

NUEVA LEY DE COOPERATIVAS

LA APROBACIÓN DE LA NUEVA LEY DEROGA LA ANTERIOR, QUE HA ESTADO 27 AÑOS EN VIGOR, Y ESTABLECE UN MARCO LEGAL COOPERATIVO PARA LOS NUEVOS TIEMPOS.

612

INDUSTRIA ARLOAK 6.000 milioiko muga gainditu du salmentetan. **MONDRAGON UNIBERTSITATEA** Ante el reto de la electromovilidad y el transporte sostenible. **K-FOROA 2020** Nueva edición del Foro de Comunicación el próximo 1 de abril en Basque Culinary Center. **AUSOLAN** Broche de oro a los actos del 50 aniversario. **LAGUNARO** Martxoaren 24an egingo du bere Batzar Nagusia. **EKIAN** Euskadiko eguzki planta handiena, abian da.

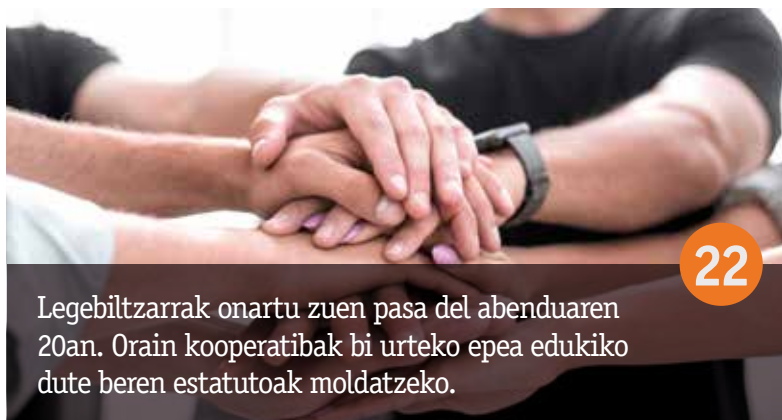


CORONAVIRUS

10

MONDRAGON CREA UN COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL COVID-19.

KOOPERATIBEN LEGE BERRIA INDARREAN DA



22

Legebiltzarrak onartu zuen pasa del abenduaren 20an. Orain kooperatibak bi urteko epea edukiko dute beren estatutoak moldatzeko.

KORONABIRUSARI AURRE EGITEN

10

Azken asteotan bere zabalkundea biderkatuta, MONDRAGONek jarraipen batzorde bat eratu du gaixotasun honen bilakaera monitorizatzeko.



OPEN LEARTIKER EGITASMOA ABIAN

14

I+G+b proiektuen kudeaketa hobe baten bila, bezeroekin dauzkaten erlazioetan sakonduz.



ALIANZA OSARTEN-STIMULUS

15

Ambas entidades trabajan conjuntamente en la mejora del bienestar laboral de sus trabajadores.



Yoseba Jainaga
director general de Ausolan Group

“Hemos avanzado significativamente en el sentimiento de pertenencia a Ausolan”

18

MCCGRAPHICS, se adapta a los tiempos

40

Con su oferta integral de producción gráfica y marketing multicanal.



- 30 COLABORACIONES**
HEAT & COOK, I+D+i en tecnologías de calentamiento en confort y cocción.
- 32 EUSKAL KULTURA**
Ibon Martín, escritor.
- 33 INTERCOOPERACIÓN**
EKIAN, la mayor planta solar de Euskadi.
- 34 TUITERÍAS**
- 35 MONDRAGON PEOPLE**
Atraer talento desde una perspectiva de género.
- 36 ELKARRIZKETA**
Antton Tomasena, director general de ERREKA.
- 38 COOPERATIVAS Y ODS**
2020-2030: década donde la sostenibilidad es un elemento diferenciador y de competitividad.
- 40 ERREPORTAJEA**
MCC Graphics.
- 42 ERREPORTAJEA**
IAA 2019 Frankfurt.
- 44 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**
Industria-Higienearen kudeaketa.
- 46 ARIZMENDI IKASTOLA**
Unai Legarda eta Jaione Uriarte, irakasleak eta batu proiektuaren koordinatzaileak.
- 47 EUSKARALAN**
Ander Etxeberria, MONDRAGONen Hedapen Kooperatiboaren arduraduna eta euskara koordinatzailea.
- 48 COLABORACIONES**
Cómo gestionar la desvinculación de las personas de la organización.
- 49 VASCOS UNIVERSALES**
Ibone Belaustegigoitia Arocena, primera deportista olímpica vasca.
- 50 TRABAJAR EN EL EXTRANJERO**
Itxaso Unamunzaga, responsable de ONDOAN Egypt.
- 51 LAGUNARO**
Ante la Asamblea General de LagunAro, EPSV.
- 52 MUNDUKIDE**
Non daude justizia soziala eta aberastasunaren banaketa mugak?
- 53 INTERCOOPERACIÓN**
La Escuela Politécnica Superior lidera un consorcio europeo para desarrollar 14 tesis doctorales en la Industria 4.0.
- 54 RECETA SALUDABLE**

ARGITARATZAILEA

OTALORA. Azatza.
20550 Aretxabaleta. Gipuzkoa.
Telefonoa: 943 712 406.
tulankide@mondragoncorporation.com

ZUZENDARIA

Javier Marcos (jmarcos@mondragoncorporation.com)

ERREDAKZIO KONTSEILUA

Javier Goienetxea.
Carlos Sarabia.
José Antonio Ajuria.
Joxean Alustiza.
Ander Toña.
Miren Gotzone Santamaria.
Susana Azpilikueta.
Iñigo Iñurrategi.
Maitane Puebla.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

ERREDAKZIOA

Arteman Komunikazioa
(Gorka Etxabe, Gorka Zubizarreta, Rosa Mondragon).

INPRIMATZAILEA

Mccgraphics S. Coop.

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK

LABORAL 
kutxa

EUSKO JAURLARITZA  **GOBIERNO VASCO**
OSERTE ENONOMIA SAILA DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA SOCIAL

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

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



Trabajo y Unión (T. U. Lankide),
Aita José Mª Arizmendiarriz 1960ko irailean sortutako aldizkaria.

Una Ley para un tiempo nuevo

EL Parlamento Vasco aprobó el pasado 20 de diciembre la nueva Ley de Cooperativas. Al respecto, algunas consideraciones. La primera es que, en efecto, se trata de una Ley para el siglo XXI, que se adapta a los nuevos tiempos (de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad) sin perder de vista los principios y valores identitarios del modelo cooperativo. La segunda es que se ha logrado con un nivel de consenso muy elevado, y sin el voto en contra de ninguna de las fuerzas políticas del arco parlamentario. Y la tercera es que, con la aprobación de esta Ley, que sustituye a la anterior —que ya tenía 27 años— nuestro país se sitúa a la cabeza de las reglamentaciones cooperativas más avanzadas a nivel mundial para que las cooperativas desarrollen todo su potencial competitivo. Por tanto, una Ley a la medida de la dimensión cooperativa del conjunto de nuestro territorio, con más de 1.200 empresas, 56.000 empleos directos, algo más del 6% del PIB y la integración de los valores cooperativos entre los atributos de marca del país.

Y aunque saludamos la aprobación de la nueva Ley, seguimos haciéndonos preguntas: ¿Puede la Ley por sí sola impulsar la creación de cooperativas? ¿Es el sistema cooperativo un modelo atractivo para las nuevas generaciones? ¿Y para los jóvenes emprendedores? ¿Convendría hacer esfuerzos adicionales para impulsar este modelo de empresa en nuestra sociedad? ¿Es realmente un modelo de futuro?

Lo cierto es que son muchas, cada vez más y más autorizadas, las voces que reclaman un nuevo modelo económico para el mundo. La aprobación de esta Ley, que consolida nuestro modelo, es una buena excusa para reivindicar una vez más la validez de la cooperación en pro de un mundo más equitativo, centrado en la persona y orientado al desarrollo comunitario. **TU**

Nuestro país se sitúa a la cabeza de las reglamentaciones cooperativas más avanzadas a nivel mundial para que las cooperativas desarrollen todo su potencial competitivo.



Eneko Bidegain
IKUS-ENTZUNEZKO
GRADUKO IRAKASLEA

PUTZUTIK PLAZARA, EUSKARA AZTERGAI

PODCAST SERIE BAT SORTU DUTE MONDRAGON UNIBERTSITATEKO IKUS-ENTZUNEZKO GRADUKO LEHEN MAILAKO IKASLEEK, EUSKARA ABIAPUNTU HARTUTA.

“ Euskararen egoera ezagutu eta hausnarketa bultzatzea izan da helburua ”

Dagoeneko abenduan eman zioten amaiera ekimenari. Proiektuaren nondik norakoak eta eginiko balorazioak hitz egin dugu Enekoekin.

Zer da Putzutik plazara?

Lehen mailako ikasleekin landu dugun modulu baten izena da eta bere helburua euskararen egoera ezagutzea eta bere inguruko hausnarketa egitea izan da. Horretarako, autore eta zeinbat erreferente ezagutzea ezinbestekoa izan da.

Azterketa hori egiteko modu klasikotik

haratago, beste era bateko konpetentziak lantzea pentsatu dugu eta horregatik planteatu diegun erronka hauxe izan da: taldeka, euskarari buruz egindako kantu bat aztertzea, kantu horrek bere letran jasotzen dituen gai eta egoerari buruzko erreferentzia eginez.

Eta aztertu diren gaiak, era askotakoak izan dira: euskal musikaren krisia, euskararen erabilera, beste hizkuntzen mehatxua, euskalduntze prozesua eta gaur egungo egoera, aurreiritziak,

boterea, estres linguistikoa, langile borroka, euskararen eta teknologiaren arteko harremana...

Horren guztiaren emaitza podcast baten bidez kaleratu behar izan dute.

Nola bideratu dute podcast hori?

Ordu erditik gorako podcast bana egin dute: hamabi talde, hamabi kantu, hamabi gai, hamabi podcast. Podcast audio emisioa sortu dute astero bat argitaratu dute *Spotify*-n bitartez, eta *Zuzeu*-n ere, azalpen artikulua batekin batera. Horietan gainera, 58 elkarrizketatu daude.

Eta nola aukeratu dituzue kantak? Zein izan da lanerako prozesua?

Ikasle bakoitzari eskatu genion euskarari buruzko bost kantu aukeratzea eta guztiak 100 kantuko

zerrenda osatu genuen. Bakoitzak bere argudioak azaldu zituen eta ondoren talde bakoitzak bakarra aukeratu zuen azterketa egin ahal izateko.

Egia da podcast bakoitza sortu arte aurrean handia egon dela: irakurri, arakatu, aztertu, elkarrizketa egin, editatu, ondorioak atera...

Ikasturte honetakoa izan da lehen aldia, ezta? Zein balorazio egiten duzue?

Nolabait proiektu honetan hiru konpetentzia nagusi landu ditugu: euskararen egoerari buruzko jakintza teoria, irratigintza eta alde grafikoa eta guztiak uztartu ditugu podcast horietan.

Berez amaitu dugun proiektua da eta balorazioa oso positiboa da, bai ikasle zein irakasleen aldetik. Beraz, ondorengo urteetan ere izango ditugu beste edizio batzuk. ▶



TODA LA ACTUALIDAD DE LAS COOPERATIVAS

EN **TULANKIDE.COM**

The screenshot shows the TULANKIDE website interface. At the top, there's a navigation menu with links for 'PRINCIPALES', 'TU LANKIDE', 'COOPERATIVAS', 'EDUCACION', 'TEMAS', 'DESCRIPCION', and 'RUBROS'. Below the menu, there are several news articles. One prominent article is titled 'MONDRAGON crea una comisión de seguimiento del coronavirus' with a sub-headline 'SALUD CORPORATIVO 26/02/2020'. Another article is 'Osarten y Stimulus colaboran para mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores' dated 27/02/2020. There are also promotional banners for 'ORCHESTRA SINFONICA NAZIONALE RAI' and 'EDICIÓN IMPRESA PAPEZKO EDIZIOA MAGAZINE'.

MONDRAGONEKO INDUSTRI ARLOAK 6.000 MILIOIKO MUGA GAINDITU DU SALMENTETAN

KORPORAZIOAREN JARDUERA INDUSTRIALAK 39.000 LAGUN BAINO GEHIAGO ENPLEGATU ZITUEN 2019AN ZECHAR.

MONDRAGONEko kooperatiba industrialen fakturazio bateratuak, lehendabiziko aldiz bere historian, 6.000 milioi euroko muga gaindituta amaitu du 2019ko ekitaldia. Zehazki, itxieraren lehen kalkuluen arabera, industri negozioaren zifra 6.020 milioikoa izan da, hau da, %2,5eko hazkundera lortu du aurreko urtearekiko.

Industri dibisioen nazioarteko salmentak, abendurako aurreikuspenaren arabera, 4.214 milioi dira, hau da, %2,2ko hazkundera izan dute aurreko ekitaldiarekiko. MONDRAGONEk 146 filial produktibo ditu atzerrian martxan, eta horietan 14.500 lagun baino gehiago enplegatzen ditu.

Halaber, industri arloan, salmenta nazionalen portaerak gorantz jarraitu du, %3,2ko hazkunderarekin aurreko urtearekiko. ▶



ENPLEGUA: 39.020

Industriako enpleguari dagokionez, Korporazioak 298 lanpostu berri sortu zituen, urtean zehar batez beste enplegatutako postuen bilakaera positiboa izanik, guztira 39.020 lagun izateraino. Industri arloak azken bosturtekoan (2014-2019) enpleguaren esparruan izandako ibilbidea nabarmena izan da: 7.000tik gora lanpostu berri sortzea lortu du, horietatik %54 gure inguruan.

Azkenik, MONDRAGONEko industriak euskal ekonomiaren enpleguan duen eraginari erreparatuta, azpimarratu daiteke EAEko enplegu industrialaren %9,3 dela.

UNA DELEGACIÓN DE MONDRAGON VISITA ERREKA-MÉXICO

LA DELEGACIÓN VIAJÓ A MONTERREY PARA PROMOVER UN ACERCAMIENTO DE LAS EMPRESAS Y MONDRAGON UNIBERTSITATEA CON ENTIDADES LOCALES.

Durante la última semana de diciembre una delegación de la Corporación MONDRAGON, encabezada por el presidente Iñigo Ucín y el rector de Mondragon Unibertsitatea Vicente Atxa, viajó a Monterrey para promover un acercamiento de las empresas del Grupo con entidades locales. Aprovecharon la estancia para visitar las instalaciones de ERREKA en México. Estuvieron acompañados por los directores de los negocios de

Accesos Automáticos, Miguel Angel Maldonado y por Alberto Pérez de Plásticos. Y también tomó parte Maddalen Gil, vicerrectora de Extensión y Vinculación Empresarial de Universidad Mondragón-México.

La valoración por parte de la comitiva de MONDRAGON de la visita fue muy positiva, poniendo énfasis en la evolución y transformación que han tenido los negocios de ERREKA en sus sedes de Querétaro. ▶



ATEGI OFRECE SERVICIO PARA ANTICIPAR EL RIESGO FINANCIERO DE LOS PROVEEDORES

ASÍ, SE CONCRETA Y CULMINA EL PROYECTO DE INTERCOOPERACIÓN LIDERADO POR ATEGI EN ESTRECHA COLABORACIÓN CON LA DIVISIÓN DE COMPONENTES DE CORPORACIÓN MONDRAGON.

ATEGI ha puesto en marcha el servicio Índice Riesgo Financiero de Proveedores (IRFP). Son ya 12 las empresas que han comenzado a gestionar el riesgo financiero de sus proveedores a través de ella y, a las que, sin duda, se irán sumando muchas más en las próximas semanas viendo el interés despertado por este servicio.

El servicio Índice Riesgo Financiero de Proveedores de ATEGI permite realizar la evaluación y el seguimiento del Riesgo Financiero de los Proveedores que los clientes quieran tener vigilados, para con ello establecer alertas y acciones preventivas ante riesgos de fallos de suministro.

El riesgo financiero de los proveedores

Este servicio, por tanto, viene a cubrir un ámbito de la gestión empresarial clave, el riesgo financiero de los proveedores. En efecto, la interrupción de la cadena de suministro causada por la inestabilidad financiera es el principal riesgo reportado

por empresas con ingresos superiores a un millón de euros y el segundo entre las empresas con ingresos inferiores a esa cifra. Sin embargo, aún, una minoría de las empresas cuentan con un proceso robusto para anticipar los problemas financieros de sus proveedores. Muchas empresas no tienen sistematizado el control de la salud de los mismos, ni disponen de herramientas, ni de recursos para hacerlo de forma práctica y ágil. Ese es, precisamente, el servicio que ATEGI proporciona a las empresas.

El servicio se basa en un **modelo contrastado de evaluación** que mide factores cualitativos, internos y externos, así como cuantitativos, económicos y financieros, para determinar la situación financiera de los proveedores.

Para facilitar al máximo esta gestión se ha diseñado una aplicación informática para el tratamiento de la información financiera y para el cálculo automático del scoring de riesgo. ▶



CUATRO RECOMENDACIONES BÁSICAS

1. El riesgo de suministro derivado de la caída de un proveedor no se limita solo a los proveedores A, el fallo de suministro de proveedores B y C también puede ocasionar serios perjuicios a la empresa.
2. Es aconsejable realizar un seguimiento continuado del riesgo, no solo en el momento de homologar al proveedor. Los cambios en el entorno, así como las decisiones que vaya adoptando el proveedor (financieras, laborales, etc.) pueden hacer variar su nivel de riesgo.
3. No es prudente confiar en que el proveedor notificará oportunamente cuando se encuentre en una situación crítica. Entre otras cosas, es posible que el proveedor considere que puede resolver los riesgos antes de que se vuelvan críticos y, al final, descubrir que están fuera de su control.
4. Tampoco es prudente suponer que un proveedor que nunca ha fallado es seguro. El riesgo aparece en cualquier momento por cambios en el entorno. Un buen desempeño pasado no asegura necesariamente una buena salud financiera futura.

EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL GOBIERNO VASCO CONFÍA EN LKS NEXT PARA EL PLAN GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DE EUSKADI

Este Plan, de acuerdo con la ley 15/2012 de 28 de junio, integra el análisis y las previsiones generales de riesgos, actuaciones y medios, en materia de seguridad ciudadana, emergencias, seguridad vial y otras que afecten a la convivencia ciudadana y la seguridad de las personas y los bienes en Euskadi.

Se ha considerado necesario desarrollar una reflexión estratégica que permita identificar las áreas clave a potenciar, marcada por una nueva realidad social, tecnológica y de flujos y vinculaciones internacionales, que tendrá su reflejo en el PGSP 2020-2025. ▶



FAGOR ARRASATE RECONOCE A SERCAME COMO EL MEJOR PROVEEDOR DE 2019

FAGOR ARRASATE HIZO ENTREGA DEL GALARDÓN AL MEJOR PROVEEDOR DEL AÑO 2019 A LA EMPRESA SERCAME EN UN ACTO QUE TUVO LUGAR EN SU SEDE CENTRAL EN MONDRAGÓN (GIPUZKOA).

Sercame, empresa ubicada en la localidad de Ortuella (Bizkaia), está especializada en el suministro de soluciones para líneas de prensas, como cintas transportadoras, almacenes de garras o mesas de desapilado.

Con este premio Fagor Arrasate reconoce la excelencia en la calidad, cumplimiento con los plazos de entrega y competitividad que Sercame ha alcanzado durante al año 2019.

La colaboración, la cercanía y el trabajo en común con sus partners forma parte del ADN de Fagor Arrasate. Gracias a la estrecha colaboración con sus proveedores de primer nivel la cooperativa arrasatearra se ha convertido en uno de los líderes mundiales en el diseño y fabricación de bienes de equipo como prensas



e instalaciones automáticas de estampación y líneas de corte tanto de acero como de aluminio. ▶

EKINTZAILAZA BULTZATZEKO II. PROGRAMAREN SARIAK BANATU DITU MONDRAGON UNIBERTSITATEAK

Ekintzailatza-proiektuak modu praktikoan eta askotariko diziplinetako partaideak biltzen dituzten taldeetan lantzen ikasteko programa da ChangeMaker Lab, eta Mondragon Unibertsitateak aukeratu du jada II. edizioako proiektu irabazlea: Orit izeneko appa. Aplikazio horren bidez, erabiltzaileek (batez ere 25 eta 35 urte bitarteko gazteek) trukatzeko prest dauden janariaren berri ematen dute. Horrela, jakiak botatzea saihestuko dute. Saria 1.000 eurokoa da. Gazteen artean enpresen eta proiektuen sorrera bultzatzea da ekimenaren helburua. Guztira, bigarren edizio honetan 22 ikasle hartu dute parte. Change maker edo aldaketa-bultzatzaile esaten dieten partaideek diziplina anitzeko taldeetan egin dute lan lau hilabetez, programaren erronkei aurre egiteko. Zaborretara botatzen den janaria gutxitzea da Orit izeneko proiektu irabazlearen helburua. Horretarako,



jakien trukea sustatu nahi du gazteen artean. Bigarren saria (600 eurokoa) Repera proiektuarentzat izan da. Itxuragatik dendetan saldu gabe gelditzen diren frutei eta barazkiei beste aukera bat ematea eta horiekin bestelako azken produktuak sortzea da proiektuaren funtsa. Hirugarren

saria (400 eurokoa), berriz, BiPens proiektuak jaso du eta eguneroko otorduak eta hezkuntza uztartzen ditu. Haurrak protagonista izango diren jateko guneak sortzea proposatzen du. Elikadura, natura eta heziketa batzen dituen ingurunean, umeek irudimena erabiliko dute. ▶



Leire Uriarte
MASTERREKO
KOORDINATZAILEA

KOOPERATIBISMOA ETA KUDEAKETA SOZIOENPRESARIALEAN UNIBERTSITATE MASTER BERRIA

DAGOENeko IREKITA DAGO AURRE INSKRIPZIOA EGITEKO EPEA ETA EKAINEAN IREKIKO DA MATRIKULA EPEA. 2020KO URRIAN HASIKO DA ETA BI URTEKO IRAUPENA IZANGO DU.

“ Online izanda ere, aukera izango da kooperatibak bertatik bertara ezagutzeko ”

Zer dela eta sortu da masterra?

Master hau ez da zerotik sortu. Aurretik ere bageneukan beste online master bat. Eskaintza hori berritzeko eta gaurkotzeko beharretik sortu da hau. Edukiak berritzeaz gain, metodologia aktiboak eta kolaboratiboak ekarri ditugu, erdigunera ikaslearen esperientzia esanguratsua eta motibagarria izan dadin.

Nori zuzenduta izango da? Zein izango da ikaslearen perfila?

Batik bat hiru hartzaile mota edo profil nagusi identifikatzen ditugu. Lehenengoa, diziplina desberdinetan graduatu berri diren ikasleak, batik bat gizarte zientzien arloan edo Antolakuntzako Ingeniaritza gradua amaitu

ondoren kooperatibismoan espezializazioa bilatzen dutenak. Bigarrenik, enpresa kooperatiboan eta, oro har, ekonomia sozialeko erakundeetan lanean diharduten profesionalak daude. Hauen helburua da enpresa kooperatiboaren kudeaketan kompetentziak eskuratzea. Hirugarrenik, beste lan esparru batetik etorrira kooperatibismoa jauzia egin nahi dutenak daude. Hirurak bilatzen dutena da gestio integral eta aurreratuan profesionalizatzea.

Aurretik be izan dira kooperatibismoarekin lotuta kurtsoak. Zein berrikuntza eskaintzen du honek?

Esan dudan bezala, masterra online eta ofiziala da. Kooperatibismoa era

integralean lantzen da, hau da, enpresaren kudeaketa ekonomikoa eta soziala erabat uztartuta doaz eta, norabide horretan, gaur egungo testuinguru konplexuan enpresak dituen erronka eta beharrei erantzuteko esperientzia eta eredu berritzaileenetan murgiltzeko aukera eskaintzen du. Horrez gain, master ofiziala izanik, doktoradutza egiteko bidea zabaltzen du. Bukatzeko, esan beharra dago, mundu mailan erreferentziala den Arrasateko Kooperatiba Esperientzia modu transbertsalean lantzen dela masterrean.

Interesa izanez gero, zein da kontuan izan behar den informazio praktikoa?

Honezkero inskripzioa egin daiteke eta ekainak

19rarte zabalik egongo da. Onarpenaren jakinarazpena uztailaren 10ean izango da eta matrikulazioa uztailak 13-15 bitartean. Masterra 2020ko urrian hasiko da eta bi urteko iraupena du.

Esan beharra dago lana eta ikasketak bateragarriak direla master honetan matrikulatzen direnentzat eta Euskal Herrietik kanpo daudenak ere egin dezaketela.

Beste zerbaite gaineratu nahi duzu?

Nahiz eta masterra %100ean online izan, Arrasaten egotaldia egiteko parada ematen du, kooperatibak eta euren protagonistak bertatik bertara ezagutu eta esperientzia eraldatzailea bizitzeko. ▶

SORALUCE PRESENTA SU APUESTA POR LA ECONOMÍA CIRCULAR Y EL ECODISEÑO

La firma de Bergara ha participado en el encuentro Basque Ecodesign Meeting (BEM 2020), foro en el que ha presentado su apuesta por el ecodiseño y la economía circular. Soraluze aprovechó la cita, para presentar su sistema patentado de caña modular intercambiable que, gracias a la tecnología de lubricación empleada, reduce el consumo eléctrico un 20%.

“Contamos con una elevada especialización en la reconfiguración de la estructura de las máquinas, la reducción de su consumo eléctrico y la disminución del consumo de lubricante durante su uso, factores que contribuyen de forma clara a la sostenibilidad medioambiental de la fabricación industrial”, asegura el director general de Soraluze, Rafael Idígoras. ▶

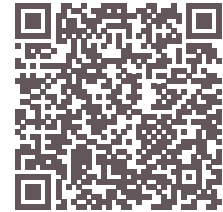


1 DE ABRIL, FORO DE COMUNICACIÓN DE MONDRAGON

LA TERCERA EDICIÓN DE K-FOROA TENDRÁ LUGAR EN EL BASQUE CULINARY CENTER.



Las personas interesadas en acudir al evento tienen que realizar previamente la inscripción, que se puede hacer a través del correo kforoa@mondragoncorporation.com



Una nueva jornada del Foro de Comunicación, K-Foroa, que en esta ocasión se celebrará el próximo 1 de abril en la sede del Basque Culinary Center, en Donostia. En esta tercera edición reflexionaremos sobre tres conceptos: el valor de la comunicación y su rol estratégico en las empresas; la comunicación de crisis, y cómo comunicar la sostenibilidad. Para abordar esos temas contaremos con las experiencias de empresas y conferenciantes de primer nivel.

K-Foroa es una iniciativa corporativa que pretende ser un encuentro para compartir experiencias y poner en valor el rol estratégico de la comunicación en las cooperativas. A esta cita están invitadas aquellas personas que trabajan en los departamentos de comunicación y/o marketing de las cooperativas. Además, la invitación es extensible a los gerentes o presidentes de aquellas cooperativas en las que no hubiera una función de comunicación o marketing. ▶

BENVINGUTS A MONDRAGON!

EL CONSELLER DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO DE VALENCIA, RAFA CLIMENTG, VISITA MONDRAGON ACOMPAÑADO DE UNA DELEGACIÓN DE LA CONFEDERACIÓ DE COOPERATIVES DE LA COMUNITAT VALENCIANA (CONCOVAL).

Con el objetivo de conocer in situ la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, así como tejer alianzas con la Confederación de Cooperativas de Euskadi, la delegación valenciana estuvo entre nosotros los pasados 24, 25 y 26 de febrero. Tres días muy intensos, con una agenda de reuniones y visitas que comenzó el día 24 con su llegada al centro corporativo de MONDRAGON y donde fueron recibidos por el presidente del Consejo General y de la Comisión Permanente, Iñigo Ucín y Javier Goienetxea, respectivamente. A lo largo de su estancia también han visitado varias cooperativas, como Copreci, Ikerlan o Ausolan, además de Bilbao Berrikuntza Faktoria (MU) en la capital vizcaína. Asimismo, han mantenido reuniones con el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, y con el director de



Economía Social del Gobierno Vasco, Jokin Díaz Arsuaga. En definitiva, una visita de aproximación a MONDRAGON y al cooperativismo vasco que la delegación de Concoval

ha valorado de forma muy positiva en un tweet al finalizar su visita, que decía "a punto de dejar Euskadi, cuyo #cooperativismo siempre nos inspira. Tres

días intensos aprendiendo de la intercooperación, el emprendimiento y la innovación que están desarrollando nuestros compañeros vascos". ▶

MONDRAGON CREA UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CORONAVIRUS

PARA MONITORIZAR LA EVOLUCIÓN DE LA ENFERMEDAD RECABAR INFORMACIÓN, ACTUAR DE FORMA COORDINADA Y DIFUNDIR HACIA LAS COOPERATIVAS LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE QUE PROVENGA DE LOS ORGANISMOS OFICIALES.



Ante la inquietud que se está generando con respecto a este problema de salud pública, Osarten, LagunAro y el Centro Corporativo de MONDRAGON han creado un comité de seguimiento para realizar un proceso de vigilancia de la evolución del virus, recabar información, actuar de forma coordinada y difundir la información más relevante que provenga de los organismos oficiales.

Si bien hasta ahora se estaba monitorizando la incidencia del coronavirus en China, su expansión a otros países (principalmente el foco se sitúa ahora en Italia, aunque también se han producido ya los primeros casos de personas infectadas en Alemania, Francia o España) han aconsejado la constitución de este comité de seguimiento.

Como criterio básico de actuación, ante la presencia de una sintomatología compatible con una infección respiratoria aguda como fiebre, tos, o sensación de falta de aire, deberá permanecer en su domicilio y contactar inmediatamente con el **Consejo Sanitario del Servicio Público de Salud (900 20 30 50) o el 112, así como comunicarlo a su Servicio Médico de Empresa / Gestión Social.**

Periódicamente, desde este comité, en función de la evolución y novedades que pudieran generarse, se pondrán en contacto con las cooperativas para informar al respecto. ▶

En el caso de que alguna de las personas de nuestras plantas del exterior presente estos síntomas, deberá ponerse en contacto con las Autoridades Sanitarias del país donde se encuentra a través de los medios que se hayan habilitado.

El Gobierno Vasco ya tiene operativo un sitio web con información sobre el virus, la situación de infecciones en la Comunidad Autónoma, así como los diferentes protocolos de actuación.



“Estamos tratando de recuperar la normalidad”



Oskar Goitia

PRESIDENTE MONDRAGON INTERNACIONAL Y VP MONDRAGON AUTOMOCION

¿Hasta qué punto se ha recuperado la producción de las cooperativas en China?

Como sabéis, la mayoría de las plantas de las cooperativas de MONDRAGON en China están a unos 1.000 kilómetros del epicentro de la crisis del coronavirus, en Wuhan. Y, por lo tanto, el nivel de incidencia del virus ha sido mucho menor.

Hemos facilitado el teletrabajo en la medida de lo posible y en las plantas productivas, la prioridad en todo momento es la salud de las personas. Seguimos las recomendaciones sanitarias, medidas de higiene y control de temperatura, equipos de protección dedicados, salas de evacuación y cuarentena.

En estos momentos, y una vez que han pasado unas semanas del Año Nuevo chino, coordinados con las autoridades locales y cumpliendo con los requerimientos para prevenir la expansión del virus hemos reiniciado hace dos semanas la producción en todas nuestras fábricas, y progresivamente estamos recuperando la normalidad.

¿Recuperar la normalidad significa que la evolución del coronavirus está ya bajo control?

En este momento, según las autoridades sanitarias en China, el escenario base es que, en la mayoría de las provincias de China, a excepción de Hubei, la epidemia puede estar controlada en las próximas semanas. En el caso de Hubei es posible que se prolongue quizá más allá del mes de abril.

La mayoría de las plantas de las cooperativas de MONDRAGON en China están a unos 1.000 kilómetros del epicentro de la crisis del coronavirus, en Wuhan. Y, por lo tanto, el nivel de incidencia del virus ha sido mucho menor.

¿Se puede avanzar algo sobre posibles impactos, por ejemplo, en el sector de automoción?

En este primer trimestre las ventas y la producción de vehículos pueden caer significativamente, si bien dicha demanda retenida, traerá incrementos en los siguientes trimestres.

Si la epidemia se controla en las próximas semanas las ventas de coches en China podrían caer entre un 3 y un 5% en todo el año 2020, sin embargo, si se prolonga hasta el verano la caída superaría el 10% para todo el año.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta el peso del sector en la economía china, es previsible que el gobierno adopte medidas de apoyo que ayuden a la recuperación del sector.

Y qué nivel de afectación ha tenido el coronavirus en la actividad de otros países como Italia, Alemania, Francia...

Por el momento, la actividad de las plantas que tenemos en esos países se sitúa en un contexto de normalidad, permaneciendo día a día atentos a los cambios que pueden producirse.

Es cierto que, en el caso de Italia, hemos activado, siguiendo las recomendaciones de las instituciones públicas, determinados protocolos para prevenir la extensión del virus. Me refiero a aspectos de control básicos, como toma de temperaturas, desinfección de algunas áreas, utilización de máscaras... Y por otra parte hemos recomendado a nuestras cooperativas que eviten viajar a las zonas más afectadas, y realizar un control básico a aquellas personas que regresen de aquellas zonas.

En paralelo, hemos constituido un comité de seguimiento a nivel corporativo con el fin de coordinar y compartir información con las cooperativas sobre la evolución de la situación. ▶

Hemos recomendado a nuestras cooperativas que eviten viajar a las zonas más afectadas, y realizar un control básico a aquellas personas que regresen de aquellas zonas.

COVID-19RI BURUZKO SINTOMATOLOGIA EDUKIZ GERO, NOLA JOKATU

Arnas infekzio akutua antzerako sintomatologia (sukarra, eztula edo aire-faltaren sentrazioa) antzematen duen pertsona orok honela jokatu behar du: etxean geratu eta berehala jarri harremanetan Osasun Zerbitzu Publikoaren Osasun Aholku zerbitzuarekin (900 20 30 50) edo 112rekin; halaber, jakinarazi beharko dio Enpresa Mediku Zerbitzuari / Gestio Sozialari.

Kanpoan ditugun lantegiko gure lankideren batek sintoma horiek baditu, dagoen herrialdeko osasun agintariekin jarri beharko du harremanetan, horretarako prestatutako bitartekoak erabiliz.

Halaber, Osasun Sailak informazioa zabaldu du gaixotasunari buruzkoa eta aldi berean prebentzioarako hainbat aholku emateko.

Koronabirusa prebenitzeko GOMENDIOAK

- 1 SARRI GARBITU ESKUAK URAREKIN ETA XABOIAREKIN**
- 2 EZTUL EDO DOMINISTIKU EGITEAN AHOA ESTALI BESAUAREKIN EDO MUKIZAPI BATEKIN**
- 3 ERABILI ETA BOTATZEKO MUKIZAPIAK ERABILI, ETA, ONDOREN, ZAKARRONTZIRA BOTA**
- 4 ARNAS-SINTOMAREN BAT IZANEZ GERO ETA ARRISKU-EREMU BATERA BIDAIAU BADUZU, ETXEAN GERATU ETA DEITU 900 20 30 50**

Osakidetza

Euskadi, auzolana

OSASUN SAILEKIN

Eusko Jaurlaritzaren Osasun Sailaren webgune ofiziala:
<http://www.euskadi.eus/eusko-jaurlaritza/osasun-saila/hasiera/>



ERREKA ACCESOS AUTOMÁTICOS EN LA FERIA SMART DOORS

"PREMIS, EL OPERADOR AUTOMÁTICO PARA PUERTA BATIENTE PEATONAL" ES UNA DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES QUE ERREKA ACCESOS AUTOMÁTICOS HA PRESENTADO EN LA FERIA SMART DOORS, QUE SE CELEBRÓ A FINALES DE FEBRERO (25-26) EN IFEMA (FERIA DE MADRID). EL SALÓN REUNIÓ EN LA CAPITAL DEL ESTADO A LAS PRINCIPALES MARCAS DE PUERTAS Y AUTOMATISMOS DE ESPAÑA, UN TOTAL DE 70 EXPOSITORES ENTRE FABRICANTES Y DISTRIBUIDORES EUROPEOS. ES, SIN DUDA, LA CITA MÁS IMPORTANTE DEL SECTOR PARA LA COOPERATIVA DE ANTZUOLA.

“Debemos ampliar nuestro catálogo de producto innovando en el ámbito de los accesos”



Juan Carlos Erauso
DIRECTOR COMERCIAL
ERREKA ACCESOS
AUTOMÁTICOS

¿Para ERREKA Accesos Automáticos es la feria más importante del Estado?

Sin duda. Es la segunda edición de una feria especializada y muy específica de nuestro sector. Las ferias que se han venido celebrando hasta la fecha no tenían tal nivel de especialización y estamos muy satisfechos por cómo se está desarrollando.

Es la segunda edición de Smart Doors, ¿verdad?

Así es, las asociaciones del sector fomentamos esta feria hace unos cuatro años, ya que en las anteriores citas los competidores y las empresas que trabajamos en el ámbito de los accesos y automatismos estábamos mucho más desperdigados en una feria mucho más grande. Ahora estamos todos en este pabellón seis, ofreciendo nuestras novedades.

ERREKA se muestra como el principal líder en el mercado Estatal, con uno de los stands más grandes de la feria.

Hemos duplicado nuestra presencia en prácticamente todos los ámbitos. En esta segunda edición hemos pasado de 70 a 120 M2. Hemos reunido a todos los delegados, responsables de exportación, a nuestro delegado de internacional...

Para nosotros es importante el contacto cara a cara con nuestros clientes, invitarles a nuestro expositor, y aquí, en *Smart Doors*, lo estamos consiguiendo. A nivel nacional no existe otro fabricante con nuestro catálogo, ni con nuestra capacidad de innovación. Hay empresas de tamaño más pequeño con cierto nivel de especialización pero no tienen nuestro catálogo ni nuestra capacidad.

Smart Doors es, además de una acción comercial importante, también un punto de encuentro para todos los colaboradores y la red comercial de ERREKA.

Durante el año solemos realizar varias jornadas donde compartimos estrategias y objetivos. Mensualmente mantenemos una reunión online, e individualmente realizamos despatches

periódicamente. Somos un equipo bien cohesionado. También realizamos reuniones de colaboradores y, a partir de este año, todos los responsables comerciales compartimos el mismo guion para las reuniones que realizamos con nuestros equipos. De esa manera mejoramos en eficacia.

¿Cómo se muestra ERREKA ante el público?

Hemos diseñado un stand más moderno, abierto al público, con una idea más clara de presentar las novedades principales. Para que el visitante sea consciente de la evolución de nuestra apuesta por la innovación. Asimismo, estamos trabajando en elevar los modelos (familias de producto) a marca, como en el caso de PREMIS, y creo que están teniendo muy buena aceptación.

¿Por dónde pasa el futuro de ERREKA?

Somos una empresa cercana, con un altísimo nivel en el servicio, muy valorados por la postventa que ofrecemos, y nuestro catálogo de producto cada vez es más innovador. Precisamente el futuro pasa por el nivel de innovación que desarrollemos. Creo, personalmente, que debemos ampliar nuestro catálogo de producto innovando en el ámbito de los accesos. ▶



EGARRIA: PROYECTO DE INNOVACIÓN DE ENVEJECIMIENTO SALUDABLE

Dentro del programa Adinberri que impulsa la Diputación Foral de Gipuzkoa, como un proyecto estratégico de innovación de envejecimiento saludable, Auzo Lagun desarrolla el proyecto Egarría. Lo desarrollará junto a la Fundación Basque Culinary Center y con la colaboración de Servicios Sociales Aita Menni y Leartiker. El proyecto busca generar nuevos productos para fomentar la hidratación de personas senior y que sean adaptados a quienes tienen problemas de disfagia, es decir, una alteración asociada a las molestias o problemas al tragar.

Como señala Carlos Ortega, responsable del proyecto en Ausolan, “el objetivo que tenemos marcado es la generación de estos productos que fomenten de manera proactiva la hidratación de las personas mayores y que tenga un alcance tanto para nuestros centros residenciales, las comidas a domicilio como para la población en general”.

Asimismo, “el hecho de estar dentro de Adinberri nos aporta también dentro de nuestra propia estrategia de alimentación saludable el poder conocer las expectativas y necesidades de ese sector para poder trabajarlas y mejorar la hidratación de todas las personas mayores y tengan problemas mencionados.”.

Por su parte Saiolan también desarrollará un proyecto de iniciativas innovadoras en envejecimiento activo y saludable en la empresa. ▶



ONDOAN DESARROLLA CUATRO INNOVADORES PROYECTOS LIGADOS A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- TODOS ELLOS EN EL MARCO DE FINANCIACIÓN OFRECIDO POR HAZITEK, PROGRAMA DE APOYO A LA I+D EMPRESARIAL PUESTO EN MARCHA POR EL GOBIERNO VASCO.



El Grupo ONDOAN tiene una larga tradición en el ámbito de la I+D que, a lo largo de su historia, ha tenido su continuidad con mayor o menor intensidad, acometiéndose numerosos proyectos de diversa naturaleza relacionados con las diferentes áreas de actividad del mismo.

En los últimos años, esta actividad se ha intensificado significativamente, fundamentalmente por el convencimiento de que ONDOAN debe ir incorporando a su cartera de productos y servicios las innovaciones que trae consigo el desarrollo tecnológico ligado

a la transformación digital y a la industria 4.0. Para esta cuestión, el ámbito de la I+D ofrece un excelente campo de aprendizaje, experimentación y desarrollo que, además, cuenta con el estímulo de la financiación pública.

Las líneas de actuación en I+D en las que viene trabajando ONDOAN son cinco: *BIM/Gemelo Digital* en Ingeniería de Instalaciones y Mantenimiento; *Mantenimiento 4.0* —telegestión, mantenimiento predictivo y asistencia al mantenimiento mediante la realidad aumentada—; *Gestión Energética*; *Medio Ambiente y Salud*, incluida la Calidad Ambiental Interior; y *Economía Circular*.

En el marco de financiación ofrecido por Hazitek, programa de Apoyo a la I+D Empresarial puesto en marcha por el Gobierno Vasco, en ONDOAN se están desarrollando actualmente cuatro proyectos: Neurogreen, Maintenance 4.0, Twin 4.0 y Bimdoc. ▶

Para el desarrollo de los cuatro proyectos, Ondoan contará con la colaboración de agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología y e Innovación.

LEARTIKERREK OPEN LEARTIKER PROIEKTUA AURKEZTU DU

M4FUTURE DEIALDIAREN BAITAN ONARTUTAKO PROIEKTUA DA ETA BEZEROAREKIKO ORIENTAZIOA AZTERTZEN DA.

“Guztion ezagutza partekatzeko, Konfesionarioa jarri dugu martxan”

Josu Goikoetxea BERRIKUNTZA ARDURADUNA

Zertan datza proiektua?

Open Leartiker-en helburua berrikuntza bultzatuz eta berrikuntzaren bitartez I+G+b proiektuen kudeaketa hobetzea da, beti ere bezeroarekiko orientazioa argi bat izanik. Openleartiker.com deitu diogu gehien bat komunikazioarekin erlazioa duelako proiektu honek eta gure izaera irekia islatu eta sendotzen duelako.

Zer dela eta garatu duzue?

Leartiker-en hazkunde prozesuan gaude. Gaur egun zentro teknologiko sektoriala gara eta zentro teknologiko multifokalizatua izateko prozesuan gaude. Hurrengo epealdi estrategikoan 50 pertsona izango gara. Nahiz eta gero eta pertsona gehiago izan, enpresa txikia gara eta gutariko guztiek daukagu bezeroekin erlazioa. Hau da, gure kompetentzien artean gure bezero eta partnerrekin erlazionatzen garen modua

baliotsu modura hartzen dugu eta beharrezkoa gure enpresa izaeran. Beraz, proiektu honen bitartez kompetentzia horiek landu ditugu eta gure bereizgarritasun hori zaintzea posible izan dugu.

Zein izan da prozesua?

Prozesuan hurrengo pausak landu ditugu:

- Gure misio, bisio eta baloreak berrikusi ditugu.
- .com kompetentziak definitu dira.
- .com kompetentziak landu dira hitzaldi-formakuntza desberdinen bitartez.
- Konfesionarioa deritzogun dinamika martxan jarri dugu. Gutariko bakoitzak proiektu bat konpartitu du Leartiker talde osoarekin, bere indarguneak eta ahuleziak adieraziz. Indarguneetatik ikasi eta ahuleziak gainditzeko gomendioak jaso izan dira taldearengandik, aberasgarria izan da.

Grupo Bentas-en kolaborazioa izan dugu proiektuaren luzapen guztian.

Eta nolako emaitzak jaso dituzue?

Emaitzak oso onak izan dira. Zehaztu genituen helburu guztiak bete ditugu eta gaur egun lan dinamika berri bat dugu martxan: konfesionarioa. Konfesionarioa taldeko pertsona guztiek egin behar izan duten konfesionario moduko ariketa bat izan da eta bakoitzak proiektuen kudeaketaren inguruan dakiena, ez dakiena, ... zehaztu behar izan ditu beste lankideen aurrean. Astelehenero egin izan

dugu, beti goizeko 8:30tan hasita eta gehienez ordu erdi bat erabiliz. Dinamika honek beste ezagutza batzuk ere partekatzeko balio izan digu eta balioko digu etorkizunean ere.

Bezeroarekin harremana hobetzeko proiektua izanda, zein berrikuntza proposatu da?

Proiektu honek bezeroarekin lan egiteko modua hobetu egin du. Gure partner eta bezero estrategikoekin lan egiteko dinamika berezia eman digu eta hurbiltasun hori bezeroaren asegarritasun eta emaitzetan islatzea posible izan du. ▶



OSARTEN Y STIMULUS COLABORAN PARA MEJORAR EL BIENESTAR LABORAL DE SUS TRABAJADORES

- AMBAS ENTIDADES TRABAJAN CONJUNTAMENTE, A TRAVÉS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEADO (PAE).

Osarten, que da cobertura en seguridad, salud y bienestar a más de 100 organizaciones y más de 20.000 empleados, ha puesto en marcha, conjuntamente con Stimulus, servicios y programas de apoyo para todos ellos. Osarten ofrecerá estos programas a sus empleados para mejorar su salud laboral, un factor decisivo para incrementar el rendimiento individual y colectivo de los trabajadores y cuyo objetivo fundamental es crear entornos saludables y productivos.

En el acuerdo se contempla la realización de seminarios y cursos de formación para los responsables de prevención de riesgos laborales de las empresas asociadas, contribuyendo a crear una

organización saludable y libre de riesgos psicosociales.

En palabras de Zigor Artamendi Irastorza, director general de Osarten, “este acuerdo permite continuar desarrollando y consolidando nuestros Servicios de Salud y Bienestar para Empresas, complementando nuestras competencias técnicas, sanitarias y de promoción de la salud con las de una organización experta en la gestión efectiva del entorno psicosocial como es Stimulus”.

Calidad de vida en el trabajo

El Programa de Apoyo al Empleado (*Employee Assistance Program*) de Stimulus ha sido diseñado como una plataforma de apoyo al bienestar de los



Zigor Artamendi Irastorza, director general de Osarten, y Christine Loos, directora general de Stimulus

empleados (*Stimulus Care Services*), ayudándoles a superar las situaciones laborales y personales complicadas y creando condiciones sostenibles en el trabajo. Se trata de una plataforma multimedia para el uso de los empleados, disponible 7 días a la semana 24 horas al día y que permite al usuario conectar con cada profesional con el medio de su elección (vídeo-conferencia, formulario, call back, teléfono) y concretar una cita eligiendo al profesional que mejor se adapta a su caso.

Para Christine Loos, directora general de Stimulus, “la calidad de vida en el trabajo está relacionada con las expectativas para alcanzar el reconocimiento en la empresa y gestionar mejor la conciliación de la vida laboral y personal. Con nuestros trabajos en Osarten, Stimulus refuerza su presencia en el tejido empresarial e industrial del País Vasco con la implantación de los programas de ayuda al empleado en el mundo cooperativista”.

El objetivo de la plataforma, es ayudar a la persona empleada a superar las situaciones laborales y personales complicadas.

UROLA PERFORMANCE, EL SERVICIO QUE APROVECHA TODAS LAS VENTAJAS DE LA INDUSTRIA 4.0

UROLA PERFORMANCE incorpora a las máquinas (propias y de otras marcas) el software y el hardware necesarios para detectar los posibles *puntos negros* de proceso (fuentes de despilfarro) e identificar acciones de mejora.

Las ventajas para las empresas son muy relevantes:

- Anticipar posibles fallos futuros de las máquinas.
- Optimización de la línea de producción.
- Instalación sin alterar el proceso de fabricación.
- La seguridad de los datos está totalmente garantizada.
- Entregan informes periódicos sobre el rendimiento de los procesos productivos.
- Una vez detectadas y consensuadas las acciones de mejora, se instalan sin que se vea afectada la actividad de la máquina.



MONDRAGON UNIBERTSITATEA ANTE EL RETO DE LA ELECTROMOVILIDAD Y EL TRANSPORTE SOSTENIBLE

LA VOCACIÓN DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA EN CUANTO AL DESARROLLO DEL VEHÍCULO ELÉCTRICO SE REMONTA A LOS AÑOS 90 CUANDO SE DISEÑÓ EL VEHÍCULO ZEUS, HOY EN DÍA EN EXPOSICIÓN EN EL CAMPUS DE ARRASATE. DESDE ENTONCES LA INVESTIGACIÓN NO HA CESADO Y LOS AVANCES HAN SIDO IMPORTANTES, TANTO A NIVEL SOCIAL COMO INSTITUCIONAL Y EMPRESARIAL.

“ En Euskadi, existe un gran potencial para desarrollar proyectos de electromovilidad ”

José María Canales

COORDINADOR DEL GRUPO DE ALMACENAMIENTO DE ENERGÍA DE LA ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA



¿En qué momento nos encontramos hoy en día, en cuanto a electromovilidad?

Los primeros vehículos eléctricos estaban diseñados con baterías de plomo y tenían una autonomía muy limitada pero después empezamos a desarrollar vehículos eléctricos con tecnología de litio y eso ha permitido un gran avance

que está dando lugar a nuevas investigaciones y proyectos en esta línea.

En este sentido, la respuesta social es también paulatina. Por ejemplo, hoy en día es normal ver vehículos eléctricos y/o híbridos en la calle, coches enchufados en el garaje... Las instituciones ya están haciendo diferentes propuestas en este sentido, si

Ante una necesidad común, estamos trabajando para aprovechar las sinergias de todos los agentes implicados en la electromovilidad.

bien debe ser la industria de automoción y la industria energética quien debe tomar las riendas y proponer alternativas que favorezcan el ecosistema.

En Euskadi y nuestro entorno cooperativo, ¿estamos preparados para este cambio?

Creo que existe un gran potencial y entre nuestras cooperativas hay muchas empresas dedicadas al sector de automoción y a las redes eléctricas. En este sentido, tenemos empresas punteras que ya llevan muchos años investigando y realizando desarrollos interesantes.

Por otra parte, desde el área de Innovación y Tecnología de MONDRAGON se han promovido grupos de conocimiento e investigación en las cooperativas. En concreto, se han lanzado tres grupos en los que participamos Mondragon Unibertsitatea e Ikerlan: ciberseguridad; almacenamiento y gestión de energía; y electrónica de potencia. Actualmente, son grupos activos con reuniones periódicas, que a su vez tienen el objetivo de impulsar en las cooperativas investigaciones y colaboraciones sobre las últimas tendencias en energía, baterías... porque

en definitiva sabemos que las cooperativas tienen necesidades en este sentido. Se trata de centralizar esa necesidad común y aglutinar todas las aportaciones.

En el departamento de Electrónica, ¿cuáles son vuestros proyectos actuales?

Dentro de la línea de energía eléctrica, estamos investigando en tres áreas: máquinas eléctricas, convertidores electrónicos, y baterías. Que precisamente coincide con los elementos necesarios para hacer traccionar a un vehículo. Pero, no solo eso, puesto que además nos brinda la oportunidad de poder aplicar esta tecnología en otros ámbitos como industrial, eólica, propulsión naval...

Asimismo, estamos participando en diferentes proyectos tanto a nivel de Euskadi como europeo, en las distintas partes de la cadena de tracción del vehículo eléctrico, batería, convertidor de potencia y máquina eléctrica. Proyectos donde se desarrollan modelos de simulación para simplificar y acelerar los diseños y desarrollos de vehículos eléctricos y donde también se desarrollan prototipos para validar la efectividad de estas metodología, muy demandadas por la industria. ▶

ÉXITO DE FLL EUSKADI-MONDRAGON

- LA FINAL DE FLL EUSKADI SE DESARROLLÓ POR PRIMERA VEZ EN TRES SEDES DE FORMA SIMULTÁNEA, Y MONDRAGON UNIBERTSITATEA FUE UNA DE ELLAS, JUNTO CON LA DE LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO (BILBAO) Y FOMENTO SAN SEBASTIÁN (DONOSTI).

El pasado 8 de febrero se celebró el torneo FLL Euskadi-MONDRAGON en la sede de Iturripe de la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea. La de Arrasate fue una de las sedes de la final trisede de First Lego League Euskadi, y en ella el equipo BERMIBOT del Colegio Sagrado Corazón de Bermeo se proclamó vencedor, clasificándose el equipo local ARIZMENDI-IKERLAN-EGUZKILORE en segundo lugar.

22 equipos provenientes de centros educativos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa participaron en esta competición en la que los dos primeros clasificados consiguieron el billete para participar en la final estatal de First Lego League que se disputará en Tenerife a finales de marzo. Además, otros 20 equipos han participado en el FLL Junior, y los grupos de ambas categorías han



tenido que responder el reto City Shaper, presentando los proyectos sobre ciudades inteligentes que han llevado a cabo durante los últimos meses.

FLL Euskadi-MONDRAGON ha estado organizado por Mondragon Unibertsitatea, Corporación MONDRAGON, Ausolan e Innobasque, contando con el apoyo de Arrasateko

Udala, Dominion, Euskaltel Fundazioa, Fagor Taldea, Ikerlan, Laboral Kutxa, Maier y Grupo Ulma.

Además, las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y el Gobierno Vasco cuentan con un papel activo en el impulso de la iniciativa, ya que se encuadra en su apuesta por fomentar la educación STEAM. ▶

GARAIA BAT GARA EKIMENAREN LEHEN BATZARRA

Urtarrilaren bukaeran burutu zen *Garaia Bat Gara* ekimena. Mondragon Parke Teknologikoko enpresa komunitatea osatzen duten enpresen lehen batzar orokorra izan zen.

Parke teknologikoko enpresetako 30 bat ordezkari eraikin nagusiko Udalaitz auditorioan bildu ziren, non Mikel Alvarez lehendakari eta kontseilari ordezkariak eta Idurre Albizu negozio garapeneko arduradunak egin zieten harrera.

Topaketa horren helburuak informazio erabilgarria eta beharrezkoa transferitzea da, bai eta enpresen eta pertsonen arteko interakzioa eta interkonexioa sustatzea ere, sinergiak errazteko. Sinergia

horiek, bestalde, modu erraz eta hurbilean gertatu ziren.

Informazio-transferentziari dagokionez, aurreko urtean abian jarritako aldaketak eta ekimenak aurkeztu dira. Parkeak urte berrian zehar jorratuko dituen erronka eta proiektu berriak ere azaldu dituzte.

Enpresen eta pertsonen arteko elkarrekintzari dagokionez, hitzorduaren amaieran networking-dinamika bat egin da, eta bertaratutako pertsona guztiek elkar ezagutzeko eta informazioa partekatzeko aukera izan dute, bai eta beharizan potentzialak identifikatzeko,

eta beren iritzia eta ikuspegia emateko ere, hastear den urteko erronkei begira.

Urte hasiera bakoitzean errepikatzen bokazioa du ekimenak, eta Parke Teknologikoan dauden enpresa guztiei deialdia egiten jarraituko da. ▶



AUSOLAN PONE EL BROCHE DE ORO A LOS ACTOS DEL 50 ANIVERSARIO

A FINALES DE ENERO, AUSOLAN PUSO EL COLOFÓN A LOS ACTOS CONMEMORATIVOS DE SU 50 ANIVERSARIO, EN UN ACTO CELEBRADO EN IRUÑA.

A esta última cita acudieron más de 200 personas que se sumergieron en un viaje retrospectivo repleto de experiencias y emociones, y en el que participaron las que han sido protagonistas del proyecto Ausolan en la capital navarra.

Este acto, con denominación de origen de Navarra, fue el epílogo a toda una serie de eventos programados por Ausolan a lo largo de 2019 en distintas sedes de la cooperativa para agradecer a quienes, de una u otra forma, han contribuido a hacer de Ausolan un proyecto socioempresarial consolidado y referente en su sector.



Yoseba Jainaga
DIRECTOR GENERAL
DE AUSOLAN

“ Hemos avanzado significativamente en el sentimiento de pertenencia a Ausolan ”

Una vez concluidas las celebraciones ¿qué valoración final haces del 50 aniversario de la cooperativa?

Altamente positiva y gratificante. En todas las comunidades en las que hemos celebrado el aniversario con nuestras personas trabajadoras, además de con clientes y proveedores, hemos conseguido trasladar un mayor conocimiento de

nuestra historia y realidad, con gran satisfacción y valoración por parte de todos lo que han asistido a los distintos actos celebrados.

¿Qué crees que diría Arizmendiarieta si viera hoy la dimensión de vuestro proyecto, ese que iniciaron aquellas 17 mujeres emprendedoras?

Creo que se sentiría orgulloso de lo alcanzado, de la creación de empleo generada y de haber avanzado en el empoderamiento de las mujeres en la empresa. Y a la vez estaría pensando en dar nuevos pasos para alcanzar un proyecto socioempresarial que propicie una sociedad más equitativa

y justa. ¡Y que responda a los actuales retos y desafíos!

Empresarialmente, ¿qué retos os planteáis ahora de cara al futuro?

Crecer de forma rentable y sostenida, creando empleo y mejorando nuestras cuotas de mercado en las grandes ciudades. Innovando permanentemente en nuevos productos y servicios. Propiciando el desarrollo personal y profesional de todas

las personas trabajadoras de Ausolan. Y continuar con el legado que nos han dejado nuestros predecesores, para que los que nos sucedan puedan celebrar el centenario con salud y felicidad.

¿Algo más?

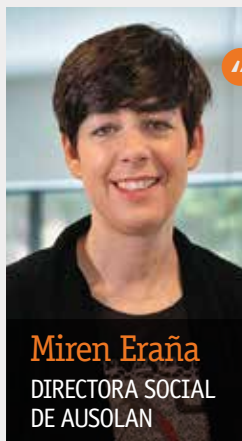
El aprendizaje que me llevo: no hay mejor herramienta de enorgullecimiento de pertenencia, que lo que este tipo de acciones proporcionan a nuestras empresas. ▶

Uno de los retos es continuar con el legado que nos han dejado nuestros predecesores.



Nuevas instalaciones en Arrasate

AUSOLAN ESTRENA NUEVAS INSTALACIONES EN ARRASATE



Miren Eraña
DIRECTORA SOCIAL
DE AUSOLAN

“Ahora tenemos espacios abiertos que mejoran la interrelación entre las personas”

y qué mejoras que habéis percibido?

Con anterioridad a empezar las obras, visitamos diferentes instalaciones de otras empresas y sedes corporativas para captar ideas y ver diferentes estilos. Así fue como diseñamos nuestras instalaciones, eligiendo las mejores opciones y adaptándolas a nuestras necesidades.

Desde el principio, el objetivo ha sido diseñar unas oficinas modernas y actuales pero manteniendo la sencillez y sobriedad, fieles a nuestro ADN.

En cuanto a mejoras, la principal ventaja es que hemos roto las barreras departamentales y ahora tenemos espacios abiertos que indudablemente mejoran la interrelación entre las personas que trabajamos aquí. ▶

¿Por qué habéis trasladado las oficinas a la nueva ubicación?

Principalmente porque las oficinas del edificio antiguo se habían quedado obsoletas y teníamos importantes problemas para coordinar reuniones y dinámicas de trabajo, teniendo en cuenta que en Arrasate está ubicada la sede corporativa del grupo.

Por ello, y teniendo en cuenta que el edificio contiguo era de propiedad de Auzo Lagun, pusimos en marcha el proyecto de recuperación y restauración del edificio. Por su parte, la cocina central sigue estando en el edificio antiguo puesto que fue totalmente renovada hace dos años.

¿Cómo habéis acometido la reforma

El objetivo ha sido diseñar unas oficinas modernas y actuales pero manteniendo la sencillez y sobriedad, fieles a los que recogemos en nuestro ADN.

ORBEA ETA LABORAL KUTXA EUSKADI FUNDAZIOAREN ALDE

● EUSKADI FUNDAZIOAK SAN MAMESEN AURKEZTU BERRI DU 2020 DENBORALDIRAKO TXIRRINDULARIEN TALDEA.



Joan den urtarrilaren 21ean, asteartean, San Mames estadioan aurkeztu zen Euskadi Fundazioa. Ia 500 pertsona bertaratu ziren gonbidatuen, babesleen, agintarien eta erretiratutako txirrindularien artean. Horien artean, Orbea babesle nagusi gisa, eta baita LABORAL Kutxa ere, maillota emango baitie neskei eta 23 urtez beherakoei.

Horrez gain, ekitaldian izan ziren egun aktiboan dauden txirrindulariak, Pello Bilbao bezala. Eta baita erretiroa hartu duten beste asko: Igor Astarloa, Beñat Intxausti, Igor Antón, Purito Rodríguez, Koldo Fernández de Larrea, Iker Camaño, Amets Txurruka, Roberto Laiseka, Iñigo González de Heredia eta Haimar Zubeldia, besteak beste.

“Lasterketa guztietan borrokatu nahi dugu”

Jorge Azanza kirol-zuzendariak esan zuen “denboraldiaren hasieratik nahi dugu presente egon. Une garrantzitsuenak

Orbea da taldearen babesle nagusia eta, aldiz, LABORAL Kutxaren maillota jantziko du nesken taldeak.

Euskal Herriko Itzulia eta Donostiako Klasika izango dira. Ikusiko dugu Vuelta bezalako probetan parte hartzeko aukera dugun, baina obsesionatu gabe. Egutegi handia dago Espainian, Portugalen, Frantzia edo Italian, eta bidaiaren bat Txina bezalako leku exotikoetara”.

Mikel Landa presidenteak, hunkituta, adierazi zuen “egun berezia da guretzat, eta oso pozik gaude egin dugun taldearekin. Orain errepidean erakutsi behar dugu”.

Proiektu soziala

Aurkezpenean, bestalde, Euskadi Fundazioak gizarteari egiten dion ekarpena ere azpimarratu zen; izan ere, “lurralde honetan, kirola eta bizikleta sustatzen urteak daramatzaten erakundeen laguntzari esker egin dezakegu aurrera”. ▶

LKS KREAN CUMPLE 10 AÑOS EN INDIA

LKS KREAN INDIA ESTÁ DE CELEBRACIÓN POR EL DÉCIMO ANIVERSARIO DE SU IMPLANTACIÓN EN EL PAÍS ASIÁTICO.

A finales de enero se cumplieron 10 años desde que se abrió la oficina en el país, en Pune. Así comenzaron un largo viaje en el que se han acometido proyectos que les han hecho crecer como equipo y como firma, han vivido momentos tan complicados como ilusionantes, con éxitos y eventos memorables. El esfuerzo y la adaptación a la cultura del país han sido la rutina diaria, experiencia que, con el esfuerzo personal y la dedicación de cada uno de los compañeros sobre el terreno, ha servido

para superar los desafíos del pasado y acometer lo que les depara el futuro.

Con otras implantaciones en ciudades como Chennai, Delhi y Goa, han acometido un buen número de proyectos de envergadura en los ámbitos de la industria, el urbanismo, la ingeniería civil y la arquitectura. La nueva planta de frigoríficos de Liebherr en Aurangabad, las de Danobatgroup RPK en Pune, los Master Plan de ciudades como Panaji en Goa o Solapur en Maharashtra, los planes integrales de eco-restauración de los ríos Adyar y Cooum en Chennai, la



estación intermodal Vittyala Mobility Hub en Kerala, el New Administrative Building para CMA en Chennai... Son algunos de los proyectos firmados por LKS KREAN que muestran el compromiso y apuesta empresarial en India. Recientemente se ha

inaugurado el Polideportivo de Navelim en Goa, continúan las obras del Palacio de Justicia en Panaji y en breve se iniciarán las obras de la planta de congelados Navarra en Punjab, todos ellos proyectados y dirigidos por LKS KREAN. ▶

EL VICEPRESIDENTE DE COMPRAS DE SEAT VISITA MONDRAGON

SE ACERCÓ A EDERTEK, MAIER TECHNOLOGY CENTRE, BATZ ZAMUDIO Y MATRICI PARA CONOCER SUS PROYECTOS DE DESARROLLO.

A lfonso Sancha, vicepresidente de Compras de SEAT, acudió acompañado del director de Compras, José Luis Astoreca, a visitar MONDRAGON y las cooperativas del sector de Automoción. Su estancia se inició con un encuentro con la dirección de las cooperativas en el centro corporativo de Arrasate, en el que compartieron las perspectivas del sector, así como las estrategias de SEAT para los nuevos lanzamientos. Especial atención a los modelos bajo la denominación CUPRA, la nueva marca en la que SEAT está poniendo el foco para sus desarrollos futuros, aportando mayor valor al cliente, para así conquistar un segmento más elevado de mercado.



Visita a cooperativas

A continuación, se desplazó hasta Edertek, para conocer los últimos desarrollos de componentes e innovaciones de Fagor Ederlan, Ecenarro y Mapsa, orientados a conseguir componentes aligerados que ayuden a la reducción de emisiones de los vehículos. También visitó Maier Technology Centre (MTC), donde Maier presentó la evolución de los componentes de decoración, con las nuevas tendencias de diseño, iluminación y otros

elementos derivados de la electrificación del sector.

Posteriormente, se acercó a la planta de BATZ Zamudio, para recorrer sus instalaciones recientemente renovadas de fabricación de componentes de plástico reforzado, que permiten a los OEM's, reducir el peso y producir componentes ligeros de manera competitiva.

Finalmente visitó Matrici, donde se mostraron las capacidades para fabricar troqueles de estampación, y algunos proyectos que en este momento se están

desarrollando, para SEAT y otras marcas del Grupo VW.

Alfonso Sancha realizó una valoración positiva de las capacidades del grupo en el sector y ha recomendado a todas las empresas que "sigan trabajando en la innovación de los productos y de los procesos, con agilidad y flexibilidad para poder seguir siendo competitivos en un entorno tan cambiante y demandante como es el sector de Automoción", en este momento de transición tecnológica. ▶

JUANITO LASA JAUREGIRI, ERRESPETUZ, MAITASUNEZ ETA MIRESMENEZ OBITUARIO

ORAIN DELA EGUN BATZUK MUNDU HONETAKO EGIN BEHARRAK EGIN ONDOREN UTZI GINTUEN BETIKO, HALA BEHARREZ JUANITO LASA JAUREGIK. AURREZ AURRE AGURTZERA JOATERIK EZ NUEN IZAN, EZ BAITNUEN GARAIZ JASO BERE HERIOTZAREN BERRI.

Juanitori zer eskertu franko dugu AMPO sortzen hasi ginen garai haietan eman zigun aholku onengatik. Beasainen Joxe Joakin Lasaren etxean ezkutu-mizkutuka jai goizetan elkartzen ginenean, bera ekonomiako ikasle bikaina zela, aholkuak ematen zizkigun. Gogoan dut egun batez zer esan zigun: zuek su lekua prestatu, laratzean danbolina esegi eta erretzeari ekin; hala egiten baduzue, ni, ikasketak bukatzen ditudanean, etorriko natzaizue gaztainak sutatik ateratzera. Eta emandako hitza zintzo asko bete zuen: etorri eta gerente kargua hartu zuen; gaztainak sutik ateratzen hasi zen.

Gero AMPOn danbolina martxa onean jarri eta gaztaina ugari atera ondoren, urte batzuetan beste batzuek jarraitu zuten gaztainak ateratzen.

Goierri kooperatibak mendian perretxikuak bezala zabaldu ziren, baina aurrera irteera ez da beti kontu erreza izaten. Gehienetan nahiko egoera larriak bizi izan zirenez, Caja Laboralak taldeak eratzea erabaki zuen: Goierri guri Goilan taldea osatzea egokitu zitzaigun. Ez zan AMPOk lankide askoren gogokoa izan, Juanitok berak sarritan esaten zuen "jostunaren kutxa" bat zela, baina Juanito hain zen kooperatiba zalea, sutsua gainera, beti bezala orduan ere

aurrera jotzea erabaki zuen eta beste guztiok berari jarraitzea erabaki genuen. Garai hartan 7 kooperatiba ginen Goierri: POYAM ordurako AMPOrekin bat eginda, beste batzuek sortu berriak eta beste batzuk gu baino urte gehiagoko ibilbidea izan arren beren kasa baliatzeko indar nahikorik ez zutenak. AMPOn babesean eta Juanito Lasaren gidaritzapean, kostata baina taldeak aurrera jo zuen. Salbuespena ALTUR izan zen, esfortzu galanta egin arren aurrera jotzerik lortu ez zuen bakarria izan baitzen. ALTUReko langileak Goierriko beste kooperatiben artean banatu ziren; asko AMPOn.

Askok agian ez dute horrela ikusiko, baina nik halaxe bizi dut eta zalantza handirik gabe aitortzen diot Juanitori Goierriko kooperatiben aita-pontekoa izatea edo, nahi izanez gero, Goierriko kooperatiben Jose Maria Arizmendiari. Horrela sentitzen dut eta zalantza izpirik gabe aitormen hau zor nion berari eta idatziz jaso nahi izan dut.

Bukatzeo, gogora ekarri nahi ditut Goilan sortu zuten kooperatibak: ORKLI, EREDU, EDERFIL, KENDU, AMPO-POYAM, IRIZAR eta ALTUR; bakar-bakarrik azken horrek ez zuen aurrera egiterik izan. Nire iritziz, Goilan sortu genuen kooperatibok



badugu zer eskertu Juanito Lasari, baita Goierri bailara osoak ere.

Alabaina, Juanito ez zen kooperatibak zuzentzeaz bakarrik arduratu, herrigintzan ere gogotik saiatu baitzen: demokrazia garaiko Beasaingo lehenengo alkatea izan zen -AMPO eta Udala aldi berean zuzendu zituen-, gero Eusko Jaurkitan, Ardantza lehendakari zela, barne sailburua izan zen 4 urtez. Beharra non, Juanito han. Gizon osoa eta benetako abertzalea. Kargu horiek hartzeko AMPOk gerente kargua utzi behar izan bazuen ere, Juanitok AMPOn eman zuen lan bizitza gehiena.

Agur eta ohore bihotz-bihotzez, egun handian goiko kooperatiba handi hartan, amai gabeko zorionen besarkada batean elkartu arte.

Ea bizi berri horretan zorionezko kooperatiba erraldoi bat sortzeko aukera izaten dugun. ▶

Joxe Mari Etxaluze,
Ampoko sortzaileen taldekidea

EROSKI INAUGURÓ 58 FRANQUICIAS EN 2019

Esta expansión, junto a la transformación emprendida en su red de tiendas propias, representa un fuerte impulso a la extensión del modelo comercial *contigo* que define la nueva generación de tiendas EROSKI.

Las comunidades autónomas donde se han concentrado el mayor número de inauguraciones son Cataluña (17), Galicia (8), País Vasco (7), Castilla León y Baleares con 5 inauguraciones cada

una, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid con 3 aperturas. Le siguen Aragón, Castilla La Mancha con dos inauguraciones respectivamente. Por último, EROSKI ha inaugurado una tienda franquiciada en Cantabria, La Rioja y Navarra, respectivamente.

EROSKI mantiene el ritmo de aperturas de franquicias con más de 300 inauguraciones en los últimos seis años. ▶



ENTRA EN VIGOR LA NUEVA LEY DE COOPERATIVAS DE EUSKADI

EL PARLAMENTO VASCO DA LUZ VERDE A LA NUEVA NORMA QUE SUSTITUYE A LA ANTERIOR DE 1993. SATISFACCIÓN GENERALIZADA EN EL MUNDO COOPERATIVO VASCO, TANTO POR EL NIVEL DE CONSENSO LOGRADO PARA SU APROBACIÓN COMO "POR LA ADECUACIÓN DE LA NUEVA LEY A LOS NUEVOS TIEMPOS".



La aprobación de la nueva Ley de Cooperativas de Euskadi se realizó el pasado 20 de diciembre en el Parlamento Vasco con un consenso prácticamente absoluto y sin ningún voto en contra. De esta forma, se pone fin a un largo proceso de elaboración y debate que se inició en 2013 y que finalmente ha culminado con la aprobación del texto normativo que sustituye a la Ley anterior, que databa de 1993.

Las instituciones cooperativas vascas han coincidido en valorar

positivamente la nueva norma, ya que, desde el punto de vista legal, "nos hemos puesto al día y mirando al futuro" y además "posibilita un modelo organizativo más flexible para poder estar presente y competir en un mercado globalizado".

El ámbito de aplicación de la nueva Ley afecta a todas las cooperativas con domicilio social en el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco, más de 3.000 cooperativas vascas, y algo más de 80.000 empleos.

▶ 31 enero 2022

Plazo para adaptación de Estatutos

Los Estatutos Sociales deben adaptarse a la Ley en el plazo de dos años (antes del 31 de enero de 2022) y su adecuación tiene que aprobarse en la Asamblea General de la cooperativa. Además de la adaptación de los Estatutos, puede que sea necesario adecuar también el Reglamento Interno Cooperativo.

▶ 165 artículos

La nueva norma sustituye a la Ley 4/1993, de 24 de junio y consta de 165 artículos, 9 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, una derogatoria y 5 disposiciones finales, estructurados en 4 títulos, 16 capítulos y 23 secciones. Es, en realidad, un profundo ejercicio de refundición legislativa.



PRINCIPALES NOVEDADES DE LA LEY

La Ley ampara la fusión de las cooperativas con otro tipo de sociedades, incorpora el uso de las nuevas tecnologías, amplía a una tercera parte el límite de personas no socias en la composición del Consejo Rector, o incrementa a un 30% el límite de horas/año de los trabajadores por cuenta ajena (TCAs).

Consejo Rector En su composición, se aboga por una representación equilibrada de mujeres y hombres. Se eleva a 1/3 el límite máximo de participación de personas no socias en la composición del órgano. Se abre la posibilidad de que la función de Secretaría del Consejo Rector recaiga en una persona no miembro del órgano o no socia de la cooperativa. Se desarrolla la posibilidad de retribuir a las personas administradoras anteriormente regulada.

Régimen económico La cooperativa responde por las deudas adquiridas con todo su patrimonio, presente y futuro, quedando libre el patrimonio personal de las personas socias. En caso de pérdidas, no hay orden de prelación en la imputación de éstas y además se amplía el límite para su imputación al Fondo de Reserva Obligatorio.

Nuevas tecnologías Se posibilita el uso de nuevas tecnologías (web, internet, videoconferencias, etc.) para convocar, celebrar reuniones y emitir el voto en la Asamblea General y Consejo Rector. Asimismo, se incluye la posibilidad de legalizar la documentación social (libros de personas socias, aportaciones a capital, actas de órganos, etc.) en soporte electrónico.

Incremento del límite de horas de TCAs Se amplía el porcentaje, que pasa del 25% al 30%, que fija el límite de horas/año a realizar por las personas trabajadoras por cuenta ajena en relación a las realizadas por personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado.

Fusiones especiales La nueva Ley prevé de forma expresa la posibilidad de que las cooperativas se fusionen con cualquier otro tipo de societario, civil o mercantil.

Condiciones laborales dignas Se hace una referencia al cumplimiento de las condiciones "dignas" y los estándares laborales mínimos establecidos por la OIT a las cooperativas de trabajo asociado.

Compliance e igualdad Las cooperativas de más de 50 personas socias deberán incorporar un modelo de prevención de delitos (Compliance Penal) y garantizar que la cooperativa sea un ámbito libre de violencia sexista.

Reconocimiento como agente social al conjunto del cooperativismo vasco, así como la proposición de medidas de fomento para la representatividad institucional del movimiento cooperativo.

EN PORTADA >>

María Jesús San José
CONSEJERA DE TRABAJO
Y JUSTICIA DEL GOBIERNO VASCO



LA LEY DE COOPERATIVAS SE APRUEBA TRAS UN PROCESO LABORIOSO, DE DIÁLOGO Y CONSENSO EN EL SECTOR, QUE HA SERVIDO PARA CONTRASTAR LA EFICACIA DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO VASCO. ADEMÁS, HA CONTADO CON LA IMPORTANTE COOPERACIÓN DE LAS TRES UNIVERSIDADES VASCAS. Y, EN LA FASE PARLAMENTARIA, CON UNA IMPORTANTE ACTIVIDAD INNOVADORA POR PARTE DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS.

CON SU PUBLICACIÓN, SE CUMPLE EL COMPROMISO GUBERNATIVO Y DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA EN MATERIA DE CALENDARIO LEGISLATIVO.

“ La Ley busca el equilibrio entre la funcionalidad de la empresa cooperativa y los elementos configuradores de la identidad cooperativa.”



Por qué era necesaria la actualización? ¿Cuáles son las novedades de la nueva Ley?

Desde su publicación, la necesidad de adoptar soluciones jurídicas adecuadas ha ocasionado la modificación de Ley 4/1993 diversas veces, como se ha producido en 2000, 2006 y 2008, además de los desarrollos reglamentarios aprobados. Todo ello complicaba, cuanto menos, la aplicación de la normativa en vigor, de forma que se ha procedido a una refundición de toda esa normativa, incluso subiendo a rango algunos extremos reglamentariamente

regulados. Además, se ha integrado la regulación de la sociedad cooperativa pequeña.

También había otros aspectos que eran precisos aclarar o modificar como la determinación de la identidad de este tipo de sociedades, democráticas y solidarias, la responsabilidad de los socios por las deudas sociales y la imputación de pérdidas.

Hemos regulado el gobierno corporativo y revisado la configuración legal de determinadas clases de cooperativas para garantizar, no solo posibilitar, su acomodo al régimen orgánico y funcional

cooperativo; como es el caso de las cooperativas de viviendas y las de transporte de trabajo asociado.

Por último, hemos mejorado la adaptación de la actividad de la Administración, de fomento y de control, en materia cooperativa al entorno jurídico, económico e institucional actual; así como al grado de desarrollo de las propias cooperativas vascas como sociedades, identificando, fomentando y garantizando lo específico de la identidad de estas sociedades, aquello que legitima su consideración como de interés social.

Mantener la esencia del cooperativismo ha sido clave ¿verdad? En cuanto a valores, identidad, etc.

En efecto, se ha tenido especial cuidado en no afectar la identidad esencial cooperativa, conceptualizada por los valores y principios definidos por la Alianza Cooperativa Internacional entendidos en la aplicación práctica consolidada del cooperativismo vasco.

Así, la Ley busca constantemente el equilibrio entre la funcionalidad de la empresa cooperativa, para lo cual se han introducido elementos puramente operativos de las sociedades de capital, y los elementos configuradores de la identidad cooperativa.

La nueva Ley pone en valor la fórmula del cooperativismo como pieza clave para el desarrollo del ámbito socio-económico vasco.

El cooperativismo está presente en todos los sectores económicos de Euskadi, siendo especialmente significativo el peso de las cooperativas de trabajo asociado. En este sentido, la Ley recalca la obligación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, no solo del Gobierno Vasco, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la promoción y el estudio y la difusión de los principios y valores propios del cooperativismo, favoreciendo entornos sociales y económicos que fomenten el desarrollo de actividades económicas a través de cooperativas, facilitando

su acceso a la innovación tecnológica y organizativa e impulsando iniciativas que surjan desde las propias sociedades cooperativas.

Con dichos apoyos y por su potencialidad transformadora, el cooperativismo es y está llamado a ser en mayor medida, un factor cada vez más importante en el desarrollo económico y social de este País.

En la práctica, ¿cómo se materializarán los cambios que propone la Ley? ¿qué tipo de medidas se adoptarán desde el Gobierno en cuanto al fomento de la Economía Social?

Las medidas de fomento cooperativo se hallan reguladas en el artículo 157 de la nueva Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de cooperativas de Euskadi. Se mantienen las básicas anteriores y se añaden otras como las referentes a la contratación pública, a las operaciones en el sector agrario y alimentario, en el ámbito educativo o en los supuestos de crisis empresarial de empresas ordinarias para que puedan convertirse en sociedades cooperativas.

En concreto, cada año se publican ocho órdenes subvencionales que tienen por objeto la promoción de nuevas cooperativas, la ampliación de su base societaria, la intercooperación, la mejora de las herramientas de gestión, el apoyo de sus estructuras asociativas; además del fomento de la responsabilidad social empresarial y en general, de la participación de los trabajadores en la empresa.

LA LEY BUSCA EL EQUILIBRIO ENTRE LA FUNCIONALIDAD DE LA EMPRESA COOPERATIVA Y LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LA IDENTIDAD COOPERATIVA.

KOOPERATIBISMOA ETA GIZARTE-EKONOMIA EUSKADIN ETA EUSKADIRENTZAT

Zifra eta kopuruek ondo adierazten dute kooperatibismoaren balioa, berezko balioa eta baita balioen potentzialtasuna ere. Gizarte-ekonomiaren balioak bertan lan egin duten eta egiten duten pertsonenak dira. Era berean, baina, gizabanakoa gainditzen duen eredu da, gizartearen erdi erdian kokatzen dena. Zentzu honetan, beharrezkoa izateaz gain, ereduak baieztatzen du posible dela gizarte kohesionatua, egituratua, hain justu desberdintasunaren kontrako bidean dagoen gizartea.

MONDRAGON taldearen arrakasta-ibilbidea gizartean dago, Euskadiren arrakasta-ibilbidearen zatia da. Alde horretatik, ekonomia sozialaren alde egiten jarraitu behar dugu.

Ha tenido ocasión de visitar algunas cooperativas de MONDRAGON. ¿Qué impresión ha recibido? ¿Cuál es su percepción general?

Muy positiva. Conozco y he visitado varias cooperativas de la Corporación. En general, es de destacar el carácter colaborativo, de integración e intercooperación sobre el que se asienta la Corporación MONDRAGON, adaptando e integrando la universidad –en su faceta fundamentalmente, de investigación- la empresa, y la sociedad de su entorno.

Es un proyecto global estratégico, que pone en valor la cooperación y el cooperativismo vasco, en el entorno europeo y mundial. En cualquier caso, mis visitas a varias cooperativas de MONDRAGON no hacen más que confirmar mi impresión personal acerca de la trayectoria de éxito del grupo. **TU**



Javier Goienetxea
MONDRAGONEKO KONGRESUKO
LEHENDAKARIA

“Lege berriak malgutasun operatiboaren eta nortasun kooperatiboaren arteko beharrezko oreka eman nahi die kooperatibei”

Zer balorazio orokor egiten duzu onartutako Legeari buruz?

Oso positiboa. Azken lau urteetan biziki landu dugun arau bat da, eta oso pozgarria da ikustea onartzeko garaian hain kontsentsu zabala lortu dela. Eguneraketa oso-oso beharrezkoa zen, kontuan hartuta aurreko arauak dagoeneko 26 urte zituela, eta, harrezkero, mundua asko aldatu dela.

Legearen zer alderdi nabarmenduko zenuke?

Aurreproiektuak gobernu kooperatiboaren inguruko funtsezko alderdiak landu ditu, estatuaren 31/2014 Legean, abenduaren 3koan, xedatutakoaren ondorioz, gure kooperatibetan gobernua hobetzen dela bermatzeko. Eta bazkideen erantzukizunari buruzko hainbat alderdi argitzen ditu, enpresa krisia gertatzen denerako.

Gainera, sozietate kooperatibo baten banaketa edo zatiketa arautzen da, kooperatibak eraldatzeko baldintza batzuk kendu dira, eta funts banaezinen transferentziarako operatiba malgutzen da, ondare kooperatiboaren kontzeptu batzuk argituz.

Lege berriak malgutasun operatiboaren eta nortasun kooperatiboaren arteko beharrezko oreka eman nahi die kooperatibei. Hau da, alde batetik, sozietate kooperatibo baten nortasuna definitzen duten ezaugarri propioak mantenduko dira, baina, aldi berean, gainerako enpresek bezalako tresnak izango dituzte, baldintza berdinetan lehiatu ahal izateko.

Gehien aipatu diren gaietako bat izan da bazkide ez diren langile kontratadunen ordu kopuruaren igoera...

Ehuneko %25 edo %30 izan behar den, eztabaida hori ez da oso garrantzitsua. Ez du funtsezko elementurik hausten, eta beste legedi kooperatibo batzuetan hedatuta dagoen praktika bat da. Edonola ere, ehunekoaren aldaketa beharrezkoa da merkatuen lehiakortasun gero eta handiagoari malgutasunez erantzuteko. Eredu parte hartzaileagoa gara, alde handiz gainera, ezarritako enpresa eredu batzuekin alderatuta. Eta gainera,

kontuan hartu behar da kooperatibaren emaitza positiboen (irabaziak) banaketan ere parte hartzen dutela, baina ez dutela parte hartzen emaitza negatiboetan (galerak).

Eta, zer diozu administratzaile lanetan kanpoko pertsonak sartzeari buruz?

Administratzaileen profesionalizazioa eta ordainsaria gure kooperatibetan ia existitzen ez den praktika bat da. Begi-bistakoa da gure munduaren kanpotik irizpideak eta talentua gehitzeko aukera bat dela, eta ondo etorri daitekeela kooperatibetan gure garapen sozio-enpresariala hobetzeko, egokitzat jotzen badute edo beharrezkoa badute. **TU**

AZKEN LAU URTEETAN BIZIKI LANDU DUGUN ARAU BAT DA, ETA OSO POZGARRIA DA IKUSTEA ONARTZEKO GARAIAN HAIN KONTSENSU ZABALA LORTU DELA.

Una Ley de Cooperativas para el siglo XXI

- “ La nueva Ley aporta a las cooperativas novedades importantes. Nos dota de un nuevo modelo cooperativo que aporta mayor seguridad jurídica (limitación de responsabilidad de las personas socias), además de posibilitar un modelo organizativo más flexible para poder estar presente y competir en un mercado globalizado. En este punto, debo recordar que el nivel de internacionalización de las cooperativas vascas es muy elevado, ya que las dos terceras partes de sus ventas proceden de mercados internacionales”.
- “ Estoy convencido de que la nueva Ley nos permite continuar siendo líderes en Euskadi en el modelo de empresa que menos desigualdades de género o sociales genera, que mejor distribuye la riqueza o que menos impacto medioambiental provoca; y, todo ello, priorizando las personas sobre el capital y con una gobernanza democrática y participativa”.
- “ Iniciamos, por tanto, con gran ilusión un 2020, con una nueva Ley con la que estoy convencido de que las cooperativas vascas, con sus valores y principios como bandera, continuarán trabajando con el dinamismo, la responsabilidad con la sociedad y con el entorno, que les caracteriza”.
- “ Continuaremos liderando la creación de opinión del cooperativismo vasco, contribuyendo a generar una cultura cooperativa en la sociedad vasca, favoreciendo la sostenibilidad y competitividad de las cooperativas existentes y, por supuesto, promoviendo la creación de nuevas cooperativas en Euskadi”. **TU**



LA NUEVA LEY NOS PERMITE CONTINUAR SIENDO LÍDERES EN EUSKADI EN EL MODELO DE EMPRESA QUE MENOS DESIGUALDADES DE GÉNERO O SOCIALES GENERA, QUE MEJOR DISTRIBUYE LA RIQUEZA O QUE MENOS IMPACTO MEDIOAMBIENTAL PROVOCA.

SESIONES FORMATIVAS SOBRE EL IMPACTO DE LA LEY EN LAS COOPERATIVAS

El equipo de LKS Next Legal presentó en formato *desayuno de trabajo* celebrado el pasado 6 de febrero en el Parque Tecnológico Garaia las novedades que incorpora el nuevo texto legal y sus implicaciones para las cooperativas. A la cita de Arrasate acudieron 60 personas de distintas cooperativas y a lo largo de la reunión se hizo un repaso detallado de la Ley, con el foco en sus aspectos más novedosos.

A esta primera sesión le han seguido otras dos: una en Bilbao, el 11 de febrero en el hotel Domine; y otra en Donostia, en el NH Aranzazu, el pasado 13 de febrero.



EN >>
PORTADA

“HAY UN MAYOR DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD Y PROFESIONALIZACIÓN DE LAS PERSONAS MIEMBROS DE CONSEJOS RECTORES”



La Ley ofrece un marco nuevo que sigue reivindicando a la empresa cooperativa como una fórmula jurídica válida para tener una empresa de éxito en el nuevo contexto de mercado. Mantiene los principios y valores propios de la cooperativa que todos conocemos y desde un punto de vista laboral, sigue reivindicando también la

posibilidad de autorregular las condiciones laborales dentro de las cooperativas. Junto a ello, destacaría el aspecto de la flexibilidad, de cara a realizar contrataciones de personas trabajadoras por cuenta ajena, e igualmente el mayor desarrollo de la exigencia de responsabilidad y profesionalización de las personas integrantes de los consejos rectores.

“URRATS HANDIA DA KOOPERATIBISMO INDARTSU BAT BERMATZEKO”



Euskadiko Kooperatiben Lege berria onartzea urrats handia da kooperatibismo indartsu eta etorkizuna duen bat bermatzeko, gero eta aldakorragoa den testuinguru ekonomiko eta sozial batean. Kooperatibek oinarri juridiko sendo bat eduki

behar dugu, munduan lehiakorrek izateko aukera izan dezagun. Gehien baloratzen dudana da Gobernantza Kooperatiboari buruzko xedapenak, izan ere, nire ikuspegitik, funtsezko gaia da gaur egungo kooperatibentzat.

“HOBETO EGOKITZEN DA KOOPERATIBEN GAUR EGUNGO EGOERARA”



Legea, funtsezko zutabeak mantenduta, hobeto egokitzen da kooperatiben gaur egungo egoerara. Alde batetik, bazkideei segurtasun juridiko handiagoa emango die, eta, bestetik, kooperatibari malgutasun

handiagoa eskainiko dio, behar izanez gero, egikera berriak planteatzeko, jarduera enpresariala merkatuan berdintasun baldintzetan garatu ahal izateko eta, horrenbestez, kooperatiba moduan, etorkizuna bermatzeko.

“JASANGARRITASUNAREKIN
ETA GOBERNANTZA
KOOPERATIBOAN
SAKONDU BEHARRAREKIN
LOTUTAKO ALDERDIAK
JASO DITU LEGEAK”



Rosa Lavín
KONFEKOOPEKO
LEHENDAKARIA

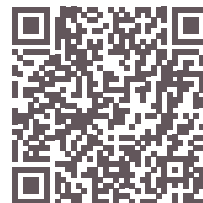
- “Legeak ez du ahaztu azken hamarkadan eta aurrekoaren zati batean jasan dugun enpresa-krisi handia, konponbidea eskatzen zuten egoera berriak azaleratu baitziren krisialdi horretan. Horri begira, bazkideek kooperatibaren hartzekodunen aurrean duten erantzukizuna mugatua, are gehiago zehaztu da, ekarpen sozialen enbargaezinak direla xedatu eta ekarpenak ez itzultzeko aukera garatzen du, baldin eta itzultze horrek desoreka eragiten badie ratio ekonomiko-finantzarioetan”.
- “Gainera, Legeak gizarte-aldaketekin, jasangarritasunarekin eta gobernantza kooperatiboan sakondu beharrarekin lotutako alderdiak jaso ditu. Horretarako, honako neurri hauek hartu ditu, besteak beste: bazkide izan gabe administrazio-organoen parte har dezaketen pertsonen kopurua handitzea; organo horretako idazkaria kontseilari ez den norbait izan ahal izatea; administratzaileen ardurua eta leialtasun-betebeharrak finkatzea; eta administratzaileen debekua kooperatibarekin lehian dauden edo interes-gatazkek ortzen dituzten jarduerak betetzeko arauak gehiago garatzea”.
- “Halaber, Euskadi oparagoa, parte-hartzaileagoa eta berdinzaleagoa lortzeko bidean Euskal Kooperatibismoak izan duen garrantzia eta egin duen ekarpen handia aitortu ditu Eusko Legebiltzarrak. Horregatik, gizarte-eragilearen izaera onartu dio Euskal Kooperatibismoa ordezkatzeko duen erakunde nagusiar, eta ekonomia-, hezkuntza- eta gizarte-erakundeetan duen ordezkaritza onetsi du. Legean berariaz jasota gelditu da kooperatibak sustatzeko konpromisoa, bai berriak sortzeko, bai lehendik daudenak erabat garatzeko”.



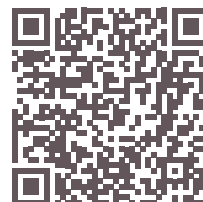
LEGE BERRIAREN
TESTU OSOA
WEBGUNEAN

D agoeneko eskuragarri dago Lege berriaren testua oso-osorik webgunean. Gainera, hiru formatutan ikusteko eta jaisteko aukera ematen du webguneak, pdf, epub eta testu elebidunean. Euskaraz nahi izanez gero, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren webgunean sartu behar da, 2019ko abenduaren 30ean, eta bertan dago Legea. Gazteleraz, berriz, *Boletín Oficial del País Vasco*-ren webgunean.

Euskarazko bertsioaren esteka, hementxe:



Eta gaztelerazkoa, hementxe:



EL PROYECTO HEAT&COOK PROMUEVE LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE EMPRESAS DE LA CAPV QUE CENTRAN SU ACTIVIDAD EN SISTEMAS DE CALENTAMIENTO PARA EL SECTOR DE LA CALEFACCIÓN ACS Y COCINADO RESIDENCIAL Y PROFESIONAL.

HEAT&COOK

I+D+i en tecnologías de calentamiento en confort y cocción



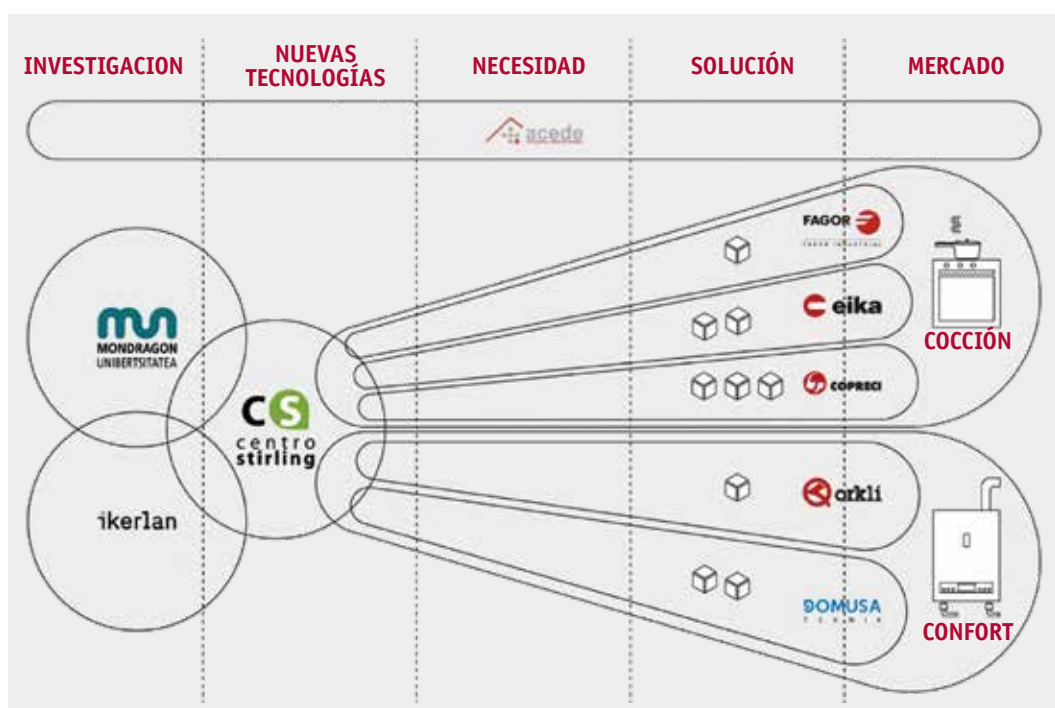
HEAT&COOK

ha sido cofinanciado por el Gobierno Vasco y la Unión Europea dentro de su programa de apoyo a la I+D empresarial – Hazitek 2018, a través del

fondo europeo de desarrollo regional 2014-2020 (FEDER).

El consorcio está formado tanto por empresas líderes en su sector (Copreci, Domusa, Eika, Fagor Industrial y Orkli) como por centros de

la Red Vasca de Ciencia y Tecnología e Innovación (Centro Stirling, Ikerlan y Mondragon Unibertsitatea). El Cluster ACEDE, por su parte se encarga de la difusión del HEAT&COOK.



Las empresas se están apoyando en los centros tecnológicos para investigar y desarrollar nuevos sistemas de calentamiento más eficientes,. A continuación se describen las necesidades de partida de cada una de las empresas participantes:

EMPRESA	NECESIDAD DE PARTIDA	ÁREA
	Nuevas soluciones para la optimización del quemador a gas de barbacoas para mejorar la estabilidad de las llamas. Soluciones de gama media-alta, para incorporar mayor control en la cocción a gas. Introducir nuevos semiconductores de potencia basados en SiC o GaN para nuevos sistemas de inducción.	COCCIÓN <ul style="list-style-type: none"> Gas barbacoa. Gas Doméstica. Inducción.
	El desarrollo de nueva solución de bomba de calor que tenga una reducción en la utilización de gases de efecto invernadero. Una nueva solución para utilizar los residuos de las nueces, aceitunas, avellanas... como combustible en las calderas de biomasa.	CONFORT <ul style="list-style-type: none"> Biomasa. Bomba de calor.
	Nueva solución para mejorar la eficiencia energética de las encimeras eléctricas industriales y además de ello aportar flexibilidad al cocinero en el control de la encimera, trasladando interfaces utilizados en lo domestico al ámbito industrial.	COCCIÓN <ul style="list-style-type: none"> Thick film. Radiante. Inducción.
	Dar un salto cualitativo en materia de seguridad y mejorar la ergonomía del cocinero. Avanzar en la eficiencia energética y dar un primer paso hacia la conectividad de los equipos de cocción.	COCCIÓN <ul style="list-style-type: none"> Gas profesional.
	Existe una tendencia de mejorar los aislamientos de las viviendas, por lo que la potencia mínima necesaria en calefacción de las viviendas está disminuyendo. A su vez, es cada vez más común que haya dos o tres duchas a la vez, por lo que la potencia necesaria de la caldera está aumentado.	CONFORT <ul style="list-style-type: none"> Caldera de gas condesación.

SOLUCIONES EFICIENTES EN SISTEMAS DE CALENTAMIENTO

CONTROL

- Mayor rango de modulación.
- Mayor Precisión.
- Electrónico.
- Compatibilidad con utensilios.
- Detección automática de combustible.

EFICIENCIA

- Calificación energética.
- Eficiencia energética.
- Reducción de tamaño.
- Reutilizar residuos como combustible.
- Reducción de gases de efecto invernadero.

SEGURIDAD

- Estabilidad de llamas.
- Eliminar llama piloto de seguridad.
- Fuegos desatendidos.
- Multicombustible.

CONECTIVIDAD

- Conectar equipos entre sí.
- Comunicación vía móvil.

El **alcance de estos objetivos**, tanto en el sector del confort como en de la cocina doméstica y profesional, exige el dominio de las siguientes capacidades:

- **Eficiencia** Lograr mayor eficiencia energética, calificaciones energéticas superiores y reducción de gases de efecto invernadero.
- **Control** Proporcionar un rango de modulación mayor y una mayor precisión en el control de los equipos.
- **Seguridad** Aumentar la seguridad mediante mayor estabilidad de las llamas, evitando fuegos desatendidos o eliminando la llama piloto.
- **Conectividad** El control de los equipos mediante la electrónica posibilita la comunicación vía móvil e incluso conectar equipos entre sí.

Durante las entrevistas realizadas a los miembros del consorcio, la capacidad más valorada ha sido la del control para modular con mayor precisión la seguridad de los equipos así como la eficiencia energética que contribuya a mejores calificaciones energéticas. **TU**

En los próximos meses compartiremos los avances del proyecto **HEAT&COOK**.

Ibon Martín

Escritor.

LA CARRERA LITERARIA DE IBON MARTÍN (DONOSTIA, 1976) NO EMPEZÓ EN LA NOVELA SINO EN LA LITERATURA DE VIAJES. ENAMORADO DEL PAISAJE Y LA GEOGRAFÍA VASCA, RECORRIÓ DURANTE AÑOS TODAS LAS SENDAS DE EUSKADI. HOY, EL PAISAJE CONTINÚA SIENDO UNO DE LOS PROTAGONISTAS INDISCUTIBLES EN *LA DANZA DE LOS TULIPANES*, NOVELA QUE SUPONE SU CONSAGRACIÓN DEFINITIVA, DE LA MANO DE PLAZA & JANÉS.



“Como vasco es un orgullo que el modelo cooperativo surgiera en nuestros valles”

Te encuentras en México, ¿viaje de placer o de trabajo?

Una mezcla de ambas. Después de un año intenso con toda la promoción que supone el lanzamiento de una novela que va a traducirse a una decena de idiomas, necesitaba desconectar. Pocos lugares tan agradables como México para hacerlo. Además, el viaje coincide con el lanzamiento en Latinoamérica de mi último libro, así que placer y promoción se funden estos días.

Recientemente has presentado tu nueva novela, *La danza de los tulipanes*, una novela que se desarrolla en Urdaibai. Tras las historias que transcurren en la costa gipuzkoana, el pirineo navarro... la intriga llega a Bizkaia.

Era una deuda que tenía con un paraje excepcional. Desde que comencé en el género de suspense le tenía ganas a Urdaibai. Pocos lugares me inspiran tanto. Son precisamente la belleza y la serenidad que se respiran en los pueblos que rodean el estuario las que me desafiaron a romper la armonía y soltar un asesino en serie en sus orillas. Me encanta ese contraste entre la belleza y el horror.

Háblenos de actualidad. ¿No crees que el coronavirus da para una novela negra?

Con el respeto suficiente y al mismo tiempo con un cierto hastío por la sobrealarma generada. El miedo vende periódicos y vacunas que probablemente no necesitemos. Más que una novela

negra me gustaría trabajar en una de espías para saber qué traman quienes mueven los hilos del mundo.

¿Qué opinión te merece la actuación de los medios?

Negativa, por no decir terriblemente negativa. Que la calma nos tenga que llegar por medio de un mensaje de audio de WhatsApp dice muy poco a favor de nuestros medios de comunicación. Y, cuidado, no digo de nuestros periodistas, sino de nuestros medios. Los periodistas bastante tienen con hacer lo que les mandan.

Respecto a nuestra comunidad, la cooperativa. ¿Para cuándo una novela inspirada en nuestras cooperativas?

No creo que os gustara mucho que lo hiciera. De repente comenzaríais a mirar al de la mesa de enfrente como un presunto asesino. Y en realidad sería bien fácil hacerlo. Se me ocurren tantas formas... Desde el operario que podría sabotear los ascensores de Orona para que cayeran al vacío hasta la cajera de Eroski que podría impregnar en veneno los billetes que devuelve a los clientes. ¿Y qué me dices del auxiliar de GSR que podría...? Bueno, mejor no doy tantas ideas, pero es evidente que con tantos miles de socios podría preparar caldo del bueno. Me lo tendré que pensar.

¿Conoces el ámbito de la cooperativa, de la Corporación MONDRAGON?

Lo conozco bien. Algunos de mis mejores amigos trabajan en el grupo

y me fascina que en una época en la que casi todo está en manos de muy pocos exista una corporación que reparta la riqueza y las decisiones de forma tan equitativa. Y encima está en casa ¡toma ya! Como vasco es un orgullo que un modelo así surgiera en nuestros valles y que resista, pese a los esfuerzos de muchos por que no sea así.

Nos consta que tienes muchos seguidores entre los cooperativistas, fieles lectores de tus novelas. No estaría mal un guiño a todos y todas...

Y no solo eso. Eroski es para mí uno de mis buques insignias en cuanto a ventas se refiere. El apoyo de la cooperativa, con una presencia destacada de mis novelas en sus lineales, ha sido clave para convertirme en uno de los escritores más vendidos del país. Al pensar en Eroski a menudo pensamos en alimentación, pero de algún modo podríamos decir que se trata también de una de las principales librerías vascas en cuanto a cifra de negocio.

Para finalizar, a aquellos y aquellas que aún no te han descubierto. Invítales a leerle.

Les diría que prueben con *El faro del silencio*, con la que se inicia una serie de cuatro libros independientes entre sí. Van a descubrir que nuestra costa no tiene nada que envidiar a la escandinava cuando de escenarios oscuros se trata. Ahora bien, que preparen el chubasquero, porque en mis novelas llueve. Y mucho. **TU**



EKIAN LA MAYOR PLANTA SOLAR DE EUSKADI YA ESTÁ EN MARCHA

IMPULSADO POR EL ENTE VASCO DE LA ENERGÍA Y KREAN, EL PARQUE GENERA YA ENERGÍA RENOVABLE TRAS UN AÑO DE CONSTRUCCIÓN. EKIAN HA SUPUESTO UNA INVERSIÓN TOTAL DE 24 MILLONES DE EUROS.

El parque solar EKIAN, situado en el Polígono Industrial Arasur, fue inaugurado a principios de año por el lehendakari Iñigo Urkullu junto a representantes de las dos promotoras (EVE y Krean) y de las 26 empresas inversoras, todas ellas vascas. Se trata del mayor parque solar fotovoltaico de Euskadi que duplica la potencia instalada hasta la fecha en nuestro territorio.

En el acto de inauguración, el lehendakari Iñigo Urkullu destacó la cultura colaborativa que cuenta con mucho arraigo en la industria y en la propia sociedad vasca para impulsar e implantar proyectos, “una colaboración público-privada para hacer realidad el aprovechamiento de fuentes renovables, imprescindibles para el cumplimiento de los objetivos y compromisos de la transición energética hacia un modelo más sostenible”.

Asimismo, el director general del Ente Vasco de la Energía, Iñigo Ansola, y el director del proyecto EKIAN, Asier Etxabe, destacaron el tesón de ambas firmas por colaborar y abrir vías innovadoras para el desarrollo de proyectos renovables, así como la apuesta que las 26 empresas inversoras vascas han realizado por las energías limpias.

La planta solar fotovoltaica EKIAN está ubicada en una finca industrial de 55 hectáreas de extensión denominada *La lágrima* dentro del Polígono Industrial



ARASUR, en el término municipal de Ribera Baja/Erribera Beitia de Araba. Es un proyecto pionero ya que se trata de la primera vez que se promociona un parque solar a través de la colaboración público-privada mediante empresas propietarias de parte de la potencia instalada.

Las dos entidades promotoras de EKIAN son KREAN (Corporación MONDRAGON) y el Ente Vasco de la Energía, la agencia energética del Gobierno Vasco. A su vez, han atraído la adhesión de un grupo de 26 empresas asociadas de diferentes sectores y ámbitos (tanto del industrial, como de servicios y de la administración) que han adquirido parte de la potencia instalada con una inversión global de 24 millones de euros.

Ocho meses de obras

Las obras se iniciaron en abril de 2019 con la adecuación del terreno, y se han prolongado durante ocho meses en los que se ha procedido a la instalación de los sistemas fotovoltaicos. En diciembre

CARACTERÍSTICAS DEL PARQUE

La que ya es la mayor planta solar de Euskadi cuenta con 67.000 paneles solares de 355 vatios cada uno, 24 MW instalados en total que pueden alcanzar una producción anual cercana a los 40.000 MWh, capaz de abastecer de las necesidades eléctricas de unas 15.000 familias en un año.

Los 24 MWpico de Ekian duplican la capacidad fotovoltaica que existía en Euskadi gracias al conjunto de pequeñas instalaciones repartidas por toda la geografía vasca, lo que permite poner en contexto la magnitud de este proyecto. Este parque supone un gran paso en el logro de los objetivos de la Estrategia Energética del Gobierno Vasco en materia de producción eléctrica renovable para el año 2030. En el caso de la energía solar fotovoltaica -que se sitúa en un 1,4% del conjunto de la energía renovable aprovechada- el objetivo es doblar ese porcentaje hasta llegar al 4,4% en poco menos de una década, para alcanzar una potencia instalada de 293 MW.

se realizaron las primeras pruebas de producción, en primer lugar con la carga de un autobús eléctrico de la compañía Irizar y, posteriormente, con la conexión a red de la planta.

La planta solar de Euskadi cuenta con 67.000 paneles solares de 355 vatios cada uno, 24 MW instalados en total.

De esta forma, la energía eléctrica producida ya se vierte directamente a la red de distribución general para su consumo. En este momento, se encuentra en producción el 90% de su capacidad pico y paulatinamente llegará al 100% previsto. **TU**



TUITERÍAS

¿Muestra la #EconomíaSocial un comportamiento diferente al de las empresas #mercantiles? Respuestas en el #estudio: "El Análisis del Impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España" presentado por #CEPES
https://www.cepes.es/noticias/595_valores-empresas-entidades-economia-social-aportan-sociedad-6-229-millones-euros-anauales

CEPES | @CEPES2

La UE ha hecho oficial la Estrategia Digital Europea y el Libro Blanco de Inteligencia Artificial. Estas son sus claves
<https://bit.ly/2HFQnmr>
 #transformaciondigital
 #AI #inteligenciaartificial
 #estrategiadigital #ciberseguridad

SECURE&IT | @SECURE_AND_IT

Seis cosas que la UE hace por ti

Selección de medidas lanzadas por la UE que han entrado en vigor a partir de 2010

Bruselas se siente lejos y muchas veces no nos enteramos del todo de lo que la Unión hace por nosotros. Aquí seis ejemplos de medidas que la UE ha tomado en los últimos años vía @Statista_ES



EL ORDEN MUNDIAL - EOM | EL ORDEN MUNDIAL - EOM

INDEUS ekimenak, Industriaren Euskal Plataformak, 2020rako helburuak aztertu ditu euskara industriaren arloan sustatzeko. MONDRAGON korporazioko kooperatiba askok parte hartzen dute ekimenean, euren artean, Coprecik

COPRECI | @COPRECI



COMPRENDER MEJOR Y RESPONDER A LAS EXPECTATIVAS DE ALGO MÁS DE LA MITAD DE LA POBLACIÓN, ES UNA OPORTUNIDAD ENORME PARA NUESTRAS ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN DE TALENTO.

Atraer talento desde una perspectiva de género

La escasez creciente de perfiles técnicos o perfiles STEAM es y será uno de los principales quebraderos de cabeza de todas las organizaciones. Esta escasez

de perfiles STEAM se acentúa más aún en el caso de las mujeres. Según datos del Ministerio de Educación, el 54% de las personas universitarias españolas son mujeres, pero

son mujeres solo el 25% de los matriculados en ingeniería y arquitectura frente al 72% de mujeres entre las matrículas en Ciencias de la Salud.



Maite Legarra
INVESTIGADORA EN MIK,
CENTRO DE INVESTIGACIÓN
DE MU ENPRESAGINTZA

Ante este reto, desde Mondragon Unibertsitatea y MIK, en colaboración con MONDRAGON, hemos puesto en marcha un estudio que implica a 900 personas trabajadoras, que tienen entre 18 y 35 años en el que queremos recoger especialmente la visión de las mujeres STEAM. La encuesta se está realizando entre los meses de febrero y marzo de 2020, pero queremos compartir las primeras conclusiones de la fase cualitativa inicial basada en cuatro *focus groups* con 28 personas. En la mitad de ellos han participado solo mujeres, generando un entorno de

confianza para profundizar en sus necesidades, motivaciones y preocupaciones. Este primer estudio cualitativo nos ha servido para empezar a visualizar las principales motivaciones y necesidades de los perfiles STEAM e identificar los primeros matices desde la perspectiva de género.

A la hora de elegir dónde trabajar, en general, los perfiles STEAM priorizan atributos como la **corresponsabilidad horaria**, la **retribución económica justa**, el **dinamismo y las oportunidades de desarrollo**, un **ambiente laboral de confianza** y el **impacto social**

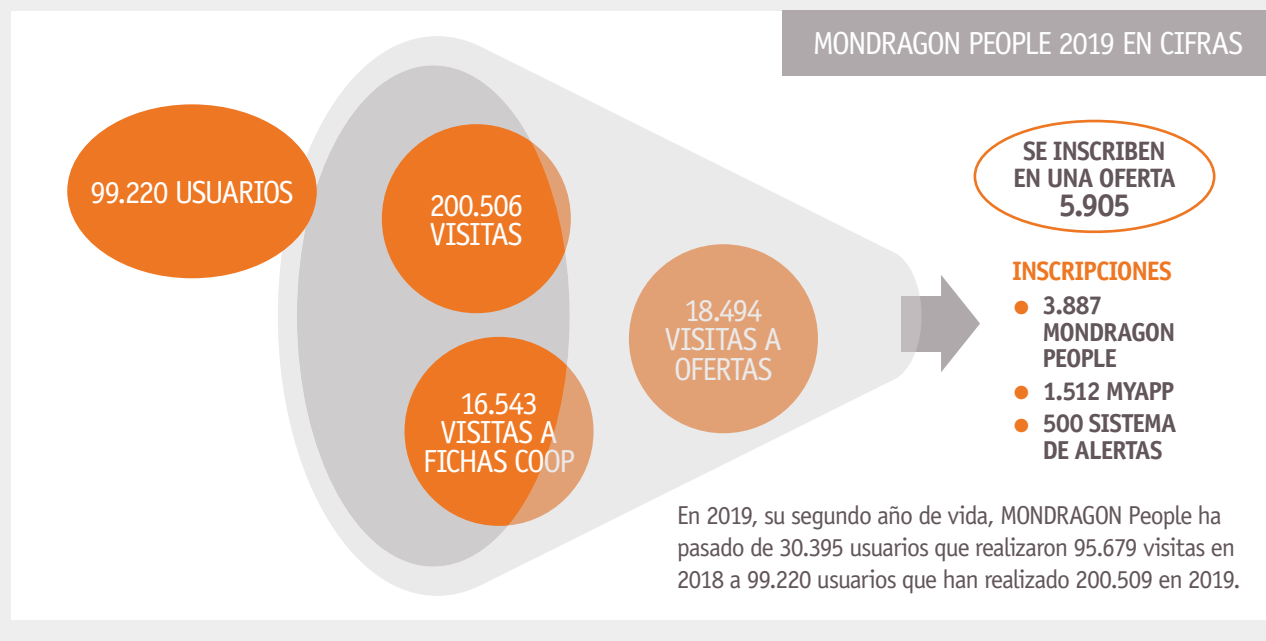
y **medioambiental** de la organización.

Si realizamos este análisis desde la perspectiva de género, las mujeres STEAM se diferencian en tres aspectos:

- La oportunidad para **conciliar su vida personal y profesional** y así poder responder a los compromisos familiares, mientras que los hombres solicitan esa conciliación para poner tener una vida social-pública más activa (deporte).
- Una **retribución económica** paritaria.
- Que en la organización haya un **ambiente**

que no incentive la competitividad o rivalidad entre compañeros o la presión excesiva hacia objetivos.

En mayo de 2020 tendremos ya las conclusiones del estudio completo y las compartiremos con las cooperativas para ayudarles a definir su propuesta de valor a las personas, incorporando la perspectiva de género. **TU**





Antton Tomasena
DIRECTOR GENERAL DE ERREKA

PRIMERA ENTREVISTA TRAS LOS PRIMEROS CIENTOS DÍAS COMO DIRECTOR GENERAL DE ERREKA; RADIOGRAFÍA PRESENTE Y PREVISIÓN DE FUTURO.

ANTTON TOMASENA ATERRIZÓ EN ERREKA EL PASADO MES DE OCTUBRE DE 2019. TRAS SUS PRIMEROS CIENTOS DÍAS AL FRENTE DE LA COMPAÑÍA GUIPUZCOANA, TOMASENA ANALIZA PARA TULANKIDE LA ACTUALIDAD, EL FUTURO Y LAS PROPUESTAS DE VALOR EN LOS DIFERENTES MERCADOS EN LOS QUE ESTÁ Y ESTARÁ PRESENTE ERREKA.

“ERREKA debe seguir siendo un referente socio-empresarial en Gipuzkoa”

ERREKA es una cooperativa de Corporación MONDRAGON que emplea a 250 personas en Gipuzkoa, y con negocios en diferentes sectores y presencia global. Una compañía que goza de muy buena salud, que avanza hacia el futuro basándose en la innovación y una apuesta clara por la diversificación.

¿Está de acuerdo con esta definición?

Totalmente de acuerdo. Somos un ejemplo en la diversificación de negocios. Hacemos tres productos completamente diferentes, con un nivel muy alto de consolidación en los tres. ERREKA es hoy un proyecto global.

En 2019 recibieron el Premio Cámara de Gipuzkoa a la Internacionalización Empresarial. Dicho premio responde al trabajo realizado durante muchos años.

El premio responde al trabajo realizado por muchas personas durante muchos años. Ese trabajo sigue adelante y

seguimos en pleno proceso de internacionalización, expandiéndonos en diferentes mercados, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer. En algunos negocios la internacionalización supone más del 95% de nuestras ventas. El premio también responde al trabajo de las personas que han tenido una visión global y han trabajado generosamente para conseguir dicha expansión. En los próximos años queremos seguir ganando espacio y apostando por la internacionalización, adaptándonos a cada uno de los países, también a nivel productivo. Es decir, en ERREKA no solo internacionalizamos nuestros productos y soluciones, también los procesos.

Hablemos del presente.

¿Cuáles son sus principales inquietudes y objetivos actuales?

Desde el punto de vista económico, son los mismos que pueda tener cualquier empresa. Debemos analizar el comportamiento de los mercados con el foco puesto en; la transición energética, el tema arancelario, los diferentes conflictos mundiales, el futuro del sector de automoción y el futuro

del vehículo... hay muchas preguntas y faltan respuestas.

En cuanto a los objetivos, seguimos apostando por la generación de valor, riqueza y empleo en nuestro entorno. Queremos seguir siendo un referente socio-empresarial en Gipuzkoa.

Tienen negocios que ofrecen servicios y productos en sectores muy diferentes.

¿Puede analizar, de forma breve, la actualidad de cada uno de ellos?

Tenemos tres unidades de negocio, pero en realidad son cuatro negocios. El más antiguo es el de fijación. Un negocio apasionante que no deja de sorprenderme por toda la innovación aplicada y la capacidad que tenemos para desarrollar nuevos productos y servicios. Hoy en día ERREKA ofrece soluciones inteligentes de fijación. Una fijación inteligente ofrece muchísima información para poder prevenir, evitar roturas, ejecutar mantenimientos... Es un negocio que está atravesando una etapa muy dulce. Estamos en diferentes sectores: el sector eólico, también en alta mar, en infraestructuras viarias (taludes, puentes)... Asimismo, estamos analizando como entrar en el sector aeronáutico con uniones en

En Acces Automation empezamos a ser líderes en la gestión del acceso externo. Gestionamos toda la cadena del producto, también la postventa y el mantenimiento.

trenes de aterrizaje (podemos dotar de inteligencia a dichos sistemas). ERREKA Fastening Solutions se encuentra en plena transformación y diversificación.

En Acces Automation empezamos a ser líderes en la gestión del acceso externo. Gestionamos toda la cadena del producto, también la postventa y el mantenimiento. Hemos tenido un cierre de año muy bueno, en máximos económicos, y somos líderes en el mercado Nacional, no solo en producto sino también en calidad y nivel de servicio. También somos líderes en Portugal, y estamos posicionándonos muy bien en Europa Occidental, México y Oriente Medio.

En Plastics, la unidad de negocio sigue poniendo el foco en el ámbito de la automoción, acompañando a nuestros principales clientes allá donde están, y ofreciéndoles nuestros servicios en México, República Checa y China. Diseñamos moldes, proveemos piezas cada vez más críticas, en vehículos híbridos, en sistemas de refrigeración de baterías y en otros ámbitos. 2019 ha sido muy bueno, sobre todo en nuestra planta de México, suministradora del mercado americano.

La movilidad de las personas también nos preocupa, y estamos dando servicio desde la unidad de negocio de Acces Automation. Adom-Autonomía es el nombre del negocio, y gestionamos de forma inteligente la movilidad de las personas en el interior de los edificios o sus propias casas. Es un negocio con grandísimo potencial y en la actualidad estamos trabajando directamente con las administraciones públicas que gestionan centros de día, residencias, hospitales, en Euskadi, Francia y el Estado. Es un negocio en el

que tenemos capacidad de ofrecer soluciones y productos que gestionen la movilidad, en constante crecimiento y evolución.

Pronto comenzarán a trabajar el Plan Estratégico 2020-2024. ¿Cuáles serán los principales retos de ERREKA de cara al nuevo periodo?

Hemos adelantado el proceso estratégico y en breve comenzaremos a elaborar el nuevo plan. El anterior finaliza ahora, en 2020, pero lo vamos a adelantar por una razón principal: somos una organización con la inquietud de hacer cosas diferentes, y debemos estar buscando continuamente nuevas vías. Además, hemos entrado nuevas personas en el consejo de dirección de la empresa, y creo que es necesario adelantar el proceso estratégico.

Los principales retos de la reflexión estratégica deben ser la digitalización de los negocios para ofrecer soluciones, la innovación como palanca de crecimiento, el empleo de calidad, la igualdad, la conciliación, el euskera... siempre en sintonía con el proyecto socio-empresarial de MONDRAGON. ¿Qué modelo de organización vamos a necesitar para alinearnos con el desarrollo de la estrategia? Debemos adaptarnos a los nuevos tiempos con una organización lo suficientemente ágil para hacer frente a dichos retos.

¿Y cuáles son los hitos principales de dicha hoja de ruta estratégica?

El plan tendrá dos hitos principalmente. El primero definirá el marco estratégico de ERREKA, con una visión a más largo plazo, el año 2028, y tendrá otro plan a corto plazo y más transversal, con la visión puesta en

los negocios, que deberá definir las líneas maestras de lo que queremos ser.

¿Qué tipo de compañía visualiza para dentro de ocho años?

Una compañía diversificada, líder en nichos (empezamos a serlo), innovadora (palanca de crecimiento), con alta capacidad digital (transformación digital), capaces de utilizar el dato para generar nuevos negocios y sobre todo una organización basada en las personas. Solo las personas serán capaces de cumplir con este reto. Debemos ser una empresa atractiva para trabajar.

Como cooperativa, ERREKA debe ser en un futuro cercano una empresa donde la gente desee trabajar. Este tipo de

Debemos adaptarnos a los nuevos tiempos con una organización lo suficientemente ágil para hacer frente a dichos retos.

empresas existen y tienen una capacidad enorme para atraer talento. Mi gran ilusión es hacer que este proyecto sea atractivo para las personas.

¿Le gustaría añadir algo más?

Si, me gustaría agradecer a todas las personas que han trabajado y lo han dado todo por este proyecto en los últimos años. Estuve en ERREKA hace quince años y al volver me he encontrado con una empresa con un ambiente laboral muy bueno. En el ámbito empresarial hicieron apuestas por nuevos negocios, tomaron decisiones de internacionalizar la compañía, de adaptar los productos y servicios... y acertaron en su apuesta y estrategia. Quisiera agradecer a todos y a cada uno de ellos y ellas. **TU**

COOPERATIVAS
Y ODS

EXISTE UNA CRECIENTE URGENCIA DE LAS EMPRESAS POR ALINEAR SUS ESFUERZOS DE INNOVACIÓN EN TORNO A LA SOSTENIBILIDAD. NOS ENFRENTAMOS A UNA DÉCADA DONDE CADA VEZ MAS LAS ESTRATEGIAS SOCIALES Y AMBIENTALES SERÁN TAMBIÉN FACTORES DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.

2020-2030: década donde la sostenibilidad es un elemento diferenciador y de competitividad



La fotografías y la protagonistas de la misma son ajenas a lo expresado en el presente artículo.

Tenemos por delante una década difícil marcada por la incertidumbre geopolítica, tecnológica y socioeconómica. Nos enfrentamos a problemáticas, complejas, abiertas y dinámicas. Es evidente que nos partimos de cero. Se han producido mejoras en el desarrollo y difusión de tecnologías *verdes*, acciones para que los procesos de gestión sean más participativos e inclusivos... pero en general el progreso en la sostenibilidad de las empresas ha sido modesto. Así lo demuestra el reciente informe del Pacto Mundial de Naciones Unidas y Accenture Strategy sobre sostenibilidad.

El 71% de los CEOs creen que las empresas pueden desempeñar un papel fundamental en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de

NNUU. Sin embargo, solo el 48% está implementando la sostenibilidad en sus operaciones. (Informe Accenture)

Las tres dimensiones de la sostenibilidad

La sostenibilidad es un criterio que permite gestionar el negocio teniendo en cuenta 3 dimensiones: el impacto económico, el impacto social y el impacto ambiental de la actividad en los diferentes grupos de interés (personas trabajadoras, proveedores, sociedad, clientes, Administración Pública, inversores, etc.).

Por tanto, gestionar el negocio con criterios de sostenibilidad es, ante todo, un acto de responsabilidad ante las generaciones presentes y futuras. Es nuestro legado. Y hay que empezar

a actuar con urgencia: los determinantes para hacer que las empresas sean más sostenibles y conscientes en aspectos medioambiente y sociales ya están aquí. Son ahora mismo una demanda de la sociedad* y serán cada vez más acuciantes.

Ignorar este hecho supone no tener en cuenta los riesgos no financieros de la organización. Y supone también dejar de identificar oportunidades de nuevos productos y servicios derivados de las nuevas necesidades sociales y ambientales.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el acceso a la financiación se encuentra cada vez más vinculado al cumplimiento de aspectos ESG (*Environmental, Social and Governance*) de las empresas. Lo que reitera la importancia de desarrollar estrategias que mantengan el equilibrio entre actividad industrial, impacto ambiental y entorno social: también es un factor clave para acceder a financiación sostenible.

GESTIONAR EL NEGOCIO CON CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD, ES EN PRIMER LUGAR UN ASPECTO DE RESPONSABILIDAD ANTE LAS GENERACIONES PRESENTES Y FUTURAS (LEGADO).

Una carrera que no podemos perder

La de la sostenibilidad es una carrera de fondo que ya se ha iniciado y que requiere acompañar la estrategia de negocio de un plan de acción a corto, medio y largo plazo, vinculado a indicadores que permitan evaluar su progreso.

El primer paso para esa estrategia consiste en identificar los temas relacionados con la sostenibilidad que son importantes para la organización (es lo que se conoce por materialidad). Es decir, se trata de identificar aquellos aspectos económicos, sociales, ambientales, éticos y de gobierno corporativo que sean potencialmente relevantes, y que estén vinculados a los impactos de la cadena de valor.

A pesar de la necesidad evidente de iniciar esa carrera, aún existen barreras que se interponen en participar en ella. Son impedimentos o visiones limitadas que surgen desde diferentes perspectivas (económicas y financieras, sociales y de evaluación y seguimiento).

Sin embargo, es cada vez más evidente que las empresas serán sostenibles... o no serán.

Debemos, por tanto, impulsar decididamente la sostenibilidad en todas sus dimensiones, adelantarnos con elementos diferenciadores y de competitividad, involucrando a todas las personas y negocios de MONDRAGON para contribuir a un futuro más sostenible. El futuro de todos está en juego y debemos actuar ahora. **TU**

* En España, 1 de cada 2 ciudadanos cree que las empresas son más importantes que los gobiernos en la creación de un futuro mejor. Estudio *Meaningful Brands 2019* de Havas Group sobre la relevancia de las marcas.

BERDINTASUNAREN ARLOAK GERO ETA INDAR GEHIAGO DU GURE GIZARTEAN ORO HAR ETA BAITA GURE ENPRESETAN ERE. HALA, ENPRESA HORIETAKO ASKORENTZAT ESTRATEGIKOA BILAKATU DA ARLO HORI ETA MARKA-IRUDIAREN LEHIAKORTASUNAREN ERAKUSLE DA.



Pertsonen kudeaketa genero ikuspegitik

Aipatu daiteke, MONDRAGON ez dagoela oro har Euskadiko, Españaiko edo Europar Batasuneko adierazleen batzbestekotik behera. Eta adierazle batzuetan, nabarmen hobeago, soldata-arrakalari dagokionez adibidez.

Edozelan ere, **kooperatiben arteko desberdintasuna handia da, izan ere kooperatiba batzuek arlo hau erabat baztertuta dute eta bertan esku-hartzea ezinbestekoa izango da etorkizun hurbilean, eta beste kooperatiba batzuk urteak daramatzate generoaren arloan lanean eta fruituak begi-bistakoak dira.**

Abian jarri diren egitasmoen artean, berdintasun-planak dira kooperatiba gehienetan martxan jarri direnak, baina hortik haratago, hau da, *"pertsonen kudeaketa genero ikuspegitik"* kooperatiba gutxik landu dute.

Sistema osora hedatu beharra

Genero ikuspegitik aplikatu daitekeen pertsonen kudeaketak sistema osora hedatzen du genero dibertsitatearen arloa; erakarpena, aukeraketa, harrera, informazio/komunikazioa, ikasketa prozesua eta garapena, konpetentzien arteko kudeaketa, jardueren ebaluazioa, lidergoa, promozioa, ordezkapen planak, soldatak, etb... Alegia, era sistematikoan jokatzeko du enpresak pertsonen kudeaketa eredu horrekin.

Arloarekin zerikusia duten ikerketa asko daude eta ekarpen gehien egiten dutenek honako gaiak jorratzen dituzte: Berdintasunak eragin ditzakeen onurak organizazioan; joera inkontzientek lanean; jarrera ezberdintasunak gizon eta emakumeen artean; berdintasun gehiagoko pertzepzioan desberdintasunak; eta

berdintasuna lortzeko akzioak. Era berean, berdintasuna lortzeko **baliagarriak diren akzioen** artean honako hauek azpimarratu daitezke:

- Estrategia bat eduki eta adierazleen jarraipen zehatza eginez.
- Pertsonen kudeaketa sistema eta prozesu guztiak berdintasunaren aldekoak direla ziurtatu eta gai horren gaineko informazioa eta komunikazioa landu maiztasunez.
- Emakumearen kontrako joerak gainditzeko akzioak sustatu.
- Emakumeen ahalduntzea landu eta garatu.

Era berean, beste datu bat ere aintzat hartu behar da: "%30eko genero dibertsitateko helburua behar da aldagetak eta emaitzak ikusteko. Emakumea gutxiengoa denean, gizonen sistemara egokitzen da, izan ere, bestela, sistematik kanpo gera daiteke".

Bukatzeko, **enpresak jaso ditzakeen onuren** inguruan, aipatu daiteke beste ezer baino lehen, eredu kooperatiboarekin koherentea dela hau guztia, eta gainera: enpresa erakargarriago egiten du, emakumeen potentzialtasuna garatzen da eta aukerak ematen zaizkie, emaitza hobeak lortzen dira eta enpresa, orohar, lehiakorrago da. Azken aipu honen inguruan, Mackinseyk eginiko bi ikerketa badira; : "How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth" eta "Why diversity matters- companies with more diverse workforces perform better financially".

Azken finean, pertsonen kudeaketa genero ikuspegitik lantzerakoan, 'justizia soziala' egiten ari gara eta, era berean, enpresa kooperatibo errentagarriago eta erakargarriagoa sustatzen ari gara.



MCC Graphics

LOS INICIOS SE REMONTAN A LOS AÑOS 70 Y SURGIÓ A RAÍZ DE AGRUPAR DIFERENTES ACTIVIDADES DE LAS ARTES GRÁFICAS. EN OIARTZUN SE UBICABA LITOGRAFÍA DANONA; EN BILBAO ARTES GRÁFICAS ELKAR Y EN VITORIA EVAGRAF. LAS TRES ERAN COOPERATIVAS, Y LAS DOS PRIMERAS PERTENECÍAN EN EL GRUPO MONDRAGON. EN EL AÑO 2000 SE FUNDÓ ROTOK INDUSTRIA GRÁFICA, QUE FUE UN SALTO A LA IMPRESIÓN EN ROTATIVA.

ACTIVIDAD

Oferta integral de producción gráfica y marketing multicanal.

PERSONAS

70.

UBICACIONES

Rentería y Loiu.

En 2011, todas ellas decidieron fusionarse y crear lo que hoy conocemos como MCC Graphics, dentro de MONDRAGON. “Estamos hablando de empresas con culturas y mercados distintos que, durante el proceso de fusión, estos últimos años, hemos vivido una fase de adaptación. Actualmente mantenemos dos instalaciones, en Errenteria orientada principalmente al proceso de rotativa y en Loiu-Bilbao en las instalaciones de la antigua Elkar, donde ubicamos el proceso de impresión offset o *en plana* dice Arkaitz Zubiaguirre, director general de MCC Graphics.

Recientemente han integrado y potenciado una SL que se encarga del proceso de acabado y encuadernación, que se ubica en Loiu.

Mercado multisectorial

En cuanto al mercado, se trata de un mercado multisectorial, geográficamente ubicado en el ámbito más cercano y extendido al estado español y Francia, que representa el 65% de la producción. “Durante los últimos años, hemos constatado que estamos en un mercado con mucha presión de precio y de plazo. Por ello, hemos implantado la integración vertical de todos los procesos, con el fin de atender de la mejor manera posible la demanda de nuestros clientes”.

En este mundo cada vez más digital, a menudo se habla de la crisis del papel, pero la realidad es incierta. “Cuando empiezas a trabajar en este sector te das cuenta de que consumimos mucho más papel



del que creemos, sobre todo publicidad y comunicación comercial impresa”. En esta línea cuentan con dos grandes grupos de clientes: aquellos para quienes la impresión comercial es crítica para su negocio, como una editorial, y aquellos para quienes es un soporte para la venta de su producto, como un departamento de marketing. Ambas tipologías de cliente tienen sus propias premisas de funcionamiento y exigencias. En su cartera de clientes hay desde empresas del ámbito industrial que necesitan impresiones diversas, hasta editoriales y revistas de cabecera, agencias de publicación y marketing, y centrales de compra.

La competencia está muy dispersa y es muy variada. “Hay rotativas que hacen grandes tiradas de millones de ejemplares, con máquinas que triplican las nuestras, y en el mercado local tenemos otras pequeñas imprentas



que principalmente realizan pequeños trabajos”. En el estado español habrá cerca de 12.000 imprentas y MCC Graphics está situada entre las 50 primeras. En líneas generales, se trata de un mercado muy vivo y activo, con muchas oportunidades de negocio.



Ignacio Varona
RESPONSABLE INFORMÁTICO Y PRESIDENTE

“COMO SOCIOS NOS CORRESPONDE TRABAJAR Y DAR LO MEJOR DE NOSOTROS”

Me incorporé en 2003 a Litografía Danona, en Oiartzun y en 2007 nos trasladamos a Rentería. Mis funciones siempre han estado relacionadas con la informática y he tenido ocasión de conocer las cooperativas que se fusionaron para formar MCC Graphics. Soy presidente desde 2018, un cargo de responsabilidad sobre todo cuando la cooperativa atraviesa momentos difíciles. Ser una cooperativa pequeña te permite estar en contacto con las personas para recoger sus impresiones y vivencias. Trasladar mensajes positivos en tiempos duros es complicado cuando llevas unos años así, pero es la misión del presidente y del Consejo Rector.

El sentimiento cooperativo se vive de manera diferente a lo que pueda ser una cooperativa cercana a Arrasate donde hay muchas cooperativas. Para ser más competitivos, cada uno ha de analizar en su puesto si lo que hacemos es lo correcto y ver qué podríamos mejorar.



Itziar Ugalde
TÉCNICA DE EXPORTACIONES

“LA ILUSIÓN POR EL TRABAJO BIEN HECHO NOS HACE SEGUIR ADELANTE”

Empecé a trabajar en 2000 en la planta de Rotok, en todo lo relacionado con la gestión de la oficina y también con temas de personal. Fuimos creciendo y ampliamos la planta, incorporando otra nueva rotativa, y nos desplazamos a esta nueva ubicación, junto con Danona. Con el tiempo me fui especializando en la atención al cliente. Trabajo sobre todo con el mercado francés.

La situación de la empresa no nos ha dejado relajarnos, siempre hemos tenido esa inquietud por seguir avanzando y peleando. Cada cliente, cada producto es nuevo, con sus peculiaridades y debemos adaptarnos a cada uno de ellos. ¡Trabajamos en el ahora, mirando el momento presente, día a día!

La ilusión por el trabajo bien hecho nos hace seguir adelante y parece que empezamos a ver la luz al final del túnel. Siempre hemos pensado que seremos capaces de salir adelante. Para mí, eso es lo fundamental.



Javi Murillo
TÉCNICO DE ALMACÉN

“NOS DEBEMOS A LAS PERSONAS QUE HAN HECHO POSIBLE ESTE PROYECTO”

Comencé en 2001 en la sección de encuadernación, después trabajé con una máquina de impresión y los últimos tres años estoy en el almacén.

Éramos pequeños pero con la fusión llegaron los cambios: la segunda rotativa y ampliación de la planta, incorporación de nuevas personas, aumento de trabajo... Además, el mercado y la situación económica no nos han ayudado, y hemos tenido que mantener la tensión constantemente. Nuestra premisa ha sido satisfacer al cliente teniendo en cuenta sus peculiaridades, sobre todo en cuanto a plazos, ya que los tiempos de ejecución son muy cortos y es primordial adaptarnos a ellos.

El proyecto lo vivimos como algo nuestro y, a veces, es duro porque las circunstancias no nos han sido favorables. Creo que nos debemos a las personas que han hecho posible este proyecto, a quienes ya se han jubilado y también a MONDRAGON que ha apostado por nosotros.

RETOS: ESPECIALIZACIÓN Y ORIENTACIÓN AL GRAN CLIENTE

La fusión iniciada en 2011 ha llevado a grandes cambios de organización, ubicación, reorientación del mercado... El objetivo es alinear una única política de empresa, que sea compartida por el colectivo de la cooperativa y que les posicione en un lugar de referencia en el mercado.

“Estamos trabajando duro para ser referencia en el mercado entre los grandes

profesionales del mercado de rotativa y mantener nuestro reconocimiento y competitividad en el mercado de impresión offset *en plana*. Es fundamental avanzar y conseguir procedimientos ágiles y transparentes, que garanticen plazos óptimos, ya que el cliente necesita el presupuesto hoy y el producto acabado mañana” manifiesta Arkaitz Zubiaguirre.

En cuanto a resultados

“estamos saliendo de un bache económico. Hemos tenido años con facturaciones de 20 millones de euros, pero incluso hemos llegado a bajar hasta los 14 millones de euros. Ahora estamos visualizando resultados satisfactorios y el colectivo también lo percibe”. En 2019 se incrementaron los resultados en torno a un 12% respecto al año pasado, con unos resultados de 15,8 millones consolidados.

El reto para 2020 será mantener estas cifras, pero con unos márgenes brutos de entre dos y cuatro puntos por encima de los actuales. Apostamos por la modernización y automatización en procesos productivos y en la gestión del flujo de trabajo. El desafío es generar el mismo volumen de trabajo con una menor inversión de recursos. **TU**

IAA 2019 FRANKFURT

Salón Internacional del Automóvil

2019KO URRIAREN 12 ETA 22A BITARTEAN AUTOMOBILEN NAZIOARTE MAILAKO AZOKARIK GARRANTZITSUENAREN 2019 EDIZIOA EGIN ZEN FRANKFURTEN. BERTAN IZAN ZEN MTCKO TALDE BAT, ZER NOLAKO TENDENTZIAK ETORRIKO DIREN IKERTZEN, GERO PRODUKTUAK DISEINATU AHAL IZATEKO. HEMENTXE BISITAREN KRONIKA.

Alberto Seco & Andoni Intxauspe Maier Technology Center



Fiel a su eslogan *Driving Tomorrow*, el Salón del Automóvil de Frankfurt del 2019 fue la plataforma internacional para presentar los últimos desarrollos en el mundo de la movilidad. Del 12 al 22 de septiembre, los visitantes profesionales y el público en general pudieron ver los productos de algunas de las mejores marcas, proveedores equipadores, así como de otros proveedores innovadores de servicios de movilidad.

Como en las últimas ediciones, Maier estuvo presente durante los días reservados a la prensa, gracias a la colaboración de TU Lankide. La asistencia a ferias se enmarca dentro de la estrategia de Maier Technology Centre y más concretamente de su departamento de I+D+i, para conseguir un mayor acercamiento a las tendencias que pueden influir en la tipología de piezas de plástico así como en sus decoraciones y poder completar así la visión del cliente.

Movilidad eléctrica, trending topic

El comienzo de la muestra estuvo marcada por la presencia de medio millar de manifestantes que a las puertas de la feria protestaban en contra del automóvil y su relación con el

cambio climático. Estas protestas no influyeron en la asistencia de visitantes (unos 50.000 ese día), si bien la protección del clima y la movilidad sostenible fueron algunos de los grandes temas presentes en esta edición. Los fabricantes reivindicaron así la movilidad individual, aumentando la sostenibilidad y reduciendo las emisiones a través de la innovación. Las encuestas desvelaron el interés de los visitantes por la movilidad eléctrica, aunque otros aspectos reseñables fueron los vehículos de grandes prestaciones.

Fue destacable la no asistencia de Bentley, Bugatti, Citroën, Kia, Lexus, Renault, Rolls-Royce, Suzuki y Toyota, que se sumaban a otras marcas que no están en Frankfurt desde el 2017: Alfa Romeo, Aston Martin, DS, Fiat, Infiniti, Jeep, Mitsubishi, Nissan, Peugeot y Volvo. Otro cambio apreciable fue la reducción del espacio de exposición por marca (el grupo BMW, por ejemplo, abarcaba la mitad del área que cubría en la IAA 2017).

En el entorno actual global de las nuevas formas de comunicación con herramientas de marketing interactivas y el comportamiento cambiante de los clientes, los OEMs continúan modificando su enfoque desde las formas tradicionales de



exhibición hacia un enfoque más individual y efectivo. Así pues, muchas marcas están abandonando los salones de París o Frankfurt, mientras que Ginebra se mantiene como la feria europea con mayor presencia de ellas. Tokio y Pekín / Shanghái serían los otros dos grandes salones internacionales del automóvil.

Democratización de la movilidad eléctrica

La principal novedad fue la presentación de modelos eléctricos claves (sobre todo por su autonomía y coste más bajo) que comenzaremos a ver durante este año. Modelos que no solo pertenecen a nuevas marcas con un carácter innovador como el SUV M-Byte de Byton o el sedán Polestar 2, sino a marcas de gran venta como Volkswagen u Opel que competirán en el segmento de los vehículos urbanos con Honda y MINI. Mientras que MINI y Opel han optado por lanzar vehículos eléctricos (Cooper SE y Corsa e) basados en la arquitectura de sus modelos convencionales, la propuesta de VW y Honda resulta más innovadora con vehículos diseñados exclusivamente para la propulsión eléctrica. El ID.3 de VW es el primer vehículo de la marca alemana dentro de la gama eléctrica ID. La elección de Volkswagen de presentar el ID.3 en la IAA en lugar del nuevo Golf da una idea de la importancia de este eléctrico dentro del grupo, que VW compara con la introducción del Beetle en los años 40 y define como "democratización de la movilidad eléctrica". Aunque no tan competitivo en coste como el ID.3, el de Honda con su diseño retro-futurista ofrece un interior más tecnológico gracias a sus grandes pantallas que recorren todo el salpicadero (como en el M-Byte) o a la sustitución de espejos mediante cámaras (como en el e-tron de Audi). Por otra parte, el uso de materiales y textiles más

acogedores confieren un interior más agradable en el Honda e; aspecto que será tendencia durante los próximos años.

Dentro de las marcas Premium, Mercedes-Benz y Audi asistieron con los SUVs eléctricos EQC y e-tron ya presentados en otros salones. Además del ID.3, la otra gran novedad fue el Porsche Taycan que podría considerarse el primer deportivo eléctrico. Curiosamente Porsche mantiene las denominaciones de Turbo y Turbo S para este modelo 100% eléctrico.

Numerosas marcas generalistas presentaron también versiones híbridas de sus vehículos, entre los que merece la pena destacar los nuevos modelos de Ford: Kuga y Puma. Este último abandona su origen más deportivo y dinámico para convertirse en un SUV urbano.

Otra de las propuestas de cero emisiones mostrada en Frankfurt fue el Hyundai Nexo propulsado por hidrógeno. Se trata de un vehículo eléctrico en el cual se sustituyen las baterías por celdas cargadas de hidrógeno. Esta tecnología permite cargas más rápidas y autonomías superiores a las de un vehículo eléctrico convencional. Toyota y BMW son también otras marcas que apuestan por el hidrógeno.

Pero, la sostenibilidad no estará unida exclusivamente a los nuevos sistemas de propulsión sino que, por ejemplo, se trasladará al uso de nuevos materiales reciclados y materiales bio, la sustitución del cuero por lo que se conoce como materiales veganos o la mayor eficiencia de las líneas de producción y montaje.

Land Rover presentó la esperada renovación del Defender que además de contar con las aptitudes *off-road* del modelo clásico, cuenta con la posibilidad de ser personalizado no solo funcionalmente sino estéticamente; en línea con sus hermanos de la gama Range Rover. Dentro de su

CONCEPT CARS Y LA ILUMINACIÓN COMO TENDENCIA

Entre los *concept cars* mostrados destacaron sobre todo la gama AI de Audi completada con el nuevo AI.TRAIL quattro, el Hyundai 45 EV y el Mercedes-Benz EQS Vision. El coreano tiene un diseño minimalista y geométrico que contrasta con las superficies más complejas, orgánicas y fluidas del EQS. Ambos modelos coinciden en el tratamiento innovador de la tecnología de iluminación, factor que influirá decisivamente en el diseño exterior e interior de los vehículos que aparecerán próximamente en el mercado.



modernización existe también un modelo de propulsión híbrida.

Como resumen del salón, la evolución del automóvil durante los próximos años estará ligada al vehículo eléctrico y al autónomo, a la conectividad, al aumento del car sharing y a la aparición de otros nuevos servicios. La complejidad se trasladará desde la estética a las nuevas funcionalidades ligadas a los nuevos tipos de vehículos y a la tecnología disponible. **TU**

Industria-Higienearen kudeaketa



LAN ARRISKUEN PREBENTZIKO TEKNIKARIAREN ESPEZIALITATEEN ARTEAN INDUSTRIA-HIGIENA DAGO, HONEN HELBURUA, LANGILEEN OSASUNEAN ERAGINA IZAN DEZAKETEN FAKTOREEI ETA HAIEN KONFORT-MAILA JAITSARAZI EDO LAN-ERAGINKORTASUNA GUTXITU DITZAKETENEI AURREA HARTZEA, ANTZEMATEA, HAIK EBALUATZEA ETA KONTROLATZEA DELARIK.

Itziar Urizarbarrena OSARTEN, K.E.

Industria-

Higienean sartzen diren ingurune-faktoreak hauek dira: eragile kimikoak (hautsa, metalak, konposatu organiko lurrunorak (KOLak, gaztelaniaz COVs, azidoak...), fisikoak (zarata, esku-beso bibrazioak, gorputz osoko bibrazioak, erradiazio ionizatzailea, erradiazio ez ionizatzailea, ingurune termikoa, argiztapena eta aire berriztapenak) eta biologikoak.

Hona hemen faktore guzti hauetan aurkitu ditzakegun adibideak:

- Eragile kimikoak: pintura jarduerak, soldadura lanak, leunketa lanak etab.
- Zarata: zarata eragiten duen edozein jarduera. Atal honetan, aipatu beharra dago bulegoetako zarata. Izan ere, askotan, are gehiago jende asko dagoen bulegoetan, zarata arazo bat bihurtzen da (telefono deiak, lankideen elkarrizketak, fotokopiagailua etab.), zer esanik ez, momentuan daukagun lanak kontzentrazio pixka bat eskatzen badu... Baina kasu hauetan aipatu beharra dago 286/2006 zaratako dekretua entzumen galera sortarazten duten zarata nibeletatik babesteko egina dela, eta hortaz, bulegoko

- zarata dekretuak finkatzen dituen nibeletatik kanpo dagoela. Kasu hauetan konfort-deskonfort kasu baten aurrean gaude eta hau neurtzea eta ebaluatzea ez da erraza irizpide subjektiboak sartzen direlako.
- Esku-beso bibrazioak: bihurkin elektrikoa erabiltzen diren postuak, esmerilarekin egiten direnak etab.
- Gorputz osoko bibrazioak: eskorga gidatzean sortutakoak etab.
- Erradiazio ionizatzaileak: X izpiak igortzen dituzten makinak etab.
- Erradiazio ez ionizatzaileak: eremu elektromagnetikoak igortzen dituzten makinak (transformadoreak, koadro elektrikoak, etab.), erradiazio optikoa (laserrak) eta beste batzuk.
- Ingurune termikoa: lanpostuetako tenperatura, aire korrontea eta hezetasuna.
- Argiztapena: lanpostuetako argiztapena.
- Aire berriztapenak: lanpostuetako karbono dioxidoa.
- Biologikoak: birus eta bakteriekin lan egiten dutenak, analisi klinikoekin lan egiten duten laborategiak etab.



Eragile kimikoen kudeaketa egokia

Arriskuaren kudeaketako lehenengo pausua arriskua identifikatzea da, eta beraz deuseztatu daitekeen edo ez ikusi; izan ere, prebentzioko lehenengo oinarria arriskua ekiditea da. Adibidez, eragile kimikoen arriskua dagoen ikusteko produktuaren segurtasuneko datu-fitxak (DBF, gaztelaniazko FDS) hartzen dira eta aztertu egiten dira, produktuaren konposizioa,

arriskuak eta arrisku esaldiak (H esaldiak) ikusten dira eta merkatuan arriskurik ez duen produktu baliokiderik dagoen ikusten da. Balego, lehenengo produktuaren eresketa atzera botatzen da. Baina merkatuan ez badago arriskurik ez duen ordezkoko produkturik, eta hortaz, ezin bada arriskua ekidin, prebentzio kudeaketako beste pausu bat eman behar da, berorren balorazioa edo ebaluazioa. Ebaluazio hau prebentzio teknikari batek egin behar du.

Eta ebaluazio horren arabera prebentzio arduradunari produktua erabiltzeko neurri zuzentzaileak ezarri behar diren edo ez gomendatuko dizkio. Beti ere, jarraipen bat egin beharko delarik esposizioa onargarria dela ziurtatzeko, hau da, langilearen osasuna bermatu behar da.

Ebaluazio honetan, neurria zuzentzailea babes kolektibora zuzenduta egon behar da. Hau da, arriskuari aurre fokoa edo propagazio medioan egin behar zaio, banakako babesera iritsi baino lehen. Izan ere, norberaren banakako ekipamendua (NBE, gaztelaniazko EPI) erabiltzea azken neurria da.

Adibidez, ildo horretatik doa aspirazio lokalizatua, arriskua jatorrian kentzen duelako, aspirazio honen helburua kutsatzailea jasotzea da sortzen den puntu gertuenetik, kutsatzaile-fokutik, horrela hau ingurune orokorrera pasatzea ekidin egingo delarik. Aspirazioa lokalizatu gabe, kutsatzailea ingurunean barreiatzen da eta kasu horretan prebentzio neurriak hartu baino babestu egin behar gara. Babes neurriak hartu behar ditugu, kutsatzailearen eragina gutxitu edo ekidin. Babes neurri hauek kolektiboak (aireztapen orokor bat, adibidez) edo indibidualak (NBE) izan daitezke, baina azken hau hau azken neurria izango litzateke.

Babes indibiduala erabili behar bada horren hautaketa

egokia egin behar da, izan ere, merkatuan NBE asko daude eta denek ez dute babes berdina ematen. Lan hau berriz ere prebentzio teknikariaren lana da, honek ingurunean neurtutako kontzentrazio edo nibelen harira langilearentzat babes egokia aukeratuko du.

Produktu kimikoen homologazioa

Lantegi batean produktu kimikoak erosi aurretik hauek homologatzeko prozedura bat ezartzea komeni da, prozedura horretan hainbat departamentu sartzea komeni delarik: prebentzio departamentua (Laneko Segurtasuna eta Industria-Higienea), medikuntzakoa eta ingurumenekoa. Horrela, edozein produktu erosi aurretik honen DBF eta erabilera berrikusten da, eta departamentu ezberdinen iritzien arabera produktua onartzea eta homologatzea erabakitzen da edo atzera botatzea.

Modu horretan, lantegian sartzen diren produktu kimiko eta horien arriskuak kontrola lortzen delarik.

Produktu kimiko bat baloratzeko pausuak

Eragile kimiko baten sarbide nagusia inhalazio bidea da, baina ezin da baztertu absortzio dermikoa. Ezin badugu produktu kimikoa deuseztatu, honen arriskuak identifikatu eta ikusi ondoren honen balorazio bat egin behar dugu. Hori

INFORMAZIO ETA FORMAZIO EGOKIA KOMENI DA SENTSIBILIZAZIO ETA PREBENTZIO-KULTURA LORTZEKO

NBE aukeratu ondoren langilearen eskutan dago honen erabilera eta mantenua. Langilea kontzientziatu egin behar da jokoan dagoena bere osasuna dela eta hau zoritxarrez ez da beti horrela izaten. Informazio eta formazio egokia komeni da sentsibilizazio eta prebentzio-kultura lortzeko.

Adibide gisa aipatu dezakegu maskara behar duten postuak, izan ere, maskara egokia aukeratu egon daiteke postu batean baina maskara eramaten duen langileak, berau ondo jartzen ez badu babesa txikia izango da. Hori dela eta, batzuetan EPI horien erabilera egokia egiten dela ziurtatzeko tailerretik ikuskapenak egitea komeni da.

egiteko esposizio faktoreak ezagutu behar ditugu eta zenbat denbora erabiltzen den jakitea, eta ondoren balorazio kualitatibo bat egin. Gaur egun, bi metodo erabiltzen dira ebaluaketa hori egiteko: INRS metodoa eta COSHH metodoa. Ebaluaketa kualitatibo horien helburua egoera onargarri bat den edo ez aurreikustea da, lehengo unetik erabakiak eta neurriak hartzeko.

Ebaluazio kualitatiboan zalantzak badaude edo/eta arrisku bide haundiko eragile kimikoa bada esku artean duguna, balorazio kuantitatibo batekin (neurketekin) jarraitu behar da.

Balorazio kualitatibo honen funtsa neurtutako eragile kimikoaren kontzentrazioa urtero "Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo" (INSST) erakundeak (lehen INSHT) argitaratzen dituen Giroko Muga Balioen (GMB, gaztelaniaz VLA) azpitik dauden ikustea da, eta ondorioz konforme diren edo ez ikustea.

Esan beharra dago INSSTeko GMB hauek ez ezik beste erreferentziako erakundeen balioak ere kontuan hartzen direla,

adibidez Alemaniako MAK balioak, edo Estatu Batuetako TLVak.

Ebaluazio prozesu denak trazabilitatea bermatu behar du edozein pertsonaren aurrean (langileak, langileen delegatuak, ikuskariak etab.). Edozein momentutan zergatik hartu diren kontutan neurtutako eragile kimikoak, erabilitako ebaluaketa metodoa, non, noiz, nola eta nork hartu dituen laginak, laborategiko emaitzak, irtendako giroaren emaitzak, eta nola konparatu diren GMBekin justifikatu ahalko delarik.

Jarraipena, neurketa periodikoak

Maiztasunez neurketak egitea komeni da, eragile kimikoa kontrolatzeko neurriren bat hartu bada edo ez. Izan ere, nahiz eta neurri zuzentzaileak ez hartu eta ordurako zeuden neurriak mantendu, balorazioa onargarria izaten jarraitzen duela ziurtatu behar da. Nabarmena da, lehenetsuna izango dutela neurri zuzentzaile bat ezarri eta gero egiten diren neurketak, egoera ondo mantentzen den ziurtatzeko egiten diren neurketak baino. **TU**

Eragile kimiko baten sarbide nagusia inhalazio bidea da, baina ezin da baztertu absortzio dermikoa. Ezin badugu produktu kimikoa deuseztatu, honen arriskuak identifikatu eta ikusi ondoren honen balorazio bat egin behar dugu.

“ERALDAKETA SOZIALA GERTA DADIN, PERTSONEN, NORBANAKOEN ERALDAKETA DA EZINBESTEKOA, ETA HEZKUNTZA DA GILTZA”, ABIAPUNTUA ETA ALDI BEREAN HELBURUA ZEIN DEN ARGI DUTE UNAI LAGARDA ETA JAIONE URIARTEK. BIEK HALA BIEK, ARIZMENDI IKASTOLAREN METODOLOGIA BERRIAN DIHARDUTE LANEAN ETA ORAINGOAN ‘BATU PROIEKTUAK’ ARITU GARA HAIKIN. KONFIANTZAREN PEDAGOGIAREN APLIKAZIOA 10 ETA 14 URTE BITARTEKO NESKA-MUTIKOEN ESKOLARATZEAN FOKOA JARTZEN DUENA.



Unai Legarda eta Jaione Uriarte

IRAKASLEAK ETA BATU PROIEKTUAREN KOORDINATZAILEAK

Zer da Batu Proiektua?

Lehen Hezkuntzaren (LH) eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren (DBH) arteko jauziak trantsizio ordenatuago bat behar du. 10 eta 14 urte bitarteko neska mutikoen hezkuntza-etapan konfiantzaren pedagogiaren aplikaziori jarri diogu Batu izena. Izan ere, batzen ditu bi etapa orain arte erabat bananduak zeudenak. Batzen ditu, era berean, aurrenerabezaroen eta nerabezaroen dauden neska mutikoen esperientziak. Trantsizio logikoago bat proposatzen dugu, neska-mutiko horien artean gauza askoz gehiago daude batzen dituztenak, banatzen dituztenak baino.

Metodologia ikuspegitik erabat berritzailea da proiektua.

Bai, halaxe da, ikuspegi ezberdinetatik begiratuta ere, iraultzailea dela esango genuke. Indarrak batzen ditugu, irakasleon indarrak. LHko (5. eta 6. maila) eta DBHko (Lehen eta bigarren maila) taldeetako irakasleak inplikatzeko ditugu

“Debagoienez eragile aktibo izango diren pertsonak garatzen lagundu nahi dugu”

proiektuan eta, bereziki, DBH erabat aldatuko du Batu Proiektuak. Arlo ikuspegia (matematikak, hizkuntzak, musika...) apurto egiten da. Alegia, arlo ikuspegitik bizipen (ikaskuntza esperientzia motak) ikuspegira egingo dugu jauzia. Era berean, irakasle bat, talde bat kontzeptua ere hautsi egiten da. Batu Proiektua aplikatzerakoan erreferentia irakasle-taldea izango da. Irakasle-talde txiki hori izango da erreferentia ikasleentzat, eta talde horrek dinamizatuko ditu esperientziak.

Arizmendi Ikastolan aplikatuko bada ere, zuek beste hezkuntza esperientzia batzuetatik edan duzue, ezta?

Bai, Katalunian badaude horrelako esperientziak eta bertatik bertara ezagutzeko aukera izan dugu. Hain justu ere martxoaren 9tik 13ra arteko astean berriro goaz Kataluniara, bertako zenbait ikastetxe bisitatzen. Guztietatik ikasten dira gauzak, baina gero ‘gure egin’ behar ditugu eta gure errealitate konkretura ekarri behar dugu.

Zeintzuk dira Arizmendi Ikastolan Batu Proiektua inplementatzeko epeak?

2020-2021 ikasturtean LH5 eta DBH1en egingo dugu inplementazioa, eta 2021-2022 ikasturtean gauza

bera egingo dugu LH6 eta DHB2n. Behin martxan jarri ondoren, bi urteko epean gutxi gorabehera, ebaluazio bat egingo da; ikusteko metodologia nola ezarri den, aztertze eta aldi berean adierazleak berrikusteko.

Pedagogiaren metodologiaren inplementazioan Arizmendi ikastola erreferente bilakatu da Euskal Herrian. Aitzindariak zarete eta askorentzat ispilu.

Ametsak betetzeko daudelako! argitalpenaren bitartez orain arte egindako lan-guztiari argia jarri genion. Bertan jaso genuen gure Konfiantzaren Pedagogikoaren ibilbide orria. Arlo teorikoa zein inplementazio faseak jaso genituen eta Batu Proiektua osotasun horren barne kokatu behar dugu. Gizartea aldatu da, mundua aldatu da, beste koordinada batzuetan bizi gara eta gure ikasleak egoera aldakor eta berrietara egokitzen behartuta egongo dira. Horri guztiari erantzun nahi diogu, gure ikuspegitik, Debagoiena ulertuz eta egoki interpretatuz. Pertsona Kooperatibo autogestionarioa barne sendotasuna duena, euskalduna, eraldatzailea, sortzailea, analitiko-kritikoa, hurbilekoa eta enpatikoa sustatu nahi dugu. **TU**

“Hauxe da helburua: euskara langai, ikusgai, ikasgai eta mintzagai izatea; eta erabiltzea, jakina”

MONDRAGONek bi mailatan dauka antolatuta edo egituratuta euskara plana: bata, Zentro Korporatibora mugatua, lankideak eta zereginak ardatz dituena; bestea, euskaren plan

korporatiboa, MONDRAGON Korporazioa bere osotasunean langai duena. Batean zein bestean, abian den ziklo estrategikoari amaiera emango zaio aurrean eta datorren 2021-2014 denboraldirako Plan Estrategikoa zehaztuko dute.

Zeintzuk dira aurtengo MONDRAGONen helburu edo egiteko nagusiak?

Korporazioan garatzen ari garen planari dagokionez, alde batetik, jarraibide esparruan sakontzen jarraitzea, bestetik, ezagutza partekatzea eta, azkenik, baliabideak kudeatzea.

Zeintzuk dira MONDRAGONen jarraibideak?

Jarraibideak diogunean honetaz ari gara: 2006. urtean MONDRAGONek, bere kooperatibei norabide bat eskaini nahian, Euskara Normalizatzeako Oinarriak (ENO) onartu eta abiatu zituen. Harrezkero, bi urtean behin, Oinarri horien aurrean kokatzeko autoebaluazioa egiteko eskatu izan diegu kooperatibei; aurrean 8. urtea izango dugu.

ENO tresna baliagarria izan da, bai euskara plana abian zuten kooperatibentzat, bai euskara plana abiatzeko

edo estranet korporatiboan euskararen iradokizun postontzia kudeatzeko.

Alabaina, Oinarriok oinarri, Euskararen Normaltasun Eredura iristeko estrategia batzuk ere zehaztu genituen ziklo estrategiko honen hasieran, 2017an: euskaraz sortzea, euskarazko ulermena bermatzea, euskarari funtzio propioak ematea eta euskara eragileak aktibatzea. Horiei erantzuteko esperientziak batzuk identifikatu eta partekatu izan ditugu eta aurrean ere bide horiek lantzen jarraitzea da asmoa. Ezagutza hori guztia partekatzeko, besteak beste, euskara foroak oso gune interesgarriak bilakatu dira eta aurrean ere bide beretik jarraituko dugu.

Sustapen dinamikari ere eutsiko dio MONDRAGONek, edo?

Bai. Adibidez, MUREkin batera antolatzen dugun “Ikasketa Amaierako Lanak euskaraz”

zenbait egitasmoetan parte hartzen jarraituko dugu (Euskaragileak, Jendaurrean erabili, Gipuzkoa berdinago, Euskaraldia...).

Egungo ziklo estrategikoaren azken urtea da aurtengoa...

Hala da, bai. Euskara Batzordean eta Mahai Teknikoan aurrera begirako ikuspegia ere esplizitatu beharko dugu aurrean; alegia, euskararen 2021-2024 Plan Estrategikoa egitea dagokigu, eta baita euskarari buruzko helburuak jasotzea plan estrategiko korporatiboan.

Euskara Batzordea eta Mahai Teknikoa?

Bai, Korporazioko euskara planean bi organo daude. Euskara Batzordea dibisioetako ordezkari banarekin dago osatuta. Mahai Teknikoa, berriz, hainbat kooperatibetako euskara arduradunekin osatutako organo operatiboa da. Horietaz gain, badira eskualde edo lurralde batzordeak ere (Araba, Lea Artibai eta Nafarroa).

Egitura bera ere aztergai izango dugu Plan Estrategikoa lantzerakoan.

Eta Zentro Korporatiboak bere euskara plan propioa du, ezta?

Bai, hala da. Zentro Korporatiboan berrogeita hamar lankide gara eta kooperatibara egokitutako euskara plana daukagu,



Ander Etxeberria
MONDRAGONEN HEDAPEN KOOPERATIBOAREN ARDURADUNA ETA EUSKARA KOORDINATZAILEA

departamentu bakoitzeko lankide banaz osatutako geure Euskara Batzorde eta guzti.

Zentro Korporatiboko euskara planaren aurtengo helburuak honela laburbildu daitezke: euskara langai, ikusgai, ikasgai eta mintzagai izatea; eta erabiltzea, jakina.

Batetik, helburua da hizkuntza politika erakundearen sisteman txertatzea eta hizkuntza irizpideak oinarri, departamentu bakoitzean hobetzekoak identifikatzea eta gauzatzea; eta, bestetik, lankideen euskara gaitasuna hobetzea edo handitzea. Gainera, aurtengo Euskaraldiaren edizioaz eta Ariguneen dinamikaz baliatuta, erabilera eta leialtasuna ere handitzea dugu helburu. **TU**

“EUSKARALDIAZ BALIATUTA, ERABILERA ETA KONPROMISOA HANDITU NAHI DUGU.”

arnas edo bultzada behar zutenentzat. Izan ere, Oinarriok funtsezkoak zaizkigu planik ez duten kooperatibengana zuzentzen garenean euskararen normalizaziorantz urratsen bat eman dezaten eskatzeko

sariari eutsiko diegu; aurtengoa 10. edizioa, jada. Oraintxe ari gara aztertzen 2019an entregatutako lanak eta laster jakinaraziko dugu zeintzuk izan diren irabazleak.

Halaber, bestelako eragileekin harremanetan,

Cómo gestionar la desvinculación de las personas de la organización

NEWPLACEMENT 360° BY LKS NEXT, NACE PARA EVOLUCIONAR LA IDEA DE LA RECOLOCACIÓN MÁS TRADICIONAL, DÁNDOLE UN ENFOQUE GLOBAL, DE AHÍ SU NOMBRE.

ITZIAR CADIerno RESPONSABLE DE SELECCIÓN

El mundo del trabajo cambia, las personas también y nuestras inquietudes sobre nuestra vida profesional, al igual que nuestra vida personal, van evolucionando. Nos encontramos ante un mercado en el que se compite por talento y en el que se diseñan estrategias para su atracción, pero en ocasiones nos olvidamos de que, en todos los ciclos de vida laboral, existe una vinculación de este talento y una desvinculación de la organización de esas mismas personas, en cualquier forma; salidas por reestructuración, por jubilación o bien por deseo propio.

Trabajar en la desvinculación de las personas de la organización, es tan importante como trabajar en su vinculación y fidelización, es más, esta estrategia, impactará en nuestra responsabilidad social y reforzará nuestra marca empleadora. A su vez, nos hará ser, de verdad, una empresa sensible, con una apuesta e inversión hacia los y las profesionales que están en ella, consiguiendo además que, ese sentimiento

de cuidado y valor, redunde en mejores resultados, o una disminución del absentismo y una consecución de mayores productividades. Cuando una persona se siente querida por su empresa, se convierte en embajadora, se pone la camiseta y se compromete con ella y con sus resultados.

Desde LKS Next, dentro de su propuesta de valor y gracias a un equipo de consultores y consultoras con una gran experiencia en todos los ámbitos relacionados con las personas, hemos desarrollado un nuevo servicio que acompaña a las personas en la desvinculación de la organización, en cualquier etapa profesional.

Recolocación

Newplacement 360° by LKS Next, nace para evolucionar la idea de la *recolocación* más tradicional, dándole un enfoque global, de ahí su nombre. Trabajando desde la gestión de emociones con coaches especialistas, pasando por una definición de un plan de formación, y acompañamiento en la búsqueda de nuevas oportunidades y apertura hacia nuevos horizontes,



hasta formar parte de los procesos de selección que gestionamos para otras organizaciones.

Realizamos un acompañamiento completo, en el que las personas van a

trabajar sus emociones, van a desarrollar habilidades, van a diseñar su estrategia de búsqueda de empleo, van a entrenar, van a reforzar su marca personal y van a crear nuevos hábitos. **TU**

PROGRAMAS ADAPTABLES

Nuestros programas, adaptables a las diferentes realidades de las empresas y las personas, son:

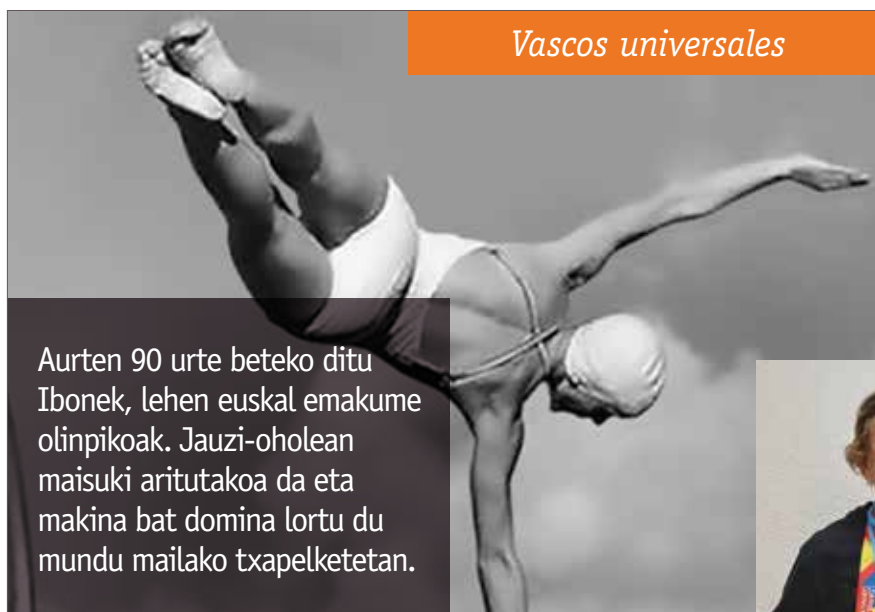
- **Newplacement 360° Individual.** Programas individuales para personas en puestos de dirección y mando intermedio.
- **Newplacement 360° Colectivo.** Programas grupales por desvinculaciones colectivas
- **Newplacement 360° Silver.** Programas para el acompañamiento hacia una nueva vida no profesional.

Porque las personas son quienes dan vida y forma a las organizaciones, desde LKS Next, trabajamos en proyectos junto con las empresas para cuidar a las personas durante todo su ciclo profesional, incluida la desvinculación.

Cuando una persona se siente querida por su empresa, se convierte en embajadora, se pone la camiseta y se compromete con ella y con sus resultados.

Ibone Belaustegigoitia Arocena

primera deportista olímpica vasca



Vascos universales

Aurten 90 urte beteko ditu Ibonek, lehen euskal emakume olinpikoak. Jauzi-oholean maisuki aritutakoa da eta makina bat domina lortu du mundu mailako txapelketetan.

No es fácil hacer un relato fiable del historial olímpico vasco antes de las olimpiadas de Amberes de 1920. En este evento participaron algunos atletas vascos pero dado que hasta Roma '60 no había un registro oficial que acreditase fehacientemente la participación de un deportista, es difícil rebuscar en la historia de vascos que participaron en olimpiadas. Ibone Belaustegigoitia nacida en Bilbao el 23 de mayo de 1930 está considerada como la primera deportista olímpica vasca.

Una familia de deportistas

Los Belaustegigoitia llevaban el deporte en sus venas. Cinco de sus miembros jugaron en el Athletic de Bilbao, siendo su tío José Mari el más destacado. Su padre, Francisco, más conocido como Patxo Belauste, fue jugador del Athletic de 1917 a 1924. Era médico y se fue a París a estudiar, y mientras trabajaba en el equipo de la Premio Nobel Marie Curie investigando las aplicaciones del radio, jugaba también en el Olympique.

Su esposa, Elvira Arocena, madre de Ibone, descendía de los Arocena de Arrankudiaga, familia que emigró a México en 1867 donde hicieron fortuna como hacendados dedicados al cultivo del algodón. A principios de los años 30 el matrimonio se traslada a México,

Ibone tenía un año. Al estallar la guerra civil en España se instalan definitivamente en México DF.

Ibone, pionera del clavatismo

Desde su más tierna infancia se aficionó a la natación, al clavado y al salto de trampolín. En la piscina de su casa instalaron un trampolín y entrenaba también con el equipo deportivo de Chapultepec. Participa en numerosas competiciones, pero como no pensaba dedicarse profesionalmente a esta actividad estudió magisterio y administración de empresas.

En 1948 participó en los Juegos Olímpicos de Londres, aunque como exiliada lo hizo representando a México. No tuvo suerte, acostumbrada a piscinas de 4 metros de profundidad, la de Londres tenía solo 3, chocó con el fondo y se rompió la muñeca. Siguió participando en diversas competiciones hasta 1950, año que abandona el deporte de élite para convertirse en misionera en Japón.

VUELTA A LA COMPETICIÓN CON 55 AÑOS

Nostálgica del trampolín y de las clavadas retomó la competición en la década de los 80 en pruebas para veteranos. Y rehace su vida sentimental casándose con Germán, a quien había conocido hacía muchos años

en las piscinas. Participa en los Juegos Centroamericanos en la ciudad de Guatemala y obtiene la medalla de oro en el trampolín de 3 metros. Desde entonces sigue participando en numerosas competiciones. En el Campeonato del Mundo de Saltos en 2010 gana medallas de oro en trampolín de 3 metros y plataforma de 5 metros. En Budapest, en 2017, participa en los Campeonatos Mundiales de Natación, FINA. Teniendo ficha de la Federación de Bizkaia participa como ciudadana vasca en las competiciones europeas de categoría máster celebradas en Rusia. Va acumulando medallas, ha ganado más de 300 en clavados. Compitiendo con más de 75 años ha estado en Francia, Rusia, Estados Unidos, Inglaterra, siendo campeona mundial de salto de trampolín en la categoría

máster. En su larga trayectoria deportiva ha tenido lesiones varias: fracturas de nariz, de costillas, de dedos, de manos... lo que nunca ha sido motivo para la retirada.



14 Fina World Masters Championships 2012.

Todo un ejemplo de fortaleza y pasión por el deporte

En una ocasión Ibone dijo: "A mis 87 años sigo haciendo deporte porque es más fácil que ir al hospital". Todo un ejemplo. Reconocida en el país como una de las grandes deportistas, forma parte del Salón Internacional de la Fama en su disciplina. **TU**



Itxaso Unamunzaga

RESPONSABLE DE ONDOAN EGYPT



“La clave del proyecto está en nuestra buena capacidad de adaptación a la cultura del país”

Ingeniera

industrial, con amplia experiencia en gestión de proyectos, lleva 13 años en Ondoan. Ha participado en proyectos muy diversos y hace tres años que se trasladó a Egipto para desarrollar el proyecto de los túneles de Ismailía. Hace dos años que es responsable de Ondoan Egypt.

¿Cómo llegaste a Egipto?

Llegué el año 2017, prácticamente sin enterarme, de la mano del proyecto de los túneles de Ismailía, en el que me impliqué desde la fase inicial. Tanto para Ondoan como para mí suponía un reto profesional muy importante.

En pleno proceso de internacionalización de Ondoan, surgió la oportunidad de participar en una oferta para unos túneles en Egipto de la mano de un cliente con el que ya habíamos coincidido en el País Vasco. Era una obra de mucha envergadura y muy

poco definida, pero tras las dudas iniciales se decidió ir a por todas, ya que contábamos con capacidad técnica que es lo primordial y no se podía desaprovechar una oportunidad así. Se trataba de un proyecto con altas exigencias técnicas, que conllevaba un gran trabajo de ingeniería y cuyo usuario final era el ejército egipcio, un cliente sumamente exigente.

¿Cómo ha evolucionado Ondoan Egypt y cuál es la situación actual?

La evolución de la empresa y de la actividad está siendo muy favorable. Egipto es un país que ahora está en plena ebullición, con grandes proyectos, pero escasez de recursos técnicos, y con necesidad del *know-how* de empresas europeas. Además, el sueño actual de las empresas egipcias es conseguir un *partner* europeo, lo que genera interesantes oportunidades, aunque

también conlleva riesgos. Aun así, el mercado es complejo de gestionar, está muy basado en relaciones. Los proyectos en los que nos estamos moviendo actualmente son proyectos de infraestructuras, donde el cliente final es el ejército, empresas estatales o grandes constructoras.

De cara al futuro, nuestro objetivo es mantener la empresa y el equipo creado en Egipto para seguir creciendo y trabajando en proyectos similares ya que hemos invertido recursos, conseguido experiencia y un buen posicionamiento. El futuro se perfila mejor de lo esperado.

Personalmente, ¿cómo te sientes en Egipto?

Muy cómoda, como una más en el entorno, teniendo en cuenta que el tipo de vida que hacemos allí ronda siempre entorno al trabajo. Pero incluso, fuera de ese ambiente de trabajo más protegido, no he tenido nunca ningún problema ni como mujer ni cómo persona. Me ha sorprendido gratamente, desde el principio me acogieron muy bien, siempre me he sentido respetada (a veces hasta en exceso, quieren protegerte

tanto, que te coartan).

Indudablemente, las diferencias culturales son insalvables, pero ante eso no puedes hacer nada. No vamos a cambiar el país, y lo único que podemos hacer es amoldarnos. En este sentido, desde mi humilde opinión, la clave del proyecto, más allá de la parte técnica, ha sido nuestra buena capacidad de adaptación a la cultura.

En el trabajo diario son muy diferentes a como somos nosotros, pero básicamente debido a su cultura. Son muy jerárquicos, justo lo contrario a lo que somos en Ondoan, y siempre dejan muy claro quién es el responsable, el subordinado, el ingeniero... Pero, puesto que pasamos muchas horas con ellos trabajando, en el fondo te das cuenta de que tenemos los mismos problemas y preocupaciones. Somos más parecidos de lo que creemos.

¿Cada cuánto tiempo vienes a casa? Y de cara al futuro, ¿qué proyectos tienes?

De media vengo cada 3 semanas, dependiendo de la etapa del proyecto.

La cercanía y la posibilidad de comunicarse con los de casa a diario, hace que el salir de casa hoy en día no sea un hándicap. Ahora te habitúas fácilmente, aprendes a trabajar en los aeropuertos y hasta en el taxi, y como yo muchísima gente. Es verdad, que siempre pierdes algo de contacto, pero al igual que pierdes en otras etapas de tu vida sin moverte de casa. En estas circunstancias lo gratificante es conocer a gente nueva y diferente.

A corto plazo, espero seguir con más proyectos de este tipo para mantener Ondoan Egypt y su equipo. Con lo que nos ha costado, me daría muchísima pena perder eso. **TU**

De cara al futuro, gracias a la inversión que hemos realizado en Egipto, esperamos seguir creciendo y trabajando en nuevos proyectos.

Ante la Asamblea General de LagunAro, EPSV

CON LA LLEGADA DE LA PRIMAVERA, LAGUNARO, EPSV SE REUNIRÁ CON SUS COMPROMISARIOS PARA RENDIRLES CUENTAS DE LA GESTIÓN DE 2019 Y LAS PREVISIONES PARA 2020.



EL Kursaal donostiarra acogerá el próximo 24 de marzo la cita anual de LagunAro con sus compromisarios (las personas que representan a los socios de las cooperativas afiliadas).

Es el momento en que el Consejo Rector, encabezado por su presidente y acompañado por el director general de la entidad, dará a conocer los resultados obtenidos durante el pasado 2019, así como el Plan de Gestión de este año 2020.

El **orden del día** de esta Asamblea General ordinaria será el siguiente:

- 1 Información sobre la aprobación del Acta de la Asamblea General de 21 de marzo de 2019 y designación de mutualistas para la aprobación del Acta de esta Asamblea.
- 2 Examen y aprobación de la Memoria de Gestión y Cuentas Anuales del ejercicio 2019 y del Plan de Gestión 2020.
- 3 Aprobación de Prestaciones y Cuotas para el periodo 1.4.2020 - 31.3.2021.
- 4 Propuesta de modificaciones estatutarias y reglamentarias.
- 5 Comunicaciones del Consejo Rector.
- 6 Designación de auditores para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.
- 7 Elección de miembros del Consejo Rector y del Comité de Vigilancia.
- 8 Ruegos y preguntas.

NUEVAS PROPUESTAS

Este año, además de los puntos habituales y formales de la Asamblea General ordinaria, se incluyen una serie de propuestas de modificaciones estatutarias y reglamentarias formuladas por el Consejo Rector para su análisis, debate y, si procede, aprobación por parte de la Asamblea General (punto 3 del señalado orden del día).

Dentro de las distintas propuestas que se plantean, destaca la relativa a la adecuación y actualización de la prestación de Discapacitación Permanente Total Cualificada (DPTC) otorgada por LagunAro.

Esta prestación de DPTC es muy bien valorada tanto por las cooperativas como por los mutualistas, y lo que se pretende fundamentalmente con las propuestas que se formulan es realizar un uso más eficiente y coherente de los recursos disponibles.

Por otro lado, se trasladan también a la Asamblea General dos adecuaciones, de menor relevancia:

- La primera de ellas relativa a la sustitución en la regulación en vigor del concepto de *accidente de trabajo* por el de "contingencia profesional", que tiene un alcance mayor, al abarcar no solo los accidentes de trabajo, sino también las enfermedades profesionales.
- La segunda de las propuestas que se formulan está relacionada con la figura de Mutualista en Suspense, donde se plantea otorgarles una mayor flexibilidad a las personas herederas en el caso de fallecimiento del propio Mutualista en Suspense. **TU**

Mundukide,

urrun dauden errealitateak aldatzeko lan egiteaz gain, gure errealitatea aldatzeko ere lan egiten dugu. Hemengo ekintzetan parte hartzen dugunean, eragin bikoitza lortzen dugu. Mundukideren kanpaina edo ekintza bat babesteak, Brasilen edo Mozambiken izan dezakeen inpaktuaz haratago, bakoitzaren jarreran ere sortzen duelako aldaketa. Eta, jakina denez, funtsezkoa da etxetik hastea kanpoan eragiteko.

Larrialdiez ari garenean, besteak beste, hauek hartzen ditugu kontuan:

Larrialdi klimatikoa

Larrialdi garaian bizi gara. Australiako suteek 28 pertsona hil eta hamar milioi hektarea erre dituzte. 2019ko abendua, esaterako, inoizko hilabeterik beroena izan da Australian: hilaren 17an, batez beste 42 gradu izan ziren Australia osoan. Baina, honetaz gain, eragindako hondamendian mila milioi animalia baino gehiago hil dira. Horretaz ari ziren, hain zuzen ere, 24 zientzialari, politikari, enpresaburu eta ekologista australiar; larrialdi egoera baten aurrean geundela zioten 2016ko ekainaren 23an Melbourneko The Age egunkarian argitaratu zuten gutunean. Ordutik, 800 erakundek baino gehiagok aitortu dute larrialdi klimatikoa. Gurean, Eusko Legebiltzarrak pasa den urteko uztailaren 30an egin zuen.

Larrialdi humanitarioa

Hirurogeita hiru lagun ito dira Mediterraneoan jada urtarrileko lehen hamabost egunetan. Nazioarteko Migrazio Erakundearen datuen arabera, 33.684 iheslari hil dira munduan 2014tik hona. Urte hartan hasi baitziren jasotzen



MUNDUAN BARRENA DIMENTSIO UNIBERTSALA DUTEN HAINBAT LARRIALDI EGOERA BIZI DIRA. EZ DIRA HEMENGOAK EZ HANGOAK; DENOI ERAGITEN DIGUTEN LARRIALDIEZ ARI GARA.

Non daude justizia soziala eta aberastasunaren banaketa mugak?



zeharkaldietan hildako migratzaileen inguruko datuak. Baina erakunde horrek egindako kalkuluen arabera, 75.000 dira hildakoak azken 25 urteotan. Iaz, 3.368 lagun hil ziren mundu osoan. Horietatik 1.283 pertsona ito ziren Mediterraneoan. Baina inork ez daki zehazki zenbat hil diren benetan. Beti hegoaldetik iparralderako zeharkaldietan. Hesiak eta harresiak igarotzen, basamortuak eta mendiak zeharkatzen, gerratik edo gosetik ihesean, bizitza baten bila.

Genero larrialdia

Urtarrileko lehen hogei egunetan, hiru emakume erailak izan dira Espainiako Estatuan. 55 emakume eta hiru haur erail zituzten 2019an. 1.036 emakume eta haur, datuak jasotzen diren 2003. urtetik. Mundu osoan, Nazio Batuen Erakundearen arabera, hiru emakumetik batek bere bizitzaren zehar indarkeria fisiko edo sexuala pairatu behar izan du; kasu gehienetan, bikotekideak izan dira erasotzaileak.

Larrialdi hauei guztiei aurre egiteko, Mundukiden gure betiko lana zabaltzen

GEHIKOOP: GIZARTE ERALDAKETARAKO HEZKUNTZA PROPOSAMENA

Gizarte Eraldaketarako Hezkuntza proposamen propioa definitu dugu Mundukiden, mundu mailako gizarte eraldaketa kritiko baterako gure ingurutik at dauden errealitateak gerturatzeko. Helburua da, gure inguruan eraldaketa sozialaren harira lantzen diren gaitetan ikuspegia zabaltzea edo globalizatzea. Horretarako, jarri dugu martxan Gehikoop proiektua.

MONDRAGON Kooperatiba Esperientziaren inguruan gertatzen ari den Gizarte Eraldaketarako hausnarketa eta eginbideetan tokiko-global begirada txertatzea da helburua, betiere, genero eta ingurugiro ikuspegitik,

hegoalde geografiko zein globaleko agenteekin elkarlanean. Esperientzia pilotuan, Fagor Ederlan, Copreci, Maier eta Arizmendi Ikastolak hartzen dute parte. Modu berean, hezkuntza kooperatiboa garatzeko Mondragon Unibertsitateak ere hartzen du parte.

Gaurko mundu globalizatu honetan, hemen eta han ez daude hain urrutik; errealitateak eta beharrak oso desberdinak izanik, baditugu erronka komunak ere. Gure gizartea eraldatu nahi dugu, baina non amaitzen da gure eta non hasten da beraien? Azken finean, denok gara Mundukideak!

arituko gara 2020an ere. Mozambikez eta Brasilez gain, Kolonbian, Ekuadorren, Etiopian eta Malawin programak jarriko ditugu martxan. Kezkatzen gaituzten eta jarduera horretara bultzatzen gaituzten gaiak are biziago, gordinago eta

ankerrago agertzen direlako hegoaldeko herrialdeetan. Horregatik, herri hauetako jendearen beharretara hurbilduko gara, haien gaitasunak indartuz; era horretan, emakume esta gizon gehiago bere bizitzaren jabe izan daitezten. **TU**



LA ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR LIDERA UN CONSORCIO EUROPEO PARA DESARROLLAR 14 TESIS DOCTORALES EN LA INDUSTRIA 4.0

EL PROYECTO OFRECE UN CONTRATO DE INVESTIGACIÓN DE TRES AÑOS EN ORGANIZACIONES EUROPEAS.

Ocho organizaciones europeas —centros de investigación, universidades, y empresas—, lideradas por la Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea, han creado un consorcio para llevar a cabo el proyecto DiManD (Digital Manufacturing and Design - Innovative Training Network). Se trata de un programa financiado por la Unión Europea para desarrollar durante tres años un total de 14 tesis doctorales relacionadas con la Industria 4.0. El objetivo principal es formar a los jóvenes y convertirlos en investigadores expertos en la Industria 4.0, lo que además promoverá futuras líneas de investigación, ya que las tesis abordarán temas como la inteligencia artificial aplicada al petróleo y gas, automatización doméstica, herramientas de ahorro de energía en sistemas de producción, y los gemelos digitales, entre otras cuestiones.

Consortio de empresas europeas

Recientemente ha tenido lugar en el campus de Arrasate la bienvenida e introducción a todos los miembros del proyecto, que ha contado con la presencia de estudiantes de doctorado de los diferentes países y de las ocho empresas que forman parte del consorcio y que les han contratado durante tres años: MGEP (País Vasco), Universidad KTH (Suecia),

Petronor Innovación (País Vasco), STIIMA (Italia); Fundación Tecnalia (País Vasco), TQC Company (Reino Unido); Universidad de Uninova (Portugal) y la Universidad de Nottingham (UNOTT) de Reino Unido. Estas entidades serán las responsables de las tesis, y la coordinación general del proyecto estará liderada por la Escuela Politécnica Superior.

La Escuela Politécnica Superior de Mondragon Unibertsitatea coordinará tres de las tesis del programa: una relacionada con los gemelos digitales, otra sobre los sistemas ciberfísicos de interacción con el usuario y la tercera sobre el diseño centrado en las personas en la industria 4.0. El resto de proyectos de investigación tienen que ver con ámbitos como productos inteligentes, automatización doméstica, inteligencia artificial aplicada al petróleo y al gas, nuevas tecnologías para el montaje en el sector automotriz, herramientas de ahorro de energía en sistemas de producción...

Además de las ocho entidades en los que estos proyectos de investigación se llevarán a cabo, otra veintena de organizaciones también participan como partners del consorcio. Estas organizaciones ofrecerán capacitación y estancias a los doctorandos/as. Destaca por un lado la presencia de la industria vasca, como Danobat, Gaia, Ideko o

INDUSTRIA 4.0

La industria 4.0 o también llamada la cuarta revolución industrial o la industria inteligente es una nueva forma de organizar el trabajo y los recursos de producción. Uno de los principales desafíos para capacitar a futuros expertos en la Industria 4.0 es precisamente las habilidades multidisciplinares que éstos necesitarán: ingeniería de fabricación, ingeniería de control informática y análisis de datos, ciberseguridad, interacciones hombre-máquina, etcétera. El proyecto DiManD se ocupará de formarles en diversas áreas de conocimiento clave en la Industria 4.0, apoyados por la red internacional que forma parte del proyecto y de los expertos.

la Corporación MONDRAGON, y otras organizaciones europeas como Brunel University of London, Manufacturing Technology Center, University of Chemical Technology and Metallurgy, Virginia University, entre otros. Precisamente a lo largo del proyecto, la colaboración entre las organizaciones participantes será muy importante para garantizar el éxito del proceso de formación doctoral. **TU**

Crema de apionabo, lascas de bacalao y huevo poché

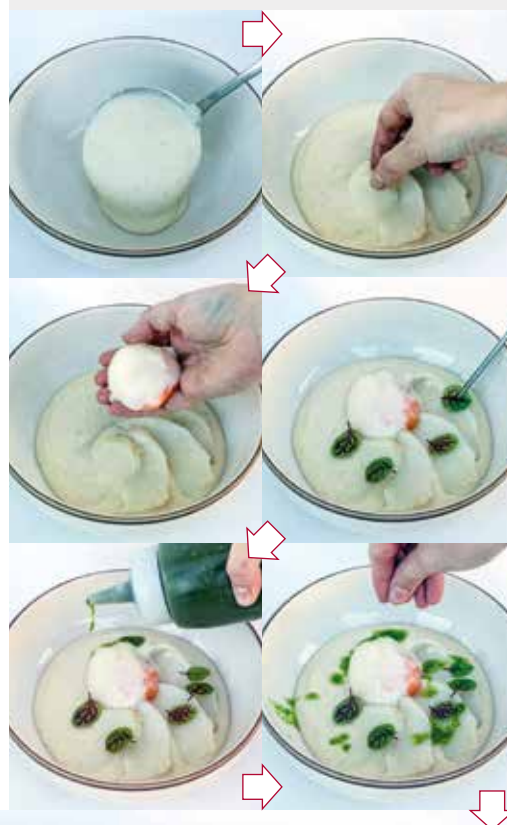
El apionabo es una raíz comestible de la familia de las apiáceas muy popular en la cocina por sus cualidades saludables.

Para su venta, se eliminan tanto las raíces secundarias como las hojas y aún así queda un alimento desagradable a la vista. Pero tiene un encandilador

aroma y un sabor dulce que recuerda al apio con ese toque acre y fresco. Incluso evoca ciertos toques de hinojo o perejil. Muy perfumado, se antoja ideal para condimentar muchos platos, y también se puede consumir rallado en ensalada o en una crema suave. **TU**

INGREDIENTES PARA CUATRO PERSONAS

» Apio nabo	0,4 kg
» Patata	0,2kg
» Leche	0,04l
» Mantequilla	0,04kg
» Lomo de bacalao	0,3kg
» Huevo	4 unidades
» Aceite de oliva	0,01l
» Sal	c/s
» Pimienta negra	c/s
» Perejil	c/s
» Brote vene cress	1 barqueta
» Bolsas de vacío	1 unidad



1 PARA EL PURÉ DE APIONABO

- » Pelar el apionabo y las patatas. Cortar en trozos grandes y poner a cocer en una olla con agua hirviendo.
- » Cuando estén bien cocidos, triturar en thermomix, poner a punto de textura con leche y mantequilla.
- » Si hiciera falta, pasar por un colador para conseguir una textura fina.
- » Poner a punto de sal y pimienta.
- » Conservar hasta el servicio.

2 PARA LAS LASCAS DE BACALAO CONFITADO

- » Envasar los lomos de bacalao con aceite.
- » Cocinar en horno vapor a 65°C durante 10 min.
- » Una vez cocinado, sacar de la bolsa y colar el aceite. Separar las lascas de bacalao y conservar en un gastronorm hasta el servicio.

3 PARA EL HUEVO POCHE

- » Cocer los huevos en horno vapor a 65°C durante 40 min.
- » Conservar hasta el momento del servicio.

4 PARA EL ACEITE DE PEREJIL

- » En una thermomix, poner el perejil con medio litro de aceite, y triturar todo a 60°C a velocidad 4, durante 20 min.
- » Una vez que el aceite tiene color verde, colar y conservar en biberón.

5 PARA EL EMPLATADO

- » En un plato redondo, poner en el centro 4 cucharadas de puré de apionabo (que parezca una porción generosa) de forma que sea la cama para el resto de ingredientes.
- » En el centro del puré, colocamos el huevo atemperado.
- » Ahora unas 5 lascas de bacalao de buen tamaño (la cantidad variará en función del bacalao).
- » Por último, los toques: aceite de perejil y 3 hojas de vene cress.



GERTUAGO MÁS CERCA CLOSER



tulankide.com

MONDRAGON KORPORAZIOAREN INFORMAZIO EGUNERATUA EUSKARAZ, INGELESEZ ETA GAZTELANIAZ.
INFORMACIÓN DIARIA Y ACTUALIZADA DE LA CORPORACIÓN MONDRAGON EN EUSKERA, CASTELLANO E INGLÉS.

NEWSLETTER

ALBISTE
GARRANTZITUENEN
HILEROKO ERREPASUA
REPASO MENSUAL DE LAS
PRINCIPALES NOTICIAS



FLICKR

AKTUALITATEAREN
ARGAZKIAK
TODAS LAS FOTOS DE
LA ACTUALIDAD DE
LA CORPORACIÓN



YOUTUBE

TALDEAREN BIDEORIK
ESANGURATSUENAK
TODOS LOS VÍDEOS
DEL DÍA A DÍA DE
NUESTRO GRUPO



TWITTER

@euTulankide
@esTulankide
@enTulankide



+ JARRAI GAITZAZU GURE RSS KANALEAN SUSCRÍBETE A NUESTRO CANAL RSS

Gure kooperatiben zerbitzura
Al servicio de nuestras cooperativas
Harremanetarako Contacto: tulankide.com/contact-info

tulankide.com



Izaro Aretxaga

MONDRAGON ASSEMBLY

“Bidaiatzea eta kultura ezberdinetako jendea ezagutzea da nire lanaren alde onenetakoa”

DUELA LAU URTE, INGENERITZA MEKANIKOA IKASKETAK AMAITUTA, GRADU AMAIERAKO PROIEKTUA GARATU ZUEN MONDRAGON ASSEMBLY-N ETA ORDUTIK BERTAN DIHARDU LANEAN, EGUZKI ENERGIA SAILEAN.

Zein da zure egitekoa? Eguzki Energia sailean, prozesuen departamentuan nago. Panel fotovoltaikoak fabrikatzeko ekipamenduak egiten ditugu, makinak eta lerroak. Nire egitekoa lerroen funtzionamenduari lotuta dago: dimentsioa (layout-a), moduluaren diseinua eta ziurtagarriak, formazioak...

Bidaiatzea ere tokatzen zaizu.

Bai, proiektuaren arabera eta herrialdearen arabera. Eguzki negozioaren merkatua, batez ere, Asia eta MENA deituriko zonan kokatzen da, hau da, Ekialde Ertaina eta Afrikako herrialde batzuetan.

Azken urte honetan non egon zara?

Indian eta Txina izan naiz, batez ere. Proiektuaren arabera, hiruzpalau aste egiten ditut bertan. Normalean formazioa ematea edota produkzioari jarraipena egitea tokatzen

zait, baina ordurako gure talde bat han izaten da muntaia egiten, beraz, ez naiz bakarrik egoten. Horrez gain, azoketara ere joaten naiz.

Bidaiatzea, gustuko duzu?

Bai, egia esan nire lanaren alde onenetako bat horixe da. Ez bakarrik bidaiatzea baizik eta beste herrialde eta kultura ezberdinetako jendea ezagutzea eta, hemen egonda ere, kontaktua mantentzea.

Eta Txinan gertatzen ari denak nola eragiten dizue?

Koronabirus delakoak eta bere ondorioek zuzenean eragiten dute gure negozioan. Hornitzaile garrantzitsuak dira guretzat eta oporrak luzatu dituztenez, gure bezeroenganako eragin zuzena du. Etxean egonda ere, beraiekin kontaktuan jarraitzen dugu, baina produkzioa etenda dago.

Zein herrialde ezagutzea gustatuko litzaizuke?

Asian ezagutu dudana asko

gustatu zait. Hango jendea eta kulturak erakartzen nau, beraz, herrialde gehiago bisitatzea gustatuko litzaidake.

Eta lanetik kanpo, zeintzuk dira zure afizioak?

Guztiak musikarekin lotuta daude. Txikitan hasi nintzen Aramaioko dantza taldean eta bertako Papargorri abesbatzan, eta bide horretan jarraitzen dut. Gaur egun, hango dantza taldean nago eta Oñatiko Ganbara abesbatzan.

Entsegu asko izaten duzue?

Bi ekintzetan astean behin, ostiraletan, izaten ditugu saioak baina ekitaldi bereziren bat prestatu behar bada, askoz ere ordu gehiago eskaintzen dizkiogu.

Taldeko ekintzak direnez konpromiso handiagoa da, pertsona batengatik ezin baita taldea gelditu.

Ganbara abesbatzarekin be tokatu zaizu bidaiatzea, ezta?

Bai, nazioarteko txapelketetan parte hartu izan dugu eta orain dela bi urte Hungarian izan ginen eta aurten Argentinan, baina nik ezin izan dut joan.

Zer ematen dizu musikak?

Esan bezala dedikazioa handia eskatzen du, baina era berean, oso aukera ona da deskonektatzeko. Entseguetan sartzen naizenean beste guztia ahazten dut; egunerokotasunetik ihes egiteko aukera ederra da!



www.tulankide.com



GIZATASUNA
LANEAN

MONDRAGON

Finantzak
Industria
Banaketa
Ezagutza