

TULANKIDE

512

EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA

SE PRESENTAN LAS CONCLUSIONES DEL PROCESO DE REFLEXIÓN SOBRE LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA, SU SENTIDO Y VISIÓN DE FUTURO.

maiatza 2006

CONCIERTO EN EL EUSKALDUNA. EL ORFEÓN DONOSTIARRA Y LA ORQUESTA SINFÓNICA DE EUSKADI PONEN EL BROCHE DE ORO A LOS ACTOS CONMEMORATIVOS DEL 50 ANIVERSARIO DE MCC.

2006KO KONGRESUKIDEEN BATZARRAK BATZORDE IRAUNKORRAK ETA KONTSEILU OROKORRAK 2005EAN EGINDAKO GESTIOA ONETSI ZUEN.



LOS INGRESOS DE IKERLAN-IK4 EN 2005 ALCANZARON LOS 15,92 MILLONES DE EUROS.



LKS PROYECTA Y DIRIGE LA CONSTRUCCIÓN DE 489 APARTAMENTOS TUTELADOS EN VITORIA-GASTEIZ.

mayo 2006



ESPERIENTZIA KOOPERATIBOAREN ZENTZUA GAURKOTU NAHIAN

Bilera asko egin eta gero, dagoeneko diagnostikoa eta ondorioak zehaztu dira; orain, ekintza planak eztabaidatzen ari dira kooperatibetan, eta datorren urteko Kongresukideen Batzarrean azken txostena aurkeztuko da.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	24
BEGI-BELARRI	30
AULA COOPERATIVA	32
ERREPORTAIA	34
COLABORACIONES	36
COMISIÓN PERMANENTE MCC	38
LEHEN IKUTUAN	39
3 ^o EDAD	40
HIRUGARREN MUNDUA	41
DESARROLLO DIRECTIVO	42
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	44
ANTZINAKOAK	46
MITOS Y LEYENDAS	48
LIBROS Y WEB	49
PASATIEMPOS	50
MCC EN LA PRENSA	51
PERSONAJE	52

4

50. URTEURRENEKO OSPAKIZUNAK BUKATU DIRA

Modurik ederrenan bukatu ere, Donostiako Orfeoia eta Euskadiko Orkestra Sinfonikoak kontzertu gogoangarria eskaini zuten Euskalduna jauregian.

18

"ERANTZUKIZUN HANDIAREKIN JOKATU DUGU GAMEI PROIEKTUAN"

Bittor Aranzabal Fagor Arrasateko gerenteak eskertu nahi izan du Gamei erosteko eragiketean akziodun eta langileen portaera.

23

FUNDACIÓN GAZTEMPRESA IMPULSA LA CREACIÓN DE 1.200 EMPLEOS

Desde 2002 ha apoyado, con la colaboración del Gobierno Vasco, la constitución de 585 empresas. Este año impulsará la creación de 210 nuevas microempresas y alrededor de 420 empleos.

36

"NOS INTERESA DIFUNDIR MONDRAGÓN A AMÉRICA LATINA"

Lo dice Enrique Iglesias, secretario general de la Cumbre Iberoamericana, un foro creado en 1991 para promover la cooperación y el desarrollo de los países iberoamericanos.

TU LANKIDE

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

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

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

DISEINUA ETA MAKETAZIOA Josan Martínez Esquíroz.

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



TRABAJO Y UNIÓN (T. U. LANKIDE), Aita José M^o Arizmendiarrrietak 1960ko irailan sortutako aldizkaria.



UN MOMENTO CLAVE



Ha llegado el momento de asumir nuestra responsabilidad de moldear el camino cooperativo que nos debe guiar durante la próxima década. La reflexión sobre el sentido de la Experiencia Cooperativa es un análisis en el que han participado cerca de 1.500 personas con una dosis de ilusión más que significativa y, por tanto, no les podemos defraudar, no nos podemos alejar de nuestra responsabilidad y de la oportunidad que ello representa.

El éxito o fracaso de esta reflexión participativa de remodelación del sentido de la Experiencia dependerá en buena medida del grado de implicación de los órganos sociales y equipos directivos; por eso, es necesario que éstos analicen en profundidad el diagnóstico y debatan las acciones que se han propuesto. A ellos les compete ahora estudiar con mimo estas acciones desde la perspectiva de lo que puede faltar, de lo que puede sobrar y desde el enfoque de lo que puede ser más prioritario en los diferentes capítulos que contiene el documento propuesto.

Este es el momento, volvemos a insistir, de la verdad. Y es que las fases posteriores de redacción finalista en clave de ponencia, la propia tramitación congresual e incluso la propia aprobación de las conclusiones, sin dejar de ser importantes, son de trámite en comparación con la dinámica de orientación y direccionamiento creativo que esta etapa conlleva. En junio concluye esta fase y, por tanto, es bueno que situemos toda nuestra intensidad en la cumplimentación de esta etapa. Ya después se procederá a una cuidada síntesis de lo recogido en las cooperativas.

En estas propuestas de acción se está definiendo realmente el nuevo papel que tiene que jugar Mondragón Unibertistatea u Otalora; el tipo de formación a impartir a nuestros cuadros sociales, técnicos, directivos, y en especial, a los jóvenes que se van integrando en nuestra Experiencia Cooperativa. Asimismo, se está estableciendo el grado de responsabilidad que tenemos todos pero, sobre todo, los Consejos de Dirección y Consejos Rectores, en la divulgación y asunción de la formación cooperativa, un elemento estratégico que puede culminar en una ventaja competitiva al intensificar el sentido de pertenencia del colectivo en

su proyecto empresarial propiciando, de esta forma, la participación activa en dicho proyecto. Otro aspecto novedoso de los "planes de acción" propuestos es la figura de los "responsables de formación cooperativa", que pretenden ser un eslabón importante en ese proceso de asunción cooperativa y de emprendizaje.

Otro capítulo que ha llamado poderosamente la atención de las personas que han participado en la reflexión es el de la participación-cooperación. En este apartado se está tratando de concretar el nuevo impulso que precisa la realidad cooperativa en este aspecto clave y esencial de nuestra Experiencia. Y en este sentido, se proponen varias cuestiones: qué tipo de estructuración organizativa típica queremos para el futuro; qué papel debe jugar el socio –¿más participativo?– en las orientaciones estratégicas; qué pasos se van a seguir –¿cooperativización?– con los trabajadores de plantas y filiales del exterior; qué política se va a seguir con los trabajadores eventuales... Y por supuesto, cómo construir –¿reconstruir?– un modelo de gestión basado en valores, que propicie un equilibrio entre lo empresarial y lo institucional, que impulse la participación en la gestión generando organizaciones más horizontales y de equipos autogestionados. Un modelo que fomente la motivación y la implicación proactiva y en el que la comunicación, su profundización y su adecuada canalización deben jugar un papel trascendental en esta búsqueda de nuevas relaciones interpersonales.

En definitiva, el reto consiste en lograr configurar un modelo de gestión guía para el directivo cooperativo y rector, un modelo que suponga una diferenciación competitiva en relación a otras organizaciones que, a priori, tienen más dificultades para llegar a esos niveles de implicación de los colectivos. Este modelo facilitará el trabajo, la acción fundada en valores, lo que, junto a una evaluación permanente de nuestra andadura, permitirá reorientar los rasgos de nuestras actuaciones.

Para lograrlo, es preciso superar esta fase de diseño de las acciones, –en la que ahora nos hallamos– y sobre todo, que los órganos rectores y directivos se den cuenta de que estamos en un momento crucial para fortalecer un modelo de empresa basado en los Valores y Principios cooperativos. **TU**

EL ÉXITO O FRACASO DE ESTA REFLEXIÓN PARTICIPATIVA DE REMODELACIÓN DEL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA DEPENDERÁ EN BUENA MEDIDA DEL GRADO DE IMPLICACIÓN DE LOS ÓRGANOS SOCIALES Y EQUIPOS DIRECTIVOS.

Broche de oro al 50 aniversario

EL ORFEÓN DONOSTIARRA Y LA ORQUESTA SINFÓNICA DE EUSKADI DELEITARON CON SU INTERPRETACIÓN DE "CARMINA BURANA" A LAS MÁS DE 2.000 PERSONAS INVITADAS A ESTE CONCIERTO CELEBRADO EN EL PALACIO EUSKALDUNA Y QUE HA SUPUESTO LA CULMINACIÓN DE LOS ACTOS DEL 50 ANIVERSARIO DE MCC.

Punto final a los actos conmemorativos del 50 aniversario de MCC. El espectacular auditorio del Palacio Euskalduna de Bilbao fue el marco elegido para este acto de agradecimiento al conjunto de la sociedad vasca que tuvo lugar el pasado 5 de mayo. Sobre el escenario, el Orfeón Donostiarra y la Orquesta Sinfónica de Euskadi interpretaron la obra del compositor alemán Carl Off "Carmina Burana" dirigidos por José Antonio Sainz Alfaro.

El acto se inició pasadas las 8 de la tarde con la proyección de un nuevo audiovisual sobre la historia de MCC en el que se hace especial hincapié en los Principios y Valores Corporativos, señas de identidad de la Experiencia Cooperativa.



A continuación, Jesús Catania, presidente del Consejo General de MCC, dirigió a los asistentes unas palabras de bienvenida subrayando el carácter de este acto a través del cual "queremos agradecer el apoyo que a lo largo de estos 50 años hemos recibido de clientes, proveedores, instituciones públicas, bancos, amigos y sociedad en general". Asimismo, Catania destacó que a lo largo de este medio siglo de la Experiencia "hemos podido demostrar la viabilidad de un proyecto que se basa en las personas y que además de crear riqueza consigue un reparto más solidario de la misma".

Justificó la elección del Orfeón Donostiarra y de la Sinfónica de Euskadi "porque son instituciones nuestras y porque comparten con nosotros la asunción del reto de la globalización" y hizo referencia a la esperanzadora situación que vive nuestro país señalando que "el mejor rega-

lo de cumpleaños que hemos recibido ha sido el anuncio del alto el fuego permanente, regalo que deseamos compartir con vosotros, unido al profundo deseo de que culmine en una paz sin fisuras y una convivencia presidida por el humanismo, el respeto y la tolerancia".

Acto seguido saltaron al escenario los coralistas y músicos –en total, cerca de 200 personas– para servir a los asistentes el plato fuerte de la jornada: "Carmina Burana". El inicio fue realmente espectacular; la fusión de las voces e instrumentos musicales en los primeros compases de la obra ya marcaron el tono de un concierto que mantuvo ese nivel de calidad hasta sus notas finales. En esta ocasión mereció una mención especial el director José Antonio Sainz Alfaro, quien a pesar de tener un accidente de moto la víspera de la gala –se presentó ante el respetable con una muleta y el brazo derecho en cabestrillo– no quiso faltar a esta cita.

La jornada concluyó con un cocktail para todos los asistentes, un momento para compartir impresiones en el que no faltaron los elogios a los artistas y los parabienes a los organizadores del evento.

**2.000 PERTSONA BAINO GEHIAGO
BILDU ZIREN EUSKALDUNA JAUREGIAN
MCCREN 50. URTEURRENEKO
AZKEN EKITALDIAN.**



3.



4.



5.

EKITALDIAREN IRUDIAK

1. **Euskalduna gainezka.** Ekitaldia hasteko bost minuturen faltan horrelako itxura zeukan aretoak.
2. **Nahasketa bikaina:** Donostiako Orfeoia eta Euskadiko Orkestra Sinfonikoa. Eusko labela!
3. **Ekitaldi berezia.** Poliki-poliki jendea hurbiltzen ari da. Mugimendu handia dago Euskaldunako ate nagusian, zerbait berezia gertatuko den seinale.
4. Ezkerretik eskumara, Juan Mari Otaegi eta M^{re} Eugenia Iñurrieta, Begoña Arregi eta Ibarretxe lehendakaria; Otilia Goikoetxea eta Jesus Catania; eta Paulino Luesma Gobernuaren ordezkaria.
5. Koktelean egindako irudiak.

BUKATU DA

Bukatu dira ospakizunak. MCCren 50. urteurreneko ekitaldiak bururatu dira. Eta balantzea oso positiboa da. Urrian hasi eta orain arte gauzatutako ekitaldiek leku onean utzi dute MCCren izena. Denetik izan da: Arizmendiarieta hizpide duten bi liburu kaleratu dira, hausnarketa sakon entzun da, fundatzaileei errekonozimendua erakutsi zaie, kooperatiba guztietako bazkide fundatzaileei aitormena, eta gizarteari eskerrak emateko Euskalduna egin berri den ekitaldia.

Seguruenik, gehiago egiterik bazegoen, baina eginikoa ez da gutxi izan. Beraz, 50. urteurrenaren batzordeari zorionak eman behar dizkiogu, baita ere antolatzaile eta kolaboratzaile lanetan ibili diren hainbat pertsonari. 75. urteurrenak ere izan beza honek izan duen harrera eta oihartzuna.

Kongresukideen Batzarra 2006

APIRILAREN 26 EGIN ZEN ARRASATEN. BESTEAK BESTE, BATZORDE IRAUNKORRAK ETA KONTSEILU OROKORRAK 2005EAN EGINDAKO GESTIOA ONETSI ZIREN EKITALDI HONETAN.



Apirilaren 26an egin zen Arrasaten 2006ko Kongresukideen Batzarra. Ekitaldi honetara 650 pertsona deituta egon arren, asistentzia nahiko eskasa izan zen, izan ere bertaratutako eta ordezkaturako artean 225 pertsona baino ez ziren izan bertan. Bestalde, gogoratzeko aldera, aipatu behar da Kongresukideen Batzarra MCCO Kongresuaren Osoko Bilkuren arteko urteroko batzarra dela eta bertan gai korporatibo garrantzitsuak jorrotzen direla, hala nola, kooperatiben alta eta baje erabakiak, zentro korporatiboaren aurrekontua eta Batzarde Iraunkorren eta Kontseilu Orokorren gestioari buruzko txostenak.

Hona hemen, gaika, aurtengo Batzarraren kronika.

- **Kooperatibak onartzeko erabakia.** Kongresukideen Batzarra azkenekoz bildu zenetik, urrian, Batzarde Iraunkorrek kooperatiba baten sarrera onartu du bakarririk: DANORAIL. Kooperatiba Elkarte honen helburua fabrikazio eta mantentze lanetarako ekipamenduak egitea eta zerbitzuak ematea da, batez ere trenbideen sektorean. Makina-Erremintaren Dibisioan kokatzen da eta Elgoibarren dauka egoitza.
- **Zentro Korporatiboaren aurrekontua.** Kongresukideen Batzarrak aurrekontua eta finantzaketa kuotei buruzko erabakia berretsi zituen. 7,63 milioi eurora iristen da 2006rako aurrekontua; Euskadiko Kutxak %65 finantzatzen du (4,96 milioi euro) eta gainerako %35a kooperatibek. Onartu egin zen aurkeztutako proposamena.
- **Batzorde Iraunkorren gestioa.** Juan Mari Otaegi Kongresuko lehendakariak Batzarde Iraunkorrek 2005 ekitaldian zehar egindako gestioaren berri eman zuen. Jorratu zituen gaien artean hiru azpimarratuko ditugu.

Batetik, MCCOren Industria Taldearen antolamendua moldatzeari buruzko ponentzia eta zuzenketen tramitazioa -IX. Kongresuak onartu zuen ponentzia alegia-. Horren ondoren, Kongresuko erabakiak abian jartzeko beharrezko neurriak hartu dira (Kongresuko eta Batzarde Iraunkorrek Arauak egokitzea, dibisio berrietarako Estatutuaren ereduak onartzea, Batzarde Iraunkorra berritzeko prozesua zehaztea eta abian jartzea, sortu beharreko dibisioek eta kooperatibek hartu beharreko neurrien egutegia zehaztea, etab.).

Bestetik, 2005. urtean, zuzeneko jarraipena egin du Batzarde Iraunkorrek Arrasateko Esperientzia Kooperatiboaren Zentzuaren gaineko hausnarketa dela-eta bideratutako prozesuaren gainean. Ondorioak biltzen dituen dokumentua egin da, eta dagoeneko ekintza planaren zirriborroa ere kooperatibetara bidali da azterketa egin dezaten. Kooperatibetan horren azterketa eta eztaba da egin ostean, ponentzia prestatuko da datorren urteko Kongresukideen Batzarrean aurkezteko.

Eta azkenik, "Euskara normalizatzeko oinarriak" dokumentua aipatu zen, Batzarde Iraunkorrek onartu zuena joan den otsailean. Oinarri horien bidez, Korporazio osoan euskararen erabilaren inguruko posizionamenduko eta bilakaerako oinarriko erreferentziak izatea ahalbidetu nahi da.

Beste gai batzuk ere aipatu zituen Otaegik: osasun laguntzarako hitzarmena, 50. urteurreneko ekitaldiak, hitzarmenak, lege-gintza eta arauen garapena, berrikuntza arloko gaiak, etab.

KONGRESUKIDEEN BATZARRA MCCO KONGRESUAREN OSOKO BILKURA ARTEKO URTEROKO BATZARRA DA ETA BERTAN GAI KORPORATIBO GARRANTZITSUAK JORROTZEN DIRA.

2006 GESTIO PLAN KORPORATIBOA

Laburbilduta, hauek dira 2006ko Gestio Planaren datu nagusiak:

- **Industria eta banaketa Taldeen salmentak bateratuta 13.000 milioi euro baino gehiago izango dira.**
- **Lanpostuak 2005eko amaierakoan antzeko zifran mantenduko dira.**
- **Aurreikusitako inbertsioak 1.100 milioi euro baino pixka bat gehiago izango dira, eta %7 gaitutako dituzte 2005ean egindakoak.**
- **Emaitzak 600 milioi euroren inguruan kokatuko dira.**

INFORME DE GESTIÓN DEL CONSEJO GENERAL

Jesús Catania, presidente del Consejo General hizo un repaso de la evolución de MCC en 2005 ("un buen ejercicio por parte de los 3 grupos de MCC") y adelantó las previsiones para este año ("unas razonables expectativas de mejorar el 2006"). Fue una exposición muy detallada agrupando sus comentarios en torno a los Objetivos Corporativos. Como quiera que los resultados del ejercicio anterior ya se han publicado, y que la literatura corporativa también ha dado a conocer las previsiones para este año, nos centraremos en comentar la reflexión final que Catania trasladó en la Junta de Congresistas.

DEBEMOS ABORDAR EL MODELO DE EXPANSIÓN SOCIETARIA CON DECISIÓN, ALUMBRANDO SOLUCIONES INNOVADORAS. Y CUANTO ANTES, MEJOR; PORQUE LA TENDENCIA ES CRECIENTE, COMO SABÉIS BIEN LOS QUE ESTÁIS INMERSOS EN PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN.

Se refirió al Modelo de Gestión y al Modelo de Expansión Societaria. Respecto al **Modelo de Gestión** señaló que "nos hemos planteado la necesidad de contar con un Modelo de Gestión propio de MCC, un Modelo

que recoja las experiencias satisfactorias que se llevan a cabo en más de una Cooperativa. Un Modelo basado en la Participación de las Personas y que tenga en cuenta tanto la vertiente de Gestión Empresarial como la de la Gestión Institucional". (...) "Tenemos que ser conscientes que aquí se nos exigirán grandes dotes de creatividad, y que no podremos buscar fuera modelos en los que basarnos. Pero al igual que el propio modelo Organizativo de MCC es inédito a nivel mundial, seremos capaces de encontrar las vías que permitan el mayor aprovechamiento de las capacidades intelectuales de las personas de la organización".

En relación al **Modelo de Expansión Societaria**, la pregunta es cómo vamos integrando paulatinamente en nuestro sistema a los trabajadores de nuestras filiales. En este sentido, manifestó que "salta a la vista que debemos abordar el tema con decisión, alumbrando soluciones innovadoras. Y cuanto antes, mejor; porque la tendencia es creciente, como sabéis bien los que estáis inmersos en proceso de Internacionalización. Y quiero hacer un apunte: este tema, el de los trabajadores no socios, es un asunto que debe preocupar a las Juntas Rectoras, que deben de dirigir el proceso en sus cooperativas. Desde MCC empujaremos y coordinaremos".

Para concluir su intervención, señaló dos importantes hitos que tendrán lugar en el segundo semestre de 2006: la puesta en marcha de la nueva organización, y la constitución del Centro de Promoción para animar la creación de puestos de trabajo en nuestro entorno. El punto final lo puso refiriéndose a la necesidad de seguir oteando el futuro para aprovechar sus oportunidades, y lo hizo parafraseando a Jack Welch: "Elige tu futuro o alguien lo hará por tí".

EL FUTURO Y SUS INTERROGANTES

Juan Mari Otaegi hizo una reflexión sobre los últimos 50 años de historia, un periodo caracterizado por la velocidad y profundidad de los cambios, de todo tipo, que también han afectado a las cooperativas. No obstante, señaló que "no cabe duda de que el armazón ideológico que sirvió para construir nuestras cooperativas sigue vigente en su estructura esencial y sigue sustentando la vida de la sociedad de personas regida por criterios democráticos y de solidaridad. No es separable el éxito económico conseguido por la Corporación del hecho cooperativo y de su mantenimiento en lo que es esencial". Sin embargo, el propio Otaegi afirmó que "estamos ante una nueva oportunidad y una nueva necesidad de revitalizar nuestras prácticas cooperativas para hacerlas más coherentes con nuestra propia filosofía".

En ese sentido, trasladó al auditorio varias preguntas de actualidad: **¿Cuál es la fórmula para aumentar los empleos y no empobrecer el área social de la matriz? ¿Cómo se adaptan los nuevos puestos creados para que se hallen en concordancia con la formación de las nuevas generaciones? ¿Cómo se actualiza una sociedad de personas en la que conviven un 65% de trabajadores por cuenta ajena, para que cree un modelo participativo eficiente y justo? ¿Cómo se desarrollan las nuevas actividades? ¿Qué hacer para, en lugar de vernos arrastrados por la fuerza de los cambios, situarnos ante los mismos a partir de nuestra propia identidad?**

Son interrogantes que surgen en los albores de este siglo XXI, y para los que se están diseñando "hojas de ruta" para poder ir estableciendo respuestas concretas.

Por último, quiso hacer explícito un reconocimiento y agradecimiento a todos los integrantes del mundo cooperativo por su labor en estos 50 años de historia.



Arizmendi Ikastolako Lanbide Heziketa: lan mundura sartzeko aukera egokia

BEREN IKASLEEN BATEZ BESTEKO %80 SEGITUAN HASTEN DIRA LANEAN. AURTENGO ESKAINTZA AKADEMIKOAREN BERRIKUNTZAK AURKEZTU ZITUZTEN.

Arizmendi Ikastolako Lanbide Heziketako arduradunek ikasketa hauen duintasunaren aldeko deia egin zuten pasa den maiatzaren 17an eginiko prentsaurrekoan. Ekitaldian Lanbide Heziketak datorren ikasterterako eskaintza akademikoa aurkeztu zuen. Bost familia profesional hartzen ditu LHren eskaintzak: ingurumena eta kimika, eraikuntza, gorputz eta kirol aktibitateak, erizaintza eta kultur eta gizarte ekintzak. Heziketa zikloak, lanbide hastapena, prestakuntza iraunkorra eta lanerako formazioa dira bere lan esparruak.

Prensaurrekoan protagonismo berezia hartu zuen eraikuntzaren arloak, "Goialdeko lan bertikalak" izeneko kurtso berritzailea antolatu dutelako. Lan bertikalek gero eta eskaera handiagoa daukate eta dagoen eskaintza nahiko murrizta da. Hori dela eta, 80 orduko ikastaroa prestatu dute -ekainaren 5etik 16ra-, 10 ikaslerentzat. Bestalde, laster hasiko da eraikuntza sektorean erabiltzen den Presto izeneko programa informatikoari buruzko ikastaroa.

LH GIZARTERATZEN

Ekitaldi desberdinak antolatu dira maiatza eta ekainean zehar Lanbide Heziketa gizarteratzeko asmotan: "patinsugea" izeneko martxa-ia 100 patinzale bildu ziren Aretxabaletako Urkulu urtegi-ian-, bioeraikuntzari buruzko hitzaldia, Ingurumen Kimikako ikasleek antolatuta, Mankomunitatearekin batera, birziklatzea-



ren beharra aipatzen duen mezua kaleratzeko ekitaldia edota osasun neurketak egiteko saioa, Arrasateko Eroski merkataritza zentroan.

Eduarne Erasquin LHko arduradunak aipatu zuenez, "Lanbide Heziketa sarbide aproposa da lan mundurako; profesional hauen beharra nabaria da, hainbat lanpostu bete gabe gelditzen baitira, behar beste ikaslek lanbide heziketa aukeratzen ez dutelako".

"LANBIDE HEZIKETA SARBIDE APROPOSA DA LAN MUNDURAKO; PROFESIONAL HAUEN BEHARRA NABARIA DA.

CITA CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Como suele ser habitual por estas fechas MCC convocó a los medios de comunicación a la conferencia de prensa anual para dar cuenta de los resultados del ejercicio 2005 y comentar los principales objetivos de cara al ejercicio en curso.

A la convocatoria acudieron un buen número de periodistas, cámaras y fotógrafos para recoger las valoraciones del presidente del Consejo General de MCC, Jesús Catania; de Juan Mari Otaegi, del Grupo Financiero; de Constan Dacosta, del Grupo Distribución; y de José Ramón Goikoetxea, en representación del Grupo Industrial (todos ellos en la foto poco antes de dar comienzo sus intervenciones).

Ya en el turno de preguntas los periodistas se centraron sobre todo en el proceso de internacionalización de MCC, el destino de las inversiones que se acometerán a lo largo de este ejercicio y la situación de Fagor Electrodomésticos. Con respecto a este último tema, Catania comentó que "hay un debate interno derivado, en parte, de los procesos de racionalización de la producción".



La Federación de Cooperativas pone en marcha el servicio de apoyo lingüístico Elkar-Euskara

SERVICIO GRATUITO DIRIGIDO A COOPERATIVAS PEQUEÑAS CON EL ÁNIMO DE FACILITAR LA NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA .

La Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi ha puesto recientemente en marcha un nuevo servicio, Elkar-Euskara, que pretende que toda cooperativa federada tenga cubiertos unos servicios mínimos de apoyo al uso del euskera en su actividad empresarial.

Elkar-euskara tiene un contenido que comprende las consultas de vocabulario y términos; un libro de estilo con criterios para realizar escritos estándar (notas, cartas, impresos, etc...); modelos de documentos básicos de carácter administrativo; cursos de formación en euskera por Internet; traducciones de textos

reducidos;... entre otros contenidos.

El servicio es totalmente gratuito para el conjunto de las Cooperativas asociadas a la Federación y está especialmente orientado a cooperativas de tamaño reducido, que habitualmente carecen de recursos básicos de tipo técnico y humano suficientes para abordar este tipo de procesos.

A través de este nuevo servicio, la Federación de Cooperativas desea apoyar y contribuir eficazmente en el proceso de normalización del uso del euskera en las cooperativas.

JORNADA SOBRE "COMPRA COMPETITIVA"

El pasado 4 de mayo se celebró en Otlora una jornada sobre "Compra competitiva" dirigida a responsables de compras, directores generales o de negocio, directores técnicos, etc. de las cooperativas. Una sesión que tuvo una excelente acogida y que pretendía compartir inquietudes y experiencias, realizar un diagnóstico compartido de la competitividad en compras, y activar acciones conjuntas de fortalecimiento de la posición competitiva. El curso estuvo organizado por el centro corporativo y contó con el apoyo de MIK.



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

INIKER y Mondragon Goi Eskola Politeknikoa firman un convenio educativo

CON EL FIN DE FORMAR A LOS ESTUDIANTES EN HERRAMIENTAS ADECUADAS EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL.

A finales de marzo se firmó el convenio entre Iniker y Mondragón Unibertsitatea-EPS, con el objeto de reforzar el acercamiento de la realidad empresarial en el campo de las aplicaciones de gestión a la formación universitaria.

INIKER S. A. fue creada en 1.988 y viene desarrollando su actividad en el sector de las Tecnologías de la Información, aportando a sus clientes Soluciones Informáticas completas, permitiéndoles mejorar su Gestión Empresarial.

El presente convenio está relacionado directamente con el Departamento de Organización y Gestión Industrial de la Escuela Politécnica Superior de la Mondragón Unibertsitatea, y se

EL OBJETIVO ES QUE LOS ALUMNOS EXPERIMENTEN UNA TRANSICIÓN NATURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA, UTILIZANDO LOS MISMOS SISTEMAS DE GESTIÓN.

enmarca dentro del programa Navitraining de Microsoft. El objetivo será facilitar el acceso de las entidades educativas a las aplicaciones de gestión empresarial.

Fruto de este acuerdo, Iniker dotará a la Universidad con soluciones como Microsoft Dynamics Navision, con el fin de formar a los estudiantes en herramientas adecuadas para su completa educación en los sistemas de gestión empresarial (ERP) más demandados por las empresas, especialmente en el ámbito de gestión de producción, a la vez que participará activamente en la transmisión de conocimiento en la implantación de sistemas empresariales. Esta colaboración se concretará además en la participación en masters, seminarios y cursos, así como en la formación reglada impartida por la Universidad. El objetivo no es otro que los alumnos experimenten una transición natural entre la Universidad y la Empresa, utilizando los mismos sistemas de gestión que ya conocen.

CLAUSURA DE LA TERCERA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN AVANZADA PARA MANDOS DE EROSKI

Se ha dado por clausurada en la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea la tercera edición del CAM (Programa de Gestión Avanzada para Mandos de Eroski). La impartición se ha realizado entre el 15 de marzo y el 10 de mayo con una duración total de 112 horas y la participación de 18 mandos de Eroski.

Dicho programa ha cumplido el objetivo de formar a mandos de Eroski en conocimientos genéricos sobre la empresa de distribución. Durante el curso se han abordado temas como la Calidad, Estrategia, Personas, Marketing, Finanzas, Emprendizaje, Medio-ambiente, Jurídico y Logística. La metodología ha sido teórico práctica utilizando una simulación final de empresa para fijación de contenidos.

Esta tercera edición ha consolidado definitivamente el programa CAM y, por otra parte, también la relación empresa-universidad entre Eroski y la Facultad de Mondragon Unibertsitatea.



MONDRAGON GOI ESKOLA POLITEKNIKOAK OMENALDIA EGIN ZIEN ERRETIRATUEI



Maiatzaren 11n Mondragon Goi Eskola Politeknikoan aritutako hainbat irakaslek eta lau "kantinerak" omenaldi beroa jaso zuten. Hitzordua goizeko 11:00etan zen, eta egunaren lehenengo ekintza Javier Retegi MGEPe-ko zuzendariarekin egindako bilera izan zen, egungo egoeraz eta erronkez azalpenak emateko. Ondoren, eskolako instalazioak bisitatu, ondoan daukazuen argazkia atera eta bazkaltera joan ziren, Garagarza auzoan dagoen Arteaga jatetxera. Giro ederra izan zen egun osoan zehar. Zorionak, bada, omendutako guztioi!

LKS ABOGADOS FIRMA UN ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL DESPACHO ITALIANO AVV

LKS Abogados, continuando con su política de desarrollo internacional, mediante la identificación de despachos extranjeros que aporten unos servicios jurídicos de calidad contrastada en unas condiciones óptimas para sus clientes, ha suscrito con Dña. Beatriz Sanz Corujo, abogada española, socia del despacho italiano A.V.V., con oficinas en Roma y en Milán, un acuerdo de colaboración, destinado a la prestación de servicios jurídicos en el ámbito empresarial.

Con esta firma, LKS Abogados cierra una antigua aspiración de disponer de un buen despacho colaborador en uno de los países europeos con los que nuestros clientes mantienen alta actividad comercial.

El despacho A.V.V. dispone de unos cuarenta profesionales expertos en derecho mercantil, laboral, fiscal y de propiedad intelectual, que pueden aportar un servicio completo a las necesidades jurídicas de LKS Abogados en Italia.



El intercambio de profesores y alumnos entre MU y la Universidad de Monterrey (México) es ya una realidad

DURANTE ESTE AÑO ACADÉMICO SE HAN PRODUCIDO LOS PRIMEROS INTERCAMBIOS.



En el marco del convenio de colaboración que firmaron Mondragon Unibertsitatea y la Universidad de Monterrey en México el año pasado, los primeros intercambios tanto de profesores como de alumnos son ya una realidad. De hecho, durante este curso académico son cuatro los alumnos de MU que realizan proyectos fin de carrera en empresas mexicanas y otros tres alumnos mexicanos quienes toman parte en las clases de la Facultad de Ciencias Empresariales de Oñati y asisten a prácticas profesionales en empresas de aquí.

Además, un profesor de la universidad tecnológica de Monterrey, Manuel Espinosa, está realizando un estudio de investigación comparativo entre las empresas de México y del País Vasco.

CUATRO ALUMNOS DE MU REALIZAN PROYECTOS FIN DE CARRERA EN EMPRESAS MEXICANAS; OTROS TRES ALUMNOS MEXICANOS TOMAN PARTE EN LAS CLASES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE OÑATI Y ASISTEN A PRÁCTICAS PROFESIONALES EN EMPRESAS DE AQUÍ.

¿Qué aportará la universidad de Monterrey y qué Mondragon Unibertsitatea en este convenio?

En la universidad de Monterrey llevamos más de diez años de innovación del modelo educativo, y todos los profesores pasan por un largo proceso de capacitación. En Mondragon Unibertsitatea he percibido que todavía están en la fase inicial, dentro del proyecto Mendeberrri. Esa puede ser una de las principales aportaciones del Tecnológico de Monterrey, sobre todo a través de los profesores y alumnos de Mondragon que se trasladan allí.

Son dos universidades muy diferentes en cuanto a la concepción e incluso estructuralmente, puesto que Mondragon Unibertsitatea está integrada dentro del grupo cooperativo. Es decir, los recursos de que dispone la universidad están al servicio de las empresas para que atiendan sus necesidades. Y a su vez, las empresas están convencidas del papel que juega la universidad dentro de su propio desarrollo; ese es un aspecto que deseamos promover en nuestra universidad mexicana.

¿Cuál está siendo su labor durante esta estancia?

Llegué el 20 de febrero e inicialmente la intención era que participara como profesor en algunas asignaturas y que, a su vez, desarrollara un proyecto de investigación. Pero, la parte académica no se ha podido llevar a la práctica y me estoy centrando en la investigación. Consiste en un análisis comparativo entre la forma en la que se genera valor dentro de las empresas comprendidas en el País Vasco y las comprendidas en la región Bajío de México. Esta región se ubica en el centro del país y está compuesta por Querétaro y Guanajuato, y es la zona donde mayor desarrollo económico se ha dado durante los últimos años.



MANUEL ESPINOSA
PROFESOR DE LA
UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

Todavía estoy en la fase de inicio de la investigación, por lo cual sería aventurado adelantar algunas conclusiones. Pero, en las entrevistas que he realizado durante mi estancia aquí, he percibido que la aptitud de los empresarios es más abierta en cuanto a las ventajas que se pueden obtener del fomento de la investigación. Pero, insisto en que son conclusiones orientativas puesto que me falta la parte sustancial, es decir, entrar en las empresas y ver cómo desarrollan esas relaciones de colaboración y, lo más importante, ver cuál es la percepción que tienen de la generación de valor en la empresa.

¿Cuál es la primera percepción que ha tenido de Mondragon Unibertsitatea?

Hace un año que tuve conocimiento por primera vez de Mondragon Unibertsitatea, cuando en Querétaro se analizó la posibilidad de realizar un convenio de colaboración entre ambas universidades.

He percibido que el sistema educativo es diferente al nuestro. Nosotros nos basamos principalmente en el programa formativo, y académico e incorporamos las prácticas en las empresas como complemento al estudio. Mientras, en Mondragon Unibertsitatea, se le da mayor importancia al hecho de realizar prácticas en empresas, incluso está contemplado dentro del propio plan de formación.

¿Cuáles son sus proyectos?

Espero quedarme aquí hasta finales del mes de junio y después seguiré con mi investigación en México; espero finalizarlo para finales de año. Además, deseo contactar y concretar el intercambio de otros profesores de México interesados en venir a Mondragón.

ELKARRIZKETA

**BITTOR ANDONEGI**

KATEALEGAIKO ZUZENDARI KOMERTZIALA

“GIZARTERATZEKO BIDERIK EGOKIENA LAN DUINA ESKAINTZEA DA”

VIAS COOPERATIVAS INTEGRADAS EN MCC TRABAJAN CON KL (KATEALEGAIA), UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO QUE INTEGRA A CERCA DE 1.000 PERSONAS REPARTIDAS EN 13 TALLERES DISPERSOS POR GIPUZKOA. EL 97% DE LOS TRABAJADORES SON PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD. RECIENTEMENTE HAN INAUGURADO UN NUEVO TALLER EN URRETXU.

Konta egiguzu zertan datzan zuen proiektua.

KL industria taldea bi CEEK (Enplegurako Zentro Espezialak) bat egin ondoren sortu zen, helburu komun batekin: elbarrientzat enplegu egonkorak sortzea eta mantentzea, Gipuzkoa mailan.

80ko hamarkadan sortu zenetik eta urteetan zehar jorratu dugun enpresaren ibilbidean, bi funtsezko dimentsio elkar-tu ditugu: alde batetik, eginkizun Soziala (nolabaiteko kalifikazio maila duten lanak eskainiz eta baita gure langileei enplegu arrunterantz bidea erraztuz) eta, bestetik, enpresa dimentsioa, azpikontratazioaren sektorean lehiakortasun maila handiko zerbitzuak eskainiz.

Zeintzuk dira gaur egun zuen jarduera nagusiak?

Eskulanean eragin handia duen produkzio prozesuetako industriaren azpikontrataziora zuzentzen da. Muntaketa industrialen munduan mugitzen gara gehienbat, baina baita ere beste aktibitateetan ere. Produkzio prozesu ezberdinak eta beste industri zerbitzu batzuk ere onartzen ditugu, 3 ekintza

sektore handitan banatuta: Elektronika, Metalurgia eta Muntaketa desberdinak.

Zenbat langile dituzue?

1.000 langile dira, Gipuzkoan zehar banatuta dauden 13 lantegietan, eta esan behar da horietatik ehuneko 97 minusbaliotasuna duen jendea dela. Betidanik ulertu dugu gizarteratze biderik egokiena lan duina eskaintzea dela eta hori da gure helburu nagusia.

Kooperatibekin harremanik bai?

Noski! Gure langileetatik gutxi gorabehera %60 MCCko kooperatibentzat ari dira lanean (Orona, Orkli, Irizar, Fagor, besteak beste), eta horrek argi eta garbi adierazten du talde kooperatiboak kolektibo honekiko duen sentsibilitatea.

Eta antzeko gauzak ere bai. Esaterako, geurean langileek ere kapitalean parte hartzen dute, izan ere, kapitalaren %67 euren da, eta gainerakoa Fundosa, Grupo ONCE (%12,5), Gipuzkoako Foru Aldundia (%12,5) eta Gureak (%8) erakundeek ipintzen dute.

Besterik?

Bai, duela gutxi lantegi berria inauguratu dugula Urretxuko Mugitegi industrialdean. Bertan 2.800 metro karratuko azalera duen zentro berria inauguratu genuen, pasa den apirilaren 10ean. Horren bitartez Irizar kooperatibarekin dugun kolaborazio proiektua indartu egingo da eta proiektu berrietarako aukerak zabal-tzen dira.

ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

NEKANE ARRATIBEL HUHEZIKO DEKANO BERRIA

Mondragon Unibertsitatearen Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateko Errektore Kontseiluak Nekane Arratibel aukeratu du Jose Antonio Mendikute oraingo dekanoa ordezkatzeko, honek uztailaren amaieran hartuko baitu erreiroa. Nekane Arratibel Lazkaon jaio zen, Gipuzkoan, orain 38 urte, eta Antzuolan bizi da orain, ezkondua eta 7 urteko seme batekin.

Psikologia ikasi zuen EHU-n, eta bertan egin zuen doktore tesia ere, "Helduen euskalduntzean eragiten duten faktore psikosozialak: motibazioaren rola". 2000ko urrian hasi zen HUHEZIn irakasle lanetan. Aurten irakatsi du Gizarte Psikologia, Garapen Psikologikoa eskola adinean eta Helduen irakaskuntza. Psikopedagogiako koordinatzailea izan da, Hizkuntzen departamenduko buru eta 3. zikloko eta ikerkuntzako arduraduna.

Ikasturte hau amaitu bitartean, Nekane Arratibek orpoz orpo egingo du lan Jose Antonio Mendikuterekin, karguaren gorabeheraz jabetzeko.



Los ingresos de Ikerlan-IK4 en 2005 alcanzaron los 15,92 millones de euros

REPRESENTAN UN INCREMENTO DEL 6,7% SOBRE EL AÑO ANTERIOR. DESTACAN LOS 9,32 MILLONES DE EUROS PROCEDENTES DE 107 PROYECTOS DE I+D BAJO CONTRATO. YA SE HAN DECIDIDO LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS.



dos con la Inteligencia Ambiental, las Pilas de Combustible y las Microtecnologías. Junto con esta actividad, también firmó acuerdos de colaboración con otros centros tecnológicos europeos para intercambiar conocimientos.

En el ámbito más cercano, IKERLAN-IK4 constituyó con Ceit-IK4 la empresa Atica Innovation, cuyo objetivo es desarrollar productos de alto nivel tecnológico para el sector sanitario y de atención geriátrica. También firmó un convenio de colaboración con Saiolan, Centro de Empresas de Innovación para promocionar nuevas actividades empresariales, además de colaborar con Tekniker-IK4 y la Universidad de Deusto en el proyecto "Gipuzkoa Berritzen" para dinamizar la actividad innovadora en este Territorio Histórico.

El Centro de Investigaciones Tecnológicas IKERLAN, vinculado a MCC y miembro de IK-4 Research Alliance, impulsó durante el pasado año proyectos de investigación y desarrollo que han generado un volumen de ingresos de 15,92 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 6,7% con respecto a 2004.

De los ingresos totales, caben destacar los 9,32 millones de euros que correspondieron a 107 proyectos de I+D bajo contrato con empresas, lo que reafirma a IKERLAN-IK4 como un claro referente en la transferencia tecnológica al sector productivo. Los restantes 5,36 millones fueron obtenidos por trabajos de investigación genérica y estratégica apoyados por el Gobierno Vasco, Diputación Foral de Gipuzkoa y los ministerios de Industria, Comercio y Turismo, y de Educación y Ciencia.

Su apuesta por estar presente en el ámbito europeo se manifestó con su participación en cuatro nuevos proyectos relaciona-

LIDERAZGO TECNOLÓGICO

La estrecha colaboración que IKERLAN-IK4 mantiene con las empresas se demuestra en que varios consorcios empresariales le han elegido para desarrollar cinco de los 16 proyectos que recibirán subvención del programa CENIT, impulsado por el Gobierno español para potenciar la colaboración público-privada en I+D+i, con el fin de desarrollar proyectos muy innovadores que representen rupturas tecnológicas.

Esta importante presencia refuerza su liderazgo en la transferencia tecnológica al sector productivo que, a su vez, ha sido reconocido por las empresas vascas en un estudio realizado por la Dirección de Tecnología del Gobierno Vasco, en el que las firmas vascas consideran que IKERLAN-IK4 es el centro con mejor perfil tecnológico, el que produce un mayor impacto económico y tecnológico, el que aporta una I+D de mayor valor añadido y el que realiza el mayor número de proyectos de I+D en desarrollo de producto.

LAS FIRMAS VASCAS CONSIDERAN QUE IKERLAN-IK4 ES EL CENTRO CON MEJOR PERFIL TECNOLÓGICO, EL QUE PRODUCE UN MAYOR IMPACTO ECONÓMICO Y TECNOLÓGICO, EL QUE APORTA UNA I+D DE MAYOR VALOR AÑADIDO Y EL QUE REALIZA EL MAYOR NÚMERO DE PROYECTOS DE I+D EN DESARROLLO DE PRODUCTO.

PLAN DE ESPECIALIZACIÓN 2006-2009

Este Plan, elaborado a lo largo del pasado ejercicio, marca las líneas de investigación multidisciplinar que centrarán la actividad del Centro durante este periodo. Entre esos ámbitos se encuentra la Inteligencia Ambiental y el desarrollo de sistemas avanzados de gestión y control tanto electrónicos como mecánicos.

Asimismo, la creación de nuevas generaciones de sensores miniaturizados y autónomos y la eficiencia y sostenibilidad energéticas serán otras de las áreas de especialización del centro, así como el desarrollo de estrategias que permitan a las empresas una atención personalizada a cada cliente sin incurrir en gastos superiores a los generados por una producción en masa.

Herri eskubideak eta mundu gobernantza aztergai HUHEZIn

APIRILA BUKAERAN BURUTU ZIREN JARDUNALDIAK ETA HEMENGO ZEIN NAZIOARTEKO HIZLARIEK HARTU ZUTEN PARTE.

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultateak eta HEI-Sek, Herri Eskubideen Ikasgunea Sortzen erakundeak, jardunaldiak antolatuta zituzten apirilaren bukaeran, "Herri eskubideak eta mundu gobernantza" izenarekin.

Euskal Herriak bizi duen une garrantzitsua ardatz hartuz, nazioarteari begirada ematea eta hor Euskal Herriak duen papera aztertzea izan zen helburua.

Gai horren inguruan hausnarketa pizteko, hemengo zein nazioarteko hizlariak hartu zuten parte: Miguel Alfonso Martinez, Nazio Batuen Erakundeko aditua; Alex Ugalde, EHUko nazioarteko harremanetako irakaslea; Alejandro Tietelbaum, Asociación Americana de Juristas-ko kidea; Jaime Reyner, zuzenbide publikoko irakaslea Tarragonako unibertsitatean; Mateo Zuppi, Santegidioko komunitateko kidea; Amaia Andreu, EHUko irakaslea; Verena Graf, LIDLIPeko kidea (Liga Internacional por los Derechos y la Liberación de los Pueblos); eta Natalia Alvarez, Aberdeeneko unibertsitateko irakaslea.



EUSKAL HERRIAK BIZI DUEN UNE GARRANTZITSUA ARDATZ HARTUZ, NAZIOARTEARI BEGIRADA EMATEA ETA HOR EUSKAL HERRIAK DUEN PAPERAZ AZTERTZEA IZAN ZEN HELBURUA.

UNIBERTSITATEA, GARAI BERRIEKIN BAT

Ostegun goiza da eta Eskoriatzako bidea hartu dut. Heldu da Mundu gobernantza eta herri eskubideei buruzko jardunaldiari hasiera emateko eguna. Autoak Gatzagarako erripa igotzen hasi eta, irratiko kazetariaren ahotsak garbi jaurlatu du notizia, txarto ulertuetarako tarte barik: "behin betiko erabakia hartu da: euskaldunok ezingo dugu euskararik erabili Europan". Horizak estutzeak ez digu askorako balio, pentsatu dut, eta gogora ekarri dut gaurko euskaldunok arduraren berezia dugula aro globalean, Euskal Herria deitzen den errealitate politiko, sozial, kultural eta identitarioari bizi arnasa eskaintzeko zereginean.

Horiek dira, besteak beste, jardunaldietan aztertu ditugunak: munduan ze leku daukagun, ze leku izan dezakegun, ze leku izan nahiko genukeen... Izan ere, horiek dira gaur egun erabakitzen ari direnak nazioartean. Eta horiek dira unibertsitate bezala, eta herri gisa, deskodifikatzen saiatu garenak.

Eta intentsuak izan dira bi egunak, nazioartean gertatzen ari diren aldake-

tak ez baitira kolpe batean harrapatze-koak: 80ko hamarkadan Gerra Hotzaren amaiera ezagutu genuen, eta mundu bipolarretik boterearen berregituratze berri batera igaro gara; espazio geopolitiko berriak sortzen ari dira, Europako Batasuna kasu; Nazio Batuen Erakundea krisi larrian dago; eta estatu-nazio klasikoen higatzearekin batera, bestelako aktore batzuk sortzen ari dira munduan, eragile ekonomiko erraldoiak eta gizarte mugimendu transnazionalak, besteak beste.

Ingurune aldakor honetan nor gara gu, zer gara gu; hots, estaturik gabeko nazioek zein leku duten. Are gehiago, gure herrian bake bideak eta normalkuntza politikorako aukerak irekitzen ari diren honetan, begi bazterrekin nazioarteari begiratu beharko baitiogu.

Horretan jardun dugu bi egunez HUHEZIn, HEIS elkarterekin bat eginik (Herri Eskubideen Ikasgunea Sortzen). Bertan batu gara ikasleak, irakasleak, gizarte erakundeetako ordezkariak eta komunikabideak. Komunitate politikoa izan da faltan bota duguna.

Guztion artean aztertu ditugu beste

gatazka batzuk zertan diren, eta horiek konpontzeko gakoak zeintzuk diren. Eta, besteak beste, ondorioztatu dugu gehiago sakontzeko beharra dugula, eta guztion arduraren dela hori: unibertsitatearena, komunikabideena eta gizarte zibilarena. Adostu dugu nazioarteko arkitektura politikoa birpentsatu behar dela, eta bertan polo politiko berriei presentzia eman behar zaiela (tartean, gurea bezalako komunitate politiko eta kulturei). Mundua identitateen pluraltasunetik eraiki daitekeela arnastu dugu. Europa bezalako eremu zabala-goetan parte har daitekeela hautu libre-agoetatik. Borondatezko atxikimenduetatik. Hitz batean: askatasunetik. Eta nazioartea eraikitzeko bide horretan, autodeterminazio eskubideak funtsezko irizpideetako bat eskaintzen du.

Gogoeta horretan laguntzeko egon da gure unibertsitatea. Euskararen herriari zerbitzua eskaintzeko, irratia hau ala bestea esan.

**Joseba Azakarraga Etxagibel
HUHEZI, Giza Zientzien**

LA UNIVERSIDAD ANÁHUAC (MÉXICO) Y MCC SUSCRIBEN UN ACUERDO DE COLABORACIÓN

El pasado mes de abril la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac (México) y MCC, firmaron un convenio de colaboración a través del cual ambas instituciones se comprometen "a conjuntar esfuerzos en pro del desarrollo económico con responsabilidad social tanto en México como en el País Vasco".

El convenio está enfocado a implementar programas de intercambio académico entre profesores y alumnos de la Universidad Anáhuac con los de las instituciones educativas de MCC; asimismo, se plantea generar proyectos, acciones de participación y alianzas estratégicas entre diferentes empresas, grupos empresariales y cooperativas de México con las empresas de MCC.

En la foto, de izquierda a derecha, Ramón Lecuona, director de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad; Jesús María Herrasti, director de Operaciones Internacionales de MCC; y Gregorio López, director general de Promoción y Desarrollo de la Universidad Anáhuac, instantes antes de proceder a la firma del acuerdo.



REPARTO DE DIPLOMAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

El pasado 6 de mayo se celebró en la facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea el acto de reparto de diplomas a los recién titulados.

La charla dirigida al alumnado en torno a la innovación y el emprendizaje se desarrolló de la mano de D. Jesús Catania, Presidente del Consejo General de MCC al cual acompañaban en la mesa el Vicerrector de Mondragon Unibertsitatea, D. José M^o Aizega, el Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, D. Lander Beloki, la Directora Académica, Dña. Begoña Ugarte, el Coordinador de Ingeniería Técnica en Informática de Gestión, D. Ion Ander Irureta y la Coordinadora de Secretariado de Dirección, Dña. Loli Erviti.

En esta ocasión se entregó el diploma a 88 alumnos en total, de los cuales 28 pertenecían a la VII promoción de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, 41 a la VI promoción de Ingeniería Técnica en Informática de Gestión y 19 a la primera promoción de Secretariado de Dirección.

Zorionak guztioi!



AGENDA FORMATIVA

CONGRESO INTERNACIONAL EN ECONOMÍA SOCIAL

LOS DÍAS 13, 14 Y 15 DE JULIO EN EL GANDIAGA TOPAGUNEA

La Facultad de Ciencias Empresariales, MU (ETEO) será anfitriona de un congreso internacional de investigación en economía social que tendrá lugar entre los días 13 y 15 de julio. Se trata del XIII Congreso de la IAFEP-International Association for the Economics of Participation (Asociación Internacional para el Análisis Económico de la Participación) que se celebrará en el nuevo centro de congresos Gandiaga Topagunea junto a la Basílica de Arantzazu.

La IAFEP agrupa a muchos de los más prestigiosos investigadores del mundo en temas de la economía social y cuestiones afines como son la participación de trabajadores en el capital de sus empresas, otros sistemas de participación financiera de trabajadores, así como la gestión, organización y el trabajo en empresas de este sector.

OBJETIVOS

Este evento internacional se ha propuesto cumplir los siguientes objetivos:

- Estimular a empresas de MCC a colaborar con investigadores experimentados, a idear formas concretas en las que la investigación aplicada puede ser beneficiosa para ellas.
- Estimular a investigadores locales de economía social a ampliar sus esfuerzos y colaborar con otros investigadores, locales y/o internacionales.
- Proporcionar la oportunidad a investigadores de Euskadi y el mundo de aportar investigación de valor para MCC, Euskadi, y sus propios países, algunos de ellos en vías de desarrollo.

El impreso de inscripción y más información se pueden encontrar en la página web: <http://www.eteo.mondragon.edu/IAFEP/IAFEP.php> o enviando un correo electrónico a: iafep2006-plan@eteo.mondragon.edu.

CULMINAN LAS JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS EN MONDRAGON UNIBERTSITATEA

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

Mondragon Unibertsitatea está culminando las jornadas de puertas abiertas que ha venido desarrollando desde marzo. Dirigidas a futuros alumnos y a padres y madres, interesados en conocer de cerca la universidad y cada una de sus facultades, cabe destacar la última cita que tendrá lugar el 10 de junio a las 11 de la mañana en el Colegio Mayor Biteri ubicado en la facultad de la Escuela Politécnica Superior de Mondragon. Para más información al respecto se puede acceder al teléfono: 943-712192 (Mondragón).

JORNADA SOBRE "LOS RETOS DE LA GESTIÓN COOPERATIVA EN EL SIGLO XXI"

EN LA JORNADA SE PLANTEARÁN LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS DE INVESTIGACIÓN DE FUTURO EN LA GESTIÓN COOPERATIVA.

El próximo 6 de junio tendrá lugar en Oñalora una jornada dedicada a analizar los retos de la gestión cooperativa en el siglo XXI. Se trata de una iniciativa de difusión del Proyecto de Investigación en Gestión Empresarial del Plan de Ciencia y Tecnología de MCC.

A esta cita acudirá Nicholas Ashford, profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT), en las áreas de Tecnología y Política donde imparte clases de Derecho y Política Medioambiental, Sostenibilidad, Comercio y Medioambiente. Es un reconocido experto a nivel internacional en innovación y tecnología desde el prisma de la sostenibilidad. Bajo el título de la ponencia "Innovación Tecnológica, Organizacional, Social e Institucional. Caminos hacia un Desarrollo Sostenible", Nicholas Ashford nos hablará del reto que supone la innovación en un mundo globalizado sin alterar el equilibrio del triángulo de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Juan Mari Palencia, Director General de Fagor Ederlan e impulsor de un nuevo Modelo de Gestión Basado en las Personas, contará su experiencia integrando los negocios de la cooperativa con las diferentes realidades de empresas participadas para configurar el proyecto común denominado: Ederlan Taldea.

Además, Juan Mari Uzkudun, presidente del Proyecto, expondrá las ambiciones desde las demandas y necesidades de gestión. Iñaki Dorronsoro, como Director del Proyecto, realizará una primera aproximación al trabajo de investigación realizado y planteará las tendencias y los retos de investigación de futuro en la gestión cooperativa.

En el evento también intervendrán Amaia Agirre, Directora del subproyecto de Organización Cooperativa y Angel Arbonies, Director del subproyecto de Innovación.

Los interesados en asistir a esta interesante jornada pueden contactar con: Estibaliz Hernandez (hernandez@mik.es, 943.71.91.91).

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



CURSO SOBRE "MODIFICACIONES EN EL PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD PROVOCADAS POR LAS NICs"

Vista la excelente acogida que ha tenido este curso ("La adaptación contable de las pequeñas y medianas entidades a las Normas Internacionales de Contabilidad. Reforma del Código de Comercio y del Plan General de Contabilidad") el próximo 29 de junio se impartirá en Otalora una nueva edición.

Su objetivo es presentar y analizar los cambios que en la fecha de impartición sean conocidos bien porque se hayan aprobado en la Ley de Reforma o bien porque estén propuestos en el Borrador de Nuevo Plan General de Contabilidad.

CURSOS PARA MIEMBROS DE CONSEJOS RECTORES Y CONSEJOS SOCIALES

Prácticamente todas las cooperativas ya han realizado sus Asambleas Generales ordinarias, en las que, entre otras decisiones importantes, se ha procedido a la renovación de cargos en los órganos sociales. Generalmente, la designación de nuevos miembros de Consejos Rectores y Consejos Sociales desencadena un incremento notable del número de consultas a Otalora sobre sus cursos orientados a los nuevos rectores y miembros de órganos sociales. En este sentido, cabe indicar que la oferta de nuestro Centro incluye tanto cursos abiertos así como cursos específicos a medida

Para más información:
Muribarren@otalora.mcc.es



LA CONSEJERA DE INDUSTRIA ANA AGIRRE ENTREGA LA "Q DE ORO" A CIM

El pasado día 8 de mayo tuvo lugar en la sede central de CIM en Mondragón el acto de entrega de la certificación Q de Oro por parte de la Consejera de Industria del Gobierno Vasco, Ana Agirre. El objetivo de este acto fue reconocer a las personas el logro colectivo alcanzado y en él se dieron cita los trabajadores de CIM, representantes de MCC, de Euskalit y del Gobierno Vasco.

CIM es en la actualidad el mayor centro de idiomas de la CAV y uno de los cinco mayores de todo el estado. Dispone de cinco centros, ubicados en Mondragón, Oñati, Vitoria-Gasteiz, Donostia y el recientemente inaugurado de Bilbao bajo su nueva marca MONDRAGÓN LINGUA. Cuenta con una plantilla de unas 140 personas para dar respuesta a los más de 5.000 alumnos/as que anualmente pasan por sus centros.

El compromiso de CIM con la calidad se inició en 1997, año en que se adscribió a un programa de formación en Euskalit, en 2003 logró la Q de Plata y el año pasado la Q de oro, convirtiéndose en la primera y única empresa de su sector con este premio.

En la foto, Ana Agirre hace entrega de la certificación a Adelaida Maidagan, directora de CIM, en presencia de Jesús Catania, presidente del Consejo General de MCC.



ENTREVISTA



BITTOR ARANZABAL
FAGOR ARRASATEKO ZUZENDARIA

“ERANTZUKIZUN HANDIAREKIN JOKATU DUGU GAMEI PROIEKTUAN”

IRAILEAN URTEBETE IZANGO DA GAMEIKO

JABEEK FAGOR ARRASATEKO ATEA JO ZUTELA, EGOERA LARRIAREN AURREAN IRTENBIDE BAT TOPATU NAHIAN. FAGOR ARRASATEK, ERANTZUKIZUNEZ JOKATUZ, ENPRE-SA EROSTEKO NEGOZIAZIOARI EKIN ZION, ETA LUZE ETA ZABAL HITZ EGIN ZUEN BERTAKO LANGILEEKIN, AKZIODUNEKIN ETA BAITA GAMEIKO AKREEDOREKIN ERE. AZKIE-NEAN, DENON ARTEAN ADOSTU DUTE KONPONBIDEA.

Fagor Arrasatek Gameiko %100eko jabetza hartu du. 37 langilek segituko dute bertan lanean. Bittor Aranzabalek eskertu nahi izan du akziodunen eta langileen jokaera.

Langile guztiak geratuko dira proiektu berrian?

55 langile zeuden bertan, eta guk 37rekin jarraituko dugu aurrera. Esan beharra dago akziodunek eta proiektuan jarraituko duten langileek –baita kanpoan geldituko direnek ere– oso jarrera eskuzabala erakutsi dutela.

Zertan geratzen da enpresa proiektua?

Oraingo aktibitateari jarraipena emango diogu. Aurrerantzean Gamei Fagor Arrasateko tailerraren luzapen bat izango da. Gure aktibitatea sasoikoa da, urtean 5 bat hilabetetan gure tailerra burdinaz gainezka egoten da, eta kondizio horietan lan egitea nahiko deserosoa da, eta desorekak sortzen ditu, gauzak batetik bestera mugitu behar ditugulako. Diseinatu dugun estrategia industrial berriaren arabera, Fagor Arrasaten kate zinematikoak eta prentsa-buruak ensanblatuko ditugu, eta behar izanez gero makina osoak ere bai, baina azpimultzoak eta parteak, hala nola, mahaiaik, gurdia, zutabeak, baseak eta abar, kanpoan egin nahi ditugu. Eta horretan izugarri lagunduko digu Gameik, oso gertu dagoelako.

Bestalde, SAT retrofitting aktibitatea bultzatu nahi dugu, hau da, bezeroaren makinak berriztatu eta eguneratzeko jarduera. Gure konpetidoreek euren negozio zifratik %20 SAT retrofitting negoziotik egiten dute; guk bakarrik %5. Beraz, badaukagu lan esparru bat oso majoa, dezente errentagarritasuna ematen duena gainera. Aukera polita da gure inguruan enplegua defendatzeko eta sortzeko.

Momentuz Gamei SA. Noizko Gamei Koop.E.?

Etorkizun hurbilean seguruenik ez, baina epe ertain batean litekeena da kooperatiba bihurtzea. Horixe izango litzateke joera naturala, hau da, Gameiko langileak Fagor Arrasateko kooperatibista bihurtzea.

Azken urteotan zenbaki gorrietan aritu dira. Aurten buelta emateko moduan?

Aurtengorako oraindik galerak aurreikusten ditugu. Baina lehen aipatutakoa abian jartzeko orduan asmatuz gero, buelta eman-go diogu egoerari.

Zeintzuk dira Fagor Arrasatek 2006rako aurreikusten dituen zenbakiak?

140 milioiko fakturazioa espero dugu, aurreko urtearekiko ia %20ko hazkundearekin; eta emaitzak iazkoen parekoak izango dira.

Besterik?

Esker oneko mezua zabaltzea, lehenik eta behin Fagor Arrasateko jendeari, arduraz jokatu izanagatik, gure herrian eta sektore berean zegoen lantegi batean zailtasunak ikusi eta erantzukizunez jokatu dutelako. Eta baita ere Gameiren aldetik ibili diren guztiak, langileetatik hasi eta jabe guztiak bukatuz.

ERREKA ATE AUTOMATIKOAK INTERBUILD NAZIOARTEKO AZOKAN

Birmingham-eko Interbuild-en ateratako argazkia duzue hau. Bertan, ezkerretik eskumara, Josu Tornay Erreka Ate Automatikoetako Negozio Zuzendaria, JLCKo (Erreka Ate Automatikoetako Ingalaterrako hegoalderako banatzailea) Tina Trundle eta Tony Hayes eta eskumaldean Alex Vollmer Erreka Ate Automatikoetako Export Area Manager-a. Azoka hau apirilaren 25etik 28ra bitartean luzatu da, Errekaren negozio honen Ingalaterrako lehen azoka izan da eta bisitari asko izan ziren bere standean.



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

AMPOK ACHEMA NAZIOARTEKO AZOKAN ARRAKASTA HANDIA ERDIETSI

Alemaniako Frankfurt hirian Ingeniaritza kimikoa, Ingurumenaren zaintza eta Bioteknologia aztertzeke antolatu den nazioarteko azoka garrantzitsu honetan (9 pabilioi eta milaka erakusle) Ampok arrakasta handia lortu du. Azokak iraun bitartean dozenaka elkarrizketa, harreman eta kontaktu egin dituzte Ampokoek.

Kontu bitxi bat gertatu ere bai, izan ere, argazkian ikusten den japoniarra Chiyoda ingeniaritzako buru den Takao Kamiji da, orain dela bi aste Poyamgo balbulekin 20,5 milioi euroko eskari bat sinatu zuten ingeniaritzako arduradun nagusia. Eskari horretako balbulak Qatarreko Ras-lafan eraikuntza erraldioetarako izango dira. Takao, Ampokoak bertan zeudela, standera hurbildu zen kuku bat egiten.

Argazkian, ezkerretik eskumara Jon Lekuona, Takao Kamiji, Jon Agirre eta Pello Urkia.



NOMBRAMIENTOS



AITOR ALKORTA
DIRECTOR GERENTE
DE GOIMEK

Aitor pasará a la historia de esta cooperativa de reciente lanzamiento por ser su primer gerente. Natural de Zumaia, tiene 31 años, es Ingeniero Superior de Mondragon Unibertsitatea, y realizó el Máster en Dirección de Empresas Cooperativas de Otalora. Por lo que respecta a su experiencia profesional, se puede señalar que es un hombre de la casa, que empezó a trabajar en Danobat en 2000 y que desde el pasado 1 de enero es el gerente de esta

nueva cooperativa.

Goimek, ya integrada en MCC, se puso en marcha el pasado mes de enero en Itziar (Gipuzkoa) y su actividad principal consiste en el mecanizado de piezas estratégicas de grandes dimensiones, de gran complejidad técnica, alto valor económico y elevada precisión. Actualmente su actividad principal se centra en el sector de máquinas-herramienta, aunque está diversificando su negocio a otros sectores como el sector del ferrocarril y el eólico, y haciendo incursiones todavía modestas, en otros sectores como el aeronáutico.

La plantilla la componen 65 personas y este primer año de actividad tiene previsto alcanzar una facturación próxima a los 7 millones de euros.



RAFAEL IDIGORAS
NUEVO GERENTE
DE SORALUCE

El Consejo Rector de Soraluce ha nombrado a Rafael Idigoras nuevo gerente de la cooperativa en sustitución de Rafael Barrenetxea que ahora es nuevo vicepresidente de la División de Máquinas-Herramienta de MCC, y que a su vez ha sustituido a Antón Etxeberria que se jubiló el pasado mes de abril.

Rafael es natural de Soraluze (Gipuzkoa), tiene 39 años, es Ingeniero Industrial por la Universidad de Navarra y ha realizado

el Máster en Dirección de Producción de Iraunkor y un Máster en dirección de empresas por la Universidad de Deusto.

Toda su trayectoria profesional ha estado ligada a Soraluce, donde ingresó en 1991 y en la que ha sido responsable de calidad y director de producción.

En cuanto a las expectativas para este ejercicio, Rafael es optimista a pesar de que el sector vive tiempos difíciles. Este año la cooperativa tiene previsto facturar 45 millones de euros, lo que representa un incremento del 15% en relación al año anterior. Soraluce se ocupa del diseño y fabricación de fresadoras, su plantilla la integran un total de 185 personas y exporta el 85% de su facturación. Un dato especialmente reseñable es su extraordinario posicionamiento en un mercado tan exigente como Alemania (donde coloca el 40% de sus ventas), mercado en el que tiene una delegación que este año cumple su decimoquinto aniversario y en la que trabajan 35 personas.

LKS diseña la "Ciudad del Mueble" en A Estrada, Galicia

EL PROYECTO OCUPARÁ UNA EXTENSIÓN DE 530.000 M², EMPLEARÁ AL 50% DE LA POBLACIÓN DE LA COMARCA Y CREARÁ IMPORTANTES SINERGIAS. .



LKS, en colaboración con la Asociación de Empresarios del Sector del Mueble, diseña para Xestur, órgano gestor de la Xunta de Galicia, la "Ciudad del Mueble" en el municipio pontevedrés de A Estrada. Se trata de un proyecto que ocupará una extensión de 530.000 m², que empleará al 50% de la población de la comarca y que creará importantes sinergias.

Con estos objetivos Xestur Pontevedra encargó a LKS un estudio de análisis de sinergias a partir del cual establecer las bases necesarias para que se consolide el desarrollo del polígono sectorial y se logre impulsar el crecimiento del sector.

La iniciativa del proyecto sectorial del Mueble de A Estrada, comarca muy vinculada al sector, ha sido posible a partir del compromiso de las instituciones y agentes implicados para con-

seguir abordar el desarrollo del sector desde una perspectiva de futuro y afrontar los retos que el entorno plantea al conjunto del mismo y a los diferentes subsectores que lo conforman.

Para llevar a cabo este estudio de sinergias y posteriormente la ordenación urbanística del suelo, LKS ha encuestado a empresas del sector del mueble para conocer de primera mano las necesidades reales, las demandas de los mueblistas en materia de fabricación, comercialización y distribución de productos, y para sentar las bases para diseñar la ordenación del parque industrial.

De esta manera, LKS ha generado una mesa de trabajo sectorial y aboga por hacer un polígono donde puedan desarrollarse sinergias entre las empresas especializadas del mueble. Asimismo, se analizará los posibles servicios comunes para este proyecto: centro de diseño, edificios comunes dotados de tecnología I+D+i que puedan utilizar los profesionales del sector o un centro logístico que distribuya las piezas de mobiliario. A su vez, se analizará la viabilidad de ubicar una planta de tratamiento de residuos.

LKS HA GENERADO UNA MESA DE TRABAJO SECTORIAL Y ABOGA POR HACER UN POLÍGONO DONDE PUEDAN DESARROLLARSE SINERGIAS ENTRE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS DEL MUEBLE.

ULMA FORJA EN LA FERIA "TUBE & WIRE"

ULMA Forja, líder mundial en la fabricación de bridas y accesorio forjado en acero al carbono para el sector petroquímico, ha estado presente en la feria TUBE & WIRE, celebrada en Dusseldorf del 24 al 28 de Abril. Además de intensificar las relaciones comerciales con sus clientes, la feria fue escaparate para presentar a clientes y colaboradores las últimas inversiones acometidas por ULMA Forja. En la imagen, el stand de ULMA en la feria Tube.



El Centro de Información al Cliente de Fagor impartió en 2005 más de 4.500 horas de formación

LOS CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN HAN GIRADO EN TORNO A PRODUCTO DE CONFORT Y LÍNEA BLANCA, SERVICIOS Y GARANTÍAS. EN 2005 SE ATENDIERON EN EL CENTRO 1.600.000 LLAMADAS DE CLIENTES.

Con el objetivo de asesorar al usuario y ofrecerle las mejores soluciones y respuestas en el primer contacto, el Centro de Información al Cliente (CIC) de Fagor ha apostado por la Formación permanente y, para ello, ha impartido a su personal más de 4.500 horas de formación sobre producto de confort y línea blanca, así como sobre servicios o garantías. Este esfuerzo permite a Fagor ofrecer un servicio de calidad, muy valorado por los clientes, que muestran su satisfacción recurriendo al servicio de forma continuada, en el año 2005 se atendieron 1.600.000 llamadas.

Para dar la mejor respuesta a estas llamadas, en el CIC se imparten diferentes tipos de formaciones, una enfocada a nuevas incorporaciones y a dotar de un nivel de capacitación adecuada a los nuevos trabajadores del CIC antes de atender cualquier consulta. En segundo lugar, está la formación dedicada a lanzamiento de nuevos productos en la que se estudian los argumentos de venta y las características técnicas de los productos, y por último las formaciones de reciclaje, que actualizan los conocimientos de los trabajadores manteniéndolos siempre al día.

Todas las formaciones se realizan en las instalaciones del CIC, donde existe un aula dedicada específicamente a formación, siempre con producto físico para que permita tocarlo, manipularlo y recoger así las sensaciones que los productos ofrecen de primera mano.



UNA DE LAS FORMACIONES ESTÁ ENFOCADA A NUEVAS INCORPORACIONES Y A DOTAR DE UN NIVEL DE CAPACITACIÓN ADECUADA A LOS NUEVOS TRABAJADORES DEL "CIC" ANTES DE ATENDER CUALQUIER CONSULTA.

LKS proyecta y dirige la construcción de 489 apartamentos tutelados en Vitoria-Gasteiz

CON ESTA ADJUDICACIÓN LKS CONSOLIDA SU PRESENCIA EN EL ÁMBITO RESIDENCIAL, TANTO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA COMO EN EL RESTO DEL ESTADO.

LKS ha sido seleccionada para proyectar y dirigir la construcción de 489 apartamentos tutelados en Vitoria-Gasteiz divididos en cuatro promociones, las cuales suman una superficie construida aproximada de 60.500 m².

Los apartamentos se construirán en Lakuabizkarra, Lakua, Armentia y Salburua. Buena parte de estos apartamentos tutelados han sido promovidos por MCC División Construcción y su socio, la Fundación Laboral San Prudencio, a través de la sociedad gestora Birloya, constituida por ambos.

Las promociones sitas en la zona de expansión al norte de la ciudad, (Lakua y Lakuabizkarra) son consecuencia de la enajenación por parte del Ayuntamiento de los solares tras un concurso en el que LKS Ingeniería S. Coop. desarrolló los proyectos de los edificios.

Debido a las nuevas expectativas y estilos de vida de las personas mayores, la necesidad de alojamiento alternativo o específico aumenta cada día. Se necesita una respuesta adaptada a la demanda y alternativa al modelo residencial tradicional, más ajustada y polivalente, y que responda mejor a las necesidades y deseos de las personas mayores.

Con esta adjudicación LKS refuerza su presencia en el ámbito residencial, que en los últimos años es manifiesta tanto en la Comunidad Autónoma Vasca como en el resto del Estado.



PARTE DE ESTOS APARTAMENTOS TUTELADOS HAN SIDO PROMOVIDOS POR MCC DIVISIÓN CONSTRUCCIÓN Y SU SOCIO, LA FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO, A TRAVÉS DE LA SOCIEDAD GESTORA BIRLOYA.

BRILLANTE INAUGURACIÓN DE LA LÍNEA DE CORTE DE FAGOR ARRASATE SUMINISTRADA A FUZHOU BAOSTEEL

El pasado mes de abril se celebró con toda solemnidad la ceremonia oficial de la inauguración de la línea de corte que Fagor ha suministrado a la firma china Fuzhou Baosteel en la ciudad del mismo nombre. Se trata de una de las líneas más modernas existentes en China. Una de sus piezas más novedosa es una cizalla roto-oscilante que permite el corte de diferentes formas y que puede llegar a realizar hasta 180 cortes por minuto.

En la ceremonia no faltaron los discursos de agradecimiento, las vibrantes marchas interpretadas por una banda militar, asistencia de numerosas personalidades del Gobierno local y del cliente, así como lanzamiento de confites y globos al cielo en conmemoración del evento. El director comercial de Fagor Arrasate en Beijing, "Fran" Chi Feng, asistió en representación de nuestra empresa. Por parte de Fuzhou, Mr. Huan Xinrong -Director General- y Mr. Zou Changzheng -Director ejecutivo- lideraron la delegación china.



Caja Laboral pone en marcha una línea de negocio orientada a los jóvenes

CRÉDITOS PERSONALES E HIPOTECARIOS SIN AVALISTAS Y UNA NUEVA LÍNEA DE AHORRO CONFIGURAN LA NUEVA OFERTA DE SERVICIOS BANCARIOS PARA LOS JÓVENES.

Caja Laboral ha llevado a cabo un amplio estudio sobre las actitudes, necesidades y conductas bancarias de los jóvenes de la CAV y Navarra con el fin de detectar las claves de su comportamiento con las entidades financieras. Y una vez elaborado el diagnóstico y las conclusiones de este estudio, Caja Laboral ha puesto en marcha una lista de nuevos productos especialmente pensados para los jóvenes: "Crediturbo", una línea de crédito sin avalistas para la compra de coche –incluyendo el seguro todo riesgo con un descuento del 15% desde

21 años–, que se acompaña de una oferta promocional de Seat con un descuento próximo al 16%; una interesante línea de hipotecas sin avalistas; o "Ahorro-net", una nueva modalidad que premia el ahorro de los jóvenes.

En definitiva, una nueva apuesta de Caja Laboral que "pretende tratar a los jóvenes como individuos independien-



tes en su relación comercial y ofrecerles servicios que representen para ellos un valor añadido" según señaló Xabier Egibar, director de Banca Particulares de Caja Laboral en la presentación de esta nueva línea de negocio.

PRETENDE TRATAR A LOS JÓVENES COMO INDIVIDUOS INDEPENDIENTES EN SU RELACIÓN COMERCIAL Y OFRECERLES SERVICIOS QUE REPRESENTEN PARA ELLOS UN VALOR AÑADIDO

La Fundación Gaztempresa ha ayudado a generar 1.200 empleos en los últimos cuatro años

LA FUNDACIÓN APOYA LA GENERACIÓN DE PUESTOS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE LA PROPIA EMPRESA. DESDE 2002 HA APOYADO, CON LA COLABORACIÓN DEL GOBIERNO VASCO, LA CONSTITUCIÓN DE 585 EMPRESAS

Han transcurrido once años desde que en 1994 echara a andar en la margen izquierda del Nervión el proyecto Gaztempresa, una idea cuyo propósito ha sido apoyar iniciativas y desarrollar acciones que faciliten la creación de empleo y conservación del mismo, principalmente entre el colectivo de jóvenes, además de otros colectivos con dificultades de inserción laboral y social.

Y el balance de su actividad es realmente satisfactorio, ya que durante estos 11 años se ha impulsado la creación de 1.263 empresas que han generado 2.589 puestos de trabajo.

La Fundación Gaztempresa, es parte de la Labor Social de Caja Laboral. Desde su inicio como Fundación, Gaztempresa ha tenido el apoyo económico del Gobierno Vasco, Fondo

Social Europeo así como de Fundación MCC y por supuesto, la propia Caja Laboral.

Estos datos se hicieron públicos en una conferencia de prensa celebrada en la sede regional de Caja Laboral de Bizkaia en la que el consejero de Empleo y Seguridad Social del Gobierno vasco, Joseba Azkarraga, ratificó el apoyo del ejecutivo vasco a este proyecto con una aportación económica de 400.000 euros para favorecer la generación de empleo, principalmente entre jóvenes y también en colectivos con dificultades para acceder al mercado de trabajo. Según responsables de Gaztempresa, durante el presente ejercicio se impulsará la constitución de 210 nuevas microempresas que generarán en torno a 420 empleos.

La apertura de un nuevo hipermercado en Chiclana eleva a 14 la red de "hipers" de Grupo Eroski en Andalucía

EN TOTAL, YA SON MÁS DE 100 ESTABLECIMIENTOS DEL GRUPO EN ESTA COMUNIDAD. EL NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO SE ACERCA A LAS 3.000 PERSONAS.

Grupo Eroski abrió a mediados de este mes un nuevo hipermercado Eroski en Chiclana (Cádiz), una vez que el Servicio de Defensa de la Competencia dio su aprobación a la operación de compra-venta. Cabe recordar que Grupo Eroski adquirió la propiedad de este centro comercial a Dinosol.

Grupo Eroski ha consolidado su posición en Andalucía durante un ejercicio 2005 en el que ha fijado las bases sólidas para su crecimiento en los próximos años. La apertura de una plataforma en Málaga con una inversión económica de 18 millones de euros y con prestaciones técnicas de última generación; el hecho de mantener la relación con los 584 proveedores andaluces para acompañar su crecimiento en todo el mercado nacional; y la fortaleza de la red comercial con nuevas aperturas confirma la sostenibilidad del proyecto para esta comunidad.

Las aperturas en Andalucía durante 2005 se centraron en un hipermercado EROSKI en Utrera (Sevilla), una gasolinera

EROSKI en Antequera (Málaga), una tienda de deporte Forum Sport en Mijas (Málaga), y cinco perfumerías If, además de la apertura de un Parque Comercial en Fuengirola-Mijas de medianas superficies.

Los trabajadores propietarios andaluces de Grupo Eroski suman ya 871 personas, siendo la segunda comunidad autónoma en el rán-



king de mayor número de propietarios de la empresa. Durante este ejercicio se han incorporado 104 trabajadores más a la propiedad, un total de 12.721 en toda España.

GRUPO EROSKI HA CONSOLIDADO SU POSICIÓN EN ANDALUCÍA DURANTE UN EJERCICIO 2005 EN EL QUE HA FIJADO LAS BASES SÓLIDAS PARA SU CRECIMIENTO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS.

GRUPO EROSKI EN ANDALUCÍA

- 13 hipermercados EROSKI
- 39 supermercados EROSKI/center
- 6 supermercados EROSKI/city
- 7 gasolineras EROSKI
- 1 plataforma integral
- 2 tiendas de deporte Forum Sport
- 9 perfumerías If
- 10 oficinas de EROSKI/viajes
- 14 establecimientos franquiciados Aliprox.

YA SE HAN REDACTADO LAS
CONCLUSIONES DEL PROYECTO
SOBRE "EL SENTIDO DE LA
EXPERIENCIA COOPERATIVA
DE MONDRAGÓN".

T.U. LANKIDE

YA HAY DIAGNÓSTICO

E

l pasado 26 de abril se presentaron en la Junta de Congresistas las conclusiones de la reflexión sobre el "sentido de la Experiencia". Este proyecto de debate y actualización de MCC se puso en marcha con un doble objetivo. Por un lado, conseguir un diagnóstico preciso sobre nuestra realidad; y por otro lado, legitimar la puesta en marcha de actuaciones y proyectos de mejora de cara al futuro.

A lo largo de 2005 se han celebrado reuniones de trabajo con los órganos sociales y directivos de todas las cooperativas, centradas alrededor de los tres ejes de debate planteados: **Educación, Cooperación/Participación y Transformación Social**. Se celebraron un total de 134 reuniones, en las que participaron cerca de 1.400 personas, miembros de Consejos Rectores, Consejos de Dirección y Consejos Sociales de las cooperativas.

Tras la finalización del proceso en las cooperativas, las **conclusiones** –con respecto a cada uno de los tres ámbitos de análisis planteados Educación, Participación/Cooperación y Transformación Social– fueron las siguientes:

■ EDUCACIÓN COOPERATIVA



- En general, se constata que el esfuerzo realizado en Educación Cooperativa ha sido **insuficiente**.
- Se valoran positivamente algunas acciones desarrolladas hasta ahora y, muy especialmente, la labor educativa realizada a través de la **práctica cooperativa**.
- Por el contrario, se considera insuficiente la labor realizada por nuestros centros educativos y la labor pedagógico-cooperativa desarrollada desde los órganos rectores y de dirección.

A partir de aquí, se constata claramente la necesidad de comprometernos con la educación cooperativa y actualizar los métodos, sin adoctrinamientos.

La nueva etapa educativa debe generar ilusión y perspectiva de cambio y una base suficiente de conocimientos y capacidades que se deberán consolidar en el día a día en contraste con la práctica cooperativa. Debe ser un elemento de interés estratégico y de mejora competitiva.

Las conclusiones del informe aportan también referencias de interés sobre los objetivos de la formación, los contenidos, la metodología, los agentes y los destinatarios de la formación, apuntándose la necesidad de actualizar el mensaje cooperativo, implicar a los equipos directivos en la formación y dedicar recursos suficientes para llegar a todo el colectivo de MCC.

PARTICIPACIÓN/COOPERACIÓN

Se ha destacado repetidamente la relevancia de este apartado, que recoge el **núcleo** central de nuestra Experiencia.

Las conclusiones de los debates apuntan a la necesidad de conservar los elementos clave de la Experiencia en cuanto a organización y participación democrática, participación en el trabajo e intercooperación.

En cuanto a qué debe mejorarse, se apunta la necesidad de:

- Una mejora de la **implicación** de las personas.
- La necesidad de abordar **mejoras institucionales** en cuanto a potenciación de los órganos sociales, corrección del excesivo número de asalariados o diseño de fórmulas participativas para los trabajadores de filiales.
- Impulsar la participación en el **puesto de trabajo**.
- Reforzar la **intercooperación**.
- Mejorar los canales y contenidos de la **comunicación interna**.



TRANSFORMACIÓN SOCIAL

En este ámbito, se valora positivamente lo realizado, pero se considera **insuficiente y muy concentrado** en ciertos ámbitos geográficos.

En cuanto a posibles ámbitos de actuación futuros, se destaca:

- La conveniencia de mantener el impulso de las **instituciones educativas**.
- La positiva valoración de las actuaciones iniciadas en los últimos años en relación con la normalización del **euskera** en la empresa y la solidaridad con los países en desarrollo.
- La conveniencia de impulsar **nuevas actuaciones** de transformación social:
 - Analizando nuevos ámbitos de cooperativización de necesidades sociales del entorno.
 - Mejorando la gestión de los fondos sociales.
 - Estableciendo conexiones con otros movimientos sociales.
 - Impulsando nuevos proyectos cooperativos en ámbitos de interés social.



DIAGNÓSTICO, PLANES DE ACCIÓN Y PONENCIA

A partir de las conclusiones del análisis realizado en los grupos de debate de las cooperativas, el Consejo General y la Comisión Permanente han procedido a elaborar un documento base destinado a recoger una relación de Planes de Acción a desarrollar.

Este documento ya está siendo analizado en grupos de debate en las cooperativas durante los meses de abril, mayo y junio. El objetivo es ir apuntando las bases del borrador de la Ponencia a analizar por Consejo General y Comisión Permanente en setiembre con el fin de que, tras el oportuno análisis y debate en las cooperativas, se presente a la Junta de Congresistas del año próximo.

A partir de ahora, se debe asegurar que tanto este proceso de reflexión como la propia Ponencia a remitir al Congreso, se constituyan en elementos clave para asegurar un cambio cualitativo en nuestra gestión de los valores y del cumplimiento de los objetivos de nuestra Experiencia.

LAS CONCLUSIONES APUNTAN A LA NECESIDAD DE CONSERVAR LOS ELEMENTOS CLAVE DE LA EXPERIENCIA EN CUANTO A ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO E INTERCOOPERACIÓN.

ETORKIZUN KOOPERATIBOA ZIURTATUZ

Testuinguru berria ez litzateke neurri zehatzak hartzera mugatu beharko. Hemendik aurrera, barne mekanismoak izan beharko litzuzke MCCk ziurtatzeko:

- **Agertzen diren arazo eta aukera berrien etengabeko azterketa.**
- **Kooperatibaren baloreen eta printzipioen eremuan neurri zuzentzaile eta sustatzaile berriak etengabe hartzea.**
- **Gure jarduerak, prozedurak, egiturak eta helburuak etengabe birsortzea.**

Horrela, gure Esperientziaren izaera kooperatiboak eguneroko gure gestioan eta ekintzetan behar bezala lotuta geratu beharko luke, Arrasateko Esperientzia Kooperatiboaren etorkizun kooperatiboa modu iraunkorrean ziurtatuz. **TU**

EL AUTOR CONSIDERA QUE TENEMOS
UNA BASE POTENCIAL PARA
CONSTRUIR REALIDADES Y ELABORAR
RESPUESTAS COOPERATIVAS EN
EL COMPLICADO FUTURO GLOBAL
EN QUE ESTAMOS INMERSOS.

JON SARASUA MIEMBRO DE LANKI

EXISTE CIERTO

HUMUS

L

os miembros del equipo volvían de las sesiones de debate con sensaciones desiguales. Decepcionados o fríos por lo limitado de las aportaciones en alguna reunión, ilusionados por constatar que había debate interesante en otros casos, o comentando alguna intervención profunda de algún debate. La metodología tenía limitaciones y se producían pequeñas crisis en los miembros de Lanki que formaban el equipo técnico del Proceso de Reflexión sobre el Sentido de la Experiencia (PRSE), que denominamos internamente como "macroproceso". Lo importante era que estábamos conociendo, palpando, en una ronda sin precedentes, la realidad del debate cooperativo, el estado de la visión de la experiencia cooperativa. Para quien supiera leerlas, había muchas pistas sobre bastantes aspectos.

En los años precedentes, a medida que íbamos formulando reflexiones, investigando sobre el estado de la realidad cooperativa, palpando los discursos del entorno, contrastándolo con agentes cooperativos cualificados... nos preguntábamos: ¿Hasta qué punto estas ideas y nuestras fuentes representan bien la sociedad cooperativa? ¿Hasta que punto estarán estas reflexiones compartidas en el cuerpo social cooperativo? El PRSE ha proporcionado el mapa de inquietudes sobre el rumbo de



LOS PARTICIPANTES EN GENERAL ASUMEN COMO PROPIOS LOS FUNDAMENTOS DE LA TRAYECTORIA COOPERATIVA. SOBRE ESA BASE DE IMPLICACIÓN Y ENCARNACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS, SE DESLIZAN DIVERSAS ACTITUDES Y ESTADOS DE ÁNIMO COMO LA CRÍTICA, LA DESORIENTACIÓN, EL ORGULLO POR LO CONSTRUIDO, ...

nuestra experiencia cooperativa. 134 reuniones de reflexión con la participación de 1.373 miembros de órganos directivos e institucionales suponen una reflexión colectiva de considerable envergadura. Hemos recogido la cosecha del pensamiento de las personas de los consejos de dirección, rectores y sociales de todas nuestras cooperativas en torno a tres grandes apartados en los que pivota el rumbo social de nuestra Experiencia.

ESPACIOS DE DEBATE

Hay que subrayar algo importante: muchas personas agradecieron expresamente el hecho de que se abriera este proceso de reflexión. En general, el proceso ha hecho notar que se echan en falta espacios de debate de alguna profundidad, y se valora que los órganos corporativos hayan impulsado este proceso. No nos es posible sintetizar bien las actitudes que hemos percibido en los participantes de este proceso (que no es el cuerpo social cooperativo, sino su expresión en órganos directivos e institucionales), ya que el abanico de cooperativas, ámbitos geográficos, edades y discursos es bastante amplio. Tal vez se pueden apuntar dos o tres percepciones generales.

Al abordar temas profundos, cuestiones de rumbo, existen dos realidades en cierta medida contradictorias, pero que vienen mezcladas. Por una parte, un cierto escepticismo y alejamiento de estas cuestiones de fondo, y, por otra parte, hambre de ellas. Estos dos fenómenos se reparten de forma desigual en las distintas cooperativas, pero en general predomina la apertura hacia las cuestiones, la voluntad de profundizar y debatir.

No fue casualidad la elección del término sentido como eje de la reflexión, en su doble acepción de significado y rumbo. Compartir sentido requiere un "para qué", un rumbo, un horizonte de lo que queremos. Se percibe que el cuerpo social cooperativo comparte pocos elementos de sentido, de horizonte. Esa carencia relativa es un hilo conductor que conecta con los tres elementos de la reflexión: la deficiencia en formación-debate, el desafío participativo y el impulso del compromiso social. Sin duda, cinco

BADAGO LEHENGAI ZENTZU-GORPUTZ BERRITU BAT OSATZEN JOATEKO, ARRASATEKO ESPERIENTZIAK BADITU BALIABIDEAK, GAITASUNAK, ETA MARTXAN DAUDEN ERREALITATEAK, ETORKIZUN- IKUSPEGI ARGIAKO BAT OSATZEKO.

décadas de historia ha creado realidades palpables y una trayectoria densa como base. Y se percibe en las sesiones de debate dos cosas importantes. La primera es que los cooperativistas participantes asumen los fundamentos de dicha trayectoria. La segunda es que se percibe cierta "hambre de visión", voluntad de reconstruir el sentido cooperativo -aun cuando se haga notar desorientación en ello-, voluntad de seguir, de debatir y de renovar.

Existen importantes elementos compartidos en el entramado cooperativo, pero se percibe que estamos por debajo de lo que sería compartir una visión. Visión en este caso no se refiere a una frase, sino a un conjunto de ideas con rumbo. Las personas hablan con cercanía sobre los problemas de la cooperativa, pero existe también cierta percepción lejana de la Corporación como tal. MCC se formula muchas veces como ellos. No como red, sino como corporación, un ente al que, por una parte, se le supone más poder del que realmente tiene sobre las cooperativas, y por otra parte, no siempre se percibe como un nosotros con elementos de visión compartidos. Existen también dosis importantes de crítica pesimista.

Sin embargo, y esto es central, se percibe un colectivo bastante implicado. Tanto el hambre de debate y sentido como el sentimiento de alejamiento de cuestiones profundas, las dos, tienen como telón de fondo el ambiente de implicación, de hacer sentir que se está preocupado en todo esto. Y otro elemento al que hemos aludido más arriba: los participantes en general asumen como propios los fundamentos de la trayectoria cooperativa. Sobre esa base de implicación y encarnación de los fundamentos, se deslizan diversas actitudes y estados de ánimo como la crítica, la desorientación, el orgullo por lo construido, la conciencia de estar ante desafíos acelerados, el escepticismo, algún cinismo, la sed de horizonte renovado.

Se muestra preocupación por las lagunas que ha tenido la formación cooperativa en las últimas décadas, y se aportan ideas concretas sobre cómo abordarlo. Se transmite la convicción generalizada del valor de la democracia institucional cooperativa por la que se rigen nuestros órganos básicos, y se reflexiona sobre los diferentes aspectos de mejora participativa. En cuanto a compromiso con la transformación social, se habla de reforzar las actuaciones históricas y emergentes, y se apuntan posibles nuevas vías de actuación. Se puede matizar bastante sobre distintos ámbitos geográficos, diversidad de cooperativas, órganos y generaciones. Sin embargo, el gran número de reuniones realizadas y el carácter unificado de las cuestiones ofrecen un resultado donde hay convergencias importantes y desde donde se pueden elaborar conclusiones con un margen de error bastante reducido.

Con todo, la percepción de fondo es que existe un *humus*. Un *humus* de cierta cultura cooperativa arraigada, con sus lagunas y su dosis de desgaste, incertidumbre y falta de formación, pero que ofrece una base potencial para construir realidades y elaborar respuestas cooperativas en el complicado futuro global en que estamos inmersos. Existen mimbres para entretejer un sentido más ampliamente conversado y compartido. Existen elementos -trayectoria, valores, capacidades y sobre todo realidades- para construir una visión más tractora. Este amplio proceso de reflexión nos deja con un bagaje nuevo pero con la misma mirada con que lo abordamos: una mirada preocupada, autocrítica pero afirmativa. **TU**



ENTREVISTA

JUAN MARI OTAEGI

PRESIDENTE DEL CONGRESO COOPERATIVO

Mejoraremos nuestro hábitat cooperativo

**ESPERIENTZIAREN
ZENTZUARI BURUZKO
PROIEKTUA AURRERA
DOA. ORAIN ARTE
EGINDAKOAZ
SAKON ARITU GARA
KONGRESUKO
LEHENDAKARIAREKIN.
PROIEKTUAK
ERAGINGO DITUEN
ONDORIOAK
AZTERTZEAN
ITXAROPENTSU
AZALDU DA.**

JAVIER MARCOS

¿Qué importancia tiene para MCC este proyecto?

La importancia de este proyecto, a mi entender, es que nos enfrenta a nosotros mismos en esa difícil cuestión de valorar si somos suficientemente coherentes con la filosofía que esencialmente subyace en el nacimiento y desarrollo de nuestra "Experiencia Cooperativa", a la luz de una sociedad permanentemente cambiante. Es decir, si a la altura del siglo XXI, nuestra aportación cooperativa, tanto hacia nuestros propios socios como hacia la sociedad, sigue siendo consistente con nuestros principios y valores. Y como estas cosas nunca son blanco o negro, la virtud de este proyecto está precisamente, en detectar aquellas áreas de actuación en las que un cambio de timón asegura mejor la coherencia de nuestra identidad con respecto a nuestro compromiso cooperativo.

Digamos que el pistoletazo de salida del proyecto fue en la Junta de Congressistas de 2003 y finalizará con la presentación de una ponencia en la Junta de 2007. ¿Cómo valora el trabajo realizado hasta ahora?

Yo diría que es un trabajo que ha "caído bien" entre las personas que han intervenido en el mismo. En una primera fase, los presidentes de las cooperativas abrieron los grandes surcos por los que habría que caminar, para recoger posteriormente, en ese contexto, las aportaciones de los grupos de trabajo de todas las cooperativas de la Corporación. La implicación de todos estos grupos de trabajo ha sido extraordinaria, y ha permitido extraer conclusiones valiosas que han permitido realizar un diagnóstico con una base amplia y sólida, que es condición indispensable para acometer las acciones pertinentes de cara al futuro y en definitiva para construir la ponencia que irá a la próxima Junta de Congressistas. Yo diría en este sentido que será una Ponencia cuyo meollo no viene dado desde la reflexión del Consejo General o de la Comisión Permanente, sino del trabajo realizado por un amplio espectro de nuestra estructura representativa y directiva.

La globalización aprieta: toca defender nuestras señas de identidad. ¿Es ese uno de los objetivos de este proyecto sobre "El sentido de la Experiencia"?

Yo no lo expresaría así. En primer lugar cabe preguntarse si la globalización es el origen o es la causa. Y yo creo que es más bien la causa de la revolución tecnológica en la que estamos, (la era de las telecomunicaciones e internet), que tiene la capacidad de influir en la sociedad cambiando las formas de producción, las formas de trabajo, las formas de consumo y en definitiva la manera de vivir. Pero esto no es un fenómeno nuevo. Ha ocurrido a lo largo de la historia en las revoluciones tecnológicas que nos han precedido y que han sido también el origen de los cambios que se han ido produciendo en la sociedad.

No se trata, por tanto, de defender nuestras señas de identidad como si estuvieran enfrentadas a los cambios que se están produciendo en la sociedad. Se trata de descubrir y de construir esos espacios desde los cuales podemos seguir haciendo nuestra aportación a una con-

EL VERDADERO VALOR DEL DIAGNÓSTICO ESTÁ PRECISAMENTE EN HABER HECHO UNA ESPECIE DE “RESONANCIA MAGNÉTICA” DE CARÁCTER SOCIAL QUE NOS PERMITE DETECTAR DÓNDE ESTÁN NUESTROS PROBLEMAS Y DÓNDE NUESTROS PUNTOS FUERTES.

cepción personalista y solidaria de la empresa, desde unas señas de identidad congruentes con la sociedad cambiante en la que vivimos.

¿Recuperaremos punch cooperativo?

Este es el gran desafío del proyecto. Yo creo que hemos empezado con muy buen pie. La aprobación de la ponencia, no obstante, dará el tono y la medida de la ambición y compromiso del proyecto sobre el que vamos a tener que trabajar en los próximos años.

Y yo estoy convencido de que haremos el esfuerzo, y de que mejoraremos nuestro hábitat cooperativo.

Intensificar la educación cooperativa, mejorar la implicación, participación e intercooperación e impulsar nuevas áreas de transformación social. ¿Se puede resumir así el diagnóstico?

Bueno, yo diría que estos son los grandes surcos a los que antes me refería cuando citaba la aportación de los presidentes de las cooperativas. El verdadero valor del diagnóstico, desde las conclusiones obtenidas de todos los grupos de trabajo, está precisamente en haber hecho una especie de “resonancia magnética” de carácter social que nos permite detectar dónde están nuestros problemas, dónde están nuestros puntos fuertes, dónde tenemos que cambiar y dónde nos tenemos que mantener, para cada una de esas tres grandes áreas.

¿Te ha sorprendido algo en las conclusiones?

Ya que utilizas el término sorprender, te diría que me ha sorprendido gratamente, con carácter general, la franqueza al expresar los puntos de vista de los Grupos. También valoro positivamente la ambición de cambio que se desprende de las aportaciones realizadas. Yo diría que no se han quedado en términos medios. Se han enfrentado al proyecto con valentía. Y estoy convencido de que va a tener su reflejo en el carácter un tanto rupturista de las acciones a emprender, si queremos dar una respuesta coherente al emplazamiento básico que se deriva del diagnóstico.

¿Qué planes de acción se derivan de estas conclusiones? ¿Hay algunos que se van a implementar ya o es necesario esperar hasta aprobar la ponencia en la Junta de Congressistas de 2007?

Este es el tema sobre el que se está trabajando actualmente y es pre-

matureo todavía poder decir nada. Creo que resta todavía un trabajo muy importante para conseguir que la ponencia pueda centrar en determinadas acciones básicas, la capacidad para que las cooperativas y las entidades corporativas se movilicen para desarrollar desde sus respectivos ámbitos de responsabilidad, los requerimientos a los que nos va a obligar la aprobación de la ponencia.

Las expectativas de los participantes en relación con este proceso son altas. ¿Los resultados se corresponderán con esas expectativas?

Probablemente cuando te refieres a las expectativas, es lo que yo he identificado como “ambición de cambio”. Por lo que estoy viendo hasta ahora, yo creo que la ponencia va a ser coherente con esa “ambición de cambio” que han expresado los grupos de trabajo. A partir de ahí, la consecución de los resultados va a depender de todos con carácter general, pero con carácter muy especial y quiero reiterar lo de muy especial, de la motivación e ilusión que el elenco rector y directivo de cada cooperativa ponga en el empeño.

En el terreno de los valores y principios cooperativos ¿lograremos ser más coherentes después de este proceso?

Si no lo conseguimos el proyecto habrá sido un fracaso. Yo creo que no vamos a fracasar.

¿Algo más?

Me gustaría recordar que este es un proyecto para las personas. Y que su objetivo finalista es que las personas de la Corporación se sientan más a gusto, más felices, si se me permite decirlo. Más felices porque caminamos hacia un desarrollo más integral de la persona tanto desde el plano del trabajo diario, cuanto de la implicación en un proyecto compartido. Más felices, porque las definiciones conceptuales que hacemos de nuestros principios y valores, van a tener una expresión práctica en la vida diaria, que va a equilibrar mejor las capacidades de las personas con sus responsabilidades, desde un principio director de confianza.

Este es el gran desafío en el que todos tenemos nuestro papel que jugar. En el que todos somos necesarios. En el que vamos a trabajar desde la cooperación, para hacer un poco mejor nuestra propia vida y la de los que nos rodean. **TU**

ESANDAKOAK

Proiektu honen bertutea, hain zuzen ere, norabidez aldatu beharreko arlo zehatzak detektatzea da, gure nortasunaren eta gure konpromiso kooperatiboaren arteko koherentzia hobeto segurtatzeko.

Espazioak deskubritzea eta eraikitzea da eginkizuna, enpresari buruzko kontzepzio pertsonalista eta solidarioari gure ekarpena egiten jarraitu ahal izateko, bizi garen gizarte aldakorrarekin bat egingo duten nortasun ezaugarrietan oinarrituta.

Orain arte ikusten ari naizenagatik, uste dut ponentzia koherentea izango dela lan taldeek erakutsi duten “aldatzeko grina” horrekin.

Proiektu hau pertsonentzako proiektua da. Eta bere azken helburua da korporazioko pertsonak gusturago, zorientsuago sentitzea.

LA PROTECCIÓN FISCAL DE LAS COOPERATIVAS (Y II)

JOSE M^º ORMAETXEA



E

L ESPEJISMO DE LA PROTECCIÓN FISCAL

Comencemos por el principio, que es básico en la práctica consagrada de MCC: *“La Experiencia Cooperativa de Mondragón considera el factor Capital como un instrumento, subordinado al trabajo, necesario para el desarrollo empresarial ...”*.

La interpretación de este mandato es clara y sigue las pautas que dieron su origen al sistema. Se han creado, de este modo, las sociedades de personas y se ha traspasado al factor humano la soberanía en las empresas. En nuestras sociedades el capital se alquila mediante un justiprecio, lo mismo que en las sociedades de capitales se alquila, mediante un salario pactado, el trabajo. Este cambio esencial ha trascendido y dado lugar a un ensayo sociolaboral de indiscutible repercusión que es añorado por doquier.

Pero en la Corporación cada vez son más las empresas que se han creado bajo el modelo capitalista y, ahora mismo, el 40% aproximadamente se clasifican como tales y, como resultado, sólo el 35% de los puestos de trabajo goza en plenitud de las prerrogativas del derecho cooperativo: soberanía, distribución de rentas según el trabajo aportado, ejercicio de la democracia mediante el cauce del poder que da a cada socio/trabajador

un voto en igualdad de condiciones que a cualquier otro socio.

Para entrar en la materia que da pie al título traemos aquí unos cálculos realizados por los servicios jurídico fiscales de MCC que comparan la tributación media por la que pagan a Hacienda las cooperativas por el Impuesto de Sociedades, cuando han sido reconocidas como **especialmente protegidas**, que sólo se distancia 4 a 5 puntos porcentuales del tipo por el que deberían satisfacer, por el mismo impuesto, las cooperativas **protegidas**: aquellas que no cumplen las condiciones para “poder gozar” de ese régimen de excepción. Lo cual nos conduce a pensar que la **protección especial** tiene algo de voluntariosa más que de efectiva.

Analizando ahora, y de forma aislada, la remuneración que, en la práctica, se le otorga al capital que debe ser “adecuada, para propiciar la adscripción de los recursos necesarios”, su evaluación nos lleva a que los únicos ingresos que se acreditan a las aportaciones a capital (en estos momentos no cabe ningún tipo de complemento para la corrección de la inflación) es el 7,5% de interés bruto, cuando la cooperativa obtenga remanentes positivos suficientes. Y este interés fijo, secuela de larga trayectoria, una vez reducido por el Impuesto de las Rentas de Capital y asumida la pérdida del poder adquisitivo, no alcanza, anual-

mente, el 3% de interés real. Esta pérdida de capacidad de compra que sufren, de año en año, las aportaciones realizadas a lo largo de 50 años, y suponiendo que la inflación sólo alcance el 3,5%, cuando desde 1960 a 2005 ha sido del 8,3% de media, reduce el poder adquisitivo, en sólo dieciocho años, a su mitad.

Por otra parte, como apuntábamos precedentemente, el tipo de impuesto nominal del 9% que recae sobre las cooperativas con **protección especial** se eleva al 39% si se computan las exacciones del FEP (10%) y de las Reservas Obligatorias (20%). Añádase que en estos momentos se va a producir una reducción del Impuesto de Sociedades que ha de dejar en tres años su tipo general en el 30% y en el 25% para aplicarlo a las PYMES. (Recordemos que el FEP sale de la cooperativa y que las Reservas Obligatorias se mantienen en su pasivo, pero jamás pueden ser distribuidas entre los socios).

Bajo estos supuestos es difícil de aceptar el uso de tan pretenciosa locución de “especialmente protegidas” a aquellas sociedades de personas que han de cumplir una serie de requisitos para reforzar su condición de autenticidad cooperativa. En tal sentido, en MCC siempre se ha creído que las cooperativas, por serlo, deben disfrutar de unos tipos de tributación del mismo modo que los tienen por su propia naturaleza las Fundaciones, las ONGs y otro tipo de sociedades, sin que por ello deba adscribir-

seles por la Administración el paternal título de ser especialmente protegidas.

Ahondando aún más, situémonos ahora ante las ventajas que el mercado proporciona a las sociedades de capitales –que les está vedado a las cooperativas– si operan en bolsa. Y vayamos a hacerlo con algún ejemplo. El capital acreditado a los socios de Caja Laboral valdría, si cotizara en el “Ibex 35”, tótem del mercado de acciones, 5,20 veces más por esta simple regla. El PER (Price Earnings Ratio) mide la relación que existe entre los 35 títulos que en el “Ibex 35” se cotizan, evaluados por su valor efectivo en Bolsa, y sus beneficios anuales. Al 31 de marzo de 2006 alcanzaban el 14,9 de “ratio” medio. Y al finalizar el ejercicio 2005 el “ratio” en Caja Laboral, al no cotizar en Bolsa, era el 2,9. Es decir, 5,20 veces inferior. Con lo que por cada 1.000 euros de aportación se convertirían en 5.200 euros, recuperando el efecto inflacionista, si cotizaran en Bolsa.

Lo mismo ocurre con el Grupo Industrial de MCC. El PER equivalente se evaluaba en una “ratio” 6, en este caso al 31 de diciembre de 2004. Si se le aplicara el PER medio 14,9 las aportaciones realizadas por los socios del Grupo Industrial equivaldrían a 2,50 veces su valor nominal = al valor efectivo, que lucen en sus balances agregados.

El análisis de estos supuestos (se podrían hallar más modelos de comparación) no busca el cambio de los postulados cooperativos que son indeclinables porque así lo hemos decidido los socios, pero sí pretende llamar la atención para proclamar abiertamente estos corolarios:

- a. No se cumple la propuesta del Principio Básico 4) que fundamenta MCC y que prevé una remuneración “justa ... adecuada para propiciar la adscripción de los recursos necesarios”. Porque, como es bien notorio, los socios no desean realizar aportaciones a su cooperativa al no constituirse en activos líquidos exigibles y que tienen fuertes limitaciones para su reembolso, pierden de año en año su capacidad adquisitiva y la remuneración del 7,5% bruto, siendo aparentemente alta, no es atractiva porque existen mejores opciones en otro tipo de activos, sobre todo, por su mayor liquidez.
- b. Las cooperativas, aun cumpliendo con rigor su vocación de sociedad de personas, merman sus beneficios/remanentes en mayor porcentaje que las sociedades anónimas, y aun lo harán, según las reformas legales que se van a poner en vigor.

De ahí que convengamos que las empresas cooperativas lo son por razones de principio. Es decir, han entendido la empresa humanista como un encuentro solidario entre las personas que asocian su trabajo. Abandonan así la dinámica del mercado de capitales donde la especulación y las economías externas a la propia empresa nutren sus cuentas de resultados. De ahí que la protección fiscal que nominalmente se nos otorga resulte un puro espejismo ajeno a lo que aparenta la etiqueta que nos califica.

LO QUE CABE SOLICITAR DE LA POLÍTICA FISCAL

Ha cambiado el escenario de la economía en medio siglo, y más aceleradamente en los últimos veinte años. El “globalismo” es arrasador y el capital, intercambiable, transferible y amortizable sale muy beneficiado en esta coyuntura por su flexibilidad absoluta, imposible en la sociedad de personas. De forma que sólo unos espíritus refinados que sienten la solidaridad y el factor trabajo como esenciales, elegirán al cooperativismo como forma de conllevar una empresa.

Bajo este supuesto ético se pueden hacer una serie de reflexiones:

- a. El capítulo X, artº 85-4 del Texto refundido de la Ley de Cooperativas de Euskadi dice que “...las cooperativas podrán transformarse en sociedades civiles o mercantiles... por necesidades empresariales”. Y, en tal caso, el “valor nominal de las dotaciones del Fondo de Reserva Obligatorio y de las Reservas Voluntarias irrepartibles se acreditarán al Consejo Superior de Cooperativas...”. Parece muy exagerado el coste de la transformación. Los socios de Caja Laboral mantendrían en la nueva sociedad 355 millones de euros, mientras que el Consejo Superior acreditaría en su haber 857 millones. Lo mismo ocurriría con el Sector Industrial si, en su conjunto, decidieran transformarse las cooperativas en sociedades anónimas: el Consejo Superior recibiría unos derechos de 769 millones y entre los 23.000 cooperativistas sumarían 989 millones. Es decir, el supuesto de transformación se inviabiliza por los propios preceptos de la Ley. La reflexión nos

“
LAS COOPERATIVAS, AUN CUMPLIENDO CON RIGOR SU VOCACIÓN DE SOCIEDAD DE PERSONAS, MERMAN SUS BENEFICIOS/REMANENTES EN MAYOR PORCENTAJE QUE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS
”

lleva a proponer que una eventual transformación de las cooperativas no se convierta en un expolio de sus recursos propios si decidieran hacerlo por fuerza mayor.

- b. El Impuesto de Sociedades debe ser revisado a la baja cuando lo hagan para las sociedades anónimas y las PYMES. Y, probablemente, se deberá reducir la parte que obligatoriamente deben destinar las cooperativas a Reservas Obligatorias. El 39% de los excedentes no aplicable a los socios no demuestra que las cooperativas especialmente protegidas lo sean.
- c. Cuando una cooperativa decida acreditar intereses a sus socios por acuerdo de Asamblea General, pero destinarlos a aumentar sus recursos propios para fortalecer el patrimonio de la propia cooperativa, estos intereses no deberían sumarse a la base imponible del impuesto sobre el IRPF de cada socio.
- d. Finalmente, debe suprimirse la calificación de cooperativa **especialmente protegida**. Son, en realidad, sociedades de personas que por su naturaleza intrínseca deben gozar de mejor tratamiento fiscal. Quien desee enriquecerse no debe hallar su solución en estas sociedades democráticas y, por ello, transparentes y equitativas en la distribución de sus remanentes.

Nos hallamos en las mejores condiciones para crear un modelo propio de cooperativismo en Euskadi sin que sea tributario del español, dada la gran experiencia que se ha acumulado después de medio siglo de practicar un modelo de relaciones comunitarias aunando en solidaridad el trabajo de las personas. **TU**

EL AUTOR HACE EN ESTA ENTREGA UNA APOLOGÍA DE LA SONRISA, UNO DE LOS PATRIMONIOS MÁS VALIOSOS DE LA HUMANIDAD.

JOSE M^º LARRAÑAGA

SONRISA

m

ira ese niño, qué sonrisa más boba". La madre sintió el comentario como si dardos ardientes penetraran en sus entrañas. Pero se calló, por

respeto al recinto religioso y por respeto a la solemne celebración de la Primera Comunión de los niños de la aldea. Pero jamás pudo recordar tan señalado día sin recordar, al mismo tiempo, el dolor que le causó aquel comentario.

Yo era el niño y mi madre me confesó el incidente muchos años más tarde. Decía que estaba orgullosa de su primogénito, de lo formal que estaba, y también de que fuera capaz de sonreír mirándola a ella a pesar de la formalidad y de la solemnidad del acto. Pero aquella frase la traspasó de dolor.

LA BANALIDAD DEL MAL

Me hubiera gustado decirle a mi madre que ninguna sonrisa es boba y que ningún niño es capaz de poner en su rostro una boba sonrisa. Pero nunca se lo dije.

Los niños carecen del cinismo necesario para esbozar una falsa o una boba sonrisa. Aún no han podido acumular la suficiente habilidad o suficiente hiel en sus vidas para desvirtuar una sonrisa. Para eso hace falta mucho tiempo de despecho, tal vez desmoralización y descreimiento en sí mismo y en la humanidad.

Tan sólo la inexistencia de esperanza, carencia de ilusión y de cariño es capaz de cincelar una sonrisa boba. Afortunadamente los niños no tienen tanta precocidad para desbaratar la naturaleza de su



ser. Según los entendidos, los niños desarrollan la empatía (poder para ponerse en el lugar del otro) a los 3 años; la compasión a los cuatro; el remordimiento a los cinco y las actitudes violentas o su antídoto, entre los tres y los doce años.

Los niños son, evidentemente, unos grandes discapacitados. Están infradotados y se sienten insatisfechos pero no infelices. Tienen el tesoro de la esperanza y la fortuna de un proyecto de vida que les atrae: ser cada día más grandes, más sabios y más poderosos.

En aquel comentario lo único bobo era el comentario mismo, pero, como nos recuerda Hanna Arendt, cuando se refería a Adolf Eichmann, el criminal de guerra nazi juzgado y ajusticiado en Israel: "Lo que impresiona es comprobar la banalidad del mal". Eichmann mataba judíos, polacos y gitanos con el mismo grado de sentimiento con el que un burócrata programa la fabricación de cazuelas. El ejemplo es extremo y no corresponde con la intencionalidad del comentario con el que se inicia el artículo pero lo cito porque el fondo de banalidad acompaña a muchas de nuestras pequeñas maldades cotidianas.

La humanidad comienza a manifestarse cuando nos negamos a hacer algo que haga pasar vergüenza o impide una alegría a otro semejante; nada humano hay y nada da derecho a producir vergüenza en los demás y a privarle de una alegría. Ahí está, en la burla, el sentido de la muerte de lo divino en el hombre.

LA SONRISA: DON DIVINO

La bendición de una sonrisa es patrimonio de los seres amables, sinceros e inteligentes, en definitiva de las personas buenas.

La risa es más vulnerable a la falsedad, a la prostitución de su razón de ser, incluso se puede reír como burla y como befa de los infelices y de los inferiores. Sin embargo la sonrisa es como una risa contenida, serena, interiorizada. Uno puede reírse hacia fuera pero es difícil sonreír sólo hacia el exterior: la sonrisa está más cerca del corazón. Asoma al rostro desde el interior.

La sonrisa es un misterio, un misterio maravilloso. Si pudiera haber una sonrisa mentirosa, no sería ya una sonrisa sino una mueca.

La sonrisa es más contagiosa que la gripe. Cuando alguien sonríe otro que perciba la sonrisa se ve impulsado a sonreír a su vez, y comienza un proceso social que no acaba hasta que alguien corta la cadena de la sonrisa con el ceño afilado y adusto del mal humor. Es como la ola de los estadios que contagia a todos y a todos une en un solo impulso recuperación.

Ayer, al doblar una esquina un desconocido me sonrió y al tratar de contestarle me di cuenta que era yo el que, previamente, le había sonreído. Yo le incité a sonreír.

Una simple sonrisa, la más humilde, puede llegar a dar la vuelta al mundo. No hay fronteras para ella. No existen barreras idiomáticas ni de credo para parar el influjo de una sonrisa, aunque sea la más humilde y pudorosa de todas las sonrisas.

La sonrisa es uno de los patrimonios más valiosos de la humanidad.

Quisiera llegar a captar cada una de las sonrisas que se produzcan cerca de mí, quisiera que cada sonrisa que a mí llegue tenga la respuesta de otra sonrisa: la mía.

Quisiera ser portador del virus de la sonrisa, quisiera inocular la sonrisa a todo el mundo para crear una epidemia universal y hacer que aquellas personas que adquieran anticuerpos para esta enfermedad sean tratadas como enfermos necesitados de tratamiento terapéutico.

Quisiera iniciar una enorme ola de sonrisas que siembre de color las mejillas de todos los del mundo. Quisiera crear la ONG "Sonrisas sin Fronteras" para poner un bálsamo de felicidad en cada frente, en cada mirada, en cada corazón. Quisiera gritar muy alto: ¡Sonrientes del mundo: Uníos!

Una sonrisa cuesta poco y produce mucho. No empobrece a quien la da y enriquece al que lo recibe. Dura sólo un instante pero perdura en el recuerdo eternamente.

Es la señal externa de la amistad profunda. Nadie hay tan rico que pueda vivir sin ella, y nadie tan pobre que no la merezca. Una sonrisa alivia el cansancio, renueva las fuerzas y es consuelo en la tristeza.

Una sonrisa tiene valor desde el mismo momento en el que se

da. Si crees que a ti la sonrisa no te aporta nada, a pesar de todo sé generoso y da la tuya porque nadie tiene tanta necesidad de la sonrisa como aquel que no sabe sonreír o no quiere sonreír.

TIEMPO DE SONRISAS

Nuestro pueblo, estos últimos días sonríe tímidamente, esperando. Hay quién sugiere que es una sonrisa idiota, de memos que no saben apreciar los peligros de la ingenuidad. A ellos la esperanza les parece traición y el diálogo cobardía. Es como si la buena nueva les molestara, y la celebran como si se tratara de una noticia trágica.

Esta bien que a los optimistas se nos exija moderación pero no estaría de más que los pesimistas se aplicaran el mismo cuento.

Creo que los pesimistas viven de lo que hacen los optimistas pero, además, les ponen a prueba continuamente acusándoles de ilusos o de falsarios, cuando no de cretinos.

La oposición y la confrontación tienen un excesivo prestigio entre nosotros y la oposición agresiva se arroga virtudes heroicas que no le corresponden en ningún caso. Nos impresiona el gesto adusto, la mirada fiera, los labios apretados y pensamos que detrás de esta pose está el luchador viril que se entrega por un ideal. Pero a la mayoría de gente nos interesa

más la alegría que el duelo. Ninguno de los dictadores que yo recuerdo tienen la virtud de la sonrisa. Tal vez a todo lo que llegan es a un remedo de sonrisa pero sus ojos no demuestran la dulzura que acompaña a la sonrisa leal y auténtica.

Alguna otra vez también lo he citado pero me apetece repetirlo: Rigoberta Menchú negoció con los mismos torturadores y asesinos que diezmaron a su familia y la flagelaron a ella, pero lo hizo con una sonrisa en los labios y en la mirada. Y cuando el periodista le preguntó si no había sentido rabia hacia los que habían producido tanto dolor respondió:

"Mi estómago sufría por todo lo pasado pero mi corazón me decía que la única manera de construir el futuro era dialogando. Mi fe en Cristo me ayudó". La esperanza provoca la sonrisa y el odio la impide. **TU**

SONRÍE, ES SALUDABLE

Sonríe, porque es la mejor de las herramientas para combatir a los negativos.

Sonríe, aunque oigas decir que es una sonrisa boba.

Sonríe, para ganar la paz. Sonríe, para aportar tu parte a la gran sonrisa mundial.

¡Ah! Y si no sabes sonreír he de decirte que la única manera de aprender a sonreír es... ¡SONRIENDO!

“ NO EXISTEN BARRERAS IDIOMÁTICAS NI DE CREDO PARA PARAR EL INFLUJO DE UNA SONRISA, AUNQUE SEA LA MÁS HUMILDE Y PUDOROSA DE TODAS LAS SONRISAS. ”

PROYECTOS FIN DE CARRERA

UN VALOR AÑADIDO PARA LOS ALUMNOS DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA

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



Mondragon Unibertsitatea cuenta con una larga trayectoria en cuanto a proyectos fin de carrera, puesto que desde 1978 los alumnos de la Escuela Politécnica Superior realizan proyectos en empresas del entorno.

Hoy en día, todos los alumnos de las tres facultades de Mondragon Unibertsitatea desarrollan un proyecto fin de carrera antes de graduarse, que debe ser planteado y desarrollado de forma teórica y aplicado en alguna empresas.

APRENDIZAJE EN EL TRABAJO

El proyecto fin de carrera representa un excelente complemento de formación y aprendizaje de las carreras ofertadas por Mondra-

gon Unibertsitatea, tanto de primer como de segundo ciclo. Constituye la culminación de los estudios de Ingeniería, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Humanidades-Empresa, Comunicación Audiovisual, Psicopedagogía y Magisterio.

El proyecto puede realizarse en alguna de las facultades de la Universidad así como en cualquier otra empresa o institución. Todos los proyectos tienen un responsable o tutor que pertenece a la universidad y un director de proyecto en la empresa o institución en que lo realice. El tutor del proyecto realiza el seguimiento académico correspondiente supervisando el trabajo del alumno y revisando y validando los descargos parcial y final que respecto al desarrollo del proyecto ha de hacer el alumno.



LOREA SAINZ
ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA
ZUZENDARITZAKO IKASLEA

"Hasieran den-dena berria da eta galdu xamar ibili naiz, baina apurka-apurka martxa hartzen noa".

Lorea Poloniako hego-mendebaldean dagoen Wroclaw hirian (700.000 biztanle) karrera bukærako proiektua egiten ari da, Eikak bertan duen plantan.

Zer aportatu dizu esperientzia honek?

Hona etorri orduko hilabete egon nintzen EIKA Etxebarrin prestakuntza moduko zerbait egiten eta ondoren, martxoan iritsi nintzen hona, eta ekainera amaiera arte egongo naiz. Hasieran den-dena da berria eta galdu xamar ibili naiz... baina apurka-apurka martxa hartzen noa eta egunero ikasten dira milaka gauza!

Lanean, enpresa baten egunerokotasuna zelakoa den ikusten duzu, zer arazo sortzen diren, zer dagoen hobetzeko... eta horri

gehitu behar zaio atzerriko filial bat izateak dakartzan berezitasunak, lan egiteko erak, arauak, hizkuntza... Gure kasuan, EIKA POLSKA txikia da oraindik, 50 langile inguru dira eta, horrek enpresako sail ezberdinen berri izateko bidea errazten du. Nik EIKAk darabilen ERP sistematik abiatuz barne gestio kontrolerako emaitzak eta datuak ateratzen dihardut.

Bestaldetik, atzerriera etortze hutsarekin hainbeste gauza ikasten dituzu: herrialde berri bat ezagutu (toki polit asko dago Polonian ikusteko), jende berria, hizkuntza (poloniera zaila da)...

Aurrera begira, zeintzuk dira zure asmoak?

Ufff... batek daki! Momentuz hemen ahal dudana bezain egokien gauzak egiten saiatu, egindakoa enpresarentzako erabilgarria izan dadin, eta etxera itzulitakoan Polonian egindakoari buruzko proiektua idatzi eta irailean aurkeztu. Hortik aurrera, ikusiko dugu!

A modo orientativo, durante este curso académico 05/06 se desarrollan más de 500 proyectos en diferentes empresas. Un 50% de estos proyectos se están realizando en empresas pertenecientes al Grupo MCC y el 11% en empresas extranjeras.

PRIMERA PROMOCIÓN DE PROYECTOS FIN DE CARRERA EN EMPRESARIALES

En la Facultad de Ciencias Empresariales el curso 2001-02 se implantó el nuevo plan de estudios para la carrera de Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, siendo uno de los elementos diferenciadores la realización de un proyecto fin de carrera en empresa.

El curso 2003/04 comenzó su andadura el Campus de Bidasoa en irún con los estudios de Diplomatura en Ciencias Empresariales, que al igual que la Licenciatura, plantea como culminación de los estudios el requisito de desarrollar un proyecto final en empresa.

Durante el presente curso académico, un total de 62 alumnos han comenzado a realizar el proyecto en diferentes ámbitos: marketing, finanzas, gestión de organizaciones, logística y transporte, y comercio internacional.

En esta primera promoción 20 empresas de MCC están colaborando en la ejecución de los proyectos, destacando el hecho de que cuatro de ellos se están llevando a cabo en las filiales de Irizar (México), Eika (México y Polonia) y Fagor (Polonia). Además, otros 16 alumnos van a realizar el proyecto en empresas y universidades extranjeras de Canadá, Estados Unidos, México, Cuba, Inglaterra, Francia y Polonia.



GENTZANE ALDEKOA
MONDRAGON ESKOLA
POLITEKNIKOKO IRAKASLEA

"MUTIK ezarrita dugun ezaugarri propiotzat hartzen dugu karrera bukaerako proiektua".

Gentzane Goi Eskola Politeknikoan ikasi zuen Ingeniaritza Informatikako karrera. Proiektu teknikoa Eskolan bertan garatu zuen, eta bigarren ziklokoa Fagor Automationen. Gaur egun Informatikako Departamentuko irakaslea da.

Zein da karrera bukaerako proiektuaren helburua?

Karrera bukaerako proiektuak ikaslearen prestakuntza prozesuaren parte garrantzitsu bat da. Ikaslearen eta enpresaren arteko erlazio bat ezartzea du helburutzat, eta enpresaren garapen teknologikoan eta antolamendukoan eta langile kualifikatuak lortzen laguntzen du. Horretarako, hiru eragilek hartzen dute parte: ikasleak, enpresak eta Eskolak. Finean, proiektua hiruren arteko helburu bat dela esan genezake. Ikasleak lan munduan lehendabiziko esperientzia lortzen du, bere karreran ikasitako ikasgaiak praktikan aplikatzeko aukera du proiektuan, beka bat jasoz bere ikasketen finantziazioan laguntzeko. Horretaz gain, ikasle askok proiektua garatu ondoren enpresa berean lanean jarraitzen dute. Enpresak, proiektuaren ardatz izango duen helburu konkretu bati erantzutea lortzen du. Izan ere, enpresak berak egiten du eskaera, eta aukeratzen du garatu nahi duen proiektua. Aipatu behar da MCCko enpresetan garatzen direla %51, eta horietariko askok urtero egiten dutela eskaera. Gure ikuspuntutik, Goi Eskola Politeknikoak, eta oro har Mondragon Unibertsitateak, dagoeneko ezarrita dugun ezaugarri propiotzat hartzen dugu karrera bukaerako proiektua.

Zein izaten da oro har proiektuen balorazioa?

Proiektuak oso maila handikoak dira, enpresek eta unibertsitateak egiten dituen ebaluazioetan ikusten den bezala. Bai enpresek bai ikasleek oso ondo baloratzen dute karrera bukaerako proiektua. Enpresak ikusten du proiektua bide egokia dela formatuak pertsonak bereganatzeko eta urteko helburuak proiektuen bidez gauzatzeko. Bestalde, ikasleak, esperientzia erreal bat izateaz gain, bere burua frogatzeko aukera izaten du. Balorazioak oso positiboak izaten dira oro har.



ASIER AGIRREGOMEZKORTA
ULMA ORGA JASOTZAILEETAKO
GIZA BALIABIDEEN ETA ERABATEKO
KALITATEAREN ZUZENDARIA

"Ikasleek balio erantsia ematen digute. Eta jende gaztea den heinean, ikuspuntu berria, freskoa ekartzen digute".

Ulma Taldeak, bere osotasunean, esperientzia luzea du karrera amaierako ikasleak hartzen proiektu desberdinak garatzeko. Ikasturte honetan Goi Eskolako Politeknikoko hiru ikasle ari dira proiektua garatzen, eta Enpresa Zientzietako Fakultateko beste bi praktikak egiten.

Esperientzia luzea duzue honelako proiektuak garatzen.

Zer aportatzen dizuete?

Ulma Taldeko negozio guztiak handitzen doazen heinean, egunerokotasunak ez digulako askotan hobekuntza eta berrikuntza arloko hainbat gai ikertzen uzten. Hori dela eta, ikasle hauen bitartez, berriak eta baita guretzat ere baliagarriak diren proiektuak aurrera ateratzen ditugu. Nolabait esateko, ikasleek balio erantsia ematen digute. Horretaz gain, jende gaztea den heinean, ikuspuntu berria, freskoa ekartzen digute.

Nola moldatzen dira enpresa barruan? Zer motatako proiektuak garatzen dira hemen?

Ondo. Lehendabiziko hilabetean enpresa eta pertsonak ezagutzen dituzte eta, ondoren, garatuko duten proiektuaren inguruko informazioa ematen zaie.

Mota desberdinetako proiektuak garatzen ditugu: gestio prozesuaren hobekuntza, produkzio prozesuaren hobekuntza, informatikako euskarri berriak martxan jartzea, kalitate, ingurumen eta segurtasun arloko proiektuak...

Zein izaten da emaitza?

Oso positiboa. Balorazioa urtez urte ona izaten da, izan ere jende gaztea da, eta lehendabiziko lan esperientziaren aurrean jarrera positiboa eta aktiboa erakusten dute. Gainera, gure artean lanean diharduten bitartean, gure bezala, zortzi ordu lan egiten dute, lan egutegi bera dute, eta erlazioa zuzena da guztiok. Hau da, saiatzen gara ikaslea kooperatibako arlo guztietan integratzen: gure bileretan parte hartzen dute, barne hitzaldietara joaten dira, gurekin bazkaltzen dute, kooperatiba kanpoko ekitaldietara joaten dira...



ENRIQUE V. IGLESIAS

SECRETARIO GENERAL
DE LA CUMBRE IBEROAMERICANA

“Mondragón es una experiencia que **nos interesa** difundir a América Latina”

LLEVA SEIS MESES AL FRENTE DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CUMBRE IBEROAMERICANA, UN FORO CREADO EN 1991 PARA PROMOVER LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS.

EL PASADO MES DE MAYO SE ACERCÓ A MONDRAGÓN CON EL OBJETO DE CONOCER IN SITU “UNA EXPERIENCIA ÚNICA QUE NOS INTERESA DIFUNDIR EN AMÉRICA LATINA”.

T.U. LANKIDE



Cuál ha sido el motivo de su visita?

Estoy tratando de contactar con las distintas autonomías del Estado español por el interés que estas tienen en la cooperación con Iberoamérica. De

hecho, me consta la colaboración del País Vasco con América Latina; después de todo, ustedes han sido grandes aportadores de recursos humanos y de experiencias económicas a la región y además sé que en el Gobierno Vasco hay un auténtico interés en fortalecer esa relación. Por tanto, la visita se circunscribe en este periplo autonómico en el que estoy inmerso. Durante mi estancia entre ustedes hablaré con la presidenta del Parlamento, con el Lehendakari Ibarretxe y en este momento estoy de visita en Mondragón porque creo que aquí hay una experiencia única que nos importa conocer y difundir a América Latina.

¿Había estado antes en Mondragón?

No. Conocía la Experiencia porque cuando estaba al frente del Banco Interamericano teníamos contacto con las distintas actividades de Mondragón, pero ahora me interesaba tener directamente la experiencia física de pisar sus calles.

¿Y qué le ha parecido?

Estoy realmente impresionado. Creo que es una experiencia realmente única. Quizá por ser tan única sea difícil de reproducir en

su totalidad. Creo que este proyecto respondió a una época, a una visión realmente extraordinaria de su fundador, pero también a un clima social, un clima humano y a una coyuntura económica muy particular que dieron nacimiento a este espíritu cooperativo que es tan fuerte, tan vigoroso y tan creativo. Aquí hay una enorme cantidad de lecciones pero fundamentalmente aquella que dice que más allá de las estructuras empresariales tradicionales con las que opera el mundo de hoy, apoyar el desarrollo económico y social en experiencias cooperativas es algo que es posible hacer, aunque no tan fácil de reproducir.

¿Qué aportación puede hacer la Experiencia Cooperativa para contribuir al desarrollo de los objetivos de la Cumbre Iberoamericana?

Estoy procurando convencer a las autonomías de que dada su vocación "iberoamericanista" es importante que además de los proyectos de cooperación que regularmente llevan a cabo, deben concentrar su apoyo en alguna línea en la que claramente tengan una ventaja competitiva. Y en ese sentido, estamos examinando con el Gobierno Vasco y con la gente de Mondragón qué tema central podemos seleccionar para que el País Vasco pueda hacerse más presente en América. En esas estamos y yo creo que ciertamente en torno a la Experiencia Mondragón podría construirse algún punto focal que le diera vitalidad a esa presencia focalizada en alguna actividad específica.

De hecho, ya tenemos proyectos puntuales en países como Costa Rica, Uruguay, Colombia, Brasil,...

Sí, en materia tecnológica, en recursos humanos, e incluso con implantaciones industriales; y eso está muy bien. Quizá en torno a esas experiencias concretas se pueda potenciar y crear una cosa un poco más organizada e institucionalizada entre el Gobierno Vasco y Mondragón con el fin de fortalecer el espíritu cooperativo en América Latina.

CUMBRE IBEROAMERICANA: OBJETIVOS

15 años después de su fundación ¿se puede decir que se han cumplido los objetivos con los que nació la Cumbre Iberoamericana?

En parte, sí. Primero se ha comenzado por construir el ideario básico que une a estos países. Nosotros publicaremos ahora "El acervo iberoamericano", que es el conjunto de principios fundamentales que hoy unen a estos 22 países en su bases políticas, filosóficas, y valóricas, que son muchos y muy importantes. Es decir, hay en esta comunidad un conjunto de elementos que nos unen a todos que vienen de la historia, de la tradición, de las lenguas, y que en los últimos años se han venido potenciando aun más por la vía de los intereses compartidos, que son muchos.

Entonces, tenemos ya un punto de partida importante ya que durante 15

“ ESTE PROYECTO RESPONDIÓ A UNA ÉPOCA, A UNA VISIÓN REALMENTE EXTRAORDINARIA DE SU FUNDADOR, PERO TAMBIÉN A UN CLIMA SOCIAL, UN CLIMA HUMANO Y A UNA COYUNTURA ECONÓMICA MUY PARTICULAR QUE DIERON NACIMIENTO A ESTE ESPÍRITU COOPERATIVO QUE ES TAN FUERTE, TAN VIGOROSO Y TAN CREATIVO. ”

años se ha tratado de conformar esa visión política, económica y social que tienen los países sobre su presente y su futuro. Desde la secretaría que dirijo estamos tratando de orientar su proyección siendo fieles a nuestro objeto fundacional: implementar las resoluciones que salen de los presidentes, y generar líneas de cooperación que nos permitan fortalecer esa comunidad iberoamericana.

¿En qué áreas?

Lo estamos abordando en cuatro grandes áreas: política, económica, social y cultural. Son las cuatro vertientes en las que se proyecta la acción de la secretaría.

En el área política estamos dispuestos a cooperar con cualquier tema político en el que podamos hacer algo. Ahora lo estamos haciendo con Haití. Pero estamos también tratando de movernos en el tema de las migraciones. Este año tendremos un gran encuentro sobre este tema y con sus conclusiones iremos a la cumbre de presidentes para obtener una declaración y compromisos específicos con respecto a cómo manejar más humanizadamente el tema de las migraciones en el espacio iberoamericano.

En el área económica, estamos trabajando en áreas muy concretas trabajando en procesos inversores para potenciar industria turística, energías nuevas y renovables, adecuación de sistemas de crédito, etc.

En la parte social nos une básicamente el interés de aprender de las experiencias de lucha contra la pobreza, y desarrollar un gran programa de alfabetización para América Latina para declarar América territorio libre de analfabetismo en 2010/2012.

Y en el área cultural hay muchas cosas, porque si algo nos une es la cultura. Y estamos identificando actividades alrededor de las industrias culturales.

¿Cuándo se celebrará la próxima edición?

El 4 y 5 de noviembre en Montevideo (Uruguay). **TU**

“ ESTAMOS EXAMINANDO CON EL GOBIERNO VASCO Y CON LA GENTE DE MONDRAGÓN QUÉ TEMA CENTRAL PODEMOS SELECCIONAR PARA QUE EL PAÍS VASCO PUEDA HACERSE MÁS PRESENTE EN AMÉRICA. ”

TEMAS TRATADOS EN MAYO

BATZORDE IRAUNKORRAK MAIATZAREN 12AN EGIN ZUEN HILEKO OHIKO BILERA. ORAINGOAN, FONDO INTERKOOPERATIBOEK ETA KONGRESUKIDEEN BATZARRAK PROTAGONISMO BEREZIA IZAN ZUTEN. HONA HEMEN LABURPENA.

FONDOS CORPORATIVOS

Ia primera parte de la reunión fue para hacer descargos. Primeramente se aprobó el cumplimiento de objetivos del PG 2005. Y después se presentó, a efectos informativos, el descargo de gestión de 2005 de MCC Inversiones S. P. E. S. Coop. y de la Fundación MCC, que, como sabéis, son las instituciones encargadas de gestionar los fondos corporativos. Asimismo, se presentó el presupuesto de la Fundación MCC para 2006 (ingresará 18,5 millones de euros y prevé gastar –en forma de subvención– 18,4 millones de euros) y un documento que aportaba información sobre las aportaciones de Caja Laboral, con cargo a resultados de 2005, al Fondo Central de Intercooperación (12,7 millones de euros).

ASOCIACIÓN DE MB SISTEMAS S. COOP. A MCC

en esta sesión se aprobó la asociación de la cooperativa MB Sistemas a MCC. Se trata de una cooperativa mixta de trabajo asociado (además de los propios socios trabajadores, participan en su composición societaria la Agrupación Conformado y Ensamble y MCC Inversiones) ubicada en Urduliz (Bizkaia) y cuyo objeto comprende las actividades de diseño, fabricación, montaje, venta y distribución de todo tipo de maquinaria e instalaciones para los sectores de automoción, aeronáutico y aeroespacial.

JUNTA DE CONGRESISTAS 2006

además de aprobar el acta correspondiente, se aprovechó la ocasión para hacer una valoración sobre diversos aspectos relacionados con la Junta de Congressistas. En cuanto a la asistencia, hay que destacar que, entre presentes y representados, sólo acudió el 34% de los convocados. Una cifra muy baja si tenemos en cuenta que la Junta de Congressistas es el acto corporativo más importante después del Pleno del Congreso. Es posible que esta baja asistencia “pueda tener relación con los contenidos y el formato de la Junta” y se consideró la posibilidad de analizar el formato actual de cara a próximas convocatorias. También se hizo una referencia a la utilización del euskera en la reunión, que alcanzó el 40% y que supuso un ligero retroceso sobre el año anterior. Y se dejó constancia, al hilo de la reflexión sobre política de expansión societaria realizada por Catania en la Junta de Congressistas, de la positiva experiencia de Irizar con sus filiales.

KEZKATZEKO MODUKOA DA KONGRESUKIDEEN BATZARRERA DEITUTAKOEN BERTARATZE MAILA ESKASA, BATEZ ERE KONTUAN HARTZEN BADUGU BERAU DELA EKITALDI KORPORATIBORIK GARRANTZITSUENA OSOKO BILKURAREN OSTEAN.

EVOLUCIÓN DE MCC E INTERNACIONALIZACIÓN

Se comentó la evolución empresarial de MCC en el primer trimestre de 2006 (en conjunto, cumpliendo a rajatabla las previsiones del PG en ventas y algo mejor de lo previsto en excedentes) y se hizo un análisis del objetivo básico “Internacionalización”. A este respecto, un par de datos. Por ejemplo, que la cifra de ventas internacionales a marzo de este año supone el 57,5% de la facturación total; o que la producción exterior representa el 20,7 % de la producción total. Ya tenemos 57 sociedades filiales en el exterior y nuestros destinos prioritarios son China (8 filiales), Brasil, México y Polonia (6) y Francia y la República Checa (5). La división con más implantaciones exteriores es Componentes (16), seguida de Equipamiento Industrial (10) y de Hogar (9). Y un último dato: 23 cooperativas tienen al menos una filial en el exterior. **TU**

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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



MARIAN URIBARREN MCC KOOPERATIBAKO KONTSEILU ERREKTOREKO KIDEA

“ BETI DAGO ZER IKASI ETA ZER HOBETU.”

1. **Nola ikusten duzu zure burua errektore lanetan?**
Ondo, normal. Saiatzen naiz jasotzen dudana informazioa lankideei pasatzen. Gainera, idazkaria naizenez gero, gehiago lan egitea tokatzen zait, notak hartu, akta idatzi...
2. **Eta Kontseilu Errektorea bera, nola?**
Gurea ez da ohiko Kontseilu Errektorea. Bigarren mailako zerbitzu kooperatiba bat da gurea, eta kontseilua bi motatako bazkideek osatzen dute: lanekoek eta erabiltzaileek (normalean MCCko Kontseilu Orokorreko kideak). Lanekoek hiru ordezkari ditugu bertan eta bazkide erabiltzaileek lau. Atera kontuak! Bestela, informazio asko zabalitzen da bertan; gainera, gaiak oso landuta iristen dira organora, eztabaidarako aukera handi barik.
3. **MCC kooperatiba eta MCC Korporazioa: diferentziak?**
Korporazioa kooperatiba guztiok osatzen dugu; beraz, antolakuntza mailan, MCC Kooperatiba Korporazioaren beste kide bat da. Batzuetan nahastu egiten dira bata eta bestea, izan ere Kooperatiba Korporazioaren zerbitzu zentralak dira.
4. **Emakume gutxi oraindik organo sozialetan, ezta?**
Gutxi baina gorantz goaz, gero eta gehiago ikusten dira Otoran ematen diren kurtsoetan behintzat.
5. **Inoiz izango dugu emakumerik Kontseilu Orokorreko Lehendakaritzan?**
Eta zergatik ez? Hain arraroa izango litzateke, ala? Ziur nago, hor ere, lan ona egingo genukeela.
6. **Kontseilu Errektoreko kide izatea gomendatuko zenuke?**
Bai, noski. Nik uste dut denok pasatu beharko genukeela organoetatik. Gutxi egiteko aukera izan arren ere, beti dago zer ikasi eta zer hobetu.
7. **Zer eman dizu zuri esperientziak?**
Kooperatibarekin zerikusi zuzena duten hainbat gairen ezagupena; beste Batzar Nagusietan parte hartzeko aukera, Kongresuan, Kongresukideen Batzarrean...
8. **“Kooperatibismoa ez da lehen zena”, diote. Hala da zure ustez?**
Kooperatibismoa, gizartea bezala, etengabeko aldaketan ari da. Hasieran ilusio dosiak handiagoak izaten dira beti; proiektuak abiarazteko kemena, gauzak egiteko gogoia, elkartasuna... Orain lehiakortasunak, errentagarritasunak eta emaitzak hartu dute protagonismoa, baina ez guke ahaztu beharko gure filosofia, gure balore kooperatiboak.
9. **Gaurko MCC nola ikusten duzu?**
Munduari begira dagoela aukera berrien bila.
10. **Kooperatibistei falta zaigu...**
Inplikazio gehiago denon partetik, kritika eraikitzailea, modernitatea, umorea, eta batzutan, apaltasuna. **TU**

LAS PERSONAS MAYORES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

LAS PERSONAS MAYORES PERCIBEN E INTERIORIZAN EL ESTEREOTIPO DIFUNDIDO SOBRE ELLOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, QUE, A SU VEZ, SE CONVIERTE EN LA IMAGEN QUE SE LES ASIGNA SOCIALMENTE.



mayores. Es cierto que en este campo se ha pasado por diversas etapas. De la desconsideración total, a un punto en que aparecían con más frecuencia asuntos de interés para las personas mayores, siendo éstas, a su vez, autoras de sus propias noticias.

Efectivamente, la aparición de publicaciones especializadas, boletines diversos y espacios radiofónicos dedicados a este colectivo es cada vez más frecuente.

PARTÍCIPES DEL DESARROLLO SOCIAL

Cuando miramos al futuro, no podemos dejar de pensar en uno de los retos más complejos que tienen las sociedades modernas en relación a su desarrollo, el envejecimiento de la población.

Sin embargo, lograr el desarrollo no es posible sin incorporar en las estrategias de solución a la ciudadanía y, cuando pensamos en el envejecimiento de la población no podemos dejar de tomar en cuenta a los actores

sociales más relevantes, las personas mayores. Es imprescindible que ellos visualicen el desarrollo como una posibilidad real.

Para que ello ocurra es necesario que puedan adquirir roles en las propuestas enfocadas a mejorar su calidad de vida, y la de las mujeres y hombres que serán adultos mayores en el futuro. Sin embargo, las imágenes que circulan en nuestra cultura, muchas veces dificultan esta situación, pues, al ser generalmente negativas y circular como verdades, modelan el actuar de las personas con una visión pesimista frente al "ser viejo".

En este sentido los medios de comunicación tienen un rol relevante en el modelamiento de estereotipos vinculados a grupos sociales, produciendo o proyectando las imágenes circulantes. En la otra cara, estas imágenes afectan las percepciones de los miembros del grupo.

La presencia de ciertos grupos sociales en los medios, se denomina desde la teoría "vitalidad", que sería algo así como la presencia viva y que se convertiría en una medida de fuerza. Es decir, la existencia de un grupo social en los medios de comunicación denota su nivel de representación demográfica, apoyo institucional y status. Por lo tanto, la vitalidad de un grupo en los medios demuestra la existencia –o inexistencia- de su legitimación social.

Es necesario promover y construir nuevas imágenes de la vejez y del envejecimiento. Es decir, es necesario mostrar el envejecimiento como una etapa más de la vida, ni mejor ni peor, sino distinta, en la que se dé la importancia necesaria a los valores que encarnan las personas mayores - serenidad, experiencia, respeto, independencia, memoria del pasado...- precisamente en contraste con los valores que sistemáticamente se destacan, como norma general, sobre juventud, belleza, rendimiento económico, etc. **TU**

en términos generales, el sector de las personas mayores constituye hoy el bloque social más importante dentro de nuestra sociedad. Según confirman las estadísticas, la presencia de las personas mayores en buena parte de la realidad social ha sido progresiva. A excepción de algunos campos, como el de la representación política en los principales organismos con capacidad de decisión (Congreso, Senado, Cortes Autonómicas...) o de otros como el de la moda, el de la economía o las nuevas tecnologías, el avance de la presencia y actuación de las personas mayores es palpable.

Por supuesto su preparación cultural y su participación social viene alcanzando los mismos niveles que en la mayoría de los ciudadanos, pero además su respuesta ante los problemas y necesidades más diversos sobrepasa la media nacional, y sus deseos de seguir estando presentes en sus propias comunidades y de aportar soluciones adecuadas se palpa en multitud de circunstancias. Valga citar, como ejemplo, el voluntariado en todas sus variantes.

Por eso es más de notar y resalta de forma muy llamativa la escasa atención, cuando no peyorativa atención, que prestan y ofrecen los más diversos medios de comunicación a las personas

“RESALTA DE FORMA MUY LLAMATIVA LA ESCASA ATENCIÓN, CUANDO NO PEYORATIVA ATENCIÓN, QUE PRESTAN Y OFRECEN LOS MÁS DIVERSOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN A LAS PERSONAS MAYORES.”



ELKARRIZKETA


JERÓNIMO ENGONGA ESONO
SOCIO DE LA COOPERATIVA CIPA (GUINEA ECUATORIAL)

“ ME HA IMPACTADO
EL COMPROMISO
DE MUNDUKIDE. ”


Qué es lo que estáis haciendo en la cooperativa CIPA (Mitemelete, Guinea Ecuatorial)? ¿Cuántos socios sois, cómo habéis ido conformando el grupo humano?

La cooperativa CIPA, que constituimos en 1997 para el desarrollo de la zona, empezó a funcionar hace unos 8 meses junto a la cooperación de Mundukide.

En la actualidad estamos trabajando 9 socios y otros 5 aspirantes a socios, agricultores. Hay 15 agricultores más que van a hacerse socios en breve. Lo planificado es que en 3 años se haya configurado la cooperativa con 32 empleados y 200 socios agricultores. Se ha abierto una gran expectativa en la zona y la gente está muy ilusionada por participar en este proyecto.

Como socio de la cooperativa ¿cuáles son tus funciones?

Hasta el momento he sido el responsable de mantenimiento de CIPA pero en adelante seré responsable de dirigir las construcciones de producción de pienso, avicultura, planta de sacrificio y mantenimiento, pero especialmente el desarrollo agrícola del grupo de campesinos.

Cómo van los trabajos de construcción de la granja de gallinas y pollos, actividades agrícolas, serrería, etc,...

La construcción de inmuebles e instalaciones se está haciendo de forma acelerada puesto que se ha programado iniciar las ventas de pollos al comienzo de 2007. Están terminados el gallinero de reproductoras y la carpintería.

Las cuatro lonjas para incubadoras y la fábrica de piensos están en fase de construcción. A continuación comenzaremos con los 8 gallineros que faltan y con la planta de sacrificio que debe de estar terminado para noviembre del próximo año.

“ ME HA IMPRESIONADO EL ENORME DESARROLLO
EMPRESARIAL LOGRADO POR UNA SOCIEDAD DE
TRABAJADORES SIN NECESIDAD DE LOS GRANDES CAPITALES
QUE ESTÁN EN MANOS DE LOS PODEROSOS. ”

Cuáles son las dificultades que inciden más en el contexto de Guinea para el desarrollo de vuestra actividad?

La dificultad principal es la falta de hábito de trabajo de empresa pero también hay una gran carencia de servicios y suministros industriales que dificultan enormemente la empresa. A pesar de ello las oportunidades que ofrece el mercado son enormes y debemos intentar aprovecharlas.

Hace poco habéis tenido el acompañamiento de dos personas de Mundukide, Jose Mari Sarasua y Juan Angel Bizkarra, ¿cuál es la valoración que haces del apoyo que recibís de Mundukide?

El acompañamiento que realizaron en la parte de la organización de Empresa Cooperativa, financiación y asesoramiento general es básica e imprescindible. Pero quiero subrayar con fuerza la importancia vital de la presencia de cooperantes “todo terreno” como Juan Angel Bizkarra (Txope) que nos han enseñado desde detalles básicos de la agricultura y construcción realizándolos de forma viva y ejemplar, demostrando prácticamente la manera de llevarlo a cabo, ritmo, etc...

Tu viaje es meramente formativo. ¿Qué tipo de formación estás recibiendo?

En mi estancia en Mundukide estoy recibiendo formación y asesoramiento muy variado. Funcionamiento de máquinas e instalaciones como incubadoras, plantas de sacrificio, maquinas de producción de pienso, aplicación de poliuretano en edificios, etc... Por otra parte estoy recibiendo mucha información sobre organización de empresa y especialmente mi tarea de dirigir la producción.

Llevas ya una semana entre nosotros ¿cuáles son tus impresiones? ¿qué es lo que más te ha llamado la atención?

Me ha impresionado el enorme desarrollo empresarial logrado por una sociedad de trabajadores sin necesidad de los grandes capitales que están en manos de los poderosos. Pero verdaderamente lo que más me ha impactado es el compromiso que Mundukide tiene en el trabajo, codo a codo, con los pueblos subdesarrollados como el nuestro. **TU**

PASIÓN POR EL CAMBIO Y EL APRENDIZAJE

CONTINUAMOS CON NUESTRA REFLEXIÓN SOBRE EL PRIMER "RASGO DE IDENTIDAD" DEL PERFIL-VISIÓN DEL DIRECTIVO DE MCC, DEL QUE SE DICE TEXTUALMENTE QUE HA DE SER "ARTÍFICE DEL PROYECTO EMPRESARIAL, APASIONADO POR EL CAMBIO Y EL APRENDIZAJE CONTINUO".

JULIO CANTÓN UNIDAD DE DESARROLLO DIRECTIVO DE MCC

en los dos números anteriores, esta sección del TU ha aportado algunas reflexiones sobre estrategia empresarial, que pueden considerarse como glosas y comentarios muy interesantes sobre el primer aspecto de este primer rasgo ("artífice del proyecto empresarial"). En esta ocasión me gustaría comentar el segundo aspecto del rasgo: "Apasionado por el cambio y el aprendizaje continuo".

¿PASIÓN?

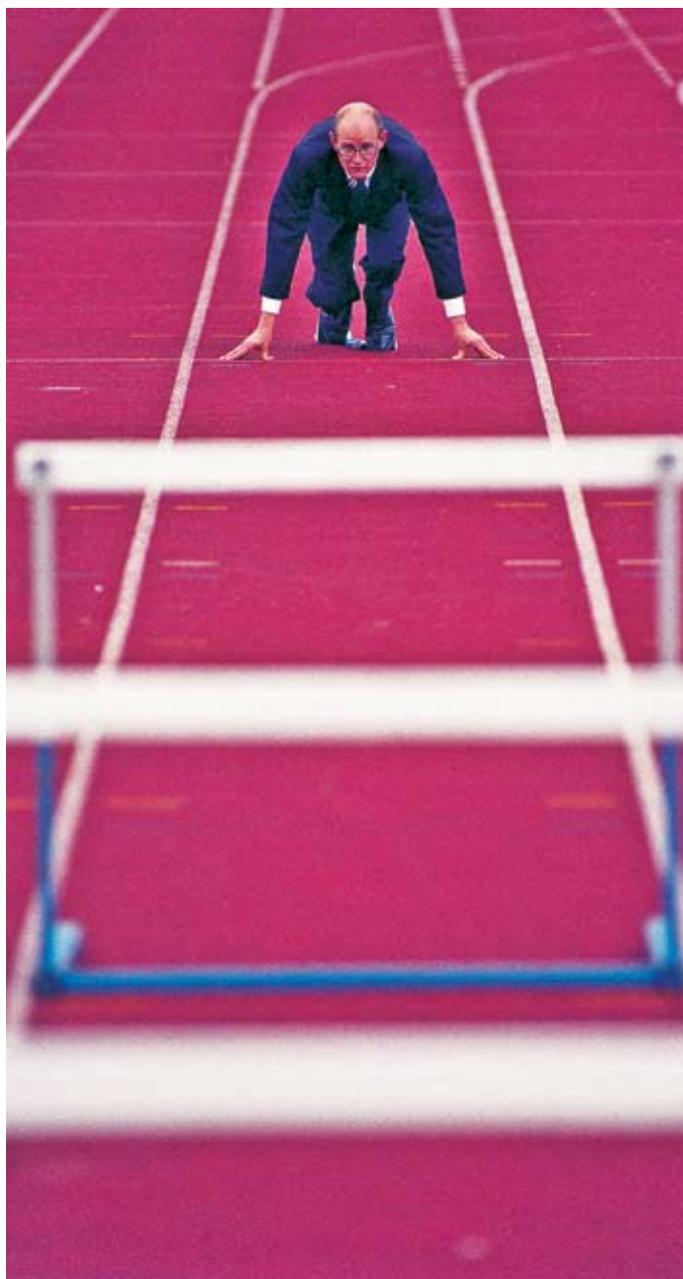
Tomamos los conceptos de *cambio* y *aprendizaje* como si fueran sinónimos o se interimplicaran recíprocamente. Entendemos aprender como adquirir la capacidad de hacer algo nuevo para mejorar nuestra vida: esto es *cambiar*.

Recuerdo que cuando, en el proceso de definición del Perfil del Directivo de MCC, estábamos contrastando el contenido de este rasgo de identidad con un grupo de gerentes, se cuestionó abiertamente el término "pasión".

Fue muy interesante este momento de la discusión, porque ponía de manifiesto con toda claridad la profunda transformación de la cultura del trabajo que se está produciendo en las sociedades avanzadas (a las que, por suerte, pertenecemos).

Es comprensible que esta transformación cultural nos afecte individualmente y nos lleve a vivir el trabajo (especialmente el trabajo del conocimiento, como es el nuestro) de forma contradictoria y ambivalente.

Por un lado, venimos de una cultura de siglos que concibe el trabajo como "deber", "esfuerzo", incluso como "castigo" o como sufrimiento necesario para conseguir la vida que quere-



mos vivir. Es la vieja concepción del trabajo como actividad "servil", de la que no nos acabamos de liberar.

La "pasión" o las pasiones de quien vive el trabajo desde esta concepción (y a todos nos queda un poso mayor o menor de ella) se sitúan más bien en el campo del "descanso", del "ocio", del disfrute "libre" de la vida, fuera del trabajo.

Desde esta manera de observar el trabajo, el "cambio" es un incordio, es más trabajo, más sufrimiento, menos "vida". ¡Es imposible la pasión por el cambio!

Por otro lado, vemos claramente que el "cambio permanente" (la innovación, el aprendizaje continuo) le es necesario a la empresa para sobrevivir en la complejidad de la economía actual.

Nos sentimos capaces de cambiar en las situaciones-límite, cuando percibimos inminentes las amenazas a la supervivencia de nuestras empresas. Lo hemos hecho con éxito en el pasado. "Renovarse o morir", ésa ha sido nuestra máxima.

Pero entendemos que esto no es suficiente hoy. Hoy necesitamos el cambio permanente (¡vaya paradoja!). No el cambio como "último recurso", sino como recurso ordinario, como componente esencial de nuestra actividad. Necesitamos una nueva máxima: "Renovarse = vivir".

Desde esta perspectiva, tiene sentido plantear la "pasión" por el cambio, como rasgo de identidad requerido por la empresa a sus directivos.

"MOTOR INMÓVIL"

Sin embargo, una cosa es entender la necesidad que tiene la empresa de disponer de directivos apasionados por el cambio y el aprendizaje continuo, y otra diferente es generar esa pasión.

Cuando no vemos claramente esa diferencia, cuando creemos que la pasión se produce por un simple acto de voluntad disciplinada (es un pensamiento característico de la concepción tradicional del trabajo), solemos caer en una trampa que consiste en querer "cambiar el mundo". Pensamos en el cambio, hablamos del cambio, estamos atentos a todos los cambios que observamos en el mundo, cambiamos la estrategia, los productos, los procesos..., incluso nos proponemos cambiar a las personas (su manera de pensar, sus actitudes, etc.).

Esta actitud, me recuerda un atributo que la filosofía cristiano-aristotélica aplicaba a Dios, definiéndolo como "Motor Inmóvil": Dios es creador y motor del universo y, sin embargo, él mismo no cambia, porque es perfecto.

El directivo-dios (motor inmóvil) puede proponerse cambiar el mundo. Puede desarrollar una actividad muy intensa y extensa, afectando, a su vez, a la actividad de muchas personas. Puede llegar a ser un "adicto" al trabajo y al cambio de todo. Pero no será un apasionado por el cambio, porque no lo ha experimentado en su interior, en sí mismo, en su manera de pensar, de sentir y de ser, en su vida.

Cuando uno experimenta el cambio a este nivel de profundidad y es capaz de cambiar él mismo, es posible que empiece a sentir la pasión por el cambio, porque ese cambio no es sólo un trabajo o una actividad, es la propia vida, que consiste en crecer y cambiar constantemente...

A partir de esta experiencia fundamental, el directivo puede convertirse en "potente motor móvil", generador del cambio en las personas para convertirlas, a su vez, en verdaderos "motores" del aprendizaje y del cambio. En esto consiste "instalar el cambio" en

EL DIRECTIVO QUE REQUERIMOS EN MCC ES UNA PERSONA APASIONADA POR LA VIDA QUE, SITUADO EN LA EMPRESA, BUSCA CON TODA SU FUERZA SU PROPIO DESARROLLO PERSONAL EN ARMONÍA CON EL DESARROLLO Y CRECIMIENTO DE LA EMPRESA.

la cultura de la empresa: en convertir a las personas (cuantas más, mejor), por contagio, en "motores del cambio", en generar en los otros la misma pasión por el cambio.

GENERAR LA PASIÓN POR EL CAMBIO

Está claro, por tanto, que pasión por el cambio no es la manía de cambiar por cambiar, ni la adicción a la moda, o algo por el estilo... Es algo mucho más importante.

Llamamos pasión a una especie de concentración de energía vital (energía emocional) para enfocarla a un determinado aspecto de la vida: una persona o personas, una meta, un campo específico de intereses. No es preciso que esa intensidad emocional se manifieste aparatosamente al exterior. Muchas veces es fuerte y profunda y se muestra más claramente en la acción perseverante y efectiva que en otro tipo de expresión.

Sin pasiones la vida es anodina, sin empuje e ilusiones motivadoras, incluso, puede ser carente de sentido.

Pasión por el cambio y el aprendizaje es pasión por la vida misma; *apasionada por el cambio* es toda persona enamorada de la vida, en su totalidad y en cualquiera de sus manifestaciones, que busca siempre y con energía un desarrollo constante y armonioso, tanto personal como del mundo de que forma parte.

El directivo que requerimos en MCC es una persona apasionada por la vida que, situado en la empresa, busca con toda su fuerza su propio desarrollo personal en armonía con el desarrollo y crecimiento de la empresa. Su trabajo es parte armoniosamente integrada de su vida: no trabaja nunca a costa de su vida, ni sueña con dejar su trabajo para poder vivir.

El primer objetivo del desarrollo personal (de la gestión de sí mismo) de un directivo de MCC ha de ser lograr esa integración, que es condición necesaria para que el cambio y el aprendizaje puedan ser para él una verdadera pasión.

Sobre esta base, el directivo gestiona su propio desarrollo: se propone constantemente y con ambición nuevos objetivos y metas de mejora y cambio y los consigue con sus propios recursos o con la ayuda precisa. **TU**

EL CAMBIO ES POSIBLE

¿Es posible cambiar hasta este punto de generar en nosotros mismos una pasión por el aprendizaje y el cambio y seguir cambiando durante toda la vida?

Es posible, puesto que algunos -muchos- lo logran. Pero depende en gran parte de nosotros: ciertamente, si tenemos el juicio de que no es posible cambiar, ¡no es posible cambiar! Si creemos que es posible, ¡Es posible la pasión por el cambio! Diría más: ¡es fácil, es apasionante!



LAS RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



El **sujeto principal de la obligación** en prevención es el **empresario**, si bien todas las personas implicadas en el proceso de producción tienen obligaciones en prevención cuyo incumplimiento genera determinadas responsabilidades. La responsabilidad de cada uno varía fundamentalmente en función del papel que desempeñan en el organigrama de la empresa.

Los deberes básicos se concretan de la siguiente manera:

- el deber de prevención corresponde principalmente al empresario;
- el deber de cuidado y vigilancia corresponde a los mandos;
- el deber de ejecución y cooperación corresponde a los trabajadores

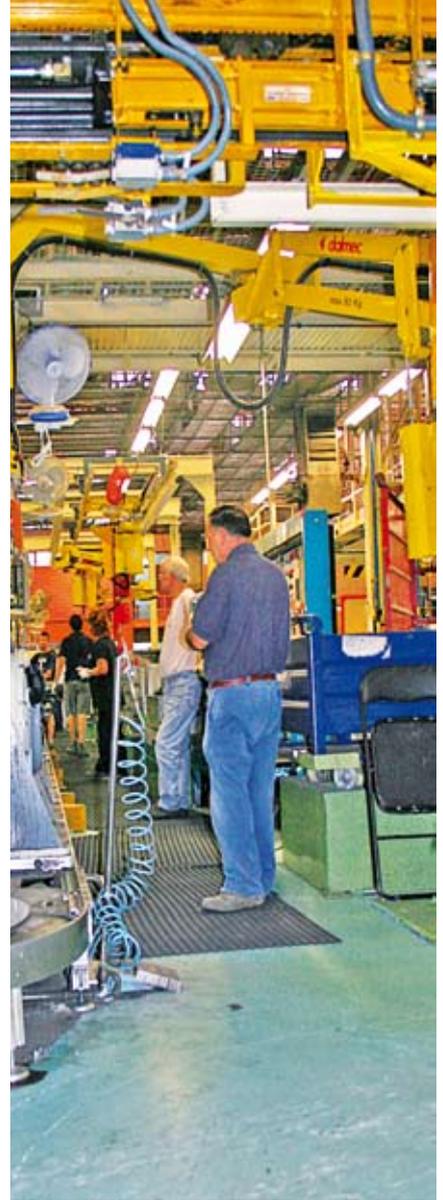
Todos los agentes participan en la responsabilidad de la prevención y los incumplimientos de sus deberes puede originar **diversas responsabilidades**: laborales (expedientes disciplinarios, despidos...), administrativas (multas), civiles (indemnizaciones), penales (condenas) y de Seguridad Social (prestaciones).

Caben incluso **responsabilidades compartidas** (empresario, mandos, técnicos...), ya que los incumplimientos de preceptos de seguridad por parte del empresario no eximen de responsabilidad a cualquiera de las personas de la empresa y cabe que **un hecho tenga más de una exigencia de responsabilidad** (por ejemplo, un mismo hecho puede dar lugar a una condena penal y a una indemnización y además a un recargo de prestaciones de Seguridad Social).

Concretando las responsabilidades de la empresa según los agentes implicados podemos resumirlo de la siguiente manera:

LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO ES EL OBJETIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. EXISTE UNA OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PREVENIR Y EVITAR LOS RIESGOS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES INHERENTES AL MISMO.

	PENAL	CIVIL	ADMINISTRATIVA	SEGURIDAD SOCIAL
EMPRESA	X	X	X	X
DIRECCIÓN	X	X		
MANDOS	X	X		
TÉCNICOS	X	X		
TRABAJADORES	X	X		
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	X			



- En la EMPRESA el incumplimiento puede generar responsabilidad penal, que se concretará en la persona que administre o represente a la empresa.
- En los TRABAJADORES el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral o de falta y en la cooperativa se tendrán en cuenta las precisiones que se establezcan los distintos reglamentos de régimen interno al respecto. Si la conducta del trabajador es imprudente o dolosa puede ser perseguible penalmente. En este caso también podría existir una responsabilidad civil que obligaría a reparar los daños y perjuicios causados.
- Respecto de los DELEGADOS DE PREVENCIÓN el incumplimiento absoluto de sus funciones, que tenga como consecuencia la creación o continuidad en un riesgo grave o la producción de un siniestro, pueden originar una responsabilidad penal

Además, la responsabilidad se puede extender a las Entidades Gestoras, mutuas de accidentes de trabajo, a las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, a las personas o entidades que actúen como auditores del sistema de prevención de las empresas y a las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación, así como a otras personas que participan con su actividad en la empresa sin ser trabajadores de la misma.

A continuación resumimos los distintos agentes responsables en prevención dentro y fuera de la empresa.

RESPONSABLES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
EN LA EMPRESA	FUERA DE LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> • Empresario (Incluye a las cooperativas respecto de sus socios). • Directivos. • Técnicos de prevención. • Mandos intermedios. • Trabajadores. • Delegados de Prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fabricantes y comercializadores. • Entidades gestoras y mutuas de accidentes de trabajo. • Servicios de prevención ajenos. • Entidades / personas auditoras. • Entidades de formación. • Trabajadores por cuenta propia.

Por último debemos señalar que el deber de protección a la vida y a la integridad física de los trabajadores no es sólo respecto de los trabajadores propios sino también respecto de los de otras empresas con los que se comparten actividades empresariales, lo que se denomina **deber de coordinación**.

Este deber de coordinación nace cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores de dos o más empresas, ya que éstas deben **cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales**. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores. La empresa principal **responderá solidariamente** con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquellos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, y siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal. El **deber de vigilancia** da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal, que debe asegurarse que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos, de planificación de la actividad preventiva, que ha cumplido sus obligaciones en materia de formación e información respecto de sus trabajadores y que ha establecido los medios de coordinación necesarios. **TU**

“ EL DEBER DE PROTECCIÓN A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES NO ES SÓLO RESPECTO DE LOS TRABAJADORES PROPIOS SINO TAMBIÉN RESPECTO DE LOS DE OTRAS EMPRESAS CON LOS QUE SE COMPARTEN ACTIVIDADES EMPRESARIALES. ”

NOTICIAS

- Los días **7 y 8 de junio** se realizará un **Taller de Higiene Industrial – Agentes químicos** dirigido a Técnicos de Prevención.
- El día **14 de Junio** se celebrará la **Asamblea General de Lagunaro – Mondragón** Servicios S. Coop.
- Los días **21 y 22 de junio** se realizará un **Taller sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral - Modelo Eraikiz** dirigido a Personal de las empresas encargadas de implantar el sistema de gestión de seguridad y salud laboral.
- El próximo **7 de Julio** se celebrará el **IV Encuentro de Técnicos** del Servicio de Prevención Mancomunado **Lagunaro – Mondragón**.

LA PUESTA EN MARCHA DEL SINDICATO SUPUSO EL AUMENTO DE ESPARTEROS Y EL POSTERIOR AGOTAMIENTO DE LOS ESPARTIZALES DE SESMA.



Esparteros (y II)

El proceso para la obtención de productos de esparto puede dividirse en tres fases diferenciadas: el acopio y la preparación del vegetal, el hilado y la elaboración de los artículos deseados.

EL ACOPIO Y LA PREPARACIÓN DEL ESPARTO

La primera fase requería la recogida del esparto, su secado y majado.

Para arrancar el esparto sin las raíces se agarraba una mata, enrollándola en la mano y se tiraba hacia arriba con un golpe seco obteniéndose un puño o puñejo que se pasaba a la otra mano. Se continuaba el acopio sujetando manualmente la planta dándole una vuelta sobre el esparto de la otra (lo que evitaba que se dañara la mano) y tirando con fuerza. En otras regiones se utilizaba un palo llamado arracadera en el que se envolvía la planta. En Sesma varios puños, que se depositaban sobre el terreno, formaban las mañas y con cinco o seis de éstas las manadas. A su vez el gabejón se completaba con siete u ocho de estas últimas.

Era frecuente que el espartero, en el espartizal, elaborara vencejos para atar los gabejones.

El esparto recogido de color verde se transportaba en caballerías hasta las eras comunitarias próximas al centro urbano o a zonas cercanas al domicilio de cada espartero. Se procuraba recoger la materia prima necesaria para todo el año aunque cuando no era posible había que repetir los acopios cuantas veces fuera necesario.

Para llevar a cabo la operación de secado, conocida como hacer la tendida se extendía el esparto en el suelo, limpio y seco, al sol, unas puntas en una dirección y las otras en la contraria en forma de abanico durante quince o veinte días, al cabo de los cuales se le daba la vuelta, posición con la que permanecía otros diez o doce jornadas. Así se lograba que se evaporaran los jugos y se evitaba el riesgo de putrefacción al almacenarse posteriormente. Al mismo tiempo, la planta perdía peso y el color verde inicial cambiaba al amarillento característico del esparto, tras lo que podía depositarse en graneros,

establos o desvanes.

Mientras se llevaba a cabo esta operación la lluvia constituía un riesgo permanente pues podía perjudicar el esparto por lo que en caso de preverse precipitaciones había que retirar la planta a sitio cubierto para continuar el proceso cuando desaparecía el peligro.

La última fase que requería la preparación del esparto, es el majado cuyo objetivo era deshacer las fibras en hilos dejándolos blandos y flexibles ablandarlo en la terminología de los esparteros. Se llevaba a cabo, al aire libre, sobre toda la longitud de la planta, puntas (lo más importante) cuerpo y rabos. En opinión de los esparteros veteranos era la operación que requería mayor esfuerzo físico porque sufrían mucho las manos. Habitualmente lo llevaban a cabo los hombres al amanecer para que las mujeres tuvieran materia prima para hilar durante el día.

Las piedras de majar tenían en un extremo una estaca vertical en la que se sujetaba una cuerda que en el otro lado (en el suelo) se apretaba con el pie, colocándose debajo la manada de esparto

a majar. El trabajador iba golpeando las plantas con golpes rápidos y rítmicos del mazo hasta conseguir hilos elásticos.

La duración de la operación se calculaba a ojo llegando en condiciones habituales a la media hora por cada manada. Los días helados y de sol eran los más adecuados para llevar a cabo el majado ya que en caso de niebla y humedad el esparto se escarchaba.

Las machacaderas, o piedras de majar, solían ser de propiedad privada aunque en caso de no utilizarlas su dueño, las usaba cualquier espartero.

EL HILADO

Consistía en hacer hilo, de varias clases, lo que se llevaba a cabo de forma totalmente manual siendo habitualmente las mujeres las encargadas de este trabajo.

Con antelación era necesario macear el esparto para lo que se echaba agua con la mano sobre la manada extendida en el suelo primero un lado y luego el otro. Se acababa colocando el esparto junto a la pared y cubriéndolo con un saco.

Las esparteras, sentadas en una banqueta o de pie, colocaban un puño de esparto entre las piernas cogiendo con la mano el número de vetas adecuado al producto que deseaban elaborar (cordelillo, cordel, dogal, sogá). La elaboración del hilo se realizaba por torsiones, frotando un puñado de esparto entre las palmas de las manos, utilizando solamente la base junto a la muñeca con rapidez y destreza, y añadiendo nuevos hilos para darle longitud al ramal. La espartera hacía esta operación atando el extremo de la sogá a un punto fijo, y pasándola por detrás de su cuerpo, de manera que quedase tensa entre el costado y el codo para seguir hilando.

Este trabajo requería una notable experiencia, aunque con la práctica se convertía en una tarea rutinaria para las esparteras.

LA ELABORACIÓN DE LOS PRODUCTOS

Con las distintas clases de hilos obtenidas se elaboraban en Sesma diferentes productos que se llevaba a cabo en los bajos del domicilio de los esparteros.

M^º José Sagasti describe con detalle los procesos productivos de esteras, alforjas y serones. En relación con las primeras, que reproducimos a título de ejemplo, señala que los palos de urdir se colocan paralelos, apoyados en los travesaños de la escalera que convengan, según la longitud de la pieza que se desea elaborar. El palo alto se sujeta a una barra del techo, y el de abajo a una anilla en

LOS ESPARTEROS VENDÍAN DIRECTAMENTE LOS PRODUCTOS QUE LES DEMANDABAN. SOLÍAN RECORRER LOS PUEBLOS VECINOS PARA OFRECER SUS PRODUCTOS Y REPARAR LOS QUE POR EL USO DE HABÍAN DETERIORADO.

el suelo y a un soporte, comenzándose a urdir, pasando las sogas entre los palos, bien tensas y juntas. Es importante estirar la urdimbre dándole comba: cada cinco sogas se estira fuerte para dejarlas entre apretadas y firmes. Finalmente se mete la caña ente las sogas, bajo el palo inferior, alternando cada sogá en direcciones opuestas, para luego poder abrir la estera, es decir separar sus extremos. Esta operación recibe el nombre de encañar.

Una vez preparada la urdimbre, el espartero comienza a coser la pieza con la aguja, tramando las sogas con cordel, dejando una anchura de tres dedos, unos 5 cm., entre cada par, espacio que recibe el nombre de carrera. La estera debía medir 20 carreras por metro, aunque al hacerla a ojo podían salir 21. Acabada la labor de coser, había que deslizarla de los palos para rematar esta parte no cosida: lo que se conocía como "Coser los vacíos". Después se saca la caña –abrir la estera – quedando los dos extremos desunidos, que eran cosidos para terminar la pieza.

Los esparteros veteranos recuerdan que para impedir que se les escaparan las agujas se echaban aliento en los dedos. En ocasiones las sogas se teñían de color

en un pozal para conseguir dar más vistosidad a los productos.

LA COMERCIALIZACIÓN

Hasta el inicio de la segunda década del siglo XX cada espartero vendían directamente los productos que elaboraba a los usuarios que se lo demandaban y a intermediarios.

También salían a recorrer los pueblos vecinos y en algunos casos alejados de Sesma para ofrecer sus productos y reparar los que por el uso se habían deteriorado.

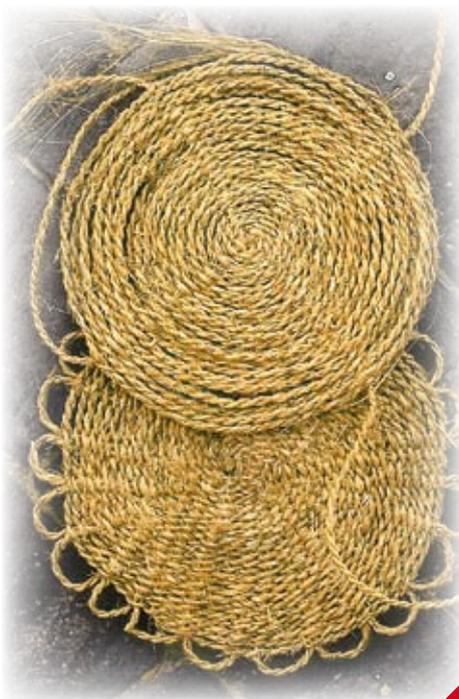
El Sindicato de esparteros de Sesma. Surgió en 1914, como consecuencia de la promoción y apoyo de la Iglesia Católica a organizaciones sociales agrarias que en todo momento tutelaba. Sus finalidades eran la compra de esparto a terceros, su venta a los asociados y la adquisición a éstos de los productos elaborados para su comercialización.

Durante más de cinco décadas el Sindicato prestó una importante contribución a los esparteros, pero no pudo resistir los cambios socio-económicos de los años sesenta y setenta del siglo XX.

La primera actividad que se puso en marcha fue la "sección de venta". El Sindicato fijaba los precios y compraba los productos que elaboraban los asociados que no podían vender a otros demandantes para posteriormente ofrecerlo a los Sindicatos Agrícolas y Cajas Rurales de La Rioja, Navarra, Burgos y Alava, los principales clientes pues también comerciaban con mayoristas y al por menor con tiendas de las poblaciones más importantes del entorno. Era también el Sindicato el que regulaba la clase y la cantidad de los productos que debían realizar los socios según la demanda de cada época.

La puesta en marcha del Sindicato supuso el aumento del número de esparteros y el agotamiento de los espartizales sesmeros. Para poder disponer de materia prima en la cuantía necesaria el Sindicato compraba grandes cantidades de esparto en los pueblos vecinos, en las Bardenas y en Aragón. **TU**

Nuestro agradecimiento a Tomás Goicoa Martínez por las informaciones que han hecho posible este trabajo.



DIVERSOS PRODUCTOS ELABORADOS CON ESPARTO (FOTO JAVIER CARBBALLO)

Ehiztari beltza

EUKENI OLABARRIETA

“CUANDO EN TEMPESTUOSA NOCHE DE INVIERNO, RECOGIDA LA FAMILIA JUNTO AL HOGAR, EN TANTO LA LLUVIA SE DESPRENDE A TORRENTES Y EL VIENTO HURACANADO PRODUCE SINIESTROS RUMORES, SI UNA VIOLENTA RACHA LLEGA CON ESTRÉPITO, Y AL PASAR COMO UN TORBELLINO HACE TEMBLAR EL VIEJO CASERÍO, LAS MUJERES Y NIÑOS MURMURAN: ABADE CHACURRA” (DEL ESCRITOR ALAVÉS LADISLAO DE VELASCO, 1879).

La tradición del Abade Chacurra, aunque es más correcto hablar de **Abaderen Txakurrak** (los perros del cura) que de Abade Chacurra que sería el perro cura, tiene muchas variantes y denominaciones según zonas. En el Goierri es **Mateo-txistu**, en Oiartzun “**Salamon Apaiza**”, en Bizkaia es **Juanico Txistu** o **Juanito Txistularixa**, en otras zonas de Guipúzcoa es **Martin Abade**, en la zona suletina es **Salomón Erregue**,... y es que la leyenda del cazador negro está muy extendida, no solo en Euskal herria, sino también en otras zonas de Europa donde recibe diversos nombres: “lo mal cassador” en Cataluña, “le choisseur noir” en Francia, “Helljäger” en Alemania, “Odinjäger” en Suecia, y en cada comarca hay diversas variantes de todos los anteriores.

Pero posiblemente la de Ehiztari beltza sea la más antigua en Euskalherria, y quizás sea muy arcaica. De todas las localizaciones del cuento, la que parece más genuina es la que le sitúa en la parroquia de Udala, a los pies del Udalaitz, en Mondragón. Se cuenta aquí que un cura, un arcipreste de Leniz, llamado Don Martín, era muy aficionado a la caza. Estando celebrando misa una liebre pasó cerca de la iglesia, y los perros del cura lo verla salieron detrás de ella ladrando alocadamente. El cura, al oírlos, intuyó que se trataba de una buena pieza y dejando la Santa Misa, y a sus fieles con un palmo de narices, corrió a por su escopeta y salió gritando detrás de los perros. Y no volvió más. Desde entonces, y en castigo a tal irreverencia, quedó condenado a una incesante y eterna carrera en pos de sus perros. Nunca les dará alcance y atravesará montes, bosques, pueblos,... siempre detrás de sus perros, cuyos ladridos y aullidos pueden oírse claramente durante las noches de tormenta y temporal. Según la versión de Soraluze la liebre no era tal, sino que era el diablo disfrazado.

En Cataluña, los payeses llaman “viento del cazador” a un viento con un sonido peculiar, una mezcla de aullidos de perros y mugidos del viento, y no dudan de que está pasando el cazador errante y sus perros.

Y es que al parecer, en el origen de la leyenda, el protagonista era un cazador, el cazador errante, que durante las noches de tempestad corre por el espacio. Para algunos investigadores era una supervivencia del mito de Odin o Wódan, dios de las almas que en la negrura de la noche cruzaba el espacio seguido de un cortejo de espíritus. En los pueblos celtas Odin era sustituido por el rey Artus.

Para Caro Baroja la sustitución del cazador por un cura es de tiempos más modernos, originado en época en que la vida cristiana adquiere importancia y las autoridades eclesiásticas desvirtúan los mitos paganos, los deshacen o transforman. En el caso concreto del cazador negro, la leyenda pagana la hacen ejemplarizante, amenazando con el castigo eterno a los irreverentes, como le ocurrió al Judío Errante. **TU**



EL CASTIGO ETERNO

La idea del eterno errante, del castigo eterno, se ha plasmado en la literatura y en la música. Hace unas semanas pude ver en el Euskalduna de Bilbao la ópera “El buque fantasma” de R. Wagner, con una preciosa puesta en escena. Es la leyenda del navío del Holandés errante, condenado a surcar los mares eternamente. Wagner, viajando de Riga a Londres a bordo de un velero vivió una terrible tempestad que hizo bambolear el barco durante varios días hasta que halló refugio en un fiordo de Noruega. Los marineros relataron a Wagner la leyenda del Holandés Errante, y todo ello, leyenda y tempestad, le inspiró la ópera “El Buque Fantasma”. Si tienen ocasión, no se la pierdan.



II. JORNADAS SOBRE DERECHO TRANSFRONTERIZO: TRABAJAR Y SER PROPIETARIO EN FRANCIA

Silbia Sarasola

Este libro engloba las ponencias que fueron expuestas con motivo de las II. Jornadas sobre derecho transfronterizo organizadas por la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea y celebradas en febrero de 2005 en el Campus de Bidasoa.

La finalidad de las jornadas fue dar respuesta al problema que, debido justamente al hecho fronterizo, representa la necesidad de tener que manejar conceptos y normativa ajena a nuestro ordenamiento como es la francesa.

SELECCIÓN DE LAUDOS ARBITRALES EN LAS COOPERATIVAS VASCAS 2004-2005

BITARTU/Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi

En la presente publicación se han recogido todos los laudos arbitrales dictados desde el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, que ascienden a 19. El objetivo es dar a conocer las labores realizadas por el Servicio de Arbitraje Cooperativo, contribuyendo con ello a la implantación de una "cultura arbitral cooperativa".



MCC GRAPHICS

<http://www.mccgraphics.com>

Es la página web de la división de servicios gráficos de MCC. En una primera presentación, se constatan los datos más significativos de la división: ventas, exportaciones y personas.

Además, cuenta con cuatro links, a través de los cuales se puede obtener información sobre la empresa, los trabajos que realiza, así como de la red de que dispone al servicio del cliente.

Por medio de esta página, introduciendo el password del cliente, MCC Graphics cuenta con un servicio que permite recibir de forma instantánea toda la información sobre el pedido efectuado, facilitando el envío de ficheros y pruebas digitales de preimpresión.

SUSTATU

<http://www.sustatu.com>

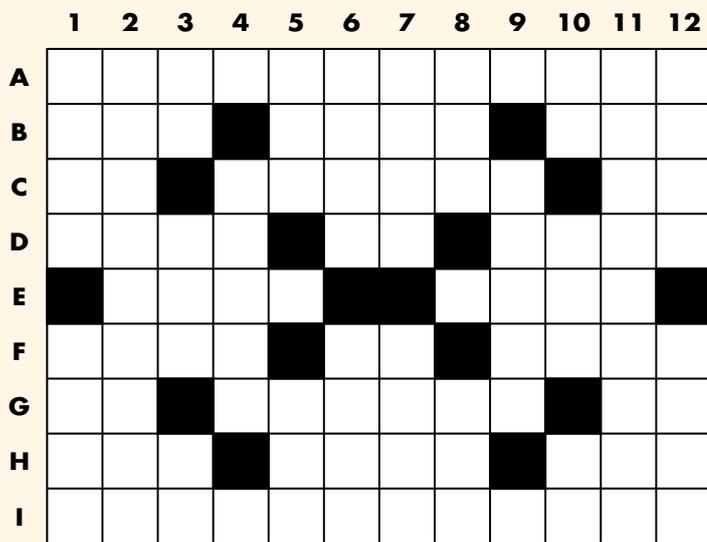
Profesional euskaldunarentzako albistegi bat da Sustatu. Ez da berez euskara bultzatzeko ekimen bat, baizik eta gai profesionali buruzkoa, euskaraz egin irakurle euskaldunentzat.

Sustatuko berri-emaileak irakurleak berak dira. Gainera, Sustatuko albisteak ez dira artíkulo soil eta itxiak: artíkulooi erantzuteko aukera dago, informazioa osatzeko, zuzentzeko, eta eztabaidatzeko.

Besteak beste, hauek dira bertan irakurritako albiste batzuk: Euskara Gizpukoan: %4; HUIHEZIK 30 urte bete ditu; Matrikulatu euskal eredueta kanpaina.



CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Algo que, según el primero de nuestros Principios Básicos, debiera ser MCC.
- B. A favor de algo o de alguien. Al revés, infusión. Lo pintó Ibarrola.
- C. Al revés, escuché. Mentiras. En funcionamiento.
- D. Al revés, chupa. Repetido, dios de la locura. Al revés, la tocaba el rey David.
- E. Al revés, símbolo ortográfico. Ciudad de la India.
- F. Edad. Repetido madre. Padre.
- G. Repetido necio. Aciertas. Al revés y repetido, niñera.
- H. Al revés, organismo internacional. Lago de montaña. Loco.
- I. Lo que nos faltaba para ser igualitos al OPUS.

VERTICALES

- 1. Famosa vía romana. Al revés, país caribeño.
- 2. Convivió con el homo sapiens, femenino.
- 3. Vocales. Quiero. Aumentativo.
- 4. Consonante. Al revés, aparece. Vocal.
- 5. ... West. Carbono. Diez.
- 6. Antiguo país asiático. Cierta modelo de coche, popular en los sesenta.
- 7. Destino. Al revés, territorio o lugar concreto.
- 8. Diminutivo, femenino. De la ... a la Z. Dios de los musulmanes.
- 9. Aro. Generaciones de una misma familia. Consonante.
- 10. Negación. Partido político mejicano. Vocal repetida.
- 11. De color cárdeno. Cooperativa de MCC.
- 12. Dios al que adoraba el faraón Amenofis IV.

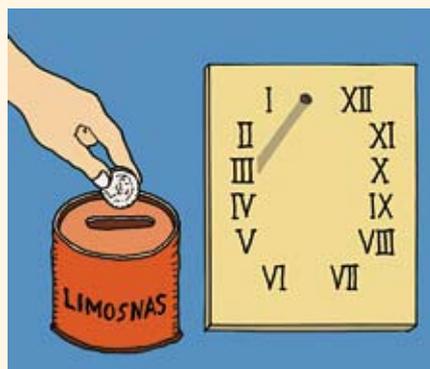
KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y. Suinaga



JEROGLÍFICO

Cooperativa integrada en MCC



SU DO KU

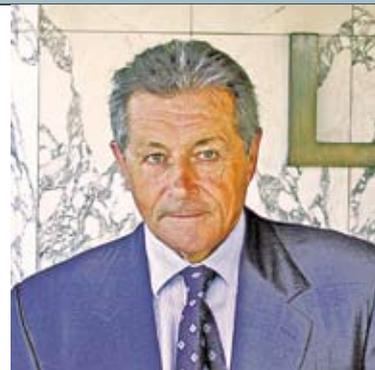
Sudoku es un juego matemático que consiste en rellenar una cuadrícula de 81 casillas distribuidas en nueve filas y nueve columnas con los números del uno al nueve, pero en cada fila y en cada columna no puede repetirse ninguno de los números.

Además el tablero de juego está dividido en nueve bloques cuadrados de nueve casillas en los que tampoco se podrá repetir ninguno de los números.

8		2						
4			9					
6	9	7				2		
2	4							
				7	1			5
	5				4		3	1
9				1		8		
	6			8			5	7
			4	3			9	

INAXIO OLIVERI MONDRAGON UNIBERTSITATEKO ERREKTOREA

«UNIBERTSITATEARI BURUZKO GOGOETA SAKONA EGITEA FALTA DA»



INAXIO OLIVERIK (ERRENERIA, GIPUZKOA, 1942) AURTEN UTZIKO DU MU MONDRAGON UNIBERTSITATEKO ERREKTORE KARGUA, BOST URTEREN OSTEAN. ERRETIRATZEKO ADINA IRITSI ZAIO, ETA ERRETIRATZEKO ASMOA DU. MONDRAGON UNIBERTSITATEA DUELA BOST URTE BAINO «EGITURATUAGOA, OSATUAGOA, BALORATUAGOA ETA EZAGUNAGOA» DELA USTE DU.

MU Mondragon Korporazio Kooperatiboaren (MCC) barnean dago, eta horrek unibertsitateari izaera berezia ematen diola nabarmen-tzen duzue. Zehaztu egin behar izaten duzue, ordea, MU ez dela MCCren unibertsitatea, ezta?

Oso harro gaude MCCko parte izateaz, hori da gure balio garrantzitsuenetakoa. Hala ere, askotan jendeak pentsatzen du MU MCCko bazkideentzat bakarrik dela edo gure helburua MCCrentzat langileak sortzea dela. MCC euskal gizarteari ematen ari zaion zerbitzu bat da MU, eta gure eragina gizarte osoan zabaltzen da.

MU n ikasketak amaitzen dituzten ikasleetatik zenbatek lan egiten dute MCCn?

Ikasleen heren batek.
(...)

MUko ikasle gehienek ikasitako arloan lortzen dute lana, ikasketak amaitu eta hilabete gutxi-rra. Zergatik?

Ikasketak amaitu bezain laster enpresetan lan egiteko gai direlako. Prestakuntza akademikoaren eta enpresari lotu-takoaren arteko oreka eskaintzen dugu. Ikasleek badakite enpresa batean zertan arituko diren, ikasketa amaierako proiektuan enpresen funtzionamendua ezagutzen baitute eta benetako kasuetan lan egiten baitute.

Mondragon Unibertsitatea unibertsitate ikertzai-lea al da?

Elkarlanean oinarritutako ikerketa eredua dugu. Ikerketa zentroekin eta enpresetako I+G zentroekin batera egiten dugu ikerketa. Horrek ez du esan nahi oinarritzko ikerke-

tan gehiago aritu behar ez dugunik. Hiru ikaslelik bat ikerketan ari da eta 2010ean bitik bat ikerketan aritzea nahi dugu. Unibertsitate ikertzailea izan nahi dugu.

MUren oinarrietako bat ingeniari-tza da. Lan merkatuak ingeniariak eskatzen jarraitzen du?

Bai, baina ez ditu ingeniariak bakarrik eskatzen. Gure kasuan lana lortzen dutenen portzentajea ia-ia berdina da ikasketa guztietan, eta lana lortzeko behar duten denbora ere antzekoa da, bi hilabete inguru batez beste.

Unibertsitateari joaten diren ikasleen kopurua etengabe jaisten ari da, bilakaera demografikoaren ondorioz. Noiz arte?

Datorren ikasturtean izango da ikasle gutxien. Gero pixkana-pixkana ikasleen kopurua hazten joango da, baina inoiz ez gara iritsiko duela hamar urteko kopuruetara.

Karguan zaudenetik etengabe errepikatu duzu unibertsitate pribatuek ere finantzaketa publikoa behar duzuela. Zer eskatzen diozu Eusko Jaurlaritzari?

Goi mailako prestakuntza da herri baten baliorik estra-tegikoena, eta horrek finantzaketa eskatzen du. Unibertsitateek ez dugu aukerarik egin behar ditugun aldaketak ordaintzeko. Unibertsitate elitista egin beharko genuke horretarako. Unibertsitate ikasketak unibertsitate aurrekoen moduan planteatu beharko lirake: unibertsitate aurreko ikasketak sistema oso baten moduan hartu dira eta hortik etorri dira haien emaitza onak.

Berria, asteartea, 2006ko maiatzak 23

SOLUCIONES PASATIEMPOS

C	A	N	I	C	A	Z	I	N	O	N	A	V	A
O	D	I	L	O	N	E	O	N	O	N	O	N	O
A	T	A	S	A	S	A	T	I	A	T	A	O	B
A	T	A	I	A	T	W	A	S	O	N	O	A	F
A	R	A	G	A	C	W	A	W	A	A	A	E	E
A	P	A	W	O	W	M	A	M	A	M	A	D	D
O	N	O	S	A	A	R	A	A	O	A	O	C	B
A	W	O	A	L	I	T	A	L	I	O	N	A	B
A	C	O	N	F	E	S	I	O	N	A	L	A	V
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

2	9	1	6	3	4	8	7	5					
7	5	7	8	9	3	5	7						
6	4	6	8	1	5	8	4	9					
1	3	1	4	9	3	1							
5	7	5	6	8	2	4	9	3					
2	5	3	8	9	6	7	1	4	2				
8	8	2	4	1	5	9	3	6	7				
4	8	6	9	7	3	5	8	2	1				
3	4	1	5	9	6	2	7	8	3				
9	8	3	2	1	4	7	5	6	9				

JEROGIFICO:
DANONA (DANONA)

PERTSONAIA



JUAN JOSE BIKENDI
DANONA

16 URTEREKIN HASI ZEN DANONAN LANEAN. IBILBIDE LUZE HONETAN, KONTSEILU SOZIALEKO KIDEA ETA, ORAIN DELA GUTXI ARTE, KOOPERATIBAKO LEHENDAKARIA IZAN DA.

“DENERA APUNTATZEN NAIZ”

“Kooperatiban hasi nintzenetik ezkertiar arlotik begiratu izan diet kooperatibako beharrei, arlo sozialak bereziki interesatu nau”.

Oso gazte hasi zinen lanean.

Bai, 16 urterekin hasi nintzen, beraz, 35 urte bete ditut lanean.

Hainbeste urtetan, lanpostu desberdinetatik pasatuko zinen, bada!

Denak probatu ditut: mekanizazioan, bernizatuan... Gure aitak esaten zuen bezala, *hamabost ofizio eta hamasei miseria*.

Kooperatibako bizitza sozialean ere aktiboki parte hartu izan duzu?

Bai, nire izaerarekin bat dator. Urte asko egin ditut Kontseilu Sozialean, eta azken sei urtetan kooperatibako lehendakaria izan naiz. Azken Batzar Orokorrean Jose Mari Garate hautatu genuen lehendakari berri.

Arlo soziala zure izaerarekin bat datorrela diozu. Zergatik?

Bai, lanean hasi nintzenetik ezkertiar arlotik begiratu izan diet kooperatibako beharrei, arlo sozialak bereziki interesatu nau. Eta, beste askorekin batera, hainbat borroka egin dugu kooperatiba barruan, kasu batzuetan emaitzak lortuz eta beste batzuetan ez. Nire izaerarekin lotuta,

borrokatzeko prest egon naiz beti, baina pertsona guztiekin hitz eginez, erlazioa mantenduz, guztien iritzia kontuan hartuz.

Kooperatibak nolako ibilbidea izan du?

Gorabehera ugari bizi izan dugu. Hasieran bakarrik, gero Urkide taldean eta azkenean Ekiz taldean, baina beti arazoekin.

Eta gaur egun, goian edo behean dago Danona?

Azken urte hauetan behean egon gara eta badirudi pixkanaka gorako tendentzia dagoela, baina oraindik lan asko dugu egiteko. Nolabait esateko, uste dut gure nortasuna bilatzeko lehendabiziko pausoak ematen ari garela.

Nortasuna?

Bai, Irizar eta Ampo kooperatibetan ezarri duten gestio eredua hartu dugu erreferentzia hori lortzeko. Prozesua hasi besterik ez dugu egin, aldaketa nahiko nabarmena da eta lan asko dugu aurrerantzean egiteko.

Non dago aldaketa horren gakoa?

Langileok aldaketarekin kontzientziatuta

eta konprometituta sentitu behar dugu, bestela ez dago zer egirik; eta hori zaila da.

Zein da, bada, erronka handiena?

Irabaziak lortzea. Aurten parra egiten badugu, ea 2007tik aurrera irabaziak lortzen ditugun.

Gainera, negozio berriak aztertzen ari zarete, ezta?

Bai, etxeko altzariez gain, hotelak ere hornitzeko negozio berri bat sortu dugu. Gainera, kooperatiba berriak bultzatzen ditugu, 2004an Gerodan sortu zen eta adineko pertsonentzat altzariak saltzen dituzte.

Zenbat langile zarete?

Gaur egun 250 inguru eta beste 52 lagun beste kooperatiba batzuetan birkokatuta. Gai horretan ere gorabehera handia izan da. Orain dela 35 urte 120 langile ginen, urteak aurrera joan ahala 530 lagunera ere iritsi ginen, eta ondoren beherako ibilbidea hasi genuen, gaur egun arte.

Aurrera begira, baduzu proiektu berririk?

Ez berezirik. Jubilazioa hartu arte lanean jarraituko dut, kooperatiba aurrera ateratzeko.

Zein dira zure zaletasunak?

Baserrian bizi naiz, ardi batzuk ditut eta txakurrak, eta hantxe pasatzen dut ahalik eta denbora gehien. Kirola ere gustuko dut: mendia, parapentea, geologia... Denera apuntatzen naiz!