

■ ECOTÉCNIA INSTALA DOS
AEROGENERADORES EN
CUBA

■ FAGOR ELEKTRONIKAK
ETENGABEKO
HOBEKUNTZA SARIA
ERDIETSI

■ FINANTZA TALDEAK
BILAKAERA EZIN HOBEAN



ALECOPI

ESCUELA Y EMPRESA INTEGRADAS



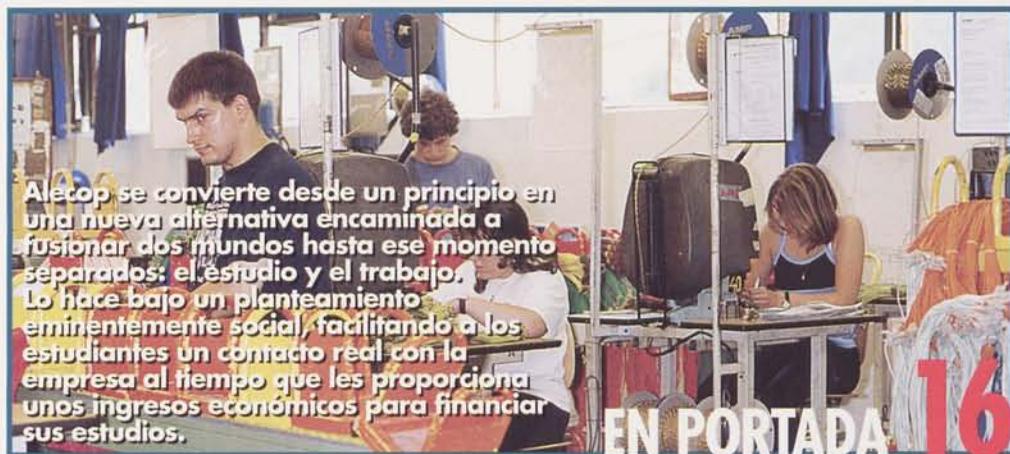
EUSKAL KULTURA

EL HOMBRE 8.000:
"ESTAMOS HECHOS
DE OTRA PASTA"



ANTZINAKOAK

PESCADORES
DE
BACALAO



Alecop se convierte desde un principio en una nueva alternativa encaminada a fusionar dos mundos hasta ese momento separados: el estudio y el trabajo. Lo hace bajo un planteamiento eminentemente social, facilitando a los estudiantes un contacto real con la empresa al tiempo que les proporciona unos ingresos económicos para financiar sus estudios.

EN PORTADA 16



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

ARGITARATZAILEA

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)
Azatza. 20550 Aretxabaleta.
Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 71 24 06

Faxa: (943) 71 23 39

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

ZUZENDARIA

Javier Marcos.

jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^a Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M^a Larramendi.

José M^a Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz

IMPRIMATZAILEA

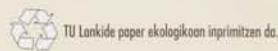
A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



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

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



AEROGENERADORES DE ECOTÈCNIA PARA CUBA



Los dos primeros aerogeneradores instalados en Cuba han sido fabricados por la cooperativa catalana ECOTÈCNIA, recientemente incorporada a MCC.

FAGOR ELEKTRONIKA SARITUA

Euskadiko Kutxa, Empresa XXI eta Euskal Tebistak "Eten-gabeko hobekuntza" saria eman diote Fagor Elektronikari.



ANTZINAKOAK



PESCADORES DE BACALAO

Terranova era un destino habitual de nuestros pescadores en los siglos XVI, XVII y mediados del XVIII. Aunque las condiciones han mejorado, la pesca del bacalao sigue siendo todavía hoy un trabajo muy duro.

4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

16 EN PORTADA

24 AGRUPACIONES SECTORIALES

26 BEGI-BELARRI

28 AULA COOPERATIVA

30 SALUD

31 3^{er} EDAD

32 ANTZINAKOAK

34 ARGAZKI ZAHARRA

35 VIAJES

36 LIBROS

37 EURO

38 EUSKAL KULTURA

40 IRITZIA

41 COLABORACIONES

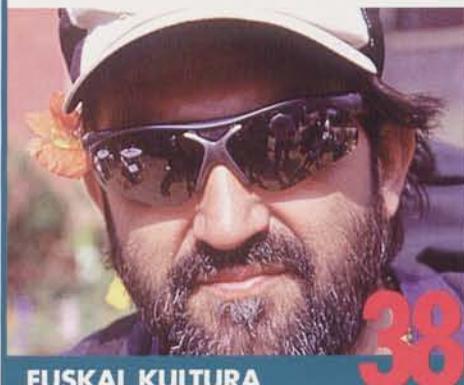
42 MCC EN LA PRENSA

43 CARTAS

44 PERSONAJE

El hombre 8000

Juanito Oiarzabal, 43 años, alpinista. Ha hollado las 14 cumbres más altas del mundo. Y nos lo cuenta.



EUSKAL KULTURA

Igualdad de oportunidades

No es suficiente enunciar las necesidades. Después hay que poner los medios para cubrirlas. ALECOP es una respuesta experimental que se puso en marcha hace 33 años. Perseguía la noble tarea de que ningún alumno de ESKOLA POLITEKNIKOA dejara de estudiar por falta de medios económicos en sus familias.

El trabajo, pieza maestra del progreso de la Humanidad, fue la clave que se puso en marcha a través de una cooperativa singular: ALECOP (*Actividad Laboral Escolar Cooperativa*). En el proyecto se sintetizaban potenciándose mutuamente tres ideas: trabajar en jornada reducida para que fuera compatible con el estudio, hacerlo como socios de contratación temporal definida, es decir, mientras mantuvieran su condición de alumnos estudiantes, y experimentar las primeras sensaciones que se suscitan de la disciplina y normas propias del trabajo en las cooperativas.

La doble condición de estudiantes y trabajadores definía un modelo de actividad mixto que venía practicándose desde 1943 cuando se fundó la ESCUELA PROFESIONAL -luego ESKOLA POLITEKNIKOA-. Consistía en lograr de las empresas cercanas a ESKOLA que admitieran a sus alumnos en sus talleres para trabajar media jornada. Este modelo de rigurosa exigencia, tenía el mismo sentido que ALECOP después lo materializó con más amplitud, más perspectivas y más claros objetivos.

La Eskola, cuando ya en 1965 se instaló en su nueva sede de ITURRIPE, aumentó sensiblemente su alumnado y las relaciones laborales con las empresas comenzaron a complicarse, a rozar con la ilegalidad y a hacerse, por la ampliación del censo estudiantil, un modelo de difícil control y de insuficiente capacidad para absorber la demanda generada por la ESKOLA.

Es cuando ARIZMIENDIARRIETA lanza la idea de crear ALECOP. Había que dar nacimiento a una empresa específicamente dedicada a mantener empleo apropiado a los alumnos. El anticipo laboral -aproximadamente el 50% del que hubiese cobrado el alumno de haber trabajado en jornada completa en otra empresa- serviría para

que sus gastos no gravitaran en las economías de las familias, y de este modo la selección, para seguir los sucesivos grados de Enseñanza Profesional e Ingeniería Técnica, se produciría atendiendo a las dotes naturales que tuviese cada alumno. Las barreras económicas no podían ser un obstáculo para el estudio y potenciación profesional hasta allí donde cada alumno se mereciera.

Los comienzos de ALECOP no fueron fáciles. Esta iniciativa, difícil de materializar por tantas singularidades, sólo pudo sobrevivir gracias a la tenacidad y convicciones de su inspirador. Pero una de las claves que le permitieron el despegue fue la cobertura financiera de las cooperativas que le avalaron los créditos necesarios para realizar las principales inversiones en torno a 1970 y el apoyo que, mediante los primeros trabajos de calderería, constituyó el impulso imprescindible hasta superar la inercia de los comienzos.

Como en otras ocasiones, este proyecto no lo vieron con claridad los principales colaboradores de ARIZMIENDIARRIETA. Las objeciones se basaban en la creencia de que los programas de trabajo de ALECOP deberían ser de baja tecnología, dadas las rotaciones de los socios-escolares de contratación temporal, lo que impediría que adquirieran gran experiencia y se enriqueciera su acervo profesional.

Pero los primeros socios-escolares, que fueron unos 40 al comienzo, han llegado a 773 al finalizar el año 1998. Su anclaje permanente en ALECOP lo consiguen con 60 socios trabajadores a plena jornada y fijos que son quienes le dan la necesaria estabilidad a la empresa. En el mismo año han vendido 6.200 millones de ptas. y han exportado 2.800 millones. Los productos propios de su catálogo, en el que brillan los equipamientos didácticos, representan el 50% de la facturación. ALECOP es, desde hace muchos años, una de las empresas del grupo que con mayor linealidad creciente se desarrolla, obtiene resultados positivos y protagoniza ese tipo de conquistas humanas que se convierten en hitos inexcusables de equidad social: **la igualdad de oportunidades.**

LANAK 2.000 milioi pezeta inbertituko ditu datozen lau urteetan

GAUR 70 LANGILE DITUEN KOOPERATIBAK, INBERTSIO HONI ESKER, BESTE 50 LANPOSTU BERRI SORTUKO DITU

Lana, Oñatin kokatua dagoen kooperatiba elkarteak 1.750 milioi pezeta fakturatu zituen iaz. Orain berriz, eta gauzatzeko hasi berri duen inbertsio planaren ondorioz, 1999an salmentak %30 hasiko dira, eta 2.300 milioi pezeta fakturatuko ditu.



Ekoiaren prozesuaren gaitasuna sendo gehitzea; Estatu mailan oholen arloan duen liderazgoa indartzeko batetik, eta altxari eta dekoraziorako "trikapá" produktu berria merkatuan sartu eta indartzea bestetik du helburu Lanak. Honetaz gain, inbertsio plan honekin atzerriko merkatuetan Lanak duen presentzia areagotu eta dinamizatu nahi da. Dagoeneko, ekoiaren osoaren %20 atzerriara, eta bereziki Europar Batasuneko herrietara, esportatuko duela aurreikusten da.

FIT Automoción invertirá 1.500 millones de pesetas en el trienio 1999-2001

ESTA CIFRA SE SUMA A LOS 1.300 MILLONES DE INVERSIÓN INICIAL MATERIALIZADA EN EL 97-98

FIT Automoción, con sede en Bergara y participada en un 34% por la multinacional alemana Continental, 33% por MCC Inversiones y 33% por Fagor Ederlan, invertirá 1.500 millones de pesetas durante el trienio 1999-2001, cifra que se suma a los 1.300 millones de pesetas de inversión inicial materializada en 1997-98. Esta inversión permitirá duplicar la capa



productiva actual y la facturación de 1998, primer año de funcionamiento, en el que alcanzó los 1.904 millones de ventas. Para este año prevé facturar ya 2.500 millones de pesetas.

La nueva inversión posibilitará la creación de 30 nuevos empleos directos y otros tantos indirectos en la industria auxiliar vasca del automóvil. Empleos que se sumarán a la plantilla de 40 personas con que FIT Automoción cuenta en la actualidad. Por último, cabe reseñar que FIT Automoción es un proyecto eminentemente exportador, ya que la totalidad de la producción está dirigida al mercado exterior, concretamente a Volkswagen Alemania, que incorpora el sistema de frenado fabricado en la planta de Bergara en varios de los modelos de Audi, Volkswagen, Seat y Skoda.

Innovación y Tecnología, protagonistas de la nueva campaña publicitaria de Fagor

Mediante un anuncio de 45 segundos que durante cuatro meses podrá verse en siete cadenas de televisión,



Fagor ha lanzado una campaña de publicidad corporativa y "marquista", dirigida a transmitir la imagen de una marca volcada en el desarrollo tecnológico, la innovación y la modernidad.

Se trata, según sus responsables, de una campaña rompedora, rodada en el Museo Guggenheim-Bilbao con un impresionante despliegue de medios y con la incorporación de lo último en materia de efectos especiales, que ha tenido un gran éxito en todos los pre-test de campaña realizados y que sin duda causará un fuerte impacto en el público.



ECOTÈCNIA instala dos aerogeneradores en Cuba

SON LAS DOS PRIMERAS UNIDADES INSTALADAS EN LA ISLA.

El pasado mes de Mayo entraron en funcionamiento los dos primeros aerogeneradores instalados en Cuba. Las turbinas han sido fabricadas por ECOTÈCNIA, cooperativa catalana recientemente incorporada a MCC, en sus talleres de Somozas (Galicia) y transportadas por barco hasta la isla, donde técnicos cubanos, bajo la supervisión de personal del fabricante, han montado y conectado los aerogeneradores.

La potencia de las máquinas es de 225 kW, con un diámetro de 28 m, y funcionan conectadas a una red de 60 Hz.; para ello se han llevado a cabo ligeras modificaciones técnicas en el sistema eléctrico y de control de los aerogeneradores.

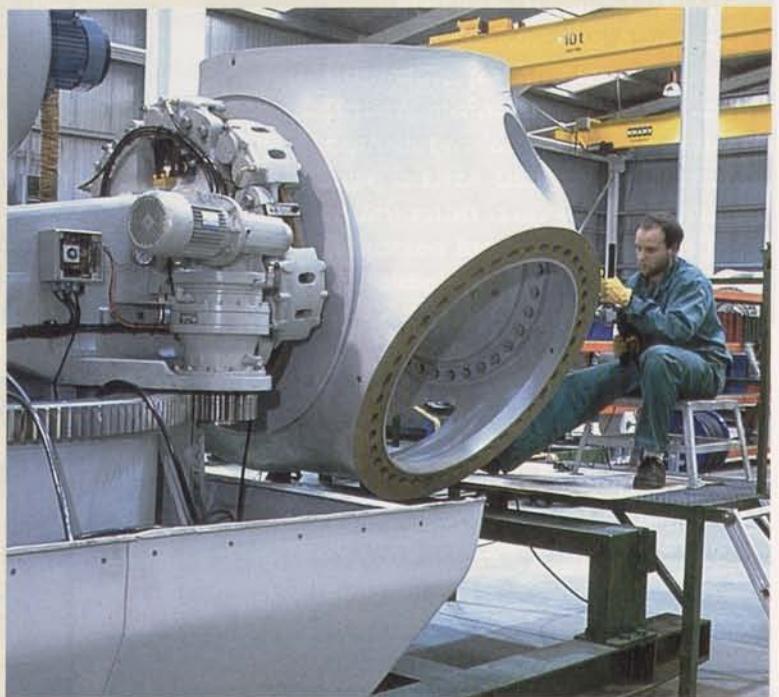
Esta es la primera instalación de estas características que se realiza en Cuba. La iniciativa surgió de una ONG española: ACSUR-Las Segovias, que en contacto con CUBASOLAR, una ONG cubana, ha desarrollado el proyecto, consiguiendo la financiación, seleccionando y contratando el suministrador, y poniendo especial énfasis en aquellos aspectos que permitieran el éxito del proyecto: formación y seguimiento local.

Con esta nueva instalación ECOTÈCNIA consigue abrir un nuevo mercado, hasta hoy inédito para la energía eólica, añadiendo Cuba, con 450 kW, a la lista de países americanos con potencia eólica instalada.

OTROS PROYECTOS SIGNIFICATIVOS

Por otro lado, cabe reseñar que también durante el mes de mayo se entregaron dos nuevos parques eólicos. El primero es el parque de Trucafort, en Tarragona, que es el de mayor potencia de Catalunya y que alcanza ya una potencia de 60 MW. El segundo es el parque eólico de Los Lances, en Tarifa, donde se han instalado 9 aerogeneradores que alcanzan una potencia total de 5,76 MW.

Por último cabe reseñar que el pasado mes de mayo comenzaron las obras de un nuevo parque eólico en Galicia, que estará compuesto por 80 aerogeneradores suministrados por ECOTÈCNIA y que se espera conectar a la red a finales de año.



Poloniako sindikalistak Arrasaten



Polonian dagoen elekatresnen enpresarik garrantzitsuenetarikoa, Wrozamet izenakoa, salgai dago eta Fagor Elekatresnakek dagoeneko erosteko asmoa erakutsi du. Hori dela eta hile honetan bertan enpresa horren sindikatuetako ordezkariak bisitan izan ditugu, Fagorreko eta Korporazioko nondik norakoak "in situ" ezagutu ahal izateko. Sindikalista hauek gure artean eman zuten denboran Fagorreko Kontseilu Sozialeko kideekin egoteko parada ere izan zuten, argazkia lekuko.

Cambios organizativos en Mondragón Componentes

Desde el pasado 1 de junio, José Luis Olasolo, hasta entonces Vicepresidente de MCC en la División de Bienes de Equipo, ha pasado a ocupar la Dirección de Mondragón Componentes, en sustitución de José M^º Aldekoa, que a partir de esa misma fecha se incorpora a la División de Automoción como Vicepresidente de Mondragón Corporación Cooperativa. La División Mondragón Componentes agrupa a 8 Cooperativas dedicadas a la fabricación y venta de componentes para Electrodomésticos y Electrónica, con una facturación total en el año 1998 cercana a los 47.000 Millones de pesetas y una exportación superior al 60%.



Estarta inaugurará nuevo pabellón en el 2000

DICHA INICIATIVA HA SUPUESTO UNA INVERSIÓN DE 200 MILLONES DE PESETAS, LO QUE INCLUYE LA COMPRA Y REHABILITACIÓN DEL EDIFICIO.



Después de un largo periodo de negociaciones, Estarta Rectificadora S.Coop, surgida en el año 1995 con 35 trabajadores de Estarta y Ecnarro, ha comprado una parte del pabellón que históricamente ha sido conocido con el nombre de Sigma, en Elgoibar.

La compra y posterior rehabilitación del edificio supondrá una inversión de 200 millones de pesetas. Se trata de una nave de 3.500 m² de superficie, de los cuales 2.600 serán rehabilitados para uso actual y 900m² se reservarán para futuras ampliaciones. Las obras de rehabilitación se iniciarán en septiembre para finalizar en diciembre, por lo que Estarta Rectificadora inaugurará nuevo pabellón en el 2000. El objetivo prin-

cipal de esta rehabilitación es incrementar la productividad, organizando de manera lógica el flujo productivo de la empresa, ya que actualmente son muy largas las distancias a recorrer dentro de la nave.

RECUPERAR POSICIÓN COMPETITIVA

En la corta andadura de esta nueva cooperativa, la empresa ha trabajado con tenacidad para recuperar su posición competitiva y forjarse una imagen dentro del sector de la Máquina-Herramienta. Las ventas se han incrementado notablemente (facturó 1010 millones en 1998), las exportaciones han crecido y la plantilla se ha incrementado en 15 personas. Las razones que avalan el nuevo rumbo de Estarta han sido la integración en el Grupo DANOBAT por una parte, y una apuesta clara de la organización para basar la gestión de la empresa en los principios de la Calidad Total, por otra.

Con el objetivo de mejorar y adaptar la gama de producto actual a la constante evolución de mercado, Estarta ha puesto en marcha un proyecto para la redefinición de su gama de producto, recurriendo para ello a la colaboración de IDEKO Centro Tecnológico. Fruto de esta colaboración son las nuevas rectificadoras Estarta 318MV y Estarta 323 MDA-CBN, máquinas ambas presentadas en la pasada EMO de París, que ha marcado el inicio de una nueva era en Estarta.

Fagor Electrónica, premio a la "Mejora Continua"

EMPRESA XXI, EUSKAL TELEBISTA Y CAJA LABORAL HAN ORGANIZADO POR OCTAVO AÑO CONSECUTIVO LA ENTREGA DE PREMIOS AL "MEJOR EMPRESARIO VASCO", A LA "MEJORA CONTINUA" Y AL "MADE IN EUSKADI"

Fagor Electrónica ha sido recientemente galardonada con el "Premio a la Mejora Continua" otorgado por Euskal Telebista, el quincenal económico Empresa XXI y Caja Laboral, en un acto celebrado en el Museo Guggenheim-Bilbao.

Fagor Electrónica compartió honor con Pedro Luis Uriarte, Vicepresidente y Consejero delegado de BBV, que recibió el premio al "Mejor Empresario Vasco" y con Mikel Urizarbarrena, Presidente de Panda Software que obtuvo el premio "Made in Euskadi".

LA CALIDAD COMO OBJETIVO

Este premio supone el reconocimiento público de la labor que Fagor Electrónica realiza en el campo de la Calidad, un refuerzo positivo que anima a seguir avanzando y un argumento más de cara a sus clientes.

En cuanto a futuras actuaciones en el área de la mejora continua, los responsables de Fagor Electrónica apuntan a las que propone el Modelo Europeo de Excelencia Empresarial para elevar el nivel de competitividad empresarial, a saber: la logística,

Jubilazioari buruzko jardunaldiak



Fagor Elektrodomestikoetako 18 langile jubilatu Otoran izan dira ICTek (Instituto Comunitario de Tercera Edad) jubilazioari buruz emandako jardunaldietan. 10 egunetan zehar, beste hainbeste gai ikutu dituzte, besteak beste; aldaketa dakarren aro berriari nola aurre egin, zuzenbidezko gaietan inplikazioa, pentsioak, bizitza osasuntsua izateko ohiturak, kultura eta aisialdian partehartzaile izan... Antolatzaileen esanetan informazio eta hausnarketa gune izan nahi dute jardunaldiok. Azken finean, hainbeste urtetan lana egin duten langileei, eta datorrien bizitza berriaren aurrean, motibazioa izan eta helburuak finkatzen lagundu nahi zaie jardunaldiokin.

los procesos, -particularmente las células de producción, forma organizativa en la que Fagor Electrónica tiene puestas muchas esperanzas de cara a la profesionalización, participación y eficacia-, la calidad de vida y aspectos relacionados con el medio ambiente, y la innovación y la aplicación intensiva de tecnologías de la información.

Cabe recordar que Fagor Electrónica cuenta con una plantilla de 419 personas y que en 1998 facturó cerca de 8.000 millones de pesetas, de los que el 63% correspondieron a exportaciones. En el trienio 1999-2001 invertirá más de 2.000 millones de pesetas dirigidas al desarrollo de un catálogo de productos de alto valor añadido en el campo de la tecnología digital y a la puesta en marcha de nuevas células productivas, que permitirán incrementar notablemente la producción.

Consonni se incorpora a Mondragón Componentes

A lo largo de este primer semestre se ha consolidado la integración de Consonni en la División Mondragón Componentes. Consonni ubicada en Mungia (Bizkaia) se dedica desde 1975 a la fabricación y venta de resistencias tubulares para uso doméstico e industrial: lavado, cocción, confort-hogar y pequeño electrodoméstico. Actualmente cuenta con una plantilla de 130 personas y un volumen de negocio de 2.160 millones de pesetas. La incorporación de Consonni a la División ha permitido ampliar la gama de resistencias tubulares, que hasta el momento venía fabricando EIKA, empresa integrada en esta misma División de Componentes. Esta nueva incorporación apunta a la consolidación de uno de los grupos líderes en la fabricación de resistencias en Europa.



El Grupo Financiero, en su tónica habitual

TANTO CAJA LABORAL COMO LAGUN ARO EVOLUCIONAN MUY POSITIVAMENTE



JAVIER SAGASTA, ANÁLISIS ECONÓMICOS DE MCC

El Grupo Financiero de MCC está evolucionando muy favorablemente en 1999, habiendo contrarrestado el estrechamiento de su margen de intermediación, consecuencia de los sucesivos descensos de los tipos de interés de mercado, con el aumento de los volúmenes de negocio, el aprovechamiento de las oportunidades de los mercados financieros y las mejoras de eficiencia organizativa y de control de sus costes de transformación.

Los datos de **Caja Laboral** a finales de mayo muestran que los recursos intermediados (depósitos de sus clientes) ascendían a 982.342 Mptas, con un estimable crecimiento del 12% sobre la misma fecha de 1998. A destacar que, en contra de lo que venía siendo habitual en ejercicios anteriores, el ahorro tradicional (libretas, imposiciones a plazo, etc.) está teniendo una evolución más dinámica que los fondos de inversión.

También la demanda de créditos se está mostrando muy pujante, en consonancia con la fortaleza de la demanda interna (compras de coches, viviendas e inversión empresarial), ascendiendo la cifra total de los créditos y descuento comercial a finales de mayo a 593.461 Mptas, con aumento del 18,7%

en comparación interanual. En este apartado son los créditos hipotecarios los que más han crecido, 28.500 Mptas desde comienzos del año.

En lo que se refiere a **Lagun-Aro**, su cartera de inversiones se elevaba a 420.970 Mtas al 31.05.99, con una composición del 78% en renta fija, el 12% en renta variable y el 10% restante repartido a partes iguales entre inmuebles y empresas participadas.

Su buena marcha en el presente ejercicio le está permitiendo obtener unos rendimientos mayores que los previstos, siendo asimismo un 31% superiores a los alcanzados en los cinco primeros meses de 1998. En consecuencia, su Fondo Patrimonial, donde se encuentran las reservas con las que hacer frente a las pensiones de los cooperativistas, se ha incrementado hasta 315.146 Mptas, con crecimiento de 28.734 Mptas desde el inicio del año.

En las sociedades participadas, **Seguros Lagun Aro** había conseguido un total de primas de seguros e ingresos financieros de 8.958 Mptas hasta mayo, habiendo crecido en sus ramos prioritarios de seguros generales (autos, hogar, comercios y accidentes), así como en las primas periódicas del ramo de vida, aunque registra un retroceso en primas únicas.

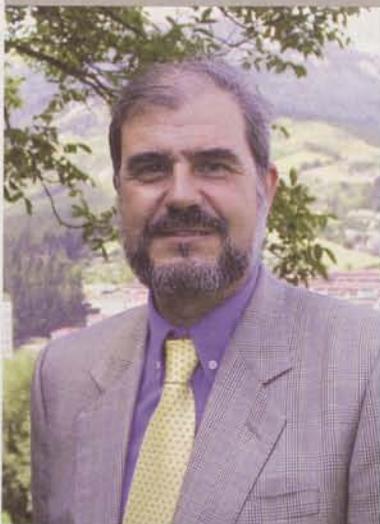
Por su parte, **Aroleasing** está sacando partido del buen momento que atraviesa la inversión empresarial, habiendo conseguido un volumen de inversión nueva de 6.346 Mptas hasta mayo, elevándose la cifra total de su inversión viva, que incluye la procedente de años anteriores, a 28.018 Mptas, con crecimientos interanuales próximos al 20% en ambas variables.

Finalmente, cabe hacer una referencia al empleo de este Grupo, el cual ascendía a 2.042 puestos de trabajo al 31.05.99, habiéndose creado 45 puestos en los cinco meses transcurridos del ejercicio y 101 puestos en relación a la misma fecha de 1998.

DATOS DEL GRUPO FINANCIERO AL 31.05.99

	Cifra	% Variación S/Año anterior
Caja Laboral		
Recursos Intermediados	982.342	12,0%
Inversión Crediticia	593.461	18,7%
Lagun Aro		
Inversiones	420.970	14,8%
Fondo Patrimonial	315.146	20,6%

JOSÉ MIGUEL MERA DIRECTOR DE VIAJES EROSKI BIDAIK



EUSKAL AUTONOMI ERKIDEGOAN LIDERGOA BEREGANATU DU EROSKI BIDAIK-EK, ETA ESTATUAN GEROZ ETA ZERESANA HANDIAGOA DU. OPORRETAKO BIDAIK ETA ENPRESA BIDAIK DIRA BERE PRODUKTURIK EZAGUNENAK, BAINA DAGOENEKO BESTE BATZUK LANTZEKO ASMOTAN DABILTZA. TXEMI MERAK EROSKI BIDAIK-EK DITUEN ERRONKA GUZTIEN BERRI EMAN DIGU ELKARRIZKETA HONETAN.

¿Cuáles son los proyectos estratégicos de Viajes Eroski Bidaiak?

Actualmente Viajes Eroski Bidaiak ocupa el primer puesto de agencias de viaje del País Vasco, y es la décima dentro del conjunto del estado español. Por lo tanto, uno de nuestros primeros objetivos es, sin perder este liderazgo, ir escalando puestos en el ranking estatal.

Otro de los objetivos básicos es el de las nuevas tecnologías. Tener nuestro propio modelo avanzado y plantear nuestra alternativa para poder dar al cliente una perfecta información y asesoramiento diferenciado es otro objetivo clave, y sin olvidar por supuesto, el campo de la mejora continua y los estándares de la calidad.

Por otra parte debemos avanzar en la consecución de servicios novedosos y necesarios para la optimización del grado de asesoramiento a nuestros clientes de empresas. En este sentido la perfecta integración de nuestros centros de gestión en sus objetivos empresariales, es una tarea que estamos abordando.

Además de las líneas de negocio actuales, ¿se apuntan nuevos productos de cara a futuro?

En este momento son dos los campos que abordamos: el vacacional y el empresarial. Pero existe un tercer campo que

debemos abordar a fondo, el de los colectivos. Es decir, los viajes de grupos constituidos que viajan juntos. Así identificamos a colectivos de estudiantes, tercera edad o incluso viajes de incentivos en el caso de empresas. Asimismo, los Congresos también requerirán de una determinada especialización en su organización.

¿Qué retos se ha marcado Eroski Bidaiak para el presente ejercicio?

Dentro del plan de gestión ya hemos empezado a trabajar las líneas anteriormente expuestas, y en ese sentido durante este ejercicio hemos abierto 16 oficinas más, contando ya con 75 sucursales de venta nacional, 6 centrales de atención exclusiva a empresas, 4 "in-plants" (puestos de viaje dentro de la propia empresa) y una oficina de atención permanente en el aeropuerto de Sondika.

Las ventas van por encima de lo previsto inicialmente, y recientemente se pondrá en funcionamiento el servicio 24 horas los 365 días del año para atención de los clientes de empresa exclusivamente. Pero con ello el año no está acabado. El verano es importante para nosotros, y seguimos trabajando con el ánimo de intentar mejorar el servicio a nuestro cliente final.

"ABORDAMOS EL CAMPO VACACIONAL Y EMPRESARIAL, PERO DEBEMOS DE TRABAJAR A FONDO TAMBIÉN EN EL CAMPO DE LOS COLECTIVOS"

Nuevos supermercados CONSUM en Madrid, Aragón, Extremadura, Galicia y Comunidad Valenciana

Estas aperturas se enmarcan en el plan del Grupo Eroski de invertir más de 50.000 millones de pesetas en los próximos años en nuevas tiendas de proximidad.

La red de supermercados Consum es líder en España en número de establecimientos. Los nuevos supermercados Consum se definen en base al concepto comercial de "Compromiso Ahorro Calidad".

Los supermercados abiertos en este año 1999 superan la treintena y han creado más de 300 nuevos puestos de trabajo, con una inversión cercana a los 5.000 millones de pesetas.

RED COMERCIAL MULTIENSEÑA

El Grupo Eroski se caracteriza por ofrecer en la distribución alimentaria una red comercial multienseña: hipermercados, supermercados, autoservicios y franquiciados. Se consolida como la

primera empresa estatal de distribución alimentaria, con una gestión de compra por valor de 605.000 millones, una plantilla de 18.700 trabajadores y una implantación en todo el Estado.

47 hipermercados Eroski y Maxi, 800 supermercados Consum, 2.023 autoservicios Charter, seis Estaciones de Servicio y 75 oficinas de viaje completan la red comercial actual del Grupo Eroski.

Xabier Retegui, Mondragón Eskola Politeknikoko Zuzendari berria

Xabier Retegui Albisu arrasatearra da eta 34 urte ditu. Injinerutza Tekniko Mekanikoa Mondragón Eskola Politeknikoan burutu ondoren, Canadian Industri Injinerutzan lizentziatu eta Zientzia Aplikatueta Masterra egin zuen. Euskal Herrira itzulita, Saiolanen lehenengo, Produkzio departamentuko irakasle Mondragón Eskola Politeknikoan ondoren, eta hiru urtez Heziketa Iraunkorreko Zuzendaria izan da. Orainsu, Mondragón Eskola Politeknikoko Zuzendari izendatu dute.

Banaketa enpresen zuzendaritzarako goi-mailako ikastaroaren amaiera



Eroski-Taldeko 16 langile izan dira urarrilean hasi eta ekaina bitartean Ojalbran banaketa enpresako zuzendaritzarako goi mailako ikastaroa egiten. 250 ordu izan dira guztira eta hainbat arlo desberdin ikutu da: kudeaketa estrategikoa; marketing eta merkatal kudeaketa, giza-taldeen kudeaketa, kalitatea, eta beste. Parte hartu duten langile guztiak egindako lanaren erakusgarri diploma ere jaso dute. Amaiera ekitaldian Antonio Canceloren animoak jaso zuten ikasle hauek, ikasitakoa praktikan jaritzeko.

El "Grup Empresarial Cooperatiu Valencià" visita Mondragón



Cerca de una treintena de cooperativistas del GECV (Grup Empresarial Cooperatiu Valencià) se acercó a finales del mes de junio a Mondragón con el objeto de conocer de cerca nuestra Experiencia Cooperativa. Durante su estancia entre nosotros visitaron Irizar, Otalora, Caja Laboral, Fagor, Eroski... Se fueron con buen sabor de boca.

III Jornadas Internacionales sobre "Las Sociedades del Conocimiento"

LA CONFERENCIA, ORGANIZADA POR EL "CLUSTER DEL CONOCIMIENTO", CONTARÁ CON LA PARTICIPACIÓN DE PRESTIGIOSOS ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS

El Museo Guggenheim será el escenario donde tendrán lugar los próximos 30 de septiembre y 1 de octubre las III Jornadas Internacionales sobre "Las Sociedades del Conocimiento". Esta conferencia internacional está organizada por el Cluster del Conocimiento y en ella se abordarán por primera vez, a nivel internacional, la gestión del conocimiento desde dos perspectivas: por una lado, a nivel corporativo, y por otro, a nivel regional.

En cuanto a la participación en dichas jornadas de empresas integradas en MCC cabe señalar que la representación corporativa estará capitaneada por Irizar S.Coop y MCC S. Coop.

DESTACADAS PERSONALIDADES

Entre académicos, directivos y responsables de desarrollo regional destacan los nombres de dos ponentes de primerísimo nivel como son; el profesor Ikujiro Nonaka, considerado como el padre intelectual del concepto de creación de conocimiento. Y

Carl Dahlman, responsable del informe de "World Development Bank" sobre Conocimiento y Desarrollo.

Destacan también la participación de empresas y regiones que están basando su desarrollo en el conocimiento. Entre las primeras estarán Zurich internacional, IBM, MCC, AVIC, IRIZAR y SAP. En cuanto a países y regiones que participarán en las jornadas destacan Finlandia, Israel, País Vasco, Región Flamenca y Singapur.

III JORNADAS INTERNACIONALES

Museo Guggenheim Bilbao
30 de Septiembre
1 de Octubre de 1999

LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO

Comunidad de regiones en la economía del conocimiento

Presidentes de primer nivel
Ikujiro Nonaka, Padre intelectual del concepto de creación de conocimiento
Carl Dahlman, responsable del informe del World Development Bank sobre Conocimiento y Desarrollo

Países de empresas, regiones y países que basan parte de su actividad de negocio en el conocimiento
INDIA, IRAN, PAIS VASCO, REGION FLAMENCA, SINGAPUR

CLUSTER CONOCIMIENTO
Asociación de Empresas de la Economía del Conocimiento

Para más información sobre estas jornadas:
<http://www.clusterconocimiento.com>
 e-mail: clusterc@arrakis.es.
 fax 94.4209516

ACTIVIDADES CORPORATIVAS

“Despliegue de Objetivos” liburua aurkeztu da

Conecta projektuan parte diren Ibermática, MCC, LKS Consultores eta Deustuko Unibertsitateak, berriki “Despliegue de Objetivos: la Conexión entre la Planificación Estratégica y la Gestión Operativa” liburua aurkeztu dute Zamudioko Parke Teknologikoan.

Aurkezpena, enpresa munduko 150 ordezkari parte hartu

zuten mintegi baten egin zen. Ekitaldian; José Luis Larrea, Ibermátikako Lehendakaria, Antonio Cancelo, MCCko Kontseilu Orokorraren Lehendakaria eta José M^a Abrego Deustuko Unibertsitateko Erretorea izan ziren besteak beste.

Liburuan jasotzen den metodologiak plan estrategiko eta eguneroko gestio operatiboaren artean dagoen lotura ezari erantzuna

eman nahi dio. Finkatutako helburuak lortzeko, estrategia eta egin beharreko ekintzaren artean lotura argia aurkitu nahi da: plan estrategikoetan sortu, urteko planifikazio prozesuan ondo bideratu eta eguneroko lanean eratu behar dira.

Liburuan aurkezten den metodoaren aurrerabide maila eta baliogarritasun praktikoaren inguruan erreflexioa egin ondoren, Conecta projektua partaide direnek “Despliegue de Objetivos-Helburuen Zabaltze” prozesuan aurrera egiteko, dagokion sistema informatikoa sortzea probetxuagarriagoa izango dela erabaki zuten. Beraz, lanarekin jarraitzeko tresna informatikoaren diseinua egingo da.

CIM Hizkuntzak-Idiomas presenta los cursos de inmersión para la próxima temporada

Dirigidos a profesionales y directivos de empresa, CIM ofrece la posibilidad de aprender inglés, francés y alemán en el sistema de inmersión total, sin traslado alguno y con la garantía que avalan 25 años de experiencia en formación en idiomas.



Cada curso se diseñará tras un estudio individualizado de las necesidades de los participantes en cuanto al idioma elegido, según su nivel y actividad profesional. Durante seis días, de lunes a sábado, y en grupos no superiores a seis personas los alumnos estarán atendidos por profesores altamente cualificados y expertos en el trato con profesionales y directivos.

Cerca de casa, en un entorno natural, y durante más de trece horas diarias -incluyendo clases, comida y tiempo libre-, y una gran variedad de recursos y metodologías que potencian el trabajo en grupo, harán que los alumnos estén en contacto constante con el idioma elegido.

DIFERENTES NIVELES

En inglés existen cinco niveles diferentes que van desde el elemental hasta el nivel avanzado. Cada uno de los niveles se impartirán en diferentes periodos del curso que viene. Los cursos de francés y alemán, según los diferentes niveles que surjan, comenzarán a impartirse el próximo mes setiembre.

CIM igualmente oferta cursos cerrados para el personal de empresas, cursos de fin de semana o en agosto, cursos “one-to-



one” y cursos específicos para la alta dirección, secretarías, comerciales, etc.

Más información sobre estos cursos en:

E-mail:empresas@cim-idiomas.com

Teléfono 943.712055

JOSÉ M^a SARASUA MIEMBRO DE LA FUNDACIÓN MUNDUKIDE



OKOMARKA OSORA ZABALDUKO DEN GARAPEN INTEGRALA BULTZATU, ELKARTE KOOPERATIBOEN SORRERAN LAGUNDU ETA ESPERIENTZIA KOMUNITARIOEN ARTEKO ELKARTRUKAKETA INDARTZEA DU HELBURU MUNDUKIDEK. MCCREKIN ELKARLANA SINATU DU HORRETARAKO, BAINA MUNDUKIDE EUSKAL HERRI OSOKO ONG ETA ENPRESEI ZABALIK DAGO, ASKO BAITA DENON ARTEAN HIRUGARREN MUNDUAN EGITEKO DAGOENA. LANARI HASTEKO MOZANBIQUEN IZAN DA JOSE MARI SARASUA MUNDUKIDEKO KIDEA. HERRI POBREA AURKITU DU, URTE ASKOTAN BESTEEN MENPE BIZITAKOA, BAINA GAUZAK NOLA EGIN EZAGUTZEKO EGARRIZ DAGOENA. NIASAN NEKAZARITZA-ESKOLA, KREDITU KOOPERATIBAK, ETA LEHEN MAILAKO OSASUNA EGOKITZEA DA ORAIN HELBURU.

**"QUEREMOS AYUDAR,
PERO SIN OLVIDAR QUE ELLOS Y SU CULTURA SON EL CIMIENTO"**

José M^a Sarasua es miembro de la Fundación Mundukide, entidad de reciente constitución que integra a las ONG's de los pueblos del Alto Deba. Ha pasado unos días en Mozambique con el objeto de analizar "in situ" las posibilidades de colaboración, y nos ha contado sus impresiones.

¿Por qué se orienta la primera iniciativa de Mundukide a África?

África es el continente más subdesarrollado del mundo. De hecho, de los 20 países más pobres del planeta, 16 se encuentran en África, y sin embargo, los europeos aún hoy seguimos explotando África. Además, África tiene mayores dificultades que América Latina -por el idioma y por la forma de ser de sus gentes-, pero creo que nos debemos más a África.

Y ¿por qué Mozambique?

Hemos buscado un país que tuviera paz, una paz duradera que se rijan por unas formas democráticas que permitan realizar un trabajo serio y duradero.

Después de analizar diferentes países y pedir consejo a varias organizaciones que trabajan en África, optamos finalmente por Mozambique. Tras una guerra civil de 15 años, la paz es una realidad, pero todavía cuenta con una de las rentas más bajas de África.

¿Qué objetivo se persigue?

En principio, crear las bases de un desarrollo digno en la provincia de Niassa: alimentación, agua potable, salud y educación, esencialmente. Queremos ayudar a levantar un pueblo, pero sin olvidar que ellos y su propia cultura son el cimiento. Nuestra acción principal es crear líderes allí mismo. Nos centraremos en una comarca de unos 50.000 habitantes.

¿Cómo has visto a la gente?

Es un país pobre, pero es una pobreza digna. Tienen para comer todos los días, pero son productos de subsistencia: maíz y frutas, y un poquito de arroz. No tienen leche porque con la guerra desaparecieron las vacas, un huevo cuesta 24 pesetas y el pollo no existe. Lo poco que tienen lo reparten.

¿Es un pueblo con iniciativa?

No. Después de más de 100 años de colonización portuguesa se han acostumbrado a ser siervos, a obedecer. No se les ha enseñado a tener responsabilidades. Han sido los peones de carga. Ni siquiera conocen las artes de la agricultura un poco avanzada. No se les ha dejado participar.

¿Faltan líderes?

Totalmente. Hay una gran falta de gente preparada y emprendedora.

Estos días, sin embargo, he estado largas horas con gentes sencillas elegidas por el propio pueblo. Es un pueblo serio, responsable, consciente y con ganas de trabajar y sobre todo, de demostrar que son capaces de salir adelante. He conocido el pensamiento básico del pueblo, y saben muy bien donde están y las carencias que tienen.

¿Y qué es lo que solicitan?

No buscan ayudas directas. No quieren asistencialismo. Piden una y otra vez que se les dé conocimientos. Tienen hambre de aprender: las artes de la agricultura actual, la organización de entidades de crédito, la comercialización...

¿Has traído propuestas concretas de Niassa?

El pueblo ha creado una especie de asociación interna que va elaborar el proyecto con nuestra ayuda. Se pretende crear entre otras, una granja-escuela, cooperativas de crédito y el acondicionamiento de 16 puestos de salud en tres distritos. Para otoño se presentará el proyecto a Mundukide, y es cuando se programará nuestra acción.

Ikerlan transfiere su modelo de centro al SENA de Colombia

CULMINA ASÍ UNO DE LOS SEIS PROYECTOS DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE MCC Y EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) DE COLOMBIA

La transferencia del modelo de centro de Ikerlan para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia comenzó en enero del 98. El proyecto arrancó con las fases de identificación y selección de dos centros piloto en Colombia, para a continuación acometer la fase clave del proyecto: la de la transferencia del "modelo Ikerlan". Para dar paso a la última fase de implantación del modelo e impulsar el proceso de reorientación de los centros seleccionados, personal del SENA conoció "in situ" la realidad de Ikerlan.



El SENA es una entidad adscrita al Ministerio de trabajo de Colombia y cuenta con 110 centros de formación profesional y tecnológica, de diferentes niveles distribuidos por toda la nación.

Los centros seleccionados en Colombia fueron el ASTIN, de Cali, cuyas áreas de actividad van a girar alrededor de la transformación de plásticos, diseño de moldes y troqueles y un área de electrónica, y el centro Colombo Italiano, de Bogotá, que centra su actividad en las áreas de diseño y manufactura orientadas a la industria metalmeccánica.

TRES MESES EN IKERLAN

Durante la fase de transferencia del modelo, 12 ingenieros y licenciados de ambos centros permanecieron en Mondragón, por un periodo de tres meses, conociendo la realidad y la prác-



Jornadas Internacionales sobre "Cooperativismo y Mondragón"

"Cooperativismo y Mondragón", y "Herramientas de Calidad en la Enseñanza Superior" han sido los temas centrales que se han desarrollado en las Jornadas Internacionales celebradas desde el 12 al 16 de julio en Mondragón Eskola Politeknikoa. En dichas jornadas, organizadas por Mondragón Unibertsitatea, han participado gentes venidas de México, Brasil, Argentina, República Dominicana, Ghana y propios de Euskal Herria. Las jornadas han estado enmarcadas en el Programa de Cooperación Internacional de Mondragón Unibertsitatea y han sido patrocinadas por el Gobierno Vasco y Mondragón Corporación Cooperativa.

tica de un centro de las características de IKERLAN y sus relaciones con las empresas del sector productivo. Dichas personas cubrían tres niveles de responsabilidad: dirección, responsables de área e investigadores. Todos tuvieron la oportunidad de conocer los diferentes aspectos de la organización y procedimientos de trabajo de IKERLAN, siguiendo un programa previamente definido. En la parte final de esta fase tuvieron que formular los respectivos planes estratégicos de cada centro y los primeros proyectos de investigación genérica para ponerlos en marcha en la fase de implantación.

En esta última fase de implantación del modelo, el trabajo de IKERLAN se centró en tareas de apoyo, asesoramiento y seguimiento, tanto telemático como presencial. En mayor o menor medida una veintena de personas de IKERLAN han tomado parte en el desarrollo de este proyecto.

M.U. oferta el I. Máster en Sistemas de Telecomunicación

El Máster en Sistemas de Telecomunicación, especialidad telemática, está pensado para titulados en Ciencias Físicas, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingenierías e Ingenierías Industriales, Informática y Telecomunicación, y también para cualquier profesional interesado que aporte un perfil que le acredite conocimientos de informática.



El Máster pretende dar una visión panorámica e integral de las comunicaciones y capacitar en análisis y síntesis de las soluciones de comunicación de la empresa. Pretende así mismo desarrollar las capacidades y habilidades técnicas de los profesionales en comunicaciones internas (dentro de la

propia empresa) y en las comunicaciones interempresariales en lo referente a instalación, administración, análisis y diseño, evaluación, optimización, desarrollo de contenidos, etc... El Máster dará a conocer los productos, proveedores y servicios relacionados con las redes de área local y redes de área extensa, con lo que se tendrán los elementos

de juicio para realizar presupuestos y seleccionar proveedores. El Máster, estructurado en cinco módulos diferentes, comenzará en octubre de 1999, y finalizará en marzo del 2000. Se impartirán 500 horas de las cuales, 380 serán teórico-prácticas y 120 de proyecto en empresas.



de juicio para realizar presupuestos y seleccionar proveedores. El Máster, estructurado en cinco módulos diferentes, comenzará en octubre de 1999, y finalizará en marzo del 2000. Se impartirán 500 horas de las cuales, 380 serán teórico-prácticas y 120 de proyecto en empresas.

Para más información:

Tel.: 943712183

Email: imangana@eps.muni.es

IKAS 98-99ko amaiera



Hile honetan bertan eman zitzaion amaiera joan zen urtean hasitako IKASeko bigarren ikastaroari. Bigarren talde honetan hamaika lagun aritu dira azken zazpi hilabeteotan liburuekin borrokan (argazkian bi falta dira: Aitziber Santamaria eta Pedro Barriga) enpresako hainbat gai hobeto ezagutzeko: kooperatibismoa, marketing-a, finantzak, planifikazio estrategikoa, gestio soziala...

Zorionak eta IKASitakoa ea praktikan jartzerik daukazuen!

ALECOP

UNA INICIATIVA INNOVADORA



ALECOP REPRESENTÓ DESDE SUS ORÍGENES UN INTENTO ABSOLUTAMENTE INNOVADOR EN SU COMETIDO DE INTEGRAR EL ENTORNO LABORAL Y ACADÉMICO, POSIBILITANDO A LOS ESTUDIANTES UN CONTACTO REAL CON LA EMPRESA Y UNOS INGRESOS ECONÓMICOS PARA AFRONTAR LOS GASTOS DERIVADOS DE LOS ESTUDIOS.

Alecop (Actividad Laboral Escolar Cooperativa), fundada en 1965 bajo el impulso de Arizmendiarieta, se convierte desde un principio en una nueva alternativa encaminada a fusionar dos mundos hasta ese momento separados: el estudio y el trabajo. Y lo hace bajo un planteamiento eminentemente social, facilitando a los estudiantes un contacto real con la empresa al tiempo que les proporciona unos ingresos económicos con los que sufragar sus estudios. ●

REGULACIÓN SOCIETARIA

Los socios trabajadores de Alecop son de dos tipos:

■ Socios colaboradores

Es el personal con dedicación completa, cuyo cometido consiste en garantizar la continuidad y desarrollo de la cooperativa.

■ Socios colaboradores escolares

Alumnos/as de los centros de formación profesional y universitarios con los que Alecop tiene suscrito un convenio para realizar una actividad laboral en régimen de media jornada compatible con su horario escolar. Su permanencia en Alecop está condicionada a su situación de estudiantes.

REMUNERACIÓN

Estos socios, reciben por su trabajo una compensación económica que les permite hacer frente a los gastos derivados de sus estudios (cuotas, alojamiento, viajes, etc.).

PARTICIPACIÓN

En el momento de ingresar como socios en la empresa, los escolares deben realizar una aportación económica que les es deducida de sus nóminas. A su vez, participan de los resultados de la Cooperativa y están presentes en la Asamblea General, el Consejo Rector y la Intervención de Cuentas, así como en el Consejo Social de Alecop.



PRODUCTO

Consecuencia de la experiencia empresarial acumulada durante todos estos años y de su relación con el mercado, Alecop ofrece hoy por hoy un producto muy diferenciado, especialmente en el campo de los Sistemas de Cableado y del Equipamiento Didáctico.

■ Sistemas de Cableado

La actividad se centra en el diseño y fabricación de sistemas de cableado en serie. Actualmente, ALECOP se posiciona claramente como líder en los Estados español y francés entre las empresas del sector de cableado para electrodoméstico.

La experiencia de Alecop, así como su relación con la División de Componentes de Electrodoméstico de MCCy la acreditada calidad de sus productos, le sitúan a la cabeza de las empresas del sector de componentes para electrodoméstico a ambos lados de los Pirineos.

Estos son algunos de sus clientes: Bosch-Siemens, Electrolux, Fagor Electrodomésticos, Candy, Chaffoteaux et Maury, Ciapem...

■ Recursos Educativos-Tecnología Educativa

ALECOP S. COOP. orienta su actividad al campo educativo: diseña, desarrolla, fabrica y comercializa recursos educativos, que posibilitan al profesor un mejor desarrollo de las diferentes áreas del campo tecnológico y promueven en el alumnado una adquisición significativa de los aprendizajes. El conocimiento acumulado en torno a la tecnología educativa le faculta para, partiendo de un análisis y diagnóstico educativos, diseñar y llevar a la práctica, junto con las propias instituciones implicadas, proyectos educativos atendien-

do de una manera integral a las necesidades derivadas, como diseño y desarrollo curricular, capacitación del profesorado, seguimiento de la implantación, etc.

Esta actividad de ALECOP va dirigida a diferentes niveles educativos, abordando recursos y proyectos para la Educación Primaria, para la Secundaria, para la Formación Profesional de cualquier grado, e incluso para los niveles universitarios. En cuanto a las áreas abordadas, se centra básicamente en áreas científico-técnicas como la Tecnología general, Electricidad, Electrónica, Microelectrónica, Automática, Robótica, Tratamiento de la señal y Productiva, si bien los proyectos educativos abordan también otros campos como la Dirección y Gestión de centros, Capacitación de profesorado, Diseño y Desarrollo Curricular, etc.

ALECOP cuenta para desarrollar esta actividad con diferentes equipos de I+D que trabajan en estrecha colaboración con la propia Mondragón Unibertsitatea y con otros profesionales de la enseñanza y del sistema productivo, lo que le sitúa en un lugar privilegiado a la hora de conocer las necesidades que demanda la sociedad en su doble vertiente educativo-empresarial. Consecuencia de todo ello es el firme posicionamiento de ALECOP como líder en este sector.

Este liderazgo, unido a la alta calidad de todos sus productos y servicios, hace posible que entre sus clientes se encuentre una larga lista de instituciones públicas y privadas con competencias en materia de educación en países tales como España, Colombia, Argentina, Chile, Francia, México, Panamá, Portugal, Venezuela, Costa Rica, India, Vietnam, Italia...

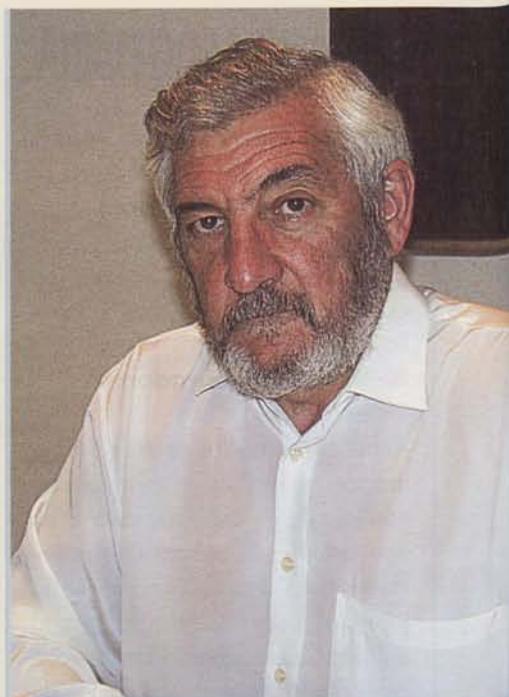


OTROS SOCIOS COLABORADORES (EMPRESAS)

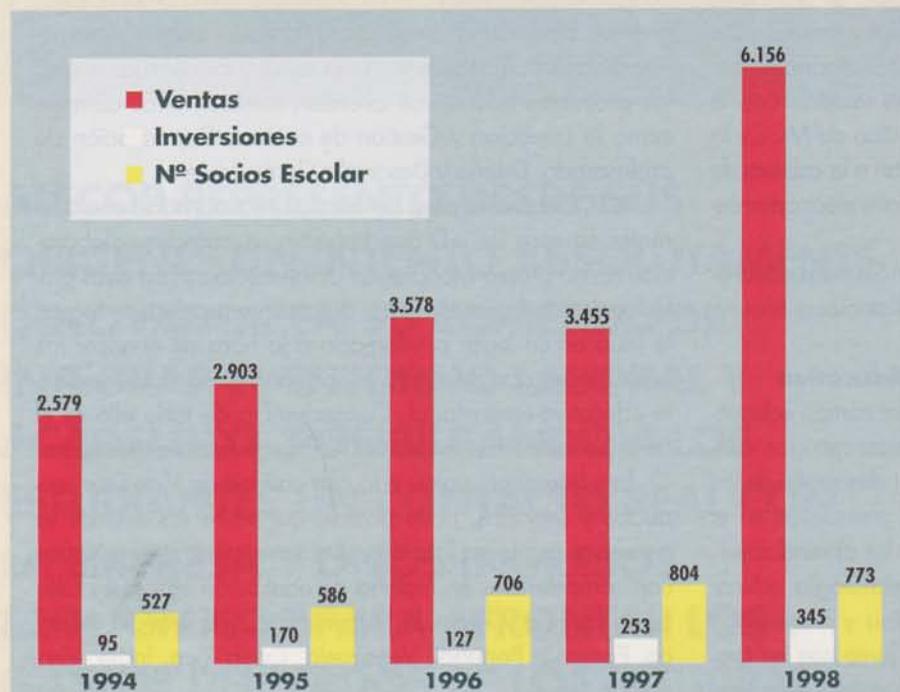
Como Socios colaboradores figuran una serie de empresas pertenecientes a Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) comprometidas con la marcha y el desarrollo de Alecop. Estas empresas posibilitan, por medio de convenios de cesión intercooperativos, el trabajo en alternancia con los Socios Colaboradores Escolares.

HITOS HISTÓRICOS

- 1965. Fundación de Alecop S.Coop. en el seno de Eskola Politeknikoa e inicio de su actividad de calderería ligera.
- 1966. Alecop adquiere la categoría de cooperativa industrial y amplía su actividad a bobinado de motores; montaje, instalaciones y reparación de televisores; desarrollo y fabricación de aparatos didácticos.
- 1971-72. Alecop inaugura sus actuales instalaciones e inicia la actividad de montaje de cableado para Fagor electrodomésticos, empresa que con su aval hizo posible la consolidación del nuevo proyecto emprendido por Alecop.
- 1973. Comienza a perfilarse la fabricación de material didáctico-técnico como producto de futuro.
- 1978. Se duplican las instalaciones industriales en otros 3.000 m² hasta alcanzar un total de 6.200 m². Posteriormente nuevas ampliaciones elevarán la superficie global de Alecop a 9.000 m².
- 1980. La oferta de cableado -hasta entonces centrada en Fagor- se amplía a otras firmas.
- 1985. Adhesión de Alecop al Congreso Cooperativo MCC.
- 1990. ampliación del catálogo de Didáctico a Ciencias y tecnología.
- 1991. Alecop obtiene la Certificación ISO 9001 en Equipamiento Didáctico y ISO 9002 en Sistemas de Cableado.



**HONEZ GERO
14 URTE EGIN DITU
RAMON URRIZALKIK
ALECOPEKO
LEHENDAKARI
KARGUAN. BERE
USTEZ, INDARREAN
DIRAU ALECOPEKO
HASIERAKO
HELBURUA, HAU DA
FORMAZIO
AKADEMIKOAREN
OSAGARRIA DEN
FORMAZIO
PROFESIONALA
EMATEA.**



"ALECOP SORTA

RAMON URRIZALKI ALECOPEko LEHENDAKARIA

J.M.F.

Entzun dugunez, beterano gutxi dago Alecopen. Baina horietako bat zeu zara, lehendakaria. Zenbat urte karguan? Noiz bukatuko duzu agintaldia?

Kooperatiba honetan duela 22 urte sartu nintzen arren, badira ni baino urte gehiago daramatzatenak, besteak beste, Joxe Ozerinjaregi, Kooperatibaren bazkide sortzaileetarikoa bat.

Galderei erantzunez, 14 urte daramatzat lehendakari lanetan eta bi urte barru amaituko dut nire agintaldia.

Nola dago osatuta Kontseilu Errektorea? Zenbat ikasle dago?

Kontseilu Errektorea 9 kidek osatzen dugu: hauetatik 6 Bazkide Langileak dira, eta beste 3rak, Bazkide Laguntzaile Eskolarrak.

IKASLEEN APORTAZIOA

Nola baloratzen duzue ikasleek Kontseilu Errektorean egiten duten aportazioa, kontuan edukita ikasleak behin-behineko bazkideak direla?

Kontuan hartuta, batetik, ikasleek enpresa munduan oso esperientzia gutxi dutela eta bestetik Kooperatiban egiten duten egonaldia ez dela luzeegia izaten, oso gutxi baitira beren agintaldia betetzen dutenak, hasieran beraien ekarpenak batez ere ikasleekin zerikusi zuzena duten gaietara mugatzen da, aurrerago beste gaietara zabalduz. Dena den egiten dugun balorazioa positiboa da.

Kontseilu Errektorean egoteak ere kooperatibak nola funtzionatzen duen ikusteko balio du,

ezta? Hau da, kooperatiba mailako formazioa ere ematen duzue?

Jakina. Kontseilu Errektorean egoteak Kooperatibaren egituraketa, antolaketa eta kultura ezagutzeko ez ezik gestio, estrategia, finantza eta beste maila batzuetako ezagutzak jasotzeko ere balie die.

Zeintzuk dira ikasleen "erreibindikaziorik" nagusienak?

Ikasleek batez ere lana eta ikasketak uztartzea, lan egun eta lanorduen malgutasuna, lanpostuen arteko aldaketa eta azkenik, beraien jasotzen duten ezagutzak edo esperientziak izen dezala islada, hala ikastetxeek ematen dituzten kreditutan, nola curriculumaren hobekuntzan eskatzen dute.

Alecop Eskolan sortu zen duela 33 urte. Nola daude gaur egun Alecop eta M.U.ren arteko harremanak?

Sartuta egon garen eta gauden dinamika enpresarialak Alecop eta Formakuntza Ikastetxeen arteko urruntzea ekarri du. Hala ere, Alecopen asmoa eta baita M.U.-rena ere harreman horiek sendotzea da, eta horretan dihardugu.

Zenbat ikasle pasa dira dagoneko Alecopetik?

Gutxi gora-behera 7500 ikasle.

Eta zer aportatu die Alecopek ikasle guzti horiei?

Lan esperientzia, ezagutza teknikoak eta profesionalak, ikasketak autofinantzartzea, honek ikasle askori ikasketak egin ahal izateko aukera eman dielarik, kooperatiben egitura ezagutzeko aukera, orientabide profesionala, harremanak, independentzia eta abar. Agian, baita

frustrazioen bat edo beste ere.

Etorkizunean, zer aportatu behar die?

Aurrerantzean ere saiatuko gara beraien formazio akademikoa osatzeko edo indartzeko behar duten formakuntza profesionala eta enpresariala ematen.

Gaur egungo Alecopek 6000 milioiko fakturazioa gainditu du, eta ia 800 pertsonak osatzen duzue kooperatiba. Nora iristeko asmoa?

Ez dugu inongo mugarik jarri, eta jartzekotan gure izaera sozialarena jarriko genuke.

Enpresa mundua oso exijentea da gaur egun. Helburu enpresarial hutsak lortzeak, horretan zentratuta egoteak, ez al du Alecopen kontzeptuan oso oinarritzkoak diren gauzetan indarra kentzen?

Enpresa mailako garapena eta gure izaera soziala uztartzea lortu behar dugu lehenengoa bigarrena betetzeko tresna izan dadin.

Alecopeko hasierako ezaugarriak indarrean diraute? Eta etorkizunean, iraungo dute?

Alecop sortzera bultzatu zuen helburuak oso bizirik dirau, eta are gehiago, ikasleen hezkuntza integrala ulertzeko era aitzindaria da. Honegatik guztiagatik garbi dut aurrerantzean ere proiektu honek jarraituko duela.

Besterik?

Aukera hau aprobetxatu nahi nuke On Jose Mariak sortutako proiektu hark zituen eta dituen helburuak bete ahal izateko euren laguntza eman eta ematen duten guztiei eskerrak emateko.

ERA BULTZATU ZUEN HELBURUAK OSO BIZIRIK DIRAU"

LOS RETOS EMPRESARIALES

**"VIVIR EL NEGOCIO"
POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES,
LA INTERNACIONALIZACIÓN
Y LA INTEGRACIÓN DE LOS SOCIOS
ESCOLARES EN EL PROYECTO
ALECOP, PRINCIPALES DESAFÍOS
ESTRATÉGICOS.**

Alecop desarrolla su actividad empresarial acometiendo dos líneas de producto bien diferenciadas: **Instalaciones Eléctricas Prefabricadas** (Fabricación de los mazos de cable que conexionan los

de los estudiantes de los centros con los que tenemos relación.

En breve, más del 60% de la capacidad productiva estará situada en entes subcontratistas (Centros Especiales de Empleo...). **La gestión de una organización deslocalizada nos plantea un primer reto.**

LA INTEGRACIÓN DE LOS **ESTUDIANTES** EN NUESTRO PROYECTO ES CLAVE, YA QUE ELLOS SON LA **RAZÓN DE SER** DE NUESTRA EMPRESA.

diversos componentes de una lavadora, frigorífico...); y **Equipamiento Didáctico** (desarrolla propuestas educativas, de actuación en el aula, -incluidos simuladores- para todos los tramos educativos -universidad en menor grado- y en áreas de conocimiento científico - técnico).

INSTALACIONES ELÉCTRICAS: RETOS ESTRATÉGICOS

La dimensión actual de este negocio, considerando el número de puestos de trabajo, desborda la demanda de trabajo

Por otra parte, uno de los principales rasgos del negocio es el escaso valor percibido por parte de nuestros clientes en la aportación como cableadores, ya que esta actividad es concebida como actividad de subcontratación. De hecho, somos pequeñas empresas que nos situamos entre clientes de la dimensión de ELECTROLUX, CANDY, FAGOR,... y proveedores de igual condición en el 80% de nuestras compras. Ello explica que el valor de la hora facturada difícilmente supere las 2.200 pesetas.



Otro de nuestros retos estratégicos se basa en **cambiar las reglas de juego, aportando valor a nuestros clientes, de manera que los competidores no puedan seguirnos.**

En este sentido, tenemos una ventaja competitiva, y es que somos el único cableador que pertenece a un grupo de componentística en el sector electrodoméstico. Caminar hacia el suministro de sistemas, donde Alecop algo tiene que decir, es la respuesta al mencionado emplazamiento, que mínimamente hemos de calificarlo de dificultoso a tenor de la posición de partida, especialmente en "lavado".

Otro de nuestros retos, quizá el más importante, tiene que ver con **"vivir el negocio" por parte de nuestros estudiantes.**

Y pretendemos abordarlo mediante la "valoración académica" que la presencia en ALECOP debiera de significar.

Si es aceptado que la Universidad no puede formar en determinadas competencias, demos ese papel a nuestra

ALES DE ALECOP

JOSE ANTONIO IEREGI, GERENTE DE ALECOP



profesor así lo reconocen.

En el logro de ese norte, el de ser referencia, la colaboración con personas y entidades que practican esos mismos valores es un elemento clave.

Caminamos pues hacia un modelo de empresa que se estructura en base a **dar**

res ya situadas, es una condición necesaria, lo cual es realmente difícil, como ya hemos podido comprobar.

Situarnos en la órbita de los entes referencia en el mundo en la dedicación de recursos al servicio de la Educación: Banco Mundial, B.I.D., B. Asiático, etc.,

CAMINAMOS HACIA UN MODELO DE EMPRESA QUE SE ESTRUCTURA EN BASE A **DAR RESPUESTA A PROYECTOS EDUCATIVOS EN EL MUNDO**, DESARROLLANDO HERRAMIENTAS EDUCATIVAS NOVEDOSAS.

empresa y certifiquémoslo.

Precisamente una de esas competencias tiene que ver con la capacidad de esfuerzo-sacrificio. ¿No lo es el trabajar y estudiar al mismo tiempo? ¿Sabían nuestros estudiantes en qué medida este hecho es valorado por aquellos que se encargan de incorporar nuevas personas a nuestras organizaciones?

EQUIPAMIENTO DIDÁCTICO: DESAFÍOS EMPRESARIALES

El sector ante el que se sitúa esta actividad, el educativo, emplaza nuestro sentido de la responsabilidad.

La dedicación de tiempo al crecer en conocimiento relativo al proceso enseñanza-aprendizaje, diseño y desarrollo curricular, problemas del docente, etc., ha sido una constante en nuestra empresa que pretendemos seguir impulsando hasta llegar a ser una referencia.

No es tanto una estrategia de diferenciación, que lo es, cuanto de sentir que aquello en lo que ponemos nuestras ilusiones es realmente útil y el alumno y

respuesta a proyectos educativos en el mundo, desarrollar herramientas educativas novedosas, con un núcleo en Mondragón y múltiples "satélites".

Un ejemplo que esperamos nos dé alegrías, es el acuerdo con SMC (empresa japonesa líder mundial en medios para la automatización, rival de la previsiblemente más conocida, por ser europea, FESTO) para desarrollar una propuesta novedosa de medios educativos para el área de la automatización, obviamente con una dimensión mundial.

La **internacionalización** es sin duda otro de los retos de esta área.

El mercado nacional se nos ha quedado pequeño y si en él nos basáramos no lograríamos dar respuesta a nuestra misión, ya que no generaríamos recursos suficientes.

La base de partida es una cuota de participación en las áreas de conocimiento que trabajamos de más del 60%.

La cooperación, alianzas con empre-

es otra de las condiciones imprescindibles para la internacionalización.

Asimismo, pertenecer a MCC es de vital importancia, por la imagen que transmite.

Nuestro compromiso al impulsar iniciativas que ayuden a estructurar un modelo que podamos transmitir a los países en vías de desarrollo, será otro de los vectores de nuestro quehacer; muestra de ello es nuestra presencia en el accionariado de IHARDUN (empresa pionera de desarrollo de herramientas educativas multimedia) o PRODESO (ente que tiene como misión situar nuestra realidad corporativa en su realidad formativa y de conocimiento ante los organismos internacionales ya mencionados).

Como en el caso de "Instalaciones" la "integración" del estudiante en nuestro proyecto es clave. Con certeza avanzamos hacia un modelo con un menor ratio de estudiante-profesional, pero ellos son la razón de ser de nuestra empresa. ●

AL SERVICIO DE LOS ALUMNOS

RAFA MOTXOBE DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE ALECOP

EL PAPEL DE FUTURO DE ALECOP CONSISTE EN DESARROLLAR EN EL ALUMNO AQUELLAS COMPETENCIAS QUE NO SE TRABAJAN DESDE LA UNIVERSIDAD.

El objeto social de la Cooperativa viene determinado en el Artículo 2 de los Estatutos Sociales. Las principales características de la razón de ser de Alecop son las siguientes:

- La Cooperativa **se dirige a los alumnos**.
- A través de un **trabajo definido** no son prácticas en empresa.
- En un **ámbito de desarrollo empresarial y profesional**.

Se trataba con ello, en sus comienzos, de complementar la formación que se recibía en el mundo académico (en principio en Eskola Politeknikoa), con la formación que, se asumía, era inherente al quehacer en un puesto de trabajo.

ADAPTACIÓN

Desde aquellos inicios en 1965, hace ya más de tres décadas, es evidente que han cambiado muchas cosas tanto en el ámbito educativo como en el empresarial y en el específicamente socio-económico, del que provienen los alumnos que laboran en ALECOP. Estos cambios son de forma y de fondo, por lo que no es de extrañar que a falta de vectores directores que armonizaran las funcio-



lidades iniciales de la Cooperativa con las evoluciones dispares habidas en el mundo laboral-empresarial y en el educativo, se perciba en algunas instancias un cierto distanciamiento entre ALECOP y los Centros Formativos con los que se complementa; es más, incluso llega a contemplarse en determinados sectores académicos como negativo el hecho de trabajar en una fábrica.

Por otra parte, a tenor de las voluntades declaradas en estos últimos años, el gran reto del entorno educativo de MCC es realizar una oferta acorde con las necesidades presentes y futuras de la sociedad a la que pretende servir. En este contexto, se aprecia con una fuerza creciente la imperiosa necesidad de formar personas con una base científico-técnica amplia, que les permita comprender la realidad en la que se está inmerso, sus cambios y repercusiones; y, al mismo tiempo, facilite que los y las jóvenes con mejores capacidades y cualidades se integren progresivamente en la dirección de las empresas, en la investigación, en la innovación,...

Ahora bien, tal como señala el Informe Delors ("La educación encierra un tesoro" enviado a la Unesco por la Comisión Internacional sobre la educación para el S. XXI), *cada vez con más*



frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas de cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. Si a estas nuevas exigencias añadimos la de un empeño personal del trabajador, considerado como agente del cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas -que los empresarios denominan a menudo "saber ser"- se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos para componer las competencias solicitadas... Entre estas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos.

Es en este punto en el que la función de ALECOP toma -puede tomar- un nuevo sentido y una mayor significatividad, actualizándose y manteniéndose fiel al Objeto Social que llevó a su creación y que hoy sigue siendo la fuente que lo inspira: el servicio a los alumnos.

ADIESTRAMIENTO PROFESIONAL

Desde la finalidad que se marca como Objeto Social, el adiestramiento profesional-empresarial, hay que señalar que se hace necesario redefinir e reinterpretar estos términos a la luz de las nuevas necesidades y demandas que la empresa de hoy (y la de mañana, ya casi) están haciendo al sector formativo. Manteniendo lo indicado en párrafos anteriores, el objetivo en la formación de los futuros ingenieros, maestros, empresarios,...

ALUMNOS

debería ser, por tanto, el desarrollo de las distintas competencias que propenden por su formación integral y buscan la calidad óptima de los mismos para su adecuada inserción en el entramado socio-laboral de nuestro país. Es aquí donde la actividad laboral en ALECOP debería jugar un papel importante, convirtiéndose también en formativa -complementaria de la que se desarrolla en los Centros Formativos-; en este sentido, el papel de ALECOP es el de desarrollar en el alumno aquellas competencias que no se trabajan desde la Universidad, o bien, reforzar otras ya desde un contexto laboral propio. De esta manera, desde ALECOP se



puede jugar un papel relevante en la formación de nuestros jóvenes en el desarrollo de competencias tales

como: capacidad de organización, disposición al trabajo, espíritu de equipo, capacidad de intervención, apropiación de la visión de empresa cooperativa, participación en procesos de mejora, de calidad, de producción, etc.

Ahora bien, para todo ello se hace necesario crear los mecanismos y canales convenientes que hagan posible esta complementariedad, lo que implica un trabajo en común entre la Universidad y ALECOP en la definición conjunta de competencias a desarrollar, de seguimientos a realizar, de formas de tutorización, etc. De esta manera se logrará que ambas instituciones cubran sus objetivos y la sociedad, en su conjunto, se beneficie de personas mejor formadas, más autónomas y conscientes del papel que les toca representar para beneficio presente y futuro del país. ●

"IKASKETAK ORDAINTZEAZ GAIN, HARTZEN DUZUN EXPERIENTZIAK BALIO DU HEMEN"



LAURA OLIBENZA 23 URTE,
KONTSEILU SOZIALEKO KIDEA

ari banaiz ere, hasieran laguntzaile bezala egon nintzen. Ikasketak eta lana uztartzea ona da zuretzat? Ezin hobe. Goizez lanera etortzen naiz eta arratsaldean eskolara. Lana egiteak independentzi ekonomikoa ematen dizu batetik, baina aldi berean lan mundua barrenetik ezagutzeko aukera ere eskaintzen digu. Ikasle osatutako lantegi batean ari gara, baina horrek ez du esan nahi beste edozein lantegitako langileak baino gutxiago garenik. Guk, nahiz eta ikasle izan, erresponsabilitatez jokatu behar dugu hemen.

Zeintzu desabantaila ditu lana egin eta ikasteak? Denbora falta izatea. Garai konkretu batzuetan gogorra egiten da, batez ere azterketa garaietan. Ez ditugu baimenak eskatzeko arazorik, baina hiru astetan etorri gabe ere ezin gara egon. Erresponsabilitate bat duzu lanarekin baina baita ikasketekin, eta ondo antolatzen jakitea eskatzen du horrek.

Giro ona al dago Alecopen?

Oso ona. Beti lanerako eta jurgarako prest. Bertako lankideak lagun bihurtzen dira.

Noiztik zaude Alecopen?

Duela 5 urte hasi nintzen hemen lanean. Eteon Enpresa Zientzien ikasketak ekin nituenean sartu nintzen. Laugarren maila egin dut aurten.

Alecop ezagutzen zenuen lehendik?

Bai. Batxilergoa ere Oñatin egin nuen eta ondorioz banekien Alecopen lan aukera ematen ziela ikasleei. Horregatik lan eskaera luzatu eta lanean hasi nintzen.

Zein lanpostutan zaude?

Compras-etako departamentuan nago eta bulego lana egiten dut gehienbat. Hasieratik departamentu honetan

TRABAJAR Y ESTUDIAR ES SACRIFICADO, PERO APRENDES A ORGANIZARTE



PEDRO ZAFRA 22 AÑOS,
MIEMBRO DEL CONSEJO RECTOR

nizarte. Te cuesta, pero yo de momento lo llevo bien.

¿En qué puesto de trabajo estás?

Estoy en la oficina de instalaciones. Programo lavadoras y lavavajillas Fagor. En un principio estuve en montaje e instalaciones, en la cadena, luego en paneles individuales y el año pasado entré en oficina.

¿Cuál es la mayor ventaja de este sistema estudio-trabajo?

Más que nada el meterte de lleno en el mundo laboral. Cuando entramos en Alecop todos hacemos una aportación durante 6 meses. Somos socios escolares. Conocemos desde dentro todo lo que una empresa conlleva, y aprendes a desenvolverte en la misma.

¿Inconvenientes?

A veces la falta de tiempo, sobre todo en temporada de exámenes. Otro inconveniente puede ser la gran rotación que hay de las personas. Haces grandes amistades, y siempre hay unos que se van y otros que llegan.

¿Se acaba de hacer una encuesta de satisfacción?

Se quiere trabajar conjuntamente con M.U para conocer y mejorar a fondo lo que los alumnos esperan de Alecop: el entorno laboral, la promoción... Los datos ya los tenemos en el Consejo Rector, una vez estudiados a fondo, se hará un plan de acción.

¿Cuándo comenzaste a trabajar en Alecop?

Comencé hace tres años cuando entré en Eskola para cursar Ingeniería.

¿Conocías antes lo que era Alecop?

Sí. Nada más entrar en Eskola conoces lo que te rodea y fui conociendo gente que ya estaba en Alecop.

¿Qué opinión te merece?

Muy buena. Para empezar, te puedes permitir el costear los estudios, porque no cualquiera puede permitirse el estudiar en escuelas privadas. Por otra parte, conoces el mundo laboral desde dentro, que aunque seamos estudiantes, y eso se note en el ambiente, hay que hacer por la empresa. Tenemos esa responsabilidad.

¿Es factible trabajar y estudiar?

Supone un sacrificio. No es fácil. Esto te quita horas de estudio, pero de esta forma también aprendes a orga-

AGRUPACIONES SECTORIALES

MAHERKO



**“ Buscamos
mayor dimensión
empresarial”**

SEBASTIÁN ECHEVERRÍA DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN MAHERKO

CONOCER LAS NECESIDADES DE LOS CLIENTES PARA EL DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS, GESTIONAR LA CALIDAD TOTAL Y EXPORTAR DE FORMA MÁS ESTRUCTURADA. EN OPINIÓN DE SEBASTIÁN ECHEVERRÍA ÉSOS SON LOS PRINCIPALES RETOS DE FUTURO DE LA AGRUPACIÓN MAHERKO.

J.M.F.

¿Cuál ha sido el proceso de conformación de la Agrupación?

Derivando del nuevo modelo de organización de la Corporación, las cooperativas que componen la actual Agrupación MAHERKO fueron ubicadas en principio en dos distintas Agrupaciones atendiendo a la estructura sectorial que se hizo desde MCC.

Así, una recogía las cooperativas dedicadas al sector de Maquinaria para la Madera y otra las del sector de Herramientas y Utillaje.

La pequeña dimensión que aportaban cada una de estas dos Agrupaciones nos llevó a la decisión de reunir las en una sola que, aun a sabiendas de su menor sinergia sectorial, a efectos prácticos de gestión resultaba más operativo.

Después de los primeros escarceos se llegó a constituir la Agrupación que actualmente con el nombre de MAHERKO atiende al sector de Maquinaria para la Madera, Herramientas y Utillaje.

Nuestros estatutos fueron adaptados según el modelo previo para las Agrupaciones de convergencia media a pesar de la dificultad inicial en concretar sinergias comerciales atendiendo a otras posibles derivadas de la similar dimensión y, por tanto, modelo de gestión equivalente.

Inicialmente fueron 6 cooperativas las que integraban la Agrupación pero en 1997 se produjo el abandono de Kendu que decidió escindirse de la Corporación.

¿Qué efectos sinérgicos se dan actualmente entre las empresas de MAHERKO?

El hecho de haber considerado en un principio la estructura legal para una Agrupación de convergencia media ya muestra la dificultad de conseguir sinergias entre las cooperativas de MAHERKO, pero como he comentado las sinergias deri-

vadas del mercado solamente se dan entre las cooperativas que producen Maquinaria para la Madera, Egurko y Ortza, y en mucho menor medida en el resto aunque en el momento actual mantenemos relaciones comerciales, eso sí, distantes, entre Egurko, Ortza y Zubiola y entre Doiki y Latz siéndonos imposible por el momento vislumbrar sinergias derivadas del mercado comunes para todas las cooperativas de la Agrupación.

Sin embargo, hemos conseguido aprovechar la sinergia contenida en el modelo de gestión aplicado para todas las cooperativas de la Agrupación, que al ser único nos permite contrastar continuamente la eficacia de la incorporación de nuevas herramientas de gestión adecuando constantemente nuestras cooperativas en criterios de organización, "cash-management", satisfacción del cliente y gestión de recursos humanos.

Desde el punto de vista socio-empresarial, ¿cuáles son sus aspiraciones actuales?



La aspiración máxima de todas las cooperativas, y por tanto de la Agrupación, estriba en alcanzar un mayor dimensionamiento empresarial por cuanto que una por una, al no existir posibilidad de realizar una gestión con-

conjunta por la diversidad de sectores en los que nos movemos, tienen una dimensión que está bastante alejada de la dimensión crítica necesaria si nos comparamos con empresas competidoras.

¿Qué otros retos de futuro tenéis entre manos?

Muy diversos, pero que en síntesis podrían ser comunes a la mayoría de empresas de tamaño pequeño-medio, es decir: acercamiento al conocimiento de las necesidades futuras de nuestros clientes para el desarrollo de nuevos productos, precisamente para contribuir a una mayor dimensión empresarial; gestión de la Calidad Total para satisfacer a nuestros clientes; y como no, presidiendo nuestros retos futuros, la necesidad de abrirnos más hacia la exportación de forma estructurada, es decir, con estructuras comerciales estables y que hasta el momento y por los pequeños recursos disponibles derivados de la dimensión empresarial nos ha sido prohibitivo aunque alguna experiencia ya está en marcha. ●

**NECESITAMOS ABRIRNOS
MÁS HACIA LA
EXPORTACIÓN DE FORMA
ESTRUCTURADA, ES
DECIR, CON BASES
COMERCIALES ESTABLES.**

LA AGRUPACIÓN

**MAHERKO SE INTEGRA EN
LA DIVISIÓN MÁQUINAS-
HERRAMIENTA
DEL GRUPO INDUSTRIAL
DE MCC**

EMPRESAS INTEGRANTES

**DOIKI
EGURKO
LATZ
ORTZA
ZUBIOLA**

Nº DE PERSONAS 31/12/98

316 personas

FACTURACIÓN

3.900 Mptas.

EXPORTACIÓN

1210Mptas.

INVERSIONES 1998

312 Mptas.

DECLARACIÓN DE RELEVOS Sustitución y renovación una expectativa frustrada

El Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco acaba de publicar el **Decreto 267/1999, de 29 de junio, por el que se regulan Medidas de Apoyo al Empleo**, en el que finalmente se aprueba el programa de ayudas al tan comentado proceso de *renovación de plantillas*.

El Decreto, que trata básicamente de dar respuesta al "Acuerdo sobre el Empleo" suscrito el 15 de enero de 1999

por las centrales sindicales y Confesbask, contempla, como ya se venía anunciando, el apoyo económico a las dos figuras que se han barajado últimamente para la renovación de plantillas en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca:

- La aplicación del contrato de relevo-jubilación parcial
- La sustitución de trabajadores mayores de 60 años

Finalmente, se ha añadido también un capítulo de ayudas a la contratación de nuevos trabajadores derivada de pactos de eliminación de horas extraordinarias.

Sin embargo, entendemos que el resultado final alcanzado, tal y como seguidamente se verá, no se ajusta a las expectativas iniciales, al menos desde el punto de vista de los intereses de las cooperativas y de los cooperativistas.

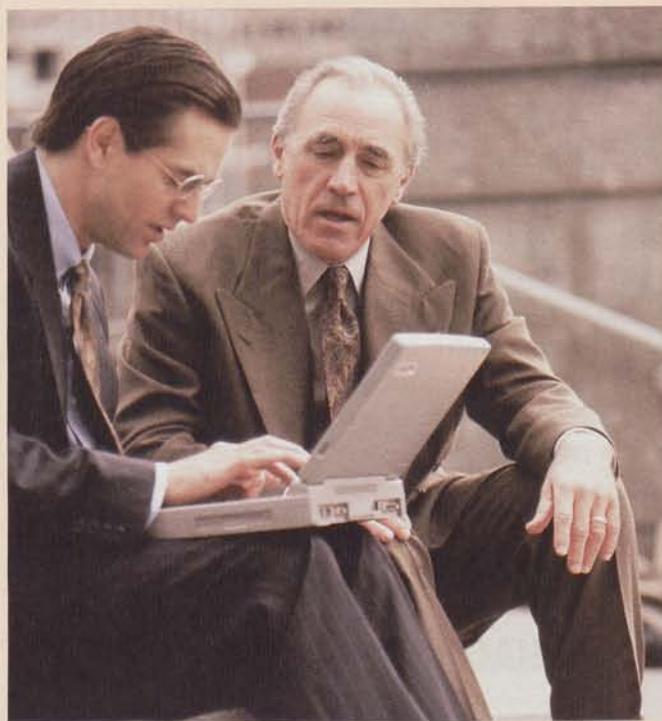
Ello se ha debido en gran medida a la reciente modificación, en el ámbito estatal, de la regulación del "contrato de relevo" y de la "jubilación parcial", que ha hecho sumamente apetecible esta figura como mecanismo para la renovación de plantillas. Lo que ocurre es que esta figura **sólo es aplicable a los trabajadores por cuenta ajena afiliados al Régimen General de la Seguridad Social**, aunque se está gestionando en el ámbito estatal su ampliación a los

socios trabajadores de las cooperativas, siempre que estén afiliados a dicho Régimen General.

Vistas las dificultades que tenía el "contrato de sustitución" para su aplicación (era prácticamente inviable sin la participación económica del INEM, salvo que la aportación conjunta de la empresa y de la administración fuera muy cuantiosa), tanto la patronal y los sindicatos, como la Administración, se han decantado claramente por el contrato de relevo.

En este caso el apoyo del Gobierno Vasco se limita a un mero complemento, en la medida en que el relevo se produzca en unas condiciones determinadas que aporten mayor estabilidad a la relación laboral (contrato a jornada completa y pacto de conversión en indefinido). La ayuda asciende a 500.000 pesetas con carácter general, siempre que el contratado esté inscrito como desempleado, incrementándose si éste pertenece a uno de los colectivos objeto de actuación prioritaria. Pero ha de quedar claro que el peso principal de la financiación de la medida recae en la Seguridad Social.

Y aunque el Decreto recoge también la vía inicialmente explorada de la sustitución (baja del trabajador mayor de 60 años y sustitución simultánea por un trabajador joven), apoyada además con cuantías claramente superiores a las del contrato de relevo -a la ayuda base anteriormente citada, a percibir por la empresa, se añade en este caso una cuantía de 650.000 pesetas por año de anticipación de la jubilación, con un máximo de 1.950.000 pesetas, a percibir por el trabajador que se acoja a la medida- lo cierto es que prácticamente la totalidad de los agentes reconocen que esta vía apenas va a ser aplicada, dado que en conjunto implica mayores costes para las empresas que el contrato de relevo.



LA JUBILACIÓN PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO

ón de plantillas: rada



CÓMO NOS AFECTA

Pero, por lo que a nosotros respecta, el problema no reside tanto en la cuantía de la ayuda individual sino, sobre todo, en las cláusulas económicas fijadas para el trabajador sustituido, al que ha de garantizarse una pensión equivalente a la que hubiera mantenido de haberse jubilado con 65 años, y en la denominada "norma de mínimos", según la cuál se fija un importe máximo de 100.000 euros (16,6 Mptas.) por empresa en un periodo de tres años.

Por lo que concierne al primer aspecto, la Administración, por los contactos mantenidos hasta la fecha, era plenamente consciente de que este nivel de garantía del 100% de la pensión de jubilación es inasumible en nuestras cooperativas, so pena de incurrir en unos costes fuera de lugar. De ahí que las empresas convencionales se hayan decantado por el contrato de relevo. Y es curioso que sean los denominados agentes sociales (sindicatos y patronal) quienes hayan pactado las condiciones de una figura que apenas va a tener aplicación práctica en su ámbito, pero que sí pudiera tenerlo en las cooperativas.

Y en cuanto al segundo aspecto, no hace falta hacer muchos números para darse cuenta de que si la ayuda por cada sustitución asciende a 2,45 Mptas. (0,5 + 1,95), el montante de 16,6 Mptas. no da siquiera para realizar 7 sustituciones en el conjunto del periodo contemplado (tres años).

En definitiva, el texto aprobado no satisface ni mucho menos las expectativas iniciales, al no responder a las necesidades y circunstancias de las Cooperativas. Es de esperar por tanto que su aplicación en nuestro ámbito sea muy limitada, sin que genere el impulso diferencial deseado en los procesos de renovación de plantillas. ●

EL TEXTO APROBADO NO SATISFACE NI MUCHO MENOS LAS EXPECTATIVAS INICIALES, AL NO RESPONDER A LAS NECESIDADES Y CIRCUNSTANCIAS DE LAS COOPERATIVAS.

LA JUBILACIÓN PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO

Son dos figuras jurídicas íntimamente ligadas, dado que no es posible la una sin la otra, y que ya estaban vigentes en la legislación estatal. Lo que ocurre es que su regulación se ha visto notablemente mejorada recientemente con la aprobación del Real Decreto-Ley 15/1998 y del real decreto 144/1999.

La **jubilación parcial** es aquella que se concede al trabajador por cuenta ajena que, reuniendo las condiciones precisas para causar pensión de jubilación, a excepción de la edad, concierta con su empresa una reducción de su jornada y salario, mediante un contrato a tiempo parcial, para que ésta cubra la jornada dejada vacante con un trabajador desempleado, con quien suscribe el **contrato de relevo**.

La modificación legal ha afectado sobre todo a la edad de mínima de aplicación (se reduce de 62 a 60 años) y al porcentaje de reducción de jornada del trabajador sustituido parcialmente, que puede oscilar entre el 30% y el 77%, cuando antes había de ser obligatoriamente el 50%.

La gran ventaja de esta figura es que el trabajador sustituido parcialmente percibe, en el porcentaje en que reduzca su actividad, una prestación de jubilación parcial de la Seguridad Social, sin aplicación de coeficiente reductor por anticipación de la edad de jubilación, y sin que se vea perjudicada su pensión vitalicia a partir de los 65 años. Todo ello costado -prestación parcial y cuotas correspondientes- por la propia Seguridad Social. Como se ve, una figura "en perfecta sintonía" con los mensajes de limitación de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.

La empresa se limita por tanto a abonar el salario y cotizaciones correspondientes a la jornada pactada con el trabajador "parcialmente" sustituido (puede quedar reducida al 23%) y a suscribir un contrato de relevo, por la jornada pendiente, con un trabajador desempleado, sin incurrir en principio en coste adicional alguno, salvado que el sustituido parcialmente perciba su compensación por parte de la empresa sin prestar "de hecho" servicio alguno.

Introducción al cooperativismo

El cooperativismo no es una doctrina política, no dicta normas para la función ni la organización del Estado, ni para las relaciones de éste con el individuo. El cooperativismo es, sobre todo, una propuesta empresarial (de emprender). Es un plan económico que introduce factores éticos, sociales y humanos donde la economía liberal sólo ve medios económicos de producción.

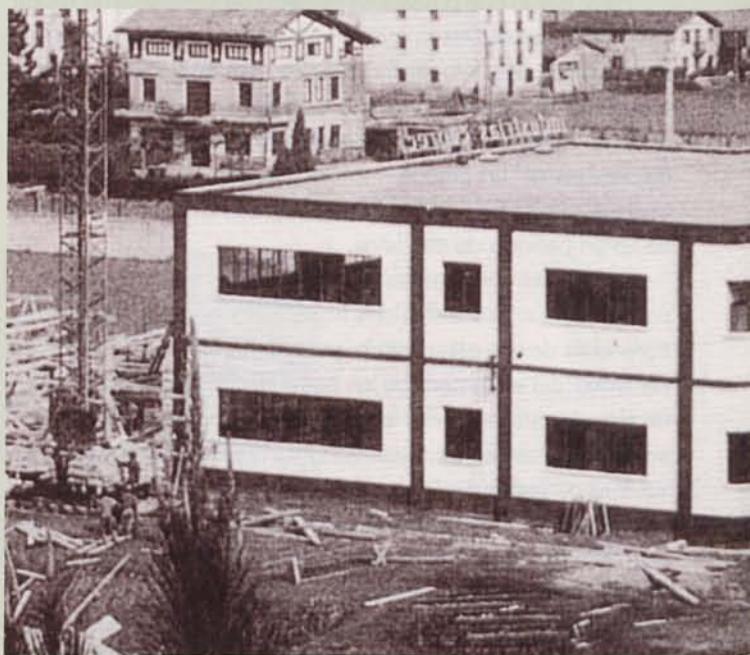
Aun así, ya forma parte imprescindible de la vida de muchos Estados, y continúa difundándose de forma acelerada por todo el mundo tanto en regímenes de uno como de otro signo. Recuérdese las regulaciones que sobre el cooperativismo tenemos en la legislación vasca y española o la importante mención en la Constitución Española a la Economía Social.

Dado que el cooperativismo propone alternativas democráticas en el ámbito empresarial, se constituye en avanzadilla de un modelo emergente que muchos intuyen pero pocos comprenden porque supone un cambio de paradigma (más adelante volveremos sobre ello).

No sólo se trata de, en este caso, modificar la relación que existe entre las funciones económicas y las funciones del trabajo en la gestión empresarial sino que, esta nueva visión, afecta sobre todo al objetivo que se persigue: sustituye el incentivo del logro individual por el concepto del servicio al colectivo, atacando con ello a la médula de uno de los conceptos en que se asientan las teorías políticas individualistas. Ello explica, por una parte las resistencias y por otra las adhesiones que suscita en los regímenes de uno y otro signo, aun cuando ni la economía liberal ni la economía socialista se cierran al modelo cooperativo.

LOS ORIGENES DEL COOPERATIVISMO

Si somos rigurosos con la historia de la cooperación tendremos que convenir que desde los albores de la humanidad ha existido un indudable impulso de asociación, (no por casualidad somos seres sociales), y cada pueblo encuentra en sus ancestros modos de colaboración intra grupal. Son conocidos en el País Vasco el AUZO-LAN (servicio a la comunidad en tareas de interés general) o la LORRA (servicio al vecino necesitado) entre



Primer pabellón de ULGOR: comenzaba la historia de la Ex

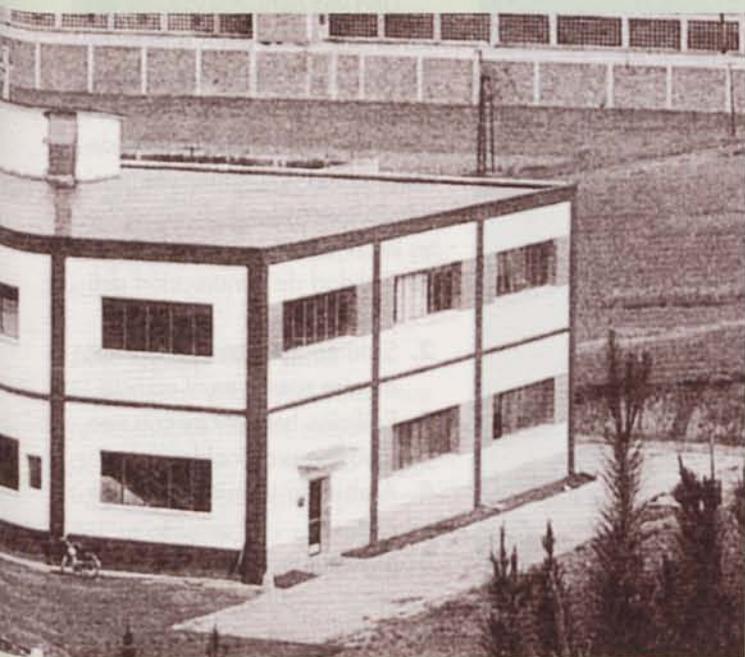
otras razones, porque aún perduran y se practican en aldeas y pueblos.

Sin embargo, el cooperativismo tal y como hoy es conocido, surgió del sentido común de unos trabajadores ingleses enfrentados al problema elemental de unos presupuestos domésticos que no alcanzaban a abastecer sus cocinas familiares.

No surge de altas especulaciones filosóficas, ni de la ciencia de eminentes economistas, sino de las sencillas mentes de unas personas comprometidas con su entorno más cercano. Tuvieron el coraje necesario para superar el inútil comportamiento de la queja y el lamento con la actitud emprendedora de los pioneros que confían en sus propias fuerzas para arrostrar las dificultades de un camino desconocido pero que les conduce hasta sus objetivos.

Se cita a Robert Owen, o mejor dicho, su obra, como una de las fuentes que inspiraron a los 28 obreros textiles de la localidad de Rochdale (Inglaterra) que pusieron las bases de la moderna cooperación pero, nos parece que se trata del prurito de los intelectuales que se resisten a admitir la enorme sabi-

EL COOPERATIVISMO ES, SOBRE TODO, UNA PROPUESTA EMPRESARIAL (DE EMPRENDER). ES UN PLAN ECONÓMICO QUE INTRODUCE FACTORES ÉTICOS, SOCIALES Y HUMANOS DONDE LA ECONOMÍA LIBERAL SÓLO VE MEDIOS ECONÓMICOS DE PRODUCCIÓN.



ciencia Cooperativa

duría que los trabajadores acumulan en sus mentes y en sus corazones. Los militares quieren conquistar el mundo, los políticos dominarlo, los artistas expresarlo, los poetas describirlo, los trabajadores ...TRANSFORMARLO

MOTIVACIONES

Los llamados Pioneros de Rochdale se plantearon buscar la causa o causas que producían la miseria en que se encontraban. Hecho el análisis, llegaron a la conclusión de que la falta de equilibrio entre las remuneraciones percibidas por su trabajo y los gastos necesarios para su subsistencia se debía, principalmente, a los excesivos precios que se veían obligados a pagar por los artículos que consumían. Y que esos precios crecían desmesuradamente como consecuencia de las sucesivas ganancias acumuladas, sobre el costo original de la mercancía, por la cadena de intermediarios situados entre el productor (trabajador), el patrono y el consumidor. En realidad se percataron de que eran objeto de una doble explotación: como productores y como consumidores.

Así mismo, estimaron que toda esa injusta situación tenía como primera causa el afán del lucro personal que incentivaba primero, y trataba de justificar después, el que unos se enriquecieran mientras que otros no lograban salir de la penuria a pesar de ser los que hacían todo el producto. Se negaron a admitir el hecho de que de sus manos saliera un artículo acabado, y que las sucesivas personas que intervenían en su distribución, sin que lo mejoraran ni le añadieran valor, se quedaran con los beneficios mientras que no podía ser adquirido con el salario percibido por el artífice (es decir un albañil no podía habitar la casa que él edificaba o un obrero textil debía vestirse con harapos mientras tejía telas de alta calidad).

De aquí dedujeron que el remedio de sus males consistía en eliminar tanto a los intermediarios como al incentivo de lucro sustituyéndolos por organizaciones de consumidores y productores dispuestos a servirse de sus propias capacidades tanto en la producción como en la compra. Para ello necesitaban aunar sus fuerzas, crear y mantener valores de solidaridad y educarse para su capacitación empresarial.

Comenzaron por habilitar un humilde galpón como tienda donde vendían los artículos adquiridos directamente de las fuentes mismas de producción. Con enormes esfuerzos acumularon un capital de 140 libras esterlinas y dieron forma a la primera cooperativa de consumo. A pesar de un primer conato de cierre ante las dificultades que les sobrevinieron a consecuencia de la bajada indiscriminada de precios por parte de los comerciantes de la zona supieron mantener su fe en el proyecto más tiempo que sus competidores el interés en sus beneficios.

El éxito de esta iniciativa fue inmediatamente reconocido por infinidad de activistas sociales como un modelo a seguir lo que propició su difusión en gran escala.

Pero además del coraje y la valentía que demostraron los Pioneros de Rochdale hay algo más que agradecerles: el haber formulado los Principios por los que deben regirse las asociaciones cooperativas. Es un monumento ideológico digno de

¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?

Es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

PRINCIPIOS

1. Adhesión voluntaria y abierta (Libre adhesión)
2. Gestión democrática por parte de los socios (Una persona un voto)
3. Participación económica de los socios (Interés al capital y subordinación)
4. Autonomía e independencia (Autogestión)
5. Educación, entrenamiento e información.
6. Cooperación entre cooperativas (Intercooperación)
7. Compromiso por la comunidad (Solidaridad con los demás).

mayor consideración del que se le ha concedido. ●

SÍNDROME DEL "EDIFICIO ENFERMO"

JOAQUÍN BEDIA

En nuestra sociedad actual donde los trabajos ya no son tan penosos como en el siglo pasado en cuanto a esfuerzos físicos, empezamos a observar otro tipo de males, derivados en ocasiones del trabajo en estructuras o edificios, construidos en fechas recientes, pero que han evidenciado defectos de diseño en su construcción.

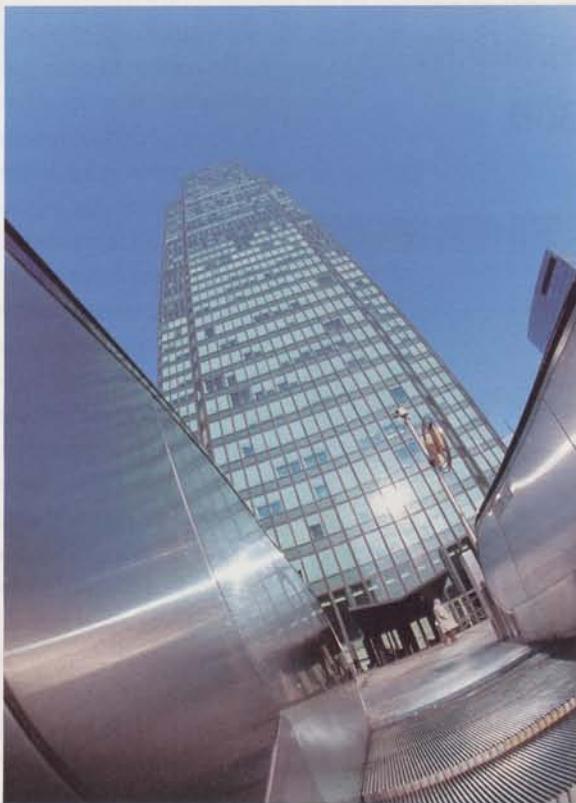
Así en la década de los 70, se comenzó a hablar del denominado "Síndrome del Edificio Enfermo" haciendo referencia a determinado tipo de enfermedades que surgen en trabajadores de oficinas, que manifestaban de forma constante quejas diversas referentes a su salud, en una mayor proporción de la que se admitía en la población general.

Si tuviéramos, pues que definir el citado "Síndrome del Edificio Enfermo", subrayaríamos la existencia de un grupo de síntomas diferentes que presentan los trabajadores, que desempeñan su función laboral en el interior de los mismos. En general no se acompañan de lesión orgánica alguna, y se efectúa su diagnóstico excluyendo otras posibles causas.

Desde un punto de vista clínico, los diferentes grupos de síntomas que pueden surgir en el contexto de un Síndrome del Edificio Enfermo (SEE) podrían agruparse en cuatro categorías:

- **Síntomas generales:** Cefaleas, somnolencia, irritabilidad, cansancio, falta de concentración.
- **Síntomas dérmicos:** Enrojecimiento cutáneo, prurito o picor de piel, extremada sequedad cutánea.
- **Síntomas oculares:** Enrojecimiento conjuntival-lagrimeo.
- **Síntomas irritativos vías respiratorias:** Goteo - congestión y picor nasal, estornudos, dolor y sequedad de garganta, sensación de ahogo, accesos de tos.

Lo que deberá siempre comprobarse es la relación existente entre la aparición de los síntomas antes citados, siempre de forma posterior al trabajo en el edificio cuestionado.



Así mismo dichos síntomas mejorarían o desaparecerían al finalizar la jornada laboral, durante los fines de semana o en la fases de vacaciones.

Una vez definidos clínicamente los síntomas principales de dicho proceso, haríamos un breve análisis de los caracteres más comunes de los edificios considerados como "Edificios Enfermos" siendo quizás los más importantes los siguientes:

1. Calidad de construcción deficiente.
2. Sistema ventilación forzada de aire común en el edificio.
3. Edificios herméticos con ventanas no practicables.
4. Ambiente térmico homogéneo.
5. Superficie interior en gran parte recubierta con material textil.

FACTORES DE RIESGO

Deberíamos destacar los siguientes:

- **Contaminantes ambientales:** Químicos (CO₂, CO, metales, vapores orgánicos) y Biológicos (bacterias, virus, ácaros, etc.).
- **Iluminación:** Tanto por defecto como por exceso pueden generar alteraciones irritativas de ojos o cefaleas y astenia.
- **Ambiente térmico/humedad:** Condiciones no adecuadas de dichos factores propician parte de los síntomas antes citados.
- **Ventilación:** Una ventilación insuficiente es una de las causas más frecuentemente involucradas en la génesis del "Síndrome Edificio Enfermo".
- **Factores ergonómicos/factores psicosociales.**

En resumen, en nuestro mundo actual de mayores comodidades, pueden producirse situaciones de disconfort y de posible aparición de enfermedades, a pesar de trabajar en flamantes edificios modernos, aparentemente dotados de todo tipo de comodidades. ●

EL CLIMA Y LA SALUD

EL BIENESTAR Y LA SALUD ESTÁN MUY RELACIONADOS CON LOS MECANISMOS DE ADAPTACIÓN DEL CUERPO HUMANO A LOS CAMBIOS CLIMATOLÓGICOS.

AMAGOIA MURUAMENDIARAZ, I.C.T.E.

Los grandes avances en las predicciones meteorológicas de los últimos años han constatado la gran influencia que el clima, y sobre todo sus cambios, ejercen en la salud de las personas. La relación entre el tiempo y las enfermedades se muestra claramente en el carácter estacional de muchas afecciones o "achaque" tales como las úlceras, el reuma, las alergias, etc., siendo sobre todo las personas mayores junto con los niños los que más notan esta influencia del tiempo sobre la salud.



ADAPTACIÓN CORPORAL

El bienestar y la salud están muy relacionados con los mecanismos de adaptación del cuerpo humano a los cambios climatológicos.

Así, se observa, por ejemplo, que los mayores son más vulnerables a los efectos negativos del calor, debido en primer lugar a la edad, que conlleva un deterioro del sistema de termorregulación así como también, por la existencia de problemas de salud (enfermedades crónicas, cardiovasculares, ...) y la ingestión de fármacos que pueden reducir la capacidad de regular la temperatura corporal. Éste es el motivo por el cual es tan importante la reposición de agua y sales minerales especialmente en los meses de más calor.

Además, estadísticamente se ha demostrado que cuando la presión atmosférica es alta aumentan los casos de trombosis y embolia, o que los frentes fríos aumentan los casos de hipertensión y las crisis asmáticas, y siempre hemos oído decir que los vientos fuertes, el "viento sur", produce nerviosismo, jaquecas y otras alteraciones corporales.

INFLUENCIA PSÍQUICA

La influencia del tiempo sobre la salud psíquica es también evidente. Con la llegada de la primavera son frecuentes los cambios de humor, "la primavera la sangre altera", se suele decir, y parece ser que esto se debe según un estudio del IAP-Instituto de Asistencia Psiquiátrica, al factor estimulante de la luz y a la influencia que el aumento de las horas de luz tiene en el desarrollo de ciertas funciones hormonales que actúan como sustancias psicoactivas y en ocasiones como antidepresivos.

Aunque también advierte que puede provocar un efecto contrario en personas que sufren otras patologías como aquellos que padecen trastornos del sueño o estrés.

Existen también otros factores relacionados con los cambios climatológicos que pueden influir sobre la salud como las radiaciones, la contaminación atmosférica, las tasas de ruido, etc. tal y como se pueden apreciar en el dibujo. De ahí que sea importante intentar conseguir un equilibrio entre el cuerpo humano y el entorno. Y para ello deberemos estar alerta a los cambios climatológicos que se producen y seguir las recomendaciones de los expertos en medio ambiente a la hora de modificar algunos hábitos de nuestra vida cotidiana. ●

EL CLIMA Y LA SALUD

Sulcidios

- Ausencia de atmosféricos
- Baja actividad geofísica
- Vientos foehn (a sotavento de montaña)

Migraña

- Tormentas
- Viento cálido y seco

Depresión

- Baja actividad geofísica

Enfermedades cardiovasculares

- **Infartos:** Paso de frentes, entres térmico, gran actividad geofísica
- **Trombosis:** Advección de aire cálido
- **Angina:** Ola de frío, caída de potencial

Enfermedades respiratorias

- Asma bronquial: paso de frente frío

Cólicos hepáticos

- Después del paso de masas frías y húmedas

Cólicos renales

- Cambios de masa de aire

Úlceras

- Paso de frente cálido

Dolores de amputaciones y cicatrices

- Cambios de tiempo
- De 12 a 24 horas después del paso de masas frías y húmedas

Reuma

- Paso de frentes
- Chubascos
- Caídas de presión
- Oscilaciones rápidas del campo eléctrico

Influencia de la luz primaveral

- **Trastornos del sueño:** Incremento de la dificultad de dormir en personas con problemas de este tipo.
- **Estrés y vulnerabilidad afectiva:** El aumento de luz diurna como condicionante añadido.
- **Trastornos psicóticos:** Algunos estados psicóticos pueden exacerbarse por el incremento de la luz en primavera. El efecto es el opuesto en personas sin estos problemas; en muchos casos, la luz provoca un considerable aumento de la sensación de vitalidad.

Fuentes: Instituto Nacional de Meteorología e Instituto de Investigación y Asistencia Psiquiátrica.

Pesca de bacalao en Terranova. Recogiendo las redes (Foto Pysbe)



LA PESCA MARÍTIMA HA SIDO UNA ACTIVIDAD TRADICIONAL DE LOS HABITANTES DE NUESTRO LITORAL CON LA QUE HAN CUBIERTO UNA PARTE DE SUS NECESIDADES ALIMENTICIAS, OBTENIENDO ADEMÁS CON SU COMERCIALIZACIÓN, LOS INGRESOS PARA ATENDER LAS EXIGENCIAS PERSONALES O FAMILIARES MÁS PERENTORIAS. HASTA MEDIADOS DEL XVIII FUE MUY IMPORTANTE LA PRESENCIA DE LOS PESCADORES VASCOS EN LOS PARAJES QUE SE CONOCÍAN COMO TIERRAS NUEVAS, CON IMPORTANTES CAPTURAS QUE ABASTECÍAN LA FUERTE DEMANDA ESPAÑOLA DE ESTE PRODUCTO, HASTA QUE EL TRATADO DE UTRECH (ARTÍCULO XV) EN 1713, REDUJERON SUSTANCIALMENTE NUESTRAS POSIBILIDADES DE PESCA EN LA ZONA.

Pescadores de bacalao

José M^a Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

La pesca de bacalao en Terranova se inició en pequeñas embarcaciones fondeadas en aguas muy próximas a la costa, utilizando redes de deriva o anzuelos transportando a tierra el pescado para su elaboración aunque también se llevaba a cabo en las propias chalupas. Según Francisco López Capont "durante el siglo XVI y años posteriores las embarcaciones que iban a Terranova tenían unas 100 toneladas de bodega, una tripulación de 15 a 20 hombres, con provisiones para seis

meses. Se pescaba a mano, con anzuelo y rendimientos entre 25 y 200 bacalaos por marinero y día, aunque se daban casos de hasta 400 ejemplares diarios. El sistema manual tradicional empezó a sustituirse por la utilización de palangres lo que supuso un gran avance. Pero el mayor progreso se derivó de la utilización de una especie de chinchorros ligeros llamados "doris" dotados de buena navegabilidad y estabilidad incluso con el mar embravecido. Admitían únicamente dos tripulantes pero tenían la gran ven-

taja de su ligereza que permitía izarlas a bordo con facilidad y conservarlas en cubierta encajadas una sobre otras, ocupando poco espacio. Algunas naves contaban con más de veinte de estas singulares chalupas. Las doris y sus tripulantes una vez depositadas en el mar por la nave principal, con alimentación para toda la jornada, se alejaban siguiendo un trayecto radial lanzando veinticuatro palangres de más de cien metros cada uno provistos de brazoladas. La elaboración de lo pescado se llevaba a cabo en el barco principal.

Veteranos pescadores de bacalao de Pasajes nos aseguraban que los tripulantes de las doris utilizaban aparejos de anzuelo "como aquí con los chipirones".

De generación en generación

Las gestas de la pesca de la ballena y aunque en menor medida también las del bacalao, se transmitieron de generación en generación con un buen grado de idealización, sin que se reiniciara la actividad hasta el primer tercio del siglo, en 1927, en que un grupo de inversores, al amparo de circunstancias favorables, puso en marcha la empresa "Pesquerías y Secaderos de Bacalao de

España, S.A." (Pysbe) con sede en Pasajes que siempre ocupó un lugar muy destacado en esta pesquería. Para ello fue muy importante la colaboración de patrones y pescadores bretones (la primera tripulación sólo contó con cuatro trabajadores locales). El asesoramiento de técnicos franceses tecnológicamente mucho más avanzados, se mantuvo en todo momento.



Picando hielo a 15°C bajo cero (Fototeca Kutxa)

Durante casi cinco décadas, con el paréntesis de la guerra civil, Pysbe desarrolló una gran actividad llegando a emplear a más de 1.000 trabajadores y alcanzando un notable predominio en el mercado español. En 1968 se descargaron en Pasajes más 63.000 toneladas métricas de bacalao verde. Como casi siempre ha ocurrido la esquilmación de importantes caladeros provocó, a principios de los años setenta, la implantación de la zona de las 200 millas, en aguas de Terranova, con la consiguiente reducción de capturas, hasta poco más de 8.000 toneladas entre 26/29 barcos a principios de los ochenta y por debajo de las 1.000, diez años más tarde. Actualmente quedan en Pasajes cuatro parejas con algo más de 20 tripulantes cada barco, que realizan campañas de 2 ó 3 meses.

Condiciones de trabajo

Habitualmente se completaban dos campañas al año durando la primera desde mediados de enero "hacia el día de San Sebastián" hasta julio, es decir

verse en espacios muy reducidos, lo que obligaba a dormitorios comunes sin mínimas condiciones higiénicas ni intimidad alguna, comedores limitados, etc., creando un ambiente muy propicio al desasosiego y al deterioro de la convivencia.

La alimentación insuficiente en vitaminas y escasa en calorías, se basaba en el pescado capturado, haciéndose el pan en la propia nave y entregándose tres cuartos de litro de vino diario y algo de fruta a cada marinero-pescador. La sopa preparada, hirviendo las cabezas de bacalao, es un alimento tradicional de las tripulaciones.

La pesca del bacalao y su elaboración mediante decapitación, abertura en canal, salazón y apilado han sido y

Actualmente quedan en Pasajes cuatro parejas con algo más de 20 tripulantes cada barco, que realizan campañas de 2 ó 3 meses.

son hoy aún las tareas básicas de los pescadores de bacalao.

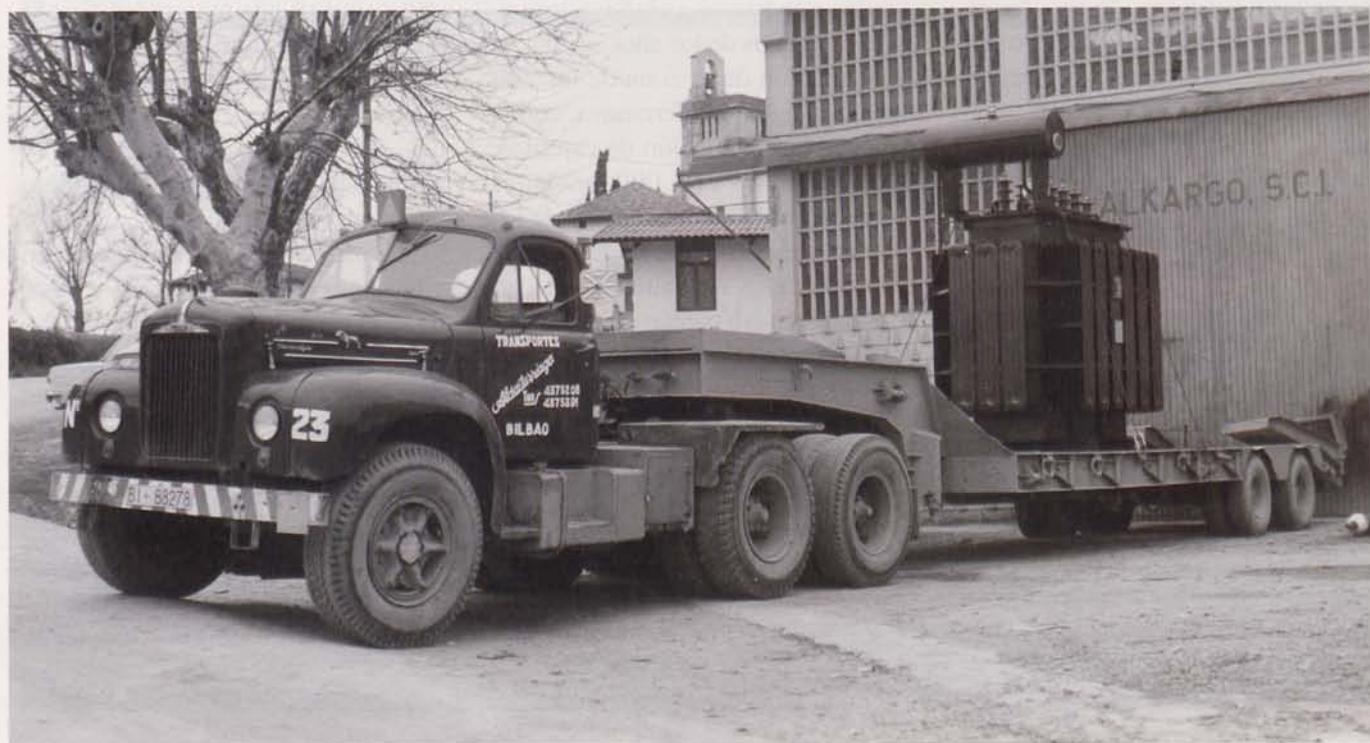
Las condiciones en que se desenvuelven estos pescadores han mejorado sustancialmente en las últimas décadas, siendo las embarcaciones más seguras y habiéndose tenido en su construcción mucho más en cuenta las condiciones de vida de los pescadores a bordo. Asimismo las retribuciones son relativamente mejores que en el pasado, y la alimentación y la asistencia médica son también más adecuadas.

Todo ello no impide que la pesca del bacalao siga siendo un trabajo duro que siguen desempeñando hombres sin otras opciones o con años en la profesión. 🍷

Todo ello no impide que la pesca del bacalao siga siendo un trabajo duro que siguen desempeñando hombres sin otras opciones o con años en la profesión. 🍷

Todo ello no impide que la pesca del bacalao siga siendo un trabajo duro que siguen desempeñando hombres sin otras opciones o con años en la profesión. 🍷

Todo ello no impide que la pesca del bacalao siga siendo un trabajo duro que siguen desempeñando hombres sin otras opciones o con años en la profesión. 🍷



ALKARGO, DE MOTORES A TRANSFORMADORES

A.G.A

Alkargo S. COOP se constituyó en Bilbao el 20 de febrero de 1966, a las 10 de la mañana, en los locales de Caja Laboral Popular en la Alameda de Urkijo 46, de Bilbao.

Fueron 17 los socios fundadores, destacando de entre todos, en base a la opinión de los socios, Tomás Aldana y José Barañano, que fueron los artífices de la idea de crear la cooperativa.

Alkargo inicia su actividad fabricando motores en Gatika, en los terrenos ocupados por una serrería-carpintería propiedad de José Elías Garmendia, actualmente socio jubilado de Alkargo.

En 1969 se reconstruyó el pabellón existente para comenzar a hacer transformadores en una nave y motores en otra nave. Es más tarde, en el 76, cuando Alkargo se traslada con parte de la producción al barrio Belako de Mungia. La producción de motores se mantuvo en Gatika hasta el 89, cuando se abandona dicha producción y se vende la planta de Gatika.

GRAVE INCENDIO

El 27 de mayo del 91, a las 11 de la mañana, y por causas ajenas a los trabajadores se originó un gran incendio en Alkar-

go. Fueron los trabajadores quienes comenzaron a apagar el fuego, pero a pesar de la rapidez y el esfuerzo realizado por los bomberos de Getxo, Bilbao y Gernikā el fuego destruyó la mayor parte de la empresa. Alkargo comenzó a resurgir de entre las cenizas. Reinició su actividad. Alquiló la planta que anteriormente había sido utilizado por Munko S.Coop., y con la ayuda de Lagun Aro, MCC y Caja Laboral inició un proceso de renovación de las instalaciones y medios productivos con una fuerte inversión que le proporcionó una moderna planta de producción. Actualmente cuenta con 60 socios. Ha sido la primera empresa del Estado español que ha obtenido la homologación UNESA RU 5201C, lo que le ha permitido acceder al suministro de las Compañías Eléctricas españolas, y cuenta igualmente con el Certificado ISO 9001.

El camión de Aldaiturriaga ha sido muchas veces testigo de la actividad de Alkargo. Esta foto, tomada en 1976 por un trabajador del departamento de calidad recoge el momento en el que un transformador sale de la planta de Gatika. Todavía hoy, son muchos los camiones que se encargan de transportar los transformadores de Alkargo, pero ya no se verá probablemente el camión nº 23 color verde de Aldaiturriaga por las calles de Bizkaia. •

VALDEREJO, EXCURSIÓN OBLIGADA

EUKENI OLABARRIETA

Creo que fue un jefe sioux el que dijo aquello de que la "Tierra no es una herencia que nos dejan nuestros padres sino un préstamo que recibimos de nuestros hijos", algo que debemos cuidar, proteger y mimar. Con esta idea nacieron los parques naturales, entornos bellos, poco modificados por el hombre y que constituyen un patrimonio con valores ecológicos, estéticos, educativos y científicos que hay que conservar.

Valderejo es uno de esos parques naturales, situado en la



parte más occidental de Alava y limitando con Burgos. Es un magnífico valle rodeado de montes como el Recuenco, el Vallegroll y Santa Ana, de entre 1000 y 1250 metros, fáciles de subir paseando y contemplando el espacio natural de Valderejo.

CÓMO LLEGAR

Para llegar a él desde Bilbao y alrededores lo mejor es la carretera N 625 y antes de llegar a Espejo, en las proximidades de Villanañe, se toma la comarcal que atraviesa Valdegobia hasta San Millán de San Zadornil (Burgos) y enseguida se encuentra la carretera que sale hacia Lalastra. Desde Alava, Guipúzcoa y Navarra lo mejor es la N 1 hasta Nanclares de la Oca, y tomar aquí la comarcal que va por Pobes, Salinas de Añana y Espejo y alcanzar la N625.

En el valle hay cuatro poblaciones, Ribera y Villamardones deshabitadas, y Lahoz y Lalastra pobladas. Precisamente en esta última, en Lalastra, está el Centro de Acogida y de Información (tel. 945566091) donde a uno le facilitan todo tipo de información, planos, folletos, publicaciones, ... y es muy importante que siga las normas y consejos para el buen cuidado de tan delicioso lugar. Hay parking, bar, restaurante y lo

que se puede precisar en un día de excursión.

DISTINTAS POSIBILIDADES

Por el valle se desliza, silencioso y humilde, el río Purón, no muy caudaloso pero sí muy bello sobre todo en la zona del desfiladero donde abundan los rincones para lucirse con la fotografías.

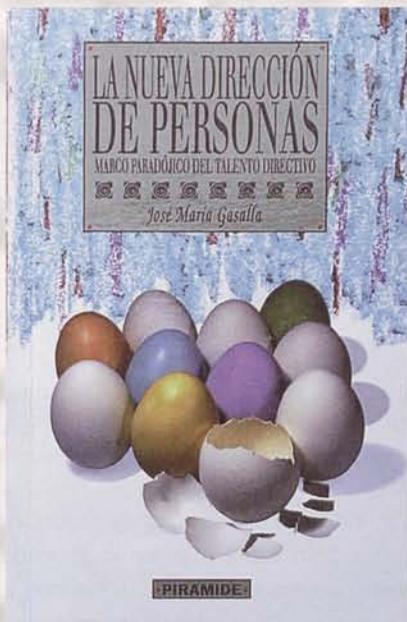
El parque está recorrido por una red de sendas que constituyen itinerarios para todos los gustos y estados de forma física: largos, cortos, empinados, abruptos, lisos, con distancias variables, toda una gama de posibilidades y todas bonitas. No todas están abiertas todo el año pues la rica fauna, especialmente buitre leonado, alimoche, aguililla culebrera, tienen sus periodos de cría y no hay que molestarles. Lleve prismáticos que le permitirán, si se está quieto, camuflado y en silencio, observar a esta rica fauna. Si va a recorrer una senda larga o va a pasar todo el día por el monte



no se olvide de llevar agua y comida, y en épocas soleadas y calurosas gorra, gafas de sol, y repelente para los insectos, ya que suelen frecuentar la zona tábanos y otros bichos voladores perfectamente identificados y francamente molestos.

No se puede ir en bici, "mountain-bike", ni tampoco permiten la acampada libre aunque por la zona hay alojamientos por precios módicos, albergues y casas de agroturismo.

Vaya una vez y seguro que repetirá. Cualquier estación es buena y las cuatro mejor todavía, pues en cada estación el valle se metamorfosea y es diferente. •



La Nueva Dirección de Personas

José María Gasalla

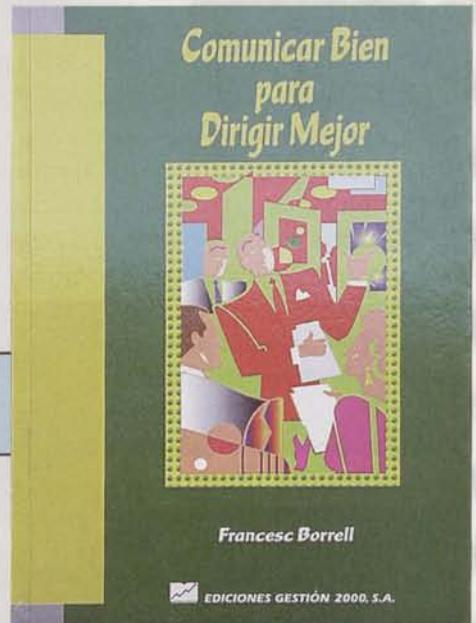
El autor en esta obra induce rigurosa y creativamente al directivo a redescubrir y mejorar su papel en la dirección de personas, recordando que en los actuales entornos paradójicos las organizaciones no existen, lo que existe es el "organizarse".

Comprometido con la dimensión ética de las organizaciones, el autor, profesor y consultor experimentado, investiga y analiza el pensar y actuar de los profesionales españoles al respecto y anticipa las tendencias en dirección de personas, cultura y estrategias, nuevo papel del directivo, calidad y compromiso ético que regirán las empresas del futuro.

Comunicar Bien para Dirigir Mejor

Francesc Borrell

Comunicar es compartir. Dirigir es ilusionar. A partir de estas ideas el autor nos introduce en los principios de la comunicación directiva: los seis pasos en la comunicación inteligente, organizarnos para comunicar mejor, escuchar, persuadir, saber mandar, saber acomodar a un compañero y subalterno a sus condiciones de trabajo... son algunos de los capítulos de esta obra práctica, directa y a la vez profunda.



El libro se dirige a personas comprometidas en la organización y dirección de grupos humanos, personas motivadas para mejorar su rendimiento profesional, ilusionar a sus colaboradores y entender lo que ocurre a su alrededor.

Despliegue de objetivos

La conexión entre la Planificación Estratégica y la Gestión Operativa

Metodología

Despliegue de objetivos-La conexión entre la Planificación Estratégica y la Gestión Operativa

MCC, LKS Consultores, Ibermática, ESTE

La metodología de Despliegue de Objetivos que se presenta en este libro pretende ofrecer un enfoque para explotar las potencialidades derivadas de una adecuada conexión y alineación entre el Plan Estratégico y la Gestión Operativa diaria de las empresas, propiciando que el traslado de la estrategia a la acción tenga un claro nexo de unión: se origine en los planteamientos estratégicos, se vehicule a través del proceso de planificación anual, y se plasme en las acciones cotidianas.

Esta necesidad detectada en el desarrollo del Modelo de Gestión de MCC, basada en la Dirección Estratégica, ha dado origen al Proyecto Conecta que se ha abordado en cooperación entre MCC, LKS Consultores, Ibermática y la ESTE, como entidades interesadas en profundizar, desde sus respectivas experiencias, en los procesos de despliegue, entendiendo que con ello se aporta innovación y metodología y se avanza en los sistemas de gestión para la excelencia.

LA PREPARACIÓN DE LAS EMPRESAS ANTE EL EURO

Por segundo año consecutivo las Cámaras de Comercio e Industria, coordinadas por su Consejo Superior de Cámaras, han realizado una encuesta para conocer el grado de preparación de las empresas del Estado español -se ha recogido la opinión de 4.847 empresas- ante el euro. Se trata de un estudio de suma utilidad para conocer la situación actual de las empresas respecto al euro, el grado de evolución temporal y las diferencias existentes a escala sectorial, por tamaño empresarial y ámbito geográfico.

Las principales **conclusiones** que se obtienen de esta detallada encuesta son las siguientes:

1.- Durante los doce últimos meses **el grado de preparación de las empresas al euro ha mejorado** notablemente.

Así, el 64 de cada 100 empresas indican que han o están estudiando las implicaciones del euro en su actividad, cuando hace un año este porcentaje se situaba en el 43 %, más de 20 puntos por debajo.

2.- Aumenta el porcentaje de empresas que ven **más ventajas que inconvenientes** al euro (63 % frente al 56 % hace doce meses) y oportunidades de negocio (47 % frente al 43 %).

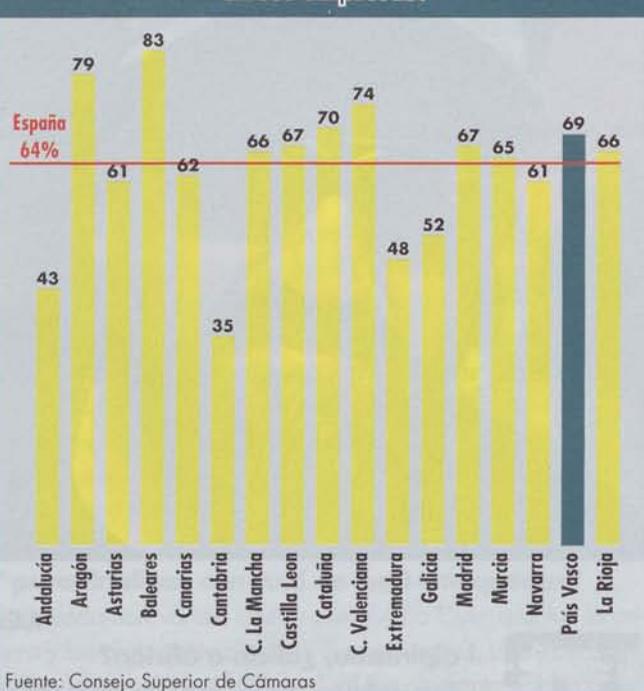
3.- La mayoría de las empresas señala que **el euro no supondrá un incremento de los precios**. El 82 % de las empresas encuestadas considera que el euro mantendrá los precios inalterados o bien se reducirán, lo cual vuelve a poner de relieve el mayor conocimiento existente en esta materia.

4.- Tres cuartas partes de las empresas tienen intención de realizar el **cambio definitivo al euro antes del 1 de enero del año 2002**. Un 73 % de las empresas llevará a cabo la adaptación completa a la moneda única europea antes de que sea obligatorio, el 1 de enero del 2002.

5.- Por áreas funcionales de la empresa, las actividades para las que se prevé un mayor esfuerzo de adaptación son Contabilidad y fiscalidad (82 % de los encuestados), Informática (79 %), Tesorería y Financiación (67 %) y Distribución, Marketing, Precios y Etiquetaje (64 %), lo cual es especialmente destacable en el caso de las empresas de mayores dimensiones. Por el contrario, en lo referente a Contratos (36 %) y Recursos Humanos (38 %) no se estima un esfuerzo tan importante.

6.- Sectorialmente, **la industria está más preparada e informada ante el euro**, mientras que las actividades comerciales y de hostelería

¿Ha comenzado a estudiar las implicaciones del euro en sus empresas?

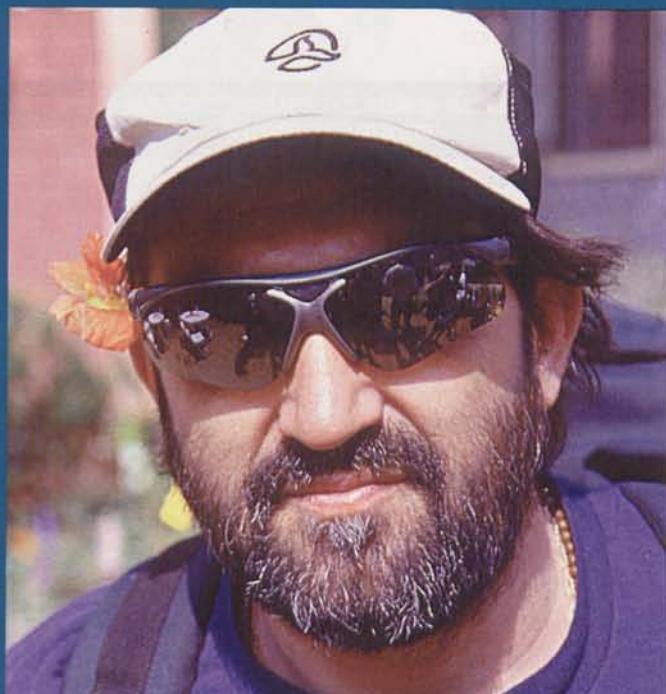


aparecen más retrasadas. En efecto, el mayor grado de dinamismo y apertura hacia el exterior de las actividades industriales, fruto de la fuerte competencia existente en el sector, exige un elevado nivel de preparación y conocimiento en materia euro, como lo demuestra el hecho de que apenas el 18 % de las empresas industriales esperarán hasta el 1 de enero del 2002 para comenzar a utilizar euros.

7.- Conforme aumenta **el tamaño empresarial**, el nivel de preparación e información sobre la moneda única europea es mayor. •

UN 73 % DE LAS EMPRESAS LLEVARÁ A CABO LA ADAPTACIÓN COMPLETA A LA MONEDA ÚNICA EUROPEA ANTES DE QUE SEA OBLIGATORIO, EL 1 DE ENERO DEL 2002.

Juanito Oiarzabal



A.G.A.

El alpinismo, ¿oficio o afición?

Oficio y afición. Hoy la afición de tantos años se ha convertido también en oficio. Es muy difícil vivir de la montaña aquí. Por ahora somos unos pocos los privilegiados que hemos conseguido vivir de ello. No hay una cultura como en Francia o Suiza por ejemplo, y como no es un deporte competitivo, no hay dinero. Pero quizá ésa sea también la grandeza que tiene la montaña.

¿En qué consiste la hazaña de conseguir las 14 cumbres?

Consiste en muchas cosas, pero fundamentalmente en llevar buenos compañeros. Y en realidad creo que tampoco es una hazaña. Cuando te das cuenta que has hecho ocho cumbres, es cuando te preguntas por qué no hacer las 14. Así, han sido 14 años de plena dedicación, y ésto, conlleva que tienes que estar muy bien preparado psicológicamente. Han sido 22 expediciones al Himalaya. Es una rutina constante: buscar dinero, preparar la expedición, mandar los bultos, pedir los permisos, llegar a la base, subir la montaña y bajar. Muy monótono. La hazaña consiste sobre todo en tener ganas y estar preparado muy bien psicológicamente.

Pero si de algo me alegro, es de lo que he aportado para que se reconozca internacionalmente la categoría del montañismo vasco.

Messner decía que la presencia de la muerte en las cumbres, le daba alas para vivir con mucha más intensidad. ¿Te ocurre lo mismo?

Yo he visto la muerte de cerca en mis propias carnes y en las de mi compañeros. Muchas veces pienso que los montañeros somos de otra pasta. Siento más la muerte de una persona querida aquí que en el propio Himalaya. Allí vamos preparados, sabemos que corremos un riesgo. Adquiero un grado de compromiso con la montaña, pero aún así sé que me puede ocurrir lo peor. Yo he tenido suerte, pero he dejado atrás grandes amigos: Miranda, Apellániz, Zulu, Gy, la coreana, en esta última expedición... Sí, vives la vida más intensamente.

¿Se disfruta verdaderamente en la cumbre o una vez abajo es cuando se goza de ella?

Depende. En el K2 he estado hora y media y la gocé. En el Annapurna estuvimos 20 minutos para cumplir con los compromisos adquiridos. Hubo un recuerdo para todos mis compañeros muertos en el camino. Hacía frío, un viento horrible. Era una cresta, en la que casi hacías equilibrio para mantenerte. No sentí nada, ni lo que acababa de conseguir. Fue abajo cuando empecé a disfrutar de lo que han sido estos últimos años y todo lo que ello conlleva.

Pero tampoco pude imaginar todo la repercusión que ha supuesto esta última cumbre.

¿Se ha convertido Juanito Oiarzabal en un VIP?

No. Aquí todo el mundo me conoce y sabía que iba haber este boom, pero fuera de aquí no me esperaba el revuelo que se ha armado. Pero de VIP nada. Juanito es como es y así será. Me gusta ser como soy, sencillo, normal, explosivo, un hombre de la calle.

¿El próximo nacimiento de tu hijo Mikel frenará la acelerada marcha de su padre?

La marcha acelerada ya se ha terminado. Creo que una vez finalizada la carrera por los 14 ochomiles, el ritmo será diferente. De todas maneras tengo grandes proyectos, y espero que Mikel no me frene.

¿Cuáles son los proyectos más inmediatos?

Quiero terminar las siete cumbres más altas de los siete continentes. Me quedan cuatro, y probablemente comience por el

"Estamos hechos"

Vitoriano, de 43 años, ha entrado en el restringido cuadro de honor del montañismo mundial. Ha sido la sexta persona en hollar las 14 cumbres más altas del planeta. Está orgulloso de su hazaña, y piensa seguir disfrutando de la montaña. El nacimiento de su hijo Mikel, los picos más altos de los siete continentes y el Everest sin oxígeno son sus retos.

Kilimanjaro o la pirámide de Karzents en Nueva Guinea. Para primavera me voy al Everest para filmar la historia de Malory, y luego subiré la cara norte sin oxígeno.

¿De la pescadería ni hablamos, verdad?

Ni hablar. Mientras pueda vivir de la montaña, no me pillan. Por ahora las cosas me van bien y espero que mi futuro esté con la montaña.

¿Te gustaría que Mikel siguiera tus pasos?

Me gustaría más que practicara el fútbol siempre y cuando me garantizara que iba a salir un Ronaldo, pero como no lo sé, voy a inculcarle la montaña. Su madre, que perdió a su primer marido en el Everest y a su hermano en los Alpes, esté quizá más concienciada y a la vez más preocupada, pero sabe lo que hay.

Elizabeth Holly, ¿casi como de la familia?

Efectivamente, nos llevamos muy bien. Es ella quien nos convalida la ascensión a las cumbres. Es una viejecita inglesa de 80 años que está especializada en periodismo de montaña, y tanto a la ida como a la vuelta nos interroga, y es quien nos acredita o no la ascensión.

¿Cómo se ve Euskal Herria desde fuera?

Cada vez se conoce más. Nos relacionamos con mucha gente. Te juntas con muchas expediciones de todo el mundo y saben que eres vasco y representas a Euskal Herria. No te tratan como español. Actualmente, cada temporada se juntan 8-10 expediciones vascas en el Himalaya. Esa representación no tiene ningún otro país. Lo vasco se está dando a conocer.

Tu amigo Martín Fiz una vez dijo que iba a aprender euskera para hablarlo con su hijo. ¿Qué pasa con Juanito, que ya es mayorcito?

¡Y de verdad! Pierdo muchas neuronas en las alturas y me cuesta asimilar las cosas. Empeñar me empeño pero... Mikel en cambio oír sus primeras palabras en euskera y será euskaldun.

¿La buena comida, el patxarán y los ducados no están reñidos con la dieta del montañero incluso en las alturas!

Hay que disfrutar de todo. Disfrutar de la vida. Cuando hay que sufrir en la montaña se sufre, pero cuando hay que disfrutarla, hay que saber disfrutarla sin complejos.

¿Y qué opinas de la metodología y sistemática de entrenamiento que siguen otros deportistas?

Los respeto. Yo soy de la vieja escuela. Corro los días que puedo, escalo, pero no llevo un entrenamiento sistematizado, ni siquiera una vida muy sana. Hecho la partida, me tomo una copa y estoy con los amigos. Esto psicológicamente me ayuda muchísimo en todo. Para entrenar hago montaña y montaña.

Y para finalizar, con cuál de los 14 te quedas?

Me quedo con varias. Quizá con el Cho Oyu, que fue la primera y fue algo especial, fue la que me empujó una y otra vez, a volver al Himalaya. El K2 en el 94 fue algo entrañable por las condiciones, por la vía nueva, por los compañeros que tuve: Kike de Pablo, los Iñurrategi, Josu Bereziartua y Juan Tomás, y por la estética, la silueta y dificultad de la propia montaña. El K2 es una montaña que a todo el mundo le gustaría subir. ●



de otra pasta™

MIKEL LEZAMIZ OTALORAKO GABINETE SOZIOLOGIKOAREN ARDURADUNA



“OROKORKI JENDEA POZIK DABIL LANEAN, LANEKO GIROA ONA DA ETA ENPRESAREKIN GUSTURA SENTITZEN DA, BAI KOOPERATIBAREN ETA MCCREN PARTE IZATEAREKIN”.

MCCko LANGILEOK, POZIK AL GABILTZA LANEAN?

Gaur egungo enpresa modernoa gero eta gehiago arduratzen ari da bere langileen egoeraz, eta ez da arraroa inkestak egitea beren nahia, asmoak eta gogoak eza-gutzeko.

Hala ere ez pentsa lantegi denak prest daudenik jendearen iritzia ezagutzeko, eta sarritan nahiago izaten dute inkestarik ez egitea, badaezpada...

Egia esan, guk ere duela urte gutxi arte ez genuen erraz izaten inkestak pasatzea kooperatibetan, beti arrazoiren bat egoten baitzen ez egiteko. Baina zorionez, MCCko Gestio Modeloa martxan jarri denetik eta EFQM (European Foundation for Quality Management) erakundeak jartzen duen ebaluatzeko sistema jarraitzen dugunez, orain kooperatiba gehienetan normala egin zaigu urtero edota bi urterik behin inkesta betetzea langile guztiei galdetuz beraien lan asetasuna edo poztasunari buruz.

Eta zein da gure lan asetasuna edo poztasuna? Zeintzuk dira gure haserreak eta nahigabeak lanarekiko edota enpresarekiko?

AURRERAKINAK

Jadanik badaramagu hogeitasei mila inkestatik gora eginda talde barruan, eta orokorki jendea pozik dabil lanean, laneko giroa ona da eta enpresarekin gustura sentitzen da, bai kooperatibaren eta MCCren parte izatearekin, eta baita lan etorkizuna nahiko ziurtzat ematen duelako.

Baina badago aspektu bat orokorki gaizki agertzen dena: diru aurrerakinak (erretribuzioa) eta batez ere norberaren lanpostuaren indize estrukturala gaizki baloratuta dagoela. Arazo hau gehien bat agertzen da konparatzen garenean beste antzeko langileekin. Diruaren kontuan, nik

uste, ez dugula baloratzen kooperatibetan (gaur egun kooperatiba gehienetan) hileroko nominatik aparte, urtearen azkenean gure kapital sozialaren interesak ere hartzen ditugula (%7,5), eta lanaren erretornoak ere nahiko handiak izaten ari direla azken urteotan. Baina tira, badago abesti bat gaztelaniaz “todos queremos más, y más, y mucho más” nahiko adierazgarria dena.

HOBETU BEHARREKOAK

Bestalde, badaude aspekturen batzuk hobetu beharrekoak, nahiz eta inkestetan ez agertu txarto baina ahalegina egin behar dugunak ekintzak jartzen: informazio-komunikazioa, prestakuntza guztiontzat, lan baldintza fisikoak, barneko promozio aukerak, partehartze handiagoa laneko erabakietan eta azkenik, arduradun eta zuzendarien aldetik lana ondo egina- ren errekonozimendua.

Arlo guzti hauek hobetu egin daitezke eta hori lortzeko ekintza ezberdinak bideratu egin beharko ditugu kooperatiba bakoitzean. Gure esku dago. ●

JENDEA POZIK DABIL LANEAN, LANEKO GIROA ONA DA ETA ENPRESAREKIN GUSTURA SENTITZEN DA, BAI KOOPERATIBAREN ETA MCCREN PARTE IZATEAREKIN, ETA BAITA LAN ETORKIZUNA NAHIKO ZIURTZAT EMATEN DUELAKO.

TRASPLANTES Y RECAMBIOS

JESÚS LARRAÑAGA HA SIDO SOMETIDO RECIENTEMENTE A UNA OPERACIÓN PARA TRANSPLANTARLE UN RIÑÓN. EL MISMO NOS CUENTA LA CRONOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN.



JESÚS LARRAÑAGA

Leía recientemente el libro "Vuelta al Edén" de un famoso microbiólogo molecular norteamericano, y entre bromas y de veras vaticinaba que a pocos años el ser humano sería capaz de reproducir los recambios que necesitara en su vida, con lo cual se pueden despedir los jóvenes de facturarnos al reino de los cielos por la vía rápida. Pero hay algo más, han descubierto el gen director del crecimiento, y la reproducción clónica abre las puertas a no se qué. Cualquiera lo sé.

Mientras los genetistas se devanan los sesos en búsqueda de la vida eterna, los mortales renqueamos a espilonazos, y en mi caso la enrevesada fontanería se pone borde y las paso canutas.

Como en la película de Nicholson, esa del cartero que llama dos veces, en menos de un mes me han llamado dos veces, para un eventual trasplante de riñón. Fracasé en la primera. Y así fueron las secuencias de la segunda llamada.

12:40 de la noche del 2 de Junio. Una voz melosa, cálida y seductora se escucha en medio del silencio. Me abandonaban los sueños órficos y entraba en la penumbra de la nada.

- Eres Jesús.

- El mismo

- Vente a Cruces. Tienes... posibilidades.

- Estaré a las dos de la madrugada.

¡Anda, me falta gasolina! A Meca.

■ **Agarro el coche.** Noche encapotada. Entre Elorrio y Apata dos coches de la Ertzaintza cortan a cuchillo la noche a velocidades "Shumaherianas". Esquinazo, indican los aullidos y las lúdicas luces cegantes.

■ **Parada de 4 minutos.** Lo que te faltaba Jesús. Riñón a la vista y Cruces en espera. No vienen. No te escoñes en el camino.

■ **Velocidad de reglamento** no sea que en lugar de ir al Hospital de Cruces acabes en el cementerio de Derio.

■ **Dos en punto en el hospital** de Cruces. Pruebas de rigor. Noche en vela.

■ **10:30 de la mañana.** Anuncio de cesión del riñón. Uno para tres. Me toca. Te pondremos un riñón bonito. -El cartero llama dos veces.

■ Entrás en puntillas en la aséptica **sala de operaciones.** En segundos en babia, en el vacío más frío.

■ **Te despiertan** a gritos y tortazos. Perezoso, ya está bien tanto mimo.

■ **Uno está despeñado**, molido, aterido lleno de enchufes y fontanería por doquier. Un pelele despelotado y burlesco, un guiñol de feria de cuarto.

■ Vives de instrucciones en nada eres libre. La analítica está encima cada hora, cada minuto esta regimentado. Nada se escapa al número y al dato. La tecnología del reños se adueña del entramado funcional.

■ **Desajustes y agobios**, mientras llega el sagrado día de la "mierda", tan de uso en la política y tan vital en los post-operatorios.

■ Me sitúan en un **cuarto vigía.** Me sirve para observar.

■ Los hombres son descuidadillos, se pasean con los traseros a la vista y en verdad la iconografía de los culos es más bien decepcionante. Dicen, que las mujeres cuando se fijan en su hombre, miran a los ojos y al culo. No me casa, salvo que vean otros traseros.

■ Por algo lo de la erótica explota entre claro-oscuros, entre sombrentas insinuaciones, pues a la menor claridad y despelote a la carta, lo erógeno, en tiempo punzante, se hace retráctil, huidizo, escamichado, vergonzante e inútil.

■ **El despertar anestésico** es atosigante, agresivo, policiaco. Imágenes retenidas, frustraciones punzantes, adversarios diabólicos en danza circular, folios que se agolpan y presionan a los ojos. En instintiva retirada se repliegan los ojos, pero nada, ahí siguen imágenes y más imágenes que los lanza al rotador imaginario. Todo es presión esperpéntica y ficción.

Al fin acaba el gólgota, el tránsito hacia el estado más normalizado. Es una buena cura a la feria de vanidades que es la vida fuera de los circuitos del dolor.

Los trasplantes enganchan a la vida a nueva gente, que de no ser por la buena voluntad de muchas gentes nos veríamos condenados a vegetar y a mal vivir, cuando por la ruta de los trasplantes es posible salvar vidas y abrir la esperanza de no pocos de los condenados a malvivir. Anímense a donar. Es una gran obra. ●

Al grupo cooperativo MCC ya no le urge cotizar como vía de financiación, pero salir al mercado apuntalaría su imagen.

POR QUÉ NO SALE MONDRAGÓN A BOLSA

Hace varios lustros, uno de los miembros del Consejo General de Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) negociaba la posible entrada de varias agrupaciones pesqueras en el grupo. Un día, salió del despacho dando claras muestras de estar al borde de una explosión: "Así no podemos seguir, me han llamado de Dakar, que los de Lekeitio se quieren volver para las fiestas". Al final, los pescadores quedaron fuera del grupo cooperativo.

El parque

Más recientemente, en 1995, MCC compró la sociedad de cartera Ascorp a la Once con el fin de sacar algunas de sus cooperativas a cotizar en bolsa. Entonces, la crisis económica hacía muy difícil que el grupo industrial generase los recursos necesarios para las fuertes inversiones que precisaba el de distribución, encabezado por Eroski. La bolsa se veía como una fórmula adecuada para captar fondos. Pero han pasado los años y la salida al parque de MCC lleva el mismo camino que los pescadores de Lekeitio. Antonio Cancelo, su presidente, asegura que el proyecto "está hibernado".

MCC es un grupo muy reflexivo, que se piensa mucho cada paso que da. (...) Pero Ascorp no puede seguir indefinidamente en el mercado sin actividad. El grupo cooperativo deberá resolver el dilema y poner en un lado de la balanza las desventajas de cotizar: someter diariamente a juicio su valor, estar bajo la lupa de los analistas y vencer las posibles reticencias de algunos cooperativistas. Y en el otro, las ventajas: además de lograr financiación, vería reforzada su imagen en un momento en que su consejo estudia plantearse una "mayor ambición" en sus proyectos empresariales internacionales.

MCC se ha dado un año para analizar cómo ha evolucionado hasta ahora su internacionalización -el objetivo es que el 50% del negocio proceda del exterior en el 2000- y cuáles serán los pasos a dar en el futuro. Dado que sería imposible trasladar el espíritu cooperativo al 100% a una variedad de países que van desde China a Colombia, la bolsa podría cobrar mayor sentido.

Pedro Biurrun, ACTUALIDAD ECONÓMICA 14.06.99

Integrada por 25 empresas, aspira a ser la imagen corporativa del Bajo Deba

LA CORPORACIÓN FEDET NO DESCARTA ESTABLECER VÍNCULOS FUTUROS CON MCC

La nueva Corporación Fedet (Fomento de Empresas y Desarrollo Tecnológico), creada el pasado día 2 de junio por 25 empresas vascas, buscará, según explicaron sus responsables, convertirse en la imagen corporativa característica de la comarca guipuzcoana del Bajo Deba, "al igual que MCC lo es en el Alto Deba". Los responsables de Fedet pretenden recuperar el tejido industrial en el Bajo Deba creando empresas con un alto grado de innovación.

El presidente de Fedet, Jesús María Iriondo, aludió también a MCC al indicar que una de las empresas socias de la nueva corporación pertenece al grupo de Mondragón, aunque no especificó su nombre, si bien señaló que pertenece al sector de la automoción. Iriondo añadió que Fedet "está dispuesta a establecer vínculos futuros con MCC".

En este sentido, fuentes del grupo cooperativo señalaron que la constitución de la corporación Fedet se encuadra dentro de la nueva política de actuación de MCC defendida hace un mes por su presidente, Antonio Cancelo, durante la presentación de resultados del grupo cooperativo, en la que indicó la "disponibilidad de MCC de desarrollar acuerdos de colaboración con otros grupos".

Según dichas fuentes, Fedet "podría ser una primera experiencia para hacer realidad la filosofía del grupo de Mondragón de colaborar con agrupaciones vascas no cooperativas". Siguiendo esta línea, el ex consejero de Industria y actual director del consejo general de MCC, Javier Retegui, elabora en estos momentos un plan de desarrollo para incorporar al ámbito del grupo proyectos empresariales no cooperativos de corte industrial.

Pepe Simancas. EMPRESARIOS Junio 1999

HIJOS DE SOCIOS Y PUESTOS FIJOS

Soy un socio ya veterano y jubilado del Grupo Fagor. Tengo un hijo (único), que actualmente se encuentra trabajando en el Grupo. Y tengo algunas preguntas que me gustaría hacer:

- ¿Es justa la actual medición de puntos?
- ¿Nunca tendrá posibilidades de entrar un hijo único?
- Por qué no se contempla la situación jubilada del socio por el que accede al derecho?
- ¿Por qué no se revisan mejor los expedientes de los que entran como fijos? (Situación familiar, otros hermanos con trabajo fijo, hijos casados con maridos o esposas que aportan ingresos fijos). Se dan muchas irregularidades.

UN SOCIO JUBILADO

IKAS PROGRAMAREN INGURUAN

Urkuluko dorretxean eskaintzen diren ikastaroen artean badago bat gazteen artean behintzat oso ezaguna ez dena: IKAS delakoa. Zertaz doan ez badakizu hona hemen xehetasun batzuk, IKAS bat amaitzera doan ikasle baten aldetik.

Ingenierutza edo beste karrera bat bukatu ostean kooperatibetan lanean hasi direnentzat zuzenduta dago IKASa, eta enpresaren eta kooperatibismoaren nondik norakoetaz jabetzea ahalbidetzen du.

Klaseak astean behin izaten dira, zazpi hiletan zehar. Astegun horretan, fabrikako zeregin konkretua utzi eta Otaloran ematen da eguna. Bertan, enpresa bere osotasunean lantzen da materia multzo zabal baten bidez, karreran ikasitako asignaturetaz ezberdinak direnak seguru aski: enpresa kultura, planifikazio estrategikoa, kooperatibismoa, kooperatiben egitura, ekoizpen sistemak, finantza analisia, lidergo estiloak, etab. Azken batean, enpresan eragina duten gaiak, eta hasi berriarentzat neurri handiagoan edo txikiagoan ezezagunak direnak.

Geletan hainbat eta hainbat ordu sartu duenak ez dezala pentsa gero klase hauek gogaikarriak direnik. Izan ere dinamikoak izateko ezaugarriak badituzte, besteak beste: partaideak ez dira hamabost lagun baino gehiago; txapa sartzeaz gain ariketa praktikokoak burutzen dira; klasea ematen dutenek jendearen partehartzea bilatzen dute; bazkaldu bertan egiten denez, ikasle eta irakasle, lagunartekotasuna sort-

zea ez da zaila; enpresa ezberdinetako edo enpresa bereko sail ezberdinetako gazteen artean esperientziak diferenteak dira; gainera, ikasleak bizitakoa irakaslearenarekin bat ez badator, aurkako iritzia zergatik ez dio esango bada? (notaren berdurragatik ez da izango bederen, azterketarik ez dago eta). Irakasleak, oro har, enpresa kontuetan ondo astindutako gizon-emakumeak dira: lan mundukoak, unibertsitatean dabilzianak, kontsultoreak... Eta tratu atseginekoak.

Amaitzeko, lizentziatu edo diplomatu berria bazara gogoratu 80. hamarkadako abesti hura: "ikus eta ikasi, eta ondo entzun, hobetu heldu... ez esan gero aukerarik ez duzula izan".

IKASEKO IKASLE BAT

EN HOMENAJE A FERNANDO FRAÑA

Un año ha pasado desde la trágica desaparición de nuestro compañero y amigo Fernando.



Para nosotros ha sido un año en el que su recuerdo nos ha acompañado en muchos momentos del día.

Aquellos que hemos tenido el privilegio de conocerle, seguimos teniéndole muy presente.

El continuo contacto diario, la relación, las alegrías y los sinsabores, forman un poso que amalgama un recuerdo alegre, un afecto sincero y un cariño verdadero por su persona.

Los que tuvimos el placer de trabajar con él en el día a día, supimos de su preocupación y ocupación por el trabajo bien hecho y de su carácter noble y cordial.

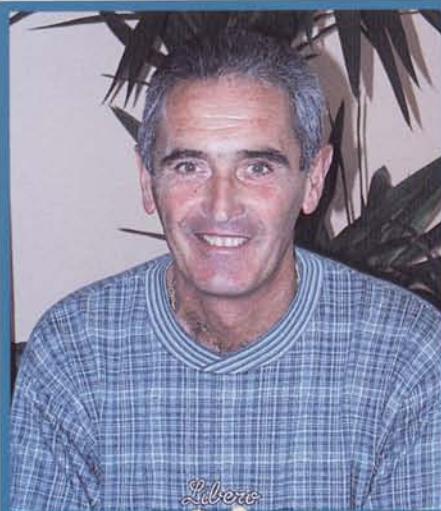
Sirvan estas líneas como homenaje sentido a su persona y, como expresión de nuestro sentimiento de cariño y afecto hacia su mujer Jasone y su familia.

TUS COMPAÑEROS Y AMIGOS DEL DPTO.

Seguru gure kooperatiben inguruan gauza asko daukazula esateko. Hemen daukazu horretarako aukera. Esan ba! Zure karta bidaliguzu, zure izena eta kooperatibarena azalduz.

Seguro que tienes mucho que decir sobre temas relacionados con nuestras cooperativas. Esta página esta concebida para eso. Para que lo digas. Envianos tu carta indicando tu nombre y el de tu cooperativa.

T.U. LANKIDE AOZARAZA Z/G ARETXABALETA 20550 GIPUZKOA



JUAN MARI PETRIKORENA ERRENDERIARRA DA ETA 53 URTE DITU. HIRU SEME-ALABEN AITA DA, ETA LASTER AITONA ERE EGINGO DUTE. KORRIKALARI AMORRATUA IZAN DA BETI. EGUN ERE, TAJO KOOP. ELKARTEAN LANA AMAITU BEZAIN PRONTO, ZAPATILAK JANTZI ETA KORRIKARI EKITEN DIO.

“Jubilatzen naizenean denbora faltako zaidan beldur naiz”

PERTSONAIA

J. M. PETRIKORENA TAJOKO BAZKIDEA

A.G.A. Beticanik izan duzu argi zer izan nahi zenuen?

Bai, 14 urtekin Errenderiako tailer txiki batean hasi nintzen lanean aprendizai gisa. Ofizialia egin eta lehen mailako ofizial bihurtu nintzen. Geroztik tornularia naiz.

Korrika egiteari ere oso gaztetan ekin zenion.

14 edo 15 urtekin hasi nintzen korrika egiten. Lanetik irten eta asko entrenatzen genuen. Gero soldadutza egiteko garaia heldu zen.

Eta ez zen soldadutza bat ere txarra izan gainera?

Ez horixe. Loiolan egin nituen 18 hilabete, etxean bertan. Kirolariak ginenez abantaila hori izan genuen. Loiolan kirolarientzat sekzio berezi bat zegoen. Soldadutza guztian ez genuen guardia bakar bat egin beharrik izan. Entxufatuak ginen. Talde majoa ginen: Errealeko Zubiarraín, Lema, Esnaola, hainbat arraunlari...

Soldaduzka amaitu eta buelta lanera...

Bueltatu nintzen hasiera bateko lantokira baina segituan, ezkondu berri tailerra itxi egin zen. Tajon sartzeko aukera izan nuen beranduago. Garai zailak ziren. Hilero-hilero gutxienez bi greba egun izan genituen, arrazoi bat ala beste aitzakia. Hilabeteak pasa ziren soldata osoa jaso nuenerako. Eta segituan gainera, elkartearen errekonbertsioa sufritu genuen.

Beldur izan zinen?

Noski. Langabezia zer zen banekien eta ez nuen egoera haretara inondik inora itzuli nahi. Lankide ugari ni baino sorte txarragoa izan zuten. Gaur hemen jarraitzen dugu lanean, eta pozik gainera.

8 urte falta zaizkizu jubilatzeke. Inolako beldurrik?

Bat ere ez. Daukadan beldurra da, orduan ere denbora faltako zaidala gustoko ditudan gauza guztiak egiteko.

Korrika egiten jarraituko duzu!

Seguru. Gaur ere lanetik irten eta bi orduz ia egunero aritzen naiz. Gero denbora gehiago izango dut oraindik, baina horretaz gain emaztearekin mendira joan, lagunekin eguneroko buelta eman basoerdi batzuk hartuaz, edo gustoko edozein begira orduak emango ditut.

Bizkiak bidean dira, aitonaren betebeharrak ere ezin ahaztu.

Hala da. Horrek gauzak aldatuko ditu etxean. Pozik gainezka gaude.

Fondo erdian Gipuzkoako Nagusien arteko txapeliduna ere izan zara, etxeakoak jarraitu al dute aitaren bidea?

Emaztea dut gogorra. Bera ere mundu horretan ibilia da, eta askotan mendira joaten garenean ezin izaten diot jarraitu ere egin. Semeak aldiz, bata futboleant aritu da eta bestea balonmanoan. Aitak korrikalariak nahi zituen baina...

Euskal Herrian, atletismo maila ona da?

Ez, nire ustez. Lehen maila oso ona zegoen. Nire garaian beti Estatu mailan, goren-gorenean ibiltzen ginen. Egundume eta gazte guztiak futbolari begira bizi dira.

Ezer egin daiteke?

Barrenetik, eskolatik hasi behar da kontzientziario lana egiten. Luzaroan aritu ginen Errenderin lan horretan, eta maila oneko gazteak atera ziren. Dena dela egiteke dagoen lana da, eta garrantzitsua.



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA