

MCC EN LA BIENAL DE
MÁQUINA-HERRAMIENTA



BIENAL
ESPAÑOLA
DE LA MÁQUINA
HERRAMIENTA

■ EREDU
KOOPERATIBAK
PABILIOI BERRIA
ESTREINATU

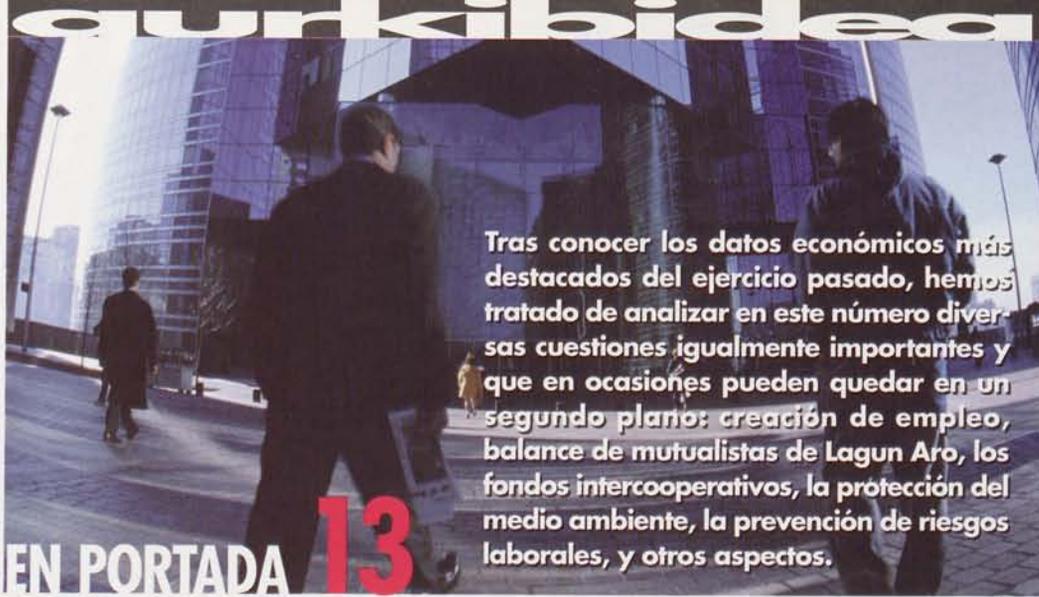
■ URSSA
CONSTRUYE LA
CÚPULA DEL
MAYOR
TELESCOPIO DEL
MUNDO

■ MSIK ETA CEINSAK
13S ENPRESA
BERRIA SORTU

1999



BALANCE SOCIAL 1999



EN PORTADA 13

Tras conocer los datos económicos más destacados del ejercicio pasado, hemos tratado de analizar en este número diversas cuestiones igualmente importantes y que en ocasiones pueden quedar en un segundo plano: creación de empleo, balance de mutualistas de Lagun Aro, los fondos intercooperativos, la protección del medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, y otros aspectos.



TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
Aita José M^o 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/>

ZUZENDARIA

Javier Marcos.

jmarcos@otalora.mcc.es

ERREDAKZIO-KONTSEILUA

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M^o Larramendi.

José M^o Larrañaga.

Antxon Mendizabal.

Carmelo Urdangarín.

DISEINUA ETA MAKETAZIOA

Josan Martínez Esquíroz.

IMPRIMATZAILEA

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



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

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

TU Lankide paper ekologikoa inprimatzen da.

MCC EN LA BIENAL DE MÁQUINA HERRAMIENTA



Varias cooperativas integradas en MCC mostraron sus últimas novedades tecnológicas en la prestigiosa Bienal de Máquina Herramienta que con carácter bianual se celebra en Bilbao.

BIURRARENA-HYUNDAI HITZARMENA



Hitzarmen honen bidez, Biurrarena kooperatiba Hyundai markako makinariaren banatzailea izango da Estatuan.

LOS DIRECTIVOS INDUSTRIALES DEL VALLE DE MONDRAGÓN

Iñazio Irizar, Profesor de M.U., nos comenta los contenidos principales de su "libro virtual" sobre los directivos del valle del Deba.



4 KOOPERATIBETAKO BERRIAK

13 EN PORTADA

26 AGRUPACIONES SECTORIALES

28 BEGI-BELARRI

30 AULA COOPERATIVA

32 SALUD LABORAL

33 3^o EDAD

34 ANTZINAKOAK

36 ARGAZKI ZAHARRA

37 VIAJES

38 EUSKAL KULTURA

40 LIBROS

41 3. MUNDUA

42 IRITZIA

43 CARTAS

44 PERSONAJE

Toti Mtnez. de Lezea

Esta escritora ha elegido la historia de nuestro pueblo como tema central de sus novelas.



EUSKAL KULTURA

La inversión solidaria

En el conjunto de acciones que aborda el cooperativismo en su inversión solidaria, como definición simplificada de cuantos recursos económicos dedica el grupo para cumplir sus compromisos éticos, hay algunos que se perciben cotidianamente. Destacan el apoyo a la educación y la cultura, la formación y la promoción de la investigación. Gracias a esta vocación desde sus orígenes, hace más de cuarenta años, hoy se tienen a mano una universidad y varios centros educativos, cuatro unidades de investigación y un conjunto de servicios educativos para la formación, adaptación y reciclaje que va desde trabajadores de base, a mandos intermedios y personal directivo.

Pero un análisis más prospectivo e íntimo de la naturaleza jurídica de las cooperativas nos llevaría a conclusiones más profundas que quizás, por venir siendo aplicadas habitualmente, quedan más oscurecidas en esos ámbitos que de tanto repetirse y dejadas de ser contrastadas periódicamente, han perdido imagen relevante y no son valoradas por la dimensión real que tienen.

El sistema fiscal de las cooperativas constituye, en primer lugar, una fórmula administrativa por la que se trata de forma distinta a estas sociedades si cumplen una serie de requisitos que son consustanciales con su identidad. Y debe ponerse de relieve que los cooperativistas cumplen con sus obligaciones tributarias de igual modo que cualquier otro ciudadano no cooperativista. Las leyes y las normas reguladoras distinguen claramente a la entidad cooperativa de las personas que la forman.

A partir de este criterio de cabecera las cooperativas de trabajo asociado y de consumo tributan el 10% por el Impuesto de Sociedades en lugar del 32,5% (en Euskadi) que grava los beneficios de las sociedades por acciones. Complementariamente las cooperativas deben destinar, al menos, el 30% a los fondos de Reserva Obligatorios y al de Educación y Promoción. De este modo las cooperativas destinan, como mínimo, el 40% de sus excedentes a obligaciones bien definidas que tienen un destino del que no se benefician los socios a título personal.

Mientras el Impuesto de Sociedades sale de la cooperativa a engrosar los Presupuestos Públicos, y otros 10%, como mínimo, se destina a fondos de aplicación social externa, se ha de destinar otro 20%, al menos, para fortalecer la cooperativa, y a crear empleo como un destino netamente dirigido a la comunidad.

Estos fondos de reservas obligatorios son la expresión solidaria más eficiente que ha permitido desarrollar una pujante actividad empresarial generadora de empleo. Al concluir el año 1999 MCC contabilizará en sus balances unos 330.000 millones de recursos, entre el capital y estas reservas, de los que unos 190.000 millones, el 58%, son excedentes que no se pueden distribuir entre los socios en ningún caso; si se diera la circunstancia de que la cooperativa se transformara en otro tipo de sociedad, el valor de las dotaciones efectuadas a reservas obligatorias se deberá acreditar al Consejo Superior de Cooperativas, y si un socio se da de baja o se jubila no tiene ninguna opción de que se le asigne una fracción de estos fondos.

Cuando se habla de las ventajas fiscales de las cooperativas habría que tener en cuenta este proceso de distribución de los beneficios. Así se comprende el esfuerzo continuado de inversión que realiza el cooperativismo y el crecimiento del empleo que es su objetivo preferente y que refleja la más exquisita solidaridad.

Por eso no es fácil crear empresas cooperativas de gran solvencia aunque la posibilidad objetiva se halle en manos de cualquier empresario. Y es que quien se hace cooperativista, sea cual sea el puesto que ocupe, ya sabe que se aleja del camino del enriquecimiento desenfrenado y personal. No existen capacidad de especular, ni de acceder a "stock options". Con todo lo cual no se está diciendo que nuestra solidaridad humana no se halle exenta de riesgos, dificultades e imperfecciones.

MCC EN LA BIEMH'2000

LA BIENAL DE LA MÁQUINA-HERRAMIENTA SE DESARROLLÓ DURANTE EL 13 Y 18 DE MARZO EN LA FERIA DE MUESTRAS DE BILBAO. UN TOTAL DE 1.862 EXPOSITORES CONTARON CON UN LUGAR PROPIO DONDE MOSTRARON LAS ÚLTIMAS NOVEDADES TECNOLÓGICAS DEL SECTOR. MCC CONTÓ CON UNA EXCELENTE REPRESENTACIÓN DE LA MANO DE LAS SIGUIENTES COOPERATIVAS.



GOITI

Elgoibarko kooperatiba honek 350 metro karratuko standa izan zuen erakustokian. Bertan, berrikuntza nabarmenak erakusten zituzten makinak bildu zituen: tolesteko makina automatikoa, eta zamalanetarako robota izan ziren aipagarrienak.

Horretaz gain, kooperatibak produzitzen dituen beste makina batzuk ere jendearen ikusmina sortarazi zuten: puntzonatzeko makina zizallarekin, PGA3 puntzonatzeko makina, produkzioko testar makina, eta programazio lagunduko makina delakoa.

FAGOR ARRASATE - ONA PRES

Estas dos cooperativas, que cuentan con una presencia común en mercados exteriores, compartieron un stand de aproximadamente 170 metros cuadrados. Fagor Arrasate presentó su primera generación de transfer electrónico que tiene una gran aceptación en los mercados auxiliar del automóvil y fabricante del electrodoméstico. Además, la exposición se completaba con un cargador de formatos, diseñado para permitir el trabajo con formatos pequeños o de grandes dimensiones con una gran cadencia. El cargador dispone de una zona de carga de los paquetes mediante dos carros, cuya traslación se efectúa automáticamente.

Por su parte, Ona Pres estrenó su nuevo logotipo y mostró prensas hidráulicas. Esta cooperativa suministra las prensas a la troquelera de Ford para retoque de troqueles y primeras pruebas. También ha suministrado para Thera e Irurak prensas de 2.000 toneladas para realizar trabajos de pruebas en troqueles. Además, las nuevas tendencias del automóvil obligan a que los tiempos de lanzamiento de nuevos modelos se recorten constantemente, y la incorporación de nuevos materiales es una realidad. Para dar respuesta a estas necesidades, Ona Pres ha realizado el desarrollo de una prensa hidráulica para "try-out" de alta velocidad, con un sistema de simulación de cinemática de prensas mecánicas de producción.



GRUPO DANOBAT

(Danobat, Lealde, Estarta Rectificadoras, Soraluze, Ideko, D+S)

Tal y como ocurriera en ediciones anteriores, el Grupo Danobat contó con el mayor stand de la Bienal: 1.500 metros cuadrados. Las novedades fueron principalmente dos: el torno vertical para el mecanizado de llantas de aluminio y la nueva generación de rectificadoras cilíndricas.



Las enormes dimensiones de las máquinas expuestas congregaron gran número de visitantes dispuestos a conocer de cerca las últimas novedades expuestas.

Diferenciando los sectores a los que el Grupo Danobat dirige sus máquinas (automoción, bienes de equipo, aeroespacial y soluciones integrales), se mostraron tornos, fresadoras, sierras varias, rectificadoras sin centros, plegadoras automáticas, rectificadoras planas, y otros.

FAGOR AUTOMATION

Inaugurazio ekitaldiarekin batera, martxoaren 13an Ibarretxe Lehendakariak stand desberdinak bisitatu zituen. Goiz partean, Julen Busturia Fagor Automation kooperatibako gerentea agurtu zuen eta bertan ikusgai zeuden kontrol eta bisualizazio digitaleko makinak ezagutu zituen. Hainbat pertsona hurbildu ziren abiadura handiko mekanizatuentzat diseinaturiko CNC, CNC 8070, eta CNC 8055 TCO/MCO delakoak ezagutzera. Hortaz gain, tolesteko makinentzako posizionatzailea, plater biragarrientzako biraketa altuko enkoderrak, eta makina desberdinentzat eginiko bistaratzailleak sortu zituzten bisitarien aldetik galdera eta kuriositate gehien.



BERRIOLA

Berriolak 30 metro karratu inguruko standak izan zuen. Bertan "brushless" serboeragintza izeneko motorrak izan ziren ikusgai. Serie desberdinak eta funtzio ugari posibilitatzen duten motorrak produzitzen ditu Usurbilgo kooperatibak. Hona hemen serie horietariko batzuk: 400 wko trifasikoak, 1500/3000 b.m.ko motorrentzat; 30w-500 wko monofasikoak, 3000/5000 b.m.ko motorrentzat; 220wko trifasikoak, eta abar.

Estatuko zein atzerriko bisitari ugari hurbildu

ziren aipatutako motor desberdinak dituzten ezaugarriak ezagutzera.

URSSA construye la cúpula del mayor telescopio del mundo

SE TRATA DEL CASCARÓN GIRATORIO QUE ALBERGARÁ EL TELESCOPIO "GRANTECAN", EN TENERIFE

Todos los proyectos en los que participa la cooperativa Urssa son, por irrepitibles, singulares. Sin embargo, hay algunos que rizan el rizo de la singularidad, y una vez concluidos obtienen la categoría de emblemáticos. La construcción de la cúpula estructural del telescopio "Grantecan" opta con serias posibilidades a esa categoría.

Se trata de construir una cúpula con forma de casquete esférico de 34 metros de diámetro que cubrirá el mayor y más avanzado telescopio del mundo. Esta "media naranja", formada por un entramado de meridianos y paralelos en celosías, soporta una chapa esférica de cerramiento exterior así como la estructura soporte del ais-



lamiento interior. El conjunto, con un peso de 500 toneladas, rotará alrededor de su eje de simetría vertical para permitir la orientación, en cualquier dirección, del telescopio que asomará a través de dos compuertas de observación móviles.

El "Grantecan" se emplazará en el parque Roque de los Muchachos, en la Isla de la Palma (Tenerife) a 2.000 m. de altitud.

PUENTE GIRATORIO EN BUENOS AIRES

Otro proyecto destacable en marcha es la construcción de un puente móvil de 500 Tm., diseñado por el arquitecto Santiago Calatrava, que irá ubicado en Puerto Madero, Buenos Aires (Argentina).

Este puente, que unirá las orillas de un dique de 160 metros de ancho, se proyecta con dos vanos laterales fijos de 28 y 38 metros de longitud respectivamente y de un vano intermedio móvil de 102 metros de longitud apoyado sobre una pila donde gira para permitir la navegación, dejando libre un ancho de unos 70 metros.

Un mástil inclinado de 35 m. de altura, con un conjunto de cables que lo une al tramo móvil, estabilizará el puente en su movimiento de apertura y cierre.

BIURRARENA firmará un acuerdo con Hyundai

PARA LA DISTRIBUCIÓN EN EXCLUSIVA A NIVEL NACIONAL DE LA MAQUINARIA PARA OBRAS PÚBLICAS DE LA FIRMA COREANA

La cooperativa Biurrarena ha firmado este mismo mes de marzo un acuerdo con la firma coreana Hyundai para la distribución en exclusiva a nivel nacional de su extensa gama de maquinaria para obras públicas.

Este acuerdo pone fin a todo un maratón de negociaciones que se ha prolongado por cerca de dos años y que se inició en 1998 tras la compra de la división de maquinaria de obra pública de Samsung por el fabricante sueco Volvo. Cabe recordar que desde 1994 Biurrarena había sido distribuidor en exclusiva en España de la marca Samsung, pero con la adquisición de esta división de la marca coreana por Volvo, Biurrarena reorientó sus preferencias de comercialización de maquinaria. Y después de analizar las diferentes propuestas, finalmente se optó por Hyundai.

Este acuerdo con Hyundai se valora de forma muy positiva desde la cooperativa de Astigarraga, ya que este producto presenta una tecnología similar a la de Samsung y consecuentemente, la experiencia adquirida en los pasados años asegura



José M. Iñiguez, gerente de Biurrarena y E. Y. Lee, Dtor. Gral. de Hyundai Europa, firman el acuerdo de colaboración.

un nivel de conocimiento técnico muy superior al que supondría empezar "desde cero" con otra marca. Además, Hyundai presenta una gama más extensa y

la marca coreana aspira a situarse entre los fabricantes líderes de maquinaria de obras públicas a nivel mundial.

Por último, cabe reseñar que Biurrarena facturó el pasado ejercicio 3.800 millones de pesetas, dando empleo a 90 personas.

ELKAR se traslada a Larrondo

INVIERTE CERCA DE 500 MILLONES EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA PLANTA Y EN MAQUINARIA DE IMPRESIÓN

La cooperativa ELKAR, dedicada a las artes gráficas e integrada en MCC, ha inaugurado este mismo mes de marzo sus nuevas instalaciones en el polígono industrial de Larrondo, en Loiu. La nueva planta, de casi 3.000 metros cuadrados, es consecuencia del crecimiento que en los últimos años ha experimentado esta cooperativa bilbaína y cuya ubicación ante-



rior limitaba las posibilidades de desarrollo de su actividad. A partir de ahora, la infraestructura no será una cortapisa para que la cooperativa pueda seguir creciendo.

Asimismo, Elkar ha adquirido una nueva máquina de cinco colores que incorpora los últimos avances tecnológicos en el sector de la impresión, así como un nuevo escáner de planchas.

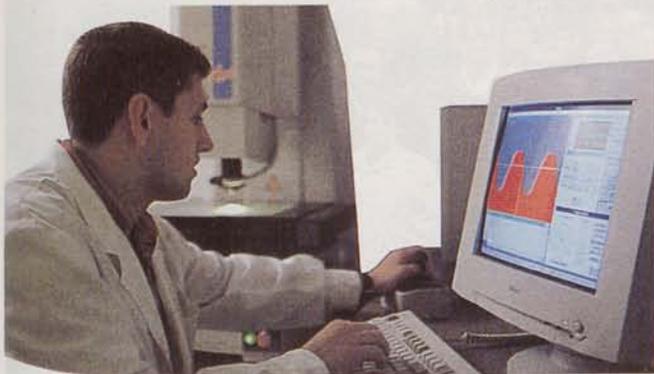
La inversión conjunta para la construcción del pabellón y la adquisición de los nuevos equipos se aproxima a los 500 millones de pesetas.

Cabe señalar, por último, que Elkar facturó el pasado ejercicio 802 millones de pesetas, de los que 225 correspondieron a exportaciones. Las previsiones de facturación para este año se elevan a 880 millones.

El nuevo teléfono de Elkar es el 94 453 52 05.

Matz-Erreka obtiene el Certificado QS-9000 para su División de Plásticos de Precisión

SUPONE UN ARGUMENTO IMPORTANTE EN SU ESTRATEGIA DE PENETRACIÓN EN EL MUNDO DE LA PIEZA TÉCNICA DE ALTA PRECISIÓN



La cooperativa Matz-Erreka, ubicada en Antzuola e integrada en MCC, ha obtenido recientemente un nuevo certificado de calidad.

Se trata de la certificación QS-9000, una norma internacional de Calidad de mayor nivel de exigencia que la propia ISO 9000,

cuya obtención se está convirtiendo en una condición necesaria para poder conseguir un posicionamiento adecuado en los sectores más exigentes, sobre todo en el sector del automóvil.

Esta nueva Certificación mejorará el prestigio de Matz-Erreka, su "label" de Calidad, y supondrá un importante hito en su estrategia de penetración en el mundo de la pieza técnica de alta precisión que viene impulsando con decisión y constancia en los últimos años, orientada a clientes del sector del automóvil y del electrodoméstico.

En los últimos 5 años, Matz-Erreka-Plásticos ha conseguido duplicar su cifra de facturación, y en estos momentos prácticamente todas sus ventas se concentran en los dos sectores mencionados.

EREDU amplía sus instalaciones

CONSTRUYE UNA NUEVA NAVE INDUSTRIAL DE 3.000 METROS CUADRADOS



La cooperativa Eredu, integrada en la División de Equipamiento Industrial de MCC, ha concluido recientemente las obras de ampliación de sus instalaciones en Legorreta.

Eredu engloba a dos actividades industriales, mobiliario de campo y playa, actividad con más de 30 años y que se comercializa con el nombre de Eredu; y por otra parte, la actividad de mobiliario de diseño contemporáneo, enfocado principalmente al sector del Contract (instalación), que se comercializa con el nombre de Enea y que se inició hace 14 años.

Durante los últimos años ambas actividades han ido creciendo de una forma notoria. En el caso del mobiliario de diseño este crecimiento, sustentado principalmente en los mercados exteriores, ha sido espectacular, con unas exportaciones del 52% para la actividad de camping y un 61% para la actividad de Enea.

Esta dinámica de crecimiento ha hecho que las instalaciones se quedasen pequeñas, razón por la cual se ha construido, con el asesoramiento de LKS Ingeniería, una nueva planta de 3.000 m² en los terrenos contiguos que poseía la cooperativa.

De esta forma, se han redefinido los distintos procesos acometiendo importantes inversiones en medios productivos, para evitar los cuellos de botella y garantizando la respuesta adecuada a los clientes en aspectos tan determinantes para la correcta evolución empresarial, como la calidad de los productos y los plazos de entrega.

GRUPO INDUSTRIAL

Se presentó I3S Integración de sistemas de información

SUS SERVICIOS SE ORIENTAN A MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS INDUSTRIALES Y DEL SECTOR TERCIARIO DEL PAÍS VASCO Y ZONAS LÍMITROFES.



Los responsables de I3S durante la presentación del nuevo proyecto.

El pasado 3 de marzo se presentó en Bilbao I3S. Se trata de una nueva empresa que nace de la sinergia de Mondragon Sistemas de Información y CEINSA Consultoría y Proyectos S.A. Esta nueva iniciativa cuenta con un capital inicial de 100 millones de pesetas.

I3S se posiciona como líder especialista en servicios exclusivamente de SAP para el País Vasco y su entorno socioeconómico. SAP es el líder mundial en "software" de gestión integral con una base tecnológica innovadora, disponiendo de aplica-

ciones integradas para la gestión coherente de la información a lo largo de la empresa. En definitiva, SAP es un servicio que desarrolla soluciones informáticas de negocio para ayudar a sus clientes a alcanzar sus expectativas.

Los servicios que ofrece I3S se dirigen a medianas y grandes empresas industriales y del sector terciario del País Vasco y zonas limítrofes.

En cuanto a las expectativas de futuro de esta nueva empresa ubicada en Baracaldo, prevé la facturación de 1.500 millones en un plazo de tres años. Además, desea posicionarse como empresa líder en software integrales de gestión con base SAP en los próximos 4 años.

Se constituye la sociedad "Wingroup Ifer do Amazonia"

PARA LA FABRICACIÓN DE APARATOS DE GIMNASIA DESTINADOS AL MERCADO BRASILEÑO

La cooperativa Wingroup y la empresa brasileña Ifer do Amazonia han firmado este mismo mes un acuerdo para la constitución de una nueva sociedad dedicada a la fabricación de aparatos de gimnasia: Wingroup Ifer do Amazonia. La nueva empresa, ubicada en Manaus, capital del Estado brasileño de Amazonia, destinará su producción al mercado brasileño, aunque en un futuro también prevé abordar otros mercados sudamericanos.

HOMENAJE A LOS JUBILADOS DE FAGOR EDERLAN



Un total de 140 personas se dio cita en el acto de homenaje que Fagor Ederlan rindió a sus socios jubilados el pasado 17 de diciembre. La jornada se inició en el salón de actos de LK3, donde se proyectó el video corporativo de MCC y se ofreció un pequeño refrigerio a los asistentes. A continuación, se desplazaron a Oñati para realizar una visita turís-

tica a la ciudad y realizar la foto conmemorativa de la efeméride. Finalmente, y desafiando a la nieve, se dirigieron a la Hospedería de Arantzazu para celebrar la habitual comida. Ya a los postres se repartió un regalo conmemorativo, para concluir la jornada con los bailables de rigor. Zorionak guztioi!

Con respecto a las partes firmantes de este acuerdo, cabe reseñar que Wingroup es una cooperativa integrada en MCC, y que se dedica a la producción y comercialización de aparatos de gimnasia y tiendas de camping, actividad que hasta el año 1998 venía realizando la cooperativa Dikar conjuntamente con la fabricación de armas de avancarga. En la actualidad, Wingroup S. Coop. tiene varias unidades productivas y distribuidoras repartidas por el mundo (Brasil, EEUU, China...) y el año pasado logró unas ventas próximas a los 5.000 millones de pesetas.



Responsables de Wingroup y de Grupo Ifer momentos antes de la constitución formal de la nueva compañía.

Por su parte, "Ifer do Amazonia" es una de las cinco empresas que conforman el Grupo Ifer, especialista en inyección, troquelaría, matricería y embutición y que orienta sus negocios a sectores enormemente competitivos, como son el de automoción, electrodoméstico, electrónica e informática. La facturación que alcanzó el pasado ejercicio rondó los 13.000 millones de pesetas.

Wingroup aportará a esta iniciativa conjunta el producto y los procesos de fabricación; Ifer do Amazonia, contribuirá con las instalaciones y la tecnología necesaria para hacer un producto competitivo.

La facturación prevista para este año 2000 por la nueva empresa se estima en 500 millones de pesetas.

Irizar IQNETeko 10. urteurreneko ekitaldian

OSPAKIZUN HONETAN ESTATUKO ENPRESEN 12 ORDEZKARIK HARTU ZUTEN PARTE.

Nazioarteko kalitateko IQNET agiriaren 10. urteurrena ospatzeko ekitaldi berezia burutu zen otsailean Singapurren. Estatu mailan, hamabi ordezkari hartu zuten parte, beraien artean Irizar kooperatiba gipuzkoarra.

AENORek aukeratu zuen Irizar ordezkari gisa. Arrazoia, urtetik urtera erakutsi duen nazioarteko ekimena, ekarpen teknologikoa, gestio paregabea, eta erlazioetan frogatu duen dinamismo berria.

Saria IQNETeko lehendakari Catherine Nevillek, Irizarreko zerbitzu teknologikoen arduradunari, Jose Manuel Orcasitasi eman zion.

Batzar Nagusia, estreineko aldiz, Bilbon

BILBOKO SORRERAREN 700. URTEURRENAREN AITZAKIAN, EUSKALDUNA JAUREGIAN OSPATU ZEN

Euskadiko Kutxak azken 40 urteotan Arrasaten egin izan du bere ohiko Batzar Nagusia. Aurtengoan, berriz, tradizioari iskin egin eta Bilbo aldera joan zen bere ekitaldirik garrantzitsuena ospatzeko. Bilboko hiribilduaren 700 urteurrena betetzen zela eta, iaz estreinatutako Euskalduna Jauregian bildu ziren Euskadiko Kutxako bazkideak pasa den martxoaren 10ean.



Inoiz baino jende gehiago bildu zen Euskadiko Kutxak Euskalduna Jauregian egin zuen Batzar Nagusian.

Egia esateko, Euskalduna Jauregiko auditorioa handi samarra izango ote zen bildur ziren deialdia egin zutenak, baina ez zen horrela gertatu, izan ere inoiz baino jende gehiago bildu baitzen ekitaldian.

Batzar Nagusiaren edukiei dagokienez, bizpahiru gauza azpimarratu daitezke. Batetik, banka munduan informazio teknologiak hartzen ari diren protagonismoa. Euskadiko Kutxa ere hausnarketa prozesuan dago murgilduta Internetek arkezten dituen erronkei aurre egiteko.

Bestetik, azken laupabost urtetik hona hasitako hedapen prozesuari eusteko asmoa adierazi zen. Aurtengoan beste 16 bulegok irekiko dituzte bere ateak, 2 Errioxan, beste bi Euskal Herrian eta gainontzeko 14ak Gaztela-Leongo erkidegoan. Horrek 137 lanpostu berri sortzea ekarriko du 2000 urtean.

Aipatzekoa da ere, 2001-2004 Plan Estrategikoari buruzko hasierako hausnarketak egiten ari direla dagoeneko.

Bestaldetik, aurtengo aurreikuspenak, sektorean gestioa geroz eta estuagoa izango den arren, nahiko baikorrak direla, izan ere 21.000 milioi pezetako irabaziaz iragarri baitziren.

Eta bukatzeko, Mundukide Fundazioko kide batek hirugarren munduarekiko dugun konpromisoa indartzeko egin zuen azalpena azpimarra daiteke.

Euskadiko Kutxako kutzazainek, prestazio berriak eskaintzen dituzte

TELEFONO MUGIKORRAK KARGATU ETA KREDITU TXARTELEKIN EGINDAKO ERAGIKETAK KONTSULTATU AHAL DIRA KUTXAZAINETAN.

Euskadiko Kutxako 370 kutzazainek prestazio berriak eskaintzen dituzte. Prestazioen artean, telefono mugikorrek kargatzeko aukera eta kreditu-txartelekin egindako eragiketarako kontsultatu ahal izango dira, aurreko hiletakoak zein likidatu gabe dauden oraingo hilekoak ere.



Horretaz gain, txartelen titularrek, entitatean dituzten kontu guztien eta Visa txartelak erabiltzeagatik lortutako Travel Club puntuen egoera kontsultatu ahal izango dute kutzazainetan.

Prestazio berri hauekin, Euskadiko Kutxako bezeroek, sukurtal sarean zein Telebanka eta Caja Laboral Net zerbitzuetan gehien eskatzen duten informazioa, kutzazainen sarera eraman nahi dute entitateak.

CITA ANUAL CON LOS MEDIOS INFORMATIVOS



Como es habitual, Juan Mari Otaegi y Juanjo Arrieta, presidente y director de CL, comparecieron ante los medios de información para expresar las ideas más relevantes de la gestión realizada en 1999. Al margen de los resultados económicos, un año más muy positivos, 1999 se ha caracterizado porque nuevamente se han puesto a prueba la capacidad de reacción y adaptación de CL a un mercado cambiante y fuertemente competitivo.

El Grupo Eroski recauda 30 millones para Mozambique

Los 41 hipermercados del Grupo Eroski protagonizaron a principios de marzo una campaña de recogida de fondos para Mozambique. Los impulsores de la campaña fueron Intermon y el Grupo Eroski, y el objetivo de la campaña fue recaudar fondos para seguir trabajando en el país africano, al que han desplazado un equipo especial. Se trata de la primera campaña a nivel nacional de apoyo a Mozambique ante la demanda de emergencia humanitaria de este país tras las inundaciones que sufre desde finales de febrero. De igual manera, se suma a la ayuda que diferentes organizaciones no gubernamentales prestan a la zona.

Para facilitar la colaboración de los clientes de los hipermercados Eroski y Maxi, se pusieron a disposición de los consumidores vales por importe de 100, 500 y 1000 pesetas que cada cual podía adquirir. Al pasar por caja, en el ticket de compra de cada cliente, se veía reflejado el importe total recaudado hasta ese momento.

La respuesta que los consumidores dieron a la ayuda que se les pedía fue altamente satisfactoria. Tras finalizar la campaña, el Grupo Eroski entregó 30 millones de pesetas a Intermon.

Celebración del día mundial del Consumidor



Con motivo del Día Mundial del Consumidor el pasado día 15 de marzo, la Fundación Eroski y la Asociación de Amas de casa, consumidores y usuarios "Altamira" celebró la XV jornada regional en el Palacio de la Magdalena en Santander.

El título de las jornadas fue "El Consumidor y el Comercio de hoy" y se analizaron hábitos de compra y consumo de los consumidores, al igual que la política de competencia en el Estado, o la competencia de las empresas en un nuevo medio como Internet.

1999 fue muy positivo para el conjunto de las cooperativas vascas

LA FEDERACIÓN APUESTA POR LA CREACIÓN DE CERCA DE 1.600 NUEVOS EMPLEOS EN EL AÑO 2.000.

La Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi celebró el pasado 14 de marzo su Asamblea General, para presentar los resultados del ejercicio 1999, así como los planes previstos para el año en curso. En el acto estuvo presente el Consejero de Trabajo, Sabin Intxaurreaga.



El ejercicio 1999 puede considerarse como muy positivo para el conjunto de las cooperativas, que han continuado su proceso de desarrollo y expansión. El incremento del censo de cooperativas pertenecientes a la Federación ha aumentado en 33 pasando a un total de 350; se han creado 1.444 nuevos empleos, registrándose un total de 23.592 empleos. En cuanto al volumen de facturación, se ha incrementado en un 8,72%, alcanzando una facturación total de 518.050 millones de pesetas.

OBJETIVOS PARA EL 2000

De cara al ejercicio 2000, la Federación apuesta por la creación de cerca de 1.600 nuevos empleos. Además propone la reforma parcial de la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi, con el objetivo de adecuarla a las actuales necesidades de las mismas. La superación de la actual discriminación que padecen los socios trabajadores a tiempo parcial frente a la Seguridad Social será también otro reto de cara al presente ejercicio.

Convenio de colaboración Mondragon Unibertsitatea-Eusko Ikaskuntza

ORIENTADO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CONJUNTOS SOBRE CIENCIA Y CULTURA VASCA

El rector de Mondragón Unibertsitatea (MU), Javier Retegui, y el presidente de Eusko Ikaskuntza-Sociedad de Estudios Vascos, Juan José Goiriena, han firmado este mismo mes de marzo un convenio de colaboración en Donostia por cinco años prorrogables, dirigido al desarrollo y puesta en marcha de proyectos de investigación conjuntos sobre aspectos relacionados con la ciencia y cultura vasca.

Los alumnos de MU podrán hacer sus prácticas utilizando la Mediateka de Eusko Ikaskuntza, que abarca la historia reciente, fuentes orales, audiovisuales, comunidad científica, literatura, folklore, antropología, educación y derecho, entre otros conocimientos. Asimismo, se estudiarán fórmulas de colaboración con becarios para el desarrollo de dicha Mediateka.

El convenio prevé también la cooperación en el ámbito editorial para difundir la producción científica sobre estudios vascos de ambas instituciones así como la realización de máster y programas de postgrado en todas las áreas vinculadas a dichos estudios.

IX. PRODUKZIO ZUZENDARITZA MASTERRAREN AMAIERA EKITALDIA



Pasa den otsailaren 25ean banatu ziren produkzio zuzendaritza masterraren 9. edizioko tituluak. Mondragon Hotelean ospatu zen ekitaldian, Masterraren parte hartu duten 34 teknikari eta zuzendarik diploma eskuratu zuten. Pasa den urteko urtarrilean



martxan jarri zen bederatzigarren edizio hau 14 hila-betez luzatu da eta zortzi modulo desberdinetan banatutako gaiak aztertu ditu. Bestek beste: estrategia eta empresa ekonomia; fabrikazio ingeniari-tza; kalitatearen gestioa; eta produkzioaren gestioa.

“Los directivos industriales del Valle de Mondragón” a análisis por Iñazio Irizar

Iñazio Irizar cuenta con más de veinte años de experiencia industrial en empresas de Mondragón Corporación Cooperativa, en diversas áreas. Además es autor y colaborador



¿Por qué el análisis de los directivos del Valle de Mondragón?

Históricamente las tasas de paro del Valle han sido las más bajas de Euskadi, situándose en general a un nivel inferior al 50% de la media. Y en cuanto a la tasa de población activa, es tradicionalmente la segunda más elevada, tras Gasteiz.

Pero, el Valle del Alto Deba o Valle de Mondragón donde se ubican las empresas industriales, es estrecho, rodeado de montañas, sin recursos naturales, y comunicado sólo por carretera y de manera precaria. Entonces, me pregunto: ¿existen factores que explican las particularidades del Valle de Mondragón? ¿comparten el conjunto de las 103 empresas del Valle de Mondragón valores similares? ¿se han comportado de manera similar en los momentos de crisis?, ... Trato de explicar cuáles son las características determinantes que hacen de sus empresas industriales, modelos de dinamismo y desarrollo.

¿Qué factores se analizan?

El libro, tras una parte introductoria y

de diversas publicaciones, mayoritariamente de carácter histórico. Si bien Iñazio Irizar ha elegido el euskera para expresarse en todas sus obras, “Los directivos industriales del Valle de Mondragón”, elaborada como tesis doctoral, ha sido la primera escrita en castellano.

Se trata de una publicación virtual, a la que se puede acceder a través de la siguiente dirección de Eusko Ikaskuntza en Internet: <http://suse00.ehu.es>.

Iñazio Irizar es hoy en día profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea.

IÑAZIO IRIZAR AUTOR DEL LIBRO VIRTUAL

“QUE LAS EMPRESAS DEL VALLE SEAN MODELOS DE DINAMISMO Y DESARROLLO PUEDE DEBERSE AL FOMENTO DE UNA ‘CULTURA DEL EMPRENDIZAJE’”

estructural, recoge a partir del análisis de los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas a 292 directivos industriales, una aproximación a los factores que, a mi entender, explican las claves del dinamismo del Valle. Son el origen y las relaciones familiares, los comportamientos sociales, las actuaciones individuales y globales del colectivo las que se investigan, como factores de un quehacer empresarial dinámico, que probablemente se sujetará a determinadas pautas de comportamiento.

Ya en el índice inicial se detallan las variables concretas que se analizan. Se agrupan en cinco grandes grupos: variables biográficas, de formación, de experiencia profesional, de valores y correlaciones, y la dedicación del tiempo de ocio.

¿Cuáles son las conclusiones generales que recoge el libro?

Partiremos diciendo que la situación económica, tecnológica y competitiva de las empresas es buena o excelente, y que están inmersas en procesos de inversión y de generación de empleo.

En cuanto a sus directivos, son minoritarios los nacidos en el Valle, si bien el perfil es el del profesional formado en fábricas de aquí. Si consideramos los valores de mayor estima profesional y personal, lo que motiva a nuestros direc-

tivos es el hecho de sentirse parte de un equipo de trabajo acogedor y con retos profesionales interesantes, que a su vez participa de los globales de una empresa competitiva. Su participación en otras actividades sociales es muy restringida, con un sentimiento de realización personal ya colmado a través de su actividad industrial.

La clave o razón de la situación satisfactoria que históricamente se da en el Valle, puede estar unida al desarrollo de una “cultura del emprendizaje”. Socialmente, ser emprendedor es un valor que se ha fomentado en el Valle a lo largo de la historia, ser emprendedor en el campo tecnológico y en sistemas de gestión.

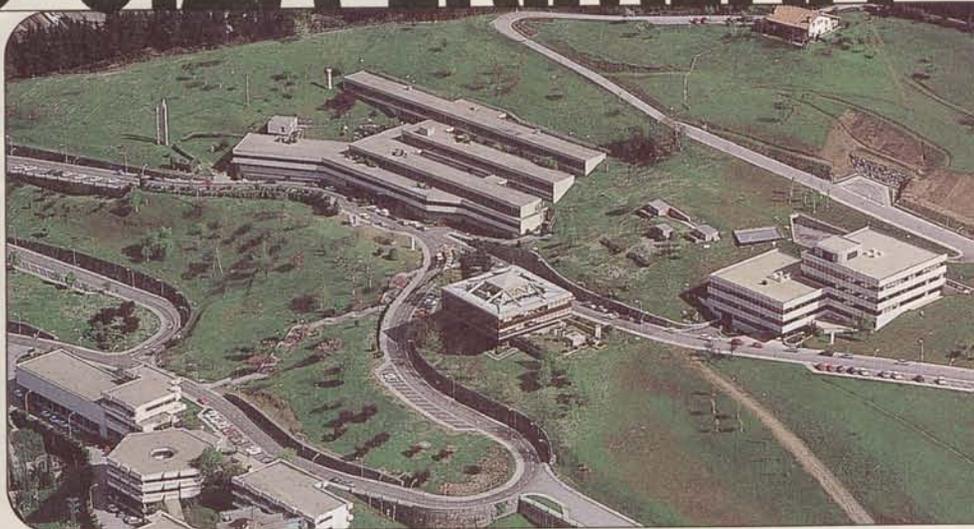
¿Existen rasgos que diferencian a los directivos cooperativistas?

Hay características comunes que se dan en la mayoría de los directivos, sean cooperativistas o no. Las características que diferencian al directivo cooperativista vienen dadas por la propia organización y manera de funcionar de las cooperativas. Pero, creo que en general no existen diferencias sustanciales; tengamos en cuenta que antes de que surgiera el movimiento cooperativista, el Valle ya vivía una situación satisfactoria. La clave puede estar, como comentaba anteriormente, en la existencia de una cultura industrial general.

MCC

1999KO GIZA-EKIMENA

BALANTZE EKONOMIKOA
BEZAIN ONA IZAN DA
MCCRENTZAT 1999KO
GIZA-BALANTZEA.



Bigarren urtez, zuengana jotzen dugu gure Korporazioaren giza-balantzearen berri emateko asmoz. Jakin badakigu giza-balantzea osatzerakoan gauza asko sartzen direla, gure orrialdeetan kabitzen direnak baino askoz gehiago, zorionez.

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

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

zer nolako erretornoak eduki ditugun, M.U. k eduki duen bilakaera...

Eskuartearen duzuen ale hau osatzerakoan bi gauza hartu ditugu kontuan. Alde batetik, MCCk urtero argitaratzen duen

txostenean ematen ez diren hainbat datu jakitera ematea; eta bestetik, kooperatibetako langileekin zerikusi zuzena duten hainbat konturen berri ematea.

Betiko moduan, zeuek duzue hitza! ●

La acción social de MCC en 1999

Son varias las acciones con proyección social en la gestión de MCC en 1999. Estas son algunas:

- Al finalizar el año 1999 se alcanzaba la cifra de 47.141 puestos de trabajo en el conjunto de la Corporación.
- Hemos creado 5.012 puestos de trabajo en 1999.
- El incremento de mutualistas de Lagun-Aro fue de 2.074 personas.
- Los Fondos Intercooperativos (FCI y FEPI) asignaron el pasado año cerca de 8.000 millones de pesetas para nuevas actividades, acciones formativas y de investigación.
- Se realizaron diversas revisiones iniciales de riesgos y una cooperativa más (ya son cinco) consiguió la certificación ISO 14.001.
- Mondragón Unibertsitatea acogió a 2.800 alumnos en titulaciones superiores.
- El 4,5% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 1998 fue generado por MCC.

YA SOMOS 47.000

1999 FUE UN EJERCICIO EXCELENTE EN LA CREACIÓN DE EMPLEO, CON UN INCREMENTO NETO DE 5.012 PUESTOS DE TRABAJO.

La creación de empleo constituye uno de los objetivos básicos de la Corporación. Y no cabe duda de que 1999, al igual que lo fue 1998, ha sido un ejercicio especialmente relevante en el cumplimiento de este objetivo.

El primer dato a reseñar es que al cierre de 1999 se alcanza ya la cifra de **47.141 puestos de trabajo** en el conjunto de la Corporación. Esta cuantía supone un incremento neto de 5.012 puestos respecto de los 42.129 alcanzados al cierre de 1998, lo que eleva la tasa de incremento relativo del ejercicio al 11,9%.

Además, el incremento ha afectado a todos los Grupos que conforman la Corporación. Cabe reseñar que, dentro del personal total, los empleados ocupados en las sociedades extranjeras participadas por las cooperativas ascendían a 2.815 personas a finales de 1999, tras haber experimentado un aumento de 408 personas (un 17%) en el propio año.

BS CONSOLIDACIÓN DE SOCIOS

Por lo que respecta a la calidad del empleo creado, cabe destacar que, frente a ejercicios anteriores, en los que el crecimiento del empleo se había sus-



tentado en buena parte en contratos temporales por cuenta ajena (lógico en la medida en que, tras la crisis, el porcentaje de éstos quedó en niveles mínimos), en 1999 se consolida el cambio de tendencia ya apuntado en 1998 en la consolidación de socios de trabajo, sobre todo en lo que concierne a las cooperativas industriales.

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

Así, cabe recordar en este sentido que, en el momento cumbre del ciclo anterior (1992) el colectivo de mutualistas activos de Lagun-Aro llegó a alcanzar 19.246 socios, cifra que cayó en los siguientes años para volver a recuperarse a partir de 1996. Y salvo en 1998,

en el que el Grupo Industrial comenzó a adquirir protagonismo, el incremento de socios de estos últimos años se debía básicamente a la pujanza del Grupo Distribución (Eroski).

BS NUEVO RÉCORD DE MUTUALISTAS

Al cierre de 1999 el colectivo de mutualistas activos ha vuelto a alcanzar un nuevo récord absoluto, 22.665 socios, lo que implica un incremento neto de 2.074 mutualistas sobre los existentes al 31.12.98 (otro récord, ya que en 1998, que fue un buen año, el incremento fue de 1.249 mutualistas). Y las cooperativas industriales han vuelto a participar muy activamente en este importante crecimiento, uniéndose de este modo a Eroski, que mantiene su tónica de incremento continuo y considerable de su cifra de socios.

En concreto, las cooperativas del Grupo Industrial de la Corporación han aportado un incremento neto de 1.129

Urte borobila enplegua sortzen

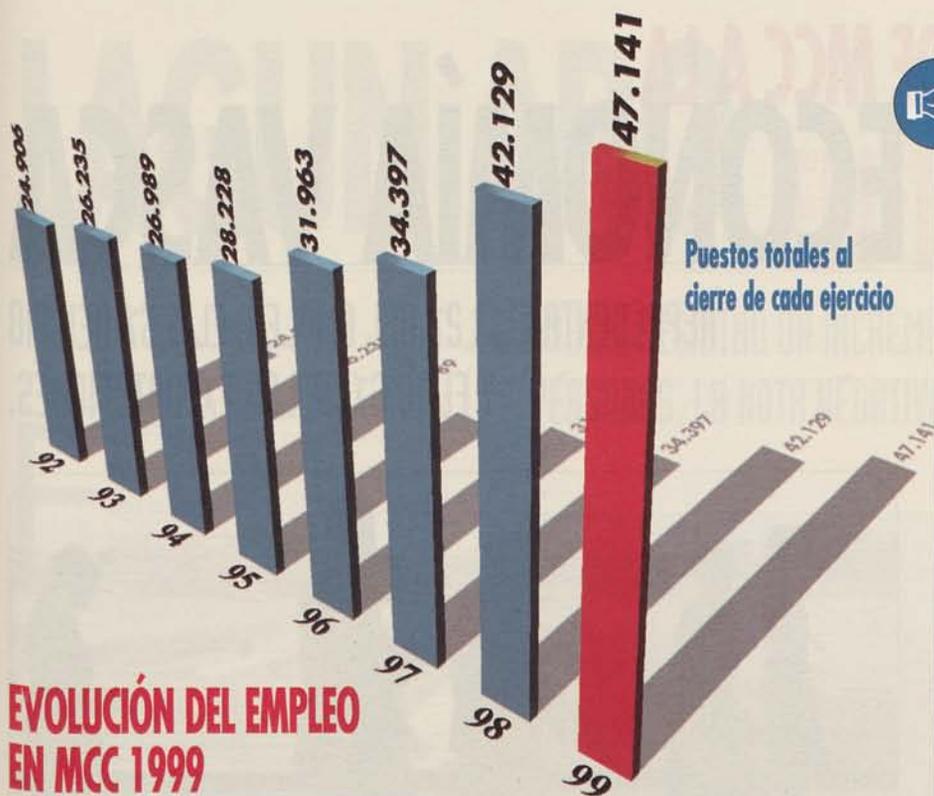
Korporazio osoan 47.141 lanpostu zeuden 1999ko ekitaldiaren itxieran. Aurreko ekitaldiaren amaieran baino 5.012 lanpostu gehiago beraz, 1998aren itxieran 42.129 baitziren MCCn zeudenak.

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

Lan-bazkideen kopurua ere finkatu egin da, batez ere Industria Taldeko kooperatibetan, 1998tik zetorren joera-aldaketa 1999an sendotuz.

Kooperatibek atzerrian dituzten partaidetzazko sozitateetan lanean zihardutenak, berriz, 2.815 langile ziren 1999ko bukaeran.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN MCC 1999



mutualistas (169 de ellos por la incorporación de dos nuevas cooperativas, Cadore y Consonni), lo que representa el 54% del incremento total.

El aumento ha sido también más que considerable en el Grupo Distribución (675 socios netos adicionales), y más moderado en el Financiero y Actividades Corporativas (65 socios).

Todo ello totaliza un incremento neto de 1.869 socios mutualistas de Lagun-Aro para el conjunto de la Corporación, con un crecimiento del 10,4% sobre la cifra de cierre del año anterior. Los 205 nuevos mutualistas restantes hasta alcanzar la cifra de 2.074 anteriormente apuntada corresponden a cooperativas, principalmente industriales, asociadas a Lagun-Aro y no a MCC que, aunque presentan en su conjunto un crecimiento relativo inferior al de las cooperativas de la Corporación (8,3%), no deja tampoco de ser apreciable.

En definitiva, un ejercicio que puede calificarse como excelente en el comportamiento del empleo en la Corporación, superando incluso con holgura las previsiones contempladas en el Plan de Gestión. ●

Evolución del empleo en MCC 1999

Grupo	1998	1999	Incremento
Industrial	19.585	21.653	+2.068
Distribución	20.182	22.864	+2.682
Financiero	1.858	2.059	+201
Actividades Corporativas	504	565	+61
Total	42.129	47.141	+5.012



EVOLUCIÓN DE SOCIOS

LA APORTACIÓN DE MCC A LA ECONOMÍA VASCA

REPRESENTA EL 3,2% DEL EMPLEO, EL 4,5% DEL PIB Y EL 10,6% DE LAS EXPORTACIONES.

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

BS EMPLEO: 3,2%

De las 40.398 personas empleadas en 1998 en las cooperativas de MCC y en las sociedades mayoritariamente participadas, 24.676 lo estuvieron en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, representando el 3,2% del empleo total y el 7,1 % del empleo industrial. Además de este empleo directo habría que añadir otros 5.400 puestos, estimados como empleo inducido por MCC en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

BS PIB: 4,5%

El 4,5% del PIB (Producto Interior Bruto) total de la CAPV de 1998 fue generado por MCC, llegando hasta el 5,9% en el ámbito industrial.

BS EXPORTACIONES: 10,6%

Las exportaciones efectuadas por MCC correspondieron en su totalidad a las realizadas por el Grupo Industrial, que exportó en 1998 por valor de 167.000 millones de pesetas (45% de la facturación total), representando el 10,6% del total exportado por las empresas industriales vascas y suponiendo dicha participación un 27% en el caso de las exportaciones de Gipuzkoa.

La balanza comercial de MCC (diferencia entre exportaciones e importaciones) se saldó con un destacado superavit de 86.564 Mptas. en 1998. ●



Fondo de Educación y Promoción Cooperativa

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

En concreto, este fondo se nutre del 10% de los excedentes disponibles (una vez deducidas las cantidades que se destinen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa. La cifra correspondiente a 1998 rondó los 3.700 millones de pesetas.

Cabe suponer que, debido a la favorable evolución económica de MCC en 1999, las dotaciones al FEPC -que aprobarán las Asambleas a celebrar próximamente- superen con holgura los 4.000 millones de pesetas.

30.000 MILLONES EN IMPUESTOS

Durante 1998 la aportación de las empresas de MCC al sostenimiento de la función pública de la CAV, a través del pago de los correspondientes impuestos, se elevó a 27.988 millones de pesetas (1.895 millones en la Comunidad Foral de Navarra). Esta aportación a las Diputaciones de la CAV supuso un 2,5% (0,6% en el caso de Navarra) del total recaudado por las instituciones forales en concepto de impuestos de IVA, IRPF, y Sociedades durante 1998. Es de prever que con cargo al ejercicio 1999 se superen ampliamente los 30.000 millones de pesetas.

LAGUN ARO EN 1999

EN 1999 SE REGISTRÓ UN INCREMENTO DE MUTUALISTAS DE 2.074 PERSONAS. LA NOTA NEGATIVA, TRES ACCIDENTES MORTALES.

En 1999 se batió nuevamente el número de mutualistas asociados a Lagun-Aro, EPSV: 22.665 personas, integradas en 113 cooperativas.

Ha sido un año de alta incorporación de **mutualistas**, que en prácticamente todas sus modalidades han crecido respecto al pasado año.

Así, los mutualistas de cuota normal han crecido hasta los 20.672, los mutualistas de duración determinada hasta los 649, los de cuota especial hasta los 1.189 y los de cuota reducida han disminuido ligeramente hasta los 155. Con ello, el incremento neto de mutualistas respecto al año 1998 ha sido de 2.074 personas, un 10,07%.

Además siguen manteniendo su vinculación con Lagun-Aro, EPSV 232 personas que tras haber cotizado más de 10 años a Lagun-Aro, mantienen su cotización a las prestaciones de jubilación y viudedad, y otras 688 que una vez cumplida dicha carencia, se han quedado como mutualistas en suspenso.

Respecto a los **pensionistas**, son 5.207 a final de año, con un incremento neto de 310 durante 1999, el 6,33%.

De este colectivo destaca el número de jubilados, 3.823, que suponen el 73,42% del total, frente a 958 viudas y viudos y 426 afectos de incapacidad permanente.

BS BENEFICIARIOS Y PRESTACIONES

El número de **beneficiarios de Asistencia Sanitaria** alcanza las 46.390 personas, de los que 22.665 son los propios mutualistas, 4.722 son los cónyuges y 19.003 son los hijos. Si bien es una cifra alta, el ratio de beneficiarios



por cada mutualista se ha reducido del 2,15 en 1998 al 2,04 en 1999.

Entre las **prestaciones** destacan la Incapacidad Temporal, con 2.733 millones de pesetas y un incremento respecto de 1998 del 10,07%; la Asistencia Sanitaria, con 2.238 millones de pesetas y un incremento del 5,62%; y la Ayuda al Empleo, con 40 millones de pesetas y un decremento respecto a 1998 del 78,72%.

En relación con esta última, durante 1999 han sido 24 los socios que han causado baja definitiva en las listas de desempleo estructural. Restan aun 22 socios procedentes de cooperativas disueltas, de los que para 18 se tiene una solución acordada o planificada.

El **absentismo**, como se puede traslucir de las cifras de Incapacidad temporal, ha sido alto. El índice de absentismo se ha situado en el 4,316, con un incremento del 2,2% respecto al del año anterior.

Por último el **Fondo Patrimonial**

de Lagun-Aro asciende a 333.303 millones de pesetas, con un incremento del 16,37% respecto a 1998, producto del buen ejercicio desarrollado en la gestión de las inversiones. ●

Hiru hildako lan-istripuz

Istripu-tasen bilakaera ez zen batere ona izan 1999an. Hona hori baieztatzen duen datua: hiru langile hil ziren, horietatik bi bihotzekoa jota.

Halaber, baja hartzea eragin duten lan-istripuen kopuruak gora egin du azken urteotan. Horretan izan dezake eraginik langile kopurua hazi egin izanak, izan ere ezbehar-indizeak egonkortuta baitaude azken hamarkadan zehar.

EL DESTINO DE LOS FONDOS INTERCOOPERATIVOS

EL FCI Y EL FEPI ASIGNARON EL AÑO PASADO CERCA DE 8.000 MILLONES PARA PROYECTOS DE PROMOCIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES Y FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN.

Los fondos FCI y FEPI son una importante expresión de la solidaridad intercooperativa, y una demostración de la capacidad que se dispone cuando se actúa desde una perspectiva unitaria para reforzar procesos como la Promoción de Nuevas Actividades y la Internacionalización, destinos prioritarios del FCI, o para abordar proyectos de Formación e Investigación, destinos prioritarios del FEPI.

BS FONDO CENTRAL DE INTERCOOPERACIÓN (FCI)

El ejercicio 1999 fue un año particularmente activo en la gestión del FCI, ya que se dispuso de un elevado volumen de recursos (7.008 Mptas.) que fueron aportados por Caja Laboral (2.987 Mptas.) y las cooperativas del Grupo Industrial y de Distribución (2.319 Mptas.), o provenían de remanentes y recuperaciones de años anteriores (1.702 Mptas.), montantes que prácticamente se utilizaron en su totalidad tal como se aprecia en el cuadro adjunto.

En el capítulo de **Subvenciones** destacaron las asignaciones a una treintena de Análisis de Viabilidad de Proyectos de Internacionalización (214 Mptas.) y de Promoción (143 Mptas.), que las cooperativas suelen realizar previamente a la materialización de inversiones en Implantaciones Exteriores o en Nuevas Actividades en nuestro propio ámbito geográfico, aunque los proyectos de internacionalización también responden a una estrategia de consolidación y potenciación de las actividades de las propias cooperativas que los abordan.



Como otras subvenciones reseñables en Internacionalización, se continuó dando soporte a la fase de consolidación de las Delegaciones Corporativas (75 Mptas.) en China, Brasil e India, y al Programa de Apoyo a la Internacionalización de Cooperativas de Pequeña

Dimensión (83 Mptas.). En cuanto a las actuaciones derivadas del nuevo modelo de Promoción constatar la puesta en marcha del Master en Gestión de Proyectos Empresariales (62 Mptas.) y la cofinanciación de los Dinamizadores de la Promoción (41 Mptas.)

Los fondos del FCI se destinan prioritariamente a proyectos de Promoción de Nuevas Actividades y a la Internacionalización de las cooperativas.

Asignaciones FCI 1999 En Mptas.

Destinos	Subvenciones	Inversiones
Proyectos Internacionalización	393	3.462
Proyectos Promoción	251	930
Proyectos Reconversión	7	487
Proyectos Corporativos	50	1.369
Total	701	6.248

En el ámbito de Proyectos Corporativos lo más destacado fue el apoyo (37 Mptas.) a los Programas de Revisión Medioambiental y de Implantación de Sistemas de Gestión de Riesgos Laborales.

Pasando al capítulo **Inversiones**, destaca el importante volumen de recursos que se destinó a Implantaciones Exteriores que se concentran en tres proyectos: Wrozamet (2.649 Mptas.), Maier UK (520 Mptas.) y Promoauto (293 Mptas.). En Nuevas Actividades (930 Mptas.) las actuaciones se centraron en torno a proyectos de desarrollo de Embega, Mapsa, Orona y Lana. Además, estas tres últimas cooperativas contaron con financiaciones complementarias de otros instrumentos corporativos puestos al servicio de las cooperativas como MCC Desarrollo y el Convenio Elkargi-MCC.

En el apartado Proyectos de Reconversión (487,1 Mptas.) se centró la actuación en el apoyo a los procesos de reconducción de tres sociedades participadas por cooperativas: McLean, Maier Navarra y Kraslan.

En la línea de Proyectos Corporativos destaca la puesta en marcha de MCC Navarra S.P.E., S.A. con un capital de 1.000 Mptas. suscrito por el Gobierno de Navarra (250 Mptas.), MCC Inversiones (250 Mptas.) y Entidades Financieras (500 Mptas.) con sede en esta Comunidad Foral, habiendo procedido todos los socios a desembolsar el 50% en el momento de la constitución de la sociedad y; por otro lado, la respuesta a los compromisos asumidos con MCC Desarrollo S.P.E., S.A. (1.075 Mptas.), entidad equivalente a la anterior en el ámbito de la C.A.V. ●



1999 fue un año particularmente activo en la gestión del FCI. Se dispuso de un elevado volumen de recursos (7.008 Mptas.) que fueron aportados por Caja Laboral (2.987 Mptas.) y las cooperativas del Grupo Industrial y de Distribución (2.319 Mptas.), o provenían de remanentes y recuperaciones de años anteriores (1.702 Mptas.).



Fondo de educación y promoción inter-cooperativa (FEPI)

Las aportaciones al FEPI en 1999 ascendieron a 1.007 Mptas. procedentes de Caja Laboral (640 Mptas.), y del resto de cooperativas (366 Mptas.), en línea con la relación directa que de estas aportaciones y los favorables resultados económicos que se vienen logrando en los últimos ejercicios.

Contando con estos fondos, y utilizando parte de los remanentes del año anterior, desde el FEPI se canalizaron 1.045 Mptas. a subvenciones, de los cuales 400 se destinaron a Proyectos de I+D de 41 cooperativas, y 645 Mptas. a 9 Proyectos Educativos.

En este último epígrafe, destacaron las subvenciones a las tres facultades de MU, destinándose 200 Mptas. a Eskola Politeknikoa, 55 Mptas. a Eteo y 35 Mptas. a Irakasle Eskola, junto a los apoyos habilitados a la Fundación Gizabidea (90 Mptas.), Lea-Artibai (70 Mptas.), Azatza-Otalora (67 Mptas.), E.I. Txorierrri (58 Mptas.), Goierriko H.E. (10 Mptas.) y Usurbilgo Eskola (3 Mptas.).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



A lo largo de 1999 se ha continuado impulsando la Política de Prevención de Riesgos Laborales de MCC a través de diversas actuaciones. Recogemos a continuación las más relevantes.

BS SISTEMAS DE GESTIÓN

A lo largo de 1999 se han realizado 15 Evaluaciones Iniciales de Riesgos Laborales.

Asimismo, se ha asesorado en el diseño e implantación de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales según UNE 81.900 en 6 Cooperativas.

DESARROLLO DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

Proyecto Emergencias: Se ha finalizado la fase de elaboración de un "Manual para el diseño, elaboración, implantación y mantenimiento de Planes de Emergencia" en Pymes y MicroPymes. En el año 2000 se iniciará la fase de aplicación y depuración de la herramienta en Cooperativas.

Proyecto Auditorías Reglamentarias: A lo largo de 1999 se ha desarrollado el "Manual para la realización de la auditoría reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales". Han colaborado OSALAN, FREMAP y LEIA. En el 2000 OSALAN editará el Manual y se realizarán auditorías de prueba en las Cooperativas que lo demanden.

Proyecto SGPRL en Centros

EN 1999 SE HICIERON 15 EVALUACIONES INICIALES DE RIESGOS

Especiales de Empleo: Junto a la Fundación ONCE se está elaborando un "Manual Tipo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para Centros Especiales de Empleo".

BS UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN PRL

Junto a OSALAN, la Consejería de Industria del Gobierno Vasco, LEIA, la Fundación Laboral San Prudencio y el SEA se ha constituido la Unidad de I+D (Investigación y Desarrollo) en Prevención de Riesgos Laborales (UDS). Su Misión será la realización de investigación aplicada y desarrollo de nuevas herramientas y metodologías en el ámbito de la prevención de riesgos laborales desde un enfoque anticipativo a las necesidades de las empresas en la materia. ●

Hacia la integración de sistemas de gestión

En colaboración con el Departamento de Tecnología y Calidad de MCC, Ondoan, MSI, y LKS se ha elaborado un documento guía para la integración de Sistemas de Gestión (Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales) en un sólo Sistema de Gestión. Ya este año se procederá a su aplicación práctica en las Cooperativas que así lo demanden.

Asimismo, el Departamento de Salud Laboral de Lagun-Aro llevó a cabo diversas acciones: 2.889 reconocimientos de ingreso, 568 de riesgo laboral, 28.400 controles analíticos, 1.632 determinaciones de ruido, 32 análisis de máquinas e instalaciones...

A pesar de todas estas actuaciones, los índices de siniestralidad se encuentran estabilizados a lo largo del último decenio.

PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LAS COOPERATIVAS DE MCC VAN ADQUIRIENDO AÑO TRAS AÑO MAYOR DIMENSIÓN

A lo largo de 1999 se ha continuado impulsando la Política Medioambiental de MCC establecida. Estas han sido las actuaciones más destacables.

BS SISTEMAS DE GESTIÓN

A lo largo de 1999 se realizaron 11 Revisiones Iniciales Medioambientales.

Asimismo, se ha asesorado en el diseño e implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental a 9 Cooperativas.

Además, una nueva Cooperativa consiguió la Certificación de su Sistema de Gestión Medioambiental según ISO 14001. En este sentido, cabe señalar que a principios de este año dos cooperativas más han conseguido este certificado. Este es un dato especialmente relevante, sobre todo si tenemos en cuenta que a nivel de Comunidad Autónoma del País Vasco, y según datos de AENOR, solamente 25 empresas poseen esta acreditación, de las cuales 5 pertenecen a MCC.

BS ECODISEÑO

En colaboración con IHOBE y DIARA S.COOP se ha abordado el Proyecto de Ecodiseño.

Los objetivos del Proyecto han sido:

- Introducir especificaciones medioambientales en el proceso de diseño de producto.
- Captar la metodología de ecodiseño para MCC, preparando a un diseñador senior de Diara a tal efecto.

La aplicación práctica la ha realiza-



do Fagor Electrodomésticos en dos de sus productos.

El "know-how" lo ha aportado una consultora holandesa especialista en este tema.

BS COANET

MCC se ha integrado, como empresa tractora en un Foro de impulso a la excelencia medioambiental (COANET) en las empresas de la CAPV, liderado por IHOBE. ●



La gestión medioambiental, a más

La implantación y desarrollo de sistemas de gestión medioambiental en las cooperativas de MCC va adquiriendo cada año mayores dimensiones, lo que origina, en consecuencia, un incremento significativo de la labor realizada en este ámbito.

Así, a lo largo de 1999, desde el departamento de Salud Laboral de Lagun-Aro se llevaron a cabo casi 1.400 comprobaciones de vertidos líquidos y residuos industriales, más de 200 análisis relacionados con emisiones e inmisiones a la atmósfera, así como cerca de 70 mediciones sobre impacto acústico.

Además, es especialmente reseñable que el pasado año el servicio de Salud Laboral de Lagun-Aro consiguió la certificación ISO 9002 para varias de las actividades que desarrolla, entre ellas la de "determinaciones medioambientales en matriz aire y de impacto sonoro". De esta manera, el servicio de Salud Laboral de Lagun-Aro se convierte en el primer servicio a nivel de CAPV que obtiene este distintivo.

LOS RETORNOS

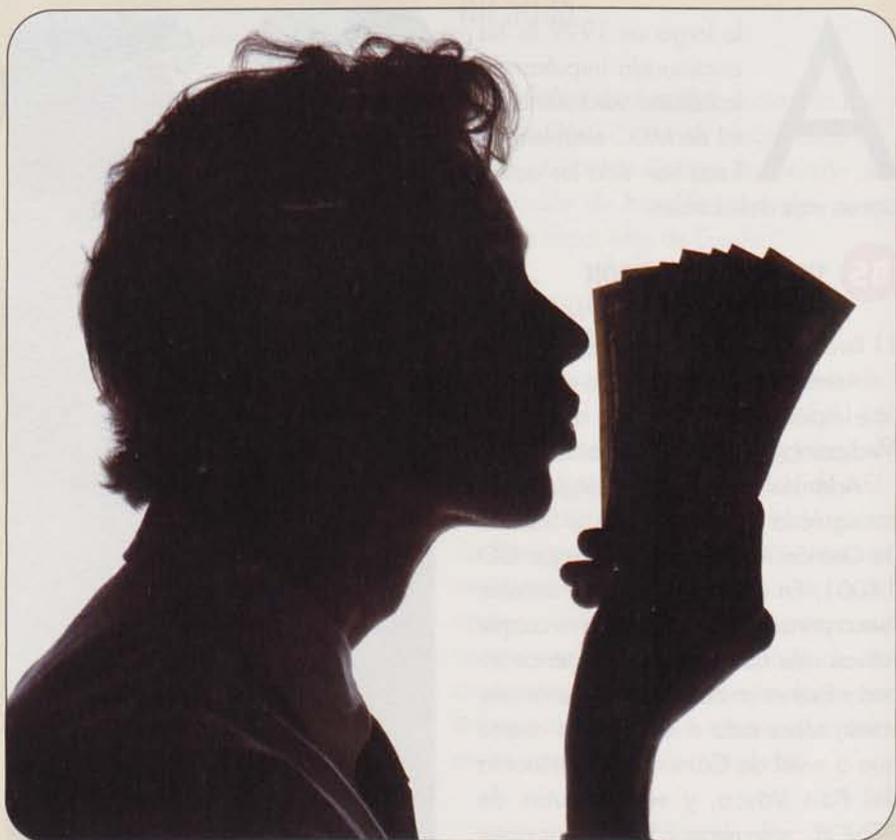
SIGUEN CRECIENDO

EL RETORNO MEDIO DE LA CORPORACIÓN CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 1999 SE SITUARÁ SOBRE EL 18%

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

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

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



BS EN TORNO AL 18%

Así, mientras que en 1992 y 1993 el retorno medio ponderado en la Corporación se situó en el orden del 3,7% de la base computable (coste laboral anual de cada socio), con un comportamiento muy dispar entre los distintos Grupos (en torno al 16% para el Grupo Distribución, al 11% para el Financiero y prácticamente nulo para el Industrial, lo que implica que los retornos de unas cooperativas se compensaban con los extornos de otras), en 1997 se alcanzó el 13,6%, distribuido además mucho más homogéneamente (13,1% para el Grupo

Distribución, 15,8% para el G. Financiero y 13,3% para el G. Industrial), afianzándose dicha tendencia de reforzamiento, sobre todo en lo que concierne al Grupo Industrial, en 1998, cuando el retorno medio global alcanza el 17,2% de la base computable (14,8% para el Grupo Distribución, 16,7% para el G. Financiero y 18,1% para el G. Industrial, en el que ninguna cooperativa aplicó extornos).

Y, pese a que aún no se ha realizado el balance de 1999, los datos que disponemos permiten anticipar que se mantendrá o mejorará ligeramente el por-



EVOLUCIÓN DEL RETORNO MEDIO DE LAS COOPERATIVAS DE MCC

centaje medio alcanzado en 1998, de tal modo que el mismo podrá situarse en el entorno del 18%.

La aplicación de este porcentaje sobre la base computable del índice medio 1,85 da lugar a un retorno medio, en términos absolutos, de 800.000 pesetas por socio. Para un índice 1,10 dicha cuantía se vería reducida a 470.000 pesetas, mientras que para el índice 3,0 se vería incrementada hasta 1.300.000 pesetas.

Lo que ocurre es que el retorno variará sensiblemente de unas cooperativas a otras, ya que mientras algunas se situarán en niveles muy moderados, otras alcanzarán cifras realmente gratificantes

(a título de ejemplo, ya el pasado año hubo cuatro cooperativas, todas ellas industriales, que superaron la referencia del 50% de la base computable, lo que implica más de 2,4 millones de pesetas de retorno medio por socio).

BS MONETARIZACIÓN

La buena situación económica hace asimismo que cada vez sean más las cooperativas que monetarizan, esto es, que liquidan a sus socios una parte de estos retornos (el año pasado fueron 15, con una monetarización media de aproximadamente 1,2 pagas mensuales de anticipo de consumo) con lo que la repercusión de los resultados en la retri-

bución se hace aún más visible.

Pero el retorno capitalizado, que incrementa la cuenta de aportación de cada uno de los socios, tiene también su propio mecanismo indirecto de monetarización a través del pago del interés. Y es necesario reseñar que éste ha pasado a generar un verdadero valor diferencial para el socio, al mantenerse el tipo de interés monetarizado en el 7,5% bruto, cuando los tipos de interés de mercado se mantienen claramente por debajo de esta referencia (el tipo de la deuda a corto plazo se sitúa en el 3,6%, mientras que el de la deuda a largo -10 años- alcanza el 5,7%).

Estos intereses monetarizados han alcanzado por término medio unas 230.000 pesetas anuales brutas por socio (1 paga mensual del índice 1,80), si bien su cuantía está totalmente condicionada por la aportación de capital de la que es titular cada socio que, salvo en lo que concierne a la aportación inicial, no es más que el reflejo de la acumulación de los retornos capitalizados de ejercicios anteriores. Así, para un capital acumulado de 2 millones de pesetas, los intereses monetarizados habrán alcanzado 150.000 pesetas brutas anuales, incrementándose dicha cifra hasta 375.000 pesetas para un capital de 5 millones y hasta 750.000 pesetas si el capital alcanza un montante de 10 millones de pesetas. ●

“El retorno capitalizado, que incrementa la cuenta de aportación de cada uno de los socios, tiene también su propio mecanismo indirecto de monetarización a través del pago del interés”.

Itzulkinak gorantz

1999ari dagozkion itzulkinak edo erretornoak 1998koak (%17,2) baino apurtxo bat hobeagoak izango dira batez beste, izan ere %18 ingururaino hurbilduko dira-eta.

Ehuneko hori batez besteko indizearen (1,85) oinarri konputagarriari ezarriz gero, dirutan bazkide bakoitzeko 800.000 ptako kopurua izango litzateke.

Interes monetizatuenak, berriz, %7,5ean ordainduta, batez beste bazkide bakoitzeko 230.000 pezeta gordin lirateke urtean, hau da, 1,80 indizeari dagokion hilabeteko lansaria.

NOVEDADES NORMATIVAS



EN 1999 SE APROBÓ LA NUEVA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS Y ENTRÓ EN VIGOR LA NUEVA LEGISLACIÓN SOBRE IRPF

Entre las novedades de 1999 destaca sobre las demás la aprobación de la **Nueva Ley General de Cooperativas**, que simplifica, actualiza y moderniza la Ley 3/87, se adecúa al marco autonómico y flexibiliza su ámbito de aplicación. Como consecuencia de esta flexibilización, únicamente Caja Laboral quedará, dentro de las cooperativas de MCC, regulada por la legislación general.

Las otras 3 cooperativas -Consum, Eroski y MCC Inversiones- hasta ahora reguladas por la legislación general, pasan a someterse a la legislación autonómica respectiva.

La nueva Ley amplía las posibilidades del régimen de las secciones de las cooperativas, que deberá tenerse en cuenta para la canalización de unidades de negocio diferenciadas dentro de una cooperativa o para la flexibilización de procesos de integración y segregación.

La nueva Ley ha introducido también una avanzada y flexible regulación de los grupos cooperativos adaptada a la realidad de los mismos y que los dota de la necesaria seguridad jurídica.

Finalmente, la Ley General ha introducido nuevos avances en la regulación de los recursos financieros capitalizados (participaciones especiales).

La propia aprobación de la Ley General y la necesidad de resolver algunas cuestiones pendientes, indujo la tramitación durante 1999 de un Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley 3/94 de Cooperativas de Euskadi, cuya aprobación se prevé para el año 2000 y que modifica aspectos como los recursos financieros capitalizados o los grupos cooperativos, de forma similar a la Ley General.

Entre otras modificaciones de interés, cabe destacar la aplicación de la figura del socio temporal en sustitución del contrato por cuenta ajena en los supuestos legalmente establecidos.

BS FISCALIDAD

Desde el punto de vista fiscal, cabe destacar en 1999 la entrada en vigor de la nueva Legislación en materia de IRPF. Junto a algunas disposiciones relacionadas con los intereses de las aportaciones, que han mantenido un tanto confusos a los asesores jurídicos durante este año, cabe destacar la regulación de las Normas Forales de IRPF que establece:

- la no consideración de renta en especie de la entrega de participaciones a los trabajadores, en las condiciones que establece la Norma.
- la deducción de un 10% en la cuota de IRPF de las cantidades destinadas a la adquisición de participaciones de empresas por parte de los trabajadores.

En ambos casos, la Hacienda Foral ha clarificado que estas disposiciones son aplicables a los socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas.

Finalmente, durante el año 2000 se tramitarán disposiciones de gran interés para nuestras cooperativas como son las siguientes:

- Reglamento del Registro de Cooperativas.
- (Si se confirman las impresiones recibidas al respecto) Reglamento de desarrollo de la Ley de Cooperativas de Euskadi.
- Norma reguladora de Plan Contable de Cooperativas, disposición que por su carácter novedoso tiene una gran trascendencia técnica para las cooperativas. ●

Los trámites de 2000

Durante el año 2000 se tramitarán disposiciones de gran interés para nuestras cooperativas. Son las siguientes:

- Reglamento del Registro de Cooperativas.**
- Reglamento de desarrollo de la Ley de Cooperativas de Euskadi (Si se confirman las impresiones recibidas al respecto).**
- Norma reguladora de Plan Contable de Cooperativas, disposición que por su carácter novedoso tiene una gran trascendencia técnica para las cooperativas.**

MONDRAGON UNIBERTSITATEA

ACOGIÓ A 2.800 ALUMNOS EN TITULACIONES SUPERIORES.
A LO LARGO DE 1999 INICIÓ LA REFLEXIÓN ESTRATÉGICA.

A punto de cumplir tres años desde su constitución, 1999 fue un año especialmente significativo en la corta trayectoria de M.U.

Uno de los aspectos más noticiables fue el nombramiento de Javier Retegui como nuevo Rector de M.U. en sustitución de Inazio Lakunza. Y no menos importante fue el inicio de una reflexión estratégica, cuyas conclusiones las conoceremos en breve, sobre "el papel proactivo que debe tener la universidad en la construcción de un nuevo orden social".

Otro aspecto a tener en cuenta es la evolución del alumnado en titulaciones universitarias. En este sentido cabe significar que 2.800 jóvenes están cursando sus estudios en las tres facultades de integran M.U.



BS INSTITUTOS UNIVERSITARIOS

El KUI (Kooperatibismoaren Unibertsitate Institutua), creado en 1998 para investigar nuestro cooperativismo, centró su actuación en el "Proyecto Testimonio", cuyo objeto es recabar las opiniones de figuras relevantes del cooperativismo sobre nuestra forma de hacer empresa.

Por su parte, HEZI (Hezkuntza Zientzien Institutua) trabajó intensamente en el "Proyecto Mendeberrri", que aborda un replanteamiento profundo de la enseñanza en todos sus aspectos.

BS RELACIONES CON LAS EMPRESAS

Además de los cerca de 700 alumnos que compaginaron sus estudios con la actividad laboral en Alecop, también se acometieron 80 proyectos fin de carrera en diferentes empresas, se impartieron más de 13.000 horas de formación continua para 3.200 alumnos, se participó en varios proyectos de investigación y se realizaron diversas prácticas en empresas y centros educativos. ●

BS NUEVOS ESTUDIOS

El pasado año finalizó sus estudios la primera promoción de alumnos de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Asimismo, se comenzaron a impartir dos nuevas titulaciones: Ingeniería Informática e Ingeniería Industrial. Y se impartieron cinco máster con titulación propia M.U.

BS ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO (GOIER)

A lo largo del curso 98-99 fueron casi un centenar los alumnos graduados de la Universidad que accedieron a completar sus estudios en el extranjero en un total de 24 universidades.

BS ESTUDIOS EN EUSKERA

En los últimos cursos se está produciendo una demanda creciente de alumnos que desean cursar sus estudios en euskera. Atenta a esta demanda, M.U. ha ampliado considerablemente el número de créditos en euskera, llegando al 60% en el curso 98-99.

Plan estrategikoa prest

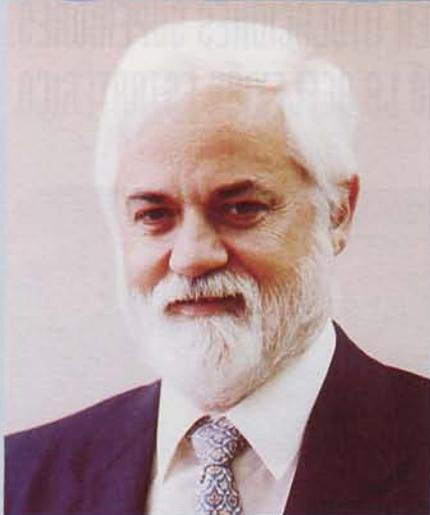
Bi arrazoi nagusi izan dira Mondragon Unibertsitatea bere egitekoa, xedea, egiturak eta abarrak eztabaidatzera bultzatu dutenak: bata, sortzen ari den gizarte motari buruz hausnartu beharra eta, bestea, gizarte horren egituraketan eta eraldaketan Unibertsitateak eraginkortasunez parte harzeko erari buruz gogoeta egin beharra.

M.U.k, bada, epe luzerako hausnarketari (8 urterakoa) ekin dio, gizarte-eredu berriaren eraikuntzan izan behar duen eginkizun eraginkorra era arduratsuan eta irmoan bideratzearen.

Datozen hilabeteetan bukatuko den hausnarketa estrategiko horri esker, aurrerapausoak eman dira egiturazko aldaketak ekar litzaketan hainbat gaitan: hezkuntz edukia, erabilitako bitartekoak, hizkuntzen erabilera, hezkuntz rola, ikerkuntza funtzioak... Alderdi horiei guztiei erantzuteko ez du erronka makala hartuko M.U.k: unibertsitate-egitura egokitzea eta bera antolatzeke sistematik aldatzea.

AGRUPACIONES SECTORIALES

OCIO Y DEPORTE



“Si queremos ser competitivos, tenemos que ser globales”

~ IÑAKI OTAÑO ~ DIRECTOR DE LA AGRUPACIÓN

**AISIA ETA KIROLA SEKTOREA
OSO DINAMIKOA IZAN DA
AZKEN URTEOTAN. ETA
AGRUPAZIO HONETAKO
KOOPERATIBEK OSO
ERANTZUN ONA EMAN DIETE
MUNDU MAILAKO
MERKATUAK BOTATAKO
DESAFIO HORIEI, IZAN ERE
AGRUPAZIOA OSATZEN
DUTEN HIRU KOOPERATIBAK
OSO MOMENTU GOXOAN
DAUDE.**

J.M.F.

■ ¿Cómo y cuándo se configura la Agrupación?

La Agrupación de Ocio y Deporte es una de las más veteranas de la Corporación, ya que se puso en marcha prácticamente al mismo tiempo que se constituía la propia Corporación en 1991. La afinidad entre las personas fue fácil, y la organización formal de la agrupación estructurada en torno al Consejo Rector y Consejo de Dirección de Agrupación se hizo relativamente rápido. Posteriormente, y fruto de esta buena sintonía, comenzamos a analizar proyectos que podíamos poner en marcha conjuntamente.

■ ¿Y qué nivel de consolidación tiene la Agrupación en la actualidad?

Diría que bastante elevado, a pesar de que es una Agrupación de baja convergencia, integrada por cooperativas que avanzan conjuntamente incrementando sus sinergias. Como te decía anteriormente, los consejos rectores y de dirección funcionan con normalidad, el nivel de reconversión de resultados es razonable, la situación empresarial que atraviesan es buena... Además, las tres han pasado situaciones difíciles. Eredu sufrió un grave incendio en el 93, Orbea ha pasado una etapa crítica en el 95, y Dikar tuvo sus dificultades en un mercado muy importante para su actividad como era el norteamericano. En fin, yo creo que todas esas circunstancias han contribuido a consolidar el sentido de la Agrupación, ya que ha habido un apoyo mutuo de unas y otras en los momentos difíciles. Actualmente tenemos confianza de responder a los retos del futuro.

■ ¿Cuáles son las sinergias o puntos en común de las cooperativas integrantes de la Agrupación?

Es una pregunta difícil de contestar. Me explico. Sus áreas clave coinciden, ya que en las tres es importante el diseño; en todas ellas es importante la distribución; en las tres es importante la internacionalización; y las tres tienen relación con las grandes superficies. Es decir, hay puntos de coincidencia importantes. Pero es muy difícil hacer cosas comunes. Sería muy difícil hacer un centro de diseño para las tres, porque sus

productos son específicamente muy distintas; no puedes hacer una comercial conjunta, porque tienen connotaciones muy diferentes. Y no puedes diseñar una estrategia común de internacionalización, porque cada una tiene la suya propia, muy ligada a su propio producto. Entonces ¿qué hacemos? Básicamente las sinergias se transmiten en los análisis compartidos desde la experiencia empresarial de cada uno, los conocimientos de mercados, relaciones con clientes, comunicación, en las tecnologías de producción...

Además, las tres empresas están teniendo un proceso de evolución del negocio importantísimos. Dikar ha pasado en cuatro años de ser una empresa local a una empresa global, con 8 centros productivos y de distribución en el exterior. Orbea comenzó a exportar en 1994, y hoy sus exportaciones suponen el 40% de la cifra de facturación con un cambio de orientación en la empresa importante. Eredu está inmersa en un fuerte proceso de internacionalización, sus muebles de diseño están presentes en más de 30 países y es una de las empresas más importantes de Europa en sillería. De esa capacidad de adaptación también se derivan algunas sinergias.

■ ¿Qué retos tiene la Agrupación cara al futuro?

Dikar tiene que alcanzar una posición de liderazgo mundial en el suministro a las grandes superficies comerciales. Orbea aspira a tener una posición puntera en el mercado europeo de bicicletas. Y Eredu debe consolidar su posición en mobiliario de diseño y en sillería e instalaciones. En cualquier caso, son estrategias orientadas a consolidar y fortalecer nuestras posiciones en los mercados europeos y mundiales. Si queremos ser competitivos no queda más remedio que ser global.

■ Y ¿desde un punto de vista social?

La rápida evolución de los sectores en los que estamos nos ha obligado a crecer e implantarnos en el exterior. Ahora bien, nuestras raíces siguen estando aquí, nuestro compromiso lo tenemos con nuestra gente. Esa estrategia de implantaciones exteriores tiene carácter instrumental, con el fin de seguir manteniendo los aspectos troncales del negocio aquí: el diseño, la tecnología productiva y la producción básica, y la capacidad de negociación con los clientes.

Asimismo, conscientes de que tenemos que transformar a las personas para dar respuesta a esas adaptaciones, en la Agrupación de Ocio y Deporte estamos haciendo esfuerzos por lograr la mayor satisfacción e implicación de las personas. Desde aspectos como información-comunicación, condiciones de trabajo, prevención de riesgos, condiciones ambientales, formación...

■ ¿Algo más que añadir?

Que esperamos que en el futuro alcancemos metas importantes, que sepamos responder con la misma flexibilidad y capacidad que hasta ahora a las transformaciones del sector de ocio y deporte. Ya hemos demostrado que sabemos hacerlo, y además adelantándonos a las circunstancias.

HEMOS DEMOSTRADO QUE TENEMOS CAPACIDAD Y EXPERIENCIA PARA ADAPTARNOS A LAS PROFUNDAS TRANSFORMACIONES DEL SECTOR DE OCIO Y DEPORTE

AISIA-KIROLA

AGRUPAZIOA MCC

KORPORAZIOAREN

INDUSTRI HORNIDURA

DIBISIOAN INTEGRATZEN

DA.

ENPRESA KIDETUAK

EREDU

(Legorreta)

DIKAR/WINGROUP

(Bergara)

ORBEA

(Mallabia)

PERTSONA KOPURUA 99.12.31

400 pertsona

(*) Bataz besteko lanpostuak
1999an

FAKTURAZIOA 99.12.31

13.100 milioi pezeta

ESPORTAZIOAK 1999AN

6.300 milioi pezeta

BEGI-BELARRI

Sistema de desarrollo de los Órganos Sociales

En las cooperativas el órgano de poder, es decir la Asamblea General, en función de la soberanía que se le otorga, designa a un equipo de personas de su confianza para que gobiernen la cooperativa según las directrices y dentro del marco legal establecido. Es decir, la Institución designa un órgano de gobierno propio al que se le denomina Consejo Rector. Y según la Ley de Cooperativas Vasca y el modelo de Estatutos de MCC, las funciones genéricas del Consejo Rector son tres: la representación, el gobierno y la gestión de la cooperativa. Pues bien, con el fin de que los rectores puedan desempeñar diligentemente sus cometidos, MCC ha desarrollado una nueva herramienta: **ORDEZKARI XXI: Sistema de Desarrollo de los Órganos Sociales.**

QUÉ ES ORDEZKARI XXI

Se trata de un nuevo sistema de desarrollo de órganos sociales, (de momento limitado a Consejos Rectores), impulsado desde MCC y cuyo objetivo principal consiste en introducir al rector en un proceso formativo mediante el cual adquiera las competencias necesarias para desarrollar su labor competentemente.

ORDEZKARI XXI es un sistema de desarrollo hecho a la medida de las cooperativas de MCC, orientado a los miembros de Consejos Rectores y que contempla el desarrollo de las competencias básicas para el desempeño del cargo.

Es una herramienta que ha sido ya validada por el Consejo General y la Comisión Permanente y que próximamente se pondrá a disposición de todas las cooperativas de MCC.

EN QUÉ SE FUNDAMENTA



Este sistema parte de un marco competencial (conjunto de competencias que los rectores deben tener) elaborado por MCC como reflexión a partir de las funciones otorgadas en la Ley, Estatutos y en coherencia con el Modelo de Gestión Corporativo. En este marco quedan recogidas las 9 competencias que todo rector debe poseer:

1. Actuar con visión integrada.
2. Asumir activamente la intercooperación.
3. Representar a la cooperativa en el exterior.
4. Responsabilizarse del patrimonio de la Cooperativa.

LARRI



5. Decidir colegiadamente.
6. Gestionar la democracia institucional interna.
7. Comunicar directrices.
8. Colaborar con la dirección.
9. Supervisar.

Como el objetivo final es la formación y el desarrollo del rector, para llevar ésta a cabo se ha correlacionado cada competencia con una serie de habilidades directivas, hacia las que se dirige la formación: **comunicar eficazmente, liderar y tomar decisiones.**

CUÁL ES EL PROCESO A SEGUIR

ORDEZKARI XXI propone una serie de hitos en el proceso de aprendizaje. En primer lugar, al rector (individualmente o como órgano colegiado) se le facilita un cuestionario de autoevaluación por medio del cual podrá evaluar sus competencias actuales, en comparación con el ideal marcado para los diferentes perfiles: órgano, presidente o vocal.

A partir de esta evaluación, se detectan las necesidades prioritarias de desarrollo y se diseña un recorrido de formación-aprendizaje adaptado a las diversas situaciones.

El sistema ORDEZKARI XXI ofrece a los Consejos Rectores un conjunto de recursos de formación y desarrollo, que serán utilizados según las necesidades detectadas, y que se pueden clasificar en dos grupos:

- Recursos de Formación: cursos de formación presencial que proporcionan los conocimientos necesarios para desempeñar el rol del Consejo Rector.
Soportes de autoformación para el aprendizaje de las tres habilidades antes mencionadas: comunicar eficazmente, liderar y tomar decisiones.
- Recurso de consolidación de hábitos: el principal recurso orientado a la puesta en práctica de los conocien-

ORDEZKARI XXI PRETENDE INTRODUCIR AL RECTOR EN UN PROCESO FORMATIVO MEDIANTE EL CUAL ADQUIERA LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR SU LABOR COMPETENTEMENTE.

tos y habilidades aprendidos a través de la tutorización o *gidaritza*.

EL "GIDARI"

La función principal del "Gidari" consiste en acompañar al rector (como individuo o como órgano) en un proceso de desarrollo, desde la autoevaluación hasta la consolidación de nuevas prácticas o modos de funcionamiento. Así, el "Gidari" ayudará a realizar el diagnóstico de las necesidades de desarrollo competencial; asesorará en la fijación de metas y objetivos de desarrollo competencial, asesorará en la definición del plan de acciones de formación y consolidación de hábitos, proporcionará recursos y soportes para la implementación del plan, hacer seguimiento del cumplimiento del plan y ayudará a mantener la motivación para la perseverancia en el esfuerzo de desarrollo. ●

GIDARIAREN EGINKIZUNA

Gidaria oso baliabide interesgarria da kooperatibetako organoen garapen sistema honetan. Gidariaren eginkizun nagusia Kontseilu Errektoreko kideari (bakarka edo organokide guztiei batera) garapen prozesuan laguntzea da, hasi autoevaluaketatik eta praktika edo funtzionamendi modu berriak finkatu arte.

Bere eginkizun nagusiak honako hauek dira:

- Eskuduntzen (Konpetentziak) garapenerako beharren diagnosia egiten laguntzea.
- Eskuduntzen garapenerako helburuak eta xedeak jartzeko orduan aholkua ematea.
- Eskuduntzen garapenerako ekintza planaren definizioa egiteko orduan aholkua ematea (prestakuntzarako eta ohiturak finkatzeko ekintzak).
- Planaren inplementaziorako euskarriak eta baliabideak jartzea.
- Planaren betetze-mailaren jarraipena egin eta sortu daitezken arazoak konpontzen laguntzea.
- Motibazioari eusten laguntzea, garapenaren ahaleginetan tinko jarraitu ahal izateko.

Solidaridad

JOSÉ M^o LARRAÑAGA

A pesar de su sencillo formato aquel anuncio me llamó poderosamente la atención. Decía algo así como esto (cito de memoria): "Lecciones prácticas de solidaridad. Como adquirir convicciones para ayudar a los OTROS". Me apunté.

El lugar prometía, tan lejos del núcleo urbano que permitía aislarse, pero con instalaciones que aseguraban suficiente entretenimiento.

El cursillo duraba una semana y era preciso presentarse el domingo a media tarde de forma que el lunes, a las 9 todo el mundo se conociera lo suficiente como para hacer los grupos que se iban a mantener invariables durante el cursillo.

Me extrañó el gran número de monitores y la fuerte complejidad física de alguno de ellos, pensé: "estos tipos son capaces de obligar por las malas al que no acepte sus recetas de solidaridad". No sabía entonces hasta qué punto tenía razón al pensar así.

LOS GRUPOS

Se hicieron grupos de seis individuos cada uno. Como éramos 42 nos dividieron en siete agrupaciones iguales. Después teníamos que designar roles dentro de cada grupo: uno hacia de muy rico, dos de burgueses acomodados, dos de pobres y al

A PESAR DE SU SENCILLO FORMATO

AQUEL ANUNCIO ME LLAMÓ

PODEROSAMENTE LA ATENCIÓN. DECÍA

ALGO ASÍ COMO ESTO : "LECCIONES

PRÁCTICAS DE SOLIDARIDAD. COMO

ADQUIRIR CONVICCIONES PARA AYUDAR

A LOS OTROS".

ME APUNTÉ.



que faltaba la correspondía el papel de paria. Yo opté por este último rol.

Cada cual tenía que razonar desde su propio papel en los debates que se programaban sobre temas de índole varia. Discutimos sobre la regulación de la natalidad, sobre el derecho a admitir o no mano de obra de otros países, sobre la diversidad cultural y religiosa, su aceptación o no ... etc. Muy interesante.

Llegó la hora de comer y los monitores, amablemente, nos indicaron que para seguir con realismo los papeles asignados íbamos a comer separados por clases sociales: los parias juntos, los pobres con los pobres y los ricos con los ricos. Conocí a los de mi "estatus", los saludé y ¡cuál sería mi sorpresa al comprobar que nos llevaban a un cuchitril sucio y oscuro donde nos alcanzaron un mendrugo duro de varios días como toda

comidal. Ese día no cenamos nada aunque, eso sí, teníamos todo el agua que queríamos. La lección caló en nuestra mente de una forma diferente, más poderosa que cuando reflexionamos con el estómago lleno, quizá porque la gana de comer se te agarra a los sesos sin dejarte ni por un momento.

Ilusos de nosotros, pensamos que habría rotación de roles; no fue así. La mañana del martes descubrió un sinfín de rencores soterrados, de arias reivindicaciones y de encendidos parlamentos de defensa de los ricos en los grupos de debate.

Supimos que les había sobrado comida que había sido devuelta a la cocina. Uno que quiso hacer un chiste sobre estar agradecidos por la dieta de adelgazamiento y que, por tanto, debíamos pagar doble, casi fue agredido. Lo salvó uno de aquellos forzudos que me llamaron la atención el primer día. Era la policía que mantenía el orden en aquel remedo del mundo que representábamos tan a lo vivo.

EL PASO DE LOS DIAS.

¡Ya no podíamos más! El tercer día los ánimos estaban francamente alterados. Algunos, de noche, robamos la comida que había sobrado y que se guardaba en la cocina. Los monitores policías, al darse cuenta del hurto, nos convocaron al día siguiente, a una reunión urgente solo a los parias. Puedo certificar que desempeñaron su papel de forma harto convincente: "Sois un atajo de ladrones sin dignidad ni decoro" dijeron.

podíais pedir la comida en cualquiera de los múltiples foros de discusión que mantenéis con vuestros compañeros y, estamos seguros, serían solidarios con vosotros.

Lo que pasa es que carecéis de la mínima capacidad para formular con educación vuestras demandas. Es más fácil para vosotros robar que razonar y comprometeros a cumplir con las exigencias debidas a vuestro rol. Que no vuelva a suceder porque nos veremos obligados a mantener el orden de una forma que nos desagrada y que tampoco a vosotros os va a gustar".

En los debates de grupo, los bien alimentados querían tratar temas conceptuales y nosotros, los parias, sin embargo nos empeñábamos en hablar de comida, de la prosaica comida. Los más odiosos no eran los más ricos, siempre abiertos a ceder las sobras, sino los pobres que nos acusaban de ser flojos: "también ellos pasaban hambre y se aguantaban". El seminario

DE CAMINO A CASA RECORDÉ AQUEL PENSAMIENTO QUE A VECES HABÍA EXPRESADO CONVENCIDO: "PREFIERO SER VÍCTIMA QUE VICTIMARIO" Y SINCERAMENTE NO ESTABA TAN SEGURO DE MI ACTITUD EN ESE MOMENTO.

tenía como finalidad debatir sobre la solidaridad y nosotros nos encastillábamos en un sólo y recurrente tema de discusión: comer. "¡Por Dios, un poco de sentido trascendente!", concluían.

EL ULTIMO TRAMO

Dos del grupo de los parias y otros dos del de los pobres se marcharon a casa, dejaron el seminario enfadados y amenazando con demandar a la organización por el trato recibido.

El resto acabamos la semana enfrentados, no ya por cuestiones ideológicas o criterios políticos solamente, que también, sino por incompatibilidad de comportamientos personales.

Se nos pidió que formuláramos nuestras propias definiciones del concepto solidaridad. Recojo algunas como muestra:

Muy ricos: Adherirse a la causa, empresa u opinión de otros.

Acomodados: Aplicar el principio de equidad en el reparto de los bienes y riquezas que genera la sociedad, asegurando que cada cual aporte y reciba según posibilidades y necesidades.

Pobres: Aplicar medidas de redistribución de la riqueza y las oportunidades de acceso a ella.

Parias: Conciencia lúcida del sentido unitario del género humano.

CONCLUSION

Los monitores nos pidieron disculpas a todos por el modelo utilizado en el "aprendizaje solidario" utilizado (así denominaron al seminario) y los monitores policías se acercaron expresamente a cada uno de los pobres y parias para explicarnos que no era una cuestión personal sino el papel que estaban desempeñando el causante de su falta de escrúpulos humanos que habían tenido que utilizar con nosotros. Las sonrisas eran, en cualquier caso, forzadas.

De camino a casa recordé aquel pensamiento que a veces había expresado convencido: "prefiero ser víctima que victimario" y sinceramente no estaba tan seguro de mi actitud en ese momento. ●



¡OJO! CUIDA TUS OJOS

E. OLABARRIETA

Una mirada dice a veces más que un largo discurso; dos personas dialogan intensamente con sus ojos, sus miradas, aunque sus labios no se muevan; una puesta de sol desde la costa o un amanecer desde la cima de Aitzgorri,.... Hay tantas cosas que justifican el cuidar nuestros ojos que no hacerlo debiera estar penado.

Pero a pesar de ello, una serie de recientes estudios realizados en Europa muestra que existe todavía un número inaceptablemente alto de lesiones oculares. Y debidas no sólo a la industria, a la actividad laboral, sino también ocasionadas por deportes y actividades recreativas. Para muestra tenemos los datos de lesiones oculares referentes a 10 años en un hospital irlandés:

Tipología de lesiones oculares

1. Niños durante juegos y deportes	33,8%
2. Accidentes de tráfico	19,3%
3. Accidentes industriales	15,4%
4. Disturbios civiles	9,1%
5. Accidentes domésticos	6,8%
6. Agresiones	6,8%
7. Adultos durante deportes	4,8%
8. Accidentes agrícolas	4,0%

Vemos pues que los accidentes industriales ocupan un tercer lugar en este estudio, porque otra estadística obtenida en el departamento de accidentes de la "Glasgow Eye Infirmary" evidenciaba que el 70% de los accidentes oculares atendidos eran lesiones laborales, seguidos de los que se producen en actividades recreativas y domésticas.

Aproximadamente la mitad de las lesiones eran por golpes, contusiones, causticaciones, y la otra mitad lesiones perforantes de mayor o menor gravedad. Sólo una pequeña proporción, el 4,6% eran producidas por cuerpos extraños intraoculares.

De todos los accidentados, más de la mitad recuperó la agudeza visual normal, pero en otros casos experimentaron una pérdida de visión de gravedad variable.

Según estas estadísticas el 83% de los accidentados no llevaba la protección ocular adecuada y necesaria.

En nuestro colectivo los accidentes oculares suponen casi el 10% del total de accidentes con baja, es decir unos 100 acci-

dentados en ojos al año.

Hemos de ser conscientes de que la inmensa mayoría de los accidentes provienen de situaciones perfectamente evitables y que las medidas protectoras deben ser comunes a toda la población que desarrolla actividades de riesgo.

En la actualidad se fabrican protectores oculares en forma de gafas, gafas en copa o caja, pantallas o visores sujetos mediante cinta o casco que son de calidad óptica muy buena, cómodos, ligeros, fácilmente limpiables y que protegen prácticamente



al 100%.

No usarlos cuando se desarrolla una actividad de riesgo es exponerse a tener un accidente y perder visión en mayor o menor grado. Una pena porque en esta vida hay muchas cosas bellas que merecen ser contempladas y admiradas. ●

“En nuestro colectivo los accidentes oculares suponen casi el 10% del total de accidentes con baja, es decir unos 100 accidentados en ojos al año”.

UNA CUESTIÓN DE EDAD

"PARA ENVEJECER HACE FALTA TIEMPO, Y YO NUNCA LO HE TENIDO" APOSTILLÓ EINSTEIN SIENDO YA MUY MAYOR.

Todos los países desarrollados han experimentado un rápido crecimiento de su población de tercera edad. El número de ancianos de una sociedad no aumenta repentinamente o inesperadamente, sino que es evidente que aumentará a medida que envejecen las personas de mediana edad. Es por tanto un proceso progresivo, y todo ello queda claro, sobre todo si se recuerda que la esperanza de vida por ejemplo en el año 1840, era en Rusia de 25 años; en España 37 años y en Francia e Inglaterra de 42.

Este es un claro ejemplo de que a medida que un determinado país va en desarrollo, su población envejece. En España en 1900 la esperanza de vida era de 45 años, para pasar a 72 en 1983 y se espera que para este año 2000 sea de 82-85 años.

LONGEVIDAD

La historia nos presenta diversos ejemplos de longevidad humana en la época pre-diluviana. Así cabe citar que: Adán se calcula vivió 930 años; Set 912 años, Caín 910 años; y el conocido Matusalen murió con 969 años, aunque su padre sólo vivió 365 años.

Después del diluvio, la longevidad disminuye notablemente y cabe citar a Abraham con 175 años, Issac 180 y Jacob 147 años. Llegamos así a la Grecia Antigua donde la esperanza de vida no era superior a los 22 años.

Ya en la historia actual hay que citar a Henry Jenkins, que nació en Belton y vivió 169 años, 1501-1670. Hasta los 101 años hizo penitencia por hacer un hijo a una joven y a los 140 años fue testigo ante los tribunales en plenas facultades mentales. Sobrevivió nueve reinados y cambió de religión cinco veces con sus reyes: Enrique VII, Enrique VIII, Eduardo VI, María Tudor, Isabel I, Jacobo y Carlos I, Oliverio Cromwell y Carlos II de Inglaterra.

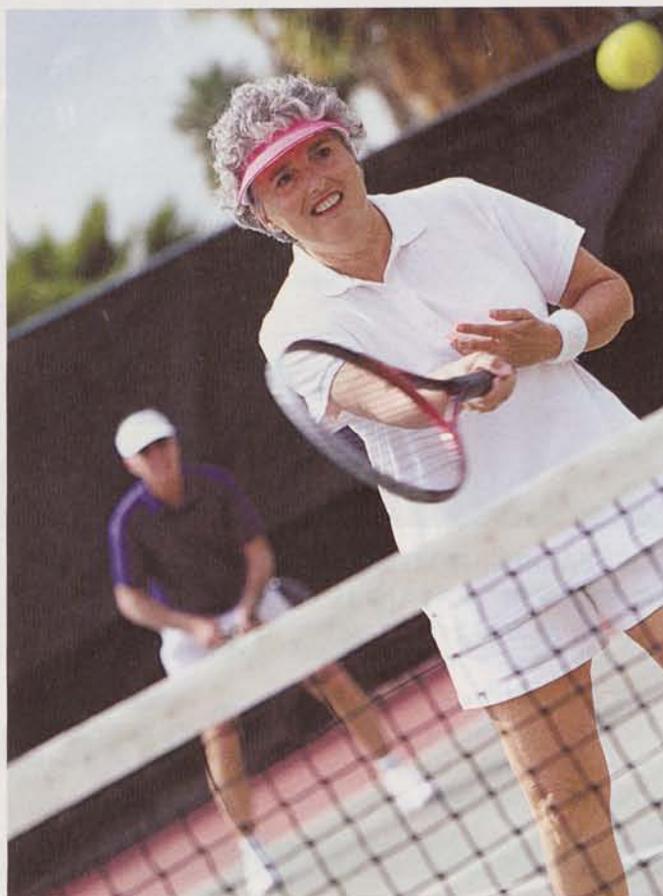
También se han hecho famosos el pastor húngaro Said-Ali con 189 años, el indio colombiano Javier Pereira con 169 años y el caucasiano Shirali Musmilov con 167 años.

Son ejemplos curiosos pero tan sólo anecdóticos puesto que en ninguno de ellos existen documentos escritos que certifiquen su fecha de nacimiento por lo que su supuesta longevidad no es tan cierta como nos la presentan.

Entre los numerosos remedios para evitar la vejez, mencionaremos a continuación los más conocidos, que difieren según los tiempos, razas y creencias.

- En la India existe la creencia de que se prolonga la vida comiendo testículos de tigre y médula de oso joven.

ICTE



- En China, Lao-tsé daba las tres medidas para evitar la vejez: la sustancia de la inmortalidad es el Ginseng, y mencionaba la importancia de la gimnasia y el "coitus reservatus".
- Y hasta en la mitología griega encontramos signos para que las divinidades no envejezcan. Zeus, el superdios griego, otorga a Hércules la inmortalidad, y no contento con ello además lo casa con Hebe, diosa de la juventud. De tal unión es de esperar que lo que naciese no podría hacerse viejo.

Nos quedamos sin embargo con consejos más actuales proporcionados por dos sabios por todos conocidos.

Preguntado por cómo se sentía, siendo ya muy mayor, Einstein dijo: "Me siento joven, ya que para envejecer hace falta tiempo y yo nunca lo he tenido".

El gran médico humanista Don Santiago Ramón y Cajal decía: "Se es verdaderamente anciano, cuando se pierde la curiosidad intelectual y cuando la torpeza de las piernas coincide con la torpeza y la premiosidad de las palabras y el pensamiento". ●

Trabajando en la zona minera vizcaína en 1883 (cedida por el Museo Minero de Gallarta)



LOS "BARRENADORES" ERAN ESPECIALISTAS EN SEGREGAR EL MINERAL DE LA MASA ROCOSA. LAS CONDICIONES DE TRABAJO ERAN REALMENTE DURAS, DESARROLLADO MANUALMENTE Y AYUDADOS POR PALANCAS, MAZOS, Y PICOS.

"Barrenadores"

José M^a Izaga — Carmelo Urdangarín

Los criaderos ferruginosos vizcaínos son conocidos desde la antigüedad, ubicándose los principales en un área de 30 Km respecto de Somorrostro. Las explotaciones de la zona llegaron a emplear a más de 20.000 trabajadores a fines del siglo XIX que desempeñaban varios oficios de muy diverso contenido. Destacaban por su dureza, los barrenadores, especialistas en segregar el mineral de la masa rocosa, y de cuya actividad dependía la de los restantes trabajadores. Según recoge Julio Lazurtegui en "La industria minera de la provincia de Vizcaya", en 1910 las 4/5 partes de las explotaciones eran a cielo abierto, empleando a 9 de cada 10 trabajadores.

La explotación a cielo abierto

La generalización de la extracción del mineral de hierro a cielo abierto, a partir de fines del siglo XIX, supuso un cambio muy importante. Los trabajadores iniciaban la tarea retirando la capa superficial de tierra vegetal, así como la arcilla que recubría el mineral, para arrancarlo por medio de explosivos que se introducían en largos orificios abiertos en la veta.

Esta labor la efectuaban los barrenadores, profesionales que hasta finales del siglo XIX, efectuaban estos agujeros o barrenos a mano, utilizando una larga palanca, la "barrena". El trabajador la cogía con sus dos manos y de pie, sobre la roca o frente a ella, iba

golpeando siempre en el mismo punto, al tiempo que entre golpe y golpe la iba girando. Para facilitar la labor y la salida del polvo de mineral formado, añadían agua y para evitar sus proyecciones con cada golpe, ataban a la barra un trapo o anillo de cuero. De esta forma iban perforando el barreno, de 3 ó 4 metros y hasta 5 de profundidad. El tiempo necesario para profundizar un metro oscilaba entre 1 y 4 horas, según el tipo de mineral.

Realizados los hornillos y colocadas las cargas necesarias en el fondo del barreno, se procedía a dar fuego a las mechas, lo que previamente se anunciaba con tres toques de corneta, espaciados entre sí dos minutos.

Las voladuras, "disparos", arrancaban del frente de trabajo entre 15 y 20

toneladas de mineral, quedando en muchos casos rocas de tamaño grande, que no podían ser manejadas a mano, por lo que era preciso reducir su volumen. Esta labor la efectuaban también los barrenadores, realizando en cada roca un orificio o barreno corto, de unos 70 centímetros de profundidad, a través de una palanca o "pistolo". Una vez logrado el orificio, se introducía un pequeño cartucho "taco", y se procedía a su voladura, para desmenuzar la roca. Se terminaba de desmenuzar el mineral golpeándolo a mano con mallos o mazas.

Los cargadores recogían el mineral arrancado, quienes tras seleccionarlo a mano, lo recogían con raederas y cargaban en cestos de castaño, "cestillos", que tenían una capacidad de unos 25 kilogramos. El mine-

ral se depositaba en "vagonas" o vagonetas, que transportaban entre 1,5 y 2 toneladas, sobre raíles. Mientras los cargadores recogían y cargaban el mineral, los barrenadores terminaban de arrancar, con picos, las rocas que se habían quedado en el frente sin desprender.

La extracción en galerías

Para la extracción de mineral de hierro en galerías, los trabajos se iniciaban abriendo un corredor ascendente, y utilizando barrenos de poca profundidad, hasta encontrar una veta de buen mineral. A partir de ese lugar, la galería se continuaba hacia abajo y se ensanchaba extrayéndose todo el material posible, y dejando una bóveda y machones o columnones de roca sin retirar, que servían para asegurar y sostener el techo de la cavidad.

En otros casos, según la disposición del material, se abrían galerías laterales ascendentes a la principal, a ambos lados, para facilitar la salida del agua filtrada. A lo largo de todos ellos se ins-

talaban raíles por los que circulaban las "vagonas". El mineral se extraía de los frentes de trabajo, por medio de explosivos alojados en los barrenos u orificios, para lo que utilizaban palancas.

En cada una de estas galerías laterales o "registros" trabajaba un equipo de tres cargadores, que con raederas y cestos, seleccionaban el mineral y lo cargaban en grupos de tres vagonas.



Los mineros de Sopuerta Avelino Ulloa (1915) y su esposa Polar Dieguez (1920) junto a Marino Tellechea (1916). JMI 11/1999

Una vez llenas, uno de los trabajadores se deslizaba cuesta abajo hasta la galería principal, para ser sacadas al exterior. Un caballo o burro, arrastraba las vagonas hasta los depósitos de almacenamiento, para ser transportadas por tranvía aéreo o ferrocarril, a las instalaciones de lavado y calcinación.

Condiciones y salarios

G.G. Azaola (1827) refleja las duras condiciones de los mineros: "Cargados con las herramientas y los alimentos para la jornada, diariamente invertían varias horas en desplazarse hasta las veneras, pues todos vivían lejos de las minas, a dos, tres y más horas de camino, perdiendo muchas de trabajo, mojándose y cansándose en subir al monte todos los días, cargando con herramientas, pan, el cantarillo de agua y el preciso sustento".

Agregaba que: "suelen perecer víctimas de sus tortuosas e imprudentes excavaciones, o de su excesivo trabajo para un escaso sustento como el que

toman. (...) A la corta o a la larga se van sepultando unos tras otros en las malas excavaciones que hacen, o vienen a fallecer de pulmonías y otras enfermedades".

El informe de la Comisión de Reformas Sociales (1885) tras dejar sentado "que el obrero de Vizcaya, como el resto de los españoles, come poco, malo y caro", señala que "no tienen frenos

mecánicos muchos vagones de ferrocarriles mineros, ni guardabarreras algunos pasos a nivel, ni cobertizos algunos tranvías aéreos sobre ciertas vías. Los trenes nocturnos no llevan los faroles reglamentarios de señales, ni se avisa con formalidad el momento de la voladura".

Julio Lazurtegui, refiriéndose a 1910, menciona como jornales diarios de los barrenadores 3,61 pe-

setas, prácticamente el mismo que los guardas, menos que los capataces que percibían 4,70 pesetas y superando a los peones (3,25). En las tareas subterráneas, los barrenadores ganaban un 10% más.

A partir de Septiembre de 1939, se fijaron los salarios mínimos diarios de los barrenadores, en 10,50 pesetas, y los de los peones obreros en 9,75 pesetas, a las que se agregaban 0,25 pesetas si "trabajaban ordinariamente en el interior de las minas". La jornada media era de diez y media horas al día, seis días a la semana.

Los cargadores, trabajaban en unos casos a destajo, teniendo asignado un precio por "vagana" cargada y equipo, que podía ser aumentado hasta un 25%, en el caso de que el capataz estimara que la labor era más dificultosa.

Hasta la década de los cuarenta, los mineros se alumbraban con candiles de acetileno, que cada uno debía comprar a 25 pesetas, equivalente al salario de tres días. La empresa les entregaba un kilogramo de carburo a la semana.

MONDRAGON ESKOLA POLITEKNIKOA: SE HACE CAMINO AL ANDAR



octubre de 1943.

PRIMER CURSO

Con la matrícula de 20 alumnos, de unos 14 años, iniciaba su actividad escolar Eskola. Se inició con los estudios de Oficialía Industrial en la especialidad de Mecánica. Los requisitos básicos para entrar en este centro eran: tener de 14 a 17 años y superar un examen de ingreso, puesto que las plazas eran limitadas a 20.

La experiencia de compaginar trabajo y estudio se ha llevado a cabo desde los comienzos de Eskola. La mayoría de los alumnos trabajaba en algún taller por las mañanas y asistía a la escuela de 13.30 a 21 horas de lunes a viernes, y sábados de 13.30 a 20 horas.

El plan de estudios

previsto constaba de tres cursos con las siguientes materias: ejercicios de ajuste y torno; dibujo geométrico y lineal; matemáticas; tecnología mecánica; nociones de física y mecánica; y cultura general, moral y social. En la foto inferior Jose Lasa dirige una clase de dibujo en la que los alumnos aprenden a utilizar el compás.

Años más tarde, en 1947 se dio un paso muy importante cuando la Escuela de Peritos de Zaragoza autoriza la matrícula, para estudiar por libre, a los alumnos de la Eskola. Durante años, esta opción es la que facilitó los estudios de peritaje, hasta que la propia Eskola consiguió el nivel y capacitación para estudios equivalentes.

La institucionalización del Centro se fecha en 1949. La Liga de Educación y Cultura, creada un año antes para dar cauce jurídico a la colaboración de diversas entidades públicas y privadas, asume la titularidad de Eskola, emancipándose así de la tutela eclesial. ●

R.M.E.

La atención a la escolarización y al desarrollo socio-empresarial de la zona de Mondragón fue el objetivo primordial de Arizmendiarieta desde que llegó al municipio. Ya en agosto de 1943 se dirigió a los industriales de la comarca y en setiembre al pueblo

mondragonés en general, anunciando el proyecto de una Escuela Profesional, la que hoy conocemos como Mondragon Eskola Politeknikoa y Facultad de Mondragon Unibertsitatea.

Con anterioridad existía en Mondragón la Escuela de Aprendices de la Unión Cerrajera, pero se trataba de una escuela limitada, ya que sólo podían estudiar en la misma familiares del personal empleado en la empresa.

Con el beneplácito del Obispo de Vitoria y con la colaboración de los Industriales y del Ayuntamiento de Mondragón se procedió al adecentamiento de la vieja Escuela de Artes y Oficios, situada en los locales de la Fundación Viteri, antigua escuela municipal y disponible en aquella ocasión. Aquí se refugió, en primera instancia, la Escuela Profesional, desde 1943 hasta 1952. (Foto superior)

Constituida oficialmente a nombre de la Acción Católica como escuela privada, fue inaugurada solemnemente el 10 de



SALINAS DE AÑANA, EL VALLE SALADO



EUKENI OLABARRIETA

Ir a Añana, ubicada entre La Ribera Alta y Valdegobía, es como hacer un viaje en el tiempo. Contemplar sus eras escalonadas sobre rústicos cobertizos, rebañar con la mirada los brillantes cristales de sal, ver a los lugareños trabajar en la extracción de sal como se hacía hace cientos de años, justifica el viaje a este sorprendente paisaje de Euskal Herria.

La sal en la antigüedad y en la Edad Media tenía un gran valor, equiparable o superior al de algunos metales nobles, ya que además de servir para el consumo directo, era imprescindible para la conservación de carnes y pescados. El que poseía la sal poseía la riqueza. Los pagos se solían hacer con sal, de aquí el término salario.

LOS ORIGENES

Los orígenes de Añana son difíciles de precisar, pero ya en el siglo X está documentada la explotación de sus manantiales de aguas salinas. Parece ser que los frailes de San Pedro de Cardeña fueron los primeros en disponer de explotaciones propias.

En 1126 Alfonso I el Batallador, rey de Navarra y Aragón, le concedió la carta de población y fuero, la más antigua que se conoce en Alava. Y en 1194 Alfonso VIII añade a su juris-

dicción la aldea de Ateiga.

Por su riqueza en sal, Añana, que primero se llamó Annana, Agnana y Sal Anniana, recibió de los reyes numerosas exenciones y libertades buscando la mejor comercialización de su sal. No es de extrañar por estas razones que la más antigua judería del territorio estuviese aquí.

PROCESO DE OBTENCIÓN DE LA SAL

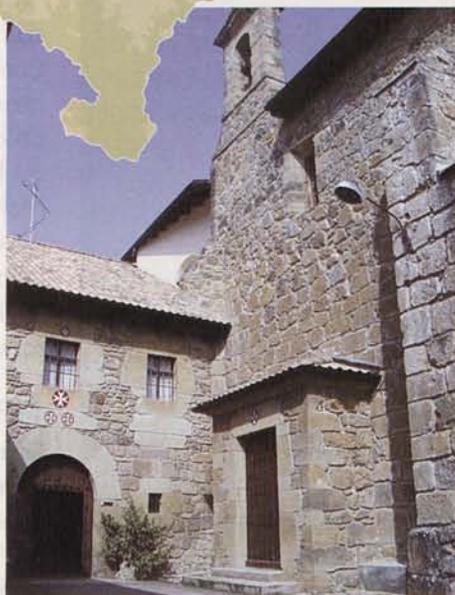
La obtención de sal común a partir de la evaporación sigue utilizando las técnicas de siglos anteriores. Aprovechando los desniveles del terreno el agua salina se conduce a una serie de eras escalonadas, hay casi 5000, donde se la deja para que evapore el agua. En la actualidad gran parte de las 5000 eras están en estado de ruina y abandono y la producción de sal no llega al 3% de la capacidad máxima de producción.

En sus proximidades se encuentra el Monasterio de San Juan de Acre (foto de la izquierda) y como curiosidad se puede ver también la picota donde se exponían las vergüenzas de los depredadores de la sal.

Cualquier época del año es buena para visitar Añana, pero hay dos días que son muy recomendables. El día de Jueves Santo para

ver su curiosa procesión y el Domingo de Resurrección que celebran el Encuentro y el ajusticiamiento de Judas.

La excursión merece la pena y como el día es largo puede acercarse hasta Pobes, Valderejo o algún otro rincón de sus alrededores. ●



Toti Martínez de Lezea



Nos hemos trasladado hasta Larrabetzu, Bizkaia. En esta localidad vive Toti Martínez de Lezea o Itxaropena, nombre propio suyo con que se le conoce en el pueblo. Interrumpe su trabajo diario de traductora para conversar con nosotros y realizar esta entrevista para T.U. Lankide, publicación que ya conoce y ojea mensualmente; le llega a través de su marido Alberto Albaizar, socio de Fagor Electrodomésticos.

Toti es "traductora, guionista de TV, titiritera, viajera, escritora de cuentos, devoradora de libros, melómana, amante del medievo europeo, pero sobre todo de la historia y tradiciones de Euskal Herria". (extraído de sus libros).

Toti, tú sí que eres polifacética.

¡Bueno! Todo eso que se recoge en la presentación de mis libros es cierto. Me dedico diariamente a traducir textos técnicos de inglés y francés. Desde muy pequeña he viajado muchísimo e incluso he vivido durante años en Francia, Inglaterra y Alemania. Titiritera, porque cuando nuestros hijos eran pequeños había una gran deficiencia en este campo, sobre todo en euskera; así que montamos nosotros mismos un "txotxongilo", realizando los muñecos y preparando los guiones. De ahí nació el grupo de teatro de calle Kukubiltxo. Después, cuando se puso en marcha el modelo D en los centros escolares, realizamos videos de apoyo al euskera, por encargo del Gobierno Vasco, e incluso escribí algunos libros en esa línea. Mi marido siempre ha dicho que "el niño habla en el idioma en el que juega", y es cierto. Por eso siempre hemos trabajado en euskera. Nuestro objetivo era transmitirle al niño que en euskera también se puede divertir.

También realizásteis programas de televisión.

Sí, en Euskal Telebista. Hace cerca de diez años de ello. Seguro que muchos se acuerdan de "Poli" y de otros muñecos, de "Banan banan", "Bilin bolonka". Realizábamos los muñecos y preparábamos los guiones. Fue una experiencia preciosa.

¿Con qué faceta de las mencionadas te indentificas más?

Con la de escritora, porque de hecho está relacionada con otras de las facetas que he desempeñado y que todavía desempeño. Es decir, para traducir es necesario saber escribir y conocer bien la lengua de la que traduces y a la que traduces. El hecho de escribir guiones para televisión y para teatro también me valió mucho, porque el contar historias, mayoritariamente para niños, me obligaba a un esfuerzo diario. Posteriormente escribí cuentos y leyendas vascas que publicó Erein, y que seguro, son desconocidos para muchos de nosotros.

La historia del pueblo Escribir libros de carácter histórico, parece francamente difícil.

A mí me apasiona leer novela histórica, porque me adentra en una época y me induce a investigar cada vez más sobre la misma. Escribir un libro, una novela histórica requiere una investigación previa de la sociedad de la época, los personajes más

"La novela hi

Gasteizen jaio eta gaur Bizkaiko Larrabetzu herrian bizi da Toti. Argitaratu dituen Euskal Herriko historiari buruzko bi liburuek arrakasta handia izan dute: "Las calles de la Judería" eta "Las torres de Sancho". Hirugarrena apirilean ezagutuko dugu eta hurrengoa ere prestatzen ari da jadanik.

relevantes, el modo de vida, y hasta los detalles más pequeños. Creo que mayoritariamente conocemos muy poco nuestra historia, conocemos cuatro cosas y punto. Verdaderamente es una pena, porque todo pueblo cuenta con una belleza histórica que debe conocer. A mi me fascina conocer cómo vivían nuestros antepasados, personajes conocidos y otros no tan conocidos que también han hecho la historia.

¿Qué nos aportan tus novelas?

Me gustaría contribuir, de alguna manera, a propagar y a dar a conocer esa belleza histórica nuestra, la historia del pueblo, la historia de todos los días. De hecho, creo que la novela histórica gusta y siempre está de moda. Además, escribo lo que querría leer y no encuentro en las librerías.

¿Qué transmiten tus dos primeras novelas?

Bueno, aunque estas dos, "La calle de la judería" y "Las torres de Sancho" son las dos primeras editadas, guardo otra que es la primera que escribí. Cuenta la historia de una hija que tuvo Fernando El Católico con una señora de Bilbao cuando vino a jurar Los Fueros. Algún día volveré a revisarla, pero de momento está aparcada.

"La calle de la judería" narra la vida de una familia judeo-conversa en la Vitoria del Siglo XV. Y "Las torres de Sancho" se desarrolla en el Reino de Pamplona, en la primera mitad del siglo XI, bajo Sancho III Garcés el Mayor, durante cuyo reinado Euskal Herria tuvo una dimensión política única.

¿Y la siguiente?

Está en la imprenta y saldrá en abril. Bajo el título de "La herbolera" habla de caza de brujas, curanderas, parteras, etc. Y ya he empezado a escribir la siguiente, sobre banderizos, que también los ha habido en nuestra historia.

¿Desde cuándo escribes?

Desde siempre. Ya en el colegio escribir y hablar era lo que mejor se me daba.

Escribir y leer, ¿están unidos?

Por supuesto. Mi padre era un gran lector, de todo tipo de géneros. Y otra afición suya era la cultura vasca, el amor por nuestra tierra. Yo he heredado las dos.

Defineno tu estilo.

He tratado de escribir novelas para "gente normal", novelas que pueden interesar a mi madre, y a gente joven de carrera, por ejemplo. Se trata de novela histórica, es decir, de perso-

najes que existieron y de situaciones reales de la época. Por otra parte, a mi divierte mucho introducir detalles que la historia no nos ha revelado, sobre personas, costumbres, situaciones, etc.

Vivir en este entorno, esta casa, rodeada de animales y plantas será sin duda alguna, fuente de inspiración.

Larrabetzu, a diferencia de los pueblos de alrededor, guarda todavía su carácter de pueblo, es muy "jatorra" y muy antiguo, fue una de las últimas villas que se fundaron en Bizkaia, y sigue teniendo mucha tradición. Sí, la verdad es que trabajar en casa tiene sus ventajas. Aunque son muchas las cosas que hay que atender: la casa, los perros, los gatos, etc. Además tengo un hijo, una hija, una nieta, un marido con muchas aficiones, amigos, hobbies, ... ¡Puf! la verdad que se me ha complicado un poco la vida. ●

Gure historiaren lekuko
Bere aitak bi zaletasun haundi zituen: era guztietako liburuak irakurtzea eta euskal kultura ezagutzea. Totik biak gordetzen ditu.

Bere ibilbide profesionalean hainbat arlo ikutu ditu; gaur itzultzaile bezala egiten du lan eta nobela historikoak idazten ditu. Euskal historiaren pasadizu desberdinak ezagutarazteko asmoz, garai bateko benetako istorioak idazten ditu, orduko pertsonaiak erabiliz eta garaiko gizartean kokatuz.

"Las calles de la Judería" eta "Las torres de Sancho" liburuak idazteko, ikerketa lan sakona egin behar izan du Totik. Baina emaitza ere bikaina izan da, lehen liburuaren bostgarren edizioa kaleratu da jadanik eta "Las torres de Sancho" delakoaren bigarrena.

Hurrengoa, "La herbolera", inprentan da eta apirila aldera liburudendetan izango dugu. Baina ez pentsa emakume hau gelditzen denik! Itzultzaile lanarekin tartekatuz, bere laugarren liburua izango dena ere prestatzen ari da, banderizoen gorabeherak jasoko dituena.

stórica gusta

FEDERACION DE COOPERATIVAS

DE TRABAJO ASOCIADO

DE EUSKADI

ALGUNOS SUPUESTOS DE RESPONSABILIDAD LABORAL DEL EMPRESARIO

Sabin Garaizabal Leguina



Algunos supuestos de responsabilidad laboral del empresario

Sabin Garaizabal Leguina

Actualmente y debido a múltiples razones, entre las cuales destaca la cada vez más frecuente estrategia de subcontratar las actividades no nucleares o que no le generan a la Cooperativa el valor suficiente, se producen un conjunto de contrataciones de distinta naturaleza respecto de las cuales conviene aclarar y que sea conocida la responsabilidad que deriva para la empresa contratante.

Al objeto de que se conozcan dichas responsabilidades, la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi ha elaborado este estudio sobre algunos supuestos de responsabilidad laboral del empresario.

Boletín de Estudios Económicos
Universidad de Deusto

Como Peter Drucker vaticinaba: "Los negocios de hoy en día, especialmente los de gran dimensión, no podrán sobrevivir en esta época de rápido cambio e innovación, a menos que adquieran competencia emprendedora". Y es que la capacidad de aprender, básica en una sociedad del conocimiento, tiene que completarse con la capacidad de emprender.

Cinco son los temas analizados en el libro, entre ellos la empresa cooperativa y sus ventajas competitivas.

Boletín de Estudios Económicos

Editado por
la Asociación de Licenciados
Universidad Comercial de Deusto

Vol. LIV, Agosto 1999, Núm. 167

Emprender (Parte I)

El modo más de emprender
Ortiz de Luque
y José Carlos Cobena
Página 217Despreocupado en la era del
mercado de capitales
Pera López
Página 247Nuevos de la personalidad
empresarial de Ramón de la
Sota, 1927-1930
Tuduri Llorens
Página 251La empresa cooperativa y su
evolución actual
Dagoberto Rodríguez
Página 271Nuevos perfiles de empresa
José José Díaz Ferrer
Página 275

TEMAS LIBRES

Temas de la
investigación sobre
empresa de la empresa
publicada en Estudios
Económicos: 1988-1998
Los autores: Carlos García, José
José María Calvo y Agustín V.
Página 301Algunas reflexiones y
observaciones acerca de la
evolución de la
empresa de Carlos
García Rodríguez, José A.
Maldonado y José María Calvo
Página 317El papel del análisis técnico en
la liberación del proceso creativo
Ramón José María Martínez y
Antonio de la Torre Calvo
Página 327Bibliografía
Página 347Universidad de
Deusto
ComercialLa economía internacional a debate
Información Comercial Española

La revista de economía "Información Comercial Española" analiza en su último número mensual la economía internacional. Se abordan temas como los determinantes de flujos comerciales y de la especialización comercial, la relación entre empresa y la exportación, la política de precios de las empresas exportadoras, las implicaciones y retos de la integración económica en Europa, los determinantes de los diferenciales de inflación y de los tipos de cambio reales, las implicaciones de la creciente integración financiera internacional, el papel de las expectativas y de la intervención oficial en la dinámica de los mercados de divisas y

tipos de cambio, los efectos de las diferentes medidas de política económica en el nuevo contexto internacional, la incidencia e interrelaciones entre el sector exterior y el crecimiento económico.

CONTRASTAR EXPERIENCIAS

NUEVE BECARIOS LATINOAMERICANOS SE ACERCAN A MONDRAGON PARA PARTICIPAR EN UN PROGRAMA INTERNACIONAL DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PROMOVIDO DESDE MUNDUKIDE

MUNDUKIDE

La Fundación Mundukide ha iniciado este mes de marzo el tercero de los programas de acción planteados en el campo de la cooperación para el desarrollo. Tras los dos programas que se iniciaron el otoño pasado, Desarrollo Comarcal Integral, en Mozambique, y el Programa de Intercooperación, ahora se ha dado inicio al Programa Internacional de Intercambio de Experiencias en el que participan nueve becarios latinoamericanos.

Este programa se desarrolla en la Facultad de Humanidades de Empresa y Ciencias de la Educación de M.U., en Eskoriatza, y ha sido elaborado por el KUI y la citada Facultad. Los participantes provienen de Chiapas, Guatemala, Nicaragua, Colombia, Ecuador y Perú y han sido seleccionados teniendo en cuenta su implicación en trabajos comunitarios y, sobre todo, el factor multiplicador que puedan desarrollar en las comunidades donde trabajan a partir de las experiencias que aquí vean y que a su parecer puedan ser adaptadas a su entorno. Además, el programa pretende que los becarios nos transmitan sus propias experiencias, que haya un intercambio real de vivencias en ambos sentidos de tal forma que nos hagan replantear nuestro estilo de vida, de producción y de consumo. Básicamente se quiere que adquieran un conocimiento lo más profundo posible de la experiencia cooperativa de Mondragón, así como de otras experiencias desarrolladas en País Vasco en el campo educativo y cultural.

AMÉRICA LATINA, HOY

Los nueve becarios proceden de una América Latina con grandes problemas para participar del comercio mundial y bajo la batuta de los Estados Unidos.

Económicamente Latinoamérica se está organizando en tres grandes bloques: el más fuerte de ellos es el formado por Estados Unidos, Canadá y México; el segundo bloque es el llamado Mercosur, creando vínculos entre Brasil, Argentina, Paraguay y Uruguay; y el tercer bloque es el formado por aquellas economías nacionales que no encuentran ubicación dentro de toda la economía americana dominada por los Estados Unidos, bien porque son una amenaza competitiva demasiado grande, como São Paulo, o porque tienen poco que ofrecer como no sea drogas.

Además, con respecto a algunas partes de América Latina y otras regiones del Tercer Mundo sucede que, mientras más



integrados están en formaciones o bloques políticos y económicos regionales, o más asociados se encuentran a ellos, mayor es el número de sus habitantes que se ven reducidos a una marginación cada vez más efectiva y pronunciada. Ellos forman una subclase de personas sacrificadas en aras del "desarrollo" y que sucumben en el intento de conservar la competitividad, tanto en el interior de los bloques económicos, como entre ellos dentro de la economía mundial.

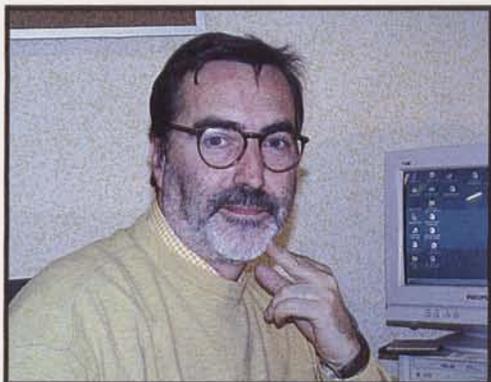
En la actualidad, este dualismo entre un mercado que permitiera homogeneizar pueblos y regiones en lugar de polarizarlos se verifica entre quienes efectivamente participan de la división del trabajo a través del mundo, y quienes no pueden seguir haciéndolo. En parte, las inclusiones y exclusiones de esta división del trabajo se deben a los requisitos y a las oportunidades del "progreso" tecnológico.

De este proceso lo que deviene es la amenaza cada vez mayor de marginación que se cierne sobre países, regiones y pueblos que puedan verse involuntariamente desconectados del proceso mundial de desarrollo. Y esta desconexión se habrá producido sin que tengan oportunidad de elegir.

En América Latina ni siquiera la democracia política electoral ofrece al pueblo poder alguno para manejar su existencia económica, y por lo tanto social, o para determinar su futuro. Las mejores, o posiblemente las únicas opciones abiertas a sus pueblos consisten en dar comienzo a una iniciativa propia de desarrollo que responda a necesidades reales, dirigidas a defender su subsistencia económica y su autonomía cultural lo mejor que puedan.

Esperamos que el programa de Intercambio pueda ser un lugar de reflexión sobre esta realidad y que pueda aportar en ambas direcciones soluciones válidas. ●

LUXIO UGARTE PROFESOR DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE M.U.



“NECESITAMOS PERSONAS CON CAPACIDAD DE AUTOGESTIONARSE, POLIVALENTES, SOLIDARIAS, EMPRENDEDORAS, CAPACES, IMPLICADAS, COMPROMETIDAS, RESPONSABLES Y, SOBRE TODO, CON ESPÍRITU CRÍTICO, POSITIVO, CONSTRUCTIVO Y LIBRE”.

LAS PERSONAS Y LAS COOPERATIVAS

Las personas así como las organizaciones empresariales han comenzado a sentir los embates y desequilibrios producidos por la incursión de una nueva era, de nuevos mercados, de nuevas técnicas y procesos productivos, de nuevas herramientas de gestión, de sistemas informáticos y de comunicación complejos. Pero sobre todo se ha dejado notar en esta era el ingreso en las organizaciones de un nuevo tipo de persona. Gracias, entre otros, a los “avances” -en todo caso relativos- sociales y educativos logrados, ese “hombre nuevo” (y entiéndase “hombre” como sinónimo de persona), esa figura soñada por los filósofos del Romanticismo comienza a tomar parte y a desarrollar su trabajo en nuestras organizaciones, incorporando o queriendo incorporar en ellas nuevas formas de hacer, estar y ser. Las personas de hoy en día y sobre todo si las comparamos con las de épocas anteriores, poseen expectativas y niveles de estudios superiores y sus valores son el reflejo de dicha visión del mundo y de la realidad vivida o soñada. Para este tipo de personas los métodos de gestión que se regían hasta el presente han ido quedando paulatinamente obsoletos.

Al mismo tiempo, las organizaciones sufren las presiones constantes ese mercado mundializado y de la “aldea global” en la que nos estamos convirtiendo. Nos encontramos en el umbral de lo que se denomina la era del “tercer entorno” donde las telecomunicaciones y el ciberespacio transformarán, supuestamente, las relaciones entre las personas, la empresa misma y la cultura que la soporta. Nos encontramos, por tanto, frente a un momento de incertidumbre y de turbulencias en la cultura cooperativa tradicional, frente a una encrucijada, sin un mapa que nos indique a ciencia cierta qué camino tomar, por dónde continuar, y a dónde llegar.

Ante este conjunto de circunstancias nuestros esfuerzos deben encaminarse a conseguir organizaciones que sean cre-

ativas y, yendo más lejos, “inteligentes” y autogestionadas, donde las personas aporten todo aquello que sea necesario para el desarrollo idóneo de uno mismo y de su trabajo. Necesitamos personas con capacidad de autogestionarse, polivalentes, inteligentes, solidarias, emprendedoras, capaces, implicadas, comprometidas, responsables y, sobre todo, necesitamos personas con espíritu crítico, positivo, constructivo y libre; en otras palabras, una cultura cooperativa renovada. Pero, ¿cómo se consigue hacer realidad esta larga lista de competencias y valores? ¿Quién es capaz de dar una respuesta a las necesidades que se nos plantean? ¿Cómo se renueva la cultura de las organizaciones?

Sería ingenuo por nuestra parte pensar que podemos ofrecer “la” solución. Ahora bien, parece claro que la empresa del futuro será aquella que conciba a sus integrantes como personas capaces de reconocer y ejercer sus responsabilidades. Por lo tanto, un objetivo estratégico prioritario de la empresa ha de ser el de generar o articular los contextos y situaciones en que dicha responsabilidad pueda ser ejercida, facilitando a quien la ejerza la comprensión de su actividad laboral en toda su extensión, el aprendizaje a través de los resultados obtenidos, y la participación en la toma de decisiones. Pero además de las directrices generales, sería conveniente desarrollar nuevas estrategias concretas, nuevas herramientas y nuevas técnicas de trabajo, que soporten los valores básicos e irrenunciables que contribuyen a la “renovación cultural”. De hecho, múltiples organizaciones de nuestro entorno cooperativo están ya elaborando respuestas concretas en este campo.

En estos momentos en que el factor humano, las personas, se han convertido en valor fundamental, es imprescindible el recurso a nuevos alicientes e ideas motivadoras con el fin de afianzar nuestra identidad y seguir expandiendo la cultura cooperativa. Seamos valientes. ●

ACTUALIZAR LOS PRINCIPIOS

FE DE ERRATAS

El pasado mes de febrero publicábamos una carta enviada por el socio de Fagor Electrodomésticos Mikel Olabe, en la que éste abogaba por la actualización de los Principios Cooperativos. Cometimos un pequeño desliz, al sustituir una palabra por otra, que hizo que el sentido de la frase cambiara sustancialmente. El párrafo en el que cometimos el gazapo era el siguiente:

El sistema participativo es clave en el proyecto cooperativista. Debemos esforzarnos en que las Asambleas sean verdaderos foros de debate y toma de posición. A los órganos sociales, y particularmente a los Consejos Sociales, hay que dotarles de tiempo para la formación y dedicación para hacer efectiva la participación. Hace falta mayor tiempo de dedicación, hoy inferior en empresas capitalistas de similares dimensiones, y hacen falta partidas presupuestarias para el asesoramiento neutral en temas laborales.

Y en realidad, la versión original decía así:

El sistema participativo es clave en el proyecto cooperativista. Debemos esforzarnos en que las Asambleas sean verdaderos foros de debate y toma de posición. A los órganos sociales, y particularmente a los Consejos Sociales, hay que dotarles de tiempo para la formación y dedicación para hacer efectiva la participación. Hace falta mayor tiempo de dedicación, hoy inferior a empresas capitalistas de similares dimensiones, y hacen falta partidas presupuestarias para el asesoramiento neutral en temas laborales.

Nuestras excusas al socio Mikel Olabe.

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

MCC PRENTSAN

ETORKIZUNeko IBILGAILUAK GAURDANIK PRESTATZEN



Mondragón Corporación Cooperativa eta Iberdrolarena da bost ibilgailu elektriko ahalbideratu dituen Zeus proiektua. Orain lau urte hasi ziren lan honekin, eta urte hauetan guztietan egindako eguneroko lanaren emaitza dira momentuz zamak garraiatzeko prestatutako ibilgailu elektriko hauek. Gaur egungo automobilei konpetentziarik egiterik ez duten arren, etorkizuneko ibilgailuak dira hauek. Hortxe dago gakoa.

Zeus proiektuak aurreikusitako bost ibilgailu elektrikoetako bat Arrasateko Mondragon Eskola Politeknikoan dago urtarrilaren amaieraz geroztik. (...) Hobelan Agrupazioko Ekipamendu Industrialeko alorrean Zeus proiektua ikuskatzen duen Felix Ajuriaren esanetan, "helburua ez da ibilgailuak egitea, teknologia berriak aztertzea baizik. Automoziorako elementu elektrikoak esperimentatu nahi ditugu, noraino iritsi gaitzkeen ikusteko. Trakzio elektrikoaren gaian ahalik eta gehien aurreratzea da gure asmoa".

(...) Aurreikusitako ibilgailuetatik hiru prest daude dagoneko, eta gainontzeko biak hilabete honetan bertan bukatuko dituzte. Ondoren, urtebete baino gehiagoz ale horien jarraipena egiteko asmoa dute, "haien gabeziak konpondu eta beharrik egokitu ahal izateko". Kontsumoak, matxurak, mantentzen lanak, baterien karga lanak eta beste hainbat xehetasun aztertuko dira denbora horretan, eta ikerketa horien emaitzen arabera erabakiko dute fabrikatu ala ez. "Ibilgailuen jarraipen-azterketa bukatzen denean, proiektua berrikusiko da berritua ere, eta orduan erabakiko dugu zer egingo den aurrerantzean", izan ere orain arte egin dituzten azterketa guztiak laborategi mailan egindakoak izan dira. "Ibilgailua kalera aterata egingo zaizkion lehendabiziko azterketak izango dira aurtengo egingo direnak, eta hori erronka handia da".

Gara egunkarian, 2000ko otsailean.

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



20 URTE BETEKO DITU LAISTER FERNANDOK EUSKADIKO KUTXAN. IA OXIGENOA BESTE MUSIKA BEHAR DUEN GIZON HAU GERNIKAKO "ANDRA MARI" KORALAREN ZUZENDARIA DA.

"Oso gutxi kantatzen da gaur egun"

PERSONAJE

FERNANDO ABAUNZA EUSKADIKO KUTXAKO BAZKIDEA

J.M.F.

Zer dela eta Gernikako korala- ren zuzendaria?

Betidanik ibili naiz musika munduan. Hasieran folk taldea sortzen, gero fanfarrera, eta gero Errenazimentuko musika egiten, bai bokala eta bai instrumentala. Talde horretan nebilela luzatu zidaten korala zuzentzeko proposamena, aurreko zuzendariak osasun arazoak zituela eta. Urtebeterako izango zela esan zidaten, beste bat topatu arte eta dagoeneko 11 urte egin ditut.

Eta zer moduz?

Esperientzia handirik ez nuen hasiera zaila egin zitzaidan. Bapatean koru baten aurrean egotea gogorra da. Urteekin batera hobeto aritu naiz, ikasten beti ere.

Musikarekiko zaletasuna noiztik?

Betidanikoa. Berezkoa dela uste dut. Ikasketak ezkondu eta gero egin nituen, orduarte nire kabuz ibili nintzen.

Kontzertu eta sari asko?

Bai dexente, egon garen lekuetan beti atera dugu sariren bat. Aspaldiko urteetan korua oso momentu goxoan dago.

Zuzendari on batek zer behar du?

Uff! Gauza asko. Oinarria psikologo lana egitea da, taldean egoten jakin eta taldea ulertu. Hortik aparte erritmoa, kultura musikal zabala,...

Koroko zuzendariei jana aparte eman behar zaizuela esaten da.

Asko daude Hitler modukoak, oso zorrotzak. Erabakiak zuzendariaren eskutan daudenez, batzutan gogorra izan behar da, baina kontuz, jendea erre gabe.

Eskua altxatu eta musika sortzen da. Hori magia hori!

Hori da zuzendaritzaren gauzarik ederrrena. Horrela ez balitz ni kantari izango nintzateke. Kontzertu bat bukatu eta jendea txaloka, aho zabalik, ... Hori gauza handia da!

Koralista batek zer behar du?

Gogo. Solfeoa badaki hobeto. Ai! Eta disziplina apur bat.

Kantuarekiko tradizioa galtzeko arriskurik?

Bai. Lehengo aldean, oso gutxi kantatzen da gaur egun.

Erremediorik?

Kantuarekiko zaletasuna eskolatik bultzatzen hasi.

Gustoko kantarik?

Denak. Kanta bat polita ez izan arren, gustoko bilakatzen zait ondo abestuz gero.

Pertsona guztiok daukagu musika bat ezta?

Bai, batzuk biolinak eta beste batzuk tronboiak.

Gustoko musika mota?

Errenazimentukoa. Zazpi urtetan egon nintzen egunero musika hori entzuten.

20 urte Clean. Asko aldatu da?

Bai. Teknologia oso azkar doa, eta horretan nahiko ondo moldatu gara.

Bestelako aldaketak esaten dut.

Hasieran bazkide gutxiago, denok ezagunak, beste xarma bat zeukan. Gaur egun kooperatiba izan bai, baina mentalitatea banka kapitalistak duen antzerkkoa.

Anekdotarik?

Uff! Ugari, atrakoak barne. Orain dela 10 bat urte, hilara luze baten zegoen atso batek kaka egin zuen praktetan. Hura zen kiratsa! Hilarak aurrera egiterakoan, atso horren atzean zegoen gizon batek kaka zapaldu zuenean kristonak esaten hasi zen. Hura izan zen espektakulua!

Kooperatibismoa?

Gernikan bultzakada itzela eduki zuen hasieran. Gaur egun ere oso indartsu dabil, industrian lanpostu asko sortuz. Eta herriak eskertu egiten du ahalegina. Hala ere, Gernikako kooperatibistek ez dute irudi onik, pribilegiatu bihurtu dira.

Bestelako zaletasunik?

Tailagintza, pintatu...

Zu zara artista zu!

Artista ez, artisaua.



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA