

■ **INDUSTRI TALDEA,
BILAKAERA
ONEAN**

■ **URSSA CONSTRUYE
LA NUEVA FABRICA
DE MERCEDES EN
VITORIA-GASTEIZ**

■ **SORALUCEK
PABILIOI BERRIA
ESTREINATU DU**

CAJA LABORAL CUMPLE 40 AÑOS

Euskadiko Kutxa orain dela 40 urte jaio zen, Arizmendiarieta berak bultzatuta. 1959ko irailean osatu zen formalki, kooperatiben beharrei erantzuteko helburuarekin. Orduetik gaur egunera bizi izan duen eboluzioa izugarria izan da, eredu bihurtu da eta Arrasateko Esperientzia Kooperatiboaren garapenean funtzeskoa izan da.



EN PORTADA 14



TRABAJO Y UNION
(T. U. LANKIDE),
Aita José M^o
Arizmendiarietak
1960.eko irailean
sortutako aldizkaria

ARGITARATZAILEA

OTALORA
(MCCren Kontseilu Orokorra)
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.
Telefonoa: (943) 71 24 06
Faxa: (943) 71 23 39

Web orria: <http://www.mcc.es/tu>

ZUZENDARIA

Javier Marcos.
jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M^o Larramendi.

José M^o Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.
D. L. BI-2583-89



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

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



TU Lankide paper ekologikoan inprimatzen da.

EL GRUPO MAIER SE IMPLANTARÁ EN GRAN BRETAÑA



4

Previsiblemente el próximo mes de junio Maier pondrá en funcionamiento una nueva factoría en Birmingham, Gran Bretaña.

SORALUCEK PABELOI BERRIA INAUGURATU DU

Danobat taldeko kooperatiba honek, pabeloi berria estreinatu du Bergarako Osintxu auzoan. 1.400 milio inbertitu dira eta 50 lanpostu berri sortu.



8

TRABAJANDO EL ASFALTO



30

La Compañía de Asfaltos de Maeztu es una de las pocas empresas que ha perdurado hasta nuestros días, obteniendo el asfalto a través de rocas calizas.

4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

14 EN PORTADA

22 AGRUPACIONES SECTORIALES

24 BEGI-BELARRI

26 AULA COOPERATIVA

28 SALUD LABORAL

29 3^o EDAD

30 ANTZINAKOAK

32 ARGAZKI ZAHARRA

33 VIAJES

34 EUSKAL KULTURA

36 LIBROS

37 3. MUNDUA

38 IRITZIA

39 CARTAS

40 PERSONAJE

Martín Berasategi

Martín Berasategi, a pesar de regentar hoy en día cinco restaurantes, se considera ante todo cocinero, y ejerce como tal en Lasarte.



34

EUSKAL KULTURA

Un paso más que dar

Probablemente 40 años no es un número habitual de conmemoración de una efemérides. De ahí que tampoco Caja Laboral haya realizado propiamente la celebración de su cuarenta aniversario. La coincidencia del enterramiento de los restos de D. José María en el nuevo cementerio de Arrasate ha sido el único acto que ha servido de recordatorio a este evento. Ha sido la casualidad la que, después de cuarenta años, ha querido que el fundador y su obra compartan ese espacio íntimo del recuerdo.

Aquella entidad nacida hace 40 años, incipiente y débil en su estructura empresarial, tenía por el contrario una sólida fuerza moral en su propósito de transformación para construir un futuro humano, en el ámbito de la intercooperación. Al cabo de los años, la estructura empresarial de Caja Laboral se ha ido fortaleciendo al mismo tiempo que el proyecto de desarrollo cooperativo ha ido adquiriendo cotas de notable consolidación.

Pero el papel que Caja Laboral ha desarrollado a lo largo de estos cuarenta años ha ido modificándose, tanto en función de las exigencias empresariales derivadas de la profunda transformación del entorno financiero, cuanto de la propia evolución de las cooperativas en su capacidad de crear órganos de superestructura que progresivamente han subrogado a Caja Laboral de una parte de su misión fundacional.

Desde una visión global de la intercooperación se ha producido un distinto equilibrio de los roles iniciales entre Caja Laboral y las Cooperativas. Pero este cambio sólo puede tener una lectura positiva. Durante muchos años Caja Laboral ejerció en relación a las Cooperativas asociadas una doble acción tutelar, industrial y social. La creación del Grupo Cooperativo Mondragón primero y de MCC en la última etapa, no son sino el reflejo de la mayoría de edad cooperativa para poder asumir colectivamente la responsabilidad de definir y llevar adelante los principios y valores corporativos.

Desde la perspectiva que da el plano de observación de los cuarenta años transcurridos, se puede decir que aquella misión fundacional de Caja Laboral ha tenido un carácter subsidiario, hasta que las cooperativas han teni-

do el vigor suficiente de crear una superestructura con vitalidad propia. Los primeros años en los que se está desvolviendo esta nueva estructura han sido claramente positivos tanto para Caja Laboral como para el conjunto de la Corporación.

Caja Laboral es hoy al igual que ayer, ante todo, una entidad económica. Y como decía textualmente Arizmendiarieta "los principios que deben de inspirar la actuación de una cooperativa de crédito tienen que ser fundamentalmente económicos: la cooperativa de crédito es una empresa que tiene como objetivo obtener recursos económicos, atrayéndolos por una competente administración al amparo de una solidaridad, que se supone sienten sus miembros, y luego emplearlos en la fertilización del trabajo o financiación de las necesidades respectivas. Naturalmente, todo este proceso implica una rentabilidad de los recursos aportados que no desmerezca de la que obtiene el capital en otras inversiones".

No cabe duda de que la Caja Laboral de hoy se sigue identificando plenamente con esta definición de Arizmendiarieta, porque sigue poniendo su eficiencia y capacidad de gestión tanto al servicio de sus clientes cuanto de la fertilización del trabajo a través de la Corporación.

Y lo sigue haciendo en coherencia con ese gran principio rector, también acuñado en sus orígenes por Arizmendiarieta, que siempre ha acompañado a Caja Laboral en toda su existencia: La Solidaridad. Tanto la evolución de las Cooperativas como la de la propia Corporación no es explicable sin tener en cuenta la acción solidaria de Caja Laboral. Y es este un reconocimiento que en justicia hay que hacer a la entidad y por extensión a su comunidad de trabajo.

A lo largo del año que viene, mítico año 2000, Caja Laboral se dispondrá a realizar un nuevo plan estratégico. Probablemente lleno de desafíos desde la creciente ebullición en que se mueve el sector financiero. Pero también ofreciendo oportunidades que permitan seguir avanzando en ese modelo de fortalecimiento empresarial al servicio de unos principios y valores genuinos que nos caracterizan y diferencian, porque como decía Arizmendiarieta "Siempre hay un paso más que dar"

URSSA construye la nueva fábrica de Mercedes en Gasteiz

EMPLERARÁ 12.000 TONELADAS DE ACERO PARA CONSTRUIR EN EL PLAZO RÉCORD DE DIEZ MESES LA NUEVA FACTORÍA

La cooperativa URSSA ha iniciado ya la construcción de la nueva fábrica que Mercedes-Benz España ha decidido implantar en Vitoria-Gasteiz.

Este proyecto constituye un nuevo récord en la historia de la cooperativa alavesa, tanto por el volumen de la obra, 12.000 toneladas de acero, así como por el reto que supone su plazo de ejecución, diez meses desde el inicio de su ingeniería, el pasado mes de setiembre.

El proyecto supondrá una facturación próxima a los 3.000 millones de pesetas.

PUENTE SOBRE EL URUMEA

Asimismo, URSSA se encuentra en plena faena en otra obra singular: el cuarto puente sobre el río Urumea en Donostia. La longitud del nuevo viaducto será de 80 metros y tendrá una anchura de 24 metros en el centro y 33 en los extremos. Es una obra comprometida, especialmente por el precedente majestuoso de los tres puentes anteriores (Kursaal, Santa Catalina y M^ª Cristina), y su mayor singularidad estriba en el procedimiento de montaje, ya que se prevé hacer flotar los tramos del viaducto sobre el cauce del río y posteriormente situarlos para ser izados y soldados en su posición definitiva.



PREMIO SAN PRUDENCIO A LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el marco del II Foro de Prevención de Riesgos Laborales, organizado el pasado 21 de octubre por la Fundación San Prudencio en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz, URSSA se adjudicó el tercer premio a la gestión de la prevención de riesgos laborales. El premio consistió en un diploma y una asignación de 500.000 pesetas a la empresa para destinar a prevención, así como un diploma y asignación de 100.000 pesetas al



Comité de Seguridad y Salud.

Mario Zubia, gerente de URSSA, y José Ramón Larroy, Delegado de Prevención, fueron los encargados de recibir el galardón.

En relación al II Foro de Prevención de Riesgos Laborales, cabe reseñar que la convocatoria tuvo un éxito destacable, ya que reunió en torno a 300 personas y en él participaron con ponencias o experiencias los distintos agentes sociales que intervienen en esta área de prevención: administración, empresarios y trabajadores.

El grupo Maier se implantará en Gran Bretaña con una nueva factoría

LA NUEVA EMPRESA FACTURARÁ 2.000 MILLONES DE PESETAS DURANTE EL 2001

El Grupo Maier destinará 2.400 millones de pesetas a la implantación de una nueva factoría en Birmingham (Gran Bretaña). Para la financiación de este proyecto Maier contará con la colaboración de MCC Inversiones que participa con 520 millones en el capital de esta nueva empresa que prevé entrar en funcionamiento el próximo mes de junio.

La razón principal de la implantación de Maier en territorio británico se debe a las exigencias de los clientes de este grupo en el citado mercado. De esta manera, Maier atenderá "in situ" a compañías del sector de automoción como Nissan, Toyota y Honda.

Maier tiene previsto facturar el próximo ejercicio 400 millones de pesetas, y cerca de 2.000 millones en el 2001. En una primera fase ocupará a 90 operarios y llegará a incrementarse a 200 trabajadores para el año 2004. Los productos que se fabricarán en esta nueva planta serán rejillas frontales, partes de parachoques, emblemas y tapacubos.

Además de responder al mercado británico, Maier estudia establecerse próximamente en Brasil.

El Grupo Maier cuenta en su totalidad con una plantilla de 1.050 personas y prevé una facturación de 15.000 millones para este ejercicio 1999.

El Grupo Industrial evoluciona positivamente

SUS VENTAS EN LOS NUEVE PRIMEROS MESES DEL EJERCICIO ASCENDIERON A 314.633 MILLONES DE PESETAS, UN 12% MÁS QUE EL AÑO ANTERIOR.

Eurante los últimos meses parece que se han ido disipando los nubarrones de recesión internacional, constatándose una fulgurante salida de la crisis en el sudeste asiático, mientras que Europa está recuperando ritmo y Estados Unidos, a pesar de padecer algunos desequilibrios, prosigue con su pujante crecimiento; la excepción la tenemos en Latinoamérica, que está atravesando un bache considerable, que se traducirá en tasas negativas de crecimiento en 1999.

Esta favorable evolución internacional está teniendo un efecto positivo en la cartera de pedidos del Grupo Industrial de MCC, con la lógica repercusión expansiva sobre su cifra de negocio.

Con datos a finales de setiembre, las **ventas** se sitúan en 314.633 Mptas, con un estimable crecimiento del 12% sobre las conseguidas a la misma fecha de 1998. Por mercados, el buen tono de la demanda interna, tanto en lo que se refiere al consumo de las familias como a la inversión empresarial y a la construcción, ha posibilitado la consecución de unas **ventas interiores** de 166.713 Mptas, con una progresión interanual del 11,6%.

También la demanda internacional ha recuperado el vigor, en consonancia con lo apuntado anteriormente, elevándose las

ventas internacionales a 147.920 Mptas, un 12,5% superiores a las realizadas hasta setiembre de 1998. Al respecto conviene recordar que en el anterior descargo que hicimos del Grupo Industrial, con datos hasta abril, la progresión interanual de las ventas internacionales hasta esa fecha era del 8,4%, lo que da una idea de lo que se ha avanzado desde entonces. La cuota de las ventas internacionales sobre las ventas totales es actualmente del 47%, ligeramente por encima del 46,9% del conjunto del ejercicio 1998.

POR DIVISIONES, Hogar ya ha superado los 100.000 Mptas. de ventas, destacando por su excelente comportamiento sus actividades de electrodomésticos y equipamiento comercial. Su crecimiento sobre las ventas de 1998 es del 19%, precediéndole en incremento interanual Ingeniería y Bienes de Equipo (29%), donde sobresalen por su expansión sus actividades de maquinaria y elementos de deformación de materiales, y de ingeniería y consultoría. Por el contrario, la única división que muestra un retroceso de sus ventas es Automoción (-1,6%), siendo sus actividades de fundición e inyección de plásticos las que han experimentado unos recortes más pronunciados.

La evolución del **empleo** industrial continúa su trayectoria ascendente, ya que los 21.545 puestos de trabajo registrados en setiembre suponen un incremento de 1.960 puestos respecto al cierre de 1998. No obstante, aquí hay que matizar que al cierre de 1998 se produjo un descenso puntual de 534 puestos, en parte debido a la finalización de contratos temporales a fin de año, y que este año se han incorporado dos nuevas cooperativas (Cadore y Consonni), con la consiguiente repercusión sobre el aumento de la plantilla global.

Finalmente, las **inversiones** realizadas por el Grupo Industrial hasta el 30.09.99 han quedado cuantificadas en 23.715 Mptas, un 28% más que las acometidas a la misma fecha del año pasado, siendo como casi siempre Automoción (6.633 Mptas) la división que lidera el "ranking" inversor.

JAVIER SAGASTA
ANÁLISIS ECONÓMICOS DE MCC

VENTAS TOTALES AL 30.09.99

División	Cifra	% Variación S/Año anterior
Automoción	59.913	-1,6%
Componentes	37.696	8,4%
Construcción	25.916	10,8%
Equip. Industrial	38.841	11,0%
Hogar	103.022	19,1%
Ingeniería y B. Equipo	30.567	29,1%
Máquinas-Herramienta	17.558	11,2%
Investigación	1.120	14,7%
TOTAL	314.633	12,0%



Fagor Arrasate instala una línea de corte con prensa en México

EL VALOR DE LOS EQUIPOS SUMINISTRADOS ASCIENDE A 800 MILLONES DE PESETAS.

Fagor Arrasate ha instalado recientemente en México una avanzada línea de corte con prensa, suministrada a uno de los grandes proveedores de piezas exteriores para automóvil de Chrysler y Volkswagen, por un valor próximo a los 800 millones de pesetas.

La línea, con control integral por ordenador y almacén dinámico inteligente, procesa bobinas de hasta 35.000 Kg en espesores de 0.4 mm a 2 mm, anchos de hasta 2100 mm y velocidades de hasta 90 m/min. Los formatos cortados, de cualquier forma irregular, pueden alcanzar longitudes de hasta 4.000 mm.

La línea dispone asimismo de carro de carga, doble procesado de fin de banda e inicio de banda, aplanadora de 19 rodillos de alta precisión totalmente computerizada, rodillos cíclicos de cuadruple apoyo y ajustables en altura.

La prensa es de 6.300 KN con mesas móviles, sistema anti-sobrecargas, equilibrado automático, amarres rápidos, regulación del carro y variación de velocidad, apilador start-stop electromagnético de dos estaciones y control integral por ordenador.

La Agrupación de Ingeniería y Consultoría entra en Brasil de la mano de Boucinhas&Campos

SUSCRIBE UN ACUERDO DE COLABORACIÓN TÉCNICO COMERCIAL CON LA CONSULTORA BRASILEÑA B&C

La Agrupación de Ingeniería y Consultoría (AIC), que integra en su seno a las empresas LKS Consultores, LKS Ingeniería MSI, Diara, Enyca y Ondoan, ha firmado recientemente un convenio de cooperación con la consultora brasileña Boucinhas&Campos (B&C).

El objeto principal del acuerdo reside en la colaboración técnica y comercial para optimizar las oportunidades de consultoría e ingeniería en áreas como auditoría de estados contables y financieros, asesoría jurídica, consultoría medioambiental, gestión de la calidad, planificación estratégica de Tecnologías de la Información, construcción industrial... De esta forma, las empresas de la AIC podrán dar soporte a través de sus servicios al proceso de internacionalización generado en las cooperativas de MCC en sus expansiones en Brasil así como en otros países de Latinoamérica.

B&C es una sociedad fundada en 1947 que actúa en las

COPRECİK BERE JUBILATUEI OMENALDIA ESKAINI



Hil honen 10ean Coprecik Omenaldi beroa eskaini zien 1998. urtean jubilatutako bazkideei. Ihardunaldia hiru zatitan banatu zen. Lehenik eta behin Coprecin elkartu ziren. Bertan, lehendakariaren agurra jaso ondoren, egungo instalazioak ikusteko aukera eduki zuten.

Jarraian Arrasate aldera abiatu ziren, MCCko Zentro Korporatiboan dagoen esperientzia kooperatiboari buruzko diaporama ikusteko. Eta egunari bukaera emateko Otoralara joan ziren bishitan

-argazkia bertan hartutakoa da- eta bazkaria ere hantxe egin zuten.

Zorionak guztiei!



áreas de auditoría, consultoría gerencial, factibilidad de inversiones y gestión de servicios especializados. Su ámbito de actuación preferencial se orienta a Brasil, donde goza de merecido prestigio y cuenta con oficinas en varios estados.

En la foto, los responsables de la AIC y de B&C instantes antes de estampar su firma en el acuerdo de colaboración.

EL Grupo Danobat abre nueva delegación en Alemania

El pasado mes de Septiembre se constituyó una nueva delegación del Grupo DANOBAT en Alemania, Danobat GmbH, con sede en Egelsbach y creada como sociedad independiente, con el fin de reforzar la presencia de la organización en el mercado alemán, principalmente en el sector de automoción.

La nueva delegación, que bajo la dirección del Sr. Horst Leng ofrecerá también servicio de asistencia técnica, centrará sus esfuerzos comerciales en productos tales como Tornos, Rectificadoras y Máquina Especial.

Uno de los objetivos inmediatos de Danobat GmbH es la creación de una red de representantes en Alemania. Con la nueva delegación, el Grupo DANOBAT pretende aumentar su presencia, de forma activa, ya que la compañía cuenta con otra importante delegación, DANOBAT-BIMATEC, dedicada a la comercialización de las fresadoras de Soraluce.

ECOTÈCNIA transfiere tecnología eólica a Japón

FIRMA UN ACUERDO DE TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA CON LA MULTINACIONAL JAPONESA HITACHI ZOSEN

La cooperativa catalana ECOTÈCNIA, integrada en MCC y dedicada al diseño, fabricación y mantenimiento de aerogeneradores y parques eólicos, ha firmado recientemente un acuerdo de transferencia de tecnología y de representación con la multinacional japonesa HITACHI ZOSEN, con objeto de fabricar e instalar aerogeneradores ECOTÈCNIA en Japón.

Esta operación es la primera de estas características que realiza una empresa eólica española con Japón y demuestra el elevado nivel tecnológico de los aerogeneradores de ECOTÈCNIA.

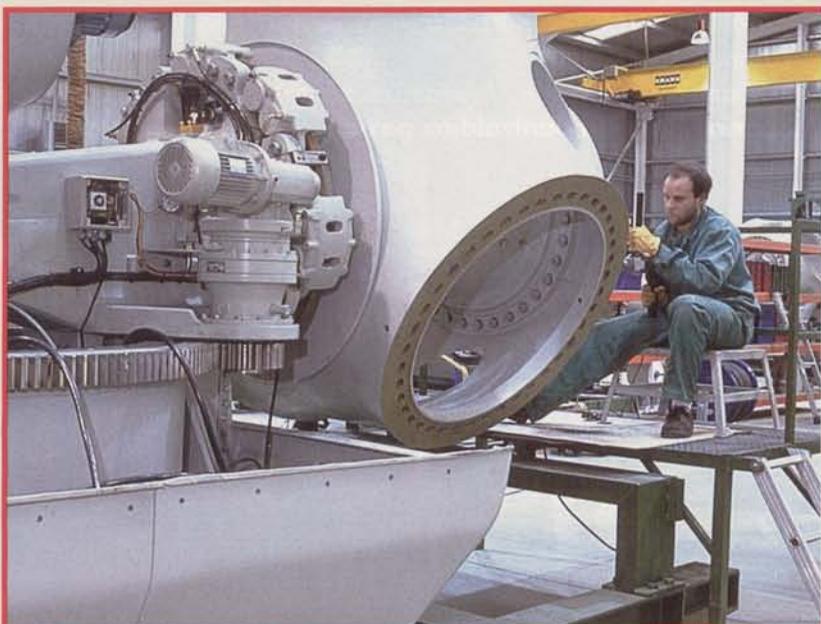
El acuerdo contempla la instalación de una planta de demostración con un aerogenerador de 640 Kw, con el fin de promocionar en Japón la tecnología y marca de ECOTÈCNIA. El potencial eólico de Japón es ya importante gracias a las condiciones favorables establecidas por su gobierno.

HITACHI ZOSEN Corporation es líder en la fabricación de maquinaria pesada e instalacio-

nes medioambientales. Su cifra de negocio asciende a 900.000 millones de pesetas y dispone de presencia comercial en EEUU y Europa.

ECOTÈCNIA viene trabajando en la energía eólica desde 1981. Su plantilla actual supera las 100 personas, destacando la actividad de su Departamento de Ingeniería, que ha desarrollado su propia tecnología eólica, y que es en estos momentos la más avanzada de su sector en el Estado español y en línea con los mejores fabricantes europeos.

Para 1999 contempla unas ventas de 7.000 millones de pesetas y dispone de una cartera de proyectos superior a los 50.000 millones de pesetas.



Soralucek pabilioi berria estreinatu du

1.400 MILIOIKO INBERTSIOA
ETA 50 LANPOSTU BERRI SORTZEA AURREIKUSTEN DA

Bergarako Soraluce kooperatibak 3.200 metro karratuko pabilioi berria estreinatu du. Helburua, makina handi-gaok eraikitzeke posibilitatea izatea da, izan ere instalakuntza zaharra txikia gelditu zaie.



Pabilioi berria, Osintxu auzoko eraikuntza zaharraren ondoren kokatzen da. 1.400 milioi inbertitu dira, eta 50 lanpostu berri sortu.

Soraluce, Danobat Taldearen kooperatiba da, eta aurtengo ekitaldi honetan 6.000 milioi fakturaztea espero da. Bere bezero inportanteenak automozio sektorean eta ekipo ondasunen taldean kokatzen dira. Besteak beste, Mercedes, Citroën, Ford, Volvo, SGP Siemens, Zimmerman, Troster eta Miele.

%50A ALEMANIARA SALTZEN DA

Kooperatiba honek nazioarteko iharduerari ematen dion garrantzia oso handia da. Bere produkzioko %85a atzerrian saltzen da, gehiena Alemanian.

Soralucek Alemaniako Legebiltzarreko arranoa (5x4 metro)

eraikitzeke erabili den teknologia diseinatu du, besteak beste. Horretaz gain, BMWko lujuxko kotxea osatzen duten hainbat pieza ere egin ditu. "Industriako diseinu ugari fresadore bidez egiten dira, makina hauek posibilitatzen lituzen aukerei esker. Automozio-artikulu asko erreminta-makinen bidez gauzatzen dira; programa sofistikatuarekin prezisio handiko artikuloak lortzen baitira" azaltzen digu Rafael Barrenechea, kooperatibako gerenteak.

Alkargo obtiene importantes certificados de calidad

CERTIFICAN QUE LOS TRANSFORMADORES DE ALKARGO CUMPLEN LAS NORMAS DE CALIDAD EUROPEA EXIGIDAS

La cooperativa vizcaína Alkargo, dedicada a fabricar transformadores, ha obtenido recientemente importantes certificados de calidad por parte de dos prestigiosos laboratorios europeos.

El Centro Electrotécnico Experimental Italiano CESI, certifica que los transformadores 1600 KVA de Alkargo cumplen los requisitos de calidad que las normas europeas en esta materia exigen.

Por su parte, el laboratorio holandés KEMA, ha otorgado a Alkargo el certificado de calidad en cuanto a transformadores de 7,5 MVA 30KV se refiere. Alkargo es pionero en conseguir el certificado de calidad por parte de este laboratorio holandés, puesto que se trata de la primera empresa del estado en conseguirlo.

FAGORREKO JUBILATUEK OMENALDI BEROA JASO ZUTEN



Pasa den azaroaren 5ean Fagor Elektrotresnak eja Fagor Industrialeko jubilatuek omenaldi beroa jaso zuten. 108-lagun bildu ziren goiz partean Arrasateko Fagorreko bulego zentralerain; taldeko argazkia atera eta MCCra hurbildu ziren. Bertan, Fagorreko agintarien agurra jaso eta ohizko diaporama ikusi zuten.

Bazkaldu aurretik, Arantzazu bisitatu zuten. 2.30etan Oñatiko Zelai Zabalen bazkaldu ondoren, opariak jaso eta dantzaldiaz gozatu zuten. Zorionak guztioi!

Euskadiko Kutxak 16.000 milioiko irabaziaz lortzen ditu lehen bederatzi hilabetetan

Aurtengo ekitaldi honetako lehen bederatzi hilabetetako emaitzak kontutan hartuz, zergak ordaindu aurretik, 16.000 milioitan kokatzen dira, pasa den urteko epe berdinean jasotakoak baino %15,2a gehiago izanik.

Negoziaren zabalkuntzan izandako erritmo azkarrak eragin zuzena izan du iguera honetan. Aipagarria da zentzu honetan, depositoen kaptazioak izan duen %12,2aren iguera.

Produktuei dagokionez, "Ahorro Bienestar" delakoa bereiztu behar da, %66a igo bait da epe honetan. Inportantea da era berean, bi urte baino gehiagoko depositoen iguera, %29a.

Bestalde, kontu korrentek eta bezeroen araberako libretak arrakasta handia dute: "Cuenta Joven" delakoa (%29a igoz), "Supercuenta" (%23,3), "Libreta Super 55" (%17), eta "Superlibreta" (%15,8).

Enpresari zuzendutako finantziarioa %9an igo da epe laburreko eragiketan, eta %8,2a kreditu, leasing eta epe luzeko mailegutan.

Etxeko finantziarioari dagokionez, etxea erosteko hipotekak %24,8a eta kontsumorako maileguak %25,3a igo dira.

Banka Elektronikoa erabiltzen duten enpresen kopurua bikoiztu egin da

CAJA LABORAL NET ZERBITZUARI ESKER 5.200 BEZEROK ERABILTZEN DUTE JADANIK BANKA ELEKTRONIKOA

Euroaren eta 2000. efektuaren eraginez, informatika parkea garatu eta eguneratzeko ahalegin berezia egiten ari dira enpresek. Testuinguru horretan, Euskadiko Kutxako Banka Elektronikoa zerbitzua erabiltzen duten enpresen kopurua igo egin da nabarmenki. Eragiketa desberdinak egiteko orduan bezeroei eskaintzen zaion erraztasuna eta erosotasunagatik eman da iguera.

%136AN IGO DA ERABILTZAILE KOPURUA

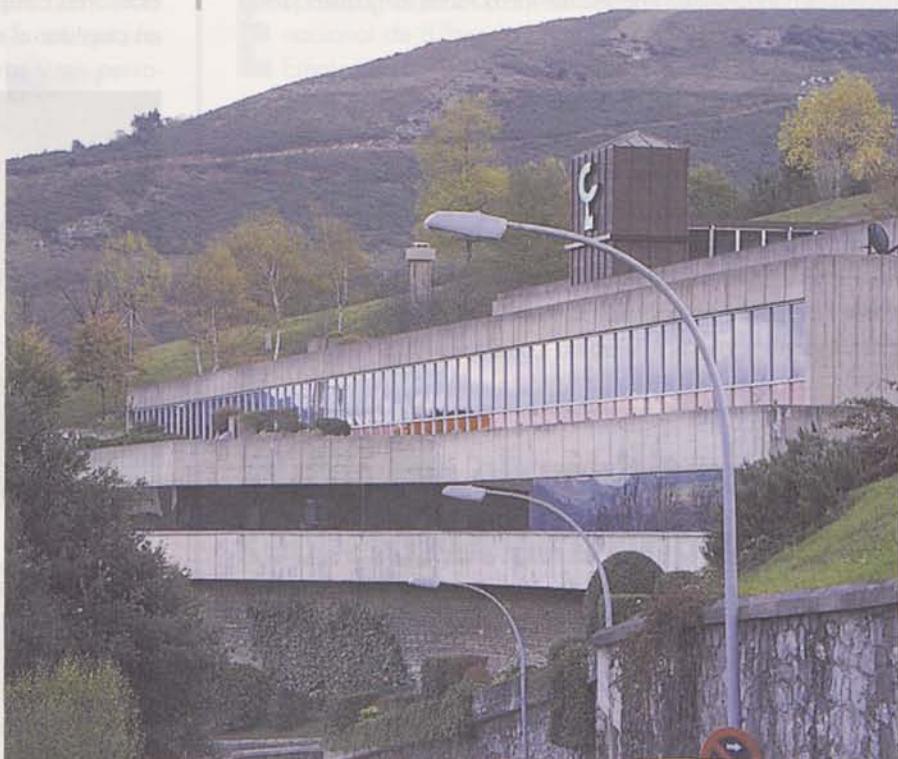
1998an Euskadiko Kutxako Banka Elektronikoa zerbitzu berri bat jarri zen martxan: Caja Laboral Net. Helburua, bezeroei balio erantsi handiagoa eskuratzea zen. Orditik, zerbitzu

hau erabiltzen dutenei esker, 2.200 bezeroetatik 5.200 bezero izatera pasatu da Banka Elektronikoa.

Gogoratu dezagun, Caja Laboral Net erabiltzeko instalazio lokala beharrezkoa dela, eta bezeroak unean bertan eskuratu ahal dituela bere kontuen edozein informazio: saldoa, mugimenduak, txartelen xehetasunak, edo bestelako banku-transakzioak.

Caja Laboral y Dema apoyan iniciativas empresariales

Caja Laboral y Dema, sociedad de desarrollo dependiente de la Diputación Foral de Bizkaia, renovaron el pasado mes de octubre su convenio de colaboración para el apoyo de iniciativas empresariales. Este acuerdo está destinado



a ayudar a jóvenes vizcaínos, con edades comprendidas entre 18 y 35 años, que deseen poner en marcha su propia empresa.

El convenio entre ambas entidades contempla la concesión de ayudas de hasta 400.000 pesetas destinadas a la elaboración de cuarenta proyectos empresariales. En una segunda fase la mitad de estas iniciativas podrán recibir cerca de dos millones de pesetas a fondo perdido, con el fin de consolidar los negocios emprendidos.

Los promotores de estos proyectos empresariales obtendrán también facilidades crediticias y rebajas en los tipos de interés por parte de Caja Laboral.

Esta es la tercera edición del programa de apoyo a iniciativas empresariales puesto en marcha conjuntamente por Caja Laboral y Dema. En las dos anteriores convocatorias se crearon 16 empresas y 52 empleos.

Eroskik, elektratresnak erreziklatzeko kanpaina bultzatu du

Ordenagailuak, telebistak, bideoak, irradi, eta beste etxeko aparatuak zahartzen direnean erreziklatzeko kanpaina berezia bultzatu du Eroskik, Eusko Jaurilaritzako Ingurugiro Saila eta Indumental enpresarekin batera.

Kanpainaren helburua, etxeko elektratresna zaharrak garbigunetara eramatea da. Aparatuak jaso ondoren, adituen eskuetan jartzen dira beraien tratamendu ekologikoa eta ekonomikoa egiteko. Azken finean, kontaminazioa ebitatu nahi da eta horretaz gain, ahal den neurrian, aparatu horiek dituzten lehengai batzuk berriz erabiltzea. Izan ere, erreziklaira dedikatzen den Indumental enpresaren iritziz material guztien %80a berriz erabili daiteke.

AURTEN 240.000 KILOTIK GORA

Orain dela hiru urte jarri zen martxan kontzientziazio kanpaina, eta gaur egun egiten den balorazioa oso positiboa da. Esate baterako, 1998 urtean zehar elektratresna eta informatika aparatuen 250 tonelada jaso ziren. 1999 ekitaldi honetan kopuru hori gaintzea espero da. Momentuz ezagutzen ditugun datuen arabera, aurtengo abuztua bitartean 240.330 kilo jaso ziren jadanik, gehienak telebista zaharrak.

Eroski participó en el Congreso de Aecoc

EL CONGRESO FUE UN FORO DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA A MEDIO PLAZO.

El Congreso Aecoc (Asociación Española de Codificación Comercial) se desarrolló durante dos días en la capital vizcaína y reunió a más de 900 directivos de empresas de fabricación y distribución.

La cooperativa Eroski estuvo presente en este evento que fue, según los organizadores un éxito. "Se ha batido el récord de asistencia y han estado representadas las más importantes firmas de fabricación y distribución" afirmó Juan Roig, presidente de Aecoc.

Costan Dacosta, director general de Eroski, declaró que "visto desde el País Vasco es gratificante, porque están aquí más de 900 personas de un muy alto nivel empresarial. Es un modo de reconocer que tenemos infraestructuras y atractivos suficientes".

En este Congreso han participado representantes de numerosas firmas del sector: Carrefour, Mercadona, El Corte Inglés, Danone, Coca Cola, y muchos más.

La «era de la innovación» y los 25 años de Ikerlan

LA ERA DE LA INNOVACIÓN A DEBATE EN UN ACTO ORGANIZADO POR IKERLAN CON MOTIVO DE SU XXV ANIVERSARIO

Jesus Larrañaga

En el Kursaal de San Sebastián, punta de lanza de la modernidad, en un coquetón e intimista salón se habla de un tema de rabiosa actualidad: **la innovación y el cambio**. Convoca Ikerlan con motivo de su XXV aniversario y preside Josu Jon Imaz consejero del Gobierno Vasco. Ikerlan fue una desfachatez del visionario José María Arizmendiarieta y la osadía de Manolo Quevedo. Hoy es natural hablar de innovación, mas atrapararlo hace 25 años fue un casual o el sueño de un utopista: el mismo de siempre.



Para **Josu Jon Imaz** la innovación se cuece en la olla de las paradojas: es de la familia de los intangibles, y escapa a la percepción de la mayoría de los mortales, pero ha de contar con un entorno social que reconozca al creativo y al apostador. El silencio y la indiferencia social ahoga la pasión innovadora. Nuestra pobreza innovadora se mide entre lo que pagamos en patentes y lo que cobramos a escala estatal. Mensaje: Fuimos emprendedores o al menos se nos endulza el oído al escuchar que supimos adaptarnos, ¿lo seremos en este futuro que viene? Mucho hemos de cambiar de paso en un sociedad en revolución tecnológica continuada.

Entra en escena **Juan Soto**, Presidente de la Hewlett-Packard Española y enganchado a la trepidante marcha de los negocios informáticos a escala americana y mundial. Sus primeras palabras: "En la década del 80 vinieron a España varias multinacionales de la informática a la conquista y desarrollo de un mercado raquítrico e ignorante. Hoy como unidad fabril solo quedan ellos. Fracaso a falta de contexto educacional y social". Señala que el gasto en I+D en España es de 0,88,% PIB -la mitad en el campo militar-, USA 2,5%, Unión Europea 2% y Japón 3%. En el Estado se gasta 150 dólares/persona. La quinta parte que en Japón.

No hay en España cultura por lo nuevo, a lo más la cultura torpe de la copia. Un país innovador es el país del capital riesgo, es la aventura de sacar el embrión de empresa desde la nada y elevarlo a los altares de Wall Street, al santuario laico de la modernidad. En suma, nos falta FE Y OBRAS.

Sale al ruedo **Ignacio Moreno**, Consejero Delegado del Grupo Azcoyen de máquinas automáticas de bebidas y afines, que está en expansión acelerada gracias a Ikerlan, "sin Ikerlan probablemente no existiríamos" dice. Y añade con la frialdad de lo concreto e inapelable: "Ninguno de nuestros productos actuales lo teníamos hace 4 años, y dentro de cuatro serán otros nuevos". "Crecer en tamaño no es ningún problema, lo importante es crecer en innovación" añade. Hay dos cambios imprescindibles: Dejar de fabricar productos del pasado y compartir con otros el I+D. Y se suele cometer un gran error: pretender absorber la nueva tecnología a base de dinero. Hace falta estructura interna capaz de metabolizar el potencial externo.

Jesús Rodríguez Cortezo, viejo conocido, que desde el Ministerio de Industria jugó un papel crucial en la resurrección de Fagor Electrónica. Amante de las cooperativas y sus personas, entra en el proscenio con un tema que va a revolucionar el planeta mundo. Su ponencia lleva por título "**Teletrabajo, una innovación organizativa**". Sugestivo título que lo pormenoriza: "producir para la empresa a través de sus redes de comunicación". Se creía que avanzaría a pasos agigantados y no es así. Pero se impondrá a gran escala. Todos estamos dentro de la cultura del teletrabajo: los teléfonos móviles, internet etc. Se trabaja y comercia en espacio electrónico. La organización se achata y la logística se acompleja y como la moneda tiene dos caras.

AMERIKARRAK ARRASATEN IZAN ZIREN

Estatu Batuetako eta Kanadako 15 lagunek osatutako taldea gure artean egon zen azaroaren hasieran.

Lau egunetan hainbat bisita egiteko aukera izan zuten. Ohitura den bezala, MCC ezagutu eta diaporama ikusi zuten; eta Fagor, Irizar, Orbea eta Mondragon Unibertsitateko Eskolatzako Fakultatea bisitatu zuten.

Pertsona hauek, ekonomia sozialeko enpresen garapena bultzatzen duen Fundazio bateko partaide ziren.



MCC estuvo presente en Prest'99



El pasado 11 y 12 de noviembre se celebró en la Feria Internacional de Bilbao la Segunda Muestra de Formación y Empleo Prest'99.

La Feria fue visitada por numeroso público que recorrió los stands, y participó también en las mesas redondas y talleres que se organizaron con el objetivo de analizar nuevos horizontes de empleo y formación para el 2000.

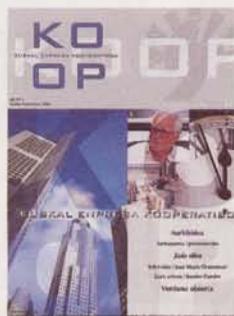
Por nuestra parte, MCC, Mondragon Unibertsitatea, Caja Laboral y Politeknika Ikastegia Txorierri contaron con stand propio, y atendieron las dudas y preguntas que los asistentes les remitieron.

KOOP, lan elkartuko kooperatiben aldizkari berria

Euskadiko Lan Elkartuko Kooperatiben Federazioaren eskutik KOOP, Euskal Enpresa Kooperatiboa, aldizkaria jaio da. Publikazioaren helburua, kooperatiben artean elkar ezagutzea eta gertatu ahala, elkarri jakinarazi gure inguruan sortzen diren berritasunak. Horrela, albiste berri emateaz gain, elkarrizketa, argibide eta iritziak ere zabalduko ditu.

KOOP hiru hilabean behin kaleratuko da eta 5.000 aleko tira da du. Lehen alea eskuetan hartuz, koloretako 24 orri dituela esan behar, disenu atsegina, berri asko eta horiek ilustratzeko argazki ugari.

Azaroko lehen ale honetan, MCCko berriek presentzia zabala dute. Besteak beste, honako gaiak aztertzen dira: langileen poztasun edo satisfazio maila; jaio diren kooperatiba berriak; Jose María Ormaetxeari elkarrizketa zabala eta sakoia; lan ingurune euskaldunaren aldeko ekintzak Emun Kooperatibaren eskutik, eta abar.



ACTIVIDADES CORPORATIVAS

Convenio de colaboración entre Saiolan y Fundequidad

EL OBJETO DEL CONVENIO ES TRANSFERIR LOS ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA CREACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA EMPRESA SOME

Milton Delgado y Claudio Armando Gutiérrez han pasado dos meses en Mondragón para desarrollar el convenio de transferencia de metodología.



La Fundación colombiana La Equidad para el Desarrollo de la Solidaridad, Fundequidad, creada en enero de 1990, desarrolla un proyecto de colaboración con Saiolan para la transferencia de la metodología de gestación de empresas a través del estudio de un caso real de creación de empresa promovido por Saiolan. Más concretamente y tras analizar varios casos, se optó por estudiar los elementos que llevaron a la creación e implantación de la empresa SOME Servicios Informáticos.

El objeto del convenio mencionado es captar y transferir la metodología de creación de empresas. Para ello, dos representantes de Fundequidad procedentes de Bogotá han pasado dos meses en Mondragón.

Los resultados derivados de este convenio podrán dar lugar a una continuidad en la colaboración, para adaptar la metodología transferida al mercado colombiano, más concretamente de la actividad de SOME con su correspondiente estudio de viabilidad.

LKS Consultores presentó los resultados de la investigación sobre Herramientas de Gestión

El pasado 28 de octubre, LKS Consultores presentó en el Parque Tecnológico de Zamudio el resultado del trabajo de investigación sobre las nuevas herramientas y técnicas de gestión, desarrollado durante los tres últimos años.

Bajo el título "Al encuentro de la Excelencia. Herramientas Avanzadas de Gestión", el acto comenzó con la intervención de Javier Sotil, Director de LKS, que destacó la importancia del estudio realizado para conocer qué herramientas se adecuan mejor a las organizaciones de nuestro entorno y cómo aplicarlas en la práctica.

A continuación se analizó la gestión por procesos, las tecnologías de la información y la gestión del conocimiento. Como conclusión y clausura de la jornada, José María Sainz de Vicuña, Director de LKS Consultores, expuso las principales innovaciones en Gestión en los últimos años, aportando una visión global de la que se desprende que las diferentes técnicas y herramientas deben aplicarse coordinadamente, integrándose en un único Modelo de Gestión para cada organización.

2000 URTERAKO GESTIO-PLANAK PRESTATUZ



Pasa den hilean 60 bat gerente bildu zen zentro korporatiboan, MCCko presidenteak deituta, 2000. urterako gestio-planak egiterakoan hainbat argibide emateko: makroekonomiak izan dezakeen bilakaera, Plan Estrategiko Korporatiboaren erreferentziak, kooperatiben erronkak...

Bilera bera ere erreferente bihurtu da kooperatibetako gestio-planen hasierako urratsak emateko.

17 LAGUNEK HASI DUTE ENPRESEN ZUZENDARITZAN MASTERRAREN EDIZIO BERRIA

Azaroaren erdialdera hasi zen Enpresen zuzendaritzan masterraren 13. edizioa. Prestaturiko programaren bidez, zuzendarien potentziala garatu nahi da, gaurko testuinguru lehiakorrean beraien enpresen garapena sustatzeko eta errazteko gai izan daitezen.

2000ko ekainaren 27a bitartean luzatuko dira klaseak, eta orduan eskuratu ahal izango dute parte hartzen duten 17 lagunek Mondragon Unibertsitateak luzatuko dien tituloa.

Metodologiari dagokionez, ikasketa dinamika eraginkorra jarri nahi da martxan aurreko edizioetan bezala. Besteak beste, pedagogia aktiboa aplikatzen da, guztien partehartzea bultzatuz; talde lan aukera guztiak aprobetxatzen dira; eta enpresetako kasu errealak aztertzen dira.



Representantes de las casas vascas visitaron Mondragón

Los representantes de las casas vascas de América, Nueva Zelanda, Australia y Europa visitaron el pasado 26 de octubre la sede central de MCC. Fueron recibidos por Jesús Mari Herrasti, Director de Operaciones Internacionales de MCC, y posteriormente también visitaron Ikerlan y Eroski. Durante cerca de diez días, 80 personas tuvieron ocasión de conocer de cerca los lugares más característicos del País Vasco. El broche final lo puso el Congreso que durante los días 28 y 29 analizó la situación actual y futura de las casa vascas.



TOMAS EGIBAR, BELGIKAKO EUSKAL ETXeko ORDEZKARIA



Euskal etxeetako ordezkarien artean, euskeraz primeran egiten duten euskaldun ugari aurkitu ditugu. Tomas dugu horietariko bat.

Zer moduz doa aurtengo topaketa?

Oso ondo. Guretzat oso inportantea da lau urtetik behin biltzea eta gure artean iritzi eta esperientziak elkar komentatzea.

Asko aldatu da Euskadi lau urte hauetan?

Bai, fisikoki oso polita dagoela esango nuke. Toki asko bisitatu ditugu eta momentu honetan ez naiz ausartzen

horietariko bat aukeratzen. Horretaz gain, beste aldaketa sakon bat nabaritu dugu, giro soziala aldatu egin da. Zorionez, gauzak onera doaz euskaldunontzat.

Arrasaten, kooperatibismoaren sudea bisitatu duzue. Nolako inpresioa jaso duzu?

Orain dela lau urte ere bisitatu genuen. Nola handitu den hau denbora gutxian, eh! Gainera, batekin eta besteekin berbetan, ikusi dut jendea oso pozik dagoela proiektu honekin, positiboki baloratzen dutela. Belgikan ez dugu antzerako esperientziarik ezagutzen, beraz Arrasate erreferentzia da.

40 URTEURRENA

Euskadiko Kutxak 40 urte bete ditu iadanik. Arizmendiarietari okurritu zitzaion bankua sortzearena, kooperatibek zuten eta edukiko zuten diru beharrei erantzuteko. Ideia planteatu zue-nean bere inguruan ari ziren guztiek ez zuten piperrik ere ulertu. Nola ote liteke kooperatibistek, jabeak eta langileak, ohiko enpresa-sistema kapitalistaren kontra aritutakoak, sistema horren beraren sinbolo bat hartzea, hau da, bankua. Ulergaitza zen, dudarik gabe!

Gaur egun, 40 urte geroago, Euskadiko Kutxa Euskal Herri osoan zehar dago hedatua, eta hedapen prozesuak aurrera darrai Estatu espainiarraren beste komunitate batzuetan. Batz besteko mozkinak gora egiten dute urtero, bulego kopuruak ere antzera, kutxazainak geroz eta gehiago, bezeroen gordailuek bilioia gainditu dute iadanik...

Bestalde, Euskal Kooperatibismoan, mundukoan agian ere bai, eredu bilakatu da Euskadiko Kutxa, izan ere Arrasateko Esperientzia Kooperatiboaren garapenean izan duen eragina funtsezkoa izan da.

Efemeridea ospatu nahian edo, ale berezia egin nahi izan dugu, Euskadiko Kutxa izan dena, gaur egun dena eta etorkizunean izango dena aztertzeko.



EUSKADIKO KUTXA GAUR

Lan bazkideak	1445
Bitarteko baliabideak	949.769 (*)
Bulegoak	256
Zergen aurretiko Mozkinak	18.509 (*)

(*) Milioi pezetatan

HITOS FUNDAMENTALES

15.03.59

Arizmendiarietari celebra en Talleres Arrasate (TACI) de Mondragón una reunión con el siguiente Orden del Día:

1. Constitución de una cooperativa de crédito y la aprobación de sus estatutos.
2. Designación de su Junta Rectora Provisional
3. Designación del Consejo de Vigilancia.

27 firmas de asistentes al acto avalaron la legitimidad del acto redactada para recoger los acuerdos adoptados en esa reunión.

28.07.59

Tras la aprobación por el Ministerio de Trabajo de sus Estatutos y la inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas, se publica en el Boletín Oficial del Estado. Había nacido Caja Laboral Popular, que se constituía para el servicio financiero, técnico (a través de la división empresarial) y social (Servicio de Provisión Social) de las cooperativas.

24.09.59

Se celebra en Talleres Ulgor un acto para la constitución formal definitiva de la cooperativa. José Ayala fue el primer presidente de la Entidad, y sus principales directivos pertenecían a las cooperativas Ulgor, Arrasate, Funcor y Cooperativo de Consumo San José.

01.02.60

Apertura de la primera oficina en la calle Ferrerías de Mondragón. La consigna fue "libreta o maleta", es decir o ahorrar o emigrar. En setiembre de 1961 se produjo el traslado a la calle Iturriotz, donde se ubicó la sede central de CLP hasta su nueva ubicación en la ladera de Olandixo el 4 febrero de 1974. Ese mismo día operaban a Don Jose M^o a corazón abierto en la clínica de la Concepción de Madrid.

01.11.60

Se instrumentó el primer crédito por 2.380.292 pesetas a la cooperativa Funcor de Elamio.

23.05.61

La Junta Rectora nombra Director General a José M^o Ormaetxea, puesto que compaginó temporalmente con la gerencia de fabricación de Ulgor.

11.06.61

Alfonso Garrantigaitza es designado presidente, cargo que comparte con la presidencia de Ulgor.

01.04.62

Se inaugura la primera sucursal de CLP en Aretxabaleta. La misión del ahorro era financiar las cooperativas de la localidad. Así sucedió en las posteriores aperturas de sucursales.



CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA

Imágenes para la historia

PRIMERA SUCURSAL (ITURRIOTZ)

La primera oficina se abrió en el número 40 de la calle ferreñas de Mondragón, el día 1 de febrero de 1960. En setiembre de 1961 se produjo el traslado a la calle Iturriotz, en la foto, donde se asienta la oficina número 1 de CLP.



RED DE SUCURSALES

La apertura de nuevas oficinas de Caja Laboral Popular constituía un evento social relevante en los pueblos. De hecho, la captación del ahorro en los pueblos tenía como objetivo financiar las cooperativas de la localidad. En la foto, la inauguración de la oficina de Azpeitia, en diciembre de 1965.



ASAMBLEA DE AHORRADORES (2)



Las asambleas de ahorradores eran el principal vehículo de comunicación con los ahorradores. Comenzaron a celebrarse en 1967, la primera tuvo lugar en Oñati, y su cometido era llevar al ahorrador la información fundamental del ejercicio terminado y las perspectivas y proyectos para el nuevo ejercicio. Se presentaban los datos globales de la Entidad y del Grupo Asociado, así como los datos provinciales y de la zona donde se celebraba la asamblea.

Fueron actos muy concurridos, muestra de la capacidad de convocatoria de CLP, alguno de los cuales se remataba con actuaciones musicales.



CALENDARIO DE CAJA LABORAL

Los calendarios, entre otros soportes, han contribuido a proyectar la imagen de Caja Laboral hacia sus clientes. Tradicionalmente eran estampas de marcado carácter euskaldún, que significaban el compromiso de la entidad con la sociedad vasca.



ESPONSORIZACIONES

También Caja Laboral ha jugado un papel muy importante en la promoción de actividades culturales. Asimismo, ha apostado decididamente a través de sus patrocinaciones por el impulso de deportes como la pelota y el ciclismo.





JUAN MARI OTAEGI EUSKADIKO KUTXAKO LEHENDAKARIA

J.M.F.

40 urte pasa eta gero, zer nolako balantzea?

40 urtetan gauza asko gertatzen dira. Are gehiago, erakunde baten lehenengo 40 urteak badira.

Hasierako urteetako bi gai azpimarratuko nituzke. Kooperatiben sustapena alde batetik, eta Euskal Herriko gizartearen edukitako harreman sakonak eta bereziak bestetik. Gainera, ezin da bata bestearengandik aldentu.

Gogoratzekoak dira, maitasunez, hainbat herritan hartzekodunekin egindako batzar nagusiak. Batzar haietan hartzekodunak jabe sentitzen ziren eta beren libretetan erretornoak jaso egiten zituzten; harremanak bereziak eta gar-

denak, Euskadiko Kutxaren eta kooperatiben bilakaera aztertzen zituztenak. Aginte monetarioek debekatu egin zituzten erretornoak, baina hala ere gaurko egunean jarraitzen dugu batzarrak egiten lau lurraldeetako hiriburuetan. Gero sareak hedatzen jarraitu zuen, eta baita Kooperatibek garatzen ere.

Nik esango nuke Euskadiko Kutxak zeukan jatorrizko berezitasun hori beti egon dela bere ekintzekin lotuta. 1993. urtean, hipoteken interes tasak bi digitotik behera jaisten lehenengo erakundea izan ginen estatu mailan. Superlibreta eta Gazte Kontua ateratzen ere lehenengoak izan ginen.

Eta gaur egun Euskadiko Kutxa, nazioarteko rankingean, goi mailan azaltzen da. Gure eginkortasun indizean, esate baterako, bigarren entitatea gara estatu mailan.

Bestalde, kooperatiben garapena ere bikaina izan da. Denok osatzen dugu MCC, eta bere irudian islatzen diren printzipio, balore eta ekintzak garbi erakusten digute merezi zuela gaur berrogei urte hasitako bideak.

Zergatik eta zertarako sortu zen Euskadiko Kutxa?

Euskadiko Kutxa sortu zen Arizmendiarrak asmatu eta bultzatu zuelako.

Inork ez zuen ikusten garai hartan Euskadiko Kutxaren premiarik, Arizmendiarrak izan ezik. Horregatik, inorekin kontatu gabe jarri zuen martxan Euskadiko Kutxaren eraikuntza.

Arizmendiarrak finantza kooperatiba bat sortu nahi zuen, aurrezki eta kooperatiben inbertsioen artean bitartekari izateko. Modu honetan, kooperatiben garapena hobeto babestuko zen eta kooperatibek gizarteari eman behar zioten zerbitzua aberatsagoa eta zabalagoa izango zen.

Lehenengo urratsak arrakastatsuek

izan ziren. Euskadiko Kutxa kooperatibak zeuden tokietan kokatzen zen, eta Euskadiko Kutxa kokatzen zen tokietan kooperatiba berriak sortzen ahalegintzen zen.

Eta horrela jarri ziren Euskadiko Kutxaren oinarriak.

Eta gaur egun, zer neurritan jarraizen dio Euskadiko Kutxak bere sorrerako izpirituari?

Berrogei urte hauetan zehar bilakaera egon da. Bai gizartearen eta baita Euskadiko Kutxaren ere. Kooperatibekin dauzkagun harremanak ez dira hasierakoak. Ez da ahaztu behar MCC hor dagoela eta bere agerpenak zeharo aldatu duela Euskadiko Kutxaren papera. Dena dela, nik esango nuke tresnak desberdinak direla gaurko egunean, baina printzipio eta balore nagusiak sorrerako izpiriturakin bat datozela.

Kooperatiben hedapenean zeresana eduki du Euskadiko Kutxak. Zein da gaur egun talde kooperatiboa eta Euskadiko Kutxaren arteko lotura?

Zuk esan duzun bezala Euskadiko Kutxak paper berezia jokatu du Kooperatiben garapenean. Bai sustapen aldetik eta baita laguntza aldetik ere, egoera txarrak etortzen zirenean. Eta betidanik Kooperatiben arlo finantzieroa betetzen.

MCC sortu zenean denok ikusi genuen Euskadiko Kutxak zeuzkan eginkizun batzuk MCCren menpean kokatu beharko zirela. Bereziki, kooperatiben sustapena, garapena eta laguntza. Baina erantzukizun hori bere gain hartzeko, MCCk pertsonak, kudeaketa aurrera eramateko, eta dirua, Kooperatiben garapen edo laguntza proiektuak finantzatzeko, behar zituen.

Eta filosofia horren barruan, Euskadiko Kutxak "Division Empresarial" zela-koan zeuzkan pertsonak MCCren zer-

"MCC ETA KOOPERATIBEKIN DAUZKAGUN ERA

bitzu zentralak osatzera pasatu ziren. Eta Korporazio mailan fondo berriak, kooperatiba guztien artean finantzatutakoak sortu ziren, eta finantzaketa honean Euskadiko Kutxak paper berezia du, bere jatorrizko izpiritu eta printzipioekin lotuta dagoena.

Eta azpimarratzekoa da Euskadiko Kutxak ematen duena: 92tik gaurko egunera MCCren zerbitzu zentralak finantzatzeko %66 Euskadiko Kutxak emandakoa izan da eta fondo korporatibo mailan %70.

Nahiz eta aipatutako laguntza handia izan, Euskadiko Kutxaren emaitzak bikainak izan dira eta horrek adierazten digu daukagun eredu eraginkorra dela.

Beraz, Euskadiko Kutxa zentrala dago bere arlo finantzieroa eta Kooperatiben bankarik nagusia da, ez bakarra. Kooperatibek askatasuna dute beste banketxeekin lana egiteko adostasun baten barruan. Kooperatiben arriskutik Euskadiko Kutxak %43 bereganatzen du, eta beste banketxe guztien artean gainontzeko %57a.

Nik esango nuke azken finean oreka ona bilatu dugula MCC barruan kooperatiben eta Euskadiko Kutxaren artean.

Banketxe eta kutxa asko dago Euskal Herrian. Zeintzu dira Euskadiko Kutxak besteengandik dituen diferentziarik nagusiak?

Hasieran aipatu dudanez, Euskadiko Kutxak gizartearekin eduki dituen harremanak bereziak izan dira. Gizartearekiko eta bezeroekiko hurbiltasuna beti izan da Euskadiko Kutxaren ezaugarri bat. Eta gaurko egunean bezeroen zerbitzuan zehazten da. Eta hor dago gure diferentzia handiena.

Azkenengo bezeroen gogobetetasun inkestan azaltzen denez 7,6 puntu lortzen ditugu, gure lehiakidek lortzen dute-

EUSKADIKO KUTXA SORTU ZEN ARIZMENDIARRETAK ASMATU ETA BULTZATU ZUELAKO.

na baino hobea. Eta gure bezeroen gogobetetasuna ondorengo arloetan adierazten da: harremanetan, harrera, arreta eta azkartasuna; informazio garena eta aholkularitza sakona.

Eta badago beste gauza bat diferentzia hori lortzen laguntzen diguna: gure bazkideen inplikazioa.

HEDAPENA

Caja Laboral/Euskadiko Kutxa. Eta orain Euskaditik kanpo ere bai. Nola doa hedapen prozesua?

Ezin hobeto. Orain arte joan garen lurraldeetan (Errioxa, Burgos eta Valladolid-en) erantzun oso ona jaso dugu. Jakin behar da langileak bazkideak direla eta ilusio eta konpromiso handiarekin hartu dutela proiektua.

Esan behar dena da halako proiektu bat epe luzeko proiektua dela eta bere eragina poliki nabaritzen dela. Eragin esanguratsua izateko 7-10 urte behar ditugu. Errioxan 5 urte daramatzagu eta esan daiteke gauzak oso ondo doazela eta eragina nabaritzen hasi dela. Datorren urtean Palencian eta Leonen egongo

gara.

Zeintzuk dira datozen urteotarako Euskadiko Kutxak gizarteari zerbitzeko dituen asmoak?

Plan estrategikoa datorren urtean egin behar dugun arren, nik esango nuke jarraipen bat egongo dela gure estrategia nagusietan.

Gure bezeroen aholkulari fiskal, finantziero eta hipotekarioa izaten jarraituko dugu. Baita, orain arte bezala, gure bazkideen prestakuntza sendotzen ere. Kalitate arloan ere jarraituko dugu lanean eta gure helburua datorren urtean "Club 400" delakoan sartzea da.

Bestaldetik, kanal berriak gehiago garatu beharko ditugu, bai telefono, bai txartel eta bai Internet bidezkoak ere. Teknologian, aurre aurrean jarraituko dugu.

Gizarteari begira, enplegua sortzeko proiektuak, bereziki gazteen artean, indartuko ditugu.

Eta dudarik gabe, jarraitu egingo dugu Korporazio eta kooperatibekin dauzkagun erantzukizunak betetzen, enplegua eta aberastasuna sortzeko oso bide egokia baita. ●

GIZARTEAREKIKO ETA BEZEROEKIKO HURBILTASUNA BETI IZAN DA EUSKADIKO KUTXAREN EZAUGARRI BAT.

NTZUKIZUNAK BETETZEN JARRAITUKO DUGU"

MANTENER LAS SEÑAS DE IDENTIDAD

LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE CAJA LABORAL, MANTENIENDO SUS SEÑAS DE IDENTIDAD, HA SIDO UN FACTOR CLAVE EN SU DESARROLLO.

JUANJO ARRIETA, DIRECTOR GENERAL DE CAJA LABORAL

Muchas han sido las adaptaciones a los cambios experimentados en los 40 años de existencia de Caja Laboral Popular y parece, analizados los resultados, que estos han sido acertados. Hasta el punto que la capacidad de adaptación ha venido siendo uno de los factores claves para superar los retos.

Pero siendo mucho lo realizado, no es nada para lo que nos espera en los próximos años, y lo peor es que, dada la magnitud y profundidad de los cambios, las experiencias anteriores apenas servirán de referencia para enfocar los nuevos tiempos.

MERCADO FINANCIERO: CARACTERÍSTICAS

Sin ánimo de ser exhaustivos, la aceleración progresiva de los mercados financieros se caracteriza por:

- Unos productos y servicios que irrumpen en los mercados con ciclos de vida cada vez más cortos y de creciente sofisticación, lo que requiere una atención especializada.
- Unos precios, tanto en tipos de interés como en comisiones, cada vez más ajustados por efecto de la competencia, que obligan a optimizar la eficiencia de los procesos productivos.
- Unas posibilidades de acceso al mercado a través de canales de distribu-

ción novedosos (teléfono, internet, televisión, etc.) que exigen posicionarse en los mismos si no se quiere renunciar a los clientes.

- Unas necesidades crecientes de éstos, que además han madurado y matizado mucho sus exigencias, consecuencia de una universalización de la cultura financiera hasta la fecha restringida al ámbito empresarial o al de unos pocos especialistas.
- Una tecnología, que, con sus herramientas informáticas y telemáticas, gestiona eficientemente enormes bases de información de clientes, rompiendo barreras físicas y acercando las operaciones financieras a

cualquier punto del mapa.

- Una intermediación financiera que se está generalizando de tal manera que nuevos agentes irrumpen a competir en un mercado cada vez más maduro y saturado, en el que las fronteras tienden a desvanecerse.

ANTE EL FUTURO

Ante estas tendencias ¿Cómo encarar el futuro con éxito? ¿Cómo adaptarnos a los nuevos tiempos?

Aunque el alcance de los cambios dificulta anticiparse a los mismos con precisión, ya que dibuja un panorama difuso, hay cuestiones ineludibles que tendremos que afrontar con decisión para mantener en el futuro una posición competitiva ventajosa. Así,

- **La satisfacción del cliente**, fomentando y sensibilizando a la organización en dicha orientación. Exigirá gestionar la calidad y mejora continua en la atención a los mismos, centro de gravedad de nuestra actividad empresarial.
- **El crecimiento armónico del negocio**, mejorando nuestra cuota de mercado en Euskal Herria, y accediendo a nuevos mercados. Requerirá ampliar el proceso de expansión en marcha de aceite, alcanzando una presencia significativa en los mercados, sin renunciar por ello a fórmulas alternativas que puntualmente fueran a facilitar el desarrollo.
- **El desarrollo y la integración de los nuevos canales de distribución**, para acceder al cliente según la estrategia de una conocida marca de bebidas: "con los servicios que quiera, cuando quiera, donde

"ES NECESARIO REALIZAR UN CRECIMIENTO ARMÓNICO DEL NEGOCIO, MEJORANDO NUESTRA CUOTA DE MERCADO EN EUSKAL HERRIA Y ACCEDIENDO A NUEVOS MERCADOS.



quiera y por el canal que quieran", para que éste pueda elegir en cada momento el que más le interese. Supondrá gestionar las tecnologías emergentes adoptando una estrategia multicanal que tenga en cuenta el conjunto de las relaciones con los clientes.

- **La formación y el adiestramiento profesional de los socios de trabajo** para satisfacer adecuadamente las demandas de los clientes, anticipándonos razonablemente a sus requerimientos, asesorándoles convenientemente, etc.... Ello exigirá la gestión dinámica del conocimiento y el desarrollo de las mejores prácticas comerciales.
- **La armonización del avance empresarial con el desarrollo personal de los socios de trabajo**, lo que exigirá fomentar las

competencias de las personas, su mejora profesional, su participación y compromiso personal, así como gestionar las contrapartidas necesarias.

- **El compromiso con la sociedad** en la que nos imbricamos y con la que nos relacionamos directamente. Conllevará seguir fomentando la creación de riqueza en forma de empleo, el compromiso social y el respeto al medio ambiente en el que nos desenvolvemos.

SEÑAS DE IDENTIDAD

Todo esto y mucho más será necesario optimizar si queremos aspirar a destacar en los parámetros de rentabilidad, solvencia y máxima eficiencia. Pero todo ello carecerá de sentido si no lo vinculamos con los valores fundacionales que dan sentido y razón de ser a Caja Laboral Popular: La creación de valor económico a medio y largo plazo para los socios cooperativas, para los socios de trabajo y para la sociedad a la que servimos.

Por ello trabajaremos para que, también en el futuro, la contribución a la creación de empleo, como signo de identidad permanente, y el compromiso con el desarrollo comunitario del País, sigan siendo eje y el rumbo de nuestra actuación como mínimo en los próximos cuarenta años. ●

LA CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO A MEDIO Y LARGO PLAZO PARA LOS **SOCIOS COOPERATIVAS**, PARA LOS **SOCIOS DE TRABAJO** Y PARA LA **SOCIEDAD** A LA QUE SERVIMOS. ESA ES LA RAZÓN DE SER DE CAJA LABORAL.

'EL BANCO DE LOS

CAJA LABORAL SENTÍA Y VIVÍA EN LA IDEA DE SER UNA INSTITUCIÓN CREADA ENTRE TODOS Y AL SERVICIO DE EUSKADI Y SE DESTINABA A LOS TRABAJADORES.

Las leyes del mercado que, en gran parte, equilibran la oferta y la demanda con aparente espontaneidad, se aprovechan de la deriva del consumidor a la hora de elegir mediante técnicas de persuasión que utilizan como medio habitual la comunicación. Este soporte influyente actúa sobre los individuos utilizando la voz, la palabra escrita, la imagen y los llamados mensajes subliminales, cuyas formas de convencer no son controladas para quien los recibe. Son una suerte de emociones subrepticias que se cuelan por los intersticios del razonamiento en la dirección que desea quien emite el mensaje.

Todos los que tienen que ofrecer un producto o un servicio, en este aparente marasmo del mercado, se ven obligados a decir al potencial cliente que lo que le ofrecen es bueno, que es el que mejor va a resolver sus problemas y que no existe otra opción tan propicia capaz de darle más satisfacciones. Pero en la forma del mensaje existen valores tradicionales, históricos y de carácter moral que, dándose por sobreentendidos y bien transmitidos, ejercen influencia y pulsionan hacia la demanda.

En el conjunto de cooperativas de MCC, Fagor Electrodomésticos utilizó, a mediados de los '60, aquel "pero ¿qué dices?", respondiendo "¡que te fagorices!", que fue tan bien puesto en escena

por el gran actor cómico Antonio Garsa, "spot" que fue censurado por Aparicio Bernal, Director General de Radio y Televisión, porque lo había juzgado "ordinario y arrabalero". Los fabricantes de automóviles alemanes no se recatan, a veces, en rematar sus eslóganes en TV añadiendo como argumento final "es un producto fabricado con técnica alemana", que cala bien en las antenas de las mentes ibéricas. Cuando Zanussi, fabricante italiana de electrodomésticos, llegó hasta aquí eligió a modo de premonición concluyente el "Ave Cesar. Morituri te salutem" bajo la efigie de un gladiador frente al César, conminando a la inevitable compra bajo la férula recordatoria del Coliseo romano.

Del mismo modo Caja Laboral ha tenido a expresar sus propios afanes comunicándole al público su singularidad con la pretensión de trasladar un mensaje que diera cabal idea de su misión como entidad de crédito haciendo que, siendo noble su intención, atrajera la voluntad y luego hiciera que los clientes entraran en nuestras oficinas. "CAJA LABORAL POPULAR es una obra de todos", fue un senti-



miento catalizador de los comienzos. Sirvió de raíz absorbente de tantas voluntades que llegaron a depositar su confianza en nuestra entidad. Trataba de comunicar a la sociedad, y a cada persona, que el cooperativismo creado con el ahorro acumulado "por todos" era devuelto socializado en forma de inversiones productivas, creando nuevos empleos y aumentando el bienestar a través de la educación y el trabajo comunitario.

Luego, a mediados de los '70, salió con más temor el "EUSKADIKO KUTXA". La prudencia en el empleo de este título tan significativo era necesaria en el crepúsculo de la dictadura. En tiempos anteriores -pero apenas doce o quince años atrás- esta revista arizmendiana había sido incautada por el juzgado por utili-

"CAJA LABORAL POPULAR ES UNA OBRA DE TODOS", FUE UN SENTIMIENTO CATALIZADOR DE LOS COMIENZOS.

TRABAJADORES //

JOSE M^º ORMAECHEA, PRIMER DIRECTOR GENERAL DE CAJA LABORAL



"Asamblea comarcal de ahorradores" en 1975.

zar el término Euskadi. Además, ¿qué iban a pensar de esta apropiación el resto de las Cajas vascas y navarras?. Con una mezcla de pudor y con la convicción plena de lo que pretendía la implantación de Caja Laboral -se venía a decir- se contraerá al territorio de Euskadi, incluyéndose a Navarra, y ahí limitará su ámbito de actuación en sus proyectos de captación de recursos y, sobre todo, de inversión. Esta decisión, no escrita, fue la que luego, a comienzos de los '80, cuando se pretendió abrir una oficina en Madrid, se arguyó en su contra ya que "Madrid no era Euskadi y la Caja Laboral era Euskadiko Kutxa".

Hay, sin embargo, otra circunstancia que define a Caja Laboral. En sus comienzos, cuando se crecía a ritmos del 50% por cada año en la captación de ahorro, era casi imposible, por escasez de medios, acceder a la pormenorizada geografía de los pequeños pueblos y caseríos donde el ahorro fluía como expresión genuina de la austeridad de los hombres

LA VOCACIÓN DE PROMOVER **ACTIVIDADES COOPERATIVAS**, DE EMPLEO EN COMUNIDADES DE TRABAJO ORGANIZADO DEMOCRÁTICAMENTE ES UNA DE LAS SEÑAS DE IDENTIDAD IMBORRABLES, QUE LE DIERON A LA CAJA PRESTIGIO Y ABUNDANCIA.

y mujeres de nuestra tierra. Pero se quería -y se necesitaba- establecer una red tupida arterializando la presencia de la Caja hasta llegar a cualquier lugar medianamente habitado. Se diseñaron, en torno a 1965, las llamadas "oficinas móviles". Eran apenas unas furgonetas equipadas por la cooperativa Irizar que disponían de una caja fuerte, el mostrador, y los impresos y los materiales auxiliares necesarios para poder abrir cuentas y hacer depósitos y reintegros. Estas "oficinas móviles" dependían, hasta hace diez años, de otra fija, que actuaba como oficina de cabecera, y se convertían, de hecho, en emisarios a distancia que suplían a la oficina fija. La proverbial confianza que tenía la clientela en el conductor/administrador/banquero que portaba la "oficina móvil" y el conocimiento del euskera dio muchos frutos a Caja Laboral.

Lo que va quedando en el olvido es que estas furgonetas -"oficinas móviles"- llevaban escrita en sus dos costados la leyenda: "Caja Laboral Popular: El Banco de los Trabajadores". Duró poco tiempo ese indicativo porque la Banca acudió al Banco de España y esta institución obligó a cambiar el texto. Se sustituyó por: "Caja Laboral Popular: La Enti-

dad de los Trabajadores". (No se pasó por las mientes poner "La Caja", por razones obvias).

Aparte de la anécdota de la Banca y el Banco de España, quedó el mensaje del "banco de los trabajadores". La frase emitía flujos subliminales bastante explícitos. Caja Laboral sentía y vivía en la idea de ser una institución creada entre todos y al servicio de Euskadi y se destinaba a los trabajadores. Éstos, los trabajadores, representaban, en su conjunto, el terreno abonado capaz de entender el destino finalista de la Caja. De ahí que la vocación de promover actividades cooperativas, de empleo en comunidades de trabajo organizado democráticamente, y la voluntad inequívoca de hacerlo pensando más en el débil que en el fuerte y más en quien necesita que en quien vive en la opulencia, son las señas de identidad imborrables, que le dieron a la Caja prestigio y abundancia.

Así es fácil explicar cómo ha sido posible, y no de otra manera, que Caja Laboral/Euskadiko Kutxa haya progresado tanto y en tan poco tiempo en ese delicado y selecto mundo que opera e intermedia con el dinero. ●

AGRUPACIONES SECTORIALES

EQUIPAMIENTO COMERCIAL



“Puede surgir algún proyecto común KIDE/FAGOR Industrial”

JESÚS CATANIA DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN

**FAGOR INDUSTRIAL ETA KIDE
KOOPERATIBEK OSATZEN
DUTE HORNIDURA
KOMERTZIALEN
AGRUPAZIOA. BI ENPRESA,
ETA BI MUNDU, BATA
BESTEARENGANDIK NAHIKO
EZBERDINA.
HALERE, JESUS CATANIAREN
USTEZ, ETORKIZUNARI
BEGIRA, ASMO BERRI ETA
KOLABORAZIOA
INDARTZEKO BIDEAK IZAN
DAITEZKE.**

J.M.F.

■ ¿Cómo se crea la Agrupación?

Quizá pueda sorprender que la Agrupación de Equipamiento Comercial esté encuadrada en la División Hogar, ya que Fagor Industrial hace equipamientos para hostelería y Kide paneles aislantes y no tienen una relación directa con el Hogar. Hay que explicar, en primer lugar, que cuando se configuró la actual organización de MCC, se hizo la Agrupación de Equipamiento Comercial entre ambas cooperativas porque en principio los paneles que fabrica Kide se emplean, entre otras cosas, para montar cámaras frigoríficas y Fagor Industrial en aquel entonces vendía frigoríficos para hostelería, de donde se pensó que había una cierta sintonía que podía justificar la constitución de la Agrupación.

Una vez constituida la Agrupación, se encuadró en la División Hogar porque, desde el punto de vista tecnológico, existe una gran proximidad entre Fagor Industrial y Fagor Electrodomésticos, y era la mejor forma de lograr sinergias para ambas cooperativas. De aquí que Fagor Industrial y Kide constituyeran la Agrupación Equipamiento Comercial, y que dicha Agrupación formara parte de la División Hogar.

■ ¿Qué sinergias se dan entre las dos cooperativas que integran la Agrupación?

Lo cierto es que, durante estos años y en lo que respecta a los frigoríficos para hostelería, Fagor Industrial se ha limitado a venderlos por el canal donde Fagor Industrial vende todos sus productos, y este canal utiliza muy poco los paneles aislantes que, a su vez, se venden mayoritariamente por otros canales. Esto quiere decir que las sinergias reales entre ambas cooperativas son escasas, ya que en lo comercial hay muy poco en común, y desde el punto de vista técnico y productivo se trata de especialidades muy distintas.

El año pasado Fagor Industrial constituyó una “Joint-Venture” en Lucena para fabricar frigoríficos, de manera que su implicación en este campo está siendo creciente. Cabe pensar que, en el futuro, pueda surgir algún proyecto común entre ambas cooperativas, del que se derive algún nuevo producto que, utilizando las tecnologías de Kide, se pueda vender por los canales de Fagor Industrial.

Hablemos de los retos empresariales de la Agrupación.

Para hablar de los retos empresariales de la Agrupación hay que hacerlo de las cooperativas independientemente. Están en sectores diferentes, tienen competidores diferentes y, por tanto, sus estrategias son también diferentes.

Comencemos entonces por FAGOR Industrial.

Fagor Industrial tiene el reto de la internacionalización y de la ampliación de catálogo, ya que si hace unos pocos años competía de tú a tú con especialistas (Cocción, Lavandería, etc.), los procesos de compra y fusiones de empresas a que está llevando la globalización de la economía mundial hace que el panorama haya cambiado radicalmente, y en este momento se encuentra con competidores generalistas que ofrecen toda la gama de productos y están presentes en todos los mercados. De ahí que el reto asumido por Fagor Industrial esté en la línea de la internacionalización y de la ampliación de catálogo a nuevas actividades dentro del sector de hostelería.

¿Y KIDE?

En lo que respecta a Kide, los paneles aislantes son productos de margen ajustado y que viajan mal por la alta repercusión de los costes logísticos. Por tanto, el reto de Kide reside por un lado en la mejora del coste a través de la excelencia en la eficacia interna, y por otro en la ampliación del volumen de fabricación para diluir gastos y conseguir liderazgo en el mercado.

¿Qué aspiraciones sociales tiene la Agrupación?

Desde el punto de vista social, la Agrupación pretende que los socios vayan desarrollando funciones con valor añadido cada vez mayor y se sientan más partícipes en las decisiones de su propio puesto de trabajo. Por supuesto, en un contexto de creación de empleo estable.

Sois una de las Agrupaciones con menor número de cooperativas. ¿Qué ventajas e inconvenientes representa esta configuración?

Efectivamente, supongo que el ser una Agrupación con dos cooperativas tiene ventajas e inconvenientes con respecto a otras Agrupaciones de más miembros. Como ventaja importante destacaría la facilidad de coordinación y toma de decisiones tanto a nivel ejecutivo como social. Probablemente su inconveniente será que un mayor número de componentes supondrá una mayor riqueza de intercambio de experiencias mutuas y de búsqueda de oportunidades de negocio. ●

KIDE Y FAGOR INDUSTRIAL ESTÁN EN SECTORES DIFERENTES, TIENEN COMPETIDORES DIFERENTES Y, POR TANTO, SUS ESTRATEGIAS SON TAMBIÉN DIFERENTES.

**HORNIDURA
KOMERTZIALEN
AGRUPAZIOA MCC
KORPORAZIOAREN
ETXERAKOEN DIBISIOAN
INTEGRATZEN DA.**

ENPRESA KIDETUAK

**KIDE
FAGOR INDUSTRIAL**

PERTSONA KOPURUA

**515 pertsona
PG 99ko aurrikuspena
(Bataz besteko lanpostuak).**

FAKTURAZIOA

**12.600 Milioi pezeta
PG 99ko aurrikuspena.**

ESPORTAZIOAK

**3.900 Milioi pezeta
PG 99ko aurrikuspena.**



Nuevo impulso al desarrollo de empleo cooperativo

La evolución del empleo, y más en concreto del empleo cooperativo, no ha sido estable a lo largo de los últimos años. Tras la importante crisis iniciada en 1992, que afectó sobremanera al sector industrial, y a la que nuestras cooperativas no fueron ajenas, la situación comienza a cambiar a partir de 1994. La favorable coyuntura, juntamente con el dinamismo que muestran las cooperativas, hace que el nivel de empleo de las cooperativas de la Corporación aumente sin interrupción desde dicho ejercicio. Además, el crecimiento afecta a todas las Divisiones, si bien la incidencia varía sensiblemente de unas a otras.

Sin embargo, el empleo cooperativo no presenta inicialmente un comportamiento similar, dado que su crecimiento neto es bastante más moderado, llegando a ser prácticamente nulo en el Grupo Industrial (el Grupo Distribución ha mantenido una trayectoria de permanente incremento del número de socios). Este dispar comportamiento en el Grupo Industrial -importante incremento del empleo total y moderado o nulo aumento del empleo cooperativo neto- es consecuencia de la importante contratación de trabajadores asalariados, que en nuestra realidad se asimila a contratos temporales.

FLEXIBILIDAD Y EMPLEO COOPERATIVO

La razón de esta evolución es clara: la necesidad de alcanzar un adecuado nivel de flexibilidad que permitiera a nuestras cooperativas desenvolverse en un entorno cada vez más dinámico y competitivo. Es lógico que, tras una profunda crisis, en la que el nivel de trabajadores temporales queda reducido a la mínima expresión, éste vuelva a incrementarse en la posterior fase de recuperación hasta alcanzar posiciones razonables.

Sin embargo, la mayor parte de los negocios alcanza ya tasas de flexibilidad razonables para finales de 1997, comenzándose en algunos casos a generarse tensiones como consecuencia del rápido crecimiento experimentado por el empleo, que no es acompañado, o lo es en menor medida, por el incremento del empleo cooperativo.

De ahí que a lo largo de 1998 los Órganos Corporativos (Consejo General y Comisión Permanente) inicien una reflexión en relación al "desarrollo del empleo en régimen cooperativo", tras la cuál se insta a todas las partes implicadas (Divisiones, Agrupaciones y Cooperativas) a adoptar las propuestas de corrección pertinentes para alcanzar los niveles de flexibilidad

Evolución de mutualistas activos Lagun-Aro



acordes con el espíritu y Principios adoptados por MCC y con la situación competitiva de cada cooperativa o negocio.

CAMBIO DE TENDENCIA

Lo cierto es que a partir de 1998 comienza a apreciarse un cambio de tendencia, al registrarse en dicho ejercicio un apreciable incremento neto de socios en el conjunto de las cooperativas industriales.

Entre las causas de este aumento pueden destacarse:

- El buen momento que atravesaban las cooperativas, con importantes crecimientos en sus niveles de empleo.
- El transcurso de un tiempo más que suficiente desde las primeras incorporaciones de eventuales, lo que aconsejaba adoptar decisiones de consolidación de estos trabajadores.
- La posibilidad de acogerse a la figura del socio temporal.
- El incremento de la "sensibilidad" en el conjunto de entidades y órganos de la Corporación, derivado en buena medida del proceso de reflexión apuntado en relación con el "desarrollo del empleo en régimen cooperativo".

Esta dinámica de incremento del número de socios, ligada a los factores indicados, se ha acentuado durante el presente ejercicio, en el que el número de socios de trabajo ha seguido creciendo. Los datos de mutualistas activos afiliados a Lagun-Aro confirman también esta tendencia. Así, si se excluye de la serie a Eroski, cuya evolución condiciona notablemente el con-

Desarrollo ivo



junto, el número de socios decrece ininterrumpidamente entre 1992 y 1996, aunque cada vez a tasas más moderadas. Tras un leve incremento en 1997 (153 socios), el cambio de tendencia se confirma en 1998, con un incremento de 865 mutualistas activos, para consolidarse aún en mayor grado en 1999, con un incremento de 814 mutualistas en los primeros ocho meses del ejercicio.

Sin embargo, el movimiento no ha sido generalizado. El incremento neto de socios registrado en las cooperativas industriales a lo largo de estos dos últimos años se concentra en gran medida en unas pocas cooperativas. En concreto, cinco cooperativas absorben el 50% del crecimiento total, con crecimientos relativos de su cifra de socios entre el 24% y el 72%. Y si se incorporan otras cinco cooperativas más, el porcentaje de representatividad sobre el total del incremento de socios asciende ya al 75%.

Una parte del incremento de socios se sustenta en la figura del "socio de duración determinada" (coloquialmente socio temporal), a la que al mes de agosto están acogidos en Lagun-Aro 536 mutualistas, de los que 432 corresponden a cooperativas de la Corporación. Y más de la mitad de estos socios en MCC están ubicados en las cinco cooperativas más dinámicas en el proceso de incremento del empleo cooperativo, lo cuál no significa ni mucho menos que dicho incremento se haya sustentado en exclusiva en esta figura, ya que su utilización se ha visto también acompañada del incremento de los socios de duración indefinida. Sin embargo, son aún mayoría las cooperativas de la Corporación que no han aplicado aún esta figura que, como se ve, es una pieza clave en el proceso de sustitución de trabajadores por cuenta ajena y, consiguientemente, en el desarrollo de empleo en régimen cooperativo.

Este apreciable incremento global del empleo en régimen cooperativo ha per-

EL INCREMENTO NETO DE SOCIOS REGISTRADO EN LAS COOPERATIVAS INDUSTRIALES A LO LARGO DE ESTOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SE CONCENTRA EN GRAN MEDIDA EN UNAS POCAS COOPERATIVAS.

mitido romper la trayectoria creciente que presentaba la tasa de contratación por cuenta ajena, lo que sin duda es un paso positivo. Sin embargo, no ha sido suficiente para reducirla, al menos de forma apreciable, dado que el empleo total en las cooperativas ha seguido experimentando un notable crecimiento. ●

POR EL EMPLEO COOPERATIVO

A pesar de que se ha registrado un cambio positivo en la generación de empleo cooperativo, éste ha sido aún insuficiente. Y ello ha llevado al Consejo General y a la Comisión Permanente a seguir insistiendo en la sensibilización de las distintas entidades y órganos que componen la Corporación para que el proceso de generación de empleo cooperativo siga avanzando. Así:

- Se ha establecido un objetivo de distribución de plantilla (>80% en régimen cooperativo y <20% en régimen no cooperativo) a alcanzar en cada División dentro del ámbito temporal del próximo Plan Estratégico (2001-2004).
- Se ha instado a las Divisiones, así como a los órganos sociales y ejecutivos de las Cooperativas, a que adopten una posición activa en el avance del proceso de generación de empleo cooperativo y en la corrección de las situaciones no acordes con el espíritu y principios adoptados por MCC y con la situación competitiva de las Cooperativas.
- Se ha requerido a las Cooperativas para que establezcan objetivos concretos en esta materia en sus Planes de Gestión del año 2000.

Nuestra "responsabilidad social", confirmada en el último Congreso como uno de los Valores Corporativos, nos obliga a que todos -directivos, rectores, cargos sociales y socios en general, cada uno desde nuestro ámbito- participemos activamente en este proceso. La sociedad nos agradecerá sin duda este esfuerzo.

Consejo Social: la representación de los cooperativistas



En su momento ni la legislación cooperativa ni la práctica histórica imponían la constitución del Consejo Social, pero la fina sensibilidad social de los pioneros hizo posible la puesta en marcha de este órgano social, hoy aceptado sin reservas en nuestro ámbito cultural cooperativo -siempre que el tamaño de la empresa lo aconseje a efectos prácticos-, y asumido por la ley. Es decir el Consejo Social es un "invento" de Mondragón. En la raíz de esta iniciativa está la convicción de necesitar un permanente flujo de información, control democrático y conversación fluida entre los que deciden y los que realizan, entre los que operati-

vizan y los estrategas, entre los representados y los representantes.

Si no hubiera Consejo Social habría que inventarlo.

FUNCIONES DEL CONSEJO SOCIAL

Es el medio del que se ha dotado la cooperativa para gestionar internamente la comunicación, el control y, en determinados casos, la negociación social.

Sus miembros representan a las diferentes áreas de trabajo de la cooperativa de forma que todas las voces puedan ser escuchadas y todas las noticias lleguen a todos los oídos.

LA COMUNICACIÓN.

Una célula del cuerpo humano sin riego sanguíneo se atrofia, necrosa y muere irremisiblemente; algo semejante ocurre con toda persona carente del flujo informativo social cuando busca en el rumor o en la hipótesis sin base real el necesario alimento que le permita seguir vinculándose al cuerpo social al que pertenece. Comienza por aislarse informativamente y termina por ser un autista social. Refieren las crónicas que en la corte zarista cierto científico experimentó con diez recién nacidos el aislamiento conversacional. Eran alimentados y cuidados pero no se les dirigía la palabra. Solo sobrevivieron tres y ellos con severas secuelas que les limitaban la relación normal con los demás.

Sin llegar a estos inhumanos grados de sadismo pero con similar insensibilidad es perceptible contemplar en muchas organizaciones la falta de rigor y eficacia a la hora de informar a la gente sobre las cosas que le interesan y le importan.

EL CONTROL SOCIAL

Si alguna característica tiene la cooperación frente a otras estructuras económicas, es precisamente el control democrático que ejercen los socios trabajadores sobre la marcha de la empresa.

Quienes desde fuera juzgan nuestras cooperativas objetan que las asambleas no ejercen su verdadera influencia, añaden que tal realidad demuestra que la democracia no es posible en el contexto empresarial.

Pero no saben estos críticos que la asamblea anual se va forjando cada mes en los debates y en las reuniones de los consejos sociales y los correlativos consejillos. La Asamblea General es la culminación de un proceso, no un acto aislado en el páramo anual.

LA NEGOCIACIÓN.

Desafortunadamente la palabra negociar ha sido, como tantas otras, prostituida por una práctica incorrecta e inadecuada. Por eso es preciso rescatarla de ese vil secuestro semántico para restituírle todo el poder creativo que atesora. Al negociar debe prevalecer el interés por alcanzar la solución a la cuestión que

**SI ALGUNA CARACTERÍSTICA TIENE LA
COOPERACIÓN FRENTE A OTRAS ESTRUCTURAS
ECONÓMICAS, ES PRECISAMENTE EL CONTROL
DEMOCRÁTICO QUE EJERCEN LOS SOCIOS
TRABAJADORES SOBRE LA MARCHA DE LA
EMPRESA.**

JAKIZU!

■ Zeintzuk dira Kontzeilu Sozialaren egitekorik nagusienak?

Berrogeita hamar langile bazkide edo lan-bazkide baino gehiagoko lankide-kooperatibetan, kontzeilu Soziala eratzeko aukera jaso ahal izango dute estatutuek, eta kontzeilu horrek, kooperatibako bazkideen ordezkotza duen organo denez, lan-harremanari doazkion alderdi guztiei buruz administratzaileei argipideak, aholkuak eta iritzia ematea izango ditu oinarritzko egitekoak, eta horiei buruz arazuko txostenak eman beharko ditu.

■ Lan harremanetan, zein gai kontsultatu behar dira Kontzeilu Sozialarekin?

Beren estatutuetan hori jaso dadineko kooperatibetan, bazkide ez diren lansaridunekiko lan-harremanari doazkion alderdi guztiei buruzkoan, Kontselu Sozialari iritzia eskatzea nahitaezkoa izango da.

■ Zeinek osatzen du Kontzeilu Soziala?

Kontzeilu Soziala langile bazkideek edo lanbazkideek osatuko dute. Elkarteko estatutuetan zehaztuko da bere osaketa, iraupena, desagitea eta jardueramodua, eta administratzaileek bertako bileretan parte hartzeko aukerarik ba ote duten.

se debate por encima de las posturas que las partes llevan a la mesa de negociaciones. El mejor resultado negociador no es aquel que logra el máximo beneficio para "mis" intereses sino aquel que más se aproxima al objetivo general que convoca la negociación.

No se trata de que "mis" propuestas para eliminar el desempleo sean las vencedoras sino que se logre el objeto por el que se convoca a las partes al debate. Para ello es preciso contar con personas capaces de mantener perspectiva global y son contraproducentes los avasalladores, los fundamentalistas, los intransigentes y los inmovilistas.

EL CONSEJO SOCIAL COMO OPORTUNIDAD

Frente a los idealismos de perfección está la condición humana con sus limitaciones y miserias. Procedimiento practicado significa también procedimiento defectuoso. El Consejo Social puede ser un órgano que tiene defectos en la práctica, no podría ser de otra forma, pero desde una posición antropológica y vital se pueden superar. Es más, debiéramos agradecer las críticas, posibles o reales, con talante no de disculpa por las limitaciones que pudieran señalarse sino con la firme convicción de que se está en marcha y que es mejor una acción mejorable que una inhibición. ●

José M^e Larrañaga

EN MEDICINA: ¿TECNOLOGÍA = EFICACIA?



EUKENI OLABARRIETA

Es evidente que una de las causas del cada día mayor coste de la medicina reparadora es la invasión de nuevas tecnologías cuya rentabilidad socio-médica está todavía por demostrar, si bien está demostrada su rentabilidad económica, pero que junto a otras circunstancias está contribuyendo a una progresiva deshumanización de la relación médico-paciente. En muchos casos una buena historia clínica y una cuidadosa exploración física son más que suficientes para hacer un diagnóstico en la mayoría de las afecciones que acuden a la consulta de los médicos generales, que trabajan como héroes en las trincheras, en primera línea, y sobre los que recae el mayor peso de las críticas, mientras que a los especialistas se ensalza y endiosa su figura. Cada cosa en su sitio.

Un claro ejemplo es el tema de la lumbalgia, afección frecuente entre la población general y por supuesto también entre la laboral. Aproximadamente un 76% de la población general tiene uno o varios episodios en algún momento de su vida, y entre la población laboral, la incidencia anual, es decir el número de casos o trabajadores afectados, es de aproximadamente el 7%, no existiendo grandes diferencias entre las distintas

actividades y ocupaciones.

Pues bien los americanos, los "yanquis", que son muy mirados para lo que quieren, hicieron un curioso estudio en Carolina del Norte. En varios centros médicos controlaron a 1555 pacientes afectos de lumbalgia y que fueron evaluados a lo largo de 6 meses del diagnóstico y del inicio del tratamiento.

En general los pacientes se recuperaron muy rápidamente, con una media de 8 días para la desaparición del dolor y de 16 días para la recuperación funcional completa, es decir vuelta a la situación previa a la aparición del cuadro doloroso. Sólo un 7% no experimentó mejoría significativa a los seis meses.

Lo más significativo del estudio fue que independientemente de la especialidad que se consultase por primera vez, médico general, traumatólogo o quiropráctico, la evolución del paciente fue similar y no hubo diferencias significativas.

MÉDICO DE CABECERA VERSUS MÉDICO ESPECIALISTA

Los médicos generales resultaron los más eficaces y los especialistas fueron los que más recursos emplearon de tipo radiológico, escáner, resonancia magnética, y otras exploraciones como electromiografías, potenciales evocados y demás virguerías.

Del estudio se sacaron unas curiosas conclusiones:

- Los más eficaces para el tratamiento del dolor dorsolumbar son los médicos generales.
- La opción del médico general debe imponerse porque es la menos agresiva y la más económica.
- La eficacia de un programa de gimnasia en casa es lo más efectivo para aliviar el dolor, mejorar la flexibilidad y evitar las recaídas.
- La recuperación es más rápida cuando se mantiene la actividad física ordinaria y se evita el reposo prolongado en cama que sólo es útil en algunos casos extremos. ●

"En muchos casos, una buena historia clínica y una cuidadosa exploración física son más que suficientes para hacer un diagnóstico".

LAS NUEVAS PERSONAS MAYORES Y LA SOCIEDAD

Según cálculos de las Naciones Unidas, en 1950 había alrededor de 200 millones de personas de 60 o más años de edad en todo el mundo. Ya en 1975, su número había aumentado a 350 millones, y las proyecciones demográficas para el año 2000 indican que ese número aumentará a 590 millones y que para el 2025 será de más de 1.100 millones, lo que significa un aumento del 224% a contar desde 1975. Asimismo, durante ese mismo periodo, se

ICTE

en buena medida tienen satisfechas unas necesidades que les permiten llevar una vida digna. Poseen además una serie de valores y experiencias que están dispuestos a transmitir a las nuevas generaciones, aunque a menudo, no encuentran los cauces necesarios para hacerlo.

Asimismo, no toleran que se les llame "viejos" por el simple hecho de haber alcanzado la jubilación o tener 65 años. Por ello, tal vez se debería dejar este término para describir el estado que Antonio Gala analiza en su libro "Las afueras de Dios":

"la cruda realidad de la vida en su estadio final, en la que los valores de un cuerpo maltrecho y agotado pueden trascender y en los que la belleza pueda asomar con mayor libertad, cuando se desvanece el diseño lineal del marco físico y se permite que aparezcan mejor las facciones del alma".

Alberto Marxuach, presidente internacional de "Vida Ascendente" señala que "una sociedad que no es capaz de valorar un sector de ella misma pierde sus valores humanos, empobreciéndose y convirtiéndose en un problema serio e importante".

Arrigo Levi, periodista italiano de 72 años, señala también al respecto que hay un envejecimiento



prevé que la población total mundial aumentará de 4.100 millones a 8.200 millones. Por lo tanto, en otros 45 años más, las personas de edad avanzada constituirán el 13.7% de la población mundial.

Este fenómeno social, tendrá efectos determinantes tanto en la población como en el consumo, el ahorro, las inversiones y en factores económicos y sociales.

En el año 2000, se prevé que en España 320.000 nuevas personas pasen a engrosar la lista de pensionistas, de modo que la cifra global de jubilados será de casi cuatro millones y medio de personas.

VALORES Y EXPERIENCIAS

La sociedad no puede dejar en el olvido y en la inactividad forzosa a muchas de estas personas que están bien preparadas y se encuentran en un buen estado de salud física y mental y que

por descubrir que aún no está reconocido en nuestro modelo cultural. "Se trata de una edad de la vida que el hombre no había vivido nunca antes. Los longevos del 2000 quedamos fuera de todos los modelos culturales conocidos. Somos una nueva especie que ha aparecido hace poco en la naturaleza a causa de una mutación cultural, cuando no genética".

La única solución a este nuevo reto parece estar en prever con cierta anticipación el envejecimiento, para que sus efectos sean en lo posible menos negativos, e incluso positivos, y tener en cuenta que la responsabilidad empieza por los propios pensionistas, que deben evitar el aislamiento e intentar crear o encontrar los posibles caminos de encauzamiento para todo aquellos que poseen y pueden compartir. Al mismo tiempo, las instituciones deben contar e intentar aprovechar este caudal humano, en beneficio de otras muchas personas que lo necesitan. ●

Entrada a una mina de asfalto con la vagoneta utilizada para sacar el mineral al exterior.
(Arque. Archivo municipal de Vitoria)



EL ASFALTO SE HA OBTENIDO TRADICIONALMENTE DE ROCAS, GENERALMENTE CALIZAS O ARENISCAS IMPREGNADAS DE MANERA NATURAL DE ESTA SUTANCIA. SIN EMBARGO, ESTE PROCESO DE HA IDO SUSTITUYENDO POR SU PRODUCCIÓN A PARTIR DEL PETRÓLEO.

Trabajando el asfalto

José M^a Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

El asfalto, por su impermeabilidad y resistencia a los agentes atmosféricos, se ha utilizado desde la antigüedad principalmente en la construcción. Pero es a partir de mediados del Siglo XIX cuando su aplicación para el asfaltado de calles, paseos y plazas dio lugar a una industria que comprendía desde la extracción y tratamiento de los materiales hasta el transporte para su utilización final. Tradicionalmente el asfalto se ha obtenido de rocas, generalmente calizas o areniscas impregnadas de manera natural de esta sustancia. Sin embargo, este proceso se ha

ido sustituyendo por su producción a partir del petróleo.

Alava es el único territorio de la Comunidad Autónoma Vasca que cuenta con yacimientos de rocas asfálticas industrialmente rentables, encontrándose las más importantes en los términos de Arraia-Maeztu, Atauri, Campezo, Corras y Peñacerrada. Las minas Diana de Loza (Peñacerrada) y la conocida como San Idelfonso, enclavada entre Corras y Atauri de la que se han extraído las mayores cantidades de roca, son buenos ejemplos de las numerosas explotaciones alavesas. Las extracciones se intensificaron en el

siglo XIX, en algunos casos, con inversiones francesas. Han sido numerosos los particulares y sociedades que han explotado minas de rocas asfálticas, destacando la Compañía de Asfaltos de Maeztu. Esta compañía fue constituida el 23 de abril de 1892 por inversores donostiarra liderados por Ramón Usabiaga y Lejarza, y ha perdurado hasta nuestros días a pesar de la dura competencia, desde el primer tercio del siglo XX, del asfalto que se obtiene a partir del petróleo.

Por su parte, la Compañía Asfaltos Naturales de Campezo, constituida hacia 1930, inició sus actividades

explotando las rocas asfálticas del entorno, y pasó posteriormente a la fabricación de asfaltos y alquitranes industriales.

Los yacimientos alaveses

En los yacimientos alaveses de asfalto, la impregnación de esta sustancia en arenas y calizas ha sido muy irregular. Mayoritariamente se ha impregnado con una riqueza promedio en torno al 10%, aunque en algunos casos también ha llegado al 20% (mina San Idelfonso).

Hacia 1910 la Compañía Asfaltos de Maeztu contaba con quince concesiones de minas y una superficie de 2,6 millones de metros cuadrados. Durante el período 1892/1908 extrajo casi 42.500 toneladas de roca asfáltica. Como dato curioso, en 1908 empleó a 30 trabajadores y obtuvo 7.633 toneladas, de las que se elaboraron 1.905 toneladas de panes o bloques de asfalto fundido y 3.000 de polvo. Incluso, llegó a exportar a Brasil.

Por su parte, la Sociedad de Asfaltos naturales de Maeztu-Leorza contaba con trece concesiones de minas y una superficie de 1,7 millones de m². Entre 1900 y 1908 obtuvo 15.950 toneladas de asfalto con una producción de 2.460 toneladas de panes y 287 de polvo. Consta que en 1908, el precio de venta era de 51,15 y 22,50 pesetas la tonelada, respectivamente.

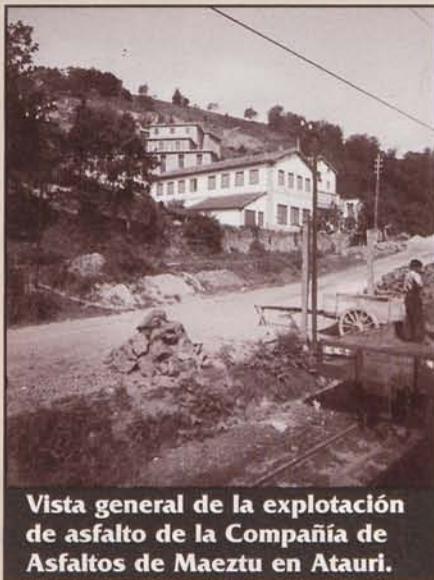
Existían también otras compañías, como la Sociedad de Asfaltos naturales de Maeztu-Atauri y otros inversores privados, que explotaban las rocas asfálticas de la zona.

Proceso de producción

La materia prima, caliza impregnada de betún, se extraía a través de galerías que se introducían en el yacimiento para conseguir el material más rico. Los mineros arrancaban el mineral efectuando orificios o barrenos con largas barras de acero. Los barreneros manejaban estas barras, mientras sus ayudantes las golpeaban con porras, provistas de una especie de bola que se

sujetaba entre las manos evitando los escurrimientos. Seguidamente, se introducían cartuchos de dinamita que encendiéndolos con mecha, se hacían explotar.

Tras la explosión, los picadores, provistos de herramientas manuales terminaban de arrancar el material y recogían las piedras desmenuzadas en cestos. Para transportarlas al exterior se valían de vagonetas, arrastradas por tracción animal (burros). Como curiosidad, los viejos mineros cuentan que



estos animales acababan aprendiendo su horario, y fuera de él resultaba "imposible" hacerles trabajar.

En el exterior, el material era extendido en la explanada frente a la mina, para desmenuzarlo con porras hasta tamaños no mayores de 25 cms. Era lo que se denominaba la molienda primaria. Efectuada esta operación, el material (caliza asfáltica) se terminaba de triturar en un molino hasta conseguir un polvo fino, "el impalpable", cuyo porcentaje de betún variaba dependiendo de la zona de la mina de la que había sido extraída la roca. Cuando el porcentaje era superior al 9%, se destinaba a la fabricación de losetas. Para ello, los trabajadores lo transportaban en carretillas y lo vertían sobre una amplia plancha de hierro, que era soportada sobre ladrillos (la artesa). Bajo esta plancha se encendía un fuego, que era alimentado con madera de encina, muy abundante en la zona.

Cuando el polvo alcanzaba una temperatura de 70-80° C, se vertía con palas a moldes rectangulares y se comprimía en una prensa, para obtener losetas para suelos. Denominadas de asfalto natural, una vez enfriadas, se apilaban a mano, quedando listas para su expedición.

Cuando el contenido de betún era inferior al 9%, se vertía a calderos que utilizaban fuel-oil como combustible, para obtener panes. Para enriquecer la mezcla se añadía hasta un 13% de betún, obtenido en las propias instalaciones o adquirido en el exterior, procedente del petróleo. De esta forma, se obtenía un fluido viscoso, el asfalto fundido, que se vertía en moldes y se dejaba enfriar, para formar los panes. El asfalto fundido se ha utilizado tradicionalmente para el asfaltado de calles y terrazas. Para ello, era calentado en calderas y transportado en cubos de madera, para seguidamente, verter y dejarlo fluir por la calzada.

En los años posteriores a la Guerra Civil llegó a obtenerse betún partiendo de las propias piedras calizas, y calentándolas en una caldera al "baño María". De esta manera, el betún que impregnaba las piedras se separaba flotando sobre la superficie del agua, y posteriormente era retirado con cazoletas manualmente.

Actualmente

Hacia 1978, la explotación Carmen ocupaba a 25 trabajadores, de los que 11, incluido su capataz, eran mineros que extraían la roca asfáltica del interior de las galerías. El resto trabajaban en el exterior: 5 de ellos se ocupaban de triturar las piedras con mazas en la explanada, 2 atendían el molino, 6 se ocupaban de calentar el polvo y 1 atendía la prensa de losetas. Los trabajadores procedían, mayoritariamente, de la misma población de Atauri y de las cercanías, eran de origen rural y compaginaban el trabajo con las labores agrícolas.

Actualmente y tras la simplificación de las labores, son sólo 4 los trabajadores ocupados 🍷



ARIZMENDIARRIETA, TESTIGO DE UNA ÉPOCA

R.M.E.

Muchas son las fotos que podíamos haber elegido para recordar a Don José María Arizmendiarieta, con motivo del 23 aniversario de su muerte (el 29 de noviembre de 1976). Pero, la razón que le trajo a Mondragón el 5 de febrero de 1941 fue la de ejercer como Coadjutor de la Parroquia San Juan Bautista de Mondragón, y por ello hemos optado por esta foto. Se trata de una procesión religiosa de Semana Santa, precedida por el mismo Arizmendiarieta.

Rondaba el año 1945 y Don José María contaba con cerca de 30 años. Los Oficios específicos de Jueves Santo y Viernes Santo comenzaban en la propia Parroquia, y después la comitiva formada por el Claustro Parroquial recordaba las escenas de la Pasión (denominadas "Pasos") por las calles del pueblo. El Claustro Parroquial lo formaban el párroco, los sacerdotes y los clérigos.

En la foto, la comitiva atraviesa la que entonces era la Plaza de Abastos municipal. Para más detalles, podemos asegurar que el árbol que aparece a la izquierda de la foto es una acacia.

Entre la gente que espera el paso de la procesión, vemos

algunas caras conocidas: Vicente Etxeberria, Felipe Lasaga, Ramón Zabaleta y José Luis Madinabeitia, algunos de ellos cooperativistas.

OFICIOS RELIGIOSOS

Por esta época, Mondragón contaba con cerca de 10.000 habitantes, y nadie era ajeno a estas procesiones. Era costumbre de riguroso cumplimiento por parte de toda la población asistir a estas procesiones que, durante la Semana Santa, recorrían las calles de Mondragón. Todos participaban, bien como parte del cortejo, bien como espectadores. "Estaba prohibido no asistir", nos comenta un cooperativista que recuerda la época. Incluso recuerda que desde el púlpito eran nombrados y señalados los que eran vistos lejos de la comitiva. ●

NOTA: sabemos que en muchas de nuestras cooperativas existen fotos antiguas interesantísimas que deseamos publicar en esta sección. Poco a poco esperamos ponernos en contacto con todos; pero, a su vez, solicitamos vuestra colaboración para que busquéis en el baúl de los recuerdos, y nos remitáis esas fotos sobre edificios, personas, productos, etc. Eskerrik asko.

ZENARRUZA: MONJES COMTEMPLATIVOS EN BIZKAIA

EUKENI OLABARRIETA

Bizkaia no ha sido nunca propicia a la vida contemplativa, y en consecuencia carecía de una abadía. Era el único territorio de Euskal Herria sin abadía. Así que la Diócesis de Bilbao, con la cooperación de la Diputación Foral, entró en contacto con la Abadía Cisterciense de La Oliva, en Navarra, y unos cuantos monjes se trasladaron a un nuevo cenobio en Bizkaia: La Colegiata de Zenarruza.

hacían dentro del templo, pero la erección fuera de las iglesias tiene su origen en una Provisión Real de 1873 que decía: "Siempre que no hubiese dificultad invencible se erigirán los cementerios fuera de las iglesias y en lugares ventilados". La serena estampa del cementerio de Markina-Xemein merece ser admirada. El cementerio, el cenotafio, el monumento funerario, expresan en arquitectura las ideas de la época, el vivir de sus gentes, y la percepción de la vida y de la muerte.



COLEGIATA DE ZIORTZA

De Markina nos dirigiremos al barrio de Bolivar, La Puebla de Bolivar, que nos lleva a la Colegiata de Zenarruza o Ziortza. Su origen se pierde en los oscuros años del siglo X. Al parecer un 15 de agosto del año 968, estando los fieles en misa en Santa Lucía de Garai, en Gerrikaitz, un águila cogió una calavera de una sepultura y la dejó caer en unos matorrales de torbiscos (zeaurriak) en un montículo en la parte más baja de la vertiente septentrional de la Sierra de Oiz. Aquí se levantó la Colegiata y aunque algunos ven en "zeaurriak" (torbiscos) el origen de su nombre, aunque me parece más verosímil la tesis de otros historiadores que dicen que proviene de "zear otza" (ladera fría) y que desde luego filológicamente está más emparentado con "ziortza".

A este punto nos vamos a dirigir hoy de excursión, una excursión tranquila y apacible en consonancia con los sagrados recintos que vamos a visitar.

El punto de partida es Markina-Xemein y aquí antes de dirigirnos a Zenarruza es obligada una visita a una curiosa ermita: San Miguel de Arretxinaga, en cuyo interior podemos admirar un original altar megalítico. Una auténtica curiosidad.

También en Markina-Xemein no se puede dejar de admirar la Iglesia de Santa María de La Asunción, iniciada al parecer en el siglo X, magnífico ejemplo de tipología "hallenkirche", un inmenso templo que hace de la de Xemein una de las iglesias más importantes del País Vasco.

Y a su lado el cementerio de Markina-Xemein, con una planta que recuerda a las casas pompeyanas, con patio y cuatro crujea o claustros. La entrada a la capilla del cementerio es de un curioso diseño mezcla de neogriego y neogipcio. Antigüamente, en las pequeñas anteiglesias los enterramientos se



De la primitiva construcción románica no queda casi nada, y la actual iglesia-colegiata es un edificio gótico de sillería al exterior edificado en el siglo XV.

Hay que admirar además de su construcción, su portada gótica, su claustro, su curioso y bello retablo mayor, y sus magníficos alrededores. Podrá también adquirir vinos, quesos, mermeladas, que elaboran los monjes en el Monasterio de la Oliva, y otros artículos con una buena relación calidad-precio.

Si la climatología invernal se lo permite hay una empinada calzada que partiendo de Bolivar lleva hasta la Colegiata.

Por estos lares no hay ningún problema para comer. Las señalizaciones para llegar a estos puntos de visita son suficientes. Y un último consejo, antes de hacer la visita ilústrese bien sobre lo que va a ver. Lo apreciará más. Hay más cosas para ver pero descúbralas usted mismo. ●

Martín Berasategi



Son las 11 de la mañana en el Martín Berasategi de Lasarte. Martín está en pleno apogeo, entre fogones, trabajando junto con su equipo en el menú que conformará la carta de ese día. Aunque no conoce nuestra revista, nos ha hecho un hueco en su agenda. Tras unos primeros minutos de entrevista formal y seria, hemos conocido a un Martín Berasategi que se confiesa tímido, pero que transmite humildad y, ante todo, respeto hacia los demás.

25 años en la profesión de cocinero son muchos, ¿no?

Incluso diría que son más, porque yo nací en un restaurante familiar, el Bodegón Alejandro de San Sebastián, y aunque comencé con 14-15 años a cocinar, creo que he sido cocinero desde siempre. Teniendo una madre y una tía cocineras, me simplificaron y acercaron la sabiduría que ellas habían adquirido durante muchos años. Digamos que con ellas aprendí lo imprescindible, la base de la cocina. Posteriormente, con 17 años empecé a estudiar en Francia y me especialicé en charcutería, pastelería, bombonería, heladería, cocina, etc. Es

imprescindible conocer la técnica, pero además yo siempre he tenido muy claro que hay que trabajar con humildad y sacrificio, y que el día a día ayuda a conseguir los frutos. Yo no me he marcado objetivos, más que la mejora día a día.

¿Qué características distinguen la cocina de Martín Berasategi?

Es una cocina que ha aportado mucho a platos que no tienen referencias. Tanto en cocina como en pastelería, el Martín Berasategi está aportando muchos granitos de arena a esa playa tan bonita que tenemos de cocina vasca. Además, otra característica es que Martín Berasategi enseña todo lo que él sabe a toda la gente que trabaja con él. Claro que, todo esto de nada serviría si esa gente que trabaja conmigo no tuviera la calidad que tiene. Es gente que tiene muchas cualidades para cocinar y para triunfar. Hoy contamos con alumnos que son conocidos y otros que seguro lo serán.

Argiñano, Subijana, Berasategi, ... ¿qué tenéis en común?

Nunca me gusta hablar de mí mismo, eso se demuestra y punto. Lo que sí os diré es que Argiñano y Subijana son muy majos, "jatorras", y que no tienen nada que demostrar porque ya lo han demostrado todo. Aparte de ser grandes profesionales como cocineros, se distinguen porque han acercado esta bonita profesión a las casas con muchísima dignidad.

¿Cuál es el lugar que la mujer ocupa en la cocina vasca? ¿Y en la cocina de Martín Berasategi?

Un lugar imprescindible. Yo conozco cocineros que aunque se hayan hecho famosos ellos mismos, no hubieran sido nada sin las mujeres que les han enseñado y ayudado. En mi caso, ocurre lo mismo, creo que no hubiera sido nada sin mi madre y mi tía. Con 20 años empecé a trabajar con mi mujer, y ella es el 50% del triunfo de Martín Berasategi.

El futuro para mí es mujer, el siglo XXI para mí es mujer. ¿Por qué? Porque la mujer va a ir tomando fuerza en todos los campos, donde hasta ahora el hombre le ha marginado de alguna manera.

¿Se diferencian mucho los restaurantes que regentan: Guggenheim, Kursaal, Mugaritz, Bodegón Alejandro y Berasategi de Lasarte?

Cada uno de ellos tiene su propia personalidad. En el Kursaal intento hacer un Palacio de Congresos competitivo en lo gas-

"El siglo XXI es de

Cocinero de renombre, Martín Berasategi regenta hoy en día cinco restaurantes, entre ellos los del Guggenheim y Kursaal. Después de 25 años de profesión, manifiesta que el único objetivo que persigue es la mejora día a día.

tronómico; en el Guggenheim ya lo he conseguido; el Bodegón Alejandro es una taberna; y el Mugaritz es el restaurante de lujo del grupo.

Mucha gente cree que con cinco restaurantes que regentar, he dejado de cocinar para convertirme en empresario, pero eso es totalmente falso. Cuento con dos economistas a quienes compete la perfecta administración de estos restaurantes. Yo sigo cocinando en el Berasategi de Lasarte, y me reúno muy a menudo con los profesionales de los otros restaurantes.

Deuda con nuestros mayores

¿Se han cumplido tus sueños o aún falta algo?

Estoy consiguiendo mucho más de lo que jamás he soñado.

Pero, quizá sí me quede algo pendiente. Quiero aprovechar la ocasión para lanzar una invitación y para ofrecerme gratuitamente a ayudar y enseñar, modestamente hablando, a los cocineros y cocineras que trabajan en las residencias de la tercera edad. Es algo que haría gustosamente, porque creo que todos nos debemos a estas personas; sin el trabajo de ellas no estaríamos aquí. Cuando veo a personas de la misma edad que mi madre

y que están en estas residencias, se me cae el mundo. Soy consciente de que a veces es la única salida, pero si está en nuestras manos mejorar su calidad de vida, hagámoslo. Reitero a quien competa, que yo me presto para ello.

En la campaña para promocionar Euskadi (Euskadi al pil pil) has participado como comisario vasco, ¿verdad?

Promocionar nuestra tierra es algo que también hago muy gustoso. Para mí es un orgullo participar como representante de Euskadi para vender nuestra tierra. Aun así, creo que es más importante cuidar a la gente del País Vasco. Me parece fenomenal promocionar Euskadi, pero primero debemos lograr que nuestra gente, a la que le debemos todo, viva en buenas condiciones. ●

Kontaguzu...

Zure kartako plater bat.

"Bonito marinado con hígado de rape salteado y helado de aceite de oliva".

Gogoan duzun bezeroa?

Juan Mari Abad, Donostiako banderaren igoeran Gaztelubideko tanborradaren zuzendaria.

Zenbat pertsonak osatzen dute zure ekipoa?

200 inguru.

Non jaten da Euskadin baino hobeto?

Inon ere ez. Hemen bezain ondo ere toki gutxitan, Frantziako toki onenetan beharbada, baina askoz ere garestiago.

Zer da "euskal sukaldaritzaren berria"?

Erreferentziarik gabeko sukaldaritzaren eta errezeta berriak aportatzen dituen jadanik lehenik daudenei gehitzeko.

Dieta ekilibratu batek, izan behar du...

Oreka, hitzak berak dioen bezala.

Zeinek prestatzen ditu janariak etxean?

Nik neuk. Jatetxera hurbiltzen diren bezeroentzat prestatzen baditut, nola ez ditut ba emaztea, alaba eta beste senitartekoentzat prestatuko!

Euskal Labeleko produktuak kontsumitzen dituzu?

Bai, noski. Kalitateko sukaldaritzaren lehengaien kalitatearekin hasten da.

Zenbat sari eskuratu dituzu?

Asko. Profesionalki, "Cocinero del mundo de mayor proyección" delakoa aipatuko nuke. Pertsonalki, Gaztelubide elkarteak egin zidan omenaldia dut gogoan.





Cómo vivir francamente estresado

Salvador García

El libro adopta un tono de humor para abordar uno de los fenómenos sociales más preocupantes de nuestro fin de siglo: en el mundo económicamente desarrollado cada vez un mayor número de persona viven agobiadas por su exceso de compromisos adaptivos y sus encorsetamientos emocionales.

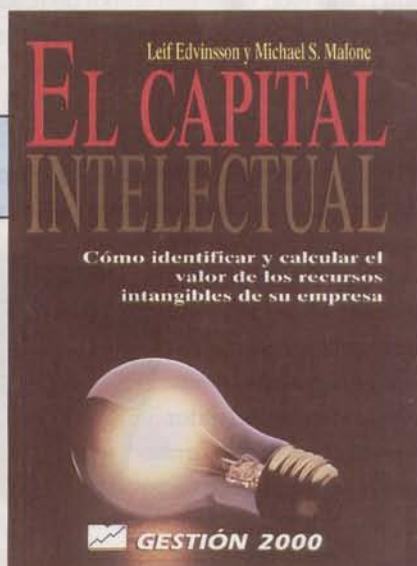
El libro va dirigido a todas aquellas personas que están pensando en que "así no se puede seguir" y que desean desarrollar nuevos recursos de pensamiento y acción para construir vidas profesionales y personales más razonablemente felices.

El capital intelectual

Leif Edvinsson y Michael S. Malone

El capital intelectual transformará la manera de hacer negocios determinando el valor real de las empresas para aquéllos que las administran, trabajan en ellas e invierten en ellas. El resultado será una transformación revolucionaria de la economía moderna.

Los autores muestran igualmente cómo se puede usar el cálculo del capital intelectual en cualquier organización, inclusive empresas públicas e instituciones sin ánimo de lucro; presentan una nueva medida sencilla que sirve para comparar el valor real y eficiencia de distintas empresas.



Las 12 Habilidades Directivas Clave

Las 12 habilidades directivas clave

Antonio Valls

El mundo actual pide de los empleados, jefes y directivos, y en general de cualquier persona que trabaje o desee hacerlo, una gran habilidad en la dirección de uno mismo y de los demás. Y no siempre se encuentra el tiempo suficiente para profundizar en cómo y en qué destrezas desarrollar. En este libro se tratan las doce habilidades directivas clave, y que sobresalen en razón de su utilidad y del interés que habitualmente despiertan.

Tratadas sucesivamente en doce capítulos, estas habilidades se presentan de forma rigurosa pero atractiva y práctica, con el fin de facilitar el proceso de autodesarrollo.

- Toma de decisiones y resolución de problemas
- Diseño de la propia estrategia profesional
- Gestión del tiempo
- Gestión del estrés
- Interacción personal y comunicación
- Negociación
- Asertividad
- Gestión del jefe
- Liderazgo
- Motivación
- Hábitos de la gente efectiva
- Presentaciones en público

Antonio Valls

GESTIÓN 2000

GLOBALIZAR LA SOLIDARIDAD

LA GLOBALIZACIÓN DE LA SOLIDARIDAD ES CADA VEZ MÁS NECESARIA, NO DESDE LA PERCEPCIÓN DEL SUFRIMIENTO COMO AJENO, SINO DESDE LA ACEPTACIÓN DE LA PROPIA RESPONSABILIDAD EN EL SUFRIMIENTO DEL OTRO

MUNDUKIDE

La realidad de los pueblos empobrecidos del mundo tiene no poco que ver con acontecimientos históricos de los últimos 500 años: conquistas, colonizaciones, genocidios, trata de esclavos, ... y otras que siguen en vigor como el comercio injusto, explotación de recursos del Sur, deterioro de su medio ambiente, ... donde estamos más o menos involucrados el conjunto de los países desarrollados.

Vayan pues unos breves comentarios sobre el primer aspecto del subdesarrollo del Tercer Mundo: La pobreza.

Según los datos del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) 1998, 1.300 millones de personas viven con un ingreso diario inferior a 1 dólar, que supone vivir en una situación de gran indigencia. Esto se traduce en un extenso abanico de realidades de los que aporta algunos datos significativos: 25% de niños sin escolarización primaria en el mundo, 32% de niños menores de 5 años desnutridos en el mundo, 29% de la población mundial sin acceso al agua potable.

Asimismo, otras informaciones nos hacen saber que más de 35 millones de personas mueren al año por hambre, más de 20 millones de personas mueren al año por agua insalubre y por enfermedades simples como tétanos, tosferina, sarampión, tuberculosis y neumonía, y la diferencia de ingresos entre 1000 millones de personas más ricas del mundo y 1000 millones de personas más pobres del mundo se ha duplicado en los últimos 30 años.

Esos son los datos; podríamos aportar muchísimos más pero de hecho no nos mueven demasiado. Pero cuando uno conoce de cerca la realidad de la pobreza extrema, visitando y conviviendo con los que padecen, se le rompen los ojos ante el sufrimiento absurdo y se revela de rabia ante la impotencia personal y la indiferencia de los que vivimos en el consumismo creciente. Cómo se puede explicar que los índices de pobreza



sigan incrementándose cuando podemos contar, como en ninguna otra época, con conocimientos e instrumentos más que suficientes para resolver los problemas ligados a ella.

Cada niño que nace en los países del Sur empobrecido tiene las mismas capacidades físicas e intelectuales que cualquiera de los nacidos en el Norte enriquecido, sin embargo,

aquéllos, salvo que alguien lo remedie, estarán condenados a vivir 30 años menos que nosotros y a utilizar una mínima parte de su capacidad intelectual, convirtiéndose en seres humanos sin iniciativa, fáciles de ser sometidos por los poderes cercanos y lejanos.

Los ciudadanos del Norte-Occidente vivimos ciegos a la situación de cientos de millones de personas con problemas graves para la subsistencia diaria, pero estamos obligados a cuestionar una situación que sólo garantiza la dignidad de una minoría privilegiada a costa de una riqueza natural que pertenece a todos. En el contexto de globalización económica en que vivimos se hace cada vez más necesaria la globalización de la solidaridad, no desde la percepción del sufrimiento como ajeno, sino desde la aceptación de la propia responsabilidad en el sufrimiento del otro.

Tenemos los recursos y el saber-hacer para acabar con la pobreza. La clave para el despegue del Sur subdesarrollado la tenemos, en gran medida, los países del Norte desarrollado. ¿Dónde me voy a situar yo como persona consciente y responsable del transcurrir de esta "aldea global"? ¿Seré capaz de tomar una postura seria y comprometida ante el mayor problema que vive este mundo que habitamos?

Como dice José Antonio Osaba "Frente a la expansión arrolladora de un sistema consumista y laminadora de identidades y culturas sólo tienen relevancia las respuestas concretas, humanistas y no violentas llevadas a cabo en espacios concretos y verificables". ●

JOSE M^o ARIZMENDIARRIETA FUNDADOR DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA



“ES BUENO QUE SE EJERZA LA CRÍTICA, Y LA BUENA GESTIÓN COOPERATIVA RESULTARÁ TANTO MEJOR CUANTO LAS OPCIONES DE CRÍTICA FUEREN MÁS AMPLIAS”.

LA CRÍTICA ESTIMULANTE

Los TRABAJADORES, que estamos en naves cooperativas, construidas por nosotros mismos y gobernadas así mismo por nosotros, no podemos acomplejarnos por el hecho de que no estén totalmente acabadas ni por las distancias que nos quedaren por recorrer para alcanzar objetivos o metas más amplias. Creemos ser conscientes de lo que nos queda por hacer o de andar para que el TRABAJO y la SOLIDARIDAD que fundamentalmente hemos tratado de encarnarlos o materializarlos en nuestros empeños y construcciones adquieran toda la resonancia y efectividad deseables en la promoción de un nuevo orden social y económico.

Nuestro compromiso humano y social, acreditado fehacientemente, ha comportado algo más que búsqueda de opciones de promoción individual como de simple reforma acomodaticia del respectivo espacio vital. ¿Puede desconocer alguien nuestra contribución sistemática y permanente con adecuada instrumentación o materialización en la generación y desarrollo de instituciones conducentes a apoyar un proceso de transformación social y crecimiento económico con efectividad?

(...) Los TRABAJADORES COOPERATIVISTAS hemos luchado y trabajado mucho y no podemos ser indiferentes en naves y campos en los que hemos dejado lo mejor de nuestras existencias para que alguien pudiera utilizarlos para prácticas aventureras e irresponsabilidades.

No somos perfectos y podemos padecer desviaciones. Es bueno que se ejerza la crítica, y la buena gestión cooperativa resultará tanto mejor cuanto las opciones de crítica fueren más amplias tanto en su base participativa como en su área de aplicaciones.

La EXPERIENCIA COOPERATIVA en curso será difícil que pudiera registrar en ningún momento exceso de crítica y sí tal vez su defecto y no por otra circunstancia que la formación deficiente de sus miembros. Pero también tiene en su haber el que siempre se haya tratado de mejorar tales posibilidades a través de diversos estimulantes y expedientes.

Tal vez al presente lo que hubiera que apoyar y alentar es el que quienes se hallaren con motivos o simplemente con deseos de ejercerla la practicaren en forma que fuera eficiente y estimulante para activar a todas las fuerzas que operan en el seno de las cooperativas.

Hemos escuchado reiteradamente que «el signo de la vitalidad no es durar sino renovarse» y de hecho hay una dinámica de gestión y organización tal que puede afirmarse que algo de eso es una realidad en el proceso cooperativo de esta zona. Análogamente se ha recalcado que a su vez «el signo de la madurez es la participación e integración progresiva en el quehacer colectivo». Tampoco cabe dudar de la amplia toma de conciencia de esta directriz si se tiene en cuenta el permanente proceso de crecimiento y desencadenamiento de nuevos módulos y mecanismos de solidaridad y expansión comunitaria cuyos frutos en nuestra región están a la vista de todos. ●

NOTA: Artículo escrito por José M^o Arizmendiarieta y publicado en el número 145 de T.U. «Trabajo y Unión», correspondiente al mes de noviembre de 1972. Ahora que se cumplen 23 años de su fallecimiento, hemos considerado oportuna su inclusión en la revista de este mes con el ánimo de dar una pincelada de lo que fue su pensamiento.

SER COOPERATIVISTA HOY

Agradezco la colaboración-cooperación de los socios que participan en la sección CARTAS y en el resto de la revista T.U.-LANKIDE ya que es un ejercicio que dignifica al que lo hace y también al que lee lo que con tanto interés se escribe. Siento escribir en "erdera" y pido disculpas por no dominar el euskera.

Reconozco que mi experiencia en el mundo cooperativista es muy poca, tan solo desde el año 1.971, fecha de socio en ONA-PRES, llevo intentando SER cooperador en "la experiencia cooperativa" como la llamé Arizmendiarieta.

No deseo que esta colaboración se tome como contestación a los autores (Ormaetxea y Alustiza) del trabajo acerca de lo que significa "SER COOPERATIVISTA, HOY" pues tienen ideas propias avaladas por su experiencia en el contexto que han vivido y viven.

Mi intención es acercarme un poco al origen de sus inquietudes y exponer honestamente lo que siento sobre el tema a la luz de algunos párrafos de ambas colaboraciones.

Dice Ormaetxea: "La aplicación de los derechos humanos ahora tiene más acogida en la vida ciudadana ..." y continúa "como entonces, casi el único lugar en el que se vivía la democracia, aunque solo fuese en el ámbito laboral, era en las cooperativas".

Dice Alustiza: "(...) que existen intereses muy fuertes en el mundo cooperativo actual para que vayan evolucionando hacia vías cada vez más empresariales y menos sociales" y sigue: "Tal vez sea cierto el dicho de que «cada uno tiene lo que se merece» y lo que tenemos es el resultado de muchos años de desidia, crisis y «laissez faire»".

Ante lo entresacado de ambos me surgen algunas preguntas para lanzarlas al aire que todos respiramos.

¿Qué es ser DEMOCRATA, HOY? ¿Existe la DEMOCRACIA como algunos iluminados nos quieren hacer creer? o realmente ¿lo que existe es algo que no se puede decir?

Hace muchos años que pienso que la LIBERTAD se conquista, no se regala. No se aprecia por aquellos que no mueven un dedo por conseguirla y siempre creemos que no vivimos en ella. El hecho de quererla nos ilusiona y nos motiva pero si no lo intentamos no obtenemos la vitalidad necesaria para pretenderla. Esa pretensión nos mantiene vivos. ¿Existía DEMOCRACIA en las cooperativas a mediados de los años '50 y lo que tenemos es el resultado de muchos años -¿cuántos?- de desidia, crisis y "laissez faire"?

Pienso que no tengo lo que merezco y que la DEMO-

CRACIA es injusta y no es modelo de referencia para todo, como tampoco lo es "la experiencia cooperativa" basada en el paradigma de la DEMOCRACIA y menos en la de los años '50.

Es una burla DAR a cada individuo un voto cuando la CULTURA de hoy mismo pasa por la ABSTENCION en las urnas, legítima por supuesto, (¿legítima también en las cooperativas?) pero eso es desidia y crisis de valores o puede que esos valores no interese cultivarlos.

El deseo de hacer, y de hacerlo bien, surge de la inquietud de cada uno sin necesidad de CAUDILLOS, MONSEÑORES o ILUMINADOS.

Aquellos que deseamos hacer las cosas mejor y mejorar nuestro entorno para todos, debemos cultivar ciertos valores y pienso que SER COHERENTES es uno de ellos.

SER COOPERATIVISTA, HOY pasa por el citado VALOR y no es raro encontrar cómo ciertas manifestaciones DEMOCRÁTICAS no mejoran el COOPERATIVISMO porque individuos mediocres frenan y destruyen lo que individuos CULTOS crean y tratan de llevar por buen camino ... para todos.

El cooperativismo no lo "inventó" Arizmendiarieta como tampoco la democracia, pero le guiaba la esperanza de vivir mejor rodeado de personas ilusionadas como él y eso creo que era para él motivo de coherencia y dignidad.

Goian Bego adiskedeia

(Descansa en paz camarada y amigo). •

José Luis Gómez Antolín
Socio nº 881 de FAGOR ARRASATE

ZUZENKETA

Aurreko alean, Dominica Madinabeitia elkarrizketatu genuen "Pertsonaia" saillean. Bertan, CIMeko datuak ematerakotan ez genituen behar bezala jarri. Hona hemen testu zuzena:

"Gaur CIMen 70 irakasle eta beste 3.000 ikasle ari dira hizkuntzak irakatsi eta ikasten."

Seguru gure kooperatiben inguruan gauza asko daukazula esateko. Hemen daukazu horretarako aukera. Esan ba! Zure karta bidaliguzu, zure izena eta kooperatibarena azalduz (ez dugu argitaratuko izengabeko kartak).

Seguro que tienes mucho que decir sobre temas relacionados con nuestras cooperativas. Esta página esta concebida para eso. Para que lo digas. Envianos tu carta indicando tu nombre y el de tu cooperativa (no publicaremos cartas anónimas)..

28 AÑOS, CALAGURRITANO, CASADO HACE TRES MESES, CUATRO AÑOS TRABAJANDO EN LA OFICINA DE CAJA LABORAL EN CALAHORRA, DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES Y APASIONADO DEL BALONCESTO.

“Mondragón es una referencia”

RAUL LORENTE SOCIO DE CAJA LABORAL-CALAHORRA

PERSONAJE

¿Cómo llegaste a CL?

Casualmente. Paseaba un día por Calahorra y ví las obras de la oficina. Fui a Logroño a entregar el currículum, me llamaron, superé las pruebas ¡y aquí estoy!

¿Conocías antes CL?

Sí. Por la oficina de Logroño. Y además, porque en el último año de carrera estudiamos cooperativismo, y claro, Mondragón es una referencia.

Y ¿qué tal?

Ahora mejor que al principio. Nos costó entrar, oficina nueva, tema político,... pero bueno, ahora te van conociendo, ven cómo trabajas, y si les atiendes bien y les dan buenos intereses, problema solucionado.

¿Qué tipo de operaciones hacen los clientes?

Operaciones de economía doméstica, con tendencia hacia el plazo fijo. Y algo de empresa.

¿Cómo afrontáis la llegada del euro?

Temerosos, aunque preparados.

¿Qué opinas de las fusiones bancarias?

Me dan miedo. Si se va monopolizando todo, se van a hacer dueños del cotarro y harán lo que quieran con el cliente.

Y tú ¿qué tal?

Muy bien. Llevo dos años de socio y cuatro

en total. Este mes tengo examen para oficial de primera. Muy contento.

A pesar de los sábados a la mañana.

A todo te haces. Además, he estado tres años y medio trabajando de mañana y de tarde.

Calahorra está a dos horas de Mondragón, pero muy lejos.

Cambia mucho, sí. De Vitoria para aquí cambia el paisaje, la mentalidad, la forma de ser de la gente...

Compartimos oficina de CL y supermercado Eroski.

El Eroski cumplirá un año en diciembre. Y se conocía más que CL, principalmente por tener otras tiendas por toda España.

¿Qué opinas de CL?

Es una entidad muy sólida. Y al ser cooperativa, la forma de trabajar es diferente a otras cajas. Funciona más el consenso, se prima mucho más la persona.

Raul, preguntas de examen.

¡Venga!

¿Arizmendiarieta?

El impulsor del cooperativismo.

¿Cuántos años tiene CL?

40, recién cumplidos.

¿Qué otras cooperativas conoces?

Fagor, Eroski, Orbea, Irizar, Lagun-Aro, Ikerlan,...

¿Y Ulgor?

El origen de Fagor.

Y de euskera ¿cómo andamos?

Egun on, agur, y poco más.

¿Aficiones?

El baloncesto, aunque más que afición es ya una obsesión. Desde pequeño jugador y ahora entrenador del equipo junior de Calahorra, hace ya cuatro años. Hago también de tesorero, secretario,... en fin, casi mi segundo trabajo, aunque sin sueldo.

Oye ¿y el vino qué?

Los agricultores están contentísimos. La uva está por las nubes, y el vino igual. Ya sabes, la ley de la oferta y la demanda.

Si la cosecha es buena ¿CL lo nota?

Ya lo creo. También los bares, restaurantes, comercios...

Entre cajeros, telebanca e Internet, ¿qué queda para la oficina?

Más trabajo comercial. Además aprendes a hacer otras cosas. Aquí somos tres y más o menos todos sabemos hacer de todo. Es una oportunidad para aprender.

¿Anécdotas?

Varias. Tenemos en el escaparate un cartel con un reloj para recordar al cliente que también abrimos por la tarde. Una señora vino a preguntarnos cuánto dinero tenía que ingresar para llevarse el reloj, que le parecía muy bonito.



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA

PRÓXIMO NÚMERO: ¿ESTAMOS SATISFECHOS?