

TRABAJO Y UNIÓN
(T. U. Lankide),
Aita José M^o Arizmendiarrietak
1960.eko irribaz sartutako aldizkaria

TU lankide

456 AEBILA 2001 ABRIL

- **FAGOR**
Electrodomésticos
invertea 11.000
millones durante este
ejercicio
- **Euskadiko Kutxak**
5.767 milioi
pezetako irabaziak
erdietsi lehen
hiruhilekoan
- **El proyecto de
expansión del Grupo
Orona prevé unas
inversiones de
10.000 millones**

Balance social 2000



25. Aniversario
Urteurrena

*“No es un lujo, antes bien una necesidad,
vivir del futuro más que del presente”.*

José M^o Arizmendiarrieta

En portada

Pasa den ekitaldiko datu ekonomikoak ezagutu ondoren, oraingo honetan, balantze soziala izenburupean, beste hainbat faktore aztertu ditugu: MCCk euskal ekonomiarri egiten dion aportazioa, Lagun-Aroko mutualisten balantzea, ingurugiroaren zainketa, eta beste aspektu batzuk.



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

ARGITARATZAILEA

OTALORA
(MCCren Kontseilu Orokorra)
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.
Telefonoa: 943 712 406
Faxa: 943 712 339

ZUZENDARIA

Javier Marcos.
jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kideak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Txema Gisasola.

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. Debeaturik dago kopiaketa, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere izena
egilea aipatzen ez bada.

TU Lankideren erredakzio taldeak aldzkarian adierazitako esan
eta iritzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

Erakunde laguntzaileak:



CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA



ISERTE EKONOMIA SALA DEPARTAMENTO DE ECONOMIA



TU Lankide paper ekologikoan inprimatzen da.

4 Estarta inaugura sus nuevas instalaciones



El pasado 20 de abril Estarta Rectificadora inauguró sus nuevas instalaciones ubicadas en el Polígono Industrial Sigma de Elgoibar.

7 El Lehendakari entrega a Copreci la Q de oro



El pasado 11 de abril Juan José Ibarretxe visitó Copreci y entregó la Q de Oro a los representantes del colectivo de trabajadores.

10 Ikerlan prevé invertir 1.400 millones en los próximos 4 años



La inversión se destinará a la ampliación de sus instalaciones y al cambio de su modelo organizativo.

38

Javier Armentia



Javier es Director del Planetario de Pamplona.

Aurkibidea

- 4 Kooperatibetako berriak
- 15 En portada
- 28 Begi-Belarri
- 30 Aula cooperativa
- 32 Salud laboral
- 33 3^a edad
- 34 Antzinakoak
- 36 Argazki zaharra

- 37 Viajes
- 38 Euskal kultura
- 40 Libros
- 41 Hirugarren mundua
- 42 Zure hitza
- 43 MCC en la prensa
- 44 Personaje

Balace de lo social

Si no fuese por lo que el cooperativismo ha hecho por lo social no sería posible legitimar su origen. Pero lo *social* tiene un sentido polisémico irreductible, y lo que a veces se desea expresar se halla más cerca del concepto de solidaridad o de fraternidad que nos legó la Revolución Francesa.

Lo social se enfrenta a lo individual. Es lo que cada persona o cada institución realiza a favor desinteresado de personas, que acaso no conoce, y tiene más desarrollo y es más eficiente si ese conjunto de personas sobre las que recae es mayor, se halla más alejado y las acciones de solidaridad se ejercen con mayor abundancia.

También se hallan entre las acepciones de lo social aquellas decisiones que tienen por objeto prever males futuros de amplio espectro y eliminar diferencias de clase o derivadas del sexo o del rango personal. Si se hiciera, por tanto, un **balance de lo social** en el seno de MCC no habría que limitarse sólo a la ordenación sistemática por diferentes epígrafes de cómo se ha distribuido el Fondo de Educación y Promoción, - que es sin duda importante y que puede alcanzar los 4.500 millones de pesetas al año en MCC y a unos 5.000 a 6.000 millones de pesetas en Euskadi- sino también habría que incluir, en lo social, cuantos pasos se han dado cada año a favor de la comunidad.

Ahí se hallaría el análisis de los empleos generados en calidad de socios y no socios; la labor realizada para evitar que el medio ambiente se deteriore profundizando en la mejora del medio natural; el esfuerzo que se realiza para incorporar a la mujer en la empresa en los rangos directivos y orgánicos; en la prevención de riesgos laborales y en la seguridad e higiene en el trabajo; en la escala retributiva para que se mantenga, como ha sido y es un principio básico, un intervalo retributivo solidario, y lo que se puede hacer y se hace en relación al Tercer Mundo.

Se echa de menos ese balance social que MCC no aborda monográficamente y que sería de efectos saludables para todo el Grupo y para la sociedad en la que el cooperativismo vive. Sólo se publica en los medios la capacidad que MCC tiene para generar beneficios e invertir. Las cifras son señales que hacen pensar que siendo grandes, de igual tamaño son los ingresos de los socios, aunque nos hablen de la fortaleza con la que se tienden puentes en la ciudadela cooperativa para garantizar su futuro. Pero parece necesario que se llegue a conocer cuánto se hace por quienes se hallan a extramuros del cooperativismo.

Y sería muy positivo que, a caballo de esta sugerencia, nunca colmada, se estudiase cómo en el Alto Deba por ejemplo, donde la presencia del cooperativismo llega a ocupar un 35% del empleo total y el 70% del empleo industrial ha servido para llevar a cabo, no sólo el potenciamiento individual de cada cooperativa, sino, y por influencia de su amplia presencia, la mejora de la estructura social de todos haciéndose más rica y equitativa.

La distribución de la renta entre las diferentes familias, la capacidad de acceso a la Universidad, el nivel de empleo logrado, la dotación de viviendas y su asequibilidad por el precio, todo ello en relación a los valores medios usuales en Euskadi nos proporcionaría un balance intracooperativo y hacia el exterior que conformaría una imagen a tono con sus postulados de origen.

ESTARTA RECTIFICADORA inaugura sus nuevas instalaciones

SEGÚN SU PLAN ESTRATÉGICO 2001-2004, PLANTEA UN FUERTE DESARROLLO CON UNA FACTURACIÓN PARA EL AÑO 2004 DE 1.800 MILLONES DE PESETAS.

Lacooperativa ESTARTA RECTIFICADORA, fabricante de rectificadoras sin centros y empresa integrada en el Grupo DANOBAT, inauguró el pasado día 20 de abril sus nuevas instalaciones ubicadas en el polígono industrial SIGMA de Elgoibar. El acto estuvo presidido por el alcalde de la villa, Guillermo Gárate, así como por el Director de Promoción Industrial del Gobierno Vasco, Alejandro López Cárcamo.



El programa elaborado para este evento incluyó diversas actividades y comenzó con la celebración de la Asamblea General Ordinaria de la cooperativa. Posteriormente, y tras la recepción de los invitados a la ceremonia de inauguración de las instalaciones, se procedió al simbólico corte de cinta por parte de Antón Etxeberria, Director General del Grupo Danobat. A continuación, se descubrió una placa conmemorativa, se bendijeron las instalaciones y el Presidente y Gerente de la cooperativa dirigieron unas palabras a los asistentes al acto.

Plan estratégico

Según su Plan Estratégico 2001-2004, ESTARTA plantea un fuerte desarrollo con una facturación para el año 2004 de 1.800 millones de pesetas. Este desarrollo se basará en la consolidación de sus ventas en Francia y Alemania, en una fuerte evolución en Estados Unidos y en el mantenimiento del mercado nacional. Esta composición de las ventas le situarán en un 75% de exportación.

Cabe recordar, por último, que ESTARTA se fundó en 1913 y que se ha confirmado como uno de los más destacados especialistas de máquinas-herramienta, formando a expertos y personal cualificado y contribuyendo a convertir Elgoibar en el más importante centro de construcción de máquinas herramienta del país.

El Grupo ORONA apunta alto

INVERTIRÁ 10.000 MILLONES EN AMPLIAR SUS INFRAESTRUCTURAS, EN LA ADQUISICIÓN DE EMPRESAS DEL SECTOR Y EN I+D

El Grupo Orona, con sede en Hernani y dedicado a la fabricación, instalación y mantenimiento de ascensores y escaleras mecánicas, invertirá más de 10.000 millones de pesetas, dentro de su Proyecto de Expansión futuro.

Este proceso inversor facilitará la expansión del Grupo en el mercado nacional mediante el crecimiento propio y la integración de nuevas empresas y en el mercado exterior a través de la globalización de los flujos exportadores. Las inversiones se canalizarán, básicamente, hacia la ampliación de infraestructuras para aumentar la capacidad logística y de producción; a la compra de empresas del sector para su integración en el Grupo y al área de I+D que absorberá 1.500 millones de pesetas.



Centro de Investigación

Las inversiones en I+D permitirán casi duplicar la plantilla de investigadores y posibilitarán la creación del Centro de Investigación del Ascensor en Hernani, que se acogerá al proyecto Garaia promovido por MCC y que implicará actuaciones conjuntas con Mondragón Unibertsitatea y el Centro de Investigación Ikerlan. El desarrollo tecnológico se centrará en tres áreas: diseño mecánico, accionamiento y control, sistemas electrónicos y comunicaciones.

El pasado ejercicio, el Grupo Orona tuvo unas ventas agregadas de 25.000 millones de pesetas con unas exportaciones de 4.000 millones, dirigidas a más de 50 países, con un incremento del 60% respecto al año anterior.

También prosiguió en el 2000 el fuerte ritmo inversor que se orientó al aumento de la capacidad productiva, llegando a los 7.000 ascensores en la planta de Hernani, y a la incorporación de nuevas empresas. El crecimiento experimentado en las distintas unidades empresariales del Grupo posibilitó la generación de 205 nuevos empleos, alcanzando una plantilla total de 1.600 puestos.

De esta manera el Grupo ORONA se consolida como líder nacional indiscutible en el sector de elevación, previendo seguir este año 2001 con ritmos de crecimiento muy importantes acompañados de un fuerte proceso inversor.

Fagor Electrodomésticos invertirá 11.000 millones durante este ejercicio

LA AMPLIACIÓN DE GARAGARTZA, LA RECONSTRUCCIÓN DEL ALMACÉN Y LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA MIXTA CON UNA COMPAÑÍA CHINA, PRINCIPALES PROYECTOS DE INVERSIÓN.

El Plan Estratégico de Fagor Electrodomésticos para el próximo cuatrienio 2001-2004 prevé unas inversiones récord en la historia de la empresa de 35.000 millones de pesetas, de los que 11.120 millones se materializarán en este ejercicio. Las inversiones estrella de este Plan serán el Proyecto Garagartza, el plan de logística integral con la construcción de un nuevo almacén de Vitoria, y la creación de una *joint-venture* con la empresa china Shanghai Vacuum Flash para la fabricación de ollas.

Proyecto Garagartza

El Proyecto Garagartza contempla las obras necesarias para aumentar el volumen construido en más de 23.000 m², de los que 17.600 corresponderían a nave industrial, 3.800 a laboratorios y oficinas y el resto a otros elementos. El objetivo es dar respuesta a las necesidades de los distintos negocios que se ubican en esta planta e incrementar la capacidad de producción hasta las 800.000 lavadoras, frente a las 700.000 actuales; las 500.000 lavavajillas, frente a las 325.000 actuales; los 575.000 hornos, frente a 365.000 actuales, y las 650.000 encimeras, frente a las 420.000 actuales. Este proyecto cuenta con un presupuesto de 2.166 millones de los que 1.330 se ejecutarán en el presente ejercicio. Por su parte, la reconversión de la planta de lavavajillas, situada también en Garagartza, requerirá unas inversiones de 2.780 millones de pesetas, de los que 1.576 millones corresponden a este año 2001.

Asimismo, este Plan Estratégico contempla también aspectos tan importantes para Fagor como el desarrollo de la domótica y del hogar conectado del futuro; la ampliación de la planta de termos y el impulso del *e-Business*.

Plan de logística integral

El Plan de Logística Integral, y la construcción de un nuevo almacén de 70.000 m² en Vitoria frente a los 50.000 m² que



tenía el anterior, era un proyecto previsto en todos los borradores del Plan Estratégico 2001-2004 que ahora, tras el incendio del pasado 8 de noviembre, se ha convertido en urgente. La inversión en este plan rondará los 1.500 millones de pesetas.

Por último, cabe señalar que de cara a este ejercicio, las previsiones apuntan a unas ventas de 146.578 millones, las ventas internacionales continuarán su tendencia ascendente hasta alcanzar los 64.000 millones y el resultado rondará los 3.200 millones de pesetas.

Pablo Mongelos sustituirá a Gómez Acedo en la dirección de Fagor Electrodomésticos



El próximo 1 de enero de 2002 Pablo Mongelos se convertirá en director general de Fagor Electrodomésticos. De esta manera se completan una serie de cambios en la dirección de Fagor originados por el nombramiento de Jesús Catania como nuevo presidente del Consejo General de MCC. La designación de Catania ha originado la elección de Fernando Gómez Acedo como vicepresidente de la División de Hogar de MCC, mientras que Pablo Mongelos sustituirá a Gómez Acedo en el puesto de director general de Fagor. Todos los relevos se harán efectivos a partir del día 1 de enero de 2002.

Pablo es un hombre formado y forjado en Fagor Electrodomésticos que conoce a la perfección todos los recovecos de la cooperativa. Ha hecho un largo recorrido por Fagor que le ha llevado desde exportación a la gerencia del Negocio de Cocción, donde, tras una gestión brillante, ha consolidado a la mayoría de los productos de su área en el liderazgo del mercado español.

URSSA exhibe su poderío

PRESENTA SU ÚLTIMA OBRA DE INGENIERÍA: LA CÚPULA GIRATORIA DEL GRAN TELESCOPIO DE CANARIAS

Con la presencia de representantes del Ministerio de Ciencia y Tecnología, de técnicos del Gran Telescopio de Canarias y responsables de URSSA, el pasado mes se presentó en las nuevas instalaciones de Urssa, en Vitoria-Gasteiz, la cúpula giratoria del Gran Telescopio Canarias, construida por Urssa, que tiene 500 toneladas de peso, 35 metros de diámetro y tolerancias de escasos milímetros.



El Gran Telescopio Canarias (GTC), será el mayor y más avanzado del mundo y se instalará en el Observatorio del Roque de los Muchachos, situado en la Isla canaria de la Palma a unos 2.500 m de altitud, en un emplazamiento privilegiado para la observación del universo.

Siete pisos de altura

La cúpula estructural tiene forma de casquete esférico de 34 metros de diámetro, teniendo en su base un diámetro de 32 metros y una altura máxima de casi 26 metros, equivalente a un edificio de 7 alturas. Se compone de un entramado de meridianos y paralelos en celosía que soporta una chapa esférica de cerramiento exterior así como la estructura soporte del

aislamiento térmico interior. El conjunto, que tiene un peso de unas 500 toneladas, se apoya en un rail en su base, de forma que es posible rotar toda la estructura alrededor de su eje de simetría vertical. Esto permite dirigir el telescopio a cualquier orientación.

La cúpula tiene 2 compuertas de observación móviles, de 13 metros de vano, que una vez abiertas permiten la observación del firmamento por parte del equipo óptico interior. Dichas compuertas se desplazan sobre los raíles de 2 vigas de arco circulares que forman parte de la estructura portante de la cúpula. Adicionalmente, la cúpula dispone de 16 grandes ventanas móviles de ventilación, cada una de ellas de aproximadamente 4x4 metros, cuya finalidad es facilitar una adecuada ventilación natural, clave para el minucioso control de temperaturas que precisa un telescopio de estas dimensiones.

Obras singulares

URSSA añadirá este singular proyecto a otros ya realizados como Museo Guggenheim en Bilbao, Kursaal en San Sebastián, Centro de Telecomunicaciones ANTEL en Montevideo, Puente levadizo en Puerto de Barcelona, Puentes de Santiago Calatrava en Valencia, Cubiertas móviles de las Plazas de Toros de Leganés y Vista Alegre en Madrid, Centrales Térmicas en España, Argentina y Chile, y a los proyectos en curso como Puente de Abandoibarra de acero

inoxidable en Bilbao, Puente de Tina Menor en Cantabria, Puente giratorio de Santiago Calatrava en Buenos Aires, Planta Incineradora de Calce en Perpignan, que han posicionado a la empresa alavesa como líder en el mercado español y con fuerte notoriedad en mercados internacionales.



Fagor Electrodomésticos instalará una planta de cogeneración

SE TRATA DE LA PRIMERA COOPERATIVA DE MCC QUE INSTALA UNA PLANTA DE COGENERACIÓN.

El pasado 9 de abril, Josu Zabala, Gerente del negocio de Frío de Fagor Electrodomésticos y Gerard Lheure, Presidente Director General en España del Grupo Gymsa, firmaron un contrato en el cual se concretan las condiciones generales que regirán la próxima instalación de cogeneración eléctrica y térmica en la planta de Fagor Electrodomésticos situada en el barrio San Andrés de Mondragón.

Dicha instalación generará toda la energía eléctrica y térmica y

para aire comprimido que precisa esta planta de frigoríficos y estará operativa a mediados de 2002 cuando sustituirá a la actual instalación de calderas y compresores. Contará con una potencia de 6 megavatios y constará de 4 motores, varias calderas de recuperación, una turbina de vapor y un compresor.

Fagor Electrodomésticos se convierte, pues, en la primera cooperativa de MCC que instala una planta de similares características.

Copreci recibió de manos del Lehendakari la Q de Oro

IBARRETXE ENTREGÓ A LOS REPRESENTATES DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES EL PIN CON LA Q DE ORO.

El pasado 11 de abril la cooperativa guipuzcoana Copreci recibió en su planta de Aretxabaleta la visita del Lehendakari Juan José Ibarretxe, en un acto donde se hizo entrega de la Q de Oro.



En el acto también tomaron parte Javier Oleaga y Javier García, gerente y presidente de Copreci respectivamente; y Marian Guridi, presidenta del Comité Ejecutivo de Euskalit.

Si bien a mediados del mes de diciembre de 2000 se notificó la acreditación de este premio a Copreci, y fue entonces el gerente quien recibió dicho reconocimiento, en esta segunda ocasión fueron los diferentes representantes de los trabajadores quienes recibieron de manos del Lehendakari el pin con la Q de Oro. En efecto, este galardón fue considerado desde un principio un reconocimiento a cada uno de los casi mil trabajadores de la cooperativa, y tras el acto cada uno recibió el mencionado pin en su lugar de trabajo.

Copreci se convierte, de esta manera, en la segunda empresa vasca, después de la cooperativa Irizar, que obtiene la Q de Oro tras superar los 500 puntos según el baremo de calidad EFQM.

Caja Laboral impulsa su proceso de expansión y su apuesta por Internet

ABRIRÁ 75 NUEVAS OFICINAS EN LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS, 65 DE ELLAS FUERA DE LA CAPV Y NAVARRA.

Caja Laboral basará su estrategia futura en el desarrollo de nuevos servicios a través de internet y a través de su expansión territorial. Para los próximos años, según palabras de su director general Juanjo Arrieta, *la estrategia se dirigirá con decisión hacia el crecimiento, apoyándose en un diseño que combina simultáneamente un desarrollo multicanal, haciendo uso de las nuevas tecnologías y un desarrollo territorial, a través de una marcada expansión geográfica.*



Para el próximo cuatrienio, el Plan Estratégico de Caja Laboral, contempla la apertura de 75 nuevas oficinas, de las que 65 estarán fuera de su ámbito original de la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra. Concretamente, 30 corresponderán a la ciudad de Zaragoza y 25 a la Comunidad de Castilla y León, en ciudades como Zamora, Salamanca, León, Burgos, Palencia y Valladolid. El objetivo es *convertirse en al menos la segunda o tercera caja de ahorros en aquellos mercados en los que esté presente.*

El otro gran vector del Plan Estratégico es el aumento de la oferta a través de servicios multicanal, como la Banca telefónica o Internet. En el 2000, Caja Laboral realizó un millón de transacciones a través de la Red, un medio en el que cuenta ya actualmente con 34.500 clientes, de los que 6.000 son empresas.

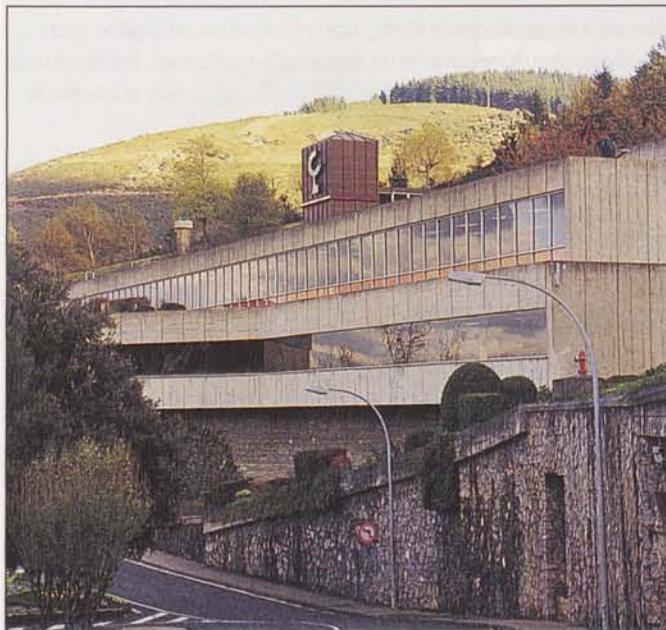


5.767 milioi pezetako irabaziak lehen hiruhilekoan

EUSKADIKO KUTXAKO NEGOZIO GUZTIEK GORA EGIN DUTE AURTENGO LEHEN HIRUHILABETEOTAN

Urtealdiaren lehen hiruhilekoan, Euskadiko Kutxaren negozioak gora egiten jarraitu du nabarmen.

Zehazki, aurrezki berriaren erakarpenak 1,18 bilioi pezetako kopurua gainditu du. Horrela bada, 103.000 Mpta.ko hazkundera izan du urte batetik bestera, eta horrek %10eko gorakada esan nahi du.



Bereziki nabarmentzekoak dira ondorengoek izandako hazkunderak: Eperako Ezarpenek %24,9koa, Pentsio eta Erretiro Planek %19koa eta Ongizate Aurrezkiak eta Internet bidezko horren aldagaiak (Super Net Kontuak) %17,1 guztira. Finantzaketak ere portaera egokia izan du, %14,8ko hazkundera lortu baitu. Familien etxebizitzak finantzatzeko kredituek, bestalde, %15,9ko gorakada izan dute, eta etxeko ekipamenduetarako, ibilgailuak erosteko eta abarretarako Berme Pertsonaleko kredituek %12,7koa.

Beste alde batetik, enpresei zuzendutako finantzaketan, kredituek eta leasingak ere hazkunde handiak lortu dituzte, hain zuzen ere, %20,1 eta %15,3koak hurrenez hurren.

Urruneko bankari dagokionez, Caja Laboral Net zerbitzuaren onarpena aipatu beharra dago, Multi txartelarekin 122.000 sarrera-kontratu baino gehiago metatu ditu eta.

Emaitza garrantzitsu horiei esker, *bankuko ohiko marjinan* %22,7ko hazkundera lortu ahal izan da. Hala eta guztiz ere, finantza-eragiketen emaitzak aplikatu, burtsa-merkatuek izandako portaera eskasa kontuan hartu eta Espainiako bankuak dotazioetarako ezarri dituen eskakizun handiagoak kenduta, Zerga aurreko Emaitzak 5.767 milioi pezetakoak izan dira, aurreko urtealdikoak baino 333 Mpta. txikiagoak. Zerga osteko Emaitzak, berriz, 5.092 Mpta.koak izan dira, aurreko urteko epe berean lortu zen kopuru bera alegia.

La Fundación Grupo Eroski potencia prácticas medioambientales

INICIA UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES. PRETENDE CAPTAR UN MILLÓN DE FIRMAS DE PERSONAS QUE SE COMPROMETAN CON EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.

La Fundación Grupo Eroski y el colegio público de Hurchillo, asociado a Unesco, de Orihuela (Alicante), promueven una campaña de sensibilización de los niños y jóvenes de 3 a 16 años de España sobre prácticas cotidianas medioambientales respetuosas y positivas. La campaña tendrá una duración de dos meses, y finalizará en vísperas del Día Mundial del Medio Ambiente, a comienzos del mes de junio.

El objetivo de la campaña se materializará con el logro de un millón de ciudadanos firmantes de un compromiso que responderá a un comportamiento responsable en su relación



diaria y cotidiana con el medio ambiente. Pero más allá de este logro, que puede significar el logro de un objetivo ambicioso, los promotores trabajarán en el convencimiento de los jóvenes ciudadanos para mostrarles una actitud solidaria y respetuosa con el entorno medioambiental en las pequeñas cosas diarias, al alcance de cualquiera, que no requiere más que cambiar algunas maneras de actuar en el hogar y en la calle.

El *Contrato Educativo de la Tierra*, que se pondrá a disposición de los consumidores para su firma simbólica, propone a los niños y jóvenes de 3 a 16 años un recorrido diario de la vida para tomar medidas cuando estén en casa (tratamiento del agua, luces, basura), en su localidad (limpieza, zonas verdes...), en la playa y en la montaña (cómo acampar) y, en definitiva, allí donde se encuentren.

Más de 500 establecimientos del Grupo Eroski, repartidos por las comunidades autónomas de Cantabria, Castilla y León (Burgos), Castilla La Mancha (Albacete), Cataluña, Comunidad Valenciana, La Rioja, Murcia, Navarra y País Vasco, colaboran directamente a requerimiento del colegio asociado a UNESCO. Serán escenario natural de la promoción de estos valores aquellos establecimientos de las marcas EROSKI, MAXI, CONSUM y CHARTER, ubicados en esas nueve comunidades repartidas por la geografía española.

Pablo Mandazen, Vasco Universal 2000

EN FECHAS POSTERIORES AL ACTO DE RECONOCIMIENTO VISIÓ LA SEDE DE MCC.



Pablo Mandazen, popularmente conocido como Padre Ginés, recibió a finales de marzo el galardón Vasco Universal del año 2000 que anualmente otorgan el Gobierno Vasco y Caja Laboral. En este acto se destacó la trayectoria de este hombre dedicado en cuerpo y alma al trabajo científico y a una labor humanitaria a favor de los indígenas de Venezuela.

El Padre Ginés nació en el pueblo navarro de Aribae-Aezoa en 1912 y ha dedicado gran parte de su vida al servicio de la educación y la investigación. Especializado en zoología, fundó y dirigió la Sociedad de Ciencias La Salle en Caracas, Venezuela. Con posterioridad fue director de la Estación de Investigaciones Marinas de Margarita. Asimismo, es Doctor Honoris Causa por seis universidades americanas.

VISITA DEL GRUPO CORREO

Este mismo mes de abril recibimos en MCC la visita de una delegación del Grupo Correo integrada por Alejandro Echevarría, Consejero adjunto a la Presidencia; José María Bergareche, Consejero Delegado; y Juan Ignacio Mijangos, Director General.

El objeto de su estancia fue el de conocer de cerca la realidad y los proyectos empresariales de MCC. En esta ocasión, los anfitriones fueron Antonio Cancelo, Jose Ignacio Garate y Juan Mari Uzkudun. Cabe recordar que MCC y el Grupo Correo han establecido una primera colaboración empresarial a través de la puesta en marcha de Rotok Industria Gráfica.



El Padre Gines visitó MCC

¿Qué meritos cree usted que ha hecho para ser Vasco Universal?

Si he tenido algún mérito es que siempre he sido y me he sentido vasco, incluso desde Venezuela porque me he considerado un vasco injertado en aquel país. Incluso en Congresos Internacionales, me llaman "el vasco". Como anécdota, recuerdo cuando en los años 60 regresé desde Venezuela a Euskadi con pasaporte diplomático, e inicié un movimiento para que cantaran la misa en euskera. Se publicaron unos cuadernos de colores rojo y verde, distintivos de lo vasco. (*Urrundik ikusten dut, ..., tatareando*)

¿Qué ha supuesto para usted ser reconocido como Vasco Universal?

Ha sido un honor, porque nunca he aceptado reconocimientos públicos. Éste ha sido en particular el que más hondo me ha calado, porque en lo más profundo de mis entrañas soy vasco y me lo ha dado mi gente. Mi pena es no saber hablar euskera con más facilidad, aunque las obras litúrgicas las rezo en euskera.

En mi contacto con los jóvenes que cursan estudios en las universidades de Venezuela siempre trato de transmitirles un mensaje: si usted no se enraiza en esa tierra y en esa cultura nunca tendrá personalidad.

Incluso corrió un kilómetro de la Korrika a favor del euskera.

Así es, coger el testigo de la Korrika fue muy emocionante para mí.

¿Qué impresión le ha causado su visita a MCC?

Es algo que me llena, porque transmite unos valores comunes de un pueblo, de unos trabajadores con una identidad propia. Para mí, que conocí el movimiento cooperativo desde sus inicios, la evolución me parece verdaderamente impresionante.

“ En lo más hondo de mis entrañas, me siento vasco ”

IKERLAN prevé invertir 1.400 millones en los próximos cuatro años

374 MILLONES ESTÁN DESTINADOS A LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO EDIFICIO

El Centro de Investigaciones IKERLAN, en su plan estratégico 2001-2004, prevé un ambicioso programa de inversiones dotado de un presupuesto de 1.400 millones de pesetas, en el que destacan la ampliación de sus instalaciones y un cambio en su modelo de organización.



Ampliación

El proyecto de ampliación, ya iniciado, obedece a la creciente demanda de proyectos de I+D por parte del sector industrial y a la incorporación de nuevas líneas tecnológicas a la actividad del Centro. Comprende la construcción de un nuevo edificio de 2.100 m² en su sede de Arrasate, con un presupuesto de 374 millones de

pesetas. El presupuesto restante de 1.026 millones está destinado a la adquisición de nuevo equipamiento científico.

Con esta ampliación, IKERLAN va a disponer de una superficie total cubierta de 9.000 m² entre las dependencias de Arrasate y Miñano, y le va a permitir ampliar los laboratorios ya existentes de Electrónica de potencia, Comunicaciones y Tecnología de software, además de habilitar el nuevo laboratorio de Microsistemas, que incluye una sala blanca.

Nuevo modelo organizativo

Con el fin de hacer frente a nuevos retos tecnológicos y ofrecer un mejor y más completo servicio a sus clientes, IKERLAN se plantea un nuevo modelo organizativo, ya en fase de implantación, y que responde a tres ejes de actuación; la investigación genérica y estratégica, la gestión de proyectos y clientes, y la potenciación de las capacidades y competencias de las personas.

En la nueva estructura organizativa se ha procedido a una reordenación de las áreas de conocimiento tecnológico existentes en el Centro complementándolas con otras nuevas y agrupándolas en tres Unidades operativas: Desarrollo de Producto, Procesos de Diseño y Producción y Energía.

IKERLAN es un centro de referencia en el desarrollo de productos mecatrónicos por su capacidad de combinar y aplicar las tecnologías mecánica, electrónica e informática, representando esta actividad la mayor parte de los trabajos que realiza bajo contrato para sus empresas clientes.

MUK ATEAK IREKIKO JARDUNALDIA EGIN DU

Pasa den martxoaren 29an guraso eta ikasle ugari bildu zen Mondragon Unibertsitateko Goi Mailako Eskola Politeknikoan egin zen atek irekiko jardunaldian.

Bi taldetan banatu ziren bertara hurbildu ziren ikasle zein gurasoak, euskaraz eta gaztelaniazko azalpenetan. Argazkian, euskarazko azalpena zuzendu zuen Javier Mendiluce dugu, Ingeniaritzako zuzendaria.

Azalpena eta bertaratutakoek agertu zituzten galdera ugarien ondoren, urtero bezala Eskolako departamentuak eta Biteri Egoitza bisitatu zuten.



El Grupo LKS facturó 3.515 millones en 2000

PREVÉ UNA FACTURACIÓN PARA ESTE EJERCICIO 2001 PRÓXIMA A LOS 4.300 MILLONES

El Grupo LKS, integrado en la Agrupación de Ingeniería y Consultoría de MCC, facturó en 2000 un total de 3.515 millones de pesetas, lo que supone un crecimiento del 22% respecto al ejercicio anterior. Durante el pasado año se crearon 45 puestos de trabajo en los diferentes negocios del grupo, que en 2000 contaba con 324 profesionales.



Para este ejercicio, el Grupo estima facturar 4.270 millones de pesetas, lo que supondría mantener un crecimiento similar al del pasado año.

Potenciar el negocio en Madrid y consolidar el liderazgo en el País Vasco son los principales objetivos del Grupo LKS para 2001, además de continuar su estrategia de expansión que ha permitido al Grupo implantarse en los últimos años en Galicia, Madrid, Castilla La Mancha, La Rioja, Cantabria y Navarra.

LKS S. Coop.: Investigación al servicio del cliente

La labor de investigación llevada a cabo en los últimos años en colaboración con universidades y centros tecnológicos, está permitiendo a LKS S.Coop. ofrecer nuevos servicios de un alto valor añadido a sus clientes, una apuesta clara por la innovación y desarrollo permanente.

A lo largo del pasado ejercicio se han incorporado a su catálogo temas como: La Gestión del Conocimiento, *Due Diligence*, Planes Tecnológicos, Comercio Electrónico, Consultoría para la gestión de las Tecnologías de la Información, Desarrollo Directivo y Modelo avanzado de gestión de personas por competencias.

LKS Ingeniería: consolidación del posicionamiento en la CAPV

Para LKS Ingeniería, el año 2000 ha supuesto la consolidación de su posicionamiento en la CAPV al inaugurar sus instalaciones en Trápaga, en la Margen Izquierda, para ofrecer un mejor servicio a sus clientes en Bizkaia y su entorno.

Paralelamente, la firma se ha trasladado a unas nuevas oficinas en el Parque Tecnológico de Miñano, en Alava, debido al fuerte incremento de su actividad en ese territorio -superando los 300 millones de pesetas de facturación anual- y el aumento de plantilla, que está constituida en la actualidad por 25 profesionales.

En esta línea de estrategia de posicionamiento en la Comunidad Autónoma del País Vasco, LKS Ingeniería acaba de inaugurar oficinas en San Sebastián en las Torres del Paseo de Errotaburu.

Por otro lado, la implantación en nuevos mercados geográficos se ha visto reforzada por los resultados obtenidos por empresas como Indiser, en la que desde el pasado ejercicio se cuenta con una participación mayoritaria de acciones.

Dedicada principalmente a la actividad de bodegas de vino y ubicada en La Rioja, Indiser ha obtenido más ingresos de 200 millones de pesetas, lo que supone el doble del año anterior, al tiempo que ha doblado también su plantilla, compuesta en la actualidad por 20 profesionales.

LOS DELEGADOS DE MCC CELEBRAN LA ANUAL SEMANA INTERNACIONAL

Los delegados de MCC en India, China, Brasil, México y EEUU celebraron la Semana Internacional el pasado mes de marzo, concretamente desde los días 26 al 30. Con una agenda apretada, mantuvieron intensas reuniones con diferentes representantes de cooperativas integradas en MCC.

Como ya viene siendo habitual durante los últimos años, los delegados volverán a reunirse en MCC el próximo mes de octubre.



El Polo Garaia ya tiene gerente

LA SOCIEDAD PROMOTORA DE GARAIA HA NOMBRADO A ANDONI GARTZIA DIRECTOR GERENTE DEL POLO

El oñatiarra Andoni Gartzia Urtaza ha sido nombrado Director Gerente del Polo de Innovación Garaia, entramado científico-educativo situado en Mondragón que en el plazo de ocho años prevé contar con 20 centros de investigación de empresas y 1.200 investigadores, incluyendo los que genere el desarrollo de Mondragón Unibertsitatea y los Centros Tecnológicos actuales.



La Sociedad Promotora, constituida en diciembre de 2000, cuenta con un capital social de 3.327 millones, de los que el 40% corresponde a MCC, 30% al Gobierno Vasco y otro 30% a la Diputación de Gipuzkoa, con una participación simbólica inicial del Ayuntamiento de Arrasate. Las inversiones

previstas ascienden a 7.700 millones.

Andoni Gartzia es diplomado en Ciencias Económicas y Empresariales por ETEO de Oñati y licenciado en Ciencias Empresariales por la UPV (Sarriko), habiendo realizado Masters en Dirección de Producción y Dirección de Cooperativas. En 1993 fundó con otras dos personas la cooperativa Mekalki en Oñati, dedicada a la mecanización de piezas bajo plano y en la que actualmente trabajan 45 personas, habiendo desempeñado en la misma las funciones de Director Gerente. El pasado mes de marzo Mekalki recibió el Premio a la PYME guipuzcoana del Año, otorgado anualmente por la Cámara de Comercio de Gipuzkoa y que fue recogido por Andoni Gartzia.

La labor de Gartzia Urtaza como Director Gerente del Polo Garaia se va a centrar en cinco áreas de trabajo: adquisición de terrenos, calificación urbanística, proyectos de urbanización y edificios, captación de centros de investigación en colaboración con Mondragón Unibertsitatea y establecimiento de foros de encuentro tecnológico entre personas de distintos sectores empresariales, en el campo de las tecnologías avanzadas.

De momento, 11 proyectos

En este momento, las gestiones de compra de los terrenos se hallan en una fase muy avanzada, así como la revisión general del Plan General de Ordenación Urbanística de Arrasate y la modificación puntual de las Normas Subsidiarias. En lo que respecta a los Centros, se está trabajando actualmente en 11 proyectos de Centros de Investigación que, en su mayor parte, se constituirán a lo largo de este ejercicio. Temporalmente, estos Centros se ubicarán en los antiguos locales de la empresa Trefasa, en Mondragón, que se hallan en fase de rehabilitación y adaptación.

Ciclos Formativos de Formación Profesional

LOS CENTROS EDUCATIVOS INTEGRADOS EN MCC PRESENTAN UNA AMPLIA OFERTA FORMATIVA EN FORMACIÓN PROFESIONAL

G R A D O	FAMILIAS
	Mantenimiento y Servicios a la Producción
	Fabricación Mecánica
M E D I O	Sanidad
	Actividades físicas y deportivas
	Administración
C I C L O S	Comercio y Marketing
	Edificación y Obra civil
	Electricidad y Electrónica
F O R M A T I V O S	Fabricación Mecánica
	Hostelería y Turismo
	Industrias Alimentarias
S U P E R I O R	Informática
	Mantenimiento y Servicios a la Producción
	Química
	Sanidad

LA CÁMARA DE COMERCIO DE GIPUZKOA PREMIA A CANCERO

La Cámara de Comercio de Gipuzkoa reunió a finales de marzo en la localidad guipuzcoana de Azepeitia a más de 300 empresarios para conceder los premios que anualmente otorga a los mejores gestores y empresas guipuzcoanas del año. En esta edición el galardón al mejor empresario recayó en el director del centro tecnológico Tekniker, Iñaki Goenaga. El presidente del Consejo General de MCC, Antonio Cancelo recibió una mención honorífica.



Los centros educativos integrados en MCC (Eteo, Lea-Artibai, Mondragon Eskola Politeknikoa, Arizmendi y Txorierrri Eskola) ya tienen perfilada su oferta educativa de Formación Profesional de cara al próximo curso académico 2001-2002. Un total de 35 ciclos formativos de grado medio y superior impartidos en estos cinco centros y cuya duración, en la mayoría de los cursos, es de dos años académicos.

Una de las características principales de esta oferta educativa es que cada centro realiza su oferta adecuándose a las necesidades

profesionales de su espacio más próximo, es decir, teniendo en cuenta aquellos sectores con mayor demanda y proyección de su comarca.

También es reseñable el alto índice de inserción laboral en general de los alumnos que participan en estos cursos, resultando prácticamente del 100% en las titulaciones relacionadas con las empresas industriales.

Por último, cabe destacar que gran parte de los cursos se pueden realizar íntegramente en euskera.

TÍTULOS	CENTROS				
	ARIZMENDI	ETEO	LEA-ARTIBAI	M.E.P.	TXORRIERRIDERO
Inst. y Mant. de Maq. y Conducc. de líneas			•		
Montaje y Manten. de Instalac. de Frío Climatización y Producción de Calor			•		
Mecanizado			•		•
Cuidados Auxiliares de Enfermería	•				
Animación de las actividades físicas y deportivas	•				
Secretariado		•			
Administración y Finanzas		•	•		
Comercio Internacional		•			
Gestión Comercial y Marketing		•			•
Gestión del Transporte		•			
Desarrollo y Aplicaciones de Proyectos de Construcción	•				
Sistemas de Regulación y Control Automático			•	•	•
Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos			•	•	•
Desarrollo de Proyectos Mecánicos				•	•
Producción por Mecanizado			•	•	
Información y Comercialización Turística			•		
Industrias Alimentarias			•		
Administración de Sistemas Informáticos				•	
Desarrollo de Aplicaciones Informáticas		•	•		
Mantenimiento de Equipo Industrial				•	
Química Ambiental	•				•
Plásticos y Caucho			•		
Documentación Sanitaria	•				
Salud Ambiental	•				

COFIDES SE ACERCA A MCC

El presidente de la Compañía Española de Financiación del Desarrollo (Cofides), José Gasset acudió a MCC acompañado por el Secretario del Consejo de Administración Joaquín Brogeras, quienes fueron recibidos en la Corporación por Antonio Cancelo, Jesús Catania, Jesús M^o Herrasti y Miguel Angel Laspiur. Todos ellos participaron en una reunión de trabajo para explorar nuevas posibilidades de colaboración entre ambas instituciones.



Irakasle Eskolako ospakizunak arrakastatsuak izaten ari dira

OMENALDI EKITALDIA, ARLO PEDAGOGIKOKO HITZALDIAK, ETA KUTSU ERLUJIOSOKIO EMANALDIA ARRAKASTA HANDIKOAK IZAN DIRA.

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatean arrakasta handiz ari dira egiten 25. urteurreneko ospakizunak. Martxoaren 30ean jende ugari bildu zen Juan Mari Otaegi Eskolako lehen lehendakaria, Felix Ormaetxea lehen zuzendaria eta Mertxe Bolinaga lehen langile erretiratuari eginiko omenaldira. Bestalde, arlo pedagogikoaren aldetik, mundu eleanitza eta hezkuntzaren funtzio soziala lantzen zuten bi hitzaldiek ere entzule ugari erakarri zuten Irakasle Eskolara.



Setien eta Gaillot, aurrez aurre

XXI. mendeko kristautasunaren inguruko hausnarketa egin zuten Setien eta Gaillot gotzainek, apirilaren 5ean. Goi mailako ekitaldi bikaina izan zen gure gizartearen erlijioaren inguruan kezkatuta dagoen ororentzat. Mahai inguruak bi zati izan zituen: lehenengoan hizlari bakoitzak hartu zuen hitza eta bigarrean, euren artean eta entzuleen arteko elkarriketan lotu ziren. Xabier Gomez Eskoriatzako parrokoa izan zen moderatzailea.

Jose Maria Setienek zientziaren aurrerapenak gizartearen dituen ondorioak aztertu zituen. Batik bat ingeniaritza genetikoak, komunikazioa eta ekonomia aztertu zituen eta kasu guztietan aurrerakuntza hutsaren gainetik irizpide etikoen premia azpimarratu zuen.

Jacques Gaillot Padaniako gotzainak, berriz, elizaren eguneratu beharraz egin zuen berba. *Gizarte aldakor honetan, eliza ere aldatu egin behar da*, esan zuen Gaillotek, demokratizatu, emakumeen rola onartu eta gizabanakoaren askatasuna aldarrikatu, baita erlijio kontuetan ere.

El embajador de la India visita MCC

El pasado mes de marzo también recibimos la visita del embajador de la India en España, Dilip Lahiri. Fue una estancia fugaz, de apenas 4 ó 5 horas, para conocer la realidad corporativa. TU Lankide conversó unos instantes con él.



De izquierda a derecha, el embajador de la India, Dilip Lahiri, la delegada de MCC en la India, Minu Murari, y Jesus M^o Herrasti, Director de Operaciones Internacionales de MCC.

¿Cuál es el motivo de la visita?

Para un embajador es importante entender el país de destino, y para ello es necesario acudir a todos los lugares del país. Por tanto ésta es una visita de conocimiento de su realidad socio empresarial. Asimismo, una de nuestras funciones consiste en alentar las relaciones comerciales, económicas y culturales entre ambos países y procurar que fructifiquen determinados proyectos relacionados con estas áreas.

¿Había estado antes en MCC?

He tenido contactos con el presidente de MCC y estoy al tanto de los proyectos que tienen en la India, pero ésta es la primera vez que piso el suelo de Mondragón.

¿Y qué impresión le ha causado?

Es una empresa con una filosofía y metodología revolucionaria; estoy muy impresionado. Es difícil entender cómo una cooperativa que funciona con unos principios democráticos puede hacer una empresa tan grande, tan diversificada y tan exitosa. La dimensión y proyección de MCC es una experiencia con relevancia mundial.

Irizar, y Coinma-Danona ya se han instalado en la India. ¿Hay más proyectos en cartera?

Hemos hablado de algunos otros proyectos que espero prosperarán en los próximos meses, pero por el momento no puedo adelantarte nada más.

MCC

2000ko giza-ekimena

Balantze ekonomikoa besteko ona izan da MCCren 2000ko giza-balantzea.

Hirugarren urtez, zuengana jotzen dugu gure Korporazioaren giza-balantzearen berri emateko asmoz. Eta aurreko bi urteotan esandakoa errepikatu behar dugu oraingoan ere: jakin badakigula MCCren giza-balantzea osatzerakoan gauza asko sartzen direla, gure orrialdeetan kabitzen direnak baino askoz gehiago, zorionez.

Azken finean, gure kooperatibek gizartearekiko duten konpromisoa hainbat modutan gauzatzen da, eta modu horiek guztiak ale honetan biltzea lan nekeza izango litzateke. Hainbat gauza beraz, alde batera utzi behar izan ditugu: euskararen aldeko ekitaldiak eta dirulaguntzak, Eroskik kontsumitzaileak hezitzeko eginiko jarduera, gure kooperatibek bultzatzen dituzten hainbat, kirol, eta kultura ekitaldi...

Eta honako hauetan jarri dugu arreta: zenbat eta nolako lanpostuak sortu ditugun, nola banatu ditugun fondo interkooperatiboak, zer nolako bilakaera eduki duen Lagun-Arok, zein ekimen bultzatu ditugun ingurugiroa babesteko, gure langileen osasuna babesteko indarrean dauden proiektuak, MCCk Euskal Herriko ekonomiari egin dion ekarpena, zer nolako erretornoak eduki ditugun, M.U.k eduki duen bilakaera...

Eskuartean duzuen ale hau osatzerakoan bi gauza hartu ditugu kontuan. Alde batetik, MCCk urtero argitaratzen duen txostenean ematen ez diren hainbat datu jakitera ematea; eta bestetik, kooperatibetako langileekin zerikusi zuzena duten hainbat konturen berri ematea. ●



La acción social de MCC en 2000

Son varias las acciones con proyección social en la gestión de MCC en 2000. Estas son algunas:

- Al finalizar el año 2000 se alcanzaba la cifra de 53.575 puestos de trabajo en el conjunto de la Corporación.
- Hemos creado 6.714 puestos de trabajo en 2000.
- El incremento de mutualistas de Lagun-Aro fue de 1.590 personas.
- Los Fondos Intercooperativos (FCI y FEPI) asignaron el pasado año 8.150 millones de pesetas para nuevas actividades, acciones formativas y de investigación.
- Se puso en marcha Lagunaro-Mondragon SPM, una nueva entidad que integra a un centenar de empresas, orientada a la prevención de la salud laboral.
- Mondragon Unibertsitatea acogió a 2.800 alumnos en titulaciones superiores.
- El 4,5% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 1999 fue generado por MCC.

53.500, y subiendo

2000 fue un ejercicio excelente en la creación de empleo con un incremento neto de 6.714 puestos de trabajo.



La creación de empleo constituye uno de los objetivos básicos de la Corporación. Y no cabe duda de que el año 2000 ha vuelto a ser un ejercicio especialmente relevante en el cumplimiento de este objetivo.

El primer dato a reseñar es que al cierre de 2000 se alcanza ya la cifra de 53.575 puestos de trabajo en el conjunto de la Corporación. Esta cuantía supone un incremento neto de 6.714 puestos respecto de los 46.861 alcanzados al cierre de 1999, lo que eleva la tasa de incremento relativo del ejercicio al 14,3%.

Además, el incremento ha afectado a todos los Grupos que conforman la Corporación. Así, el Grupo Industrial pasa de 21.913 a 25.162 puestos (+3.249, con un crecimiento relativo del 14,8%), el

de Distribución de 22.324 a 25.637 (+3.313, lo que representa un aumento relativo del 14,8%), el Financiero de 2.059 a 2.164 (+105) y Actividades Corporativas de 565 a 612 (+47).

Cabe reseñar que, dentro del personal total, los empleados ocupados en las sociedades extranjeras participadas por las cooperativas ascendían a 4.666 personas a finales de 2000 (10% del total), tras haber

experimentado un aumento de 1.851 personas en el propio año (en este incremento tiene especial incidencia la incorporación de la firma polaca Wrozamet en la Agrupación de Electrodomésticos).

Consolidación de socios

Y por lo que respecta a la calidad del empleo creado, cabe destacar que, frente a ejercicios pasados, en los que el crecimiento del empleo se había sustentado en buena parte en contratos temporales por cuenta ajena (lógico en la medida en que, tras la crisis, el porcentaje de éstos quedó en niveles mínimos), el año 2000 se consolida el cambio de tendencia ya apuntado en 1998 y 1999 en la consolidación de socios de trabajo.

Ello queda reflejado en la evolución del colectivo de mutualistas asociados a Lagun-Aro que, sin excluir otras referencias más globales como las anteriormente apuntadas, resulta de sumo interés, ya que da muestras de la pujanza del empleo cooperativo dentro del ámbito territorial natural de actuación de la inmensa mayoría de nuestras cooperativas.

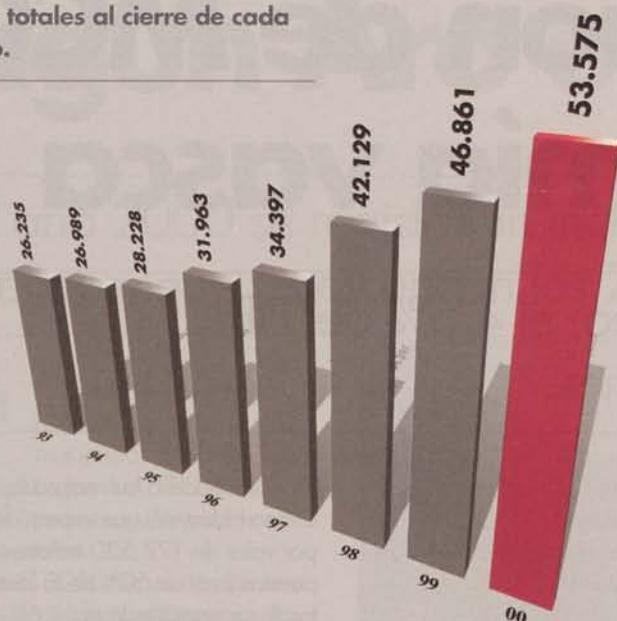
Recordar en este sentido que, en el momento cumbre del ciclo anterior (1992) el colectivo de mutualistas activos de Lagun-Aro llegó a alcanzar 19.246

Evolución del empleo en MCC 2000

Grupo	1999	2000	Incremento
Industrial	21.913	25.162	+3.249
Distribución	22.324	25.637	+3.313
Financiero	2.059	2.164	+105
Actividades Corporativas	565	612	+47
Total	46.861	53.575	+6.714

Evolución del empleo en MCC

Puestos totales al cierre de cada ejercicio.



socios, cifra que cayó en los siguientes años hasta situarse en 18.319 socios mutualistas al cierre de 1995, para volver a recuperarse a partir de entonces (18.724 en 1996, 19.342 en 1997, 20.591 en 1998 y 22.665 en 1999). Pero, hasta 1998, año en el que el Grupo Industrial comenzó a adquirir también protagonismo, el incremento de socios se debía casi en exclusiva a la pujanza del Grupo Industrial (Eroski).

Al cierre de 2000 el colectivo de mutualistas activos de Lagun-Aro ha vuelto a alcanzar un nuevo récord absoluto, 24.255 socios, lo que implica un incremento neto de 1.590 mutualistas sobre los existentes al 31.12.99 (cifra algo inferior a la alcanzada en 1999, cuando el incremento neto ascendió a 2.074 mutualistas), lo que sitúa la tasa de crecimiento anual en el 7,0%.

En concreto, las cooperativas del

Grupo Distribución, con Eroski a la cabeza, han aportado un incremento neto de 856 mutualistas, esto es, el 54% del incremento total, con una tasa de crecimiento del 15% sobre la cifra de socios del año anterior. El aumento ha sido más moderado en el Grupo Industrial de la Corporación, que ha registrado un incremento neto de 503 mutualistas (32% del incremento total), con una tasa de crecimiento anual del 4%. Finalmente, entre el Grupo Financiero y Actividades Corporativas han aportado un incremento neto de 97 socios, con una tasa de crecimiento del 4,7%.

Todo ello totaliza un incremento neto de

Enplegua sortzen, bikain

MCC Korporazioan 53.575 lanpostu zeuden 2000ko ekitaldiaren itxieran. Aurreko ekitaldiaren amaieran baino 6.714 lanpostu gehiago beraz, 1999ko itxieran 46.861 baitziren MCCn zeudenak.

Lanpostu hazkunde hori MCCko hiru Taldeetan (Industria, Finantza eta Banaketa) gertatu da.

Lan-bazkideen kopurua ere finkatu egin da, batez ere Industria Taldeko kooperatibetan, 1998tik zetorren joera-aldaketa 2000.ean sendotuz.

Kooperatibek atzerrian dituzten partaidetzazko sozitateetan lanean zihardutenak, berriz, 4.666 langile ziren 2000ko bukaeran.

Evolución del colectivo de socios

Mutualistas activos de Lagun Aro al cierre de cada ejercicio.



1.456 socios mutualistas de Lagun-Aro para el conjunto de la Corporación, con un crecimiento del 7,2% sobre la cifra de cierre del año anterior. Los 134 nuevos mutualistas restantes hasta alcanzar la cifra de 1.590 anteriormente apuntada corresponden a cooperativas asociadas a Lagun-Aro y no a MCC que, aunque presentan en su conjunto un crecimiento relativo inferior al de las cooperativas de la Corporación (5,4%), no deja tampoco de ser apreciable.

En definitiva, un ejercicio que puede calificarse como muy bueno en el comportamiento del empleo en la Corporación. ●

La aportación de MCC a la economía vasca

Representa el 3,2% del empleo, el 4,5% del PIB y el 11,6% de las exportaciones.



puestos, estimados como empleo inducido por MCC en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

PIB: 4,5%

El 4,5% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 1999 fue generado por MCC, llegando hasta el 6% en el ámbito industrial.

Exportaciones: 11,6%

Las exportaciones efectuadas por MCC correspondieron

en su totalidad a las realizadas por el Grupo Industrial, que exportó en 1999 por valor de 177.530 millones de pesetas (casi un 50% de la facturación total), representando el 11,6% del total exportado por las empresas industriales vascas y suponiendo dicha participación un 29,6% en el caso de las exportaciones de Gipuzkoa.

La balanza comercial de MCC (diferencia entre exportaciones e importaciones) se saldó con un destacado superavit de 110.000 Mptas. en 1999. ●

Fondo de Educación y Promoción Cooperativa

El FEPC (Fondo de Educación y Promoción Cooperativa) es un requisito legal específico cooperativo que obliga a repartir un porcentaje de los beneficios obtenidos y que se destina básicamente hacia objetivos educativos, de formación y culturales.

En concreto, este fondo se nutre del 10% de los excedentes disponibles (una vez deducidas las cantidades que se destinan a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa. La cifra correspondiente a las aplicaciones de este fondo en 1999 rondó los 3.800 millones de pesetas. Cabe suponer que, debido a la favorable evolución económica de MCC en 2000, las dotaciones al FEPC -que aprobarán las Asambleas a celebrar próximamente- se aproximen a los 4.000 millones de pesetas.

30.000 millones en impuestos

Durante 1998 la aportación de las empresas de MCC al sostenimiento de la función pública de la CAV, a través del pago de los correspondientes impuestos, se elevó a 28.265 millones de pesetas (1.644 millones en la Comunidad Foral de Navarra). Esta aportación a las Diputaciones de la CAV supuso un 2,3% (0,5% en el caso de Navarra) del total recaudado por las instituciones forales en concepto de impuestos de IVA, IRPF, y Sociedades durante 1999.

Los datos que se presentan a continuación dan una idea del empuje de MCC en la economía vasca.

Empleo: 3,2%

De las 45.272 personas empleadas en 1999 en las cooperativas de MCC y en las sociedades mayoritariamente participadas, 26.201 lo estuvieron en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, representando el 3,2% del empleo total y el 7,3% del empleo industrial (1,1% y 2,1% respectivamente en el caso de Navarra). Además de este empleo directo habría que añadir otros 5.400

Lagun Aro en 2000

En el año 2000 se registró un incremento de 1.590 mutualistas, que ya alcanzan los 24.255

El pasado año se batió nuevamente el número de mutualistas asociados a Lagun Aro, EPSV: 24.255 personas, integradas en 114 cooperativas.

El ejercicio 2000 fue un año de alta incorporación de **mutualistas**, que en prácticamente todas sus modalidades han crecido respecto al pasado año. El incremento neto respecto al año 1999 ha sido de 1.590 personas, un 7%.

Respecto a los **pensionistas**, son 5.500 a final de año, con un incremento neto de 293 durante 1999.

De este colectivo destaca el número de jubilados, 4.013, que suponen el 73% del total, frente a 1.033 casos de viudedad y 454 afectos de incapacidad permanente.

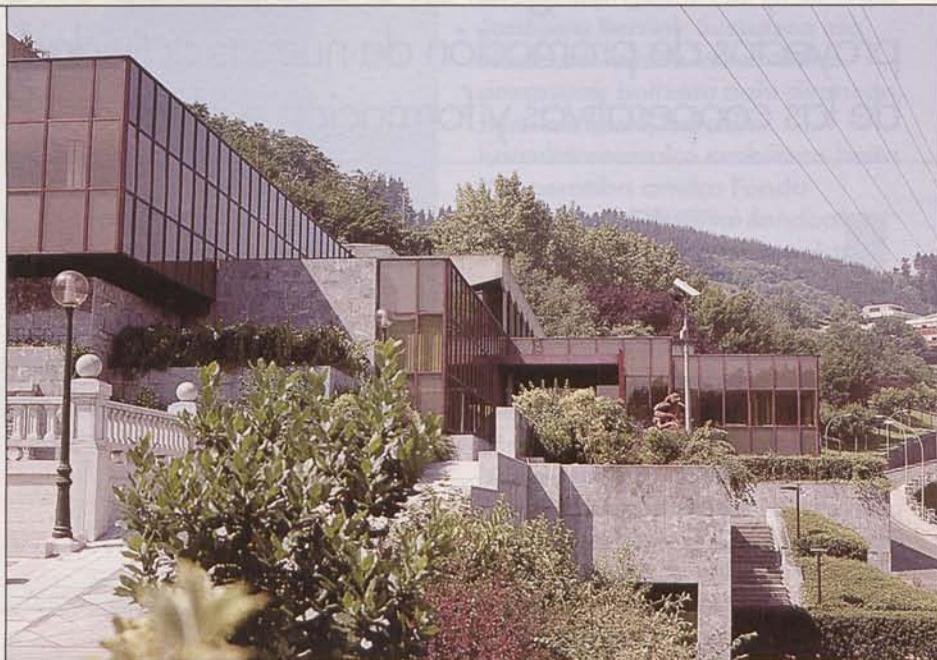
Beneficiarios y prestaciones

El número de beneficiarios de Asistencia Sanitaria alcanza las 47.947 personas, de los que 24.222 son los propios mutualistas, 4.574 son los cónyuges y 19.151 son los hijos.

Entre las **prestaciones de reparto** destacan la Incapacidad Temporal, con 3.013 millones de pesetas y un incremento respecto de 1999 del 10,26%; y la Asistencia Sanitaria, con 2.415 millones de pesetas y un incremento del 7,92%.

La prestación de Ayuda al Empleo ha continuado con su buen comportamiento, como reflejo de la buena situación de nuestras cooperativas, acumulando en balance un fondo de 4.800 millones de pesetas de reserva en línea con las previsiones establecidas y habiéndose resuelto casi en su totalidad los casos pendientes de reubicación definitiva.

El **absentismo**, como se puede traslucir de las cifras de Incapacidad



temporal, ha sido alto. El índice de absentismo se ha situado en el 4,412, con un ligero incremento del 2,2% respecto al del año anterior.

En cuanto a las **prestaciones de capitalización**, cabe subrayar que el pasado ejercicio se abonaron 6.500

millones en concepto de pensiones.

Por último el Fondo Patrimonial de Lagun-Aro asciende a 374.445 millones de pesetas, con un incremento del 12% respecto a 1999, producto del buen ejercicio desarrollado en la gestión de las inversiones. ●

Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales

Durante el pasado año ha comenzado a dar sus primeros pasos una nueva entidad: Lagunaro Mondragón, Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales. Se trata de una entidad independiente de la Mutua en su ámbito de gobierno y responsabilidad, pero con una estrecha necesidad de colaboración para servir mejor a objetivos y aspiraciones comunes.

El ejercicio 2000 ha sido un año de inicio, de elaboración de Estatutos y Reglamento, de información, de definición de la estructura organizativa, de objetivos, y de acercamiento a las empresas con el fin de apoyar y asesorar en materia de prevención de riesgos laborales. Los esfuerzos se han visto correspondidos por la adscripción a este nuevo proyecto de un total de 104 empresas y por el apoyo de todas las personas que en las empresas se responsabilizan de la prevención de riesgos laborales.

El destino de los Fondos Intercooperativos

El FCI y el FEPI asignaron el año pasado 8.154 millones para proyectos de promoción de nuevas actividades, internacionalización de las cooperativas y formación e investigación.

Los fondos **FCI** (Fondo Central de Intercooperación) y **FEPI** (Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo) son una importante expresión de la solidaridad intercooperativa, y una evidencia de la capacidad que se dispone cuando se actúa desde una perspectiva unitaria para reforzar procesos como la Promoción de Nuevas Actividades y la Internacionalización, destinos prioritarios del FCI, o para abordar proyectos de Formación e Investigación, principales aplicaciones del FEPI.

FCI

Como se puede ver en el Cuadro I, destaca el importante volumen de recursos FCI dispuestos (8.116 Mptas.), de los cuales 553 Mptas. se destinaron a subvenciones, básicamente para la cofinanciación de una treintena de Análisis de Viabilidad de Proyectos de Promoción e Internacionalización, el apoyo a las Delegaciones Corporativas en el Exterior, y el soporte al Máster en Dirección de Proyectos.

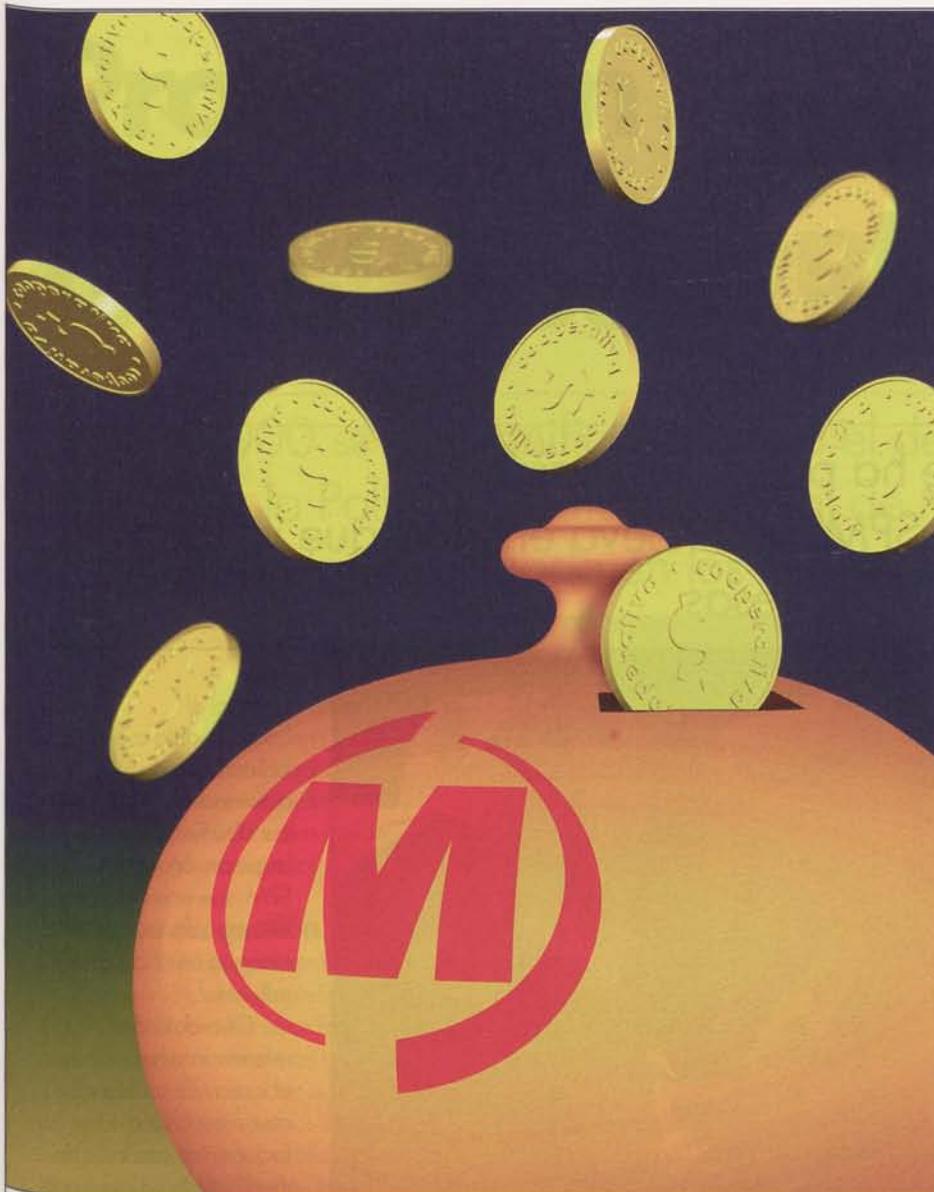
Pero la mayor parte de estos recursos FCI se asignaron a Inversiones (6.358 Mptas.), destacando los compromisos asumidos en el contexto de las implantaciones productivas en el exterior como las de Promocika (proyecto de Cikautxo en Brasil al que se asignan 1.462 Mptas.), McLean (593 Mptas.) y Maier UK (110 Mptas.), si bien también se abordaron nuevos proyectos de particular relieve en ámbitos geográficos más próximos como el Proyecto Garaia

(1.500 Mptas.), Rotok (192 Mptas.), Calderería Torres Altamira (150 Mptas.), y Ecotècnia Navarra (83 Mptas.), junto a

ampliaciones de capital en Euskaltel (390 Mptas.) y V. Luzuriaga Usurbil (120 Mptas.).

Cuadro I: Recursos y Aplicaciones del FCI 2000

RECURSOS		
Caja Laboral	Grupos Industrial y Distribución	Recuper. y Reman. anteriores
3.390 Mptas.	3.111 Mptas.	1.615 Mptas.
RECURSOS		
8.116 Mptas.		
SUBVENCIONES		INVERSIONES
Proyectos Promoción	214 Mptas.	Proyectos Promoción
Proyectos Internacionalización	243 Mptas.	Implantaciones Exterior
Proyectos Corporativos	57 Mptas.	Proyectos Corporativos
Reforzamiento Económico Cooperativas	39 Mptas.	Reforzamiento Económico Cooperativas
TOTAL SUBVENCIONES	553 Mptas.	TOTAL INVERSIONES
		6.358 Mptas.
APLICACIONES		
6.911 Mptas.		
REMANENTE		
1.025 Mptas.		



Kooperatibarteko Fondoak 2000 ekitaldian

FCI-KFZ (Kooperatiba arteko Fondo Zentrala) eta FEPI-KHSF (Kooperatiba arteko Hezkuntza eta Sustapeneko Fondoa) kooperatiben arteko elkartasunaren adierazle garrantzitsuak dira eta ikuspegi bateratu batetik jarduten denean lortzen den gaitasunaren lekuko, Jarduera Berriak Sustatzea eta Nazioartekotzea eta antzeko prozesuak bultzatu nahi direnean, besteak beste, bereziki horrelakoetarako erabiltzen baita Kooperatiba arteko Fondo Zentrala; eta KHSFko fondoak Heziketa eta Ikerketa proiektuei ekiteko.

KFZren kasuan, pasa den ekitaldian ia 7.000 milioi pezeta bideratu ziren fondo horretara eta Hezkuntza eta Sustapenerako Fondora 1.200 milioi pezeta baino gehiago.

Cuadro II: Recursos y Aplicaciones del FEPI 2000

OR- DUZ	Caja Laboral	Grupos Industrial y Distribución	Ingresos Financieros y varios
	759 Mptas.	439 Mptas.	33 Mptas.
	RECURSOS 1.231 Mptas.		
DUPT- ZON	Subvención Proyectos Formación	Subvención Proyectos I+D	Subvención Proyectos Promoción
	666 Mptas.	492 Mptas.	85 Mptas.
	APLICACIONES 1.243 Mptas.		
DIFAS	DÉFICIT ANUAL -12 Mptas.		

FEPI

Por lo que respecta al FEPI (ver Cuadro II), la disponibilidad anual de fondos (1.231 Mptas.) y un ligero recurso a remanentes anteriores (12 Mptas.), permitió asignar 1.243 Mptas. de subvenciones, mayoritariamente a Proyectos de Formación (666 Mptas.) destinados a Centros Educativos del ámbito corporativo como Mondragón Unibertsitatea, E.I. Txorierra o Lea Artibai.

Del resto de recursos FEPI, 492 Mptas. se asignaron a 136 Proyectos de I+D de las cooperativas asociadas y 85 Mptas. a Proyectos de Promoción, incluyendo a este epígrafe los 35 Mptas. destinados a Gaztempresa.

Con todo, puede apreciarse que durante el pasado ejercicio estos fondos intercooperativos continuaron su labor de promoción de Nuevas Actividades y de soporte a la Internacionalización de las cooperativas, apoyando también actuaciones de particular entidad en los ámbitos de Formación e I+D. ●

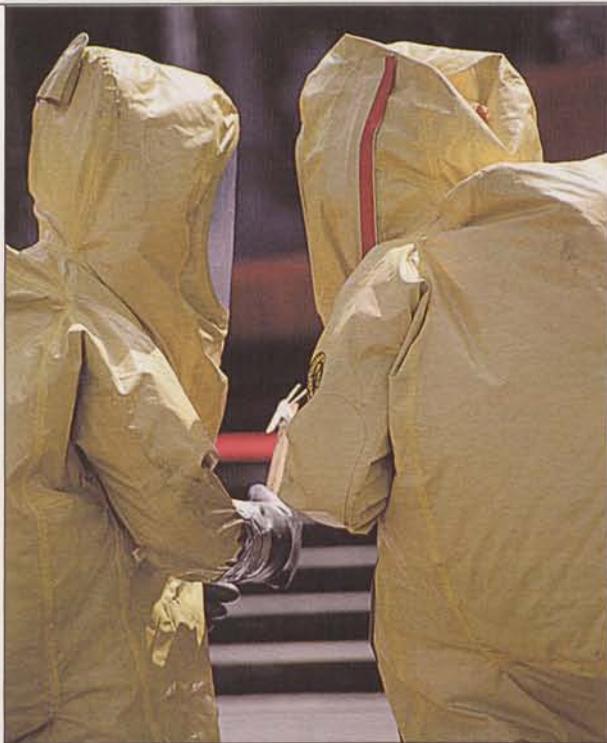
Prevención de riesgos laborales

A lo largo de 2000 se ha puesto en marcha Lagunaro-Mondragón SPM, una nueva entidad que integra al cierre del año a 100 Empresas.

A lo largo del año 2000, además de continuar con los compromisos adquiridos el ejercicio anterior para la elaboración de Herramientas de Gestión de la Prevención como el proyecto de Emergencias, el de Auditorías Reglamentarias y SGPR (Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales) en Centros Especiales de Empleo, se ha impulsado la constitución de Lagunaro-Mondragón Servicio de Prevención Mancomunado, como organización específica dedicada a la Prevención, que actuando bajo el marco legislativo actual, facilite con los medios materiales y humanos de todos los que integran la Organización, el cumplimiento de los objetivos y metas en prevención.

El año 2000, se ha distinguido por la concreción del modelo de organización de servicios de prevención de las Empresas de MCC y Lagun-Aro.

Paralelamente a esta actividad, que ha supuesto la dedicación y participación de numerosas personas, varias empresas han intervenido en diversos proyectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Así, cabe mencionar varias intervenciones en Verificación de la implantación del SGPR, Estudio piloto de Auditoría Reglamentaria, Auditoría piloto de Sistemas integrados, Indicadores biológicos de exposición a mutágenos, y Endotoxinas: indicador de riesgo biológico.



En cuanto a otros indicadores de la actividad realizada por las 100 Empresas de Lagunaro-Mondragón SPM, merecen destacar las actuaciones que se recogen en el cuadro adjunto.

Otro dato de referencia a señalar es el índice de incidencia de siniestralidad (accidentes con más de un día de baja por cada 1000 trabajadores) de 71,08 resultante al cierre del ejercicio 2000. ●

Acciones de Prevención en 2000

Evaluación de riesgos, revisar y sistematizar su actualización	91 Empresas
Agentes físicos, químicos y biológicos	3.956 determinaciones
Estudio de equipos/máquinas según R.D. 1215/97	113 equipos
Implantación del plan de primeros auxilios	33 Empresas
Actualización de la Historia-clínica-laboral	63 Empresas
	4.773 trabajadores
Reconocimientos médicos específicos por riesgos laborales	46 Empresas
	4.578 trabajadores
Controles analíticos por exposición a riesgos laborales	1.099 trabajadores
Accidentes con baja investigados	46 Empresas
	1.873 accidentes
Formación en prevención	34.971 horas
Delegados de Prevención formados en el ejercicio	73

Protección medioambiental

El año 2000 se ha significado como el de la confirmación del impulso a la Política Medioambiental de MCC establecida, lo que ha quedado reflejado en los resultados obtenidos.

A lo largo del año pasado se han llevado a cabo en nuestras cooperativas diversas iniciativas relacionadas con la protección medioambiental.

Sistemas de gestión

En el año 2000 se realizaron 17 revisiones iniciales o diagnósticos medioambientales en otros tantos centros de trabajo de las empresas de la Corporación. Esto supone que 68 centros de trabajo de las empresas de la Corporación ya tienen realizado el citado diagnóstico, posibilitando de esta manera el establecimiento de los Planes de Adecuación Medioambientales pertinentes. Con ello se ha conseguido que prácticamente la totalidad de las cooperativas tengan desarrollada la revisión inicial en sus centros de trabajo más significativos, cumpliendo de esta manera las directrices marcadas por MCC en 1996.

Por lo que respecta al diseño e implantación de sistemas de gestión medioambientales según el referencial UNE-EN-ISO 14001-96, los resultados del año 2000 se pueden considerar como muy importantes, por cuanto se han obtenido 7 nuevas certificaciones medioambientales en otras tantas plantas, elevando a 12 el número de certificaciones medioambientales en la Corporación. Esto supone que las empresas de la Corporación MCC contribuyen con aproximadamente el



12% de las certificaciones al total de las otorgadas en la CAPV y CFN.

Asimismo cabe destacar el hecho de que otras 19 cooperativas se encontraban implantando, con distintos grados de avance, sistemas de gestión medioambiental respecto al referencial

UNE-EN-ISO-14001-96, consiguiendo de esta manera que la Corporación se acerque a los objetivos establecidos en 1996, por lo que se pretendía que un 50% de las cooperativas tuviesen implantados sistemas de gestión en el año 2000. ●

La protección medioambiental, una variable de gestión

La Red COANET (Red Ambiental para la Competitividad) liderada por IHOBE, en la que se integran las principales asociaciones empresariales del País Vasco, entre las que se encuentra MCC, ha conseguido unos buenos resultados a lo largo del año 2000.

Según los datos publicados por IHOBE, MCC ha sido una de las organizaciones más destacadas en cuanto a actuaciones medioambientales controladas por la Red COANET (Implantación de Sistemas de Gestión, Aplicaciones de Planes de Actuación Medioambiental, Ecodiseño, Solicitud de Publicaciones Medioambientales y Orientación Medioambiental Telefónica).

Estos datos no hacen sino confirmar que en la Corporación MCC, y a pesar de no hacer excesiva promoción de ello, se está trabajando intensamente en el sentido de incorporar la variable medioambiental en la gestión de nuestras cooperativas.

Retornos cooperativos en línea positiva

El retorno medio de las cooperativas integradas en MCC se situará sobre el 18 – 19% de la base computable.

Como es conocido, la retribución del trabajo de los socios cooperativistas se compone de dos elementos básicos:

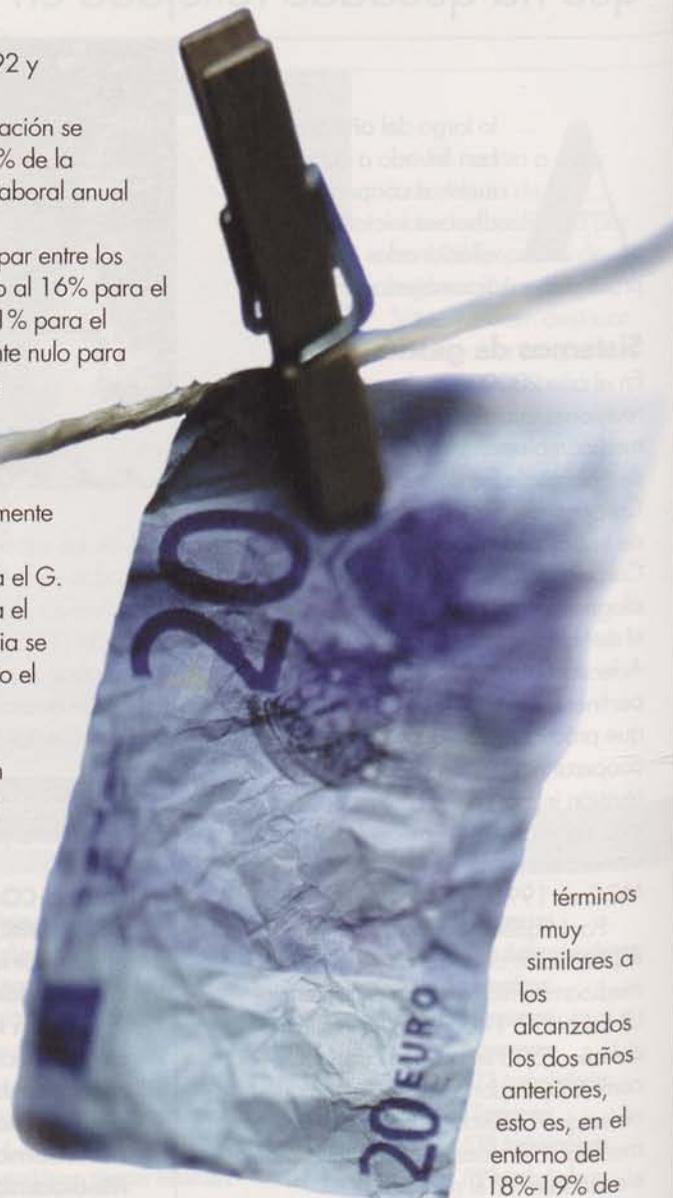
- El anticipo laboral, que incluye tanto el anticipo de consumo como el de provisión (cotizaciones sociales).
- El retorno/extorno cooperativo, que consiste en la participación del socio en los resultados obtenidos por la cooperativa durante el ejercicio y que, con carácter general, se incorpora al capital social de cada socio (que se recupera en el momento de la baja), si bien puede acordarse una monetarización parcial (que en ningún caso superará el 30% del total de retornos ni el importe de dos mensualidades del anticipo de consumo) siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos relacionados con la situación financiero-patrimonial de la cooperativa.

Como su propio nombre indica, la retribución percibida periódicamente no es más que un *anticipo* de la liquidación final, ya que ésta dependerá de los excedentes que finalmente se obtengan. De ahí que, aunque la flexibilidad que caracteriza a las cooperativas permita amoldar en cierto grado su nivel de anticipos a su situación económica, el verdadero efecto de ésta sobre la retribución total del socio se manifiesta en la cuantía de los retornos, que presentan una variabilidad sensiblemente mayor que la de los anticipos.

En torno al 18%

Así, mientras que en 1992 y 1993 el retorno medio ponderado en la Corporación se situó en el orden del 3,7% de la base computable (coste laboral anual de cada socio), con un comportamiento muy dispar entre los distintos Grupos (en torno al 16% para el Grupo Distribución, al 11% para el Financiero y prácticamente nulo para el Industrial), en 1997 se alcanzó el 13,6%, distribuido además mucho más homogéneamente (13,1% para el Grupo Distribución, 15,8% para el G. Financiero y 13,3% para el G. Industrial). La tendencia se afianzó en 1998, cuando el retorno medio global alcanzó el 17,2% de la base computable (con un significativo 18,1% para el Grupo Industrial) y, más aún, en 1999, año en el que el retorno medio global alcanza ya el 19,8% de la base computable (16,2% para el Grupo Distribución, 17,4% para el G. Financiero y 21,5% para el G. Industrial).

Pese a que aún no se ha realizado el balance de 2000, los datos que disponemos permiten anticipar que el porcentaje de retornos se mantendrá en

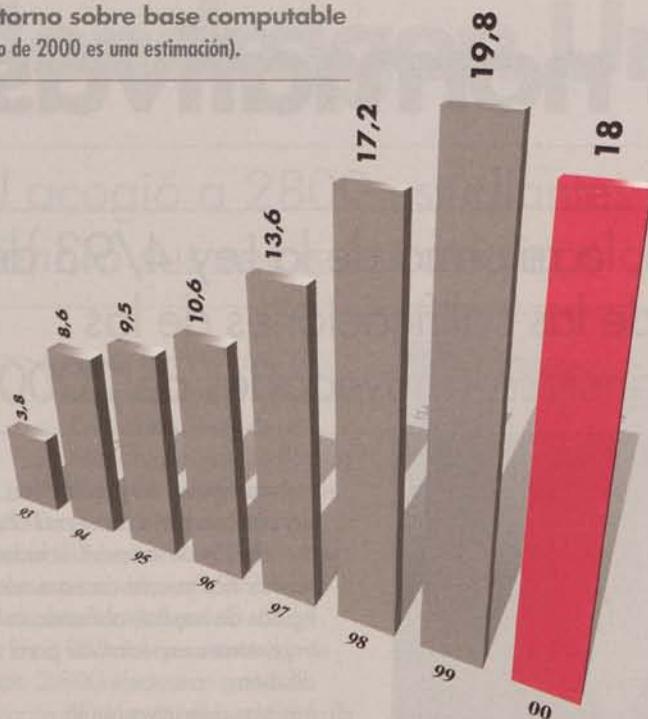


términos muy similares a los alcanzados los dos años anteriores, esto es, en el entorno del 18%-19% de la base computable.

La aplicación de este porcentaje sobre la base computable del índice medio

Evolución del retorno Medio de las Cooperativas de MCC

% retorno sobre base computable
(El dato de 2000 es una estimación).



“El pago del interés del retorno capitalizado ha pasado a generar un verdadero valor diferencial para el socio, al mantenerse el tipo de interés monetarizado en el 7,5% bruto, cuando los tipos de interés de mercado se mantienen claramente por debajo de esta referencia”.

1,85 da lugar a un retorno medio, en términos absolutos, de unas 850.000 pesetas por socio. Para un índice 1,10 dicha cuantía se vería reducida a 500.000 pesetas, mientras que para el

índice 3,0 se vería incrementada hasta 1.400.000 pesetas.

Lo que ocurre es que el retorno variará sensiblemente de unas cooperativas a otras, ya que mientras

algunas se situarán en niveles muy moderados, otras alcanzarán cifras realmente gratificantes (a título de ejemplo, ya el pasado año hubo cinco cooperativas, todas ellas industriales, que superaron la referencia del 50% de la base computable, lo que implica más de 2,5 millones de pesetas de retorno medio por socio).

Monetarización

La buena situación económica hace asimismo que sean más las cooperativas que monetarizan (esto es, que liquidan directamente a sus socios) una parte de estos retornos, con lo que la repercusión de los resultados en la retribución se hace aún más visible. En concreto, el año pasado fueron 13 las cooperativas que hicieron uso de esta monetarización de retornos, con una aplicación media de aproximadamente 1,2 pagas mensuales de anticipo de consumo.

Pero el retorno capitalizado, que incrementa la cuenta de aportación de cada uno de los socios, tiene también su propio mecanismo indirecto de monetarización a través del pago del interés. Y es necesario reseñar que éste ha pasado a generar un verdadero valor diferencial para el socio, al mantenerse el tipo de interés monetarizado en el 7,5% bruto, cuando los tipos de interés de mercado se mantienen claramente por debajo de esta referencia (el tipo de la deuda a corto plazo se sitúa en el 4,75%, con tendencia a la baja, mientras que el de la deuda a largo -10 años- alcanza el 5,10%).

Estos intereses monetarizados han alcanzado por término medio unas 245.000 pesetas anuales brutas por socio (1 paga mensual del índice 1,85), si bien su cuantía está totalmente condicionada por la aportación de capital de la que es titular cada socio que, salvo en lo que concierne a la aportación inicial, no es más que el reflejo de la acumulación de los retornos capitalizados de ejercicios anteriores. Así, para un capital acumulado de 2 millones de pesetas, los intereses monetarizados habrán alcanzado 150.000 pesetas brutas anuales, incrementándose dicha cifra hasta 375.000 pesetas para un capital de 5 millones y hasta 750.000 pesetas si el capital alcanza un montante de 10 millones de pesetas. ●

Aurreko ekitaldiaren parean: %18an

2000 urteari dagozkion itzulkinak (erretornoak) 1999an izandakoen parekoak izango dira, izan ere, lehenengo aurrikuspenen arabera, %18-19 inguruan hurbilduko baitira. Ehuneko hori batez besteko indizearen (1,85) oinarri konputagarri ezarriz gero, dirutan bazkide bakoitzeko 850.000 pezetako kopurua izango litzateke.

Interes menetizatuak, berriz, %7,5ean ordainduta, batez beste bazkide bakoitzeko 245.000 pezeta gordin lirateke urtean, hau da, 1,85 indizeari dagokion hilabeteko lansaria, nahiz eta diru kopurua zehazteko orduan bazkide bakoitzak duen kapital aportazioak erabat baldintzatzen duen kopuru hori.

Halere, joan zen urteko itzulkinen batez bestekoa oso kontuan hartzeko modukoak izango dira.

Novedades normativas

La Norma sobre Contabilidad, la reforma de la Ley 4/93 de cooperativas y la renovación de las calificaciones de las Entidades de Cooperación, principales novedades de 2000.

Las novedades normativas y legislativas de mayor interés del año 2000 han sido básicamente tres: la tramitación de un Proyecto de Norma sobre Contabilidad de Cooperativas, la reforma de la Ley 4/93 de Cooperativas de Euskadi, y la renovación de las calificaciones como Entidades de Cooperación Intercooperativa de nuestras entidades de intercooperación.

Proyecto de Norma sobre Contabilidad de Cooperativas

Durante el año 2000 se inició la tramitación por parte del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) de un Proyecto de Norma sobre Contabilidad de Cooperativas cuya aprobación se prevé para fines del año actual. Las gestiones realizadas han permitido una positiva evolución del texto del borrador de Norma que ha ido incorporando diversas propuestas de adaptación inicialmente planteadas desde el sector en general o desde MCC en concreto.

Hay que destacar la importante significación de esta Norma Contable, la primera que se elabora para las Sociedades Cooperativas y por órganos de la Administración no directamente relacionados con el movimiento cooperativo.

Reforma de la Ley 4/93 de Cooperativas de Euskadi

Ya durante el año pasado se tramitó una reforma parcial de la Ley 4/93 de Cooperativas de Euskadi, en la que las



propuestas planteadas por MCC fueron satisfactoriamente asumidas. En concreto, nos estamos refiriendo a:

- a) asentamiento de los mecanismos de configuración de los Grupos Cooperativos;
- b) clarificación del régimen de las

- nuevas figuras del capital, con una significativa mejora sistemática;
- c) ampliación de las posibilidades de reembolso/rescate de estas nuevas figuras de capital, abriendo así importantes expectativas para su difusión;
- d) mejoras operativas en la configuración de las cooperativas de segundo grado;
- e) posibilidad de sustituir la contratación temporal de asalariados por la de socios de duración determinada.

Otras propuestas fueron introducidas en dicha Ley a instancias de la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, como son:

- la reducción del número mínimo de socios para constituir una cooperativa de 5 a 3;
- reducción de 1.000.000 ptas. a 3.000 Euros del capital social mínimo para la constitución de cooperativas;
- flexibilización del número de horas/año que como límite pueden ser realizadas por los asalariados para ciertos supuestos excepcionales. ●

Kooperatiba arteko Kooperaziorako Entitate Kalifikazioa

2000. urtean zehar Agrupazioetako entitate buruak, MCC Fundazioa eta MCC Inversiones "Kooperatiba arteko Lankidetzarako Entitate" kalifikazio fiskala berritzeko gestioak egin ziren, emaitza positiboekin, Foru Hazienden aurrean.

Hiru urterako berritze horrek zerga-tratamendu egoki bat izatea bermatzen du, agrupazioko eta dibisioko emaitzen birmoldaketari dagokionez, zein kooperatiba arteko baliabideen beste ekarpen batzuei dagokienez ere, KLF-FCIra bideratuz besteak beste.

Mondragon Unibertsitatea

MU acogió a 2800 estudiantes en titulaciones universitarias y definió sus retos estratégicos cara al futuro.

Creada en 1997, MU está constituida por la Escuela Politécnica Superior de Mondragón, la Facultad de Ciencias Empresariales de Oñati y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de Eskoriatza.

En el curso académico 1999-2000, el número de estudiantes fue de 3.421, frente a los 2.908 del curso anterior, de los cuales: 2.800 efectuaron estudios universitarios de primer y segundo ciclo, 85 realizaron estudios de tercer ciclo y postgrado y 536 se matricularon en alguno de los Ciclos Formativos de Grado Superior. El presupuesto global se elevó a 2.923 millones de pesetas y las inversiones a 441 millones, contando con 327 personas en plantilla.

Consolidación de la oferta académica

En su tercer año de andadura como universidad, MU siguió consolidando su oferta académica con la implantación de nuevas titulaciones, tanto oficiales como propias, destacando como datos más reseñables: la graduación de las primeras promociones de Ingeniería Técnica en Informática de Gestión, Ingeniería en Organización Industrial e Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial.

También se implantaron dos nuevas carreras de Ingeniería Industrial e Ingeniería en Informática, se obtuvo la autorización para incorporar la titulación de segundo ciclo de Licenciatura en



Psicopedagogía de las Lenguas, se diseñaron nuevas titulaciones en Ingeniería Técnica y Superior en Telecomunicaciones y se logró el reconocimiento oficial para la impartición del tercer ciclo en Automática y Electrónica Industrial, Dirección y Administración de Empresas.

Además, se puso en marcha la primera edición del Master en Sistemas de Telecomunicación, especialidad Telemática y del Master en Dirección de Proyectos Empresariales y se diseñaron cuatro nuevos títulos de postgrado: Master en Dirección de Empresas, Master

en Integración de Sistemas en Entornos Internet, Master en Desarrollo de Entornos Internet y Master en Sistemas de Información para Empresas.

Plan Estratégico

En un plano más cualitativo, hay que subrayar la elaboración del Plan Estratégico a ocho años, donde se establecen las bases del desarrollo futuro de la Universidad, habiéndose identificado 16 retos estratégicos entre los que sobresalen: el Proyecto Educativo Mendeberry, una política lingüística trilingüe en euskara, castellano e inglés para la totalidad del alumnado, el reforzamiento de la capacidad investigadora dirigido a lograr una dedicación media del 50% a investigación por parte del profesorado, el desarrollo del campus universitario-Polo de Innovación Garaia y la política de apertura a otras comarcas. ●

“En su tercer año de andadura como universidad, MU siguió consolidando su oferta académica con la implantación de nuevas titulaciones, tanto oficiales como propias”.

35 horas semanales (I)

José M^o Ormaetxea



rentables las empresas, garantizar su capacidad competitiva y hacer que generen los excedentes necesarios para actualizar los equipos productivos como única fórmula de adaptarse a las cambiantes exigencias del mercado y de las nuevas tecnologías.

Antecedentes desde 1960 a 2000

El trascurso de 45 años de vida del cooperativismo nos permite volver nuestra mirada hacia atrás para ver si las huellas del pasado pueden orientarnos a estas someras reflexiones. Desde 1955 y hasta 1970 las cooperativas industriales tenían como referencia el calendario laboral que regía en el Grupo Fagor; desde 1970 a 1988 aproximadamente los niveles retributivos aconsejables los fijó

El desempleo, aún muy alto en Euskadi, que es tres veces superior al de los Estados Unidos y supera en el 50% al de los países de la Unión Europea, se desea combatir yendo a la reducción de la jornada semanal hasta las 35 horas. En realidad estaríamos hablando de rebajar las 1.753 horas anuales que actualmente se trabajan a unas 1.590 horas restando 163 horas, lo que equivale al horario de un mes o al 9,3% del tiempo trabajado en el año 2001. (Hay que partir de la idea previa de que en MCC no todas las cooperativas se atienen al horario de referencia que establece Lagun-Aro y que el año 2001 lo ha fijado en 1.753 horas; en el caso del Grupo Fagor este mismo año trabajarán según sus propias normas internas, 1.733 horas).

Frente al proyecto de trabajar menos horas por razones de solidarizarse con las personas que se hallan sin empleo y desearían tenerlo, se alzan las permanentes exigencias de mantener

Caja Laboral, y en 1988 fue Lagun-Aro quien, al fijar los anticipos de referencia para satisfacer las cuotas y las prestaciones, también fijó los horarios: de ahí que, como se ha dicho, para el año 2001 la jornada anual se halle establecida en 1.753 horas.

Sin remontarnos más allá del año 1960 -cuando se trabajaban 58 horas semanales, se tomaban 10 días de vacaciones en el mes de agosto y el tiempo anual de trabajo llegaba a más de 2.700 horas- las estadísticas mejor

40 años reduciendo la jornada semanal

Decenios	Horas trabajadas	Diferencias por decenio (horas)	Diferencias por cada año (horas)
1960-1970	2.403 - 2.218	-185	-18,5
1970-1980	2.218 - 1.974	-244	-24,4
1980-1990	1.974 - 1.783	-191	-19,1
1990-2000	1.783 - 1.758	-25	-2,5
546 horas reducidas en 40 años			Media: -16,1 horas/año

conservadas desde 1960, de las que se hace síntesis, nos llevan a confeccionar este pequeño cuadro:

La reducción efectuada en 40 años llega al 73% o, lo que es lo mismo, en cuatro decenios se ha reducido el horario en el 27%. Se aprecia de modo significativo que la reducción fue muy acelerada entre 1960 y 1990, pero ya en el decenio último, entre 1990 y 2000, la rebaja fue de 2,5 horas por año, si se tiene en cuenta sólo el horario de referencia fijado por Lagun-Aro.

Debe anotarse, como dato significativo adicional, que en estos 40 años de los que se guarda memoria fidedigna, la contracción del tiempo de trabajo por cada año fue de 16,10 horas. Y que fueron los 30 años de 1960 a 1990 los que recogen las reducciones más drásticas, porque se partía de horarios elevados rodeadas las cooperativas de sucesivas crisis empresariales en todo el país.

Hipótesis de aproximación a las 35 horas

Implicítamente se viene diciendo que para analizar este complejo pero, a su vez, sensible tema del tiempo de trabajo hemos elegido el Grupo Industrial por ser homogéneo, comparable, mejor tratado y la referencia más atractiva del conjunto de las entidades cooperativas. Es, además, por su relación con otros países donde coloca el 50% de sus productos, el que notaría más intensamente y en menos tiempo los efectos de una medida equivocada que tendiera, por elevación de costes, a hacer menos competitivos sus precios. Visto el tema hasta aquí, veamos cuáles son los efectos positivos y negativos de la medida.

Los efectos positivos, son evidentes. La fórmula más eficaz para generar nuevos empleos sería aquella que, de golpe, en un solo año, redujera en el 9,3% el tiempo de trabajo anual llevándolo a 1.590 horas desde las 1.753 del año 2001. Sería necesario, utilizando los mismos medios técnicos, la incorporación de un 9,3% de nuevos empleos, aproximadamente unos 2.200, para poder llegar a la misma producción. Se habría dado un paso positivo en la solidaridad que se persigue en la búsqueda de que se reduzcan el desempleo y de que sean más las personas que se benefician del bienestar social y ético que proporciona el poder trabajar.

Del mismo modo, al dejar de trabajar unas 3,5 horas semanales o, lo que es lo mismo, un mes menos al año, los socios cooperativistas podrían destinar ese tiempo a utilizarlo con su propia libertad optando por las aficiones, menesteres y planes de formación u otras dedicaciones que voluntariamente eligieran.

Dentro de este propósito *reduccionista* se podría pensar en contraer el horario desde 1.753 horas a las 1.590 en un plazo de diez años: de 2001 a 2011. Bastaría con que se mantuviera el ritmo medio de reducción anual que se ha venido produciendo en los pasados 40 años, a razón de 16,1 horas por año. Sin embargo, esta cadencia tan acompasada no produciría los efectos tan positivos que se podrían observar en el recorte drástico, en un año, del 9,3% del horario anual. Hay una relación entre la producción y el tiempo de trabajo llamada elasticidad. Pues bien, cuando las reducciones de tiempo son bajas los efectos en la creación de empleo no se producen al 100% del tiempo disminuido sino mucho menos, y es seguro que con leves aumentos de la productividad y algún complemento

tecnológico, se compensaría esa rebaja a lo largo del tiempo sin incorporar ningún nuevo trabajador: es la ley de la adaptación tecnológica y de la organización (elasticidad) a las exigencias de los avances en el bienestar de quienes trabajan cohesionados con el mantenimiento de la capacidad competitiva.

Si la reducción de la jornada se fía a unos diez años, sólo se beneficiarán de ella quienes ya se encuentren trabajando y, probablemente, no se produciría ningún ingreso. Salvo, y aquí habría que hacer una excepción, en aquellos puestos muy ligados a procesos tecnológicos encadenados y si éstos no mejoran, como deben hacerlo, en ese largo período de tiempo.

Los efectos negativos, son, a su vez, evidentes. Una reducción en el 9,3% y el correspondiente aumento de las plantillas aumentaría en esa misma proporción los costes de producción y reduciría inversamente los excedentes.

Actualmente la incidencia del coste de la mano de obra sobre la cifra de ventas se halla en el 20,2%. Si creciera, de un año a otro, en un 9,3%, esta incidencia podría incrementar en 1,9 puntos porcentuales su coste adicional sobre la cifra de ventas. Consecuentemente, y a su vez, se reducirían los excedentes netos -excluidos los intereses satisfechos al capital y el impuesto de sociedades- que han llegado al 4,78% en el año 2000. Ello quiere decir que, y bajo las mismas condiciones, estos resultados se habrían reducido al 2,88%, y el *cash-flow* que ha llevado al 8,80% quedaría reducido al 6,90%. Ambas cifras, los excedentes netos y el *cash-flow*, serían insuficientes para generar una adecuada autofinanciación o, lo que es lo mismo, para proporcionar a la cooperativa, que la forman el conjunto de todos los socios, los recursos suficientes para seguir renovándose y adaptando a las insoslayables exigencias de las nuevas tendencias tecnológicas y propuestas del mercado. ●

Frente al proyecto de trabajar menos horas por razones de solidarizarse con las personas que se hallan sin empleo y desearían tenerlo, se alzan las permanentes exigencias de mantener rentables las empresas, garantizar su capacidad competitiva y hacer que generen los excedentes necesarios para actualizar los equipos productivos como única fórmula de adaptarse a las cambiantes exigencias del mercado y de las nuevas tecnologías.

Si me necesitas, llámame



Hay personas que, siendo ellas mismas, son para los demás. Personas libres y con vida propia, eso sí, pero capaces de trabajar para que el mundo sea un poco mejor a su alrededor. Todos los conocemos y los reconocemos porque tienen dos cosas que los distingue y diferencia del común de los mortales: su alegría de vivir y su escaso relieve social.

Pasan casi desapercibidos las más de las veces, no destacan en los círculos profesionales, políticos o sociales: los que están al servicio de los demás no se llevan las medallas.

Los que se sirven de los demás y los serviles tienen más posibilidades de medrar que los que sirven. Al que tiene el poder o maniobra para tenerlo le satisface rodearse de aduladores y entre ambos, en esa sociedad de intereses que constituyen de hecho, se hacen con los réditos generados por los que se dedican a servir. Aquéllos siembran, estos recogen.

Pero hay épocas en las cuales los que están al servicio de los

demás tienen ventajas definitivas en su competencia, por llamarlo de algún modo, con los que buscan estar arriba. Son los tiempos de siembra, los tiempos de inicio de un nuevo proyecto, los tiempos inseguros de los pioneros.

En ese momento crítico de dar el paso hacia lo desconocido, cuando hace falta más fe que razonamiento y cálculo, cuando se requiere de grandes dosis de generosidad es cuando surge el protagonismo de las personas que sirven a otras personas.

El éxito tiene muchos padres; el fracaso es huérfano

Cuando Arizmendiarieta trató de contratar a titulados superiores para dirigir Caja Laboral, o cuando rastreaba con tesón la pista de personas que estudiaban en las Universidades para aproximarlos a su experiencia muchas veces se encontró con el desdén o el rechazo más contundente de estos privilegiados.

Creo firmemente que el destino estuvo a su favor cuando le obligó a echar mano de la gente próxima y que estaba dispuesta a servir a los demás. Unos con grandes capacidades, otros con menos, pero la mayoría con inmensas ganas de hacer un poco mejor el mundo que conocían.

Alguien, recientemente, me comentaba que las primeras cooperativas tuvieron la suerte de cara porque había que ver el tipo de gente tan poco preparada profesionalmente que proliferaba en sus talleres. Y posiblemente era verdad. Pero éramos los poco *profesionales* los que nos uníamos al cooperativismo porque los *colocados*, los *preparados* nos dejaban el espacio libre.

Me viene a la memoria aquel relato oriental que refería como, en un ataque por sorpresa, una aldea quedó destruida, muchos murieron en la refriega y los pocos supervivientes, desolados, comprobaron que los niños y los jóvenes habían sido hechos prisioneros para que sirvieran a los atacantes como esclavos. Esto les causó mayor congoja, si cabe, que las propias muertes.

Pensaron que debían rescatarlos por encima de todo.

Crearon un pequeño grupo de combatientes con los hombres más aguerridos de la aldea y contrataron algunos más entre las aldeas vecinas. Fueron entrenados sin escatimar esfuerzos ni medios, la gente pasaba hambre pero los soldados estaban bien alimentados para que estuvieran fuertes para la batalla.

El día que salieron de la aldea para lograr el rescate de los apresados, las madres lloraron, los sacerdotes elevaron sus oraciones, los jefes de los clanes arengaron con voz emocionada y tronante. Los soldados prometieron dar su vida en el empeño si era necesario y juraron sobre su honor que no volverían sin los cautivos.

Mientras la gente oraba y ofrecían sacrificios a los dioses, fueron pasando los días, las semanas y los meses, sin que

hubiera noticias de la tropa; casi se cumplía el año desde la partida cuando aparecieron algunos guerreros maltrechos y derrotados, otros llegarían mas tarde porque estaban heridos o enfermos.

No habían logrado sus propósitos, dijeron. Les fue en todo punto imposible.

Todo el mundo aceptó el amargo fracaso de la misión, se convencieron de la cruel imposibilidad de sustraerse al destino porque, decían, los enemigos eran terribles, el desconocimiento del terreno jugaba en contra de los de la aldea y otros argumentos similares. En fin, que los soldados fueron aliviados de sus heridas y tratados con respeto y consideración y la gente se acomodó a vivir con el pesar de saber el triste destino de sus parientes.

Sólo una viuda cuyo único hijo fue uno de los apresados por el enemigo no se resignaba. ¡Pero mujer, que podemos hacer!. Sé *juiciosa* y *acepta lo inevitable* le decían.

Pero para ella no tenía sentido vivir sin su hijo. Un día les dijo que se iba en su busca.

Intentaron persuadirla de su locura pero su resuelta actitud no se doblegó. Se fue sola a tierra de enemigos. La dieron por muerta a los dos años de su partida.

Un día, sin embargo, la madre apareció con su hijo. Maltrecha, en los puros huesos, con el cabello encanecido prematuramente, pero con la mirada iluminada por la felicidad.

¿Cómo has logrado rescatar tú sola a tu hijo cuando los mejores guerreros del poblado no lo lograron?. Ella les respondió: *Porque no era a su hijo a quien buscaban.*

Cuando se persigue algo que es propio el cuerpo y el alma se tensan hasta adquirir la fuerza del acero y la dureza del diamante y la incompetencias *técnicas* se superan.

Son los soldados los que ganan las batallas, como bien se hace ver el la obra magna de Tolstoy *Guerra y Paz* pero el mundo está plagado de monumentos a generales y jefes. A los soldados solo les cabe el honor difuso y genérico del desconocido.

Cuando se gana la batalla es el general el vencedor, cuando se pierde son los soldados los condenados.

El gen egoísta

Los zoólogos han descubierto un gen que actúa como un replicante que va extendiendo en sentido vertical o en sentido horizontal un trozo de mensaje cultural triunfante. Actúa de manera similar a los genes en su reproducción con un espíritu egoísta y atendiendo al único propósito, bueno o malo, de copiarse sin fin. En cada momento hay diferentes *memes* (son identificados por este nombre entre los genes) que pugnan entre sí por imponerse, y unos a otros se desplazan en la moda, en las ideas, en los valores, en las creencias. Los genes *memes* actúan como una epidemia.

En lo social esta tendencia se refleja en la idea única, el pensamiento único replicado en todos los ámbitos de la vida. Todas las épocas se han sentido atraídas por la magia de la réplica, pero ¿quién duda de que en la nuestra se ha instaurado como una obsesión central? En la actualidad se vive dentro de la victoria de la clonación, en la inclinación al mimetismo, bajo el poder del contagio y el remedo. La ciencia se afana por clonar vegetales y animales de toda especie, desde el maíz a la oveja y... ¿por qué no al hombre? La búsqueda de la

Nos necesitan

La gente que espera otras propuestas para el futuro de este mundo además de la *propuesta única* hoy tan del gusto de los replicantes y memes nos necesitan. No para que les hablemos de nuestra pequeña historia sino para escuchar nuestras propuesta de empresas participativas y solidarias, emprendimientos de intercooperación, programas educativos comprometidos con el entorno social y con la gente que exige participar en la riqueza.

Es increíble la variedad de formas, de características diferentes que la naturaleza adopta en este mundo y el poco aprecio que de ello hacen los que quisieran uniformar a las personas, quizá los menos uniformizables de todas las criaturas del mundo animal, y a su manera de ser y entender la vida.

Arizmendiarieta es una referencia que no podemos dejar de lado, ni tampoco nuestra propia experiencia social.

Nos están llamando.

homogeneización del mundo dentro del efecto globalizador tiene una peligrosa tendencia a la copia.

En otro contexto histórico, político y social Arizmendiarieta tuvo que lidiar con un *pensamiento único* con vocación imperialista y universal similar, aunque, tal vez, mas burdamente expresado. Su respuesta, reivindicando la capacidad de los trabajadores para autogestionar sus propias empresas con éxito, ha quedado plasmado en una experiencia real y trascendente que es una clara propuesta de soluciones a la medida y localizadas en cada contexto social e histórico propio.

El intento de imponer el latín a todo el mundo en el imperio romano acabo con el propio imperio. Los idiomas *bárbaros* locales desplazaron al idioma culto y refinado con vocación universal. Las iglesias únicas, la ortodoxia religiosa, los fundamentalistas excluyentes no caben en una humanidad plural que desea seguir teniendo propuestas de cambio.

No son las ideas, ni las voluntades de unos pocos poderosos los que ganaran la batalla del futuro, sino la plural voluntad de unas personas conscientes de su dignidad y de su capacidad las que configuraran el mañana.

Nuestra propuesta, la del cooperativismo, es una propuesta democrática, no uniforme como gusta a los *replicantes* sino creativa, múltiple, hasta caótica si se quiere, pero cuyo A.D.N. genético es esencialmente uno: Humano y humanizador. ●

“Nuestra propuesta de futuro, la del cooperativismo, es una propuesta democrática, no uniforme, sino creativa, múltiple, hasta caótica si se quiere, pero cuyo A.D.N. genético es esencialmente uno: humano y humanizador”.

Movimientos repetitivos

LAS LESIONES DERIVADAS DE MICROTRAUMATISMOS REPETITIVOS SON UN PROBLEMA FRECUENTE EN EL MUNDO LABORAL

Iñaki Igarzabal



Las lesiones derivadas de microtraumatismos repetitivos son un problema frecuente en el mundo laboral. Los movimientos simples y repetitivos, como agarrar, empujar, o alcanzar se repiten con mucha frecuencia produciendo en ocasiones molestias osteomusculares de aparición lenta localizándose fundamentalmente en tendones y sus vainas, que dañan o irritan nervios o impiden el flujo sanguíneo a través de venas y arterias.

Dentro de este apartado podemos incluir aquellos síndromes caracterizados por molestias, incomodidad, impedimento o dolor

“Las diferentes patologías, osteomusculares, neurológicas, vasculares, que pueden relacionarse con este tipo de actividad fundamentalmente afectan a las extremidades superiores, entre las cuales las más frecuentes suelen ser las tendinitis”.

persistente causados o agravados por movimientos repetitivos, posturas forzadas y movimientos que desarrollan fuerzas altas, en el trabajo o en el ocio (IBV1998).

Patologías

Las diferentes patologías, osteomusculares, neurológicas, vasculares, que pueden relacionarse con este tipo de actividad fundamentalmente afectan a las extremidades superiores, entre las cuales las más frecuentes suelen ser las tendinitis. (Ver cuadro).

Factores de riesgo

Los Factores de riesgo que pueden originar este tipo de lesiones proceden de los componentes estáticos y dinámicos de la tarea, tales como

- Mantenimiento de posturas inadecuadas de las diferentes articulaciones.
- Aplicación de fuerza manual excesiva.
- Ciclos de trabajo repetitivos.
- Tiempo de descanso insuficiente
- Exposición a vibraciones

Prevención

Un diseño adecuado de la actividad laboral para eliminar o reducir el riesgo en el origen, la adopción de medidas organizativas: rotaciones o pausas más frecuentes en el puesto de trabajo, la formación de los trabajadores e información sobre los riesgos laborales y el control periódico de las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores contribuirán a reducir la aparición de las diferentes patologías originadas por los movimientos repetitivos. ●

Patologías derivadas de los movimientos repetitivos

HOMBRO

- Tendinitis manguito de rotadores.
- Tendinitis supraespinoso.
- Síndrome conflicto subacromial.
- Tendinitis del bicipital

CODO

- Epicondilitis
- Epitrocleititis

MUÑECA Y MANO

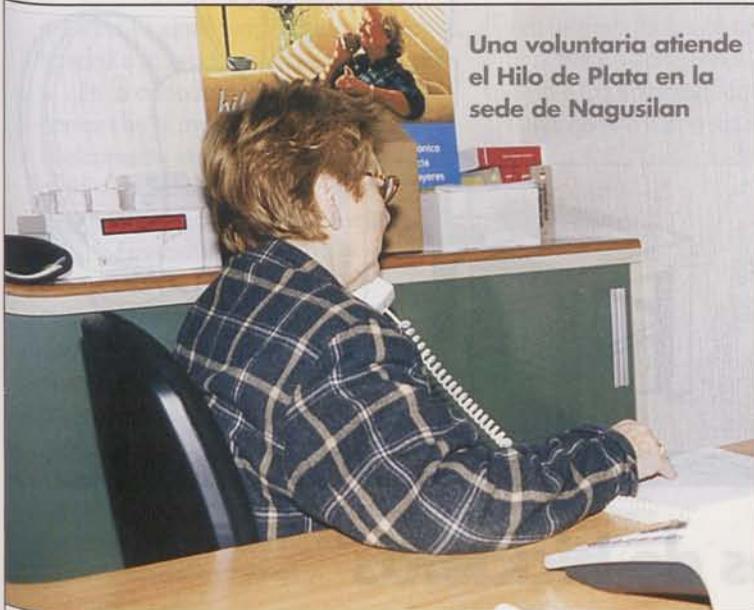
- Tendinitis de Quervain
- Dedo en resorte.
- Síndrome túnel carpiano
- Síndrome de Guyon
- Síndrome de Raynaud

Hilo de plata: 900 71 37 71

NAGUSILAN ATIENDE DESDE HACE VARIOS MESES UN TELÉFONO GRATUITO DIRIGIDO A PERSONAS MAYORES CON PROBLEMAS DE SOLEDAD.

ICTE

Una voluntaria atiende el Hilo de Plata en la sede de Nagusilan



En anteriores ediciones hablábamos en esta misma sección de Nagusilan, una asociación de voluntarios jubilados que funciona ya en las tres provincias de la Comunidad Autónoma Vasca. Enumeramos los servicios que prestan sus voluntarios y analizamos más profundamente un caso práctico de acompañamiento.

En esta ocasión vamos a centrarnos en otro servicio que, por singular, merece especial mención. Se trata del *Hilo de Plata*.

Teléfono gratuito

El Hilo de Plata es un teléfono gratuito para llamadas desde teléfonos fijos, y su objetivo primordial es tener comunicados frecuentemente a personas mayores con problemas de soledad. El horario de funcionamiento es de 10.00 a 13.30 horas por las mañanas y de 18.00 a 20.00 horas por las tardes.

Cerca de 40 voluntarios de Nagusilan atienden el teléfono en diferentes turnos, y si bien después de apenas seis meses en funcionamiento es temprano para realizar evaluaciones, podemos resumir que las personas que optan por llamar al Hilo de Plata son

Las personas que optan por llamar al Hilo de Plata son personas que principalmente sufren de soledad, que necesitan hablar con alguien y encuentran un amigo o amiga al otro lado del teléfono.

personas que principalmente sufren de soledad, que necesitan hablar con alguien y encuentran un amigo o amiga al otro lado del teléfono.

Experiencias similares

La idea de crear un teléfono gratuito dirigido al colectivo de jubilados no es nueva, y esta asociación guipuzcoana consultó diferentes referencias de otras experiencias similares que ya funcionan en Europa y en el Estado español. En la reunión que puntualmente celebran las asociaciones que forman parte de la Red Europea de Jubilados Mayores ENOV, Nagusilan recogió el testigo de Turín donde un teléfono gratuito de parecidas características lleva funcionando muchos años con resultados muy positivos. En cuanto al Estado español, la asociación denominada Mensajeros de la Paz cuenta también con un Teléfono Dorado que aunque surgió inicialmente en Madrid, hoy en día se ha extendido a más de 10 Comunidades Autónomas, con resultados también satisfactorios.

Así pues, la idea de crear el primer teléfono gratuito para jubilados en Euskadi, y en una fase inicial en Gipuzkoa, fue bien recibida y tras un proceso interno de reflexión y análisis, en octubre de 1999 Nagusilan la hizo realidad.

En estos momentos cuenta con la ayuda del Departamento de Servicios Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa, y estudia el diseño de una campaña de sensibilización que próximamente verá la luz con el objetivo de dar a conocer este teléfono gratuito. Además, en caso de que en un futuro la demanda así lo exija, se estudiará ampliar los horarios actuales.

Balance semanal

El colectivo de cerca de 40 voluntarios que atiende actualmente el Hilo de Plata compagina esta tarea con otras que presta en residencias, domicilios, etc. Para elaborar balances semanales y analizar las posibilidades de mejorar el servicio realizan una reunión semanal.

Entre las llamadas atendidas durante este periodo de funcionamiento de seis meses, se han dado casos de urgencia cuando, por ejemplo, la persona que llama necesita ingresar necesariamente en una residencia o precisa de asistencia sanitaria, ... También hay otros muchos casos que permiten realizar un seguimiento por las frecuentes llamadas de la misma persona al Hilo de Plata. Y en el mejor de los casos, hay quien satisfecho de la ayuda que le han prestado, ha optado por conocer en persona a los voluntarios de Nagusilan.

En conclusión, tal y como reza su lema, Nagusilan y el Hilo de Plata colaboran en paliar los problemas que existen en cuanto a: soledad, ansiedad, aislamiento, ... y para ello aglutina los esfuerzos del cada vez más numeroso grupo de voluntarios haciendo más eficaz la ayuda para quienes lo precisan. ●



Montaje de bicicletas en el pasado (Julen Zabaleta)

Montadores eibarreses de bicicletas

A MEDIADOS DE LOS AÑOS VEINTE DEL SIGLO ANTERIOR, GÁRATE, ANITUA Y CÍA (GAC) INICIÓ LA FABRICACIÓN DE BICICLETAS EN EIBAR. POCO TIEMPO DESPUÉS ORBEA Y BEISTEGUI HERMANOS (BH) SE INCORPORARON A ESTA INDUSTRIA.

Carmelo Urdangarín • José M^o Izaga

Todos los autores destacan que los eibarreses, a lo largo de la historia, se han distinguido por un gran dominio en la transformación del hierro y el acero en los artículos que se han demandado en cada momento. El jesuita guipuzcoano Manuel Larramendi (1690-1766), es quien lo ha descrito de forma más sucinta: *Eibar... es donde se trabaja cuanto hay de piezas menores y primorosas y toda especie de herrajes* Pero ha sido la fabricación de armas, la que ha caracterizado su industria hasta, al menos, el siglo pasado.

Esta especialización productiva que ocupaba a la mayoría de los trabajadores, conllevaba importantes inconvenientes, derivados de las grandes fluctuaciones en la demanda internacional de armas, y dependiente de políticas arancelarias proteccionistas o liberales de cada país. Así, en cortos períodos de tiempo, se pasaba de la

ocupación total, a las más agudas crisis. En una de éstas, en 1914, el Ayuntamiento eibarrés puso en marcha la construcción de la carretera de Ixua, en la subida de Arrate y un servicio de *cocina popular*, donde se servían raciones a precios económicos.

Ante las sucesivas crisis, los políticos y los industriales proponían fabricar otros bienes como máquinas de escribir y de coser (*en Valencia hay una, que debería estar en Eibar*, dice Fermín Calbetón en 1918), motores, automóviles, instrumentos de acero, herramientas, así como *una fábrica de cañones de armas largas, escopetas, rifles, carabinas, etc., con un horno eléctrico e instalación de tres láminas para obtener el redondo de acero necesario para su producción, industrias militares, ...* Destacó la propuesta de Ignacio Anitua en 1927: bicicletas, rodamientos a bolas, herramientas de cirugía y dental, balanzas y básculas de precisión,

máquinas de coser, y automóviles de dos y cuatro asientos.

A mediados de los años veinte del siglo pasado, llegó la tan buscada diversificación de la industria eibarresa. Gárate, Anitua y Cía (GAC), inició la fabricación de bicicletas, y le siguió después, Orbea (que ya había realizado otros intentos, con máquinas-herramienta y coches de niños), así como Beistegui Hermanos (BH). Todas compaginaron la nueva producción con la tradicional armera, hasta que pasados algunos años, abandonaron esta última. En 1920 se constituyó la *Sociedad Anónima de Producción de Armas de Fuego Alfa* por un grupo de trabajadores de Orbea que contaron con el apoyo de la cooperativa Danok-Bat, fundada poco antes. Siete años después empezaron a fabricar máquinas de coser.

La fabricación de bicicletas
La fabricación de bicicletas supuso una

gran novedad, puesto que exigía dominar tecnologías, en buena medida, desconocidas y romper, en muchos casos, con los hábitos tradicionales. Tuvo gran importancia la existencia en Eibar, de casi tres centenares de talleres dedicados a la transformación metálica y una cincuenta considerados auxiliares, además de cinco fundiciones y tres forjas, ligadas a la producción de armas.

En la andadura inicial fue necesario contar con el asesoramiento de técnicos, básicamente franceses de la región de Saint-Étienne, que tenían larga experiencia, puesto que en Francia se inició la producción de bicicletas, con una notable entidad. Al dominio de nuevas tecnologías contribuyó, de forma considerable, la buena preparación y destreza de los trabajadores eibarreses, que supieron adaptar buena parte de los medios productivos, a la fabricación de las nuevas y complejas piezas.

Con el transcurso del tiempo, otras empresas iniciaron su fabricación (Zeus, Echasa, CIL, Gamma, Abelux), y durante años, toda la producción española de bicicletas procedía de Eibar. Igualmente alcanzó una notable importancia la fabricación de componentes de las mismas. El proceso de fabricación era complejo, por las numerosas piezas que había que producir. Entre las operaciones que se llevaban a cabo, el montaje y la alineación de las ruedas tenían especial carácter, y eran tareas realizadas mayoritariamente por mujeres.

El montaje y centrado de ruedas

La operación de montaje comenzaba colocando los radios (curvados y remachados en un extremo y roscados en el otro) en los carretes previamente montados. Las mujeres, sentadas frente a un banco de madera corrido, iban cogiendo los carretes con la mano izquierda y poniéndolos en posición inclinada, mientras que con la derecha iban introduciendo los radios en los, 32-36 agujeros del carrete. Terminado un lado, se le daba la vuelta para realizar la misma operación en el otro. Este trabajo

no requería especiales conocimientos, aunque sí cierta habilidad. El siguiente trabajo era la colocación del carrete y los radios en la llanta, es decir, el montaje de la rueda, lo que presentaba mayor dificultad. Al iniciarse la fabricación de las bicicletas, el trabajo era totalmente manual, pero con el aumento de la producción, se fue mecanizando.

Hasta mediados los años cuarenta del siglo XX, las trabajadoras sujetaban la llanta entre o sobre sus rodillas y

1960 ya se hacía en una mesa horizontal provista de mordazas para sujetar las llantas y las trabajadoras accionaban con un pie. Los carretes con los radios se colocaban en el centro y se iban roscando a las cabecillas de las llantas mediante atornilladores automáticos, desplazándose la mesa manualmente. Actualmente, esta operación se realiza de forma muy automatizada.

El centrado, que trata de conseguir ruedas sin salto ni ladeo, es la operación más compleja de su fabricación y la que requiere más habilidad y experiencia. Desde el inicio de la producción de bicicletas, hasta hace poco más de dos décadas, los elementos básicos utilizados han sido, una mesa en que se sujeta un artilugio imitando la horquilla de la bicicleta, colocada al revés, para sujetar las ruedas y que va provisto de brazos oscilantes (uno a cada lado), para medir el salto y el ladeo. La operación del centrado se empezaba colocando la rueda sobre el artilugio y corrigiendo el ladeo, empezando por el primer radio junto a la válvula, en sentido contrario a las agujas del reloj, tensando y ajustando todos y cada uno de los radios de la rueda. Esta operación se

efectuaba manualmente utilizando la *llave de central*. Este control se llevaba a cabo con la ayuda de los brazos del artilugio, siendo su roce con la rueda, el indicador del ladeo.

Todavía había que realizar otras dos operaciones. La primera era la corrección del salto, que se medía al girar la rueda, y la segunda era el centrado del carrete en la rueda, lo que se conseguía con un montaje conocido como *paraguas*.

Actualmente el centrado de las ruedas se realiza en máquinas automatizadas, pero los viejos centradores, afirman que no se consigue la calidad del trabajo manual. En efecto, las ruedas de bicicletas de muchos profesionales y aficionados se siguen centrando a mano.

El aprendizaje de estas tareas requería más tiempo que otras cualificaciones, por su mayor destreza y habilidad. Era frecuente el trabajo a destajo y los consiguientes problemas sobre el precio de cada operación. 🚲



Operaciones de centrado de ruedas (Julen Zabaleta)

utilizando las dos manos, iban introduciendo los radios (por su parte roscada) en la cabecilla, previamente colocada en los orificios, y sujetándolas con un pequeño roscado. Esta pieza era una especie de tornillo agujereado y roscado internamente en toda su longitud, ranurado en su parte superior y de forma cuadrada en el otro extremo.

Esta operación debía realizarse de *abajo a arriba*, es decir, sujetando en primer lugar los radios a la parte superior de la llanta, empezando por el primer agujero al lado del de la válvula, en dirección contraria al de las agujas del reloj y dejando siempre un agujero sin radio (*uno sí y otro no*). Terminado un lado del carrete se sigue el mismo proceso en el otro, para acabar de roscar todas las cabecillas con ayuda de un destornillador. Habitualmente cada radio cruza otros tres, aunque hay otras clases de montaje. La mecanización de esta operación fue bastante lenta, pero hacia

EGURKO - ORTZA, confluencia de esfuerzos

R. M. E.

EGURKO es una de las pocas cooperativas de MCC ubicada en el litoral guipuzcoano, concretamente en Zumaia. Se constituyó en 1968 como resultado de la fusión de URGAIN y ZUMAI, dos cooperativas que ya funcionaban en esta misma localidad.

En esta época, ZUMAI servía como auxiliar de industria y URGAIN, por su parte, comenzaba a hacer sus pinitos con la lijadora que pasó a denominarse EGURKO 1000 y la sierra EGURKO 2000.

El principal objetivo de los fundadores de EGURKO fue la creación de puestos de trabajo en Zumaia, puesto que el éxodo de la población laboral en esta localidad era muy importante.

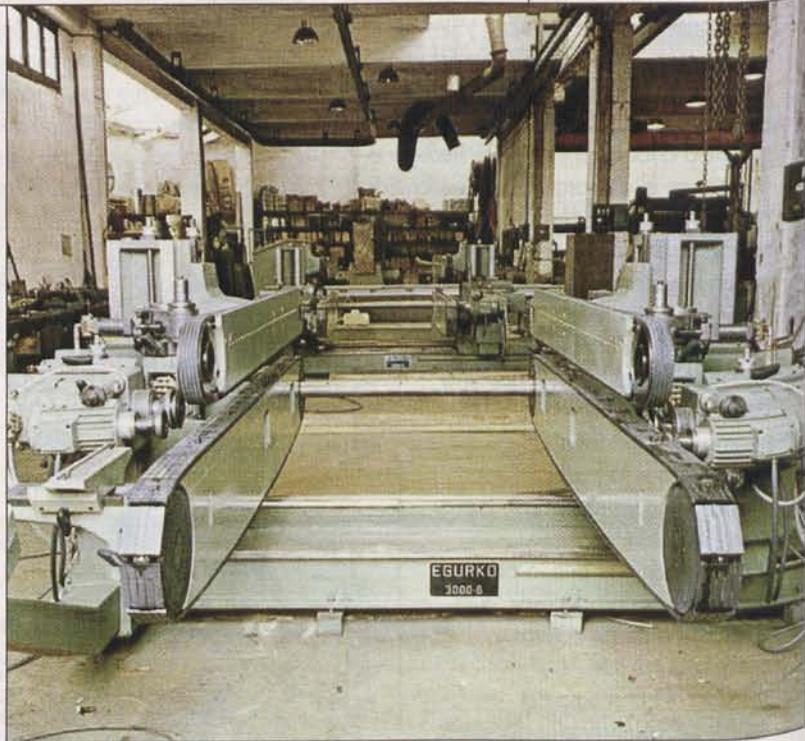
En 1968 EGURKO comenzó, pues, su andadura especializándose en un principio en sierras, cizallas y lijadoras, dirigidas al sector de la madera. Ese mismo año, realizó la primera inversión, al comprar un Torno Microtor de segunda mano que se adquirió a la vuelta de la Feria de Bilbao y que costó, por aquel entonces, la cantidad de 20.000 pesetas.

Un año después, el 13 de julio de 1969 EGURKO solicitó la adhesión a Caja Laboral Popular y el 1 de enero de 1970 la cooperativa pasó a asociarse a Lagun-Aro.

En cuanto al número de trabajadores de Egurko, si al constituirse como empresa, contaba con un equipo formado por 35 personas aproximadamente, años más tarde, en 1975, experimentó un aumento de plantilla hasta llegar a los 125 socios. Este aumento se dio por la diversificación de productos a causa de la incorporación de perfiladoras, lo que supuso un cambio importante en el desarrollo de la cooperativa, y dio paso a una fuerte etapa expansionista. Precisamente la foto muestra el panorama del taller de esta época.

En enero de 1976 la empresa se trasladó a sus actuales instalaciones de Zumaia, en Basusta Bidea. Y en octubre de ese mismo año presentó en la feria FIMMA de Valencia sus primeras chapeadoras: una unilateral y otra bilateral.

Años más tarde, a comienzos de la década de los 80, la



empresa instaló su primera máquina combinada compuesta por una parte perfiladora y otra chapeadora, dando así un paso más en el desarrollo de la gama de productos y en cuanto a las tecnologías aplicadas a sus máquinas.

El binomio Egurko-Ortza

En 1992, EGURKO y ORTZA (ubicada en Navarra), integrada también en MCC y fabricante de productos dirigidos al mismo sector, pero con gama complementaria, deciden formar una única unidad de negocio. Esta unión permitió a ambas cooperativas aunar esfuerzos para liderar el mercado nacional. Los beneficios y logros de esta confluencia de esfuerzos han sido muchos, entre ellos, el lanzamiento de nuevos productos, un alto nivel de especialización de sus plantillas y un avance continuo en la conquista de los mercados más exigentes.

En 1998 ambas empresas consiguieron la Certificación de Calidad ISO 9001.

El binomio ha adquirido identidad propia con los años. Tanto es así, que actualmente EGURKO-ORTZA ofrece a sus clientes 7 gamas de soluciones: chapeadoras de cantos; perfiladoras; máquinas combinadas y líneas automáticas de producción formadas por chapeadoras, perfiladoras, alimentadores, giros y apiladores; seccionadoras, escuadradoras, lijadoras y centros de mecanizado con CNC. EGURKO-ORTZA es líder dentro de su sector, y ofrece a sus clientes además de los mejores productos en tecnología y manejo, un servicio postventa.

Ambas cooperativas, desarrollan su actividad dentro de la División de Máquinas-Herramienta, en la Agrupación de Maquinaria para Madera, Herramienta y Utillaje. ●

Los beneficios y logros de esta confluencia de esfuerzos han sido muchos: el lanzamiento de nuevos productos, un alto nivel de especialización de sus plantillas y un avance continuo en la conquista de los mercados más exigentes.

Pasajes: tradición marinera

PASAJES ESCONDE LA BELLEZA DE SUS ENCANTOS NATURALES BAJO UN MANTO DE ACTIVIDAD MARÍTIMA E INDUSTRIAL Y UN URBANISMO CAÓTICO.

Eukeni Olabarrieta



Pedro, seguir por el paseo de Ondartxo que en la actualidad está renovado, con bancos y asientos donde sentarse para contemplar la bocana y la otra orilla.

Al final del paseo hay unas escaleras empinadas pero fáciles de subir, que nos llevan a la estación de Balizamiento del Puerto de Pasajes. Desde aquí hay una bonita vista, pero más hermosa la tendrá si sigue subiendo por el camino que parte de este punto, un camino de cabras pero que se hace bien, y que nos va a llevar al Paseo del Faro, carretera que sube desde el casco urbano al Faro de la Plata. Es un trayecto mas bien corto con rincones donde hacer una paradita y contemplar el paisaje; hay una zona de descanso que lo identificará fácilmente por estar

Los romanos lo llamaban Puerto de Oiarso y desde aquí embarcaban los minerales que obtenían en las minas de Arditurri, sitas en lo que hoy es Oiartzun, a los pies de las Peñas de Aia, con destino a los puertos imperiales de las Galais.

Desde Pasajes se botaban o arribaban los barcos que iban al Nuevo Mundo, a Filipinas, y de aquí han salido marineros heroicos como Blas de Lezo, que a los 30 años ya había perdido la pierna izquierda y el ojo y brazo derechos en diversas batallas.

Itinerario

Para recorrer los bellos rincones de Pasajes, que los tiene aunque en una primera impresión la zona nos impacte por su mezcolanza de actividad portuaria, pesquera, industrial, urbanismo caótico, fábricas desmanteladas al lado de otras boyantes, lo más cómodo es dejar el coche en los alrededores del Instituto Marítimo Politécnico, en el muelle siempre hay un hueco.

Atraviese Pasajes San Pedro siguiendo la calle principal o los muelles de Trintxerpe y San

una enorme hélice de cuatro palas que adorna el rincón.

Un poco más arriba y ya en la carretera del Faro va a tener otros dos miradores, desde cualquiera de ellos, a babor y a estribor, las vistas son magníficas.

Situado en el Paseo del Faro tiene dos opciones. Una, subir hasta el Faro de la Plata que está cerca, 10 ó 15 minutos más, y desde aquí lo tiene todo a sus pies: la bocana, el mar, la bahía, los pueblos, ... Y la otra bajar directamente por el paseo hasta el Instituto Marítimo. Le recomiendo la primera opción.

No de la excursión por terminada, pase en bote a Donibane Pasai, uno de los pueblos costeros más bonitos que hay, antes perteneciente a Hondarribia y luego a Lezo. Dese un paseo por sus tortuosos callizos de sabor medieval, pasee hasta la bocana del puerto, hasta Puntas, y disfrute de este rincón como lo hizo Víctor Hugo que estuvo aquí exiliado y que escribió de Pasaia:

...este lugar inédito que es uno de los más hermosos que yo jamás he visto y que ningún turista visita, este humilde rincón de tierra y agua que sería admirado si estuviese en Suiza y célebre si se hallase en Italia, y que es desconocido por estar en Guipúzcoa, este pequeño edén radiante a donde yo llegaba por azar y sin saber dónde estaba, se llama Pasajes. ●





Javier Armentia

DIRECTOR
DEL PLANETARIO DE PAMPLONA

R. M. E.

ESTE JOVEN ASTROFÍSICO ES DIRECTOR DEL PLANETARIO DE PAMPLONA DESDE HACE 10 AÑOS, CUANDO ÉSTE TODAVÍA ERA SÓLO UN PROYECTO.

PARTICIPA EN LA SOCIEDAD PARA EL AVANCE DEL PENSAMIENTO CRÍTICO EN LA QUE DEFIENDE EL PENSAMIENTO RACIONAL ANTE LO ESOTÉRICO.

¿Qué nos enseña el Planetario a los no iniciados en astronomía?

Precisamente ése es el objeto del Planetario: enseñar a los no iniciados. No se trata de un lugar pensado para los aficionados a la astronomía, sino que intenta acercar el cielo, la astronomía y las ciencias del espacio a gente de la calle utilizando un lenguaje fácil para todo el público. Desde el Planetario facilitamos las herramientas para comprender ese cielo y esas estrellas que todos admiramos cada vez que nos trasladamos al campo. El Planetario es un lugar de ocio, de entretenimiento, que enseña a divertirse con el cielo.

Son niños quienes mayoritariamente visitan el Planetario. ¿No es así?

Sí, así es. De hecho el Planetario ha cumplido ya 7 años y cada año son cerca de 42.000 escolares los que se acercan a conocerlo. Lo cierto es que existe una gran demanda de Navarra, el resto de la Comunidad Autónoma Vasca, Rioja y Aragón.

Por nuestra parte, nos esforzamos en acercar al niño lo que la teoría le explica en el centro escolar, a través de diferentes programas que continuamente vamos cambiando. En este momento contamos con uno denominado *Dibujos en el cielo* que les ayuda a descubrir cómo en épocas anteriores las personas se han imaginado carros, mujeres y otras formas singulares en el cielo. Los niños juegan a su vez a encontrar formas entre las estrellas. Además les proporcionamos material didáctico para seguir aprendiendo antes y después de la visita.

A los niños les gusta todo, disfrutan con el detalle más pequeño, porque deseamos ofrecerles nuevas sensaciones a través del juego.

Hace poco tiempo caía la MIR en el Pacífico. ¿Qué misión cumple tanto satélite rondando por el firmamento?

La explicación es fácil. Cada vez que en los informativos se predice el tiempo, a todos nos resulta de lo más natural ver el mapa del satélite; además, contamos con telefonía global, televisión por canal satélite o vía digital, etc. Realmente el espacio se nos ha metido en casa, sin darnos cuenta. Además de los satélites de telecomunicación o meteorológicos, están también los satélites de detección que nos permiten conocer el estado de los mares, el calentamiento global, etc.

Analicemos también la presencia humana en el espacio que ha representado la estación MIR durante los 15 años de funcionamiento y que en estos momentos se ha convertido en la estación internacional. Y es que posiblemente en el futuro conoceremos el nacimiento de nuevas empresas, no sólo relacionadas con el sector aeroespacial sino empresas químicas, farmacéuticas, ... que elaborarán sus productos en el espacio. Se potenciará el turismo espacial del que ya se habla hoy en día y a todos nos suena a ciencia ficción, pero que en un período

“El espacio se nos

de tiempo no muy largo se hará efectivo.

¿Entrañan algún riesgo estos satélites?

Relativamente, porque no hablamos de un peligro global, sino relativo. Estadísticamente es más peligroso andar en coche. Tengamos en cuenta que la carrera espacial ha tenido pocos desastres, si bien es cierto que los que ha tenido han sido muy llamativos con pérdidas humanas y pérdidas materiales. Hasta nuestros días, la investigación espacial ha sido bastante segura, y en la medida en que se está avanzando a grandes pasos, esperemos que también en el futuro lo siga siendo.

¿Qué es la Sociedad para el Avance del Pensamiento Crítico de la que has sido presidente hasta hace poco tiempo?

Se trata de una sociedad que se creó en el año 86, primero con otro nombre, sin ánimo de lucro, y con el objetivo de promover actividades que potencien el pensamiento racional y crítico. Precisamente cuando en la televisión nos venden productos milagro y se potencian las líneas 906 de adivinos, sentimos desde la Asociación un poco de responsabilidad desde el punto de vista del consumidor.

En realidad, deberíamos potenciar el pensamiento crítico desde la educación, porque ya de por sí los pequeños son preguntones pero con el paso de los años parece que para ser buen ciudadano es mejor no preguntar y creerse todo. Nosotros reivindicamos lo contrario, preguntarse y cuestionarse siempre las cosas, es decir, ser crítico.

Mucha gente identifica a Javier Armentia con el crítico que en los medios de comunicación se enfrenta a todo lo esotérico.

Es curioso, porque todos estos temas sorprendentes, como las casas encantadas, los platillos volantes, la predicción del futuro,... se presentan de una manera muy sesgada en los medios de comunicación, siempre muy a favor: Por eso, a veces es conveniente dar a conocer la otra cara de la moneda y ser portavoces del pensamiento racional. Es cierto que hay gente más preparada que yo para hablar de estos temas, pero el problema es encontrarlas y que estén dispuestos a acudir a estos programas.

Aunque afortunadamente es un formato de programa que ha pasado a la historia, es atractivo pensar que somos visitados por extraterrestres, que se puede conocer el futuro leyendo las hojas de té, o que concentrándonos podemos hacer que un cenicero se ponga a volar. Yo, en cambio, defiendo que el mundo es más sencillo que todo eso, y que hay mucha gente que vive de fraudes hacia los demás.

Pero es cierto que este mundo arrastra cada vez a más seguidores.

Sí, quizá sea porque socialmente nos estamos volviendo más

pasotas y más incultos. Por eso hay que concienciar a la gente para que no se crea todo lo que le dicen y sea más crítico. Claro que el ser crítico implica a su vez profundizar en el tema, realizar un pequeño trabajo de investigación para contrastar lo que nos han dicho, etc. Hay mucha gente que ve la televisión y se cree todo lo que le dicen, no lee periódicos ni otra clase de revistas, y es que claro, es lo más cómodo.

Personal

¿Qué deseo pides cuando ves una estrella fugaz?

Poder ver la siguiente, porque son verdaderos espectáculos que merece la pena ver.

¿Pasas mucho tiempo mirando al cielo?

Cada vez menos. Siempre he sido muy aficionado a la astronomía pero desde que me dedico a ella profesionalmente, hablo y comento tanto los fenómenos que van a suceder que cuando de verdad llega el día de verlos, estoy ya saturado.

¿La ciencia lo explica todo?

No, aunque proporciona muchas pistas en lo que a simple vista no tiene solución, como sucede con las enfermedades. Es decir, no existe una vacuna contra el Sida pero cabe pensar que en un futuro existirá. Pensemos que la esperanza de vida a principios del siglo pasado no llegaba a los 40 años, y ahora está en los 80, en gran medida, gracias a la calidad de vida y al avance de la ciencia.

¿Lees el horóscopo cuando ojeas el periódico?

No, sólo cuando tengo que dar una conferencia sobre astrología y comparo el horóscopo de varios periódicos para constatar que siempre dicen cosas completamente diferentes.

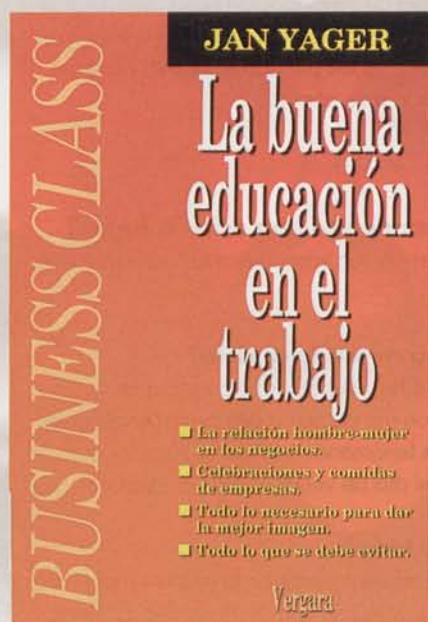
¿Cuál es el mejor lugar para disfrutar del cielo?

El lugar más oscuro. En las ciudades, la iluminación de las calles nos impide cada vez más ver el cielo de las noches no nubladas. Por eso, para disfrutar del cielo es mejor ir al monte, donde no hay luces ni contaminación. Desgraciadamente, cada vez quedan menos lugares de estos. Los cielos más claros que he visto han sido en Los Andes.

¿Qué nos depara el futuro?

Tiendo a ser optimista, pero no siempre se puede. Estamos en una fase un poco paradójica, puesto que tenemos los medios y las herramientas para crear una sociedad justa y avanzada, pero sin embargo no lo hacemos. Esta misma mañana EEUU avisaba que se da de baja del compromiso de la Cumbre de Kioto respecto al CO₂ y al cambio climático. Evidentemente esto es muy serio porque estamos calentando el planeta. Por eso la primera sensación de optimismo se vuelve agri dulce cuando constatamos estos hechos. ●

ha metido en casa sin darnos cuenta"



La buena educación en el trabajo

Jan Yager

Es difícil determinar la cantidad de dinero que se pierde cada año o el número de carreras arruinadas por el comportamiento inadecuado o los malos modales en situaciones de trabajo que exigen una buena educación.

La buena educación en el trabajo, es una guía práctica de qué hacer y qué no en los negocios. A través de este libro conocerá los seis principios básicos de buena educación en los negocios y sabrá todo acerca de cuestiones tales como la imagen adecuada, la importancia de la puntualidad, los modales en la mesa, el lenguaje, las relaciones interpersonales en el trabajo, la presentación de una carta, el aspecto adecuado de una oficina, la etiqueta internacional, el tiempo libre y la vinculación entre etiqueta y ética.

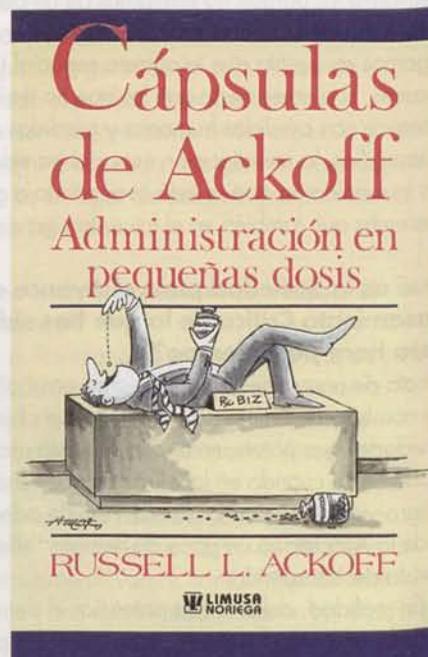


La organización en aprendizaje permanente

Robert Aubrey, Paul Cohen

Si la capacidad de la empresa de aprender más, mejor y con mayor rapidez es el recurso más valioso para ser competitivo, provocar e intensificar las experiencias formativas adquiridas en el trabajo han de ser una iniciativa imprescindible del directivo progresista.

Por medio de abundantes estudios de casos concretos, los autores identifican cinco tácticas que deberían emplear los empresarios inteligentes, construyendo un modelo básico de aprendizaje y convirtiéndolo en una guía práctica de liderazgo.



Cápsulas de Ackoff

Russell L. Ackoff

Quien inicia su carrera como gerente en el mundo de los negocios tiene en mente muchos planes e ideas innovadoras; quiere ser creativo, asumir riesgos y superarse, pero la realidad es otra.

Ackoff ofrece el remedio para superar esta situación: receta 52 cápsulas de temas gerenciales que tienen profundidad, ingenio, llevan a la reflexión y, lo mejor de todo, dan un enfoque diferente a varios de los problemas con los cuales tiene que enfrentarse el gerente.

El autor no pretende que el lector comulge totalmente con sus ideas, pero expone puntos de vista que vale la pena leer y releer; detrás de la sonrisa que provocan esconden sabiduría. Quizás por eso la prescripción es tomar una cápsula cada semana.

Truke Programa 2001, esperientzia oparoa benetan

Joan zaigu dagoeneko martxoa, eta berarekin batera gure artean izan ditugun 12 hego eta ertamerikarrak. II. Truke-programa honen balorazioa egiterakoan oso pozik agertu dira, bai bekadunak eta baita antolatzaile-taldea ere. Bekadunen aldetik dena da eskerrak ematea; horrelako aukera eskaintzeagatik, hain eskuzabalak izateagatik, eta abar. Baina benetan eskerrak emateko moduan gu gaude. Gu baikara beraien ahotik esperientzia aberatsak entzuteko aukera izan dugunak, latinoen hiztegi xamurrak kontatutak gainera. Bizitzarekiko duten jarreraz ere ikasi dugu, aurrera egiteko duten gogo bizi hori gorputz batetik bestera azkar pasatzen den horietakoa da. Beraien aberastasuna aldean daramatena da, ez erosten den horietakoa. Hona hemen II. Truke-programa honetako partaide batzuen balorazioak:

ADELINA CHOM (Indígena Quiché de Guatemala) **Cooperativa Santa María Tsejá**

En un principio me preguntaba por qué estas grandes cooperativas se interesaron en ver otras pequeñas empresas como las nuestras. Entonces me dije que a pesar de ser tan grandes se fijaron en nosotros para brindarnos la mano, para que despertemos y nos demos cuenta que tenemos mucho que hacer. El objeto de esta experiencia ha sido el de animar al grupo y eso lo hemos conseguido. Sin embargo, ahora que hemos captado la esencia de vuestro proyecto, me doy cuenta que nos faltan medios para poner en práctica lo que aquí hemos visto.

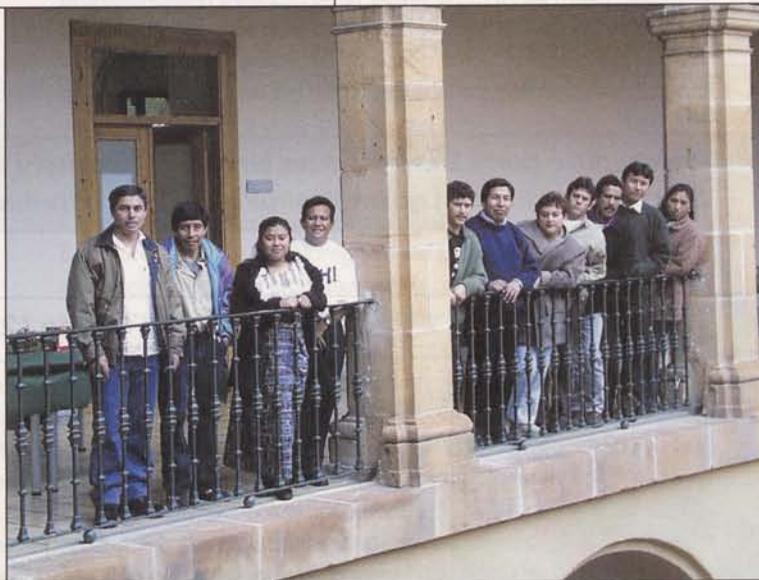
GUILLERMO OLIVARES (Venezuela) **Fundación Venezuela Integra**

Digamos que las empresas asociativas en Venezuela, tienen un gran déficit, a nivel de lo que es el proyecto empresarial. Nuestras empresas asociativas no se veían como empresas productivas y no se le ha dado suficiente importancia al aspecto de gerenciar. Sus organizaciones, creo que sí lo permiten y al verlo aquí, al ver que se requiere un tipo de estructura gerencial que permita apuntar hacia objetivos de mayor ambición.

SEBASTIÁN TALLACAGUA (Indígena Aymara de Bolivia) **Centro Andino Amazónico de Desarrollo Indígena**

Había participado en algunos cursos, seminarios y encuentros, y eran simples discursos teóricos y ahí se acababa. Mediante el programa de intercambio de Mundukide he podido palpar, ver con mis propios ojos, cómo funcionan, cómo se crean las empresas cooperativas, y cómo pueden competir, y con ciertas ventajas inclusive, con otros modelos de desarrollo empresarial capitalista. Hemos tenido las puertas abiertas en cualquier empresa para conversar con toda la gente que está trabajando. Llevamos una rica experiencia, pero estamos empezando y podemos intensificar las relaciones para lograr nuevos objetivos.

MUNKIDE



MARTHA VELASCO (Indígena Aymara de Bolivia) **ANDE**

Al conversar con las personas que impulsaron la Experiencia Cooperativa (los fundadores) siento que se puede hacer mucho por nuestras comunidades en nuestros países. Será difícil proporcionarles apoyo económico, pero sí podremos orientarles, luchar con ellos para salir adelante. Y a los estudiantes que están aquí les sugiero que aprovechen la experiencia que les dá el hecho de tener cerca a estas personas, los fundadores de las cooperativas.

MARCELINO SOARES (Brasil) **Movimiento de los sin Tierra**

Muchos de nosotros somos campesinos, y al igual que muchos de nuestros compañeros no tenemos la oportunidad de estudiar; y la educación es un punto clave en el desarrollo de cualquier proceso económico.

Vine para acá como campesino brasileño de un movimiento y de una cooperativa. Y aquí me sentí como un campesino, dentro de esta experiencia. Procuré entender de la mejor manera posible lo que pasa, de cómo se construye, y cuáles son los pasos que se dan, cómo se piensa y cómo se proyecta hacia adelante. Creo que a partir de esto tenemos varias lecciones y de ellas depende nuestra capacidad de progresar en nuestras organizaciones, implementar algo que pueda buscar signos de desarrollo de nuestras cooperativas, de nuestros movimientos.

GASPAR QUINO (Indígena Quiché de Guatemala) **Cooperativa Santa María Tsejá**

Realmente la experiencia no se compra, sino que se transmite. Eso es lo que nosotros hemos visto durante este mes. Fue una experiencia muy enriquecedora. Destacaría el alcance de este entramado cooperativo, así como el esfuerzo llevado a cabo para llegar a este nivel de desarrollo. Y he entendido que la forma de lograrlo ha sido dando prioridad a la educación. ●

Eika

Batzar Nagusiei buruz

- KOKAPENA: ETXEBARRIA-BIZKAIA
- AGRUPAZIOA: OSAGAI INDUSTRIALAK - OSAGAIEN TALDEA
- JARDUERA: OSAGAI ELEKTRIKOAK
- LANGILE KOPURUA: 500 PERTSONA
- 2000KO FAKTURAZIOA: 5.934 MPTA



1. Hartu duzu parte Eikako Batzar Nagusian? Bozkatu duzu?

2. Bertan aztertu diren gaien inguruko nahikoa informazio jaso duzu aurretik?



Igor Olabe (28 urte) Kalitate arduraduna

1. Sei urte daramatzat bazkide bezala eta urtero joan naiz Batzar Nagusira. Baina, egia esateko, beti betikoak joaten garela uste dut. Botoa ere urtero ematen dut gai guztietan, eta joaten ez den beste norbaiten botoa eramatea ere tokatu zait. Garrantzitsua dela uste dut, guztiongan eragina izango duten gaiak aztertu eta erabakitzen direlako.
2. Aurrez egiten diren hitzaldietan nahiko ondo azaltzen dira Batzarrean jorratuko diren gaiak. Halere, jende asko dago Batzarrean egunean harrিতта gelditzen dena gai bat edo beste mahai gainean jartzen denean; ematen du inoiz ez

dezer entzun.

Horregatik, hitzaldi informatiboetara joan arren -derrigorrezkoa baita- uste dut jende askok ez diola behar besteko interesa jartzen bertan esaten denari. Gainera, zerbaitekin ados ez dagoenak, eztabaidatzeko gune aproposena bilera horixe duela u, baina normalean ez da halakorik gertatzen. Jendea esaten dena entzutera bakarrik joaten da, arreta handirik jarri gabe.

Gehienbat, bazkide berriak urtero joaten dira Batzar Nagusira, pasa den apirilaren 21ean gertatu bezala.



Antxone Aranzeta (29 urte) Biltegiko ofiziala

1. Orain dela zazpi urte hasi nintzen Eikan lanean, lehendabiziko hiru urteetan behin-behineko langile (ebentual) bezala eta azken lau urteotan bazkide bezala. Nire kasuan, bazkide izan aurretik ere joan nintzen behin Batzar Nagusira eta bazkide naizenetik behin izan ezik, oportretan nengoelako, besteetara joan izan naiz. Urtean behin egiten den zerbait izanik, interesantea dela iruditzen zait, batetik gai garrantzitsuak aztertzen direlako eta bestetik laneko lagunekin afaria egiteko aprobetxatzen

delako. Ospakizuna ere bada, alde horretatik.

2. Nahi duenak eta benetan interesa duenak, aukera du gaien inguruko nahikoa informazio jasotzeko. Jende askok dio Batzarrean dena "bai eta bai" izaten dela, eta ez duela merezi joatea, baina gauzak onartu ondoren alferrik da keizatea, horretarako momentua pasatu da eta.

Bilera informatiboetan, segun eta zeinek hartzen duen parte, nahiko galdera eta eztabaida izaten da eta hori ere aberasgarria da besteontzat.



Izaskun Txurruka (29 urte) Bitrozeramikako ribbon-en montatzailea

1. Laster zortzi urte beteko ditut Eikan eta bazkide naizenetik, 98tik, urtero joan izan naiz, eta botoa ere behar den gaietan eman izan dut. Azken finean, guztioi eragiten diguten gaiak aztertzen dira.
2. Bai, uste dut nahiko informazio jasotzen dugula gaien inguruan. Alde batetik, hitzaldi informatiboak egiten dira eta bestetik, Batzar Nagusira joateko gonbitearekin txosten bat ematen digute informazio guztiarekin. Beraz, nahi duenak hor du aukera, nahiz eta askotan jende askok ez jarri interes

handirik.

Batzararen eguna baino egun batzuk lehenago jende askori entzun nion ez zirela joango esaten, txapa bat zela, etabar. Baina azken finean, kooperatiba mailan antolatzen den urteko bilera orokorra izanik, uste dut ez dela hainbesteko lana bertara joatea eta parte hartzea. Uste dut guztiok egon behar dugula bertan ordezkaturata. Hala ere, norberak ikusi behar du!

Ingeniariak behar dira soldadura prozesuen hobekuntzarako

Arrasateko Ingeniaritza eskolako zuzendaria Mondragón Unibertsitateak eta Goierriko Fundazioak bultzatutako eskola berriari buruz mintzatu da.

Mondragón Unibertsitatea eta Goierriko Fundazioa Goi mailako eskola irekitzera doaz Goierri Ingeniaritza Mekanikoko ikasketak egin ahal izateko. Arrasate eta Goierri elkarlana egingo dute lehen bi urteetan gai berberak emanez, eta espezializazioa Goierri edota Arrasaten egiteko aukera egongo da. Mekanika arloko ingeniariak ingeniariak teknika izango da.

Zer ikasi ahal izango dute goierriko Ingeniaritza ikasketak egiten dituztenak?

Eskola horretan ingeniariak mekanikoko gai asko egongo dira eta hirugarren urtean, berriz, soldadurarekin loturik dauden hainbat aukerako gai. Mekanika arloan ingeniariak teknika izango da. Hirugarren urteko gaien artean, aukerakoak diren artean, lotura sistemak izeneko gai bat egongo da. Espezializazioa Goierri edota Arrasaten egin ahal izango dute, egin nahi dutena aukeratu ondoren.

Ikasketa hauek lan munduan etorkizuna dutela iruditzen al zaizue?

Bai, horregatik zabaldu dugu proiektu hau. Gure unibertsitatearen berezitasuna enprekin duen lotura estua da. Gure ekintza

planak aldatu egiten dira enpresen beharrei nolabait erantzuteko. Goierri alde horretan enpresa asko daude, CAF, Irizar, Orkly, Indar, besteak beste. Horrelako makineriak egin behar dituzten enpresa askok soldatzeko munduan eta gaidaragintza munduan beharra dute eta behar hori goi mailako ziklotik ateratzen diren profesionalekin betetzen dute. Baina orain beste maila baten beharra dago, diseinurako, esaterako, eta horregatik sartu gara ingeniarietan. Ingeniariak behar dira soldadura prozesu horien hobekuntza lortzeko eta, hortaz, ikerketa egiteko, beste pauso bat eman behar da. Ez dute lan zehatza soilik egin behar, ikerketa ere lantzeko dute.

Orduan, enpresek eskatu al zituzten ingeniariak?

Bai, gure kontseilu errektoregoan eta Goierriko fundazioan enpresak daude eta enpresa horiek gure ikasketa planak ezagutzen dituzte. Gai bakoitza aztertu eta behar diren eskaintzak aztertzen ditugu. Guk soldadura eskatu beharrean, ingeniariak mekanikoa oinarri duen ikasketa eskatu dugu.

Zer egiteko gai izango dira titulatu berriak?

Gure titulatuak oinarri zientifikoa behar dute, kalkulu tresnak erabili eta asmatzeko gai izan behar dute, ingeniariak izango baitira eta gauzak nola egin pentsatu beharko dute. Orain arte egin diren gauzak hobetu egin beharko dituzte. Normalean horretarako ikerketak asko laguntzen du. Ingeniaritzako eskola batean ez dira bakarrik klaseak eman eta praktikak egiten, ikerketa egin beharko dute: gauza berriak aztertu, frogatu.

Eta zein da ikerketa horiek gauzatzeko izango duzun modua?

Alde batetik, Goierriko eskolan bertan talde bat osatu dugu, kanpoan ibilitako ingeniari batzuekin. Europan zehar ibilitakoak. Bestalde, Mondragón Unibertsitateko departamenduetan beste doktore asko daukagu ingeniari mekanikoak direnak eta departamendu horietan ikerketa egiten dutenak. Ikerketa, normalean enpresa batzuekin konbenioak eginda gauzatzen da. Hitzarmenak besteak beste, Fagorrek, CAFekin, Irizarrek egin ditugu eta hitzarmen horien bitartez ikerketa proiektuak eramaten ditugu aurrera.

Gara, 2001eko apirila.



Seguru gure kooperatiben inguruan gauza asko daukazula esateko. Hemen daukazu horretarako aukera. Esan bai! Zure karta bidalguzu, 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. Envíanos tu carta indicando tu nombre y el de tu cooperativa (no publicaremos cartas anónimas).



Martinek zortzi urte darama Fagorreko txofer lanak egiten. kotxearen bolantean, gehinbat Euskadin zehar ibiltzen da baina noizbehinka atzerrira joatea ere tokatzen zaio.

“Beti zaintzen dut ordua”

PERTSONAIA

Martin Zalaña
FAGORreko bazkidea

Kontaiguzu; nola iritsi zara zauden tokira?

Copreci, Fagor Elektronika eta Fagor Elektratresnak kooperatibetan lan egin ondoren, orain dela zortzi urte hasi nintzen Fagorreko Zerbitzu Zentraletan lanean, txofer bezala.

Eta gustura?

Bai, niri betidanik gustatu izan zait gidatzea eta oso gustura nabil.

Zenbat txofer zarete?

Lau eta arduraduna.

Kilometro asko?

Mordoxka bat. Hilean 11.000-13.000 kilometro inguru.

Non ibiltzen zara?

Estatu mailan bidaia asko egitea tokatzen zait. Atzerrira ere joaten naiz noizbehinka, Frantzia eta Portugalera batez ere.

Zein kotxerekin ibiltzen zara?

Lantegikoekin, Audi eta Mercedes autoekin.

Aproposak dira bidaia luzeak egiteko?

Bai, handiak eta oso erosoak. Ordu asko egiten ditugu bertan eta eskertzen da kotxe onarekin ibiltzea.

Kotxea zure bigarren etxea da, beraz.

Bai, horixe!

Zer eramaten duzu beti kotxean?

Fruta, ura, eguneko egunkaria eta beste libururen bat.

Lanbidearen alde onena?

Jende desberdinarekin erlazionatzea.

Eta txarrena?

Egunaren eta bidaiaren arabera. Eguraldi txarrarekin gidatzea da niretzat txarrena.

Txoferrak beti ondo informatuta egon behar du?

Noski. Aurretik bidaiaren plangintza ezagutzen dugunez, gure ardua da nondik eta nora joan behar dugun, eta lekua ezagutzea.

Puntuala izaten zara?

Hori bai, beti zaintzen dut ordua.

Zer nolako azpiegiturak dauzkagu bailaran automobiler ibiltzeko?

Eskasak. Arrasateko irteera guztiak dira nahiko txarrak.

Aireportuak ondo ezagutzen dituzu?

Bai, joan-etorri asko egiten ditut Loiu, Biarritz, Foronda, Noain eta Madrilgo aireportuetara.

Zein izaten da kanpotik datorrenaren lehen inpresioa?

Bilbotik etortzen garenean esate baterako, Kanpazar gainera heltzen garenean, izugarri gustatzen zaie bailara.

Gida turistikoaren lana egin behar izaten duzu, beraz.

Bai, normala da. Azken finean, zerbaitetaz hitz egin behar da, eta kanpotarrek beti galdetzen dute zerbait bailarari buruz eta kooperatibismoari buruz.

Kotxean irratia jartzeko ohiturarik bai?

Bai, ia beti.

Aizu, geroz eta emakume gehiago ikusten da bolantean gidari.

Bai, nahiz eta gure taldean momentuz ez dagoen emakumerik. Hori ere normala da, bizitza aurrera doan heinean, emakumeak toki guztietara heltzen doaz.

Astebukaeretan deskantsatu egiten duzu edo gidatzea tokatzen zaitu?

Emazteak ez du karnetik, beraz irteten garenean, nik gidatzen dut. Ez dugu gehiegi irteten, kotxe aglomerazioak dauden tokietara ez behintzat.

Zeintzuk dira zure zaletasunak?

Astebukaeretan nire auzora joan, Galartzara, eta lagunekin egotea.

Bukatzeko, kontaiguzu anekdotaren bat?

Asko izan ditut. Behin Baionara joan nintzen eta ezin nuen helbidea aurkitu, beraz kotxea gelditu eta batengana hurbildu nintzen galdetzera. Kasualitatea, hura ere hemengo zen eta ez zidan gehiegi langundu.