako zuzendari gerentea.

### Metaposta

Metaposta sistema, 2010eko Euskadi Informazioaren Gizartearen Planaren barruko proiektu bat da, "Interneteko kutxa gotor eta postontzi" moduko bat, interes pertsonaleko agiriak gordetzeko, hala nola banku agiriak, fakturak edo jakinarazpen ofizialak. Metaposta ekimena on line zerbitzurik garatuenak dituzten



herrialdeetan dagoeneko arrakastaz funtzionatzen ari diren antzeko proiektuetan inspiratuta dago. MONDRAGON sustatzaile nagusietakoa izan da sorreratik, eta Eusko Jaurlaritzarekin lankidetzan aritu da proiektuaren garapen teknologikoa eta enpresariala lantzen.

Halaber, MONDRAGONek industria eta zerbitzuetako sektoreak bultzatzen ditu Metaposta Sistemari oinarrituta aplikazio sektorialak garatzeko, kontentziturik baitago aplikazio horiek gure ekonomiaren lehiakortasun maila handituko dutela.

**Metaposta sistemarekin, kutxa gogor eta postontzi moduko bat ezartzen da Interneten, datu eta agirien pribatasuna zihurtatuz.**

## Agustín Markaide, nuevo presidente de Eroski

Agustín Markaide es, desde el uno de febrero, el nuevo presidente ejecutivo del Grupo EROSKI, coincidiendo con el inicio del ejercicio económico. Releva a Constan Dacosta, que se jubilará el 30 de abril a la edad reglamentaria, después de quince años como presidente y más de 39 años de trabajo en EROSKI.

Agustín Markaide accede a la presidencia tras su elección, en junio de 2010, por la Asamblea General de socios, y lo hace desde el cargo de Director General que ha desempeñado en los últimos diez años.

Agustín Markaide es licenciado en Derecho y licenciado en Ciencias Empresariales por la Universidad de Deusto (facultad de la ESTE). Ha desarrollado toda su trayectoria profesional en el mundo cooperativo y principalmente en EROSKI donde ha desempeñado diversas responsabilidades en la alta dirección hasta asumir hace quince años la dirección general la cooperativa Eroski, sociedad matriz del Grupo, cargo que desde 2001 ha simultaneado con la Dirección General del Grupo a la vez que preside el Congreso de MONDRAGON Corporación.

En esta nueva etapa presidida por Agustín Markaide, Eroski se propone alcanzar una tienda que responda mejor a las necesidades del cliente, que exige buen precio pero también un surtido variado donde poder elegir; en resumen, más competitiva y atractiva.





## Eroski y EVE firman un convenio para el fomento del vehículo eléctrico

**Eroski incorpora cinco vehículos eléctricos para el transporte a domicilio.**



El Ente Vasco de la Energía (EVE) y Eroski han firmado recientemente un convenio para impulsar la introducción del vehículo eléctrico en el País Vasco como medio de mejora de la eficiencia energética en el transporte. Con este acuerdo, ambas entidades se comprometen a colaborar en un proyecto de fomento del vehículo eléctri-

co, que incluye la monitorización y evaluación del uso de vehículos eléctricos y la instalación de puntos de recarga para la prestación pública de este servicio. Para ello, Eroski incorporará cinco vehículos eléctricos Mercedes Vito E-Cell, que destinará a realizar el transporte a domicilio de las compras de sus clientes en algunos de sus hipermercados, supermercados y venta on line en el País Vasco.

Asimismo, Eroski realizará un seguimiento del uso de estos vehículos y facilitará trimestralmente al EVE datos que permitan evaluar los resultados de la utilización del vehículo eléctrico.

Eroski ha reservado cinco parcelas preferentes en aparcamientos de su red comercial para la instalación, a través de IBIL Gestor de carga de vehícu-

lo eléctrico S.A. (empresa participada por EVE), de puntos de recarga que den servicio tanto a las Vito eléctricas de la flota de Eroski, como a los clientes que sean usuarios de vehículos eléctricos. Por último, Eroski instalará puntos de recarga en los aparcamientos de su red comercial, tanto para recargar sus Vito eléctricas, como para los clientes de Eroski que sean usuarios de vehículos eléctricos. Inicialmente inicialmente, los centros en los que se instalarán las recargas son los supermercados Indautxu, Bolueta, Barakaldo BEC en Bizkaia, Salburua en Vitoria-Gasteiz y Arcco Amara en San Sebastián. La idea es ampliar en el futuro estas instalaciones en los aparcamientos de los establecimientos en todo Euskadi.

## Eroski se incorpora al patronato de Basque Culinary Center

**El edificio contará con una planta específica destinada a un centro de I+D.**

Desde principios de febrero, Eroski forma parte del patronato de Basque Culinary Center gracias a un acuerdo alcanzado entre ambas organizaciones. El acuerdo supone la puesta en marcha de diferentes proyectos entre ambas organizaciones en tres grandes ejes: el impulso de iniciativas de investigación innovadoras relacionadas con la gastronomía; la contribución a la difusión de la alimentación saludable; y la promoción de productos regionales y de nuevos productos de calidad.

La promoción de proyectos de investigación e innovación por parte de Eroski en este ámbito se centrará en el desarrollo de soluciones de comida preparada, conservación de alimentos, nuevos alimentos, desarrollos de nuevas gamas, investigación en el campo de la sociología del consumo, etc.

### Centro de I+D

El Centro de Investigación e Innovación en Alimentación y Gastronomía junto a la Facultad de Ciencias Gastronómicas que se pondrá en marcha en septiembre, se convertirá en el único centro del mundo en aglutinar ambas áreas en una única instala-



ción. Se trata de un proyecto de formación, investigación e innovación dirigido al desarrollo del sector gastronómico, hostelero y alimentario, con una clara vocación internacional. En su puesta en marcha se aúnan distintos objetivos. Entre ellos, garantizar la continuidad de la cocina vasca y española como polo de alta cocina y de innovación en el futuro, lo que supone además la generación de conocimientos de alto nivel y la formación de profesionales cualificados. Además, otro de los grandes objetivos del centro es la posibilidad de impulsar la transferencia tecnológica y la innovación en las empresas del sector.

El edificio que ultima ya sus obras dispondrá de una planta específica para el centro de investigación, y que contempla diferentes laboratorios y talleres de investigación, así como aulas de análisis sensorial y experimentación. Basque Culinary contará en cuatro años con 20 investigadores dedicados exclusivamente a esta labor y 35 investigadores en ocho años.

Se trata de un proyecto de formación, investigación e innovación dirigido al desarrollo del sector gastronómico, hostelero y alimentario, con una clara vocación internacional.

## Lea Artibai Ikastetxea, pausuz pausu unibertsitate eskaintza sendotzen

Alex Arrillaga (Amoroto, 1979) Lea Artibai Ikastetxeko irakasle eta ikerlaria Doktore izendatu berri dute London Metropolitan Unibertsitatean, zazpi urteko lan mardul eta sendoaren ondoren. *Modelling Vulcanization and Rheological Processes during Injection Moulding of Rubber Mixes using CAE* izenburupean, kautxuaren injekzio prozesuaren simulazioan oinarritutako lana egin du. Tesiak ekarpen handia egin dio Lea Artibai Ikastetxeari, bai teknologi berrien garapenaren eta transferentziaren ikuspegitik, eta baita arlo akademikoan ikastetxeak unibertsitate eskaintza sendotu duelako ere.



Lea Artibai Ikastetxeak harreman estua du eskualdeko enprekin; zerbitzuak eta teknologia berriak eskaini eta enpresen beharrei erantzuten saiatzen da. Arlo akademikoan Ingeniaritza ikasketak eta masterrak eskaintzen ditu (batxilergoak eta heziketa zikloez gain), Azaro fundazioaren bitartez enpresa berriak promozionatzen saiatzen da eta Leartiker ikerketa zentroaren bidez, ikerkuntza bultzatzen ari da. Gaur egun proiektu sendoak denak 1996-1997 ikasturtean du mugari garrantzitsua Alex Arrillagaren esanetan. "Urte hartan Ingeniaritza eskaintzen hasi zen ikastetxea, London Metropolitan University-koekin harremanetan jarri ondoren. Gero, 2003an, bi pertsona hasi ginen tesia prestatzen, nik dagoeneko amaitu dut eta doktore izendatu naute eta nire lankideak aurten amaitzea espero dugu". Lea Artibai ikastetxearen proiektuaren sendotze prozesu horretan ulertzen du Arrillagak bere tesia, ikastetxearentzat balio erantsi gisa. "Gainera hemendik sortutakoak izan gara, eta gure ekarpena egin nahi izan diogu horrela gure ikastetxeari".

### Zazpi urteko lana

Alex Arrillagak zazpi urteko lana egin du kautxuen (elastomeroen) injekzioaren arloan. "Orde-nagailu bidezko kalkulu bitartez prozesu errealean gertatzen dena aurreikusitu nahi izan dugu. Lanak bi ardatz nagusi izan ditu, simulazioa bera garatzea eta emaitzak datu esperimentalekin kontrastatzea, hobekuntzak eransteko". Inje-

kzioaren prozesua zera da; materiala (kautxua) hartu eta molde batera sartzea. Barruan tenperatura altuaren eraginez berotu eta gogortu egiten da pieza. "Prozesuak bi fase ditu, moldearen betetzea eta materialaren gogortzea, azken propietateak lortzeko, honi *vulcanization* esaten diogu ingelesez. Eskura geneukan software-aren bitartez, prozesua simulatzeko aukera ematen zigun". Horretarako, baina, materiala aurretik matematikoki definituta edukitzea ezinbestekoa dela adierazi digu Arrillagak.

Tesia bere osotasunean Lea Artibai Ikastetxean garatu da, hasierako dokumentazio lana izan ezik, "eta London Metropolitanen ere egin genuen estantzia txiki bat. Doktoretza tesietan oso garrantzitsua da jakitea beste ikerlari batzuek zer egin duten, eta horretarako Londonen izan ginen egonaldi batean, ondo dokumentatzen". Bere lanarekin, Alex Arrillagak zerbait berria eskaini nahi izan dio bere eskolari eta eskualde osoari. Era berean, hiru artikuluko zientifiko ere publikatu izan ditu nazioarteko hedabide espezializatuetan.

### Ekarpina Ikastetxeari

Ikerlari eta irakasle bizkaitarrak argi dauka teknologia transferitzeko aukera duela orain Lea Artibai Ikastetxeak. Era berean, eskolak ikertzen eta maila goreneko eskaintza akademikoa ematen jarraitzeko doktoreak behar zituen eta zentzu horretan beste pausu bat eman dute. "Lanbide Eskola bat izatetik, Unibertsitate mailako hezkuntza eskaintzara igaro gara, eta irakasleen perfilaren eguneratzea beharrezkoa zen eta arlo horretatik doktore perfilak beharrezkoak ziren", hori ere ekarpen handia izan da ikastetxearentzat.

Etorkizunean ildo horretan lanean segitzeko asmoa du Ikastetxeak eta egunotan protagonista izan den Alex Arrillagak. "Gaur egun 60 bat ikasle ditugu Ingeniaritzan, asko gure eskualdekoak, baina baita Euskal Herri barnekoak ere. Gure helburua arlo akademikoan hazten jarraitzea da", era berean teknologiaren transferentzia da Ikastetxearen misioetako bat, eta arlo horretan ere pausu garrantzitsua eman du Ikastetxeak.

Bere lanarekin, Alex Arrillagak ekarpen handia egin dio Lea Artibai Ikastetxeari.

## Iosu Zabala será rector de Mondragon Unibertsitatea por otros cuatro años

Iosu Zabala ha sido reelegido rector de Mondragon Unibertsitatea por otros cuatro años. Zabala, de 58 años, casado y padre de tres hijas, es doctor en Electrónica, Electrotecnia y Automática y su labor profesional ha estado íntimamente ligada al mundo cooperativo en los ámbitos tecnológico y de investigación y gestión.

El proceso de reelección ha sido dirigido por el presidente del consejo rector, Javier Sotil, con la participación de los presidentes y representantes de las juntas rectoras de las diferentes facultades y de empresas e instituciones con presencia en el centro.



## Berrikuntzari buruzko jardunaldia Lea-Artibai Berrikuntza Gunean

**Urtarrilaren bukaeran, berrikuntzari buruzko jardunaldia ospatu zen Markina-Xemeinen zabaldu berri den Lea-Artibai Berrikuntza gune teknologikoan, Nola bultzatu agentzietatik dibertsifikazioa enpresetan lelopean. Arlo honetan agentzia eta eragile desberdinak ematen duten zerbitzuari buruzko esperientziak elkarbanatzea izan zen jardunaldiaren helburua.**

Hogeita hamar bat lagunek hartu zuten parte ekitaldian. Beran, Esperanza 2013 eskualderako proiektu estrategikoa aurkeztu zen, eta egitasmo honen baitan eskualdeko lehiakortasuna handitzeko dauden proiektuak. Ondoren, Azaro Fundazioko Behatokia aurkeztu zen eta Lea-Artibaiko enpresei nola laguntzen zaien negozio aukera berriak bilatzen azaldu zen. Horretaz gain, Garapen Agentziako arduradunek dibertsifikazio inguruan dauden beste esperientzia batzuk aurkeztu zituzten.

### Ekodiseinuari buruzko jardunaldia

Bestalde, urtarrilaren 21ean ekodiseinuaren filosofia, alderantzizko ingeniartzaren aplikazioa eta prototipatu azkarrak aztertzeke beste jardunaldi bat burutu zen, batik bat Produktuaren Diseinua+Gestioa Masterreko ikasleei zuzenduta. Hizlari gisa, parte hartu zuten Euskal Herriko Unibertsitateko eta Mondragon Unibertsitateko irakasleak.

## Azaro Fundazioko Behatokiak Lea-Artibai eskualdeko enprekin lan egiten du negozio aukera berriak identifikatzeko

2010ean Azaro Fundazioko Behatokiak eskualdeko enprekin elkarlana gauzatzearen ondorioz, 16 azterketa bideratu dira, honako sektoreetan sakonduz: akuikultura eta arrantza, energia berriztagarriak, osasuna, ingurumena, turismoa, elikagaiak eta material polimeroak. Sektore horietan hainbat proiektu interesgarri identifikatu dituzte eta horietatik zortzi negozio aukera identifikatu dira, eta hauen lehen merkatu hurbilpena edo kontrastea egin da dagoeneko. Lortutako emaitzak eskualdeko enpresei aurkeztu zaizkie, eurengan negozio aukera hauek garatzeko interesa pizteko asmoarekin.

2011. urteari begira Azaro Fundazioko Behatokiak bere lan ildoak indartzeko lanean jarraituko du, enpresekin elkarlanean, edota proaktiboki ideiak bilatzen, eta hauen kontrasteak egiten. Azken helburua Lea-Artibai eskualdeko sare industriala indartu eta berritzea da.



## Mondragon Unibertsitatea amplía su oferta on line para personas en activo

**Goi Eskola Politeknikoa desea, a través de su oferta de Grado en Ingeniería en Organización Industrial on line, ofrecer a personas que actualmente se encuentran trabajando, la posibilidad de ampliar su oferta profesional, con una segunda titulación en gestión industrial.**

Goi Eskola Politeknikoa desea, a través de su oferta de Grado en Ingeniería en Organización Industrial on line, ofrecer a personas que actualmente se encuentran trabajando, la posibilidad de ampliar su oferta profesional, con una segunda titulación en gestión industrial.

La oferta está dirigida a personas que cuenten con alguna de estas titulaciones: Ingeniería Técnica en Mecánica, Diseño, Electricidad, Electrónica, Química o Informática, o Ingeniería industrial, Automática y Electrónica o

Informática. De todas maneras, en función de los estudios previos realizados se considerará la posibilidad de cursar algunos créditos correspondientes a materias básicas.

En cuanto a las convalidaciones, existe la posibilidad de convalidar créditos de materias básicas o de la especialización en base a estudios previos realizados o por experiencia profesional contrastada. Los candidatos podrán hacer una solicitud de convalidación aportando la documentación necesaria y el

comité académico realizará la correspondiente evaluación.

### Jornadas informativas

Con el objetivo de dar a conocer esta oferta a los interesados, durante el mes de febrero se han realizado dos jornadas informativas en Arrasate y en Donostia. Y el próximo 3 de marzo se realizará otra en la sede de Iraunkor, en Arrasate.

Los interesados pueden ponerse en contacto con: Mondragon Unibertsitatea, Loramendi, 4; tel: 943712183.

## MU ha organizado el primer Ciclo Universitario de Formación en Economía Social y Cooperativismo

**La Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea apoya y ejecuta cuantas acciones sean necesarias para el desarrollo de los proyectos estratégicos que destaquen de manera inequívoca los principios cooperativos que dan razón de ser a su existencia.**

Uno de los proyectos estratégicos de MU es el incremento de la implicación social de la Facultad en su entorno, para lo cual es esencial contar con la participación activa de los alumnos de los distintos cursos que se imparten en la actualidad. Por todo ello, y a propósito de la declaración de 2012 como Año Internacional de las Cooperativas por parte de las Naciones Unidas, se ha diseñado el primer Ciclo Universitario de Formación en Economía Social y Cooperativismo de la Facultad de Empresariales de MU.

El ciclo recogerá un completo calendario de actividades y constituirá un punto de encuentro entre la teoría y a práctica, involucrando distintos agentes: alumnos, profesores, trabajadores de la Facultad, de la mano de empresas de economía social, además de asociaciones que tengan por objeto la promoción y apoyo a este tipo de organizaciones y la Administración.

### Actividades previstas

Las actividades incluidas en el I Ciclo Universitario de Formación en Economía Social y Cooperativismo se realizarán en el



período febrero-junio de 2011. El 30 de marzo se celebrará un Cine Forum, dirigido por el Área de Conocimiento en Economía Social y Cooperativismo, con la participación de un ponente externo relacionado con las películas seleccionadas. Además el 3 de marzo habrá una conferencia por parte de Emaus, y un taller participativo sobre Comercio Justo, el 9 del mismo mes.

En abril, mayo y junio habrá diferentes actividades, y les daremos debida información sobre ellas en las páginas de TU lankide.

## mondragon.edu, MU navega en la misma dirección

Actualmente todos los trabajadores de Mondragon Unibertsitatea disponen de una dirección que se ha simplificado y unificado a través de google apps.

Iñaki Lakarra, *Community Manager* de mondragon.edu



Ello les permite simplificar el proceso de generación de cuentas de correo, así como su mantenimiento; el tamaño de buzón es mucho más amplio, los sistemas antivirus son mucho más activos y actualizados, y transmite el concepto de tener el correo en la nube.

Ya no se depende del ordenador local, se lleva su propio buzón de correo allá donde se va, no se depende de las instalaciones, ni del departamento de sistemas de información. Además, todos los trabajadores, sean profesores de una facultad u otra pasan a ser mondragon.edu, que es una marca conjunta y unificada cara al exterior.

### Pruebas previas

Iñaki Lakarra *Community Manager* de mondragon.edu nos cuenta el proceso vivido: "Empezamos a probarlo hace años. Con los alumnos dimos el salto hace dos años; y ya con los trabajadores el año pasado empezamos a hacer pruebas con macintosh, linux, desde el teléfono móvil, desde el Ipad, con servidores diferentes, desde casa, con adsl, con redes inalámbricas... hemos documen-

tado todo esto y hemos desplegado un resumen de acceso a la red. Ahora estamos pasando el resto de las cuentas, transformando las cuentas, los contactos, los calendarios para tener calendarios compartidos y unificando los sistemas".

### Principales ventajas

Hablamos de alrededor de 4.500 cuentas de correo, de las cuales 3.000 corresponden a los alumnos. "Con el sistema anterior el espacio y los recursos eran costosos y escasos. Ahora con la nueva infraestructura podemos dar mucho más espacio a un coste inferior". Ahora pueden llevarse los calendarios, los contactos y todos sus mensajes a cualquier dispositivo. Esta transmisión, es importante destacarlo, no la han hecho solo con los ordenadores, sino con el resto de dispositivos. Los mensajes no están en un dispositivo concreto, están en la nube. Allá donde van, si hay acceso de Internet, tienen allí todo su escritorio de trabajo. Ese es un salto de calidad de trabajo importante.

### Comunicación interna

Estas herramientas de trabajo colaborativas facilitan trabajar en la dirección que Mondragon Unibertsitatea promueve desde hace mucho: una interacción entre profesores de diferentes departamentos, con los alumnos, entre alumnos..., ya que ahora se evitan incompatibilidades del pasado. Además, son herramientas que se utilizan para todos los conceptos: desde formación en clase de estudios reglados, dar cursos en empresas, líneas de investigación, hasta trabajos de consultoría para empresas...

Además, Lakarra destaca que la nube les ha dado mejores resultados: "Hemos analizado y tomado datos de fiabilidad de antes y después de haber aplicado este sistema; y actualmente el servicio aguanta más en la red que antes, es decir, la nube aguanta mejor que nuestros propios sistemas internos. eso es básico para nosotros".

## Huhezinema 2011n izena emateko epea zabalik

Huhezinema euskal film laburren 4. jaialdian parte hartzeko deialdia irekita dago: martxoaren 25ean bukatzen da lanak bidaltzeko epea. Mondragon Unibertsitateko HUHEZI fakultatekoek antolatzen dute jaialdi hau.

### Lehiaketaren oinarriak

Huhezinema jaialdia 2011ko maiatzaren 11 eta 12an egingo da Mondragon Unibertsitateko HUHEZI fakultatean (Eskoriatza) eta Debagoienan. Jaialdian, edozein hizkuntzatan egindako lanak onartuko dira. Lanaren jatorrizko bertsioa euskara edo gaztelania ez denean, euskara edo gaztelaniazko azpidatziekin bidali beharko dira lanak. Horretaz gain, edozein generotako lanak (animazioa, fikzioa, dokumentala,

zine esperimental...) onartuko dira, bai bideo eta bai zinema formatuan.

Sariei dagokionez, jasotako lan guztietatik hamar aukeratuko dira eta guztiek 300 euroko saria jasoko dute aukeratuak izateagatik. Horrez gain, aukeratuak hamar lanen artean, epaimahai ofizialak bi sari emango ditu: euskarazko film labur onenari, 400 euro; film labur onenari, 300 euro; 3. sari bat, aretoan bertan egingo den bozketaren ondoren jakinaraziko da: publikoaren saria, 200 euro. Maiatzaren 12an egingo den sari banaketa ekitaldia.

Informazio gehiago: HUHEZINEMA 2011 Film Laburren Jaialdia HUHEZI - Dorleta auzoa z/g Eskoriatza 20540 Posta elektronikoa: huhezinema@mondragon.edu.

El proceso de internacionalización de las cooperativas de MONDRAGON cada día tiene más fuerza en la Corporación. Más de 70 personas desplazadas por 16 países, siete mil empleos creados y una tendencia progresiva al alza sitúan este asunto entre los prioritarios para la Corporación, que cuenta con una herramienta de armonización y de gestión de los desplazamientos común para las distintas cooperativas.

## La persona, clave en el proceso de internacionalización

En el reportaje de portada analizaremos los principales ámbitos de actuación de las cooperativas y de la Corporación en el proceso de internacionalización, desde la selección de las personas hasta su retorno. Además, conoceremos la experiencia de varios cooperativistas que se encuentran en el exterior o que recientemente han vuelto de su experiencia internacional.

### Introducción

Desde 2001 y con la creación de un Equipo de trabajo Operativo y un Comité Supervisor, la Corporación trata de definir una política de desplazamientos internacionales común para las cooperativas del Grupo Industrial, así como el modelo retributivo más adecuado para sus trabajadores. El proyecto se articula sobre tres ejes: coherencia con la realidad cooperativa, alineación con la estrategia de negocio y no ser ajena a las prácticas actuales de mercado.

En todo este proceso de desplazamiento, la Corporación ha tratado y trata de priorizar al conjunto de las personas y cooperativistas frente a las condiciones externas, consciente de que la clave del éxito del proceso son las personas y su adecuación a una nueva situación y país.

### Definición del desplazado y proceso de selección

Como norma general, un empleado adquiere la condición de 'desplazado' o expatriado cuando, siendo residente en

el Estado, y por motivos laborales tiene que pasar fuera de él un periodo superior a un año.

Respecto a la selección de candidatos, el punto de partida es la definición del Perfil Técnico del Puesto para posteriormente abrir el proceso de selección. En este ámbito, además de las competencias definidas en el Perfil Técnico de cada puesto, en el candidato seleccionado se valorará que posea adicionalmente una serie de competencias; como el conocimiento de la cultura cooperativa y del modelo de gestión, las habilidades propias del puesto de trabajo, el liderazgo y la visión de negocio.

### Preparación previa al desplazamiento

Para la Corporación es de vital importancia la adecuada preparación de los socios desplazados y de sus familias, tratando en todo momento de ofrecer ayuda necesaria para la mejor adaptación al destino. Las prácticas habituales de las cooperativas, en este ámbito, son las siguientes: se realizan visitas previas al país de destino para ver las posibilidades de alojamiento, se ofrece formación previa al idioma, se facilitan todos los trámites burocráticos y se les informa de posibles problemas que puedan encontrarse en base a experiencias anteriores.

Se recomienda clarificar previa y detalladamente las condiciones del desplazamiento, con toda la información necesaria acerca del proceso, relativa al despla-

## Pertsonak, aktibo nagusiak nazioartera prozesuan

Nazioarteko prozesuan pertsonak dira aktiborik garrantzitsuenak MONDRAGON Korporazioarentzat. Desplazatuak kopuruak gora egin du etengabe azken urteotan eta dagoeneko 70etik gora daude, 16 herrialdetan banatuta, eta guztira zazpi mila lagunek egiten dute lan kanpoko enpreetan.

Kontuak kontu, eta gaiaren garrantziaz jabetuta, MONDRAGONek zenbait irizpide ezarri ditu desplazatuak eta desplazamendu prozesuak arautzeko. Irizpide horiei esker, desplazatuak egoera hobetu nahi da aukeratuak direnetik etxera itzultzen direnera arte.

zado así como referente a su cónyuge. Asimismo, se recomienda registrar por escrito en el contrato las condiciones de regreso.

### El regreso

Precisamente éste es uno de los aspectos más importantes y que debe ser gestionado con la debida antelación por la cooperativa en colaboración con la Unidad de Gestión de Directivos. El objetivo principal debe ser ofrecer al desplazado el puesto adecuado y la plena adaptación de éste en su regreso al país de origen a nivel personal y profesional. Por todo ello, el regreso debe ser introducido como parte del proceso antes del desplazamiento, debe fomentar que el desplazado mantenga el contacto con los profesionales de su país de origen y debe proporcionar apoyo al trabajador y a su familia en su regreso.

### Compensación y beneficios

Respecto a las medidas compensatorias el objetivo del programa es fijar objetivos claros en compensación, beneficios e impuestos que sean acordes con: un sistema de compensación (salario fijo, salario variable, beneficios e incentivos) aplicable a todas las cooperativas del Grupo con el fin de armonizar la política de remuneración y las condiciones ligadas al desplazamiento y regreso. Asimismo, deberá ser un elemento motivador para los

trabajadores desplazados, capaces de eliminar las barreras de movilidad.

Además, se ejecutarán otros incentivos relacionados con la vivienda, los colegios y guarderías de los niños, y los viajes al país de origen.

### Apoyo continuo

En definitiva, y ante un proceso imparable y cada vez más importante, la Corporación desea proporcionar al desplazado un sistema de apoyo y de comunicación continuo y fluido, de manera que éste se sienta que la empresa de origen se preocupa por su situación personal y familiar, y que además le ofrece todo su apoyo para conseguir logros empresariales pretendidos.

En este apartado, además de la apertura de canales de comunicación continuos, las cooperativas contemplan la posibilidad de designar un tutor de confianza para el desplazado, una persona con la que pueda tratar todos los temas que le preocupen respecto a su situación.

El objetivo principal del programa es cuidar y atender a las personas que en ese preciso momento se encuentran en una situación de enorme compromiso personal y de compromiso hacia el colectivo, y que requieren respuestas a corto y medio plazo, y una atención y trato cercano, para poder asegurar así el éxito de la operación internacional. ■

Jesús Amezaga nació en Bilbao hace 57 años y comenzó a trabajar en el Grupo Fagor hace 27. Tras acabar sus estudios de Informática en la Universidad de Deusto, pasó unos años en Venezuela y Canadá para posteriormente integrarse en la cooperativa y fijar su residencia en Arrasate. En su periodo cooperativo ha pasado por ULDATA (departamento de microinformática) y Fagor Automation, inicialmente en I+D y los últimos 13 años en la actividad comercial del área asiática.

### Jesús Amezaga Fagor Automation



Jesús Amezaga y su compañera Izarra.

#### ¿En la actualidad qué papel desempeña su empresa en este mercado?

En la actualidad, el mercado chino es el más dinámico de toda nuestra red ya que este país se ha convertido en el primer fabricante y consumidor de máquina herramienta. La acertada apuesta por parte de Fagor Automation de instalarse en China hace ya más de 20 años está dando sus frutos. Hemos conseguido el reconocimiento de marca y la implantación en el mercado en el sector medio-alto de gama, y gracias a ello estamos ganando cuota de mercado. En cualquier caso, en China nunca se puede cantar victoria ya que es un mercado tremendamente competitivo y en constante evolución, por eso hay que peleárselo día a día.

#### ¿Qué funciones desempeña en la actualidad en China?

Soy responsable del mercado asiático, cubriendo el área de China, Taiwán, Corea y Pacífico.

#### ¿Cuándo y por qué decidió aventurarse en este viaje?

Comencé mi andadura por Asia hace 13 años aunque no fijé mi residencia en China hasta hace algo más de siete. La empresa me ofreció una oportunidad que decidí aceptar y hoy es el día en que

#### ¿Como transcurre una jornada normal para usted?

Aquí lo raro es una jornada normal. Aproximadamente la mitad del tiempo lo paso fuera de Pekín en viajes de negocios, bien por China o por otros países del área. Aparte de las labores asociadas a la gestión de las oficinas, siempre surgen diferentes tipos de compromisos tanto en el ámbito laboral como social o de relaciones institucionales. Hay que tener en cuenta que nos toca oficiar tanto de representantes de nuestra empresa como de nuestro país.

## “La acertada apuesta de Fagor Automation de instalarse en China hace ya más de 20 años está dando sus frutos”

estoy plenamente satisfecho de haber tomado esa decisión, que me ha permitido vivir un proceso único en una cultura tan singular como la china.

#### Cómo era el país a su llegada y cómo ha evolucionado.

Desde la tímida apertura promovida por Deng Xiao Ping a comienzos de los 80 y la adhesión de facto a la OMC en 2001 hasta nuestros días, los cambios han sido espectaculares y particularmente en la última década. Ha sido un proceso sin parangón y por poner un símil, el proceso de la revolución industrial y posteriormente tecnológica que en occidente ha tenido lugar en los últimos 50 años, se ha concentrado en China en tan solo 10 años. Como es de suponer, a la sociedad china le están costando asimilar tan vertiginosos cambios que, en mi opinión, está siendo hábilmente gestionados por el Gobierno. Por poner un ejemplo: en Pekín, donde resido, a finales de los 90 el medio de transporte habitual era la bicicleta y en la actualidad hay cerca de 5 millones de vehículos y un transporte público cada día más eficiente. Como nota anecdótica, desde comienzos de año se ha limitado el número de matrículas a 20.000 al mes, que son concedidas por sorteo, y se están dando más de 70.000 solicitudes.

#### ¿Qué es lo que más echa de menos de Euskadi?

Sin ninguna duda los amigos y la familia; el resto son menudencias.

#### ¿Cómo trata de mantener los lazos de unión con su país?

Tengo una relación bastante fluida (Skype, e-mail, visitas...) tanto en el ámbito laboral como familiar. Suelo viajar a casa dos o tres veces al año y siempre que puedo no me pierdo los Santo Tomases ni Maritxu Kajoi. Un comentario bastante generalizado en la casa matriz sobre los expatriados en este país, es que con

“En cualquier caso en China nunca se puede cantar victoria ya que es un mercado tremendamente competitivo y en constante evolución, por eso hay que peleárselo día a día”.



el paso del tiempo nos vamos "achinando". Resulta cuando menos curioso, ya que es para lo que nos mandan. La forma de hacer negocios en China es "achinándose", lo mismo que para hacerlos en América supongo que será "americanizándose". A mi entender es nuestra labor servir de nexo de unión entre las diferentes culturas.

#### ¿Tiene familia?

Vivo con mi compañera Izarra, quien, tal y como su nombre indica, representa una fuente de luz y energía para mí. El resto de mi familia vive en Euskal Herria.

#### ¿Cómo se ha adaptado su familia a esta situación?

A quien más le duele mi ausencia es a mi aita con quien siempre he tenido una relación muy estrecha. Respecto a mi compañera, mejor que lo explique ella misma. Palabras de Izarra: "Representa un gran reto personal dejarlo casi todo (familia, amigos, traba-

jo) y trasladarse a un lugar lejano para sumergirse en una cultura tan distinta a la nuestra y empezar una aventura en la que habrá que crear nuevas relaciones personales.

Alejarse un tiempo de nuestro entorno conocido es una oportunidad de crecimiento personal y nos permite ver las cosas con cierta perspectiva. Lo mejor de todo es que se aprende a aceptar las diferencias como algo habitual. Sin duda alguna, merece la pena".

#### ¿Cuáles son sus planes de futuro?

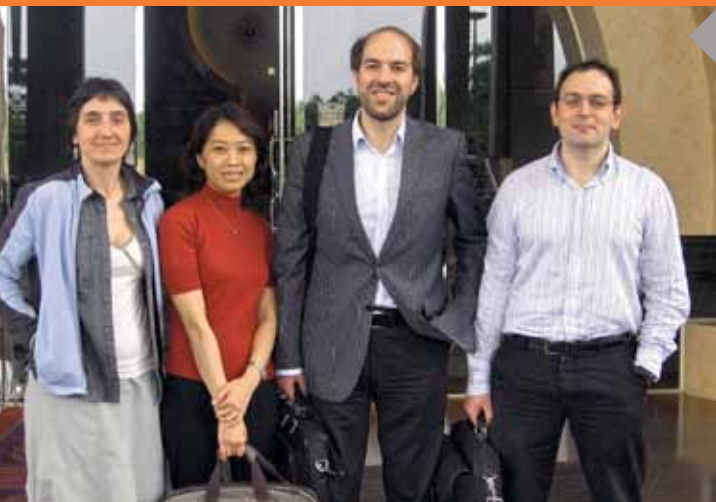
Mis planes de futuro están totalmente ligados a los intereses de Fagor Automation.

#### ¿Hasta cuándo en China?

Inicialmente vine a China para 5 años que posteriormente se han convertido en 8. Tal y como comentaba anteriormente, estoy a disposición de los planes estratégicos de mi empresa. ■

Andoni Juaristi Oriden nació en Donostia-San Sebastián hace 39 años. Comenzó a trabajar en Danona en febrero de 2001 como jefe de UGA (Unidad de Gestión Autónoma). En 2003 pasó a desempeñar el puesto de jefe de fabricación del negocio Danona y en octubre de 2004 pasó al departamento de Ingeniería de Procesos como responsable. En noviembre de 2005 cambió de aires pasando a trabajar en ULMA Manutención División de Carretillas Elevadoras como jefe de servicio para Gipuzkoa.

## Andoni Juaristi Fagor Group



Ezkerretik eskumara: Ana Díez (Coinmako finantza arduraduna), Tina (hornitzaile baten ordezkaria), Jorge Álvarez (Coinmako gerentea) eta Andoni Juaristi.

cuando se realizan compras en China). Asimismo, estamos empezando a dar apoyo comercial para la introducción de los productos del Grupo del mueble y Grumal en Hong Kong y China.

#### ¿Cuándo y por qué decidió aventurarse en este viaje?

Aterricé en China el 2 de mayo de 2007. Nunca antes se me había pasado por la cabeza que iba a tener la posibilidad de embarcarme en un proyecto como éste, un proyecto que no solo tiene un aspecto laboral sino que tiene un aspecto que implica un cambio en la forma de vida. Cuando me presentaron el proyecto en enero de 2007, estaba trabajando en ULMA como jefe de Servicio. Era miembro de un equipo joven y dinámico. Además la oficina estaba en Usurbil y podríamos decir que mi vida era "fácil", pero desde el primer momento entendí que este era un tren que por mi edad (en aquel entonces acababa de cumplir los 35 años) no iba a volver a pasar y que la decisión que tomase debía ser tras una profunda reflexión. La persona que más me apoyó para tomar esta decisión

#### ¿Qué funciones desempeña en la actualidad en China?

Actualmente soy el director de Compras para Asia Pacífico del Grupo de mueble. Mis funciones principales son la búsqueda de proveedores, negociación con los mismos, desarrollo de los productos y control de calidad del producto (aspecto fundamental

**"A principios de 2007 me llamó el entonces gerente de Danona para preguntarme sobre mi disponibilidad para afrontar un proyecto internacional, y tras cuatro años sigo aquí"**

fue sin lugar a dudas mi padre, que me ayudó a comprender que para una persona de mi formación y trayectoria profesional ésta era una oferta irrechazable. En aquel momento entendí que el tener la opción de vivir en primera persona la evolución y la transformación de la economía mundial (una economía global donde para subsistir las empresas deben internacionalizarse) no podía ser rechazada. Además, mi pasado en Danona me aportó suficiente conocimiento del mueble desde el punto de vista fabril, y decidí hacer las maletas.

### ¿Qué papel desempeña en la actualidad?

En estos momentos atendemos tres tipos de producto-mercado: compra de componentes para el posterior montaje en las plantas del Grupo; compra de mueble acabado para los mercados de exportación (principalmente Rusia y Francia); y compra de muebles y artículos de decoración para los proyectos de contract (especialmente para Australia).

Además como ya he comentado antes, tenemos en mente la introducción de los productos del Grupo en el mercado chino por lo que estamos llevando a cabo los primeros contactos con agentes.

### ¿Como transcurre una jornada normal para ti?

Desde el punto de vista que en China hay pocos días normales, podríamos decir que hay dos tipos de días. El día que estoy en la oficina (rara vez suele ser más de dos días a la semana) y los días que estoy en ruta. Los días de ruta son los días que visitamos proveedores, hacemos seguimiento a los diferentes pedidos puestos en marcha, realizamos los controles de calidad, etc. En China las fábricas no paran los fines de semana, y por lo tanto hay bastantes fines de semana que también toca trabajar, sobre todo en el control de calidad.

### ¿Qué es lo que más echa de menos de Euskadi?

Lo que más se echa de menos es la familia, los amigos, el poder asistir a Anoeta cada 15 días, el poder salir en bici, la tranquilidad y la ausencia de gente. La vida en China es una carrera continua, aquí todo avanza a una velocidad de vértigo y al final te

**“La persona que más me apoyó para tomar esta decisión fue sin lugar a dudas mi padre, que me ayudó a comprender que para una persona de mi formación y trayectoria profesional ésta era una oferta irrechazable”.**

metes en ella. Por poner un ejemplo, en China no se pasea, el placer de coger la bici e ir por el bidegorri es un lujo que en China no existe.

### ¿Cómo trata de mantener los lazos de unión con su país?

El Skype es un invento que a todos los expatriados nos ayuda mucho. Para el trabajo lo utilizamos todos los días y además hablo con mis padres todos los fines de semana por Skype, el poder verles por medio de la webcam ayuda mucho. Digamos que principalmente son mis padres y los compañeros de trabajo los que me ayudan a estar en contacto con Euskadi, son ellos los que me sirven de pequeña válvula de escape para las pequeñas frustraciones que he podido sufrir durante estos casi 4 años y son además ellos los que me mantienen informado de todos los “chascarrillos”.

### ¿Tiene familia?

Una de las razones que me ayudaron a tomar la decisión de venir a China es que soy soltero, que la decisión que tomaba solo iba a implicar a mi persona y eso es fundamental.

### ¿Cuáles son sus planes de futuro?

Mi intención es que 2011 sea mi último año en China. Siento la necesidad de volver a Euskadi y desde allí poder aportar lo que he aprendido de Asia. ¿Planes? Una cosa que se aprende en China es que lo mejor es no hacerse muchos planes. Espero que en el Grupo del mueble haya posibilidades de desarrollo tanto profesional como personal. ■

Donostian jaio zen Iñaki Antoñanzas orain 36 urte. Lan arloan lehenengo urratsak Makina erremintako enpresa batean egin zituen elektronikoko bezala, eta 2005ean iritsi zen Fagor Automationera. Orain dela lau urte, Asiako bulegoetako lankideei laguntza teknikoa eskaintzen hasi zen eta iaz Indiako bulegoko ardura komertziala hartu zuen.

## Iñaki Antoñanzas Fagor Automation



### Zein da zure egiteko nagusia Indian?

Nire egitekoa da Asia aldean ditugun bulegoetako ordezkarietako laguntza teknikoa eskaintzea. Era berean, eguneroko arazoak konpontzen saiatu, lankideak formatu eta prestazio berriak dardenean, bezeroak bisitatu eta makinak martxan jarri. Hori da egiten dudana. Era berean, iaz Indiako ardura komertziala hartu nuen, eta egia esanda Indiako kontuekin azken urtean oso lanpetuta ibili naiz.

**Noiz eta zergatik erabaki zenuen abentura honetan sartzea?**  
Duela lau urte hasi nintzen hemengo bezeroei laguntza teknikoa

eskaintzen eta Asia aldean salmentak gorantz egin zutenean, bertan zegoen lankideari laguntzeko lanpostu berria sortzeko beharra ikusi zen eta apuntatu egin nintzen. Ordura arteko lanean asko bidaiatutakoa nintzen, gehien bat European, eta Asia aldea ezagutzeko gogo handia nuen, pauso hori eman nuen.

#### **Gaur egun zein da zure egoera? Indiako merkatuan nola dago kokatuta Fagor Automation?**

Fagor Automationentzat Asia oso merkatu garrantzitsua da eta Indiako bulegoa 2008an ireki zen. Gaur egun Fagor Automationen presentzia Indian oraindik txikia bada ere, azken urteotako bilakaera ikusirik aurreikuspen oso onak ditugu etorkizunerako.

#### **Zelakoa izaten da jardunaldi arrunt bat zuretzat?**

**“Lanegun gehienak desberdinak izaten dira, izan ere edozein momentutan azaldu daitezke arazoak. Indian egunak oso luzeak izaten dira, dena dela herrialde bakoitzak du bere bizitzeko era, eta egunak ere horren araberakoak izaten dira”.**

Lanegun gehienak desberdinak izaten dira, izan ere edozein momentutan azaldu daitezke arazoak. Indian egunak oso luzeak izaten dira; dena del, herrialde bakoitzak du bere bizitzeko era, eta egunak ere horren araberakoak izaten dira.

#### **Euskal Herritik zer da gehien faltan botatzen duzuna?**

Nik denbora asko igarotzen dut Euskadin, eta hortaz, aste pare baterako bidaiak egiten ditudanean ez dut denborarik izaten ezer faltan botatzeko, baina leku bakoitzak bere berezitasunak ditu. Koreako Kimchi-a (Korean jaten den aza hartzitu edo fermentatua) eta hirietako kaleen gau-argiak. Txinan denbora gutxian ikusi daitezkeen aldaketak, lurraldearen tamaina (han dena handia da). Indiako janariaren piper-mina, koloreak eta usainak. Herrialde bakoitzak ditu bere berezitasunak!

#### **Baduzu familiarik? Nola egokitu da familia egoera horretara?**

Neskalagunarekin bizi naiz duela urte asko. Berak ikasketa berdinak eta lan antzekoa dauka, baina nik baino gutxiago bidaiatzen du. Egia esanda etxean ez dut inoiz inolako arazorik eduki bidaiari ondoriorik.

#### **Zeintzuk dira zure etorkizuneko planak?**

Etorkizunean ez dut gehiegi pentsatu, orain gustura nago daukadan lanarekin eta aurrerago ikusiko dugu gauzak nola datozen. Dena dela, denboralditxo bat kanpoan igarotzea ez dut oraindik baztertu, ikusiko dugu. ■

Desde octubre de 2007 Eñaut Egidazu es director financiero y consejero de Alpi S.p.A. en Monguelfo, Italia, y trabaja para ULMA Construcción. Previamente ha tenido experiencias profesionales en Polonia y Holanda. Estudió en la Universidad de Deusto (ESTE) la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Especialidad: Contabilidad y Finanzas, y previamente realizó varias estancias en Holanda y EEUU, en este último país estuvo un curso entero en St. Bernard's High School de Minnesota.

## **Eñaut Egidazu ULMA**



Los motivos que me han llevado al extranjero han variado a lo largo de los años, pero en general han sido las ganas de afrontar y superar nuevos retos personales y la curiosidad por conocer, valga la redundancia, lo desconocido. En el extranjero se empieza de cero: idioma, burocracia, entorno, relaciones personales... y es duro, pero a la vez muy gratificante ver que con el tiempo llegas a hacerte un hueco y a disfrutar de la experiencia.

En concreto, para Polonia y sobre todo Italia, las oportunidades se dieron cuando Ulma paso a ser socio mayoritario de esas filiales. Asumir la Dirección Financiera y ciertos roles de “chico de la casa” en el papel de expatriado, suponía un gran paso en el desarrollo profesional.

Otros factores clave fueron las expectativas del negocio (la facturación del alquiler en Italia) y país (en el caso de Polonia), dentro de mis responsabilidades de tener que dar forma a la organización y hacerla funcionar según los cambios estratégicos y de dirección, y finalmente las personas con las que estaba llamado a tener estrecha relación de trabajo; en definitiva, sentirte parte integrante en la evolución y creci-

miento de filiales importantes dentro del grupo.

En cuanto a la familia se refiere, no tengo hijos y por lo tanto eso facilita muchísimo las cosas. En cualquier caso, si ya es difícil conciliar la vida personal con la familiar, lo es más en el caso de una expatriación (agendas y horarios que no cuadran), lo digo por experiencia propia y ajena.

La familia y los seres queridos es lo que más se echa de menos. Inevitablemente los lazos se debilitan y a veces pesa. La única manera para mantenerlos es la de ir de vez en cuando a Euskadi, y si nos reunimos en torno a una mesa, mejor que mejor. Para que la gente no se olvide de uno, la comunicación vía skype es una opción mas que socorrida, y también está la de "el soborno" para que te visiten, pero no siempre funciona.

La situación actual es de incertidumbre en los mercados y gran parte del trabajo actual esta orientado a la adecuación a ese escenario. Las principales mejoras o acciones que hemos llevado a cabo pasan por un fortalecimiento de la estrategia y red comercial junto con el sistema de incentivos, acorde

con los objetivos de la empresa, implementación de procesos para definir el riesgo cliente, gestión del cobro, reducción en los gastos de estructura, control exhaustivo de la inversión y flujos de caja, etc...

El futuro a corto y medio plazo reside en alcanzar el mayor éxito posible en las acciones ya puestas en marcha, que ante una recuperación de la situación actual traerán como consecuencia resultados beneficiosos para todos. Inmerso en esta situación, no me atrevería a ponerle fecha de caducidad a mi estancia en Italia, aunque existir, exista una fecha. ■

**"Asumir la Dirección Financiera y ciertos roles de *chico de la casa* en el papel de expatriado, suponía un gran paso en el desarrollo profesional".**

En 1996 Oier Etxebarria entró en Copreci muy convencido de que nunca sería un expatriado o desplazado, "lo tenía muy claro hasta que en 2002 me propusieron la idea de irme a China y acepté". Ese mismo año pasó al Departamento de Ingeniería para formarse y adquirir conocimiento sobre el producto y maquinaria, un periodo que se alargó durante dos años.

En marzo de 2004 se marchó a México, ya que el proyecto de China partía de un producto y proceso que había en Copreci México. Tras una estancia de cuatro meses en el país norteamericano, volvió a Euskadi para posteriormente comenzar su aventura China.

### Familia Etxebarria-Martinez Copreci



La historia en el extranjero de Oier no es tan sencilla como parece, ya que su vida personal cambió desde que decidió adentrarse en el proyecto internacional. Salió de Aretxabaleta solo con la idea de servir al colectivo, pero en un periodo de cuatro años su vida personal sufrió una auténtica revolución: conoció a su actual mujer en México, se casó, tuvo familia en China y hoy día vive en Aretxabaleta, con su pareja Paloma, y sus hijos Maia y Siro.

Todo comenzó en su estancia en México, donde conoció a la mexicana Paloma Martínez, que también trabajaba para la cooperativa Copreci en Guadalajara. Con la perspectiva que da el paso de los años, ambos recuerdan cómo se conocieron y coinciden en que Iñigo Albizuri, el jefe de Paloma por aquel entonces, "ejerció de auténtico celestino". Desde que Iñigo "forzó su encuentro" sus vidas se unieron, y ambos se embarcaron 'conscientemente' en la aventura China. Tanto Paloma como Oier recuerdan el trabajo de Iñigo como clave en la preparación para su estancia en China y a ambos les une

una gran amistad con él. “Hoy día seguimos siendo muy buenos amigos, y en realidad además de aconsejarnos y ayudarnos para nuestra experiencia internacional, fue clave para que nos conociéramos”.

### Cuatro años en China

Oier y Paloma estuvieron cuatro años en China. Oier llegó en julio de 2004 y estuvo hasta octubre de 2008, y Paloma del dos de octubre de 2004 hasta octubre de 2008. Ambos valoran muy positivamente su experiencia internacional. “Fue una experiencia fenomenal, muy buena”, aseguran. Para Paloma supuso un cambio enorme a nivel personal: “en lo personal diría que cambió mi forma de ser, yo era mucho más cerrada antes de viajar a China, donde pude abrirme a las amistades, a la gente. No teníamos otra posibilidad, tuvimos que abrirnos, relacionarnos con mucha gente, aprender un nuevo idioma, conocer un nuevo país...”. En general, casi todo fue positivo para Paloma.

En el caso de Oier, también fue una experiencia que le aportó muchísimas cosas. “En lo laboral fue una experiencia enriquecedora, y la vida en China fue muy buena. Tuvimos una vida de lujo, lejos de casa pero muy a gusto”. Y sin duda, también fue una experiencia enormemente enriquecedora para la pareja. “Nos hicimos como pareja, nos teníamos el uno al otro, y ese poso de convivencia perdura aún entre nosotros. Aprendimos muchísimo”.

### Estancia en China y lazos de unión

Estando en China, la comunicación con Euskadi y con México era fluida. En lo laboral, el contacto era prácticamente diario con Copreci. “Pedíamos y hacíamos cosas que aquí eran difíciles de entender, teníamos la sensación de estar realizando chinadas, pero en general nos sentíamos acompañados, apoyados por Copreci”. En lo personal tampoco se sintieron ni desamparados ni olvidados. “En ningún momento tuvimos ese sentimiento de soledad o de ol-

vido; en ocasiones tratábamos de forzar algunas situaciones para viajar aquí o a México, y generalmente llegábamos a acuerdos amigables con la empresa. Siempre acordábamos cosas junto a la empresa, en beneficio propio y colectivo”.

### Cambio de vida

Aún así, en estos momentos ni Oier ni Paloma se plantean salir en otra aventura internacional similar a la que ya han vivido. “No es el momento. Queremos educar a nuestros hijos aquí, ya que este es el lugar ideal para criar y educar a nuestros hijos”. Asegura Paloma que para ella sería muy difícil: “yo trato de adecuarme a este país, y sigo en un proceso de adaptación que no puedo cortar ahora”. Con dos hijos y un proyecto de vida claro, no piensan en salir de nuevo.

Ante la pregunta de cómo valoran la vuelta a Euskadi y a la empresa de origen, Oier lo tiene claro. “En el tema laboral aunque nunca me prometieron nada, yo me había hecho unas expectativas y estando en China pregunté por mi futuro; los de recursos humanos me plantearon lo que la empresa pensaba al respecto y en ese momento me llevé una pequeña decepción. Enseguida me mentalicé y decidí volver a gusto. Lo que estoy haciendo hoy me gusta, tiene que ver con Copreci México y China, y estoy muy bien”. ■

**“En lo laboral fue una experiencia enriquecedora, y la vida en China fue muy buena. Tuvimos una vida de lujo, lejos de casa pero muy a gusto”.**



# Cambiar el mundo



Hoy sabemos diferenciar los conceptos de valor virtual, valor de mercado, valor de uso... pero no hemos debatido aún el equilibrio justo entre ellos. Nos parece normal que los financieros modifiquen el valor de las empresas productoras por razones que nada o poco tienen que ver su eficacia o su producción.

**José M<sup>a</sup> Larrañaga**

Llovía con cierta desgana en aquel rincón de Boleas, en la provincia de Huesca. Habíamos recogido cerezas y esperábamos que las chuletas de cordero se asaran en el fuego bajo de la nueva chabola donde guardan los aperos de labranza y tienen hasta camas para descansar de las tareas del campo. El dueño del huerto me contó que a los 6 años ya cuidaba las ovejas de un rico propietario y que aprendió a resguardarse de la lluvia porque si se mojaba sufría en su cuerpo la mojadura hasta la noche; aprendió a mantener el cuerpo con calor en invierno y fresco en verano utilizando su propio talento.

Le pregunté por sus sueños de niño y me dijo que jamás se le pasó por la imaginación que pudiera llegar a tener su propio rebaño de ovejas y, sobre todo, que pudiera ser dueño de aquel terreno junto al riachuelo. Su ambición era la de ser un buen pastor en quienes todos confiaran. El dueño vivía en Zaragoza y era buena persona –siguió contando– pero a sus hi-

jos no les interesaba trabajar la tierra por lo que decidió venderle las ovejas y la tierra que el pastor pagaría en dinero, en especie y en trabajo. Pero el amo murió antes de hacerse el cambio de titularidad y los hijos cambiaron los términos de la venta por lo que el pastor no podía responder a las nuevas exigencias.

Pasaron algunos años sin que se labrara la tierra, sin que nadie la cuidara. El pastor trabajó duro, sabía soportar calores y fríos, sabía aguantar la soledad pero ahora tenía un sueño que no le dejaba en paz: ser propietario de aquel trozo de tierra. Ahorro privándose de casi todo, pero un día pagó el precio que le pedían y se sintió el hombre más feliz de la tierra.

## **Las cerezas**

La naturaleza es agradecida, no pide mucho, no practica la usura ni exige ser retribuido según el precio de mercado: da todo lo que puede, es generosa en el esfuerzo y tiende a la abundancia. Somos los humanos los que deformamos los conceptos y faltamos sin motivo a la lógica de las cosas.

Aquel terreno, según las leyes era propiedad de unos y según la lógica de la naturaleza de quien la cuidaba, plantaba los árboles, abonaba, regaba y labraba. Las cerezas no necesitan papeles, ni leyes para madurar, sino sol, agua, poda y limpieza.

Dicen que las mejores cerezas son las de Bolea y por eso celebran una feria en julio donde muestran el fruto que recogen entre muchos, pero que pocos plantaron.

“Personas humildes y sencillas, en lugares pequeños y en torno a pequeños proyectos cambiarán el mundo” decía un peregrino vizcaíno a un emprendedor guipuzcoano que hacía el camino para aprender a comprender la vida.

Es posible borrar las huellas de nuestras pisadas en el camino, pero es imposible caminar sin pisar el suelo. Del pastor aragonés tal vez no quede huella en los libros de historia, pero gracias a él muchos pájaros anidan, muchas personas se alimentan y la naturaleza muestra su belleza y poder.

Para un agricultor el trabajo nunca falta, siempre hay cosas que hacer, el ama de casa comparte esta situación de permanente flujo de tareas que no acaban nunca. Es como luchar contra la suciedad, el polvo del mundo que no cesa de brotar, como la naturaleza que se transforma sin pausa y genera barro, socavones, raíces que rompen la corteza de las cosas del hombre, desplazan caminos y destrozan muros. El titular legal no participa en la creación de nada. Es un elemento ocioso.

En definitiva, ¿a quién pertenecen las cerezas?, ¿al titular del terreno?, ¿al labrador que planta, poda y trabaja?, ¿a la madre Tierra?

### Propietario

Pregunté al pastor qué había cambiado en él al tener la escritura de propiedad. Su respuesta me sorprendió: “El agradecimiento de la tierra porque la había rescatado de quien no la quería”. Me dijo que al día siguiente fue al huerto con el compromiso de “hacer feliz a la tierra” cuidándola como merecía, “yo pertenecía ya a ese lugar por todo lo que había trabajado en él y por todo lo que yo vi crecer en él y ahora nos pertenecemos mutuamente. Igual no me entiendes pero soy el hombre más feliz del mundo porque nunca pensé tener lo que ya era mío”.

Es conocido el concepto de propiedad, atípico para nosotros, que mantienen muchas de las tribus no contaminadas por la “civilización” cuando al encontrar una herramienta o un objeto que necesitan y no es utilizada por nadie se lo llevan y la retienen todo el tiempo que la usan y lo abandonan cuando no les hace falta. Para ellos la propiedad lleva implícito el uso y el cuidado de ese bien. En Brasil invaden tierras ociosas con este razonamiento. O el grito “la tierra para quien la trabaja” de los revolucionarios descansa en esta filosofía.

El mundo no puede ser propiedad natural de nadie que no la quiera, la respete y la cuide, sería la conclusión de esta gente. Y mientras no sepamos identificar la propiedad “virtual” jurídica de la propiedad “real” del compromiso con ese bien seguiremos sufriendo las

consecuencias nocivas de la ideología que prima el interés sobre la necesidad, el poder sobre la eficacia y la desigualdad sobre equidad.

Uno de nuestros Principios Cooperativos reclama para el trabajo el poder de decidir de modo que el capital se subordine a los intereses de la comunidad. Exactamente en la dirección inversa a la que en este momento se actúa. Hoy el mundo asiste atónito como los poderes políticos subvencionan al capital en detrimento de los trabajadores.

Para que el barco siga a flote se arrojan al agua a los marineros, eso sí afirmando con grandes voces y aspavientos que el más importante patrimonio de las corporaciones son: ¡las personas! Ya no se aplica aquella ley de los viejos marinos de que “el capitán se hunde con el barco” y es el último, en cualquier caso en abandonarlo. Hoy son rescatados los del puente de mando en cuanto se agita el mar y se les empuja al fondo (de desempleo) a los trabajadores de cubierta (se les deja a los becarios para que sigan pintando el casco).

---

**La naturaleza es agradecida, no pide mucho, no practica la usura ni exige ser retribuido según el precio de mercado: da todo lo que puede, es generosa en el esfuerzo y tiende a la abundancia. Somos los humanos los que deformamos los conceptos y faltamos sin motivo a la lógica de las cosas.**

---

¿Es una utopía pensar que se inviertan los términos y el capital asuma la responsabilidad de las pérdidas (aplicando ese sacrosanto principio que les vale en épocas florecientes de que es nefasta la intervención de los poderes del Estado)?

A veces nos dejamos seducir por el ímpetu de la corriente mayoritaria que nos arrastra la dirección que impone la idea dominante. Polarizamos nuestra atención en los conflictos que genera la acción y nos desvinculamos de las necesidades que reclaman nuestra atención desde otros ángulos. El mundo busca y halla soluciones para la acumulación de capital, logra el dominio sobre los enemigos, conquista nuevos mercados, etc. Y sin embargo es ciega e impotente para buscar respuesta al hambre, a la desigualdad, a la pobreza, a las carencias educativas o de salud. Conquistamos logros increíbles en el terreno tecnológico y descuidamos las necesidades humanas. Nos lanzamos a la conquista del espacio, a descubrir el agua en los planetas y dejamos que millones de personas perezcan de sed y de hambre.

La cooperación sigue siendo una utopía. ■

# Fagor Aotek

Fagor Aotek es una unidad de I+D empresarial de Fagor Automation. En su creación, en julio de 2002, tomaron parte también Berriola y la Agrupación de Automatización y Control. Aotek está integrada en la Red Vasca de Tecnología e Innovación. Cuenta con un presupuesto anual de algo más de dos millones de euros y hoy en día 31 personas trabajan en el centro, de las cuales cinco son doctores y el resto ingenieros y físicos.

En su creación, algunas personas que trabajaban en el departamento de I+D de Fagor Automation pasaron a formar parte de Aotek. De esta manera, hoy en día el departamento de I+D se centra en los proyectos y exigencias a corto plazo, mientras que Aotek desempeña la función de vigilancia y desarrollo de proyectos a medio y largo plazo. Físicamente, Aotek se ubica dentro de las instalaciones de Fagor Automation en Mondragón y Eskoriatza.

Básicamente, Aotek se centra en tres ámbitos de actuación: Software Embebido; Regulación y Control; y Óptica y Fotolitografía. En la planta de Mondragón se diseñan, fabrican y comercializan sistemas de regulación y control (controles numéricos y reguladores) para máquinas-herramienta. Además, hay una actividad de diversificación, que trata de utilizar las mismas tecnologías que se aplican en la máquina-herramienta en otro tipo de máquinas. Finalmente, cabe destacar una nueva línea de energía distribuida, donde se trata de aprovechar las sinergias existentes con las tecnologías utilizadas en Regulación y Control para el desarrollo de nuevos productos. En cuanto a la planta de Eskoriatza, se centran en el ámbito de los sistemas de visualización y sistemas de captación de posición.

**Avanzadas tecnologías** En sus instalaciones, Aotek cuenta con las más avanzadas tecnologías y procesos, además de los correspondientes certificados de calidad de Aenor: salas blancas, bancadas computerizadas, cámaras anecoicas, sistemas para medir la inmunidad a ruidos eléctricos de los productos, sistemas de test de temperatura, humedad, vibración, compatibilidad electromagnética, etc.

Entre las tecnologías que utilizan, cabe destacar: interfaces de usuario avanzados y sistemas de simulación gráfica que permiten la elaboración de piezas de forma sencilla e intuitiva; automática y cálculo numérico para el desarrollo de algoritmos de control en tiempo real; sistemas operativos y conectividad con otros equipos mediante buses de campo; fotolitografía, óptica y microsistemas para el desarrollo del proceso completo de fabricación de reglas de medición basadas en cristal o cinta metálica y cuya longitud puede llegar hasta los 60 metros, dependiendo de la aplicación.

**Proyectos** En cuanto a los proyectos en los que toma parte, además de los específicos de Fagor Automation,

**Ubicación** Mondragón y Eskoriatza.

**Actividad** Software Embebido; Regulación y Control; y Óptica y Fotolitografía.



destacan proyectos de colaboración de diferentes tipos: programas Saiotek, Eortek y Gaitek del Gobierno Vasco, los de ámbito nacional y los de ámbito europeo.

En este sentido, Aotek ha tomado parte en el proyecto eEe, perteneciente al programa Cenit, que se prolongó durante 2006-2009 y en el que tomaron parte 20 empresas y 17 centros tecnológicos especializados en el ámbito de la máquina-herramienta. Aotek lideró la línea de trabajo sobre la máquina inteligente

**Retos de futuro** De cara al futuro, Aotek desea captar y desarrollar nueva tecnología que se pueda integrar en los productos de Fagor Automation para seguir siendo competitivos, manteniendo y mejorando su posición a nivel mundial, donde figura entre los cinco primeros productores de control numérico y en segundo lugar en cuanto a sistemas de visualización y captación de posición. Además, desean mantener un nivel de excelencia para seguir desarrollando eficientemente proyectos nacionales y europeos.





1

2

3

1

### Juan Carlos Laiseca

Responsable del equipo de Software Embebido

En 2002, se identificaron las personas que trabajábamos en proyectos a medio y largo plazo, es decir, quienes nos dedicábamos a la investigación, y se configuró el equipo de Aotek. Las personas que desarrollaban proyectos ligados al propio desarrollo de producto siguieron en el departamento de I+D.

De alguna manera, en Aotek desarrollamos la perspectiva tecnológica de futuro, porque debemos tener en cuenta que los productos de Fagor Automation tienen un alto grado de componentes tecnológicos.

#### Nuevas actividades

El hecho de desarrollar nuevas tecnologías y que esas tecnologías sean integradas en productos concretos, nos puede permitir contribuir en el lanzamiento de nuevas actividades. Ese es un reto que tenemos todas las cooperativas y el componente de experiencia y conocimiento en tecnologías de sistemas embebidos, regulación, control y óptica, nos puede permitir abordar con ciertas garantías este reto.

2

### Adelia Menéndez

Técnico senior de Regulación y Control

Trabajábamos en el departamento de I+D de Fagor Automation y nos propusieron a varias personas integrarnos en Aotek. Se puede decir que nos dedicamos a desarrollar proyectos que no están tan ligados al producto, es decir, al día a día; lo cual nos permite mantener cierta distancia para poder llevar a cabo tareas de investigación, colaborando con otros proyectos nacionales o incluso europeos.

#### Proyectos a medio-largo plazo

En mi caso, trabajo desde casa y eso me permite olvidarme de alguna manera de los problemas cotidianos y centrarme en proyectos y desarrollos de varios años de duración, que seguramente serían imposibles de abordar desde el departamento de I+D. De cara al futuro, ese debe ser nuestro objetivo, seguir avanzando en nuevas tecnologías que puedan ser aplicadas a los diferentes productos de Fagor Automation.

3

### Tomás Morlanes

Responsable tecnológico de Óptica

Fagor Automation contaba con un importante departamento de I+D donde más de 100 personas se dedicaban a hardware, electrónica de potencia, mecánica, software... A la vez, se detectó la necesidad de abordar proyectos precompetitivos que nos permitieran hacer una labor de investigación de tecnologías emergentes con idea de aplicarlas en los productos de Fagor Automation. Esa necesidad originó la creación de Aotek, hace ocho años y hoy en día trabajamos codo con codo con los equipos de I+D de Fagor Automation, suministrando tecnologías que se integrarán a medio o largo plazo.

#### La crisis

Aunque la crisis nos ha afectado seriamente, gracias a la red comercial de más de 30 oficinas que Fagor Automation tiene en todos los continentes, hemos conseguido recuperar los niveles de ventas en 2010. Hay que aclarar que, por supuesto, la actividad y la situación de Aotek está estrechamente ligada a la situación de la cooperativa matriz.

# Jornada de sensibilización en la prevención

OSARTEN organizó el pasado 4 de febrero una jornada sobre sensibilización en la prevención dirigida a los miembros de la Dirección de las cooperativas del grupo. La jornada se celebró en el Polo de Innovación Garaia, y asistieron en torno a 130 personas



La apertura de dicha jornada corrió a cargo de la consejera de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, Gemma Zabaleta. La consejera destacó entre otras cosas los datos de la siniestralidad laboral en Euskadi y el papel clave de la investigación, la formación y la información en el progreso en esta materia. A continuación, representantes de Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral, desgranaron las líneas más importantes del Plan Estratégico 2011-2014 y hablaron de la importancia de la Calidad de la actividad que se realiza desde los Servicios de Prevención y el papel de la vigilancia de la salud en la prevención de riesgos laborales.

Posteriormente, la jornada abordó el tema *Deberes en prevención de riesgos laborales* en el que tomaron parte la directora de Trabajo del Gobierno Vasco, el jefe de la Inspección de Trabajo de Gipuzkoa y la fiscal provincial de Bizkaia.

Para finalizar, Jose M<sup>a</sup> Aldecoa, Presidente del Consejo General de MONDRAGON Corporación, animó a seguir trabajando en la línea actual ya que se van obteniendo resultados positivos y que de continuar así podemos alcanzar objetivos que hoy en día nos pueden parecer utópicos. ■

## Valoraciones y reflexiones

Carlos Gutierrez  
URSSA



Valoro la jornada como muy positiva, ya que nos ha permitido conocer el punto de vista de la Administración. Ha sido muy interesante para informarnos de las estrategias de Osalan, su punto de vista de cómo desarrollamos la prevención las cooperativas y las responsabilidades que las personas de cada organización adquirimos con nuestras decisiones. Destacaría en este sentido las intervenciones del Jefe de Inspección de Trabajo de Gipuzkoa y de la Fiscal Provincial de Bizkaia, por su capacidad para mostrarnos las consecuencias legales de un accidente laboral.

En nuestro caso, URSSA no pertenece al Servicio de Prevención Mancomunado de Osarten, pero desde Osarten siempre nos han mostrado gran disposición a colaborar y ayudarnos en todo lo que hemos necesitado. Considero muy positiva la preocupación de Osarten por organizar jornadas formativas para el conjunto de las cooperativas de Lagun Aro. Además, las cooperativas debemos ser referencia en la prevención de riesgos laborales por nuestra particular filosofía.

### Rafael Idígoras Soraluce



La valoración general de la jornada es positiva, destacando especialmente aquellas intervenciones centradas en aspectos prácticos desde la realidad de la Inspección de Trabajo y de la Fiscalía. Pero, tal vez se insistió demasiado en la situación de los servicios de prevención ajenos. Nuestra realidad no es coincidente con la descrita, puesto que estamos englobados en un Servicio de Prevención Mancomunado, y además, a nivel de la corporación y en particular en Soraluce, la situación es mucho mejor que la que se describió en la jornada. No obstante, considero que jornadas como la del pasado 4 de febrero, son fundamentales para mantener el nivel de tensión y compromiso necesarios.

En Soraluce llevamos muchos años preocupados por la prevención. Desde 1995 se viene trabajando de forma intensa en la materia, partiendo con la definición del Plan de Prevención, pasando luego a la implantación de todo el sistema de gestión de prevención en 2003, y finalmente logrando la obtención de la certificación OHSAS en el año 2007. Formando parte del Servicio de Prevención Mancomunado trabajamos de manera estrecha con OSARTEN por medio de planes anuales conjuntos a nivel de formación, de evaluación de riesgos, mediciones... A día de hoy, podemos decir que es un partner imprescindible en todo lo relativo a la gestión de la prevención.

### Eduardo Beltrán de Nanclares Koniker



En términos generales considero muy positivas este tipo de iniciativas de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales. Fue muy interesante ver los distintos puntos de vista de cada ponente, cada uno desde su puesto y función. La ponencia que me resultó más interesante fue la realizada por Juan Ramón Tabernero Sánchez (jefe de la Inspección de Trabajo de Gipuzkoa) en la que expuso con gran claridad la función y métodos operativos de la Inspección de Trabajo, incluso con una cierta visión de recorrido histórico. Eché en falta desde la Dirección de Trabajo un mensaje claro que nos ayudara a direccionar la actividad preventiva de las empresas.

En Koniker estamos muy sensibilizados con la importancia de los temas relativos a Prevención de Riesgos Laborales. En el ámbito donde nos movemos, que es el de la I+D, es especialmente importante ya que trabajamos con productos y procesos nuevos que pueden implicar riesgos potenciales. En nuestro caso, en el 100% de los proyectos en los que tenemos realizaciones físicas (prototipos, pruebas de procesos, etc.), realizamos un análisis de riesgos específico de la instalación y ponemos las medidas de prevención necesarias. En cuanto a pertenecer al Servicio de Prevención Osarten, lo considero muy positivo. Sin perjuicio de que haya que integrar la prevención laboral en el día a día e involucrar a todos (directivos y trabajadores), para las empresas pequeñas como Koniker (30 personas) el disponer de un servicio de prevención mancomunado en el que apoyarnos es fundamental.

### José María Ortiz Batz



La jornada ha sido muy positiva, puesto que ha aclarado por parte de las administraciones, conceptos de prevención de riesgos laborales, que se atribuyen habitualmente al Servicio de Prevención, cuando su misión es la de asesoramiento en todo lo relacionado con esta disciplina que tiene tanto que ver con las personas. En general la sesión fue completa, ya que las distintas administraciones como Osalan, Inspección de Trabajo y Fiscalía expusieron la situación y los problemas habituales que se encuentran en la implantación de la prevención y en las investigaciones de accidentes cuando éstos se llegan a producir en las organizaciones. Además, se comentaron distintos aspectos comunes en la mayoría de las organizaciones, que en esa ocasión fueron escuchados por nuestros gerentes y directores, contribuyendo a interiorizar dichos mensajes.

La prevención en Batz, aunque ha avanzado, todavía tiene pendiente la asignatura de la sensibilización en cascada desde las direcciones, gestores, jefes de taller, encargados y al personal en general, con especial mención a lo relacionado con los recursos preventivos, que por nuestra actividad es muy importante dotar a la cooperativa. Además, no debemos olvidarnos de las filiales, que no cuentan con los medios adecuados. Como nos han comentado las administraciones participantes, la clave en la sensibilización de la prevención, se encuentra en la propia convicción, empezando por la propia Dirección, para trasladar en cascada a todos los niveles, hasta llegar a los más bajos de la organización.

# Sobre la Reforma del Sistema Público de Pensiones

El día 2 de febrero se hizo público el "Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones" firmado por el Gobierno y las dos principales representaciones sindicales (CCOO y UGT) y patronales (CEOE y CEPYME) en el que, entre otras cosas, se recogía un apartado específico relativo a la "Reforma y fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones". Desde Lagun-Aro EPSV nos han remitido este artículo en el que se repasan las claves de esta reforma.



En el apartado referido a la reforma de pensiones se apuntaban las mismas líneas que ya fueron adelantadas por el Ministro de Trabajo en la comparecencia pública posterior al Consejo de Ministros del 28 de enero, bien es cierto que con un nivel de concreción mayor, pero todavía lejos de que se pueda conocer con detalle el alcance y la aplicación exacta de las medidas contempladas; máxime si nos referimos a aspectos tan concretos como la aplicación de determinadas medidas a otros Regímenes de la Seguridad Social distintos al Régimen General, como es el caso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en el que estamos encuadrados los socios de las cooperativas asociadas a Lagun-Aro, EPSV.

Por lo que se desprende de dicho Acuerdo, la reforma va a afectar a la mayoría de los parámetros básicos de cálculo de la pensión pública de jubilación, si bien se desconocen aún algunos detalles.

## Las claves de la reforma

En todo caso, caben destacar los siguientes mensajes claves relativos a dicha reforma:

- **La reforma no ha sido aún aprobada.** En estos momentos el Gobierno está elaborando el Proyecto de Ley pertinente que, tras los trámites necesarios (dictamen CES), será aprobado por el Consejo de Ministros y posteriormente remitido a las Cortes Generales para su aprobación en sede parlamentaria (Congreso y Senado).

- **La reforma no entra en vigor hasta 2013.** No afecta a quienes se jubilen en el Sistema Público en 2011 y 2012 (conviene recordar que la edad de jubilación en el Sistema Público no tiene por qué coincidir con la de Lagun-Aro, EPSV, al no existir, por el momento, jubilación anticipada en el RETA).
- **Su aplicación será progresiva.** Se ha establecido una transición en la implementación de las distintas modificaciones, de tal modo que algunas de ellas no se aplicarán íntegramente hasta 2027. En otras (periodo de cálculo de la base reguladora) el calendario de transición es más reducido.
- **Principales parámetros modificados y calendario de transición:**
  - Período de Cálculo de la Base Reguladora: pasa de 15 a 25 años. Aplicación progresiva, a razón de un año por cada año a partir de 2013 (en el que se computarán ya los últimos 16 años), alcanzándose por tanto los 25 años en 2022.
  - Edad de Jubilación: pasa de 65 a 67 años, de nuevo de forma progresiva; no obstante, se podrá seguir jubilando a los 65 años, sin quita alguna, si se acreditan determinados años de cotización: 38,5 años en 2027, con aplicación también progresiva.
 

El proceso de adecuación de esta variable se inicia en 2013, incrementándose a razón de tres meses por cada año hasta situarse en 38 años y

tres meses durante los años 2025 y 2026 y finalizar en 2027 con 38 años y 6 meses definitivamente.

En todo caso, parece que va a existir la posibilidad de jubilación a los 65 años aunque no se acrediten los años de cotización exigidos, con una quita en la pensión del 1,75% por cada trimestre de anticipación sobre la edad que corresponda en cada caso en función del calendario de transición y los años cotizados.

- **Escala de aseguramiento (% de acumulación por año cotizado):** se modifica la escala actual, también de forma progresiva de modo que en 2027 se exigirán 37 años de cotización (frente a los 35 actuales) para alcanzar el 100% de la Base Reguladora.
- **Jubilación Anticipada:** se establece el derecho subjetivo (voluntario) a la jubilación anticipada a partir de los 63 años, siempre que se acrediten 33 años de cotización, con una quita del 1,875% por trimestre de anticipación (7,5% por año).

No obstante, **está pendiente de confirmar si esta opción**, que se va a aplicar en el Régimen General, se va a extender también al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en el que estamos encuadrados los mutualistas de Lagun-Aro, EPSV.

### Valoración de Lagun-Aro

Todo apunta a que el acuerdo alcanzado va a contar, al menos en sus líneas básicas, con la mayoría parlamentaria suficiente para que la Ley pueda ser aprobada, sin perjuicio de las modificaciones parciales que se pacten hasta su aprobación definitiva.

Como ha apuntado el Gobierno, se trata de una reforma de alcance, que pretende consolidar y reforzar el Sistema Público de Pensiones ante los desafíos del escenario demográfico y social de las próximas décadas. De ahí que se haya pactado una transición progresiva, que se inicia en 2013 y no culmina hasta 2027, y que la revisión periódica del sistema (cada 5 años) para su acomodación al nuevo escenario (evolución de la esperanza de vida) no entre precisamente en vigor hasta la finalización de dicha transición, esto es, hasta 2027.

El centro del debate y la negociación ha estado en las dos medidas principales que afectan al sistema: el número de años considerados para el cálculo de la **base reguladora de la pensión de jubilación** y la **ampliación de la edad legal de jubilación**.

En el primer caso ha primado la postura del Gobierno de ampliar el periodo de cálculo desde los 15 a los

25 últimos años, si bien inicialmente se había barajado también la opción de 20 años. Prácticamente la totalidad de los analistas consideraban esta ampliación justa y necesaria, aunque es manifiesto que, por término medio, va a implicar una reducción de la pensión.

Más división había respecto de la ampliación de la edad legal de jubilación. Finalmente se ha llegado a un pacto de equilibrio: el Gobierno puede argumentar ante sus socios europeos que la edad legal de jubilación pasa de 65 a 67 años. Pero lo que en realidad se propone es un sistema flexible de jubilación, entre los 63 y los 67 años, en los que sea el trabajador el que decida el momento en que quiere jubilarse. eso sí, con una pensión distinta en función de la edad de jubilación y los años de cotización acreditados (variable que cobra mucho más peso que en el modelo actual, de forma que muchos trabajadores podrán seguir jubilándose a los 65 años sin quita alguna).

Por lo que respecta al sistema de pensiones de Lagun-Aro, la incidencia de la ampliación del periodo de cálculo va a tener mayor o menor repercusión en función de las decisiones adoptadas en relación con la base de cotización en el RETA.

En el caso de que se haya mantenido la cotización al RETA por bases mínimas, que es la que hasta la fecha ha financiado el sistema de Lagun-Aro, EPSV, la repercusión será prácticamente nula. La incidencia será más elevada cuanto mayor haya sido el incremento de la base de cotización y menor el número de años en el que se haya mantenido ésta.

En cuanto a la edad de jubilación, las generaciones de mutualistas de Lagun-Aro, EPSV que se van a jubilar en los próximos diez o quince años acreditan carreras medias de cotización superiores a los 38,5 años exigidos para poder jubilarse a los 65 años, por lo que esta medida no tendrá repercusión en una buena parte de este colectivo. Sin embargo, la incidencia será mayor conforme pasen los años, dado que las generaciones más jóvenes no cuentan con carreras tan largas de cotización.

Asimismo, parece que quienes no acrediten dicho periodo de cotización podrán seguir jubilándose a los 65 años, aunque con una reducción en su pensión, e incluso puedan acceder a la jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años, siempre que se acrediten 33 años de cotización. En ambos casos la pensión se verá reducida en un 7,5% por cada año de anticipación sobre la edad de jubilación que corresponda en función de la carrera de cotización. No obstante, está pendiente de confirmarse si esta opción se va a extender también al RETA. ■

En cuanto a la edad de jubilación, las generaciones de mutualistas de Lagun-Aro, EPSV que se van a jubilar en los próximos diez o quince años acreditan carreras medias de cotización superiores a los 38,5 años exigidos para poder jubilarse a los 65 años, por lo que esta medida no tendrá repercusión en una buena parte de este colectivo.



23 de marzo

# Asamblea General de Lagun-Aro, EPSV

**Hurrengo martxoaren 23an Lagun-Aroren Batzar Nagusia egingo da Arrasateko Amaia antzokian. "Minbizia edota bestelako gaixotasun larria duten txikien zaintza" prestazio berria eta "Behin behineko ezintasuna" kudeatzeko plana izango dira aurtengo edizioaren izarrak.**

El orden del día de la convocatoria es similar al de años anteriores y la atención en esta ocasión se centrará en el punto relativo a Modificaciones Estatutarias y Reglamentarias.

Las modificaciones que se trasladan a la Asamblea se deben a dos motivos distintos: por un lado, a la incorporación al catálogo de prestaciones de reparto de Lagun-Aro, EPSV de una nueva prestación denominada "Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave"; y, por otro lado, a la adecuación del Reglamento de Prestaciones al Plan de Actuación en materia de Incapacidad Temporal desarrollado y aprobado por el Consejo Rector de la Entidad en 2010.

### **"Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave"**

Esta prestación ha entrado en vigor en la Seguridad Social con fecha efecto 1 de enero de 2011 y se emplaza a la Asamblea General de Lagun-Aro, EPSV para que la incorpore también a la acción protectora de esta Entidad.

Esta prestación reconocerá a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menores que estén a su cargo

y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud correspondiente.

Para el acceso a esta prestación es necesario que el solicitante reduzca su jornada laboral, al menos, un 50%. El reconocimiento de la prestación por parte de Lagun-Aro, EPSV estará condicionado al reconocimiento por parte de la Seguridad Social, a cuya prestación complementa, como sucede en el caso de la Maternidad, Paternidad y Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

### **Incapacidad Temporal**

En cuanto a las modificaciones reglamentarias relativas a la prestación de Incapacidad Temporal, son fruto del Plan de Actuación aprobado por el Consejo Rector a tenor de la negativa evolución de la tasa de absentismo en 2010.

En este sentido, cabe recordar que esta variable mantuvo una tendencia alcista continua hasta que en el Plan Estratégico 2005-2008 se adoptaron una serie

de medidas en el ámbito de la gestión que, junto con la actuación de las cooperativas, hicieron que la tasa de absentismo por Incapacidad Temporal pasara del 5,40% en 2004 al 4,93% en 2008.

Con estos precedentes, el Plan Estratégico 2009-2012 se elaboró definiendo dos vectores de gestión:

1. Frecuencia de bajas, fijando como objetivo finalista que la Tasa del tramo < 30 días fuera inferior a 50 (inferior a 53 el año 2010).
2. Duración de las bajas, para lo cual se abogaba por "mantener e impulsar la acción inspectora de Lagun-Aro, EPSV".

Estas estrategias planificadas en los ámbitos de la Frecuencia y Duración de las bajas se entendía que deberían permitir seguir reduciendo la tasa de absentismo (se establecía el objetivo de alcanzar el 4,75% en 2012) y contribuir a alcanzar mejoras en la competitividad de las cooperativas, para lo cual se consideraba crucial la implicación de éstas.

Sin embargo, la evolución de este parámetro en los dos primeros años de este Plan Estratégico ha resultado claramente negativa. El año 2009 se situó en el 5,11% y en 2010 se ha elevado hasta el 5,76%, lo que ha significado que el saldo económico de la prestación haya pasado de +7,2 millones de euros al cierre de 2008 a -1,7 millones de euros al cierre de 2010. Solo en el año 2010, el saldo del ejercicio (cuotas - prestaciones) se ha situado en -6,10 millones de euros por el repunte tan importante del absentismo.

Este desequilibrio entre ingresos y gastos, unido al importante déficit generado, obliga, salvo que se adopten medidas que modifiquen radicalmente la evolución del gasto, a un incremento muy significativo de la cuota, que difícilmente podría situarse por debajo del 5,50%, frente al 4,30% actual, a partir de abril de 2011.

En todo caso, cabe recordar que el absentismo está muy condicionado por la gestión y organización de cada una de las cooperativas y, por lo tanto, su comportamiento varía significativamente, y con carácter estructural, de unas Comunidades y cooperativas a otras.

Por otro lado, dentro del análisis de esta prestación, se ha revisado el sistema actual de Bonificaciones y Penalizaciones y se ha entendido que no responde de forma eficaz al objetivo de lograr el grado de corresponsabilidad exigible a cada Comunidad Mutualista.

### Plan de actuación

Tras este análisis de la situación actual, el Consejo Rector ha adoptado un Plan de Actuación para intentar corregir esta situación, basado en las siguientes medidas:

1. Mayor implicación de las cooperativas, integrando la gestión del absentismo en la estrategia global de la empresa.

2. Reforzar el Servicio de Inspección y el asesoramiento a las cooperativas para cumplimentar el objetivo de cobertura de inspección de todos los expedientes que superen los 30 días de duración.

3. Actuar sobre la prestación económica y su financiación (cuantía de la prestación y nivel de mutualización), para lo cual se proponen las siguientes medidas, que son las que se someten a la aprobación de la Asamblea General:

- Trasladar a la cooperativa el 50% del coste de la prestación de los tres primeros días.
- Este traslado se complementa con una reducción de la cuota parcial de esta prestación a abonar por las cooperativas, en la medida en la que éstas asumen directamente un parte del coste de la prestación. En todo caso, esta medida no afecta a la prestación que recibe el mutualista, sino únicamente a la financiación de la misma.
- Posibilitar, en el propio Reglamento de Prestaciones, que las cooperativas puedan fijar el no abono, total o parcialmente, del 80% del Anticipo de Consumo correspondiente a esos tres primeros tres días naturales de baja en los supuestos de bajas repetitivas.
- Esta medida, tiene por objeto dotar de mayor soporte jurídico a aquellas cooperativas con elevados niveles de absentismo que quieran introducir medidas de esta índole; pero no se trata de una medida de obligado cumplimiento para el conjunto de las cooperativas, sino que cada cooperativa podrá decidir voluntariamente si la incorpora a su regulación interna o no.
- Modificar los criterios de cálculo de las Penalizaciones, fijando éstas en el 50% de la diferencia entre el gasto real y el consumible cuando el consumo se sitúe entre el 100% y el 110% del consumible, y aumentando la penalización hasta el 75% en el tramo que supere el 110% del consumible fijado en cada caso, sin límite alguno (en estos momentos no se aplica penalización alguna por la parte que supere el 130% del consumible)

En la medida en que se aprueben estas medidas podrá reducirse la tasa de absentismo y la cuota parcial que financia la prestación de Incapacidad Temporal. De hecho, el Consejo Rector de Lagun-Aro, EPSV ya se ha posicionado en el sentido de proponer a la Asamblea General, para el periodo 1.4.2011-31.3.2012, una cuota parcial de Incapacidad Temporal del 4,80% del anticipo de consumo mensual en el caso de que se aprueben las medidas económicas propuestas, porcentaje que se incrementará hasta el 5,50% en caso de no prosperar las mismas. ■

Se ha revisado el sistema actual de Bonificaciones y Penalizaciones y se ha entendido que no responde de forma eficaz al objetivo de lograr el grado de corresponsabilidad exigible a cada Comunidad Mutualista.

# El cerco de Artajona



**Eukeni Olabarrieta**

**Hace unos siglos casi todas las poblaciones estaban amuralladas. Ya quedan pocas en Euskal Herria, las que se han resistido a morir a pesar del paso de los años y que quedan como vestigios de un pasado donde guerrear y conquistar era el oficio que más trabajo daba.**



La muralla, el cerco, data del siglo XI aunque en siglos posteriores sufrió modificaciones; la más importante la efectuada en el siglo XIV durante el reinado de Carlos II "El Malo".

Artajona, en el partido judicial de Tafalla, es una de las más bellas, una monumental población con un rico patrimonio medieval, siendo lo más emblemático el cerco o muralla y las iglesias de San Saturnino y San Pedro. La muralla, el cerco, data del siglo XI aunque en siglos posteriores sufrió modificaciones, la más importante la efectuada en el siglo XIV durante el reinado de Carlos II "El Malo".

## Reciente restauración

Recientemente ha sido restaurada, así que de la original queda poco. La muralla sigue un trazado irregular, de forma arriñonada, y está salpicada de torres prismáticas almenadas. Primitivamente eran diecisiete, actualmente hay once.

La iglesia-fortaleza de San Saturnino es del siglo XIII y su fachada occidental está muy decorada al estilo de Santa María de Olite. La portada es de grandes arquivoltas que se apoyan sobre delgadas columnas con capiteles vegetales y con un tímpano que muestra a San Saturnino y probablemente a los reyes Felipe el Hermoso de Francia y Juana de Navarra. Hay que subir a su torre campanario y acceder a la cubierta de la nave, el tejado, donde se puede ver el sistema de recogida de agua de lluvia. Hay visita guiada para verla.

La basílica de Nuestra Señora de Jerusalén está en las afueras, no es medieval, es barroca del siglo XVIII, y en su interior, muy decorado, se venera una imagen, la de la Virgen de Jerusalén, que decían que era del siglo XI. Cuenta la leyenda que fue donada por Godofredo de Bouillon al caballero Saturnino de Lastera, hijo de Artajona, por su participación en la cruzada que arrebató Jerusalén a los musulmanes. Saturnino llevó la imagen a la parroquia pero misteriosamente apareció por la noche junto a un olivo propiedad de Saturnino.



Vuelta a la parroquia, el milagroso retorno al olivo se produjo en dos ocasiones más, por lo que entendieron que era un mandato divino y decidieron edificar en el lugar una ermita. La leyenda se desmoronó cuando los estudios evidenciaron que la imagen era del siglo XIII, de estilo románico tardío. Muy bella pero no del siglo XI. Es la patrona de Artajona que celebra fiestas en su honor del 7 a 15 de septiembre.

## Historia de Artajona

Aunque Artajona tiene "historia" a partir del siglo XI, ya existían asentamientos en tiempos prehistóricos como lo evidencian dólmenes en sus proximidades. Los más importantes son el del Portillo de Enériz y el de La Mina. Son amplios sepulcros de galería, con grandes losas. A ellos se accede por una estrecha carretera desde la Basílica de Nuestra Señora de Jerusalén. Hay paneles indicadores y al primero que se llega a Portillo de Enériz. Un poco al oeste de este dolmen hay una pequeña cumbre sobre la que se asentó un antiguo poblado de la edad del bronce, es el poblado eneolítico de Farangortea donde se han encontrado diversos materiales líticos. Luego ascendiendo por un sendero de firme irregular se llega al dolmen de La Mina.

## Recomendación

Mi recomendación para la visita es entrar en el cerco por el Portal de San Miguel, cerca hay un parking, recorrer la muralla y sus torres, la torre del homenaje, la iglesia de San Saturnino, para luego salir por el Portal de Remagua para bajar al pueblo extramuros, al arrabal, recorrer sus calles y rincones, comer y por la tarde ir a la Basílica de la Virgen de Jerusalén y a los dólmenes. ■



# La Economía Social: un actor empresarial de la cooperación al desarrollo

**El día 15 de diciembre se celebró en Madrid el primer encuentro de organizaciones de la Economía Social que desarrollan actividad en la cooperación al desarrollo. El encuentro fue promovido y organizado por CEPES (Confederación Española de Empresas de Economía Social) y apoyado por la Secretaria de Estado de Cooperación. Mundukide Fundazioa participó en el encuentro compartiendo sus experiencias en Mozambique y Brasil.**

**Juan Antonio Pedreño Frutos** Presidente de CEPES

Las políticas de cooperación al desarrollo del Estado están prestando cada vez una mayor atención a las empresas de Economía Social. El III Plan Director, que establece las grandes prioridades de la Cooperación Española para el período 2009-2012, reconoce a las empresas de Economía Social como un actor que contribuye a su objetivo de promover un "crecimiento económico inclusivo, equitativo, sostenido y respetuoso con el medio ambiente, sustentado en la generación de tejido económico, empresarial y asociativo en los países socios, en los postulados del trabajo decente y en políticas económicas favorables a la reducción de la pobreza y la cohesión social".

El hecho de que las empresas de Economía Social se fundamenten en valores como la solidaridad, la participación y la acción empresarial responsable en beneficio de las personas, hace que la Cooperación Española le otorgue el papel relevante en la creación de tejido productivo que facilite "una más rápida y efectiva reducción de la pobreza". Así se reconoce en la Estrategia de Crecimiento Económico y Promoción del Tejido Empresarial de la Cooperación Española al Desarrollo, que fue aprobada el pasado mes de noviembre por el Consejo de Cooperación del Gobierno, del que es miembro la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). En esta Estrategia se dice además que para fomentar la capacidad emprendedora desde la cooperación "es necesario crear las condiciones para (...) estimular iniciativas de asociacionismo, a través de cooperativas y de otras empresas de economía social; para animar la generación de emprendimientos por cuenta propia por parte de la población con limitaciones en los recursos financieros disponibles; y para promover iniciativas de economía social como vía de acceso a un empleo digno y a una renta para la población en situación de precariedad".

## **Capacidad de emprender de colectivos vulnerables**

La Economía Social se ha especializado en acompañar procesos que refuerzan la capacidad de emprender de colectivos vulnerables o personas que se encuentran en riesgo de exclusión. Cuenta con una importante experiencia en la ejecución de programas de capacitación, formación y asistencia que es-

tán permitiendo a grupos de personas, como mujeres, personas con discapacidad o jóvenes, entre otros, a generar sus propias actividades económicas, ya sea a través del autoempleo o la creación de empresas colectivas.

Además, la acción de la Economía Social tiene un valor añadido. Junto a los aspectos empresariales, también se abordan otros que contribuyen a construir una mayor cohesión social, como puede ser la prestación de servicios sociales básicos, la educación o la salud, allí donde ni el sector privado ni el público pueden actuar por falta de medios o interés, siendo la Economía Social la única alternativa. El hecho de que la Economía Social se fundamente en la iniciativa de emprender colectivamente por un grupo de personas, hace que sus proyectos promuevan la participación y autoorganización social para transformar un contexto lleno de dificultades.

Desde CEPES, como organización empresarial representativa de la Economía Social a nivel del Estado, están trabajando para que las prioridades y propuestas de la Economía Social sean tenidas en cuenta en los debates en los que están definiendo las políticas de cooperación. Con ello quieren que otros actores y, especialmente, los responsables políticos, tengan un mejor conocimiento del valor añadido que aporta la Economía Social en la lucha contra la pobreza. ■



La Economía Social se ha especializado en acompañar procesos que refuerzan la capacidad de emprender de colectivos vulnerables o personas que se encuentran en riesgo de exclusión.

# Forjadores de objetos artísticos

La transformación del hierro en los productos demandados en cada época, ha sido desde hace siglos una de las actividades tradicionales, de manera destacada en determinadas comarcas.

Dentro de este oficio, las técnicas de forja han sido muy utilizadas para la obtención de gran número de objetos, entre otros, los empleados en la vida cotidiana. La transmisión de los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio se llevaba a cabo tradicionalmente entre generaciones, sobre todo por observación del trabajo de los maestros, hasta la formación de los iniciales núcleos urbanos y la constitución de los gremios que regulaban con detalle todo lo relativo al aprendizaje.

En las últimas décadas, los maestros artesanos forjadores se han visto obligados a cambiar de forma muy importante los objetos que elaboraban, pues la producción industrializada ofrece en el mercado una parte de la producción artesanal tradicional a precios que no es posible competir. Esta circunstancia les ha obligado a elaborar productos dedicados fundamentalmente a la decoración que, además, en ocasiones, tienen una finalidad funcional. Uno de estos artesanos es el navarro César Alcoz, vecindado en Bizkaia y especializado en la forja artística, que elabora objetos de desatable valor.

## César Alcoz

César Alcoz San Martín nació en Estella (Navarra) en 1969, y realizó los estudios básicos y de formación profesional de 2º grado en la especialidad de mantenimiento industrial en su ciudad natal, aunque residiendo en su juventud en Lukin (Navarra).

Su relación con la forja artística, así como la de sus hermanos, se inicia hacia 1982-83 en Urbiola, cerca de Estella, en el taller en el que participaba su padre, José María. Posteriormente ha tomado parte en cursos de especialización como los impartidos en la Escuela de los Oficios de León sobre forja contemporánea, dirigidos por Gabriele Curtolo, profesor de la Escuela de Venecia. También ha participado en los de fundición de bronce en la Escuela de Deba, habiendo trabajado por cuenta ajena en cortos periodos de tiempo.

El 2004 se desplazó a Markina-Xemein, lugar de nacimiento de su esposa Elena. Al final de este año



montó un taller de forja artística en Gizaburuaga, en las proximidades de Lekeitio y Aulesti para, a principios del 2008, trasladar su empresa a Markina-Xemein.

## Los medios productivos

El taller de César se ubica en un pabellón de unos 200m<sup>2</sup> en el polígono industrial Kareaga II, de los que unos 35m<sup>2</sup> se destinan a exposición representativa de los productos que elabora. Dispone, entre otros, de un horno de propano que entiendo evita humos y hollín, así como soldadoras, un pequeño martillo pilón, compresores, máquina de plasma para cortar chapas, un taladro de columna, esmeriladoras, tronzadoras y sierra de cinta. También cuenta con herramientas manuales (amoladoras, taladros, tornillos de banco), además de un gran número de herramientas propias de un taller de estas características.

## Los materiales y los productos que elabora

Carmelo Urdangarín • José M<sup>a</sup> Izaga

El artesano utiliza en lo posible hierro antiguo, es decir, proveniente de viejas construcciones que se han derribado. Habitualmente lo adquiere a través de su padre, muy conocido en el entorno de Estella y que lleva muchos años comprando esta clase de material.

César trata siempre de dar respuesta a lo que demanda el cliente, que generalmente suele tener una idea más o menos definida, lo que obliga a un "pacto" entre el demandante y el artesano. En cualquier caso, César busca siempre la originalidad en los objetos que elabora. Entre los objetos más frecuentemente elaborados destacan los de carácter decorativo como eguzki-loreak, faroles, sujeta-libros o botelleros. También hay que señalar los destinados a la restauración (he-



rrajes, bisagras, aldabas, clavos) o los relacionados con la iluminación (lámparas, apliques) hasta mobiliario (sillas, estanterías, galanes de noche, es decir, para colocar ropa en las habitaciones, mesas, bancos). También tienen entidad las rejas y los balcones.

### Proceso de elaboración

El proceso de elaboración en el caso de la forja artística es muy variado, dada la diversidad de productos que se obtienen. Hemos optado por describir sucintamente el proceso de elaboración de una bisagra, es decir, un herraje compuesto de dos piezas con un eje común, una de ellas sujeta a un marco y otra a una puerta o tapa, lo que permite el giro de éstas.

Se inicia el proceso partiendo de una llanta adecuada a las medidas de la bisagra que se desea lograr. En uno de los extremos de la pieza se hacen dos dibujos que sirvan de guía para su corte previo paso por el horno, utilizando una tajadora y martillo para proceder a recoger sobre sí mismo el inicio del otro extremo de la citada llanta, formando un "nudo", lo que se lleva a cabo en caliente.

Por otra parte se elabora la placa, partiendo de otra llanta que va a colocarse perpendicularmente a la anterior y a la cual se le añade un bulón, mediante soldadura, por su parte trasera que entra en el "nudo" de la bisagra y que va a permitir su giro y en consecuencia, abrir o cerrar las puertas o tapas. Se continúa realizando los agujeros cuyo número varía según las medidas de la bisagra a elaborar, para lo que emplea el taladro de columna. Se termina pintando o encerando la bisagra.

### Comercialización

Como en el caso de de otros muchos artesanos, la comercialización no es el aspecto al que presta mayor atención César Alcoz, centrado en la creación y elaboración de forja artística.

El buen recuerdo que los clientes tienen de este artesano-artista hace que el "boca a boca" sea importante en el logro de nuevos pedidos. Acude a una decena de ferias de artesanía al año, que considera que son útiles para exponer los nuevos productos que va elaborando. ■



**César busca siempre la originalidad en los objetos que elabora, mayoritariamente de carácter decorativo como eguzki-loreak, faroles, sujeta-libros o botelleros. También restaura herrajes, bisagras, aldabas, clavos, etc.**



## Rafael Cristóbal

La curiosidad es un instinto de la especie humana. En términos más precisos, la curiosidad es la emoción del instinto de exploración.

# La curiosidad y el sistema educativo

Como todo instinto, tiene esta dimensión emocional que es la curiosidad, tiene una dimensión motora que consiste en concentrar todo el cuerpo, y, en particular, los ojos y las manos en el objeto que despierta la curiosidad, una dimensión visceral que es la secreción de adrenalina y de los neuromedadores del placer y una dimensión imaginaria que confiere al objeto los rasgos del "qué interesante". Estas cuatro dimensiones configuran el instinto de exploración. El instinto de exploración es el hambre por conocer, "jakin-mina" en euskera, ganas de conocer por el simple gusto de conocer.

### Jakin-mina

Si es un instinto, quiere decir que es movilizado o activado ya por estímulos exteriores –todos aquellos objetos que tienen algún rasgo sobresaliente para el sistema perceptivo del niño o del adulto- y desde dentro. El término de "jakin-mina" es muy adecuado y expresivo. Como el hambre por los alimentos, el hambre de conocer surge desde dentro. Y, como con los alimentos, el niño y ser humano se pone a la búsqueda de aquello que lo satisface. Para quien tiene hambre, todo es atractivo. Quien no tiene hambre, el mejor de los alimentos le deja indiferente.

El instinto de exploración emerge hacia el 5º mes de la vida. Emerge como el brote de una planta y se va desarrollando a todo lo largo de la infancia y la adolescencia hasta convertirse en un árbol. Algunos seres privilegiados tienen la suerte de tener curiosidad, en progresión creciente, hasta el fin de sus vidas. Son seres curiosos que encuentran en el mundo natural y humano toda una infinidad de realidades interesantes.

Hacia el 5º o 6º mes de vida, al niño le interesa mucho más la forma, el color y la trayectoria del biberón que su contenido alimenticio. Empezará a explorar el rostro de sus padres y su propio cuerpo. El mundo exterior empieza a interesarle y se descolgará de los brazos de sus padres para coger, tocar los objetos de su entorno y descubrir sus rasgos a través de la boca, manos y ojos. La novedad es uno de los estímulos más poderosos de la curiosidad humana. La curiosidad por el mundo exterior es el impulso que le lleva a despejarse de los brazos de sus padres.

### No poner freno al instinto de exploración

El instinto de exploración demanda de la familia y, luego de la escuela, un entorno seguro y rico en realidades para ejercer la exploración. La familia tendrá que retirar la cristalería del regalo de bodas, la vajilla de porcelana y los objetos atractivos valiosos, para que la criatura pueda desplegar su instinto de exploración, porque anteponer la conservación de esos objetos a la exploración de la criatura es cortar ese instinto. Cortado, no podrá pretender que, luego, sea curioso para las realidades materiales y culturales del vasto mundo.

El 7º mes emergen en el niño las nociones mentales de tiempo y espacio, un espacio en tres dimensiones y un tiempo en el que se realiza la causalidad. Empezará a subirse a las sillas, introducirse en los agujeros, llevar sus dedos a los enchufes y maniobrar sobre ellos buscando causalidades. La exploración de las tres dimensiones, superficie, altura y profundidad, como de las relaciones causa efecto, es fuente de placer y cultivo de su inteligencia. Porque el pensar se desarrolla en un espacio mental en tres dimensiones y en relaciones causales.

La familia y la escuela pueden proporcionar a las criaturas estos espacios en tres dimensiones en condiciones seguras y llenas de objetos con los que descubrir la causalidad. Como en el mundo rural y en la selva, donde evolucionó el ser humano durante milenios.

Los niños exploradores son niños enredadores: van a todo lo nuevo, a todo lo brillante, a todo lo bonito. Lo abren, lo manipulan y, a veces, lo averían. Porque la criatura en este período de la vida se encuentra en la fase sensorio-motora de la inteligencia, que, traducido al lenguaje común, quiere decir que conoce moviéndose y manipulando. Si no los dejamos enredar, explorar y destripar, que es la exploración movida por la curiosidad de este período del desarrollo, ¿cómo podríamos pretender que luego sean curiosos para conocer el vasto universo de los temas y objetos culturales que configura nuestro mundo civilizado? ■

# Fagor Arrasate renueva su sitio web

La cooperativa Fagor Arrasate, ubicada en Mondragón, ha renovado su sitio web. La nueva ventana de comunicación ofrece información detallada de la empresa y del producto, en ocho idiomas y abierta al mundo. Además, desde la misma portada se puede acceder a las últimas noticias de Fagor Arrasate.



La apuesta de Fagor Arrasate por mostrar su producto y promocionar su empresa ha tomado más fuerza en los últimos meses con la renovación de su sitio web. La cooperativa, consciente de la posición que ocupa en el mercado internacional, ha tratado de mostrarse de la manera más completa, limpia y clara mediante su renovado sitio web, manteniendo una imagen muy industrial pero jugando, a su vez, con los colores del metal junto a los corporativos blanco negro y rojo. Se logra, así, un sitio web visualmente agradable y fácil de utilizar para el usuario.

## Ocho idiomas

La información general sobre la empresa y el producto la podemos encontrar en ocho idiomas: euskera, castellano, inglés, francés, alemán, portugués, chino y ruso. Además, se pueden consultar las últimas noticias sobre la empresa en castellano e inglés, de una manera muy accesible y desde la misma portada del sitio. En definitiva, la selección de idiomas es un claro ejercicio de apertura al mundo, ya que la presencia internacional de Fagor Arrasate es muy importante.

El sitio web dispone de RSS, por lo que permite al usuario suscribirse a los contenidos que genera, aportando una interesante posibilidad de apertura y cercanía. También tiene enlaces directos a ciertas redes sociales. En definitiva, se convierte en un canal de comunicación práctico. Asimismo, dispone de mapas de Google Maps, bien utilizados mediante técnicas de *mash-up*, para mostrar a los internautas la ubicación exacta de todas las plantas de la empresa en el mundo.

## Videos, Documentación técnica y fotografías

El renovado sitio web ofrece la posibilidad de ver un video de la empresa con tan sólo pinchar sobre la imagen del audiovisual. Es un video evidentemente promocional donde se presentan las líneas o áreas de negocio de la cooperativa y se da información sobre los productos de una manera sencilla y práctica. Asimismo, también ofrece la posibilidad de ver varias fotografías por cada línea de producto, usando para ello rutinas *javascript* interpretables por todos los navegadores, evitando, por ejemplo, Flash que no se vería en los tablets del tipo *iPad*.

En cuanto a la documentación técnica (boletines técnicos, documentación, etc.) ésta se previsualiza parcialmente para el visitante en general. Solo aquellos clientes que se identifiquen apropiadamente pueden acceder a la zona reservada en donde pueden ver en su totalidad toda la información existente. Esta forma de presentar la información es muy interesante desde el punto de vista de marketing porque permite que el potencial cliente entre en contacto directo con nuestra fuerza de ventas.

## Otro aspectos

La nueva *website* cumple con la norma de accesibilidad W3C que garantiza que las páginas puedan ser vistas correctamente en cualquier plataforma, incluyendo navegadores para invidentes o del tipo *text-to-speech*. Asimismo, se ha evitado toda programación que pudiera no ser bien interpretada por navegadores diversos, incluidos los que funcionan con alfabetos no occidentales. Las páginas se han optimizado para resoluciones mayores a 1.280 píxeles que son las más usadas hoy en día. También se ha estudiado, con especial detalle, el que los buscadores y robots indexadores localicen la página y la indexen con mucha facilidad, a fin de asegurar una visibilidad total cuando un cliente haga una búsqueda acerca de los productos de la empresa. ■

La información general sobre la empresa y el producto la podemos encontrar en ocho idiomas: euskera, castellano, inglés, francés, alemán, portugués, chino y ruso.



## Curso de Experto en Patentes en el ámbito de la Empresa

Este curso nace del convencimiento de que es imprescindible que el esfuerzo en innovación tecnológica que están haciendo las empresas y centros tecnológicos vascos venga acompañado de un salto cualitativo en el ámbito de las patentes, materia en la que Euskadi acumula un retraso importante con respecto a los países punteros de Europa. Por ello, se pretende ofrecer una formación que contribuya a fijar directrices y criterios claros en el ámbito empresarial en relación con los tres pilares fundamentales sobre los que se ha de asentar la política de patentes.

Consta de 54 horas, y dará comienzo el 29 de abril finalizando el 8 de julio de 2011.

## Curso Avanzado en Gestión de Proyectos (IX Edición)

Dirigido a profesionales cuyo cargo implique actividades de responsabilidad, en especiala directores, jefes de departamento, jefes de proyecto y técnicos de área (departamentos de ingeniería, oficina técnica, producción, etc..).

Se impartirá entre el 4 de abril y el 31 de mayo 2011 en Arrasate.

## Curso Avanzado en Seguridad Informática (semipresencial)

El objetivo del curso es: conocer las medidas apropiadas que deberían adoptarse para prevenir, impedir, reducir o controlar los riesgos de seguridad informática. Consta de 152 horas, 76 horas presenciales y 76 horas online. Se impartirá en Arrasate entre marzo y junio del 2011.

## Experto en Configuración de Redes CISCO - CCNA (semipresencial)

Es un programa de formación de técnicos resultado de la colaboración entre Cisco Systems y entidades educativas de todo el mundo. Este curso nace con el objetivo de contribuir a resolver la problemática ocasionada por la creciente escasez de profesionales en tecnologías de redes informáticas, formando técnicos que gestionen y configuren los equipos de comunicaciones de las redes de transmisión de datos.

Cuenta con un total de 240 horas (104 horas presenciales+106 h autoestudio+30 h proyecto) y se desarrollará entre marzo y diciembre del 2011, en Arrasate.

Más información: <http://www.mondragon.edu/muplus> 943 71 21 83 [kmancisidor@eps.mondragon.edu](mailto:kmancisidor@eps.mondragon.edu)

## III. Jornada de nuevos mercados y vías para la innovación en sectores relacionados con los polímeros

Esta jornada se celebrará el próximo 1 de abril en el salón de actos del edificio Esperanza, en Markina-Xemein y está organizada por Leartiker.

9:15	Apertura y presentación.
9:45	"Innovaciones en bioplásticos" a cargo de Fkur Kunststoff.
10:15	"Nuevas tendencias en la coloración de materias plásticas" a cargo de NCA.
10:45	"Equipos emprendedores con orientación al cliente", a cargo de Abantian.

11:15	Pausa.
12:00	"Un paso más de la microinyección", a cargo de Wittmand-Battenfeld.
12:30	"Nanomateriales para la industria de plástico y caucho: aplicaciones actuales y de futuro", a cargo de Avanzare.
13:00	Cierre.

Las personas interesadas, deben realizar la inscripción en: [jgoikoetxea@leartik.com](mailto:jgoikoetxea@leartik.com), o llamando al teléfono 94 616 90 89 (Josu Goikoetxea)

## Formación corporativa



## Nuevas normas de consolidación contable

El objetivo de este curso es que las empresas que forman parte de un grupo, bien como dominante o bien como dominada, conozcan si tienen obligación de consolidar sus cuentas y cómo realizar dicha consolidación.

Se analizarán las últimas novedades relacionadas con el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las normas para la formulación de cuentas anuales consolidadas y se modifica el Plan General de Contabilidad. Constituye el segundo pilar en la modernización de nuestras normas contables, tras la adopción por parte de la UE del entramado legal de las NIC/NIIF.

## Curso de integración socioempresarial para titulados de recién ingreso en la cooperativa -IKAS-

El Curso IKAS consta de 148 horas de impartición en aula, y se plantea como una acción formativa y de acogida dirigida por el departamento de gestión social de MONDRAGON. Su desarrollo es gestionado por Otalora en estrecha colaboración con los responsables de la política de personal de las cooperativas que envían a sus nuevos ingresos de titulación media y/o superior a este curso.

El objetivo del IKAS es facilitar a los asistentes su plena integración en la cooperativa orientándoles hacia una visión holística -ver el todo y las partes- de la empresa, al tiempo que desarrollan habilidades de gestión de acuerdo al modelo de gestión corporativo.

Más información: Marian Uribarren 943-712330, [muribarren@mondragoncorporation.com](mailto:muribarren@mondragoncorporation.com)



**1**

**EZETZ ASMATU!**  
¡A que no lo adivinas!



**Gereziek barruan dute eta oso gogorra da. Nire gorputzean ere bada halakorik. Azalaren eta haragiaren azpian dago, eta oso gogorra da. Zer da?**

**2**

**GURUTZEGRAMA:**

**ZEHARKA**

1. Pertsona tristea, betiluna, alaitasunik gabea
4. Begi gaineko ile multzoa
6. Barruan ezer edo inor ez dagoela
7. Arku baten antzeko itxura okertua duena
9. Posible ez dena



**BEHERA**

1. Edozein hizkuntzatan, esanahia duen hots edo hots-multzo txikienetariko bakoitza
2. Hari gurutzatuz egindako arrantza tresna
3. Hiriko biztanlea
5. Zalantzarik gabe, bene-benetan
8. Itsasontziak egon ohi diren lekua

**1**

**WHICH IS CORRECT? Spelling** Which is correct?

- |          |             |             |              |
|----------|-------------|-------------|--------------|
| <b>1</b> | a) eigth    | b) eingt    | c) eight     |
| <b>2</b> | a) daugther | b) daughter | c) dauhgter  |
| <b>3</b> | a) Tuesday  | b) Thuesday | c) Thuersday |
| <b>4</b> | a) Thursday | b) Thursday | c) Thuersday |
| <b>5</b> | a) wich     | b) wich     | c) whic      |
| <b>6</b> | a) studyes  | b) studies  | c) studyies  |



**2**

**COMPLETE THE CROSSWORD: On The Phone (2)**

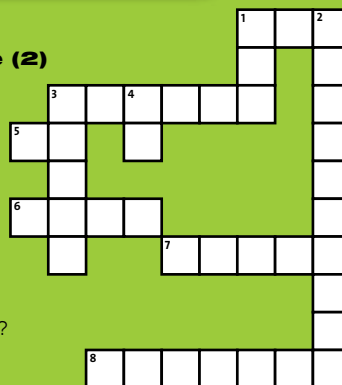
**Across**

1. I'll just ... if she's here
3. Could you speak more ....., please?
5. Could you speak ..., please?
6. Is there anything ....?
7. Sorry, I didn't ..... that
8. I'm ..... about the price list



**Down**

1. Sorry, did you ... M or N?
2. Is that .....
3. Could you ..... that, please?
4. Hold ....., please



**Ganador del concurso: Simón Encabo**

Mondagón Lingua ha realizado el sorteo con las respuestas recibidas de los pasatiempos publicados en noviembre, diciembre y enero. El ganador ha sido Simón Encabo y ha recibido una cámara digital como premio.



El próximo sorteo se realizará a finales de abril y el ganador recibirá un GPS de regalo.



**Aurreko zenbakiaren soluzioak**

1. ARRAUTZA.
2. 1. NIRE USTEZ HORI GEZURRA DA; 2. ZORTZI ETA ERDIETAN ELKAR IKUSIKO DUGU; 3. ZU EZ EZIK, BESTEAK ERE ETORRI DIRA; 4. EZ DU MEREZI JOATEA; 5. NIK USTE DUT HORI GEZURRA DELA; 6. DENAK SAR DAITEZKE UMEAK IZAN EZIK; 7. IGELA PRINTZE BIHURTU ZEN; 8. BATAREKIN ONDO MOLDATZEN DA ETA BESTEAREKIN EZ.

**Previous number's solutions**

1. 1-A, 2-C, 3-C, 4-B, 5-B, 6-B.
2. **ACROSS** 2. MUST; 4. OUGHT; 6. WOULD; 7. COULD  
**DOWN** 1. MIGHT; 2. MAY; 3. SHOULD; 5. HAVE; 6. WILL; 7. CAN.

Nola parte hartu: [tulankide@mondragonlingua.com](mailto:tulankide@mondragonlingua.com) posta elektronikoko helbidera bidali beharko dituzte erantzunak, aldizkaria argitaratu eta hurrengo hilaren 15aren aurretik.

## Mila Caamaño

GSR



Mila es auxiliar en la residencia GSR Debagoiena. Después de muchos años trabajando en un taller, se siente plenamente implicada en su nueva labor de cuidadora.

“Debemos mostrarles una sonrisa y transmitir siempre alegría”

### ¿Desde cuándo trabajas como auxiliar?

Realicé las prácticas en julio de 2009, justo cuando se abrió la residencia, y en octubre me contrataron. Desde entonces soy auxiliar o gerocultora, que así se llama el puesto oficialmente.

### ¿A qué te dedicas? ¿cuál es tu labor?

Por la mañana levantamos a las personas mayores que residen aquí, les aseamos, les ponemos el desayuno, paseamos con ellos... En definitiva, nuestra labor es atenderles, cuidarles lo mejor posible.

### ¿Cuál es tu horario de trabajo?

Normalmente trabajo en horario de mañana o de tarde, aunque algunas semanas también tengo jornada partida, de 7:30 a 10 de la mañana y de 18:30 a 21:15.

### ¿Te gusta tu trabajo?

Pues sí, me gusta mucho. Anteriormente trabajé en un taller haciendo piezas pero cuando nacieron mis hijos solicité una excedencia y me quedé en casa cuidándolos. Pero luego, como quería seguir trabajando, hice el curso de auxiliar y tuve la suerte de empezar a trabajar aquí.

### De hacer piezas a cuidar a personas. ¡Vaya cambio!

Sí, ¡vaya diferencia! Ahora mi implicación en el trabajo es mayor, pero es más agradecido. Aunque te dejas mucho aquí, también es mucho lo que te llevas cuando sales de trabajar. Es muy gratificante.

### Se dice que hace falta tener algo especial para trabajar con personas mayores.

En parte, creo que es verdad, pero lo más importante es tener paciencia y ponerles siempre buena cara. En definitiva, las personas mayores que residen aquí ya tienen bastantes problemas de salud y tristezas, por eso quienes les acompañamos debemos mostrarles una sonrisa y transmitirles siempre alegría.

### ¿Qué te parece GSR como empresa, como cooperativa?

Creo que está realizando una buena labor y socialmente cada vez más necesaria. Hoy en día, un porcentaje muy grande de las personas mayores que se valen por sí mismas viven en sus hogares, pero en el momento que se hacen dependientes son muchas las que terminan en una residencia. Por ejemplo, aquí tenemos personas que necesitan atención las 24 horas del día. Además, creo que de cara al futuro cada vez serán más necesarias las residencias.

### ¿Qué te parecen las instalaciones?

No he trabajado con anterioridad en otras residencias, por lo que tampoco puedo hacer comparaciones. Pero, al ser un edificio nuevo, está dotado de los últimos avances y se adecúa a las necesidades de los residentes, tanto las habitaciones como las zonas de recreo.

### ¿Qué tal es el ambiente de trabajo?

Muy bueno. En cada planta hay cerca de 40 personas y trabajamos cuatro auxiliares y otra persona que acude a tiempo parcial. Pero también tenemos animadoras, que hacen muy bien su trabajo organizando muchas actividades para que estén entretenidos.

### Cuando sales de trabajar, ¿qué te gusta hacer?

De momento me toca atender a mis dos hijos que todavía son pequeños, de 9 y 4 años. Así que cuando salgo de trabajar, sigo de cuidadora, pero con mis hijos, que también lo hago con mucho cariño.

### ¡Pero, algo de tiempo te quedará para ti!

Sí, aunque poco. Cuando puedo me gusta pasear por el *bidegorri* de Aretxabaleta. También me encanta caminar junto al mar, aunque por no tenerlo tan accesible, solo lo hago en contadas ocasiones. Me gusta leer, pero eso lo dejo para la noche y a veces estoy tan cansada que solo soy capaz de leer dos páginas. Ahora estoy leyendo “El tiempo entre costuras”. Además, también me gusta ir al monte, a la “caza” de setas.





1962. Imagen del acto de inauguración de la nave de ULMA en Ps. Otadul 3 en Oñati. Foto Plazaola.

1961. Antigua nave de Forjas de Zubillaga.

A lo largo de este año 2011 ULMA cumple cinco décadas en las que si algo hay que destacar es el compromiso e ilusión de su colectivo durante estos años por conformar un proyecto común y solidario a través del trabajo y el esfuerzo de todos sus socios y trabajadores.



## ULMA; 50 años juntos

A lo largo de 2011 ULMA celebra su cincuentenario

A pesar de las dificultades por las que está atravesando en estos momentos la cooperativa de Oñati, 2011 será un año especial para ULMA. Un año de celebración; un año lleno de emociones sobre todo para quienes han sido y son los verdaderos protagonistas de esta historia: sus socios y trabajadores. También lo será para su entorno que ha visto nacer y crecer este proyecto llamado ULMA.

### Orígenes

En sus orígenes está la voluntad de varios jóvenes emprendedores que, a finales de los años 50, pusieron en marcha con gran sacrificio personal el embrión de lo que hoy es el proyecto ULMA.

Coincidiendo con una época de importantes carencias sociales, que provocaron los primeros escarceos huelguistas en varias empresas de Oñati, varios jóvenes comienzan su andadura empresarial en un viejo local bajo la denominación de Talleres Ignacio Maiztegui, con la intención de dedicarse al mantenimiento y trabajos auxiliares para la entonces próspera industria chocolatera de Oñati. Es, algunos años después, en 1961, cuando se decide convertir la empresa en cooperativa con el nombre de Talleres ULMA SCI.

Paralelamente, cuatro trabajadores de Forjas de Zubillaga adquieren un taller de cerrajería y accesorios motivados, principal-



1965. El Mundial de ciclismo en Lasarte supone un reto para ULMA. Allí se presenta la tribuna metálica desmontable.



1965. Primera nave de Talleres ULMA en Ps Otadui 3.



En la imagen máquina rompehuevos fabricada por ULMA en la década de los años 70.

## GAITU eta ENARA, ULMA Forja Kooperatiba Elkartearen jatorria

Gaituren lau sortzaileek (Pedro Guridik, Enrique Guridik, Sebastian Ayastuik eta Sabino Telleriak) akordioa adostu zuten Pedro Zufiriarekin sarrailak eta osagarriak egiteko tailer bat eskualdatze bidez lortzeko. Handik gutxira, Zubillagako forjetan lan egiten zuten Ramon Irizarek eta Juan Urcelaik erosi egin zituzten Yarzatar ahizpek Zubillagan zeuzkaten pabiloiak eta lursailak. Bazkide berrien laguntzarekin leku bat ondo egokitu eta bertan abiarazi ziren forjaketarako sail txiki bat, trokelgintza, leunketa, bildegia etab. Apurka-apurka negozioa handituz joan zen eta, Pedro Igarzabalen laguntzarekin, Jose Maria Arizmendiariarekin eta Jose Maria Ormaetxearekin jarri ziren harremanetan kooperatiba

eratzeko. GAITU izena aukeratu zen (4 sustatzaileen abizenen inisialak ziren) eta kooperatiba 1962ko irailaren 13an eratu zen ofizialki. Hurrengo urteetan negozioa handitu eta sendotu egin zen eta, ondorioz, 1964an, bridak fabrikatzen hasi ziren Gack-i erositako erortze gabi batekin. Horrek enpresa eraldatzeko balio izan zuen eta geroagoko garapenaren oinarria huraxe izan zen. Behin GAITU izen komertziala ezagutzera emanda eta markak merkatuan irudi on bat zuela (igela), Gasteizko GAIRU enpresa izenaren aurka agertu zen. Ondorioz, 1967an izena aldatu behar izan zen eta ENARA hartu zen (hura izan zen gaur egun ULMA Forja Kooperatiba Elkarte gisa ezagutzen dugunaren ernamuina).

1965. El Martillo de Caída para la fabricación de Bridas representó una auténtica revolución en los procesos de Producción de GAITU y ENARA.





Uno de los primeros invernaderos instalados por ULMA Agrícola en Oñati a finales de la década de los 70.

## ULMA Agrícola

Hirurogeita hamarrekotako urteen bukaeran, merkatuaren krisi batean murgildurik eta krisi horren ondorio negatiboak arintzeko helburuz, ULMAk negozio jardura berriei ekin zien. Jarduerotan batu egiten ziren nolabait bai merkatua bai garai hartako ekoizpen ahalmena eta teknologia. Hala, gurean fabrikatzen zen hodia kanpoan komertzializatzen hasi ziren; baita zurgintza - aluminioaren profilaketa eta berotegien fabrikazioa nahiz salmenta ere. Berotegien fabrikazioa, ekoizpen jakintza aprobetxatzetik sortu zen eta nabarmentzeko moduko laguntza osagarria izan zen garai kritikoa hartan. Poliki-poliki eta denboraren poderioz, merkatu kuota handituz joan zen, gaur egungo ULMA Agrícola negozioa bihurtu arte.



Primeros socios de la cooperativa OIÑAKAR a mediados de la década de los años 80.

## OIÑAKARetik ULMA Manutención-era

Japoniako MITSUBISHI enpresarekin lankidetzak akordio bat izenpetu izanak jardura hastea eta enpresa abiaraztea ekarri zuen. Enpresa hori Oñatin kokatzea erabaki zen, Loyola txokolateak desageritu izana konpentsatze aldera. 1987an, gaur egun ULMA Taldea den baina garai hartan OÑALAN Taldea deitzen zen hartan sartu zen Oñakar. Gerora, kooperatibak bere negozioa handitu egin zuen Daifuku japoniar enpresarekin lankidetzak akordioak eginda, biltegi automatikoak merkaturatzeko. Geroago, eta ULMA Taldearen Identitate Korporatiboko Proiektuaren barruan, kooperatibak ULMA Manutención S. Coop. izena hartu zuen, oso ondo bereiztutako bi jardura negoziorekin: Orga Jasotzaileak eta Handling Systems, zeinak, iazko urtean, hau da, 2010ean, kooperatiba bitan banatzea erabaki baitzuten batzar orokorrean.

mente, por el deseo de conservar sus puestos de trabajo en Oñati, después de que esta empresa trasladase su actividad a Azkoitia. Por aquel entonces, se iniciaron en la fabricación de balcones, puertas metálicas, y diversos productos forjados. Poco a poco el negocio fue a más y en 1962 se constituye oficialmente la cooperativa con el nombre de Gaitu, cambiando posteriormente su denominación a Enara (actualmente ULMA Forja S. Coop.).

Fue años después, allá por 1984, cuando como promoción de la División Empresarial de Caja Laboral se fundó Oñakar S.Coop. para impulsar el Negocio de Carretillas Elevadoras. A partir de aquí fueron surgiendo coopera-

tivas como ULMA Agrícola y ULMA Hormigón Polímero que junto a ULMA Conveyer Componets forman el actual Grupo ULMA.

### Tiempos difíciles

A lo largo de estos 50 años han sido muchos los retos a los que se ha tenido que enfrentar ULMA. En los primeros años de la década de los 70 una fuerte crisis sacude la economía internacional, lo que afectaría en mayor o menor medida al ámbito socio-laboral en Euskadi y, por tanto, también a ULMA. En este difícil escenario la cooperativa supo, no sólo consolidarse, sino ampliar mercados, afianzarse en el ámbito nacional y abrir puertas en el exterior. En los años 80 la industria vasca vivió una intensa fase de

## Mineralurtetik ULMA Hormigón Polímero-ra

Laurogeiko hamarraldiaren amaieran, ULMAn baze goen aurrefabrikatuen negozio bat merkaturatzeko ideia, eraikuntzan hormigoi tradizionala baino aurreratuagoa izango zen eta propietate hobekak izango zituen ordeko material bat erabiltzeko. Hamarraldiaren bukaeran drainatzeko kanalak merkaturatzen hasi ziren Holandatik zuzenean, eta operazio bat lortu zen Sevillako Expo 92rako. Halaber, Europako beste fabrikatzaile baten leiho isurkiak merkaturatzen hasi ziren. Bideragarritasun proiektu bat egin zen eta komertzializatzen fabrikatzera pasatzea erabaki zen. Horretarako Otadui Ibilbideko 3. zenbakiko lantegia erabili zen, non artisau faseari ekin baitzitzaion, eta lehengaien hornitzaileak bilatzen hasi ziren, formula probak, moldeen lanketa etab. eginda. Lehen piezak fabrikatu ziren. 90eko hamarraldiko lehen urteak zailak izan ziren. Mineralurtu deitutako produktua, gerora Polímero Hormigoi izena jarri zitzaiona, erabat ezezaguna zen Espainian. Piezen kalitatea handiagoa zen eta, ondorioz, prezioa altuagoa. 1996. urtean ULMA Hormigón Polímero S. Coop. eratu zen eta 2001ean Zubillagako planta berria inauguratu zen Oñatiko Zubillaga auzoan.

## ULMA Conveyor Components: Rochman ULMA Taldean sartu zen

ULMA Conveyor Components, 2008an Rochman kooperatiba ULMA Taldean sartu zenean sortu zen. 17 langileko talde batek sortu zuen Rochman. Langileok Otxandio (Bizkaia) aldeko enplegu beharrei erantzuteko sortu zuten kooperatiba, garai hartan industria bakarra zegoen-eta bertan. Hasieran, kooperatibak mekanikako eta galdaragintzako lan osagarri orokorrak egiten zituen eta 60ko hamarraldiaren bukaeran, berriz, arrabolak eta era guztietako garraiagailuak fabrikatzen hasi zen galdategi, harrobi, paper fabrika eta abarretarako. 80ko urteetan, hiru unitate autonomo, hau da, Enbalaje, Manutención eta Minería unitateak sortzeko proiektua gorpuzten hasi zen. Gaur egun, ULMA Conveyor Components-ek karga isolatuak eta soltekoak garraiatzeko osagaiak fabrikatzen eta merkaturatzen ditu (arrabolak, euskarriak, danborrak eta girlandak).

## Pioneros en el Andamio Prefabricado

ULMA fue pionera en la introducción en España del andamio prefabricado iniciando así su andadura en el sector de la construcción. La cooperativa se especializó también en vallas y tribunas al recibir el encargo de fabricar 4.000 unidades de estos productos para el Mundial de Ciclismo que se celebró en Lasarte en 1965. Estos originales modelos se patentaron y constituyeron todo un símbolo para la cooperativa en la década de los 60. Otro de los grandes retos a los que se enfrentó ULMA en los años 70 fue la compleja instalación de las esculturas de Eduardo Chillida en el emblemático Peine del Viento donostiarra. Fue necesario instalar una pasarela sobre el mar para poder transportar las pesadas estructuras, cada una de 10 toneladas, hasta su ubicación actual.

## Marcas

Para la comercialización de las Máquinas Envolvedoras se escogió la marca ULMA – denominación que se corresponde con la que históricamente siempre ha tenido por nombre la Cooperativa–, y que fue configurada como acrónimo con las iniciales de los apellidos de seis de los fundadores:

- Pedro Ugarte ..... **U**
- Esteban Lizarralde  
y Julián Lizarralde ..... **L**
- Isidro Mendiola e Ignacio Maiztegi .. **M**
- Julián Aiastui ..... **A**

Para la comercialización del Andamio se escogió la marca JJEIP, también conocida por muchos de nosotros, nombre que fue configurado como acrónimo, con las iniciales de los nombres de seis de los fundadores:

- Julián Lizarralde ..... **J**
- Julián Aiastui ..... **J**
- Esteban Lizarralde ..... **E**
- Isidro Mendiola e Ignacio Maiztegi .. **I**
- Pedro Ugarte ..... **P**

reconversión de las que habían sido sus grandes sectores tractores que coincidió con una etapa convulsa en ULMA a mediados de la década. El esfuerzo colectivo fue sin duda la clave para superar las dificultades, seguir ganando cuotas de mercado, crear negocios en nuevos sectores y, lo más importante, generar puestos de trabajo en su entorno. Este espíritu emprendedor y solidario permitió orientar la actividad empresarial del Grupo ULMA en los años 90 en base a Negocios diversificados que compartían una visión y unos valores comunes.

### Personalidad propia

Tras cinco décadas de trabajo y esfuerzo ULMA se ha consolidado sobre una serie de valores cooperativos que le confieren una personalidad propia. La cooperación, la participación, la innovación y la competitividad han sido los pilares sobre los que el Grupo ULMA ha construido su proyecto y en los que ha fundamentado su desarrollo. A lo largo de toda su trayectoria, y dada la importancia que ha tenido en el desarrollo local y en la contribución a la creación de empleo, ULMA se ha convertido en una referencia en su entorno.



**José Mª Ormaetxea**  
Cofundador de  
la Experiencia  
Cooperativa de  
Mondragón



Los inicios de ULMA vinieron de la empresa chocolatera Zahor, de la mano de su Gerente Egaña, que apoyó su constitución, financiera y humanamente para crear una fábrica que construyera máquinas para envolver chocolate que luego se extendería a otros alimentos. Al poco tiempo, el dinamismo de sus fundadores les llevaría al Sector de la Construcción (andamiaje JJEIP), primero partiendo de tubo soldado y luego ya fabricando el tubo la propia cooperativa ULMA. La cooperativa se asoció a Caja Laboral en mayo de 1965 y en aquel momento el Julio Sainz, de origen catalán, era su Gerente. En el caso de GAITU, recuerdo una reunión en el despacho de Don José Mª Arizmendiarieta con el entonces Alcalde Reyes Corcóstegui, Pedro Igarzabal y Pedro Guridi, que fueron tres de los futuros cooperativistas. De esa reunión nació GAITU en 1962 (ENARA a partir de 1967), que se dedicó a la fabricación de piezas forjadas y que se asoció a Caja Laboral el 1963. Poco a poco las cooperativas fueron creando economías de escala y de alcance en sectores muy concretos anticíclicos pero siempre manufactureros y pertenecientes al cooperativismo de Trabajo Asociado”.



**Xabier Mugarza**  
Presidente  
del Grupo  
ULMA



50 años se cumplen una vez. A pesar de la complicada realidad que estamos viviendo es una efeméride que merece ser celebrada. Los fundadores con su esfuerzo y dedicación hicieron realidad su sueño. Sueño que mediante el trabajo y sacrificio de los sucesivos socios ha alcanzado las cotas de hoy en día. Es obligación de todos nosotros trabajar por dejar como legado a los socios del futuro una cooperativa y un grupo aún más fuertes. Una cooperativa y un grupo que en continua interrelación con los socios y con el entorno sean instrumentos para crear una sociedad más justa, equitativa y solidaria. Por esa vía debemos esforzarnos para dentro de 50 años celebrar el Centenario. **Zorionak gurtzioi!!!!**”