

TULANKIDE

516

OBJETIVO CERO ACCIDENTES

LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL HAN REDUCIDO LOS INDICES DE SINIESTRALIDAD EN EL CONJUNTO DE LAS COOPERATIVAS. EN ALGUNA DE ELLAS "CERO ACCIDENTES" YA NO ES UNA UTOPIA.

urria 2006



MU LIDERA UN PROYECTO ESTRATÉGICO EN EL CAMPO DE LA MICROFABRICACIÓN.



FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS PARTICIPA EN EL I ENSAYO DE INTEROPERABILIDAD EUROPEO.



EUSKADIKO KUTXAKO EMAITZAK 112,5 MILIOI EUROKOAK IZAN DIRA IRAILA BUKAERAN.

octubre 2006



13



14

15



40

LANEKO EZBEHARRAK

Lan osasunaren baldintzak hobetzen ari dira, eta gertatzen diren ezbeharrak eta beren larritasuna ere jaisten ari dira. Halere, arlo honetan ez dago atsedenerako aukerarik "zero istripu" lortu arte. Zenbaki honetan laneko ezbeharrak aztertu ditugu.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	16
BEGI-BELARRI	26
AULA COOPERATIVA	28
ENTREVISTA	30
DESARROLLO DIRECTIVO	32
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	34
COMISIÓN PERMANENTE MCC	36
TERCERA EDAD	37
MCC EN LA PRENSA	38
HIRUGARREN MUNDUA	39
EUSKAL KULTURA	40
ANTZINAKOAK	42
MITOS Y LEYENDAS	44
LIBROS Y WEB	45
PASATIEMPOS	46
PERSONAJE	47

13

LORAMENDI CONSOLIDA SU RECUPERACIÓN CON NUEVOS PEDIDOS POR VALOR DE 10 MILLONES DE EUROS

La cooperativa alavesa se ha adjudicado tres nuevos pedidos para la empresa alemana Kolbenschmidt y Fritz Winter, y para la norteamericana General Motors.

14

CAJA LABORAL ABRE TRES NUEVAS SUCURSALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Durante el mes de septiembre, Caja Laboral ha inaugurado tres nuevas sucursales en la Comunidad Autónoma de Madrid. Al finalizar el ejercicio 2008 prevé tener operativas en esta comunidad 14 oficinas.

15

FUNDACIÓN EROSKI ABRE EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Las áreas de actuación que se apoyan con esta iniciativa son el comercio justo, las iniciativas cooperativas en países empobrecidos y la formación y capacitación de población vulnerable.

40

EUSKAL KULTURA: ANJEL ALKAIN

Plaza askotan ibilitakoa dela aitortzen digu artista honek. Gaur egun ETBko Wazemank programako zuzendari eta aktorea da.

TU LANKIDE

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

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

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

DISEINUA ETA MAKETAZIOA Josan Martínez Esquíroz.

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

ERAKUNDE LAGUNTZAILEAK



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



LA VIDA ES LO PRIMERO

E

n lo que va de año un total de 45 personas, trabajadores de empresas ubicadas en la CAPV, han perdido la vida en accidentes de trabajo durante la jornada laboral. Un dato que, sin ninguna otra referencia, es realmente escalofriante y ante el cual no se puede permanecer impasibles. No hay derecho, no se puede aceptar, es intolerable que se pueda perder la vida en el trabajo. Y contra esa realidad, que nos sacude con su insistente recurrencia, tenemos que luchar de forma insistente hasta lograr que el trabajo sólo sea una forma de ganarse la vida. Y no de perderla.

La autocomplacencia está reñida con la siniestralidad laboral. La satisfacción no tiene acomodo en unas estadísticas anuales que cuentan los accidentes laborales por miles. Sin embargo, y a pesar de no poder bajar la guardia, es evidente que en estos últimos años se están llevando a cabo acciones que han contribuido de forma clara a mejorar los índices de accidentabilidad; también en MCC, a través de Lagunaro Mondragón, el servicio manco-

munado de prevención. Y en ese camino de la mejora hay que seguir hasta lograr que "cero accidentes" sea un objetivo alcanzable.

Un aspecto clave para llegar a esa meta es conocer los riesgos de cada actividad y poner en marcha acciones correctoras, tener una actitud de vigilancia permanente, estar alerta, y formar e informar a todos los trabajadores de los beneficios de la prevención. Se puede decir que estos aspectos forman parte de cualquier manual de los sistemas de gestión de la prevención.

Sin embargo, hay otras cuestiones de vital importancia, como son la implicación decidida de la dirección en la prevención de riesgos laborales, la puesta en marcha de estructuras organizativas creadas al efecto, la dotación de recursos... En definitiva, la integración de la prevención en el día a día de la empresa. Y esa es una tarea que nos afecta a todos y en ella nos hemos de comprometer, cada uno en su nivel, para evitar que nadie más deje la vida en su trabajo.

LA AUTOCOMPLACENCIA ESTÁ REÑIDA CON LA SINIESTRALIDAD LABORAL. LA SATISFACCIÓN NO TIENE ACOMODO EN UNAS ESTADÍSTICAS ANUALES QUE CUENTAN LOS ACCIDENTES LABORALES POR MILES.

MEJORAR TU LANKIDE

C

on ese objetivo, el de mejorar nuestra publicación, este mes hemos incluido en la revista un cuestionario sobre T.U. Lankide.

Esta revista, fundada por el propio José María Arizmendiarieta, ha cumplido el pasado mes de setiembre 46 años y desde su fundación en 1960 ha editado 515 números – éste que tienes en tus manos es el 516 –, más de 2.000 entrevistas y artículos de opinión, cerca de 500 reportajes, noticias, ... con el fin de trasladar a sus lectores información veraz sobre los acontecimientos que suceden en torno a la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

Asimismo, T.U. Lankide nació con vocación cohesionadora, con el ánimo de convertirse en un soporte que ayude a construir este proyecto empresarial desde un enfoque cooperativo, intercambiando experiencias y opiniones y compartiendo informaciones entre todas las personas que forman parte de MCC.

También desde su fundación T.U. Lankide ha tratado de conocer la opinión de sus lectores a través de distintos procedimientos y técnicas sociológicas. A lo largo de estos años ha llevado a cabo media docena de prospecciones para pulsar la opinión de sus lectores y poner en marcha a continuación nuevas ideas que contribuyan a hacer una revista mejor.

Y este mes nuevamente hemos querido lanzar una encuesta para preguntar sobre nuestra publicación con el propósito de medir la satisfacción de nuestros clientes. Es una práctica habitual en nuestras cooperativas que se asienta en una creencia bastante extendida en el mundo de la empresa y que dice que lo que no se mide es difícilmente mejorable. Así que, os invitamos a participar en esta medición, es más, os pedimos de corazón que lo hagáis, ya que cuantas más personas nos den su opinión más certero será el diagnóstico y más opciones de mejora tendremos.

TU LANKIDE INVITA A SUS LECTORES A PARTICIPAR EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ORIENTADA A CONOCER SU OPINIÓN Y PONER EN MARCHA NUEVAS ACCIONES PARA MEJORAR LA PUBLICACIÓN.

Mondragon Unibertsitatea partitipará en la "Semana Europea de la Calidad"

A TRAVÉS DE CUATRO PONENCIAS EXPONDRÁ SU EXPERIENCIA EN ÁMBITOS COMO LA INNOVACIÓN Y LA INTERCULTURALIDAD.

Mondragon Unibertsitatea partitipará en la XII Semana Europea de la Calidad, que se celebrará del 6 al 17 de noviembre de 2006. Se trata de una iniciativa celebrada anualmente en toda la Comunidad Europea y coordinada por Euskalit. El lema escogido para esta edición ha sido el de "Las mejores experiencias en beneficio de una sociedad mejor" y pretende destacar la importancia que tiene el compartir experiencias y la ejemplaridad local para conseguir crear un entorno que favorezca la innovación, la responsabilidad social, la mejora continua, el aprendizaje, el conocimiento y todos los demás elementos que, de manera equilibrada, configuran la Excelencia en la gestión de las organizaciones.

Desde Mondragon Unibertsitatea se han organizado las siguientes jornadas:

Desarrollo de Ecosistemas Industriales en la CAPV. 6 de noviembre. El objetivo será concienciar sobre las oportunidades ambientales, sociales y económicas que pueden aportar los *ecosistemas industriales* en los escenarios futuros que se avecinan para la industria.

El éxito trabajando en Proyectos Lean-Seis Sigma. 9 de noviembre. Se apostará, como estrategia de empresa, por la cultura de la mejora a partir del trabajo en equipo sobre proyectos.

EL AÑO 2003 MONDRAGON UNIBERTSITATEA FIRMÓ UN CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EUSKALIT FRUTO DEL CUAL PARTICIPA ACTIVAMENTE EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA CALIDAD, ENTRE LAS CUALES SE ENMARCA LA ORGANIZACIÓN DE ESTAS JORNADAS.

Gestionando la innovación. 13 de noviembre. El contenido hará referencia al marco de innovación en la Facultad de CC.EE de M.U. y las iniciativas en curso.

Interculturalidad: retos y experiencias. 17 de Noviembre. Se identificarán los retos principales en cuanto a la interculturalidad en el campo de la educación, y se expondrán algunas experiencias interesantes.



→ MONDRAGON UNIBERTSITATEAK 2005-2006 IKASTURTEARI HASIERA EMAN

Urriaren 9an Oñatiko Santa Ana Aretoan eman zion Mondragon Unibertsitateak 2006-2007 ikasturteari hasiera ofiziala. Ohikoa den bezala, agintariak, MUko ordezkariak eta Euskal Herriko Unibertsitateko eta Deustuko Unibertsitateko errektoreak bertan izan ziren.

Ekitaldiari hasiera emateko, Jesus Goienetxe MUko lehendakariak 2005-2006 ikasturtearen balorazioa egin zuen. Ondoren, Joseba Azkarraga HUHEZIKo Giza Zientzien Departamentu buruak "Euskal kooperatibistok doinu bila XXI. mende hasieran: egokitu ala eraldatu?" izeneko hitzaldia eskaini zuen.

Jesus Catania MCCko lehendakariak hartu zuen hitza ondoren, eta segidan Jose Antonio Camposek, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuak. Inaxio Oliveri MUko errektoreak ere interbentzioa egin zuen, eta unea aprobetxatu zuen bere erretiroa dela eta, eskerrak emateko izan duen aukeragatik. "Ohore handia izan da niretzat MUko errektore izatea" esan zuen.

Ibarretxe lehendakaria izan zen azkena hitza hartzen, hiru ideia plazaratzeko: MU eta MCCri esker ona adierazteko, bakerako prozesuaren inguruan duen baikotasuna gizarteari helarazteko, eta Inaxio Oliveriri besarkada handi bat emateko.



→ EL GOBIERNO VASCO RECONOCE A IDEKO COMO “CENTRO DE INVESTIGACIÓN”

El pasado mes de junio IDEKO recibió la consideración de Centro Tecnológico por parte del Gobierno Vasco. De esta forma, desde la administración pública se premia la labor investigadora de IDEKO, especializado en máquina herramienta y tecnologías de fabricación, que este año cumple su 20 aniversario y que en breve inaugurará su nuevo edificio HIMA-CH para el mecanizado de alta precisión.

Zorionak bada lankide guztioi!



ACTIVIDADES CORPORATIVAS / EKINTZA KORPORATIBOAK

Mondragon Unibertsitatea lidera un proyecto estratégico de gran envergadura en el campo de la microfabricación

RECIENTEMENTE SE HA LANZADO EL PROYECTO CUYO OBJETIVO PRINCIPAL ES DAR UN SALTO CUALITATIVO EN VARIOS ÁMBITOS DE LA MICROFABRICACIÓN.

El proyecto Micromanufacturing que Mondragon Unibertsitatea lidera, tiene un presupuesto de 9.3 millones de euros y se enmarca dentro del prestigioso programa de proyectos científico-tecnológicos singulares y de carácter estratégico del Ministerio de Educación y Ciencia.

La Escuela Politécnica de Mondragon Unibertsitatea actúa como coordinador, e Ideko, el Centro Láser de la Universidad Politécnica de Madrid y Ascamm son líderes de varios subproyectos. Completan la relación de participantes Aido, Atsi, Centre Català del Plàstic, Fagor, Grupo Gema, Ikerlan, Kendu, Saiolan, Soraluece, Tekniker y la Universidad del País Vasco.

MICROTECNOLOGÍAS

Según se destaca en todas las prospectivas europeas, el desarrollo de nuevas tecnologías supone una garantía para poder competir en el futuro con países de bajo coste de mano de obra, garantizando los puestos de trabajo y la calidad de vida de las sociedades avanzadas. Uno de los ámbitos más prometedores actualmente es el de las microtecnologías puesto que, de acuerdo a diferentes estudios de mercado, existe una creciente demanda mundial de microcomponentes en sectores como automoción, biotecnología, electrónica y medicina. No obstante, la fabricación de microcompo-



Micromatriz de embutición fabricada en la Escuela Politécnica Superior y fresa de 30 micras de diámetro.

nentes a gran escala requiere el desarrollo de nuevas máquinas y procesos de fabricación, modificando las técnicas convencionales empleadas hasta la fecha, para adaptarse a los requisitos de tamaño, funcionalidad y precisión de los microdispositivos.

En este contexto, se ha lanzado recientemente el proyecto denominado Micromanufacturing, en el que colaboran investigadores e industriales con amplia experiencia y reconocido prestigio internacional en el campo de la fabricación de precisión, cuyo objetivo principal es dar un salto cualitativo en varios ámbitos de la microfabricación. En particular, el proyecto pretende avanzar significativamente en tecnologías como el micro-mecanizado por arranque de viruta y no convencional (láser y microelectroerosión), el microconformado de metales y la microinyección de plásticos. Asimismo, se pretende diseñar y construir un prototipo de microfresadora, con capacidad de fabricar piezas con precisión absoluta menor de 5 micras.

EN EL PROYECTO PARTICIPAN UN TOTAL DE 15 ORGANISMOS, ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRAN VARIAS UNIVERSIDADES, CENTROS TECNOLÓGICOS, EMPRESAS DEL SECTOR MÉDICO Y FABRICANTES DE HERRAMIENTAS, MÁQUINAS Y SISTEMAS DE CONTROL.

Mondragon Unibertsitatea colabora con la universidad finlandesa Team Academy para incentivar el emprendizaje

ESTUDIANTES FINLANDESES SE ENCUENTRAN EN MONDRAGÓN PARA INTERCAMBIAR EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DEL EMPRENDIZAJE.



Durante estos días, Mondragon Unibertsitatea da un paso adelante en su camino del emprendizaje, que reafirma con la visita de un centro líder en este ámbito, la finlandesa Team Academy, perteneciente a la Universidad de Ciencias Aplicadas de Jyväskylä. Esta visita es fruto de la colaboración que vienen manteniendo Mondragon Unibertsitatea y Team Academy, y que se ha traducido en intercambios de estudiantes y profesores, colaboración en actividades de formación de tutores, etc.

Durante dos semanas los estudiantes finlandeses se reunirán con representantes, profesores y estudiantes de Mondragon Unibertsitatea para transmitir e intercambiar experiencias y conocimientos en el ámbito del emprendizaje. Asimismo, la visita cumple un segundo objetivo: promover e incentivar el emprendizaje entre los estudiantes de la universidad vasca. De hecho, el objetivo del emprendizaje está directamente vinculado al modelo formativo que Mondragon Unibertsitatea tiene en marcha, en el que se trata de incul-

car en el alumno otros conocimientos, aptitudes y valores más allá de los meramente teóricos.

Este modelo tiene su origen en los cambios que se están produciendo en la sociedad actual. Es decir, un modelo con el que se pretende dar respuesta a las necesidades y transformaciones que desde hace tiempo se están produciendo en

empresas y organizaciones y que hacen imprescindible un cambio radical en el concepto educativo. La explicación es muy sencilla: las empresas hoy no sólo exigen profesionales con competencias en los campos del conocimiento sino expertos que sean capaces también de trabajar en otros campos, en otras habilidades, capacidades y competencias. Surge así un modelo de enseñanza cuyo objetivo es enseñar a aprender y a resolver los problemas mediante la aplicación práctica de distintos conocimientos de forma simultánea.

LA VISITA

Durante catorce días, estudiantes y representantes de Mondragon Unibertsitatea escucharán de primera mano las experiencias de esta facultad en materia de emprendizaje, un aprendizaje basado en un sistema absolutamente práctico. La realidad formativa de este centro así lo demuestra: en su primer año de ingreso, los estudiantes se enfrentan a todo un reto: la creación de empresas reales. Para ello deben acometer todo



el proceso real de creación de empresas al que probablemente deberían enfrentarse en su futuro laboral, esto es, diseñar productos, buscar clientes y analizar el mercado en el que se van a desenvolver. Un modelo de enseñanza en el que los tutores, coaches, juegan un papel fundamental a la hora de asesorar al alumno en este camino del emprendizaje.

En la práctica, por tanto, en el origen de esta visita se encuentra el interés de Mondragon Unibertsitatea para debatir e intercambiar conocimientos sobre los retos que las instituciones universitarias deben asumir en su nueva función de formar a profesionales capaces de crear e innovar. Precisamente con este fin, se ponen en marcha distintas herramientas que sirvan de reflexión de sus respectivos proyectos educativos renovadores para avanzar en la renovación del sistema educativo universitario.

DURANTE DOS SEMANAS LOS ESTUDIANTES FINLANDESES SE REUNIRÁN CON REPRESENTANTES, PROFESORES Y ESTUDIANTES DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA PARA TRANSMITIR E INTERCAMBIAR EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS EN EL ÁMBITO DEL EMPRENDIZAJE.

Arizmendi Topaketak 2006

GIZABIDE FUNDAZIOAK AZAROAREN 29 ETA 30RAKO BI EKINTZA ANTOLATU DITU: MEZA BEREZIA ETA BERNARDO ATXAGAREN HITZALDIA.

Ohitura denez, Gizabidea Fundazioak ekintza desberdinak antolatu ditu datorren hilean, On Jose Maria Arizmendiari hil zeneko urteurrena gogoratzeko. Izan ere, 30 urte igaro dira, datorren azaroaren 29an, Esperientzia Kooperatiboaren sortzailea hil zenekoa.

Urteurrena dela eta, bera eta bere pentsamendua gogora ekartzeko ahaleginetan, bi ekintza egingo dira Gizabidea Fundazioak antolatuta.

Lehendabizikoa, azaroaren 29an bertan egingo da. Prestatutako programaren arabera, arratsaldeko zazpiretan meza berezia egingo da Arrasateko San Juan Bataiatzailearen Parrokian. Meza berezi honetan parte hartuko du On Jose Mariaren jaioterritik, Lea-Artibaitik etorriko den Lekeitioko Parrokiako korua, eta bere omenez, Jose Ramon Barbariasek konposatutako "Kresala" meza interpretatuko dute.

**AZAROAREN 30EAN,
ARRATSALDEKO 6.30ETAN
MONDRAGON GOI
ESKOLA POLITEKNIKOAN
HITZALDI BEREZIA
ESKAINIKO DA. AURTENGO
GONBIDATUA BERNARDO
ATXAGA, ASTEASUKO
IDAZLEA, IZANGO DA.**

ATXAGAREN HITZALDIA

Horretaz gain, azaroaren 30ean, arratsaldeko 6.30etan Mondragon Goi Eskola Politeknikoan hitzaldi berezia eskainiko da. Aurtengo gonbidatua Bernardo Atxaga, Asteasuko idazlea, izango da. Oraingo honetan, "Euskal Hiria" hizpi-de izango du idazleak. Hitzaldia euskaraz izango da eta gatzelaniarako aldi bereko itzulpen zerbitzua eskainiko da.

Gizabide Fundazioak gonbidapena luzatzen dio interesa izan dezakeen edonori, izan ere, bi ekintza hauek herri-tar guztiei zabalik daude.



Sustatzaile eskola: enpresa berriak sortzeko bidea

AZARO FUNDAZIOAK ETA INEM-EK BERE BIGARREN EDIZIOA DUEN "SUSTATZAILE ESKOLA: EKINTZAILETASUNEAN ADITUAK" PROGRAMA ANTOLATU DUTE.

Gure herriak eta eskualdeak indartu eta bizi kalitatea hobetzeko nahitaezkoa da enpresa sarearen lehiakortasunean eragitea. Helburu honen inguruan dihardugu lanean batez ere teknologiaren aldetik berritzaileak, ingurumenaren aldetik iraunkorrak eta gizartearen aldetik arduratsuak diren enpresen sorrera bultzatuz.

Oraingo honetan, erronka honen baitan, Azaro Fundazioak eta INEM-ek bere bigarren edizioa duen "Sustatzaile Eskola: ekintzailetasunean adituak" programa antolatu dute. Hasiera abenduaren 1ean eta urte beteko iraupena duen ekimen honetan enpresa berri bat sortu nahi duten Lea Artibai, Busturialdea, Deba Barrena, Durangaldea eta inguruko eskualdeko pertsonak parte hartu dezakete.

**HASIERA ABENDUAREN 1EAN ETA
URTE BETEKO IRAUPENA DUEN
EKIMEN HONETAN ENPRESA BERRI
BAT SORTU NAHI DUTEN LEA
ARTIBAI, BUSTURIALDEA, DEBA
BARRENA, DURANGALDEA ETA
INGURUKO ESKUALDEKO PERTSONAK
PARTE HARTU DEZAKETE.**

Urte beteko prozesu hau sektore azterketa zabal batekin hasiko da, azterketa honetatik ideiak identifikatuko dira, eta batez ere ideia hauen balio erantsia, jarraian merkatuan bere bidegarritasuna kontratatuz. Hurrengo pausua ideia bideragarri horri enpresa egitura

ematea izango da, enpresa plana landuz, azkenean prozesu guzti honi enpresaren sorrerarekin bukaera emanez.

15 sustatzailei zuzenduta dagoen ekimen hau aurrera eramateko Azaro Fundazioak hainbat baliabide jarriko ditu beraien esku; goi mailako trebakuntza teoriko praktikoa gestio arloko gaietan (500 ordu), gestio arloko tutorea, ideia bakoitzaren beharrezan araberako tutore teknologikoa, gaitasun pertsonalak lantzeko orientazio zerbitzua, azpiegitura, eta halaber **urte beteko iraupena izango duen lan kontratua bere soldatarekin 15 sustatzaile hautentzat.**

Aurreko edizioan parte hartu zuten sustatzaileak gaur egun beren enpresa sortze prozesuan dabilta: *Car Sharing*, autoa konpartitzeko modu berri bat, *Inngnova*, berrikuntza sistemen aplikaziora zuzendutako aholkularitza, *Kudet*, idazkaritza birtualeko zerbitzuak eta *Labe industrialen ekoizpena*.

Sustatzaile Eskola: "Ekintzailetasunean adituak" programan parte hartu nahi dutenek posible dute. Horretarako Azaro Fundazioko 94 616 91 72 deitzea besterik ez dago informazio eske, ondoren izena eman duten guztiekin elkarrizketa pertsonala egingo da. Izena emateko epea azaroaren 15ean bukatzen da.



→ TRUKARO, DENBORAREN BANKUA AURKEZTU DA, ARIZMENDI IKASTOLAREN EKIMENEZ

Urriaren 19an, Eskoriatzako Ibarraundi Museoa aurkeztu zen Trukaro proiektua. Oinarrian, denboraren bankua da, non bazkide bakoitzak bere denbora ematen du trebea den zerbait burutzeko eta beti beste bazkide bati langutzeko. Funtzionamendua erraza da, izan ere bazkide bakoitzak izango du partaideen zerrenda eta bakoitzaren trebetasuna ere.

Trukaroren sorreran, kontuan izan dira Debagoieneko bailaran kooperatibismoak duen indarra. Horrela, inizatiba Arizmendi Ikastolarena izan arren, edonori luzatu nahi zaio ekimena. Edonork izango du denboraren bankuan parte hartzeko aukera.

Printzipioz, datorren azaroaren 6tik aurrera jarriko da martxan eta nahikoa izango da telefono honetara deitzea: 902 11 20 25. Bitartean, honako web orrian aurki daiteke informazio gehiago: www.trukaro.org edota bertan zabaldu duten blogean utzi daiteke edozein iritzi edo iradokizun.



AGENDA FORMATIVA

AGENDA DE PRÓXIMOS CURSOS DE POSTGRADO EN MONDRAGON UNIBERTSITATEA

LA GRAN MAYORÍA COMENZARÁN EN OCTUBRE Y FINALIZARÁN EN JUNIO DE 2007.

Coincidiendo con el inicio del curso académico 2006-07, las facultades de Mondragon Unibertsitatea han lanzado también su oferta formativa en cuanto a cursos de pzaroa

CONFIGURACIÓN REDES CISCO CCNA

Entre los objetivos, este curso experto semipresencial, desea contribuir a resolver la problemática ocasionada por la creciente escasez de profesionales en tecnologías de redes informáticas, formando técnicos que gestionen y configuren los equipos de comunicaciones de las redes de transmisión de datos.

Está dirigido a: técnicos del sector de las Telecomunicaciones y profesionales de otros sectores que deseen redirigir su futuro profesional hacia el sector de la Informática y las Telecomunicaciones; profesionales en paro que quieran reconvertirse en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; y recién titulados que estén interesados en iniciar su carrera profesional en empresas del sector de la Informática y las Telecomunicaciones, y de manera más específica en el campo de la interconexión de redes.

En cuanto al programa, abordará los siguientes contenidos:

- Conceptos básicos de redes.
- Configuración básica de redes.
- Configuración avanzada de redes.
- Tecnologías WAN
- Proyecto final

Dará comienzo el 3 de noviembre y finalizará en junio de 2006.

Para recibir más información o realizar la inscripción: Mondragon Unibertsitatea,

Goi Eskola Politeknikoa, teléfono: 943 71 21 83, persona de contacto: Isabel Mangana (imangana@eps.mondragon.edu).

OFERTA FORMATIVA CORPORATIVA



SE INICIA EL MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESAS "MBA EXECUTIVE"

El programa MBA Executive surge de la colaboración entre Otalora (Centro de Desarrollo Directivo de MCC) y MONE (Mondragón Negozio Eskola) y cuenta con la tutela académica de Mondragon Unibertsitatea (M.U).

Este programa MBA Executive pone a disposición de los directivos una oferta que aporta un valor diferencial, tanto en sus contenidos como en su metodología didáctica, con la finalidad de obtener la eficiencia empresarial desde un enfoque de participación, cooperación y compromiso social.

La misión del MBA Executive consiste en contribuir al desarrollo del potencial personal-profesional de los directivos y de su función como impulsores del proyecto empresarial.

Consta de 520 horas, distribuidas de la siguientes forma: 360 horas dedicadas a las Competencias Técnicas y Directivas de Gestión, en el que se incluyen 2 períodos residenciales de tres días de duración; y 160 horas para el proyecto final.

Dará comienzo el 6 de noviembre y para recibir más información deberán remitirse a: Marian Uribarren, teléfono: 943 71 23 30 (muribarren@otalora.mcc.es)

"NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS"

SE IMPARTIRÁ EN OTALORA, LOS DÍAS 6 Y 7 DE NOVIEMBRE.

Los objetivos de este curso son varios: conseguir el mejor trato posible, alcanzando los objetivos y manteniendo relaciones a largo plazo; establecer un modelo estructurado para aplicar en cualquier negociación; comprender los factores clave, reconocer y evitar las trampas y tácticas en una negociación, utilizar la creatividad para generar alternativas y mejorar los acuerdos y practicar técnicas de negociación.

El programa abordará temas como: negociaciones efectivas, planificación estratégica de la negociación, raíces de la negociación, 5 técnicas clave para lograr un mejor acuerdo, y tácticas de negociación.

El ponente será Joaquín Monzó Sánchez, Consultor Gerente de Jaba-ry Consulting. Se impartirá en Otalora, los días 6 y 7 de noviembre. Para realizar la inscripción: Marian Uribarren, muribarren@otalora.mcc.es 943 712330.

Biurrarena concluye una planta para el reciclado de residuos de construcción y demolición en Burgos

EL OBJETIVO DE LA PLANTA ES RECUPERAR MÁS DEL 80% EN PESO DE LOS RESIDUOS A LA ENTRADA.

La unidad de Medio Ambiente de la cooperativa guipuzcoana Biurrarena, ubicada en Astigarraga, ha puesto en marcha recientemente una planta en Burgos para reciclar los residuos de construcción y demolición que se generan en la ciudad y alrededores.

El proyecto fue encargado por la UTE (Unión Temporal de Empresas) RESBUR que llevaba desde el año 2001 realizando la explotación de la Planta de Machaqueo de Escombros del Complejo Medioambiental de Residuos Urbanos de Burgos. Esta empresa fue nuevamente la ganadora del concurso que el Ayuntamiento de Burgos convocó el pasado junio de 2005 para contratar la explotación de dicha planta durante los próximos 6 años.

CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

Uno de los objetivos principales de la ampliación y mejora de la instalación existente, es aumentar el rango de posibles residuos a reciclar, desde los escombros limpios a los escombros mezclados y de obra menor, sin olvidar la calidad de los productos finales a obtener, necesaria para su vuelta al mercado como materia prima.

LA PLANTA TIENE UNA CAPACIDAD DE PROCESAMIENTO DE 100 TM/HR, LO QUE PERMITIRÁ EL TRATAMIENTO DE 150.000-200.000 TM/AÑO DE ESCOMBROS EN UN TURNO.

La planta ha sido construida en el emplazamiento del actual Complejo Medioambiental de Residuos Urbanos de Burgos, y combina diferentes sistemas de trituración, cribado, limpieza neumática, separación magnética y clasificación manual. El objetivo de la planta es obtener por un lado un árido reciclado que pueda ser comercializado y por otro lado todas aquellas fracciones reciclables, como hierros, maderas, papeles y plásticos, etc., que habitualmen-



te acompañan a los escombros y que podrían ser destinadas a reciclaje o valorizadas como Combustible Derivado de Residuo (CDR) debido a su alto poder calorífico.

El objetivo es recuperar más del 80% en peso de los residuos a la entrada, lo cual permitiría superar con creces el 60% marcado como objetivo final de reciclado en el Plan Nacional de Residuos de Construcción y Demolición (2001-2006).

La Planta tiene una capacidad de procesamiento de 100 Tm/hr, lo que permitirá el tratamiento de 150.000-200.000 Tm/año de escombros en un turno, cantidad muy superior a las 100.000-120.000 Tm/año que se estimaban como posible entrada a medio plazo (actualmente están entrando 76.000-92.000 Tm/año).

➔ NUEVOS EQUIPOS BIURRARENA DE CONTENEDORES SOTERRADOS INSTALADOS

La unidad de Medio Ambiente de Biurrarena continúa desarrollando nuevas instalaciones de contenedores soterrados. Numerosos municipios disponen ya de estos equipos con los que se logra minimizar el impacto visual del entorno en el que se sitúan. Es el caso de Orio, Lezo, Rentería o Errezil, que acaban de estrenar nuevos equipos de contenedores soterrados, con más de 18 nuevas islas, configuradas en función de las necesidades y del sistema de recogida de cada una de las ubicaciones.

En Rentería se han instalado los nuevos modelos denominados Tapa Abatible Hidráulica Carga Lateral (TAHCL), que destacan por un innovador sistema que permite que la apertura de la tapa y la elevación de la mesa hidráulica se realice de forma coordinada y sin la necesidad de utilizar un brazo guía.



ULMA Taldeko euskara batzordeen II. topaketa

IRAILAREN 21EAN, ULMA HANDLING SYSTEMS-EKO ERAIKINEAN, ULMA TALDEKO NEGOZIOETAKO EUSKARA BATZORDEEN II. TOPAKETA BURUTU ZEN.

Pasa den irailaren 21ean egindako topaketan, Handling Systems, Orga Jasotzaileak, Packaging, Forja, Hormigon Polimero eta Zerbitzu Zentralak negozioetako Euskara Batzordeetako hogeita hamabost bat kide elkartu ziren.

Bigarren edizio honetako helburu nagusia Taldeko negozioetan lantzen hasita dauden euskara normalizatzeko oinarriak –formazio, promozio eta kontratazio, komunikazio eta hazkunde politikari buruzkoak– aztertu eta talde mailan minimo komun batzuk adostea zen.

Topaketaren aurkezpena Jose Luis Madinagotia Taldeko lehendakariak egin zuen. Luis Ugarte eta Nuria Agirre ULMA Orga Jasotzaileak eta Packaging-eko euskara koordinatzaileak, berriz, Taldeko Euskara Batzordean gai honen inguruan landutakoa aurkeztu zuten. Aipagarriak izan ziren, bereziki, Fagor Ederlaneko lehendakariorde Mikel Uri-

betxebarriak eta EMUNeko Gurtze Mendizabal hizkuntza teknikariak Ederlaneko euskara planaren bilakaerari eta erronkei buruz esandakoak, ondoren landuko ziren euskararen oinarrientzako.

Azalpen horien ostean, partaideak lan taldeetan banatu eta euskara normalizatzeko ULMAn Euskararen arloan minimoak zeintzuk izan

behar diren aztertu eta adostu zituzten.

Partaideak gustura irten ziren Topaketatik, izan ere saioan zehar landutako edukia, erabilitako metodologia eta bertan izandako parte hartzea oso ongi baloratu zituzten.

Saioa emankorra izan zen eta halakoak sarriago antolatzaren komenigarritasuna aipatu zen. Izan ere, honelako ekimenek jendearen gogoak pizten dute era eragiten jarraitzeko indarra ematen dute.

Eguna borobiltzeko, hainbat kidek afaria egin zuten Oñatiko Aterpe elkartean.



**HELBURU NAGUSIA
TALDEKO NEGOZIOETAN
LANTZEN HASITA
DAUDEN EUSKARA
NORMALIZATZEKO
OINARRIAK AZTERTU
ETA TALDE MAILAN
MINIMO KOMUN
BATZUK ADOSTEA ZEN.**

→ LKS REHABILITA CON CRITERIO SOSTENIBLE UN EDIFICIO DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

El Ministerio de Medio Ambiente ha adjudicado a LKS, en concurso público, la rehabilitación integral del edificio situado en la Gran Vía de San Francisco de Madrid. Una vez rehabilitado el edificio, se alojarán la dirección general para la Biodiversidad y el organismo Parques Nacionales, dependencias ambas del ministerio de Medio Ambiente.

LKS se encargará de la redacción del proyecto básico y de ejecución, de la dirección de obra, coordinación de seguridad y salud y legalización de las instalaciones. El edificio consta de 13.400 m² y su uso es administrativo. El edificio data de los años '60 y se sitúa en el entorno de la Puerta de Toledo de Madrid. Con la rehabilitación se pretende adaptar el inmueble a las normativas vigentes y optimizar las instalaciones logrando una mayor eficiencia energética. Uno de los criterios de valoración en la adjudicación ha sido el desarrollo del proyecto bajo la óptica de la arquitectura sostenible.



→ FAGOR ARRASATEKO JUBILATUEN JAIA

Pasa den irailaren 22an Fagor Arrasatek bere jubilatuen jaia ospatu zuen. Guztira, jubilatuta eta senar-emazte artean, 165 lagun bildu ziren ekitaldian.

Goizeko 10.30etan zuten hitzordua eta Arrasateko planta bisitatzeko aukera izan zuten. Goizeko 11.30etan, autobusez, Loiolako basilikara joan ziren, bertan azken urteotan hildako kooperatibako bazkideen aldeko meza ospatu zen.

Eguerdiko ordubietan, Loiolako Kiruri jatetxean giro ederrean bazkari oparoa izan zuten, dantzaldia eta guzti. Ohitura den moduan, Arrasateko lehendakari eta gerenteak azken hiru urteotan jubilatuta diren bazkideei oroigarri bat eman zieten omenaldi gisa.

Argazkian, jaira etorritako denak Loiolako basilikako irteeran.



GRUPO INDUSTRIAL / INDUSTRI TALDEA

Fagor Arrasate vende una línea de corte avanzada a la compañía rusa DIPOS

SE TRATA DE UNA LÍNEA DE CORTE TRANSVERSAL CON CIZALLA ROTO OSCILANTE.

DIPOS, un importante centro de servicio ruso, ha optado por Fagor Arrasate para la instalación de una gran línea de corte transversal con cizalla roto-oscilante. Este tipo de máquinas, desarrollo exclusivo de Fagor, permite cortar formas variadas, desde rectángulos a trapecios, pasando por formatos de lados curvos, "chevron", acostillados, etc. con una inversión que reduce en un 50% la necesaria para una línea de corte con prensa.

ESTE TIPO DE MÁQUINAS, DESARROLLO EXCLUSIVO DE FAGOR, PERMITE CORTAR FORMAS VARIADAS Y SUPONE UNA INVERSIÓN QUE REDUCE EN UN 50% LA NECESARIA PARA UNA LÍNEA DE CORTE CON PRESNA.

La nueva línea podrá procesar bobinas de hasta 20.000 Kg. de peso, en anchuras de 1850 mm y espesores de hasta 2.8 mm. La máxima cadencia de corte es de 160 formatos por minuto y la máxima longitud de formatos es de 3.500 mm pero, como el apilador tiene



dos estaciones que pueden trabajar conjuntamente, pueden hacerse paquetes de hasta 7.000 mm de largo.

El pedido se ha firmado este mismo mes de octubre en una ceremonia a la que asistió, en representación de Fagor Arrasate, Roberto Fernández.

Fagor Electrodomésticos participa en el I Ensayo de Interoperabilidad Europeo

EL CEDED, HA DESARROLLADO UNA INICIATIVA PARA PERMITIR LA INTEROPERABILIDAD DE LOS ELECTRODOMÉSTICOS DE DISTINTOS FABRICANTES.

Fagor ha participado en el primer ensayo de interoperabilidad europeo que ha puesto en marcha CEDED (Comité Europeo de Fabricantes de Equipamiento Doméstico) tras tres años de trabajo y colaboración interempresarial. El objetivo de la asociación es conseguir un protocolo de comunicación común a todos los sistemas domésticos que integran los fabricantes en sus electrodomésticos, con el fin de compatibilizar todos los aparatos que forman parte del hogar digital.

Fagor electrodomésticos participó en el primer ensayo de interoperabilidad que tuvo lugar en Atenas el pasado mes de septiembre con el frigorífico combinado electrónico FAGOR 2FC-47 XS, con pantalla LCD interactiva. Este modelo permite el

EL OBJETIVO DE LA ASOCIACIÓN ES CONSEGUIR UN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN COMÚN A TODOS LOS SISTEMAS DOMÓTICOS QUE INTEGRAN LOS FABRICANTES EN SUS ELECTRODOMÉSTICOS, CON EL FIN COMPATIBILIZAR TODOS LOS APARATOS QUE FORMEN PARTE DEL HOGAR DIGITAL

intercambio de datos con electrodomésticos de otros fabricantes a través de un protocolo de comunicación que informa a la red común de todos los cambios de estado que se producen durante su funcionamiento, así como de la temperatura, las alertas o los fallos de funcionamiento en sus sistemas.

Ante la gran demanda de servicios digitales para el hogar, los fabricantes se ven obligados a desarrollar un único sistema compatible para conectar electrodomésticos de línea blanca, que permita controlar y automatizar los principales servicios y funciones de una vivienda digital. La iniciativa de CEDED pretende ofrecer un sello de garantía CHAIN (CEDED Home Appliances Interoperable Network) a todos aquellos aparatos domésticos que forman parte del hogar.



JUMP 2006, I edición del concurso internacional de diseño industrial para jóvenes

"JUMP, FAGOR DESIGN AWARDS" ES EL PRIMER CONCURSO INTERNACIONAL DE DISEÑO INDUSTRIAL A TRAVÉS DE INTERNET.

El fallo de jurado que tuvo lugar el pasado 28 de septiembre fue retransmitido en vivo a través del espacio JUMP en la web www.fagor.com desde el show-room de Fagor. Este concurso ha sido promovido por Fagor y la Universidad de Mondragón en colaboración con el Gobierno Vasco y la agencia de innovación B.A.I., con el objetivo de promover el diseño industrial entre los más jóvenes y dar rienda suelta a la imaginación en el sector de los electrodomésticos.

El jurado, presidido por el destacado arquitecto y diseñador barcelonés, July Capella, estaba compuesto por la diseñadora francesa Matali Crasset. Por parte de Fagor Electrodomésticos, el Director de Innovación, Xabi Gorritxategi y Elena Goirizelaia, Brand Manager de la marca Fagor han sido los encargados de valorar la aplicación de la tecnología e innovación a los electrodomésticos en esta

JUMP 2006 HA SIDO UN CONCURSO ÍNTEGRAMENTE VIRTUAL QUE HA RECIBIDO UN TOTAL DE 220 INSCRIPCIONES PROCEDENTES DE MÁS DE 20 PAÍSES COMO ARGENTINA, FRANCIA, SUECIA, INGLATERRA, POLONIA, BRASIL, MÉXICO, ITALIA, ETC, DE LAS CUALES, 39 PROYECTOS PARTICIPARON EN EL CONCURSO.

nueva iniciativa. La Universidad de Mondragón también ha formado parte del jurado con los profesores Nagore Lauroba y Jon Santacoloma.



Entre los proyectos participantes, tres fueron los ganadores de 3.000€ al proyecto más novedoso (Lander Ugarte y Ainara Atorrasagasti con su proyecto "Air Screen"), el más arriesgado (Yan Wu con "Microwave") y el más innovador (Anders Landstom con "Rent A Kitchen").

Loramendi consolida su recuperación con nuevos pedidos por valor de 10 millones de euros

PARA LAS EMPRESAS ALEMANAS KOLBENSCHMIDT Y FRITZ WINTER Y LA NORTEAMERICANA GENERAL MOTORS. LOS PEDIDOS CONFIRMAN LA REACTIVACIÓN DE LA INVERSIÓN EN PAÍSES DESARROLLADOS.

A lo largo del mes de setiembre la cooperativa alavesa Loramendi ha dado un nuevo paso en firme en su proceso de recuperación tras la captación de nuevos pedidos por valor de 10 millones de euros para las empresas alemanas Kolbenschmidt y Fritz Winter y para la norteamericana General Motors.

En el caso de Kolbenschmidt –empresa líder en fabricación de motores de aluminio con una cuota de mercado superior al 80% en Alemania– Loramendi se ha adjudicado un pedido para fabricar tres instalaciones por valor cercano a dos millones de euros para producir camisas de agua para la nueva generación de motores de Porsche.

Asimismo, la segunda semana de setiembre se firmó un pedido con Fritz Winter de cuatro máquinas con su sistema de preparación de arenas por un valor superior a seis millones de euros. Esta instalación servirá para fabricar culatas diesel de camión para clientes como Man, Cummins, Iveco, y Caterpillar. En este sentido, cabe señalar que Loramendi es líder mundial en el suministro de líneas para la fabricación de motores de camión, habiendo entregado líneas similares en Volvo y Scania en Suecia, Caterpillar en USA y México, TATA en India, FAW en China, o Fiat en Brasil.

LORAMENDI MANTIENE SU LIDERAZGO EN EL MERCADO, CONSOLIDANDO LOS PUESTOS COOPERATIVOS CREADOS Y CON EXPECTATIVAS DE AUMENTAR EL EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS MESES.

El tercer pedido



Representantes de Loramendi y Kolbenschmidt durante la negociación del pedido.

captado el pasado mes de setiembre es para el suministro a General Motors USA –planta de Defiance– de 6 máquinas para fabricar el motor de última generación V6 High Feature en aluminio. Este contrato –adjudicado por un valor de 3 millones de euros– eleva ya a más de 60 el número de máquinas entregadas por Loramendi al gigante del automóvil de Detroit en los últimos 10 años.

En definitiva, tres nuevos pedidos que vienen a consolidar el proceso recuperación de Loramendi en un mercado tan fluctuante y competitivo como el de los bienes de equipo de fundición.

De esta forma, Loramendi mantiene su liderazgo en el mercado, consolidando los puestos cooperativos creados y con expectativas de aumentar el empleo en los próximos meses dado el volumen de contratación realizado.

Un reconocimiento a Seguros Lagun Aro

ARPEM.COM CALIFICA LA MODALIDAD TERCEROS LUNAS DE LAGUN ARO AUTOMÓVIL COMO LA MEJOR DEL MERCADO EN CALIDAD.

Arpem.com, portal que ofrece estudios comparativos de las diferentes compañías aseguradoras que operan en nuestro mercado, y la web más visitada del sector asegurador a nivel nacional, ha realizado una revisión de las pólizas de Automóvil que se comercializan actualmente, centrándose en aspectos relativos a las coberturas ofrecidas. Según esta página web, la póliza de Autos de Seguros Lagun Aro se sitúa en las modalidades "Exclusiva y Óptima" entre las más completas, pero es en la modalidad de Terceros Lunas donde obtiene la mayor pun-



tuación, siendo calificada como la mejor del mercado nacional.

Esta no es la primera vez que Arpem.com destaca un producto Lagun-Aro de Automóvil. En el año 2005, esta web, que recibe más de un millón de visitas al mes, ya resaltó como la mejor (junto a la póliza de Pelayo) la redacción de su póliza de Automóvil por su claridad, su estructura y los ejemplos reales que se exponen.

Este reconocimiento demuestra la apuesta de Lagun-Aro por la mejora constante de los productos y servicios que pone a disposición de sus clientes.

Caja Laboral abre tres nuevas sucursales en la Comunidad de Madrid

AL FINALIZAR EL EJERCICIO 2008 CAJA LABORAL PREVÉ TENER OPERATIVAS EN ESTA COMUNIDAD 14 OFICINAS.

Durante el mes de septiembre Caja Laboral ha inaugurado tres nuevas sucursales en la Comunidad Autónoma de Madrid. Concretamente en las localidades de Alcobendas, Móstoles y en el barrio de Vallecas de Madrid. Estas aperturas se enmarcan dentro del plan de expansión de la Entidad que en esta Comunidad contempla, en el actual Plan Estratégico 2005-2008, una red de catorce sucursales.

Teniendo en cuenta la Red de sucursales ubicada en los territorios tradicionales de la Comunidad Autónoma del País Vasco que cuenta con 37 en Álava, 88 en Bizkaia, 78 en Gipuzkoa y por otra parte en la Comunidad Foral Navarra con 47, el total al día de hoy alcanza la cifra de 368. Por lo tanto, el 32% de sucursales se encuentran en la Red de expansión.

Son dos los territorios donde básicamente se centrarán las aperturas de sucursales hasta el 2008. Concretamente Madrid, donde se llegará a las catorce sucursales mencionadas, y Asturias, que pasará de las diez actuales a 17.

Para la finalización del Plan Estratégico, Caja Laboral contará con 405 sucursales de las que 148 se encontrarán en Red de expansión, es decir un 36,5%.

La red de expansión de Caja Laboral

	Nº de oficinas
Burgos	11
Valladolid	20
Palencia	3
León	8
Salamanca	8
Zamora	3
Madrid	4
La Rioja	12
Zaragoza	31
Huesca	1
Barcelona	1
Cantabria	6
Asturias	10
Total	118

Euskadiko Kutxak irailera arte erdietsi dituen zerga osteko emaitzak 112,5 milioi eurokoak izan dira

ZIFRA HORI AURREKO URTEAN LORTUTAKOIA BAINO % 3,9 HANDIAGO DA.

Euskadiko Kutxaren emaitzak 128,2 milioi eurora iritsi dira 2006ko lehenengo bederatzi hiletan, zergak ordaindu aurretik. Kopuru hori % 4,8 handiagoa da aurreko urteko epe berean lortutakoarekin alderatuta.

Jarduera komertzialaren maila nabarmena izan da hila-beteotan, Partikularren eta Enpresen arloetan, eta batik bat Hedapen Sarean.

Partikularren negozioari dagokionez, etxebizitza erosteko hipoteken kopurua oso handia izan da berriz ere. Negozio horrek % 22 gehitu ditu bere saldoak aurreko urte-tik hona, merkatuan moteltzeko seinaleak agertu badira eta interes-tasek gora egin badute ere. Ildo horretatik, Hedapen Sarearen eboluzioa azpimarratu behar da bereziki.

Mailegu pertsonalei dagokionez, saldoak % 11 handitu dira. Horien artean, Ilusio Kredituaz gain, mailegu mota berriek ere oso emaitza onak lortu dituzte, batez ere gazteei zuzendutakoak.

Aurrezkiea erakartzearen arloan ere bisitu egin da hazkunde-erritmoa, izan ere urte arteko hazkundea % 11,5ekoa izan baita.

Bestetik, **etorkizun-aurrezkieko figurek** ere, hau da, pentsio-planek, aurreikuspen-planek eta erretiro-planek, portaera ona izan dute. Horien saldoetan % 15eko hazkundea izan da.

Termino absolutuetan, Euskadiko Kutxak bitartekoturiko sektore pribatuko saldoak 11.947,6 milioi eurokoak ziren 2006ko irailaren 30ean.

Enpresen Bankari dagokionez, Euskadiko Kutxaren apustu estrategiko nagusienetakoa hauxe da: enpresa-finantzaketara zuzendutako saldoen guztizko hazkundeak gora egin duela azpimarratzea: urte artean % 16,6ko erritmoan, hain justu. Hedapen komertzial handi hori ETEei eskainitako egiturazko finantzaketaren hazkundera oinarritzen dela esan beharra dago.

Fundación Eroski abre el plazo de presentación de proyectos de cooperación internacional al desarrollo

PRESENTA LA SEXTA EDICIÓN NACIONAL CON UN APOYO ECONÓMICO DESEMBOLSADO HASTA LA FECHA DE 633.402 EUROS.

Fundación Eroski hace pública su sexta convocatoria nacional de Financiación de Intervenciones en Cooperación Internacional 2006, con el objetivo de financiar proyectos destinados al apoyo de países en vías de desarrollo.

Las áreas de actuación que se apoyan con esta iniciativa son el comercio justo, las iniciativas cooperativas en países empobrecidos y la formación y capacitación de población vulnerable. Los proyectos presentados dentro de estas áreas pueden orientarse bien a la intervención directa en países empobrecidos, o bien a la sensibilización, concienciación, movilización y educación para el desarrollo en países industrializados.

Los candidatos a optar a estas ayudas son las entidades constituidas y registradas adecuadamente, con sede social en España, sin ánimo de lucro y que trabajen activamente en el campo de la cooperación al desarrollo y la solidaridad interna-

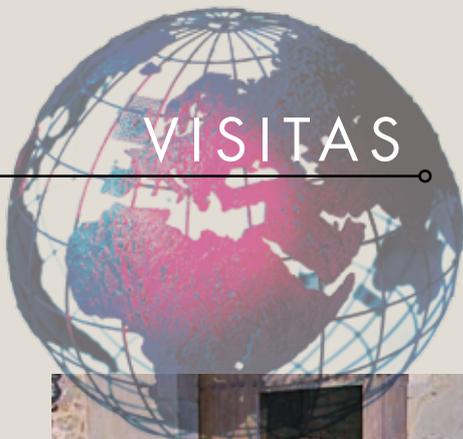


cional. Todos ellos podrán presentar las solicitudes durante el mes de octubre. Las bases y formularios de la convocatoria se pueden obtener en la página web www.fundacioneroski.es

La relación de proyectos seleccionados se hará pública antes de finalizar el primer trimestre de 2007, y los responsables de los proyectos seleccionados recibirán una notificación personal. Por otro lado, en caso de necesitar información adicional, Fundación

Eroski ha puesto a disposición de los interesados la dirección de correo electrónico info@fundacioneroski.es.

EN LAS CINCO EDICIONES DE ESTA CONVOCATORIA ANUAL, FUNDACIÓN EROSKI HA FINANCIADO PROYECTOS DE COOPERACIÓN EN AMÉRICA LATINA, ÁFRICA Y ASIA CON UNA APORTACIÓN DE 633.402 EUROS.



FACULTAD DE ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN DIEGO (CALIFORNIA)

Un grupo de alumnos de la universidad de San Diego en California acudieron a MCC el pasado 27 de setiembre. La visita se enmarcaba en el contexto de un programa formativo de comercio exterior impulsado por la Fundación Ortega y Gasset orientada a conocer diversas experiencias empresariales europeas, entre ellas MCC. A su llegada al centro corporativo en Arrasate vieron el diaporama corporativo y a continuación participaron en una charla sobre la Experiencia cooperativa. La foto de rigor puso el broche final a esta visita.



LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL** ES UN PRINCIPIO COMPARTIDO POR TODAS LAS COOPERATIVAS, QUE LLEVAN MUCHOS AÑOS DEDICANDO ESFUERZOS A ESTA LABOR.

JOSEBA ERAUSKIN DIRECTOR DE PREVENCIÓN TÉCNICA DE LAGUNARO-MONDRAGÓN

CERO ACCIDENTES



Una vez cumplidos 10 años desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es momento de mirar atrás para

analizar la evolución que presenta la siniestralidad en el Grupo.

El indicador más habitual para el estudio de la siniestralidad, por su sencillez de cálculo e interpretación, es el **índice de incidencia**. Este índice representa el **número de siniestros** ocurridos

por cada 1000 trabajadores. Para el

cálculo de este indicador se tienen en cuenta los siniestros ocurridos en el centro de trabajo habitual, en desplazamiento durante la jornada laboral (en misión), así como los ocurridos en otro centro o lugar

de trabajo. Quedan por tanto fuera del alcance del mismo, los accidentes in itinere, que son los que ocurren al ir o al volver del trabajo.

EVOLUCIÓN DE LOS DATOS

Antes de analizar los datos de siniestralidad, es preciso señalar cuál es la distribución por sectores de actividad del colectivo de trabajadores del Grupo, debido a que los resultados de siniestralidad difieren de manera importante de unos sectores a otros. Así, vemos que el 62% de trabajadores pertenecen al sector industrial, el 28% a distribución, el 6% a financiero y el 4% restante a servicios.

Observando los datos de las cooperativas de los últimos 15 años, se puede apreciar que el índice de incidencia ha pasado de un valor 54 en 1991 a 39 en 2005 (Véase gráfico I). Especialmente significativa resulta la tendencia que este indicador presenta en los últimos 5 años. Mientras que en el periodo 1991-2001 los altibajos en el índice son constantes, el periodo 2001-2005 presenta una reducción continua del mismo, logrando un descenso total de un 25% en dicho periodo. Consideramos que este cambio de tendencia puede estar relacionado con la asunción de la actividad preventiva a través de los servicios de prevención de las cooperativas, coincidiendo además con la constitución de Lagunaro-Mondragón Servicio de Prevención Mancomunado, que ha dado un importante impulso a la seguridad y salud laboral del Grupo, dotando a todas las empresas asociadas de recursos en materia de prevención de riesgos laborales.

Índice de incidencia en Cooperativas (gráfico 1)



Los datos disponibles a junio de 2006 presentan un descenso de un 9% respecto al mismo periodo del año anterior, por lo que esperamos cerrar el año manteniendo la tendencia de reducción de la siniestralidad.

Trasladando este análisis al colectivo de empresas asociadas a Lagunaro-Mondragón (empresas pertenecientes casi en su totalidad al sector industrial), se observa la misma tendencia que en el colectivo anterior, si bien en este caso la reducción de la tasa de siniestralidad ha sido de un 33.5% en los últimos cinco años y medio, lo que nos lleva a deducir que las empresas del sector industrial están realizando un esfuerzo significativo en esta materia.

Para comparar nuestros resultados con otros referentes, como la CAPV, debiéramos considerar el Índice de Incidencia global de Lagunaro-Mondragón (Ii=55.05) y el índice de incidencia del sector industrial de la CAPV (Ii=104.46), ya que el 93% de los trabajadores de las empresas asociadas a Lagunaro-Mondragón pertenecen a este sector. Así, la diferencia entre los dos colectivos resulta especialmente significativa.

Evolución del Índice de Incidencia

Año	2001	2002	2003	2004	2005	Junio 2006
Ii	82.73	80.64	69.99	62.33	58.34	55.05

SINIESTROS MÁS HABITUALES

La gravedad de los siniestros es otro de los indicadores que comúnmente se emplean en los estudios de siniestralidad. En nuestro caso, el 99.77% de los siniestros fueron de carácter leve en 2005, siguiendo una tendencia de reducción del porcentaje de accidentes graves, muy graves y mortales, que se está presentando en los últimos años.

Por último, una investigación más detallada de todos los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos muestra que la causa que se sitúa en primer lugar son los **choques y golpes**, seguida de **contacto con agentes cortantes-punzantes** y **sobreesfuerzos**, haciendo que estas tres causas representen más del 65 % de todos los siniestros.

Causas de accidentes enero-junio 2006



Debemos resaltar la diferencia existentes en relación a los datos de años anteriores a 2005, donde los sobreesfuerzos eran la principal causa de accidentes en el Grupo. Tal vez la labor realizada desde el punto de vista ergonómico haya sido la razón por la que se haya logrado disminuir los accidentes relativos a esta causa. **TU**

LÍNEAS DE MEJORA

Con objeto de impulsar la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas del Grupo y así caminar hacia el deseado objeto "cero accidentes", he aquí algunas líneas de mejora:

- Conocer por qué se producen todos los siniestros a través de la investigación de accidentes y enfermedades.
- Tomar las medidas adecuadas: gestión de acciones correctoras.
- Vigilar periódicamente las condiciones de seguridad, higiene y ergonomía de los puestos de trabajo mediante la evaluación de riesgos y las inspecciones programadas.
- Vigilar la salud de los trabajadores
- Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas a tomar, así como fomentar la participación de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales.

La puesta en marcha de todas estas acciones requiere como condición previa y necesaria la integración de la actividad preventiva en la organización, definiendo las funciones y responsabilidades de toda la estructura jerárquica de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sólo de esta forma podremos asegurar que el camino emprendido es el correcto para la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la siniestralidad de nuestras empresas.



MARIJE IRIARTE

ENTREVISTA

No debemos bajar la guardia

DIRECTORA GENERAL DE LAGUNARO-MONDRAGÓN

**MARIJE IRIARTEREKIN
HITZ EGIN DUGU
LANEKO EZBEHARREI
BURUZ. AZKEN
URTEOTAN ISTRIPUEN
BILAKAERA ONA
IZAN ARREN ERNE
EGON BEHAR DUGULA
ADIERAZI DIGU.**

JAVIER MARCOS



Cómo valoras la evolución de la siniestralidad en nuestras cooperativas?

Los datos históricos lo dicen, la evolución ha sido positiva. No obstante, cuando hablamos de siniestralidad, no debemos olvidar el aspecto negativo de la propia existencia de accidentes, a pesar de que los índices sean relativamente bajos. Por lo tanto, no debemos bajar la guardia, aún queda mucho por hacer.

En 2005 se evaluaron en vuestra organización 9.633 puestos por riesgos, se formó a 5.377 trabajadores, se llevaron a cabo cerca de 14.000 controles médicos por vigilancia de la salud... Y aun así nunca te puedes sentir satisfecho.

Efectivamente, al menos mientras haya daños a la salud y aún los hay, tenemos que seguir trabajando. Más aún, mientras haya peligros hay que seguir vigilando que el riesgo está controlado y que las personas no se vean afectadas por las condiciones del trabajo. Es una labor continua y que afecta a todo tipo de empresas. Por esto remarcamos la importancia de implantar en las empresas un sistema de gestión que impulsa la mejora continua, como es ERAIKIZ, el modelo de sistema o Plan de Prevención pensado para las empresas asociadas a Lagunaro-Mondragón.

¿Cómo valoras la aportación de Lagunaro-Mondragón?

La respuesta corresponde a las empresas asociadas y dentro de poco la conoceremos porque en este momento estamos procesando la encuesta de satisfacción. No obstante, nuestra organización realiza una vigilancia exhaustiva a la evolución de la siniestralidad y asesoramos permanentemente a las empresas tanto desde el punto de vista técnico como jurídico sobre las acciones a emprender, desarrollamos numeroso material de trabajo para los técnicos de prevención, médicos, DUEs y trabajadores de las empresas, orientamos en prevención a departamentos de ingenierías, en suma, aportamos conocimiento y servicios de calidad. Generalmente medimos el trabajo que se realiza en prevención mediante indicadores como los índices de siniestralidad, pero es necesario medir el esfuerzo que se realiza en cada una de las empresas y en toda la organización.

OBJETIVO: CERO ACCIDENTES

Cero accidentes ¿Utopía?

Es un deber, aunque aún es una utopía para la mayoría de las empresas. Sin embargo, pienso que esta utopía debe estar presente en nuestra visión, porque solamente teniendo-lo presente llegaremos a ella. Algunas cooperativas ya lo están consiguiendo y si conti-

SI SOMOS PERSEVERANTES Y NO SE PERMITEN PRÁCTICAS INSEGURAS O INACEPTABLES VEREMOS LOS ÉXITOS ESPERADOS. LOS ESTUDIOSOS EN TEMAS DE COMPORTAMIENTO DICEN QUE NO SE TRATA DE UN PROBLEMA DE CONCIENCIACIÓN SINO DE PRÁCTICAS.



nuamos con esta tendencia positiva, cerraremos el año con cerca de 40 empresas asociadas sin que hayan tenido ningún accidente. Es importante, que las empresas se pongan retos en esta línea, existen experiencias fuera de nuestro entorno, que por esta vía han logrado resultados, un ejemplo son las empresas que se adhieren al programa "Objetivo cero accidentes de trabajo" que se está desarrollando en Aragón.

¿Hay alguna otra solución milagrosa para reducir la siniestralidad?

Solamente conozco el trabajo responsable y la implicación real y visible de toda la estructura jerárquica, para reducir la siniestralidad. A veces se piensa que es suficiente tener un servicio de prevención, pero no es así. Si somos perseverantes y no se permiten prácticas inseguras o inaceptables veremos los éxitos esperados. Los estudiosos en temas de comportamiento dicen que no se trata de un problema de concienciación sino de prácticas.

Respecto a los recursos empleados en prevención, es interesante señalar que según el estudio realizado por Osalan con los accidentes graves/muy graves y mortales ocurridos en 2003, un accidente grave costó como media 16.000 euros, mientras que la prevención como costo de las medidas adoptadas por la empresa tras el accidente para evitar que éste se repita se situó en 854 euros. Los resultados nos dirán si se dedican suficientes recursos.

Los datos de siniestralidad son peores en el colectivo de TCAs de las cooperativas que entre el colectivo de socios. ¿Qué hay de cierto en esta afirmación?

Las diferencias en la siniestralidad laboral por el tipo de contrato han sido analizadas en diferentes colectivos tanto a nivel nacional como en otros países y las conclusiones no relevan nada inesperado, la siniestralidad laboral parece que está más relacionada con las características del puesto en el que trabaja el trabajador y la formación que recibe sobre los riesgos y la forma de prevenirlos que con otras variables.

Algo similar puede suceder en el colectivo de nuestras cooperativas, es cierto que en general el colectivo de trabajadores por cuenta ajena tiene unos índices superiores al colectivo de socios, pero estos datos no tienen en cuenta el puesto de trabajo o dicho de otra manera no se comparan índices en puestos con riesgos similares.

No obstante, sabemos del efecto positivo que tiene un plan de acogida correctamente ejecutado en el que la información y formación sobre los riesgos del puesto y las medidas de prevención a adoptar tienen su espacio. Tras recalcar este aspecto en aquellas cooperativas donde se daban importantes diferencias, los resultados han sido extraordinarios.

LA CULTURA PREVENTIVA

La cultura de prevención ¿está definitivamente instalada en nuestras empresas?

No conozco ninguna cooperativa que desconozca la importancia de la salud de las personas, y un accidente es un daño a la

salud. Es más, somos un colectivo que siempre lo ha valorado de manera significativa y hemos trabajado para que las condiciones de trabajo sean las mejores, lo que ocurre es que en ocasiones no es suficiente o incluso se dan situaciones que no se perciben como de riesgo, hasta que ocurren los hechos. Pero también hay que decir en honor a la verdad, que se están dando pasos muy importantes con la formación e información sobre la seguridad y salud laboral a todos los niveles de las cooperativas y de esta manera la participación real y efectiva de todos, hará que adquiera la importancia que requiere. Asimismo, las campañas de concienciación y planes de acción específicos dirigidos a las empresas con mayor siniestralidad y la intervención de la Autoridad Laboral hace que se preste mayor atención.

O sea, que se están haciendo esfuerzos por extender la cultura de la prevención.

Es de esperar que la cultura de la prevención, estuviera muy ligada a la cultura de la salud y el bienestar como algo inherente al desarrollo económico y social, sin embargo parece que no caminan al mismo ritmo.

Que exista una cultura preventiva en las empresas debería significar algo más que cumplir las normativas, por lo tanto ha de estar presente de forma inconsciente en todas las personas. La empresa no es ajena a los valores de la sociedad en que se asienta, por lo tanto será necesario trabajar desde la educación más temprana para que dentro de algunos años podamos decir que en nuestras empresas hay cultura de prevención.

La consolidación de la cultura preventiva del riesgo llegará, pero requerirá no solamente de la exigencia y vigilancia por parte de la Administración del cumplimiento legal, el reconocimiento público por parte de la Administración de las empresas que valoran la prevención podría suponer un fuerte refuerzo.

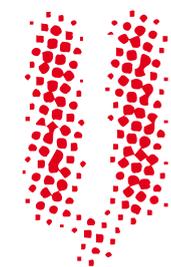
¿Cuáles son los países de referencia en esta materia? ¿qué les caracteriza en la gestión de este tema?

Se habla mucho de que otros países lo están haciendo mucho mejor y que obtienen mejores resultados, pero lo cierto es que datos contrastados apenas existen, al menos que muestren una evolución de la siniestralidad en estos últimos años en términos comparables. Las últimas estadísticas europeas de accidentes de trabajo con datos normalizados que publicó Eurostat son del 2002 y en ella aparecen por citar algunos, países, Suecia, Finlandia, Países Bajos, Italia, Francia, Bélgica, Alemania, Dinamarca con mejores indicadores. Hay notables diferencias de unos países a otros en la manera de calificar los accidentes que ocurren en el trabajo, e incluso en la obligación de notificarlos, por lo que es difícil hablar de países de referencia, basándonos solamente en los índices de incidencia. Es más interesante observar la evolución que han experimentado y conocer las políticas implantadas, ya que cada país ha optado por poner en marcha diferentes acciones en función de sus prioridades y todas pueden ser válidas. Una buena manera de avanzar es aprender de las mejores prácticas aplicadas en las empresas de países avanzados. **TU**

EN EL AÑO 1995 SE PUBLICÓ LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL) Y EN 1997 SU DESARROLLO NORMATIVO. SUSTITUYÓ A UN MAREMAGNUN DE LEYES, NORMAS, Y REGLAMENTOS DESFASADOS E INEFICACES. SIN EMBARGO, TRANSCURRIDOS 10 AÑOS POCO SABEMOS DE SU IMPACTO SOBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

EUKENI OLABARRIETA

LA EVITABLE SANGRÍA



na primera aproximación para evaluar la eficacia de la Ley de Prevención consiste en analizar las tendencias temporales de los accidentes traumáticos del trabajo, especialmente de los mortales.

Un estupendo trabajo realizado por el Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud de la Universidad Pompeu Fabra que analiza esta tendencia de 1992 a 2002 nos arroja algunas luces. La incidencia de accidentes mortales descendió de 9,8 por cada 100.000 trabajadores en 1992 a 6,1 en 2002. Una buena noticia, pero con peros. Este descenso se puede explicar al menos en sus dos terceras partes por los cambios de la estructura productiva, al disminuir la población ocupada en los sectores primario y secundario y aumentar en el sector servicios donde los riesgos son mucho menores (esto se ha observado también en otros países europeos). Pero además la incidencia fue disminuyendo paulatinamente sin que presente inflexiones sugerentes de cambios de tendencia, y lo que es más desalentador, el descenso en el periodo 1992-95 fue del 6,3% anual, mientras que en el 1996-2002, después de la LPRL, fue más lento, del 3,4%.

Otro parte del descenso, no bien evaluada, se debería a una mejor asistencia del accidentado lo que ha hecho disminuir la letalidad de las lesiones.

Así pues, sólo un pequeño porcentaje del descenso observado sería atribuible al nuevo marco preventivo, y esto parece dar la razón a los trabajadores y sindicatos cuando dicen que las cosas apenas han cambiado, y que prueba de ello es que la tasa de accidentes de trabajo, todos, con baja, sin baja y mortales, sigue siendo similar en 2005 a la de 1983.



EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS POR PARTE DEL EMPRESARIADO, EL DÉFICIT MANIFIESTO DE LA VIGILANCIA POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN, UNAS SANCIONES MÁS SIMBÓLICAS QUE OTRA COSA, UNA DEGRADACIÓN DEL MERCADO LABORAL CON USO ABUSIVO DE LA SUBCONTRATACIÓN Y DE LA TEMPORALIDAD, SON ENTRE OTRAS LAS CAUSAS MÁS IMPORTANTES DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL.



Incidencia de accidentes laborales traumáticos mortales. España.

Incidencia por 100.000 trabajadores



Fuente: Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud. Universidad Pompeu Fabra. Barcelona.



CAUSAS

En el año 1993 un editorial del prestigioso British Medical Journal proponía la eliminación del término "accidente" para referirse a las lesiones de origen laboral, ya que "accidente" es por definición un hecho imprevisible, mientras que las lesiones producidas en el trabajo son predecibles y prevenibles. Y si es así, ¿por qué se siguen produciendo? ¿Por qué teniendo una ley que sobre el papel es buena, la sangría inasumible de los accidentes de trabajo no para? La eficacia de una ley depende más de la vigilancia de su cumplimiento que de su texto. Una buena ley se queda en nada si no se vigila, si no se sanciona su incumplimiento. Y el incumplimiento de las normas por parte del empresariado, el déficit manifiesto de la vigilancia por parte de la administración, unas sanciones más simbólicas que otra cosa, una degradación del mercado laboral con uso abusivo de la subcontratación y de la temporalidad, son entre otras las causas más importantes de la siniestralidad laboral.

PREVENCIÓN

Sólo cuando el empresario asuma la prevención como un elemento fundamental de la organización productiva, sólo cuando el empresario asuma que la prevención de accidentes produce mayores beneficios que una mera reducción de daños, y que para que la empresa obtenga beneficios no sólo es suficiente saber cómo ganar sino también cómo no perder, sólo cuando el empresario deje de hacer transferencia de su responsabilidad en prevención a estructuras ajenas a la empresa (mutuas, servicios de prevención ajenos, y similares) y la asuma como una obligación prioritaria de la gerencia, sólo entonces se detendrá la sangría que suponen los accidentes. **TU**

CALIDAD Y SEGURIDAD

Ahora que se nos llena la boca hablando de calidad y poniéndonos medallitas por este concepto no vendría mal tener presente que la calidad no es solo imagen externa, apariencia, la calidad interna es más importante todavía, y calidad y seguridad son las dos caras de la misma moneda. Sin seguridad no puede haber calidad total, aunque nos den medallas.



ENTREVISTA

IGNACIO ARREGI DIRECTOR GENERAL DE OSALAN

Las cooperativas vascas son un claro referente en prevención de riesgos laborales.

**LAN ARRISKUEN
PREBENTZIOAN
KOOPERATIBAK OSO
LAN ONA EGITEN ARI
DIRA, ETA ERREFERENTE
ARGIA BILAKATU DIRA
EUSKAL HERRIAN.
HORIXE ADIERAZI
DIGU OSALANEKO
ZUZENDARI NAGUSIAK.**

T.U. LANKIDE

**Cuál es la situación actual de la siniestralidad en la CAPV?**

En los últimos años, se ha producido una ligera reducción de los accidentes laborales, pasando de 51.652 accidentes con baja, en el año 2001, a 47.882 accidentes, en 2005. Y al mismo tiempo, se ha producido un aumento del empleo, lo que ha provocado una disminución del índice de incidencia, pasando de 76,3 accidentes por cada 1.000 trabajadores, en 2001, a 64,6, en 2005.

Y en los ocho primeros meses de este año se mantiene esta misma tendencia con respecto al mismo período del año anterior.

No obstante, seguimos padeciendo unos índices de siniestralidad que no corresponden con un país avanzado como el nuestro y, por lo tanto, lejos de autocomplacencias, tenemos que seguir trabajando y redoblando esfuerzos para combatir esta lacra.

¿Cuáles son los principales desafíos de futuro de Osalan?

OSALAN nació con una finalidad esencial: buscar la colaboración de empleadores y empleados para potenciar y mejorar los niveles de seguridad y salud en los centros de trabajo. Y, si bien es cierto que, efectivamente, esos niveles van mejorando, no lo es menos que aún tienen que mejorar más. Por lo tanto, este es el principal desafío: que, entre todos, hagamos que la seguridad y la salud laborales sean claramente percibidas como un valor, tanto social como económico, por las empresas vascas que refuerza la función social de las mismas.

¿Cómo se ve desde la administración el trabajo que están realizando las cooperativas en reducción de la siniestralidad?

Somos testigos de primera mano del compromiso de las cooperativas con la prevención de riesgos laborales y de los esfuerzos que están dedicando a esta tarea, apostando por una integración de la prevención en su gestión. Incluso, del esfuerzo que se está realizando para conseguir que esta integración se de allí donde es más complicado: en las pequeñas cooperativas, en las que, como sucede en cualquier pequeña empresa, se da una serie de circunstancias que dificultan esta gestión.

¿Algún mensaje especial para las cooperativas?

Las cooperativas vascas son un claro referente en muchos ámbitos y también lo son, y confío en cada vez lo serán más, en materia de prevención de riesgos laborales. Esto, unido a la estrecha colaboración que, a través de la Confederación de Cooperativas de Euskadi, venimos manteniendo desde hace mucho tiempo, las sitúa en una posición privilegiada para actuar como elemento tractor de la seguridad y la salud laborales. **TU**

LANA KOOPERATIBAN IA BOST URTEKO IBILBIDEA EGIN DUTE SEGURTASUNA MODU SAKONEAN KUDEATZEN. EMAITZAK OSO BAIKORRAK IZAN DIRA.

LANA SEGURTASUNAZ



osu Zabala eta **Maria Garcia** (argazkian azaltzen direnak) LANA kooperatibako kalitate arduraduna eta prebentzio teknikoa dira. Euren kontatu digute segurtasun alorrean azken urteotan eginko bidea.

Laneko segurtasuna Lana kooperatiban. Noiztik garatu duzue gaia sakonean?

Aurretik ere hainbat gauza puntual burutu genuen arlo honetan, baina 2001ean hasi ginen gaia benetan sakontzen. Momentu hartan, anplazioa egin genuen eta hainbat aldaketa aurreikusten ziren: linea berri bat sartu zen, makina asko zaharrak ziren... Beraz, makina zaharrak beste batzuegandik ordezkatu ziren eta beste batzuk egokitu egin ziren.

Horrekin batera, kalitatearen ikuspuntutik, prebentzioa ardatz nagusizat kontsideratzea erabaki genuen.

Zein dira eman dituzuen pauso konkretuak?

Lehendabizi eta garrantzitsuena, arriskuen ebaluazioa egitea izan zen, nolabait momentuko egoera ezagutzeko. Segidan, akzio plana diseinatu genuen hobetu beharreko aspektuak jasotzeko eta neurri zehatzak finkatzeko. Lehen bi urteak horretan ibili ginen buru-belarri, betiere Lagunaren laguntzarekin. Akzio garrantzitsuenetarikoa bat langileen formazioa izan zen, bai legea bera azaltzeko, eta baita bakoitzari dagokion postuari buruzko segurtasunaz hitz egiteko ere.

EZARPENERAKO ORDUAN...

Ezarpen horretan, zein izan dira alderdirik indartsuenak?

Hauek dira gure ustez aspektu indartsuenak: Lana kooperatibako gestio planean sartuta dago Segurtasun eta Osasun plana eta hilerio aztertzen da zuzendaritza batzordean; Lan Segurtasun eta Osasun komiteak erabakiak hartzeko eskubidea du, urte hasieran zuzentzen den aurrekontu baten bitartez; gertatzen diren laneko istripu guztiak aztertzen dira (bajadun eta bajagabeko istripuak eta inzidenteak); Lanako pertsonen proposatzen dituzten iradokizunak eta hobekuntzak ere aztertzen ditugu eta guztiei erantzun bat ematen diegu, ekintza, arduradun eta epemuga batekin; Harrera Plana garatzen da langile berri eta kontratekin ere; prebentzio kanpainak egiten ditugu sensibilizazioa lortzeko.



Praktika Ontzat kontsideratu da Lanako esperientzia hau, ezta?

Bai, urtebeteko epean, ez genuen bajadun istripurik izan, Inzidentzi Indizea 0 izan zen. Urtebetean istripurik ez izatea izan da lanaren saria guretzat, eta langileekin ere ospakizun txiki bat egin genuen.

Horretaz gain, Lagunaro-Mondragon berak ere eginiko lanagatik errekonozimendua egin digu. Eta San Prudentzio Fundazioak laneko arriskuen prebentzioaren gestioagatik ematen dituen sarrietan finalistak izan ginen 2005ean.

Nola lortu duzue langileen inplikazioa gai honetan?

Lehenik eta behin gure helburua langileak gure apostua benetako dela ikustea izan zen. Horretarako, arrisku ebaluaketatik sortutako akzioak martxan jarri genituen, langileei formazioa eman zitzaie eta, era berean, Segurtasunak lehentasuna duela azaldu genien, Produkzioa eta Kalitatearen aurretik. Honetaz gain, langileek segurtasunarekin erlazioa duten proposamenei erantzun bat ematen saiatzen gara, Lan Osasun eta Segurtasun Komitearen bitartez. Guzti hau eguneroko lanean lantzen saiatzen gara. **TU**

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
APUESTA ESTRATÉGICA DE LA ORGANIZACIÓN.

FAGOR LA SEGURIDAD ES LO PRIMERO EDERLAN



FAGOR EDERLAN KOOPERATIBAN GOGOR ARI DIRA LANEAN LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOAN AZKEN URTEOTAN. EGINDAKO AHALEGINAK FRUITUAK EMAN DITU ETA ISTRIPUEN INDIZEAK NABARMEN JAITSI DIRA. ARRISKUEN PREBENTZIOAZ ZERESAN HANDIA DUTEN LAU PERTSONA BILDU DUGU MAHAI BATEN INGURUAN. HONA ESANDAKOAK!



s difícil sentirse satisfecho cuando se tiene la certeza de que los accidentes laborales van a seguir ocurriendo. Pero es una realidad con la que hay que convivir, y por tanto, conviene tratar de centrar los esfuerzos en mejorar la gestión de la prevención y la seguridad para minimizar los riesgos de accidentes.

Y en esta tarea se viene trabajando con decisión en Ederlan desde hace ya muchos años, al punto que hoy en día la reducción de la accidentabilidad, la cumplimentación de la ley y el acercamiento a la cultura preventiva son cuestiones prioritarias en la organización. Sobre estos temas hemos hablado con **Victor Arana**, médico de empresa, **Gurutz Txopeitia**, director de Prevención/RRHH; **Alex Lozano**, jefe de seguridad, y **Esteban**

Muruamendiaraz, jubilado y ex responsable de seguridad en Fagor Ederlan (todos ellos de izquierda a derecha en la foto).

Hemos querido saber cómo valoran el hecho de tener unos indicadores de frecuencia y gravedad muy presentables con respecto a su sector y casi al unísono nos han contestado que "los logros en este campo nunca se pueden considerar satisfactorios". "No puedes bajar la guardia; tiene que ser una labor constante, del día a día, porque aunque el modelo sea bueno un accidente grave lo pone todo patas arriba" señala Esteban.

APUESTA INSTITUCIONAL

También coinciden en señalar la importancia que tiene el hecho de que la organización haga una **declaración expresa en favor de la prevención y del liderazgo de la dirección**

en esta materia. De hecho, "la prevención de riesgos laborales ocupa un lugar de primer orden en el Plan Estratégico de Fagor Ederlan, y los propios planes de gestión anuales incorporan objetivos muy ambiciosos relacionados con seguridad, higiene, ergonomía y vigilancia de la salud" apunta Gurutz.

Asimismo, es necesario **disponer de una estructura organizativa** que dé cobertura operativa a los temas de prevención. En Fagor Ederlan existe una dirección de prevención, un jefe de seguridad, un médico especializado en medicina del trabajo y dos técnicos, uno para higiene y otro para ergonomía. Además, en cada uno de los cuatro negocios hay un responsable de prevención con su correspondiente Comité de Seguridad donde se integran la dirección, los técnicos especialistas y los delegados de prevención del propio negocio. Asimismo funciona un "Comité Central de Seguridad y Salud" dirigido por el director gerente de la Cooperativa y al que acuden, entre otros, los gerentes de cada uno de los cuatro negocios, la dirección de prevención y los delegados de prevención.

Pero todo ello sería poco eficiente si no se destinasen los recursos necesarios: horas de dedicación de los profesionales y especialistas, sesiones de formación, puesta en marcha de accio-

nes correctoras, y un gran esfuerzo presupuestario en inversión en prevención.

IMPLICACIÓN DE TODOS

La prevención es cosa de todos. "Si se deja exclusivamente en manos de los técnicos especialistas no funcionará nunca. La prevención afecta al director gerente, a los directivos, a los encargados, a responsables de ingenierías y mantenimiento y a los trabajadores en general: A todos. Lo interesante es integrar la prevención en el día a día y que se gestione como una variable más. Esa es la única forma de que realmente funcione".

Y los trabajadores de Fagor Ederlan creen que la evolución que se está produciendo en este campo es positiva, ya que en la encuesta de satisfacción de las personas realizada en los ejercicios 2000, 2002, 2004 y 2006 obtuvo unas puntuaciones de 2,30; 2,48; 3,13 y 3,38 respectivamente. Asimismo, el colectivo encuestado sigue expresando la relevancia que debe tener en la gestión el ámbito de la prevención de riesgos. De los 17 factores que se miden en la encuesta, el factor vinculado a la prevención es al que se le da mayor prioridad de mejora y a su vez se indica que es uno de los 4 aspectos más influyentes en la motivación laboral. **TU**



ARRISKUEN PREBENTZIORAKO KULTURA

Fagor Ederlanen betidanik izan da arduraren berezia arriskuen prebentzioarekiko. Horregatik egin izan dira orain arte egindako guztiak. Baina oraindik prebentzioaren kultura ez dago guztiz hedatuta organizazioan, eta bada zentzu horretan ibili beharreko bidea. "Prebentzioaren kultura ez da egun batetik bestera ikasten den zerbait, prozesu luze baten ondorioa baizik. Gainera gizarteak ez du gehiegi laguntzen, izan ere ikasteetan ezer gutxi erakusten baitiete gazteei honi buruz.

SI SE DEJA EXCLUSIVAMENTE EN MANOS DE LOS TÉCNICOS ESPECIALISTAS NO FUNCIONARÁ NUNCA. LA PREVENCIÓN AFECTA AL DIRECTOR GERENTE, A LOS DIRECTIVOS, A LOS ENCARGADOS, A RESPONSABLES DE INGENIERÍAS Y MANTENIMIENTO Y A LOS TRABAJADORES EN GENERAL: A TODOS.



POBLACIÓN, EMPLEO Y PENSIONES

EN LA CAPV 2004-2050

JOSEBA MADARIAGA, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE CAJA LABORAL

Este artículo resume los contenidos del trabajo recientemente presentado por Caja Laboral sobre la "Población, Empleo y Pensiones en la CAPV 2004-2050". Se trata de un estudio elaborado en base a una serie de hipótesis relativas a la evolución de las variables demográficas (natalidad, mortalidad e inmigración), así como a otras relacionadas con el mercado de trabajo (tasas de actividad y ocupación y edad de jubilación) y con la economía (PIB y productividad del trabajo).

En relación a la población, las hipótesis en las que se apoya la proyección son las siguientes:

- El índice sintético de fecundidad (que es el número promedio de hijos que una mujer tendría a lo largo de su vida reproductiva si respetara, en cada año de la misma, los patrones de comportamiento que muestran actualmente las mujeres de todas las edades) irá aumentando progresivamente desde su valor actual (1,13) hasta alcanzar el valor de reemplazo (2,1) en el año 2050.
- Las tasas de mortalidad se reducirán de manera lineal en el próximo medio siglo en un 30% en todos los grupos de sexo y edad (lo que supone alcanzar en 2050 una esperanza de vida promedio al nacimiento para hombres y mujeres de 82,71 años).
- La inmigración neta anual en el periodo 2004-2050 es idéntica a la producida en el año 2003.

LA POBLACIÓN

Las conclusiones más destacables en lo relativo a la evolución de la población pueden resumirse en los siguientes términos: sobre la base de las hipótesis apuntadas, la pérdida de población que expe-

rimen-
taría la
CAPV para el
año 2050 en ausencia de inmigración sería cercana a las 400.000 personas (pasando de los 2.100.000 actuales a 1.700.000, aproximadamente); mientras que si suponemos una inmigración neta anual idéntica a la producida en 2003 la población aumentaría muy ligeramente. Es decir, que el mantenimiento de los niveles actuales de población exige la puesta en marcha de medidas que favorezcan la natalidad y la integración de un nivel razonable (y deseable) de inmigración.

Sobre la base de la proyección de la población realizada (considerando el efecto de la inmigración) se realizó la del empleo, partiendo de diversas hipótesis de comportamiento para las tasas de actividad y ocupación, así como en lo concerniente a la edad de jubilación. De los escenarios estudiados, el que se considera más razonable es el que se apoya en las siguientes hipótesis (adicionales a las realizadas para la población):

- Las tasas de inactividad se reducen en términos acumulados en el periodo 2006-2050 en un 36%

(para todos los grupos de población en edad de trabajar).

- A lo largo del periodo 2011-2020 se alcanzan progresivamente los niveles de pleno empleo (quedando situada la tasa de paro en la cifra correspondiente a la tasa NAIRU –non accelerating inflation rate of unemployment, o tasa de desempleo no aceleradora de la inflación-, que nosotros hemos situado en el 3%).
- De manera progresiva entre los años 2010 y 2040 va retrasándose la edad media de jubilación hasta los 70 años.

EL EMPLEO

Las conclusiones más destacables en relación al empleo, sobre la base de las hipótesis apuntadas, son las siguientes: mientras que con los niveles actuales de actividad, desempleo y edad de jubilación, la pérdida de ocupados para 2050 estaría en torno a las 240.000 personas, la consideración del conjunto de las hipótesis



ETORKIZUNERAKO AURREIKUSPENAK

- **EAE n 400.000 bat biztanle gutxiago egongo lirateke 2050ean, inmigrazioz ez balego (gaur egun 2.100.000 biztanle, eta 2050ean 1.700.000 gutxi gorabehera). Aitzitik, tarte horretan urteko inmigrazio garbia 2003koaren parekoa bada, biztanle-kopuruak hazkunde txiki bat izango luke. Hau da, egungo biztanleria-mailei eusteko, nahitaezkoa da jaiotza-tasa handitzeko eta inmigratzaileak zentzuzko mailan (hala behar duelako) gizarteratzeko neurriak hartzea.**
- **2011-2020 aldian, enplegu beteko mailetara helduko gara arian-arian.**
- **2010etik 2040ra bitartean, batez besteko jubilazio-adina atzeratu eta 70 urtetan finkatuko da.**
- **Aldagaiak nahiko bilakaera ona edukiz gero (litekeena da hala izatea), egungo estaldura-sistemari bere horretan eusteko aukera egongo litzateke. Horretarako, jaiotza-tasa sustatzeko eta inmigratzaileak gizarteratzeko neurriak hartu behar dira ezinbestean, eta bestelakoak ere bai, jarduera-tasak hobetzen laguntzeko, eta ziur aski, egungo erretiro-adina atzeratzeko.**



número de pensiones (contributivas, es decir, las de orfandad, incapacidad, viudedad y jubilación) en el periodo considerado. En este capítulo, los cálculos se complican algo más, si bien las hipótesis básicas manejadas pueden resumirse de manera sencilla: consideramos que se mantienen una serie de relaciones que actualmente se dan entre el número de pensiones de cada tipo y

apuntadas (aumento moderado de la actividad, reducción del paro y retraso en la edad de jubilación) permitiría mantener los niveles actuales de empleo. Es decir, que el mantenimiento de los niveles actuales de empleo exige, además de las medidas anteriores (relativas a la evolución deseable de la población), facilitar la incorporación de más personas en edad de trabajar al mercado de trabajo (con especial incidencia en los colectivos que presentan tasas de inactividad más elevadas —y entre ellos, de manera especial, el de la mujer—), así como crear un clima económico y laboral que propicie el pleno empleo; y considerar, entendemos que de manera casi ineludible, un retraso en la actual edad de jubilación.

Sobre la base de las proyecciones descritas en relación a la población y el empleo, se realizó la correspondiente al

EL MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE COBERTURA ACTUAL SERÍA POSIBLE; SI BIEN ELLO EXIGE LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS QUE FOMENTEN LA NATALIDAD Y FACILITEN LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES A NUESTRA SOCIEDAD, COMBINADAS CON OTRAS QUE AYUDEN A LA MEJORA EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y, PROBABLEMENTE, UN RETRASO EN LA ACTUAL EDAD DE JUBILACIÓN.

una variable especialmente relevante que tomamos como referencia (el número de personas mayores de 64 años para las pensiones de viudedad, el número de personas activas para las de incapacidad, etc.).

LAS PENSIONES

Las conclusiones más destacables en relación a la evolución del número de pensiones, sobre la base de las hipótesis apuntadas, serían las siguientes: es esperable un incremento importante del número total de pensiones contributivas, cercano al 50% sobre los niveles actuales (y ello considerando el retraso indicado en la edad de jubilación).

Lo anteriormente expuesto tiene efectos evidentes en la evolución de los ratios de dependencia (que indican el número de personas inactivas por persona en edad de trabajar), que se disparan con incrementos superiores al 100% respecto a sus valores actuales, lo que a su vez permite extraer algunas conclusiones en relación a la viabilidad de nuestro sistema de cobertura actual. En el trabajo se analizan distintos escenarios relacionados con posibles evoluciones de las tasas de productividad, del PIB y de la generosidad del sistema (entendida como cociente entre pensión y salario medios).

Como conclusión más destacable puede resaltarse el hecho de que, supuesta una evolución de las variables que podemos calificar como relativamente optimista (pero no imposible), el mantenimiento del sistema de cobertura actual sería posible; si bien ello exige la puesta en marcha de medidas que fomenten la natalidad y faciliten la integración de los inmigrantes a nuestra sociedad, combinadas con otras que ayuden a la mejora en las tasas de actividad y, probablemente, un retraso en la actual edad de jubilación.

Con todo, no parece posible el mantenimiento de los niveles actuales de generosidad (entendida como relación entre pensión y salario medios), salvo a cambio de un sacrificio importante por parte del grupo de población en edad de trabajar; lo que no es incompatible con niveles de generosidad superiores a los planteados por el Pacto de Toledo (que supondría incrementar las pensiones únicamente con el IPC; que es lo que nosotros llamamos "generosidad 0%"). **TU**

DESLOCALIZACI

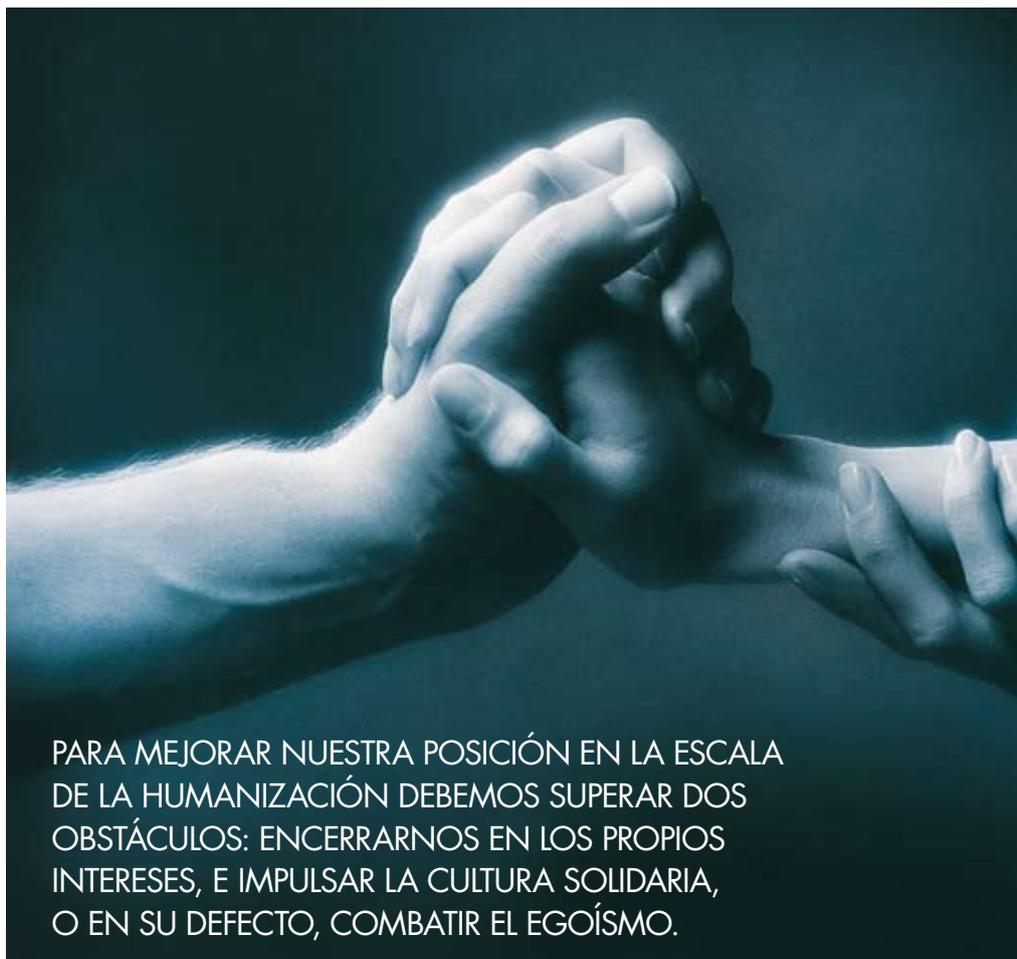
Nadie ha narrado de forma tan estremecedora el drama del mendigo hambriento, aterido y febril como el noruego Knut Hamsun, Nóbel de literatura en 1920. Ni siquiera la afamada "Las Cenizas de Ángela" logra transmitir la obsesiva desesperación que en los seres vivos produce un estómago vacío. La mente no es capaz de pensar en otra cosa que no sea el pan, el alma se convierte en un espacio trémulo donde convergen todos los rencores, odios y desesperaciones que una persona es capaz de albergar ante la impotencia propia y la indiferencia ajena.

Hamsun, quién padeció esa circunstancia hasta que algún editor decidió imprimir algunos de aquellos artículos que él escribía, hambriento hasta el desvarío, bajo la nieve que caía a su alrededor en algún parque solitario de Oslo. Gastaba las magras monedas de las limosnas en lápices y el resto lo compartía con los demás mendigos.

También Mozart se conmovía ante la interminable turba de pordioseros, a los que encontraba en la calle todos los días, sin que pudiera aliviarles invitándolos a su propia casa porque él mismo, pese a ser uno de los más grandes genios de la música, carecía de dinero. Incapaz de negarles su consuelo, cuando le pedían una moneda tomaba un papel cualquiera que estuviera a su alcance y componía una partitura que regalaba para que lo vendieran a algún editor musical. Varios mendigos sobrevivieron al crudo invierno austriaco gracias a la caridad del genio.

SOLIDARIDAD ASISTENCIAL

En su día aprendimos en Lagun Aro el excelente principio de la recta actuación ante la adversidad: "Tratar a las personas según su necesidad, no en función del hecho causante". Es decir, si una persona sufre un accidente con secuelas (invalidez, enfermedad) al tratar de salvar a un semejante atrapado en un incendio o perdido en el monte y otro que interviene en una



PARA MEJORAR NUESTRA POSICIÓN EN LA ESCALA DE LA HUMANIZACIÓN DEBEMOS SUPERAR DOS OBSTÁCULOS: ENCERRARNOS EN LOS PROPIOS INTERESES, E IMPULSAR LA CULTURA SOLIDARIA, O EN SU DEFECTO, COMBATIR EL EGOÍSMO.

pelea de borrachos o de forofos fútboleros padece las mismas o similares secuelas, ambos serán tratados igual en lo que respecta a la prestación asistencial. El concepto necesidad prevalece y es anterior al de la responsabilidad.

Sin embargo escuchamos con frecuencia valoraciones que pretenden ser morales para justificar discriminaciones a la hora de ofrecer remedio a los que padecen penurias o necesidades básicas en su vida. Cuando éramos nosotros los sin papeles reclamábamos humanidad y respeto a los europeos del norte o a los "hermanos del sur americano", pero nuestro discurso ha girado 180°: ahora exigimos los derechos de propiedad cultural, económica y social que nos corresponde por ser "de aquí". Antes clamábamos porque

los inmigrantes de aquí habían sido los artífices del desarrollo de los países de acogida pero ahora gritamos que nuestro desarrollo y bienestar se ven frenados por la carga de inmigrantes que soportamos (sufrimos).

En términos políticos sería como declararnos republicanos (democráticos) y actuar como monárquicos (aristocráticos).

SOLIDARIDAD UNIVERSAL

Es sospechosa toda solidaridad capaz de poner límites y fronteras a su ámbito de actuación. Sospechosa de egoísmo, lo cual resulta, al menos, obscenamente incongruente.

Así criticamos con ardor el hecho de la implantación de plantas productivas en otros países por parte de las empresas de

CIÓN

JOSE M^e LARRAÑAGA



aquí. Pero no recuerdo que criticáramos cuando empresas de fuera se instalaron en nuestras tierras (Recuerdo el deprimente espectáculo que ofrecían las autoridades del momento disputándose la localización de una empresa en su ámbito de influencia).

Nos parecía injusto que un trabajador alemán cobrara más que un inmigrante por el mismo trabajo. Se nos revuelven las tripas porque los países de Europa maltrataron, metiéndolos en campos de concentración a los que huían de la guerra española, pero pocos saben las condiciones infrahumanas en las que son obligados a vivir en nuestras grandes poblaciones los sin papeles, ignorados, despreciados y perseguidos, cuando no explotados, después de padecer todo tipo de calamidades en el viaje desde su aldea a Europa.

La patera va a ser la gran vergüenza de nuestra era, el icono de la derrota humana para los que vivimos estos tiempos. Porque la patera es la consecuencia directa del incumplimiento del compromiso de los países ricos a invertir el 0,7 % de su PIB en el desarrollo de los países pobres.

Hasta con el lenguaje traicionamos nuestra humanidad. Hablamos del tercer mundo... pero sólo existe un mundo, un mundo en el que unos son ricos y otros pobres. Unos obsesionados por perder peso y otros ansiosos por engordar, unos que se desnudan para parecer elegantes y otros que están desnudos porque carecen con qué cubrirse.

Europa ha sido conquistadora, imperialista y depredadora. España, Portugal, Gran Bretaña, Francia, Bélgica, Holanda... Hemos llevado la lengua, la cultura y la tecnología y hemos traído los recursos naturales en proporciones inimaginables. Hoy nos negamos a compartir medicinas, economías y tecnologías. Hoy nos negamos a aplicar las leyes de libre mercado, (un invento nuestro que hemos enarbolado como el gran paso de la humanidad en su camino al progreso social y político) con torpes medidas proteccionistas (un africano cobra 1/5 parte por el litro de leche que vende con respecto a un europeo pero aún así el litro de leche europeo es más barato para el comprador porque Bruselas subvenciona los productos lácteos sin atenerse a ninguna norma internacional contra el dumping).

CONCIENCIA SOLIDARIA

Para mejorar nuestra posición en la escala de la humanización debemos superar dos obstáculos: 1^º encerrarnos en los propios intereses y 2^º impulsar la cultura solidaria (o en su defecto combatir el egoísmo).

Knut Hamsun fue un reconocido simpatizante de los nazis y al final de su vida fue recluso en un sanatorio mental porque la sociedad noruega no podía entender que una persona tan sensible al dolor de los demás pudiera estar junto a Hitler, por lo tanto: estaba loco.

Mozart murió joven y en la miseria, amó con inusitada ternura a su esposa Constanza y nunca supo aprovechar su genialidad para hacer dinero. Poseer el

sentido de la solidaridad no parece que nos dote de habilidades especiales a la hora de situarnos en política, ni nos dota de capacidades para manejar con éxito las finanzas. Es algo más básico en la naturaleza de las cosas de la humanidad: nos hace más personas.

Para los que los conocieron bien a Hamsun y Mozart fueron grandes, además de por sus obras, por su sensibilidad social, por su solidaridad. No sólo su arte les reivindica sino también su compromiso con los pordioseros.

Nosotros, como empresarios cooperativistas, nos debemos a la eficacia empresarial, incluida la eficacia económica financiera, y estamos comprometidos, así mismo, con la independencia política porque queremos ser libres. Pero nuestra naturaleza ideológica nos obliga a ser universalmente solidarios. Esta es una cuestión que no es negociable, es decir, dejar de ser solidarios no es una opción entre nosotros.

Lo que sí deberemos tener en cuenta es la naturaleza de nuestra expansión a otros mercados. No renunciamos a colonizar pero nos negamos a expoliar; implantamos empresas en otros lugares, en otros paisajes y en otras culturas pero para ayudarles en su progreso.

Enseñamos sin dogmatizar y, de paso aprendemos (si vendo una lavadora, obtengo dinero pero me quedo sin lavadora, pero si comparto una idea, me quedo con la idea y con la aportación del otro a mi idea).

Defendemos nuestra experiencia pero nos repugna el pensamiento único, aunque sea el nuestro.

El verdadero problema de la solidaridad no es cuánto si cómo. Y si aportamos para los menesterosos o con los menesterosos.

Dejemos, pues, a Dios en su silencio y escuchemos el eco de la divinidad en nuestro atribulado corazón humano. Y hablemos, sin traicionarnos, a los pobres, a los poderosos, a los infames y a los injustamente tratados: a todos.

A unos acusándoles y a los otros recuperándoles para la vida digna y plenamente humana con palabras actuales, comprometidas, valientes y verdaderas. **TU**

“**ESCUCHAMOS CON FRECUENCIA VALORACIONES QUE PRETENDEN SER MORALES PARA JUSTIFICAR DISCRIMINACIONES A LA HORA DE OFRECER REMEDIO A LOS QUE PADECEN PENEURIAS O NECESIDADES BÁSICAS EN SU VIDA.**”



CARLOS REDONDO

DIRECTOR DE IKERLAN-IK4

“Apostamos por la colaboración con las empresas”

**ENPRESEN LEHIAKORTASUNA
HIZPIDE HARTUTA BERRIKUNTZA
EZINBESTEKO ERREFERENTZIA
BILAKATZEN ZAIGU.
ETA BERRIKUNTZA AIPATZEAN,
ENPRESA, UNIBERTSITATE
ETA IKERKETA ZENTROEN
ARTEKO KOLABORAZIOA
EZIN ALDE BATERA UTZI.
HARITIK TIRA EGINDA
ZENTZUZKO HAUSMARKETAK EGIN
DIZKIGU CARLOS REDONDOK.**

T.U. LANKIDE

Sin innovación adiós competitividad. ¿O no?

Así es. Las empresas que quieran permanecer en el mercado están obligadas a realizar una apuesta inequívoca por la innovación que les lleve a desarrollar nuevos productos, procesos y servicios que sorprendan a los mercados, y por los que el consumidor esté dispuesto a pagar un alto precio. Para países con altos costes de mano de obra no hay otra alternativa.

¿Es ésta una responsabilidad que sólo afecta a las empresas?

No sólo a ellas. Es necesario que Gobiernos, entidades de investigación y empresas colaboren de forma activa para que se pueda responder con eficacia a este reto, pero las empresas son la clave para el éxito. Sin su apuesta decidida por la innovación no es posible avanzar hacia una economía competitiva que garantice el bienestar futuro del país.

¿Incide este problema de igual manera en otros países desarrollados?

Esta misma preocupación se detecta desde hace años en países como Alemania, Francia o Inglaterra, y en todos ellos se intenta articular algún tipo de iniciativa nacional para responder al reto que plantea. A modo de ejemplo, en Alemania se ha puesto en marcha una iniciativa denominada “Socios para la iniciativa por la innovación” en la que se han implicado empresas punteras del país, centros de investigación y Gobierno.

¿Cuáles son las medidas fundamentales que se plantean en estas iniciativas?

Básicamente tres: la sensibilización de la sociedad en general y de los principales actores en particular (empresas, universidades y centros de investigación); el impulso a la incorporación de la siste-

“ LAS EMPRESAS QUE QUIERAN PERMANECER EN EL MERCADO ESTÁN OBLIGADAS A REALIZAR UNA APUESTA INEQUÍVOCA POR LA INNOVACIÓN, QUE LES LLEVE A DESARROLLAR NUEVOS PRODUCTOS, PROCESOS Y SERVICIOS QUE SORPRENDAN A LOS MERCADOS, Y POR LOS QUE EL CONSUMIDOR ESTÉ DISPUESTO A PAGAR UN ALTO PRECIO. ”

mática de la innovación en las empresas; y el fomento de la colaboración entre universidades, centros de investigación y empresas como forma más eficaz para desarrollar innovación. Es decir, incorporar la innovación en red.

¿Es tan importante la colaboración entre universidades, centros de investigación y empresas para responder a este reto?

La innovación en red es fundamental. Hay que tener en cuenta que muchas de las innovaciones en productos, procesos y servicios nacen de una idea brillante que es viable gracias al avance de la ciencia y la tecnología. Para que la idea llegue al mercado, se necesita combinar las tecnologías adecuadas con la capacidad para hacer el mejor uso de las mismas, y hacerlo de la forma más eficaz y rápida posible. El éxito sólo lo consiguen quienes son capaces de ser los primeros en poner una nueva idea en el mercado; por lo tanto, hay que acelerar al máximo los procesos de innovación.

EL PAPEL DE IKERLAN

Has mencionado la colaboración como un eje fundamental de actuación. ¿Qué papel está jugando Ikerlan en este campo?

La colaboración es una de las apuestas más importantes de nuestro Plan Estratégico, y la estamos poniendo en práctica en diferentes frentes. Pero de forma particular quiero destacar los buenos resultados que está generando la colaboración Ikerlan-Empresa en el diseño y desarrollo de Planes de innovación en las empresas, en los que de acuerdo con su planificación estratégica se definen y desarrollan los productos/procesos sobre los que va a pivotar la futura oferta diferencial al mercado. La definición de un plan de innovación por parte de la empresa, revela que hay una decisión de desarrollar una estrategia de apuesta por la innovación y con nuestra participación en su alumbramiento y ejecución adquirimos el compromiso de implicarnos en sus retos de futuro.

¿Y qué aporta Ikerlan en esta colaboración?

En IKERLAN planteamos una colaboración integral en el marco del Plan de Innovación, aportando la metodología desarrollada por Ikerlan para la implantación y puesta en marcha de planes de innovación en las empresas. Básicamente está compuesta por cuatro frentes: capacidad para identificar tendencias tecnológicas que pueden producir cambios importantes en los mercados; capacidad para poner en marcha sistemáticas de innovación en las empresas que den respuesta a la clave de cómo identificar y definir nuevos productos y servicios; conocimiento de vanguardia en una serie de disciplinas tecnológicas junto a la experiencia para transformar estos conocimientos en productos-servicios diferenciales; y

la experiencia y conocimiento en la implantación de procesos de negocio eficientes en la cadena de valor añadido.

¿Cómo se produce este proceso de colaboración?

Nos implicamos en las distintas etapas del proceso de innovación incorporándonos en los equipos de trabajo de las empresas. En estos equipos de trabajo se aborda la estrategia de innovación y su relación con las tecnologías, la definición de los mapas de ruta de productos, procesos y servicios a desarrollar con vistas al futuro, y la definición y desarrollo de proyectos específicos que alumbren estos productos, procesos y servicios. En esta colaboración el personal investigador de IKERLAN y el de la empresa forman un equipo al que cada vez se añaden con más frecuencia investigadores universitarios, que hacen suya la apuesta estratégica de la empresa.

¿La empresa comparte con IKERLAN su estrategia de producto/mercado?

Efectivamente. Este nivel de colaboración exige que todos los implicados asuman que la misma se debe regir por un alto nivel de transparencia, confianza y lealtad, y al mismo tiempo de compromiso de confidencialidad, ya que se está manejando información muy sensible para la competitividad de la empresa. Pero sólo en estas condiciones se puede sacar el mejor provecho a las capacidades de cada uno de los participantes en este proceso de colaboración.

¿Cómo responden las empresas a este planteamiento de colaboración?

La innovación en red es una forma de colaborar a la que no estamos muy habituados. Afortunadamente las empresas empiezan a estar cada vez más sensibilizadas hacia la importancia de la innovación, y son conscientes de que el esfuerzo que ello requiere difícilmente puede ser abordado sin un modelo de cooperación como el planteado. Las experiencias que estamos desarrollando con grandes y pequeñas empresas, unas pertenecientes a MCC (Fagor Electrodomésticos, Orona, Osatu, Ulma), y otras como CAF, Mecalux y Rotartica, por citar tan sólo ejemplos de algunas de diferentes sectores, deben servir para abrir camino a que otras empresas avancen también en esta dirección, porque los resultados que se obtienen nos hacen ser optimistas y estar convencidos de que éste es un buen camino. **TU**

“ IKERLAN SE HA VOLCADO CON ALGUNAS EMPRESAS QUE HAN TOMADO LA DECISIÓN DE DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DE APUESTA POR LA INNOVACIÓN Y ESTAMOS IMPLICADOS EN SUS RETOS DE FUTURO. ”

¿COMPETENCIAS CONVERSACIONALES? ¿COACHING?

¡NO! ¡PASO!

EN ESTOS MOMENTOS, ESTAMOS PROMOCIONANDO DESDE OTALORA UNA NUEVA EDICIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA GERENTES Y DIRECTIVOS QUE HEMOS BAUTIZADO CON EL NOMBRE DE "CDG" (COMPETENCIAS DIRECTIVAS GENÉRICAS). PRETENDE DESARROLLAR COMPETENCIAS BÁSICAS DE LIDERAZGO SOBRE LA BASE CONCEPTUAL DE LA TEORÍA CONVERSACIONAL DE LA GESTIÓN.

JULIO CANTÓN



La venta de este programa (como la de los programas de desarrollo personal en general) ha de ser necesariamente personalizada y respetuosa con las inquietudes de los posibles participantes, por la propia naturaleza de sus contenidos.

En esta conversación de venta nos estamos encontrando con algunas personas que rechazan de plano la propuesta: "¿Competencias Conversacionales? ¿Coaching? ¡No! ¡Paso!"

CRÍTICA SANA

Aprovechando la confianza que normalmente nos une a estas personas (como a los directivos de MCC en general) hemos indagado los motivos de este rechazo y concluimos que hoy dos que se expresan con mayor frecuencia y a los que se les da importancia especial:

- "No me gusta cómo sale la gente de esos cursos: tan eufórica, tan entusiasmada, con una jerga un tanto esotérica..."
- "El comportamiento de las personas que han recibido esta formación no es, muchas veces, coherente con su discurso: algunos siguen actuando como antes, incluso de forma más ruda y autoritaria, en su relación con las personas."

No dudamos del fundamento de estos juicios: nosotros, que tenemos una perspectiva más completa, hemos observado en algunos participantes (incluyéndonos a veces a nosotros mismos, que tam-

bién hemos hecho estos cursos) comportamientos que podrían fundar juicios similares.

Pero la cuestión importante no es si son fundados o no, sino si son suficientes para tomar la decisión de aceptar o rechazar esta propuesta formativa. El tratar de responder a esta cuestión nos da pie para mostrar también el otro lado: la positiva valoración que de estos programas están haciendo la gran mayoría de los que han participado en ellos.

Yo hice uno de estos cursos de Competencias Conversacionales (el "ABC") en el 2002, con el primer grupo de gerentes de MCC.

Y creo que he sido acreedor a las dos críticas que se apuntan arriba:

- Salí del curso eufórico: creía haber descubierto posibilidades de desarrollo muy importantes para mí. Recordando aquellos momentos, entiendo que se me pudieran aplicar calificativos como esos ("entusiasmado, utilizando una jerga especial..."). Cuando lo traigo a la memoria, siento un pequeño pellizco de vergüenza. Pero lo cierto es que no me importa gran cosa, porque hoy me reafirmo cada vez más en la calidad del programa, basándome en lo que realmente me ha aportado y me está aportando.

Posteriormente, hablando con colegas de otras empresas (varias multinacionales de prestigio imparten sistemáticamente parecidos programas de desarrollo personal a sus directivos), he llegado a la conclusión de que esta

euforia post-formación es un efecto secundario relativamente frecuente en este tipo de cursos, pero inocuo y hasta simpático (¿por qué no?).

- La segunda crítica me parece de mayor peso y más digna de consideración. A mí me lleva a pensar que, quizá influidos por esa euforia inicial, caemos en el error de pensar que el cambio es fácil, cuando, en realidad tan sólo hemos dado unos primeros pasos y hemos visto la posibilidad de avanzar. Los viejos hábitos tienen una fuerte inercia que no es fácil vencer.

Ante esta dificultad, creo que cometemos, a menudo, dos errores: uno, el de hablar quizá en exceso, en lugar de escuchar y pedir a los demás una crítica positiva y valiente; y otro, el de quedarnos aislados y solos dentro de un sistema (una cultura, unos hábitos colectivos) que no es favorable al cambio que queremos lograr en nosotros y en las organizaciones.

Concluyo, por tanto, que esta crítica tiene fundamento (¡en mi propia experiencia!) y que es importante tenerla en cuenta para no caer en los mismos errores. Sin embargo, no considero que esos juicios sean razón suficiente para rechazar la oferta.

Por esto, propongo hoy dos "argumentos de venta" importantes: la validación corporativa de estos programas y la aceptación que, de hecho, están teniendo en las cooperativas de MCC.

Respeto, en cualquier caso, la decisión del comprador. Sinceramente.

PROGRAMAS "CORPORATIVOS"

En junio de este año se reunió por primera vez un recién constituido *Comité de Desarrollo Directivo de MCC*, integrado por el Presidente del Consejo General, dos Vicepresidentes, cuatro Gerentes de cooperativas, el Director de Gestión Social de MCC y el Director de Ojalora. Su misión es hacer un seguimiento de la implementación de la Política de Desarrollo Directivo de MCC, cuya gestión corresponde al Departamento de Gestión Social, a través del Centro de Formación de Ojalora.

En esta primera reunión, además de constituirse formalmente el comité, se hizo un repaso a la actividad realizada por la Unidad de Desarrollo Directivo desde su creación en el 2001 hasta hoy, se examinó detalladamente el plan de Acciones Formativas y de Desarrollo de Ojalora para este año 2006 y se fijaron algunas directrices para planes posteriores.

EL HECHO DE QUE LA APLICACIÓN Y EL CAMBIO SE ESTÉN DANDO EN ALGUNAS EMPRESAS PONE DE MANIFIESTO LA CALIDAD DE LOS APRENDIZAJES.

Una de las decisiones importantes del comité fue la validación de estos programas de Desarrollo de Liderazgo y Trabajo en Equipo para los gerentes y directivos de MCC, basados en la Teoría Conversacional de la Gestión, que se vienen facilitando por Ojalora desde el 2002.

Tras examinar el contenido de estos programas, conocidos también por varios de los asistentes a la reunión, teniendo en cuenta su calidad y su adaptación a la cultura cooperativa y la alta valoración, casi unánime, que hacen de los mismos los que han participado en ellos, se decide apoyarlos formalmente: *considerar conveniente y deseable su extensión a los directivos de la Corporación y a la cultura de nuestras organizaciones.*

EXTENSIÓN Y JUICIO VALORATIVO

Bajo este nombre de "Competencias Conversacionales" (o "coaching", como se dice comúnmente) se han facilitado a través de Ojalora varios programas, de los que destacaré tres por su entidad y duración:

- **ABC**, para el desarrollo de competencias del Gerente-Coach. Es un programa de 9 meses de duración, con 12 días de presencia en aula, muy exigente en cuanto a dedicación persona.
- **EAR**, para el desarrollo de equipos directivos naturales. Dura 5 meses, con 9 días de presencia en aula.
- **CDG**, para el desarrollo de Competencias Directivas Genéricas, o de Liderazgo. Tiene una duración de 4 meses y medio, con 8 días de presencia en aula.

Basta esta somera descripción para comprender el dato de la extensión de estos cursos a directivos de las cooperativas (sin considerar otros de menor entidad y duración) desde el 2002 hasta hoy: ABC, 66 participantes; EAR, 82 participantes; y CDG, 270 participantes; en decir, 418 participantes en total de 36 cooperativas. **TU**

Valoración

Al finalizar estos cursos (CDG, ABC, EAR) se plica un cuestionario de evaluación. Al final del mismo, se plantea una pregunta de valoración global: "¿Cómo califica Ud. el valor que lo aprendido en este taller agrega a su desempeño profesional?" Las respuestas arrojan un resultado cuantitativo medio de 4, 30 sobre 5 (entre "muy satisfactorio" y "excelente").

No hemos realizado aún una evaluación formal de la aplicación o de la implantación de los cambios en la organización. Se observan resultados heterogéneos en este aspecto: en algunos casos "excelentes", en otros, no apreciables.

El hecho de que la aplicación y el cambio se estén dando en algunas empresas pone de manifiesto la calidad de los aprendizajes. ¿Cuál es el factor diferencial que se da en esas empresas? En nuestra opinión, la decisión de la dirección de dedicar esfuerzos y recursos a la extensión de los aprendizajes, en cascada, a la cultura de las organizaciones. Mediante esta decisión, el directivo empieza en sí mismo el proceso de aplicación y, en la medida en que cambia la cultura, se siente reforzado en su decisión de avanzar.

DAÑOS A LA SALUD

RIESGOS ERGONÓMICOS



EN MEDICINA DEL TRABAJO CONOCEMOS, ESTUDIAMOS Y TRATAMOS DE PREVENIR LESIONES O PATOLOGÍAS DERIVADAS DE LA EXPOSICIÓN LABORAL A RIESGOS ERGONÓMICOS, ESTO ES, LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA INTERACCIÓN DEL TRABAJADOR CON SU ENTORNO DE TRABAJO.

e

l sistema osteo-muscular nos proporciona la capacidad para movernos e interactuar con el entorno. Está formado por huesos, cartílagos, músculos y tendones. Los huesos constituyen la estructura sólida, permaneciendo unidos entre sí mediante articulaciones. Los músculos se anclan en los huesos a través de los tendones, y de esta forma, cuando se contraen o relajan, permiten el movimiento corporal al desplazar los huesos. Los cartílagos actúan de amortiguadores o cojinetes, en unos casos, disminuyendo la fricción y el rozamiento de los huesos en las articulaciones y, en otros casos, separando estructuras óseas como sucede con los discos intervertebrales.

Este magnífico diseño de la naturaleza puede verse comprometido cuando lo forzamos o sobrecargamos, pero también cuando no lo estimulamos regularmente. Así, por un lado, la exposición a movimientos repetitivos, manipulaciones importantes de pesos, sobreesfuerzos o posturas forzadas pueden originar lesiones del sistema osteo-muscular; pero, por otro lado, las posturas estáticas y mantenidas en el tiempo, permanecer mucho tiempo sentado o la falta de actividad física, también pueden motivar la aparición de molestias o lesiones musculares.

En medicina del trabajo conocemos, estudiamos y tratamos de prevenir lesiones o patologías derivadas de la exposición laboral a riesgos ergonómicos, esto es, los riesgos derivados de la interacción del trabajador con su entorno de trabajo.

PATOLOGÍAS MÁS FRECUENTES

Entre las patologías osteo-musculares más frecuentes que podemos relacionar con la actividad laboral tenemos:

1. Contracturas musculares. Posiblemente la lesión más frecuente y que aparece tanto en trabajos con manejos importante de pesos, como en actividades donde priman las posturas estáticas. Suelen tener un carácter leve y se alivian con el reposo o con ejercicios musculares de estiramiento. Se localizan habitualmente en la espalda.



LA EXPOSICIÓN A MOVIMIENTOS REPETITIVOS, MANIPULACIONES IMPORTANTES DE PESOS, SOBRESFUERZOS O POSTURAS FORZADAS PUEDEN ORIGINAR LESIONES DEL SISTEMA OSTEO-MUSCULAR; PERO TAMBIÉN LAS POSTURAS ESTÁTICAS Y MANTENIDAS EN EL TIEMPO O LA FALTA DE ACTIVIDAD FÍSICA PUEDEN MOTIVAR LA APARICIÓN DE MOLESTIAS O LESIONES MUSCULARES.



2. **Tendinitis**, esto es, la inflamación de los tendones en las zonas de inserción ósea. Habitualmente se suelen relacionar con tareas en las que hay movimientos muy repetitivos o en las que hay movimientos en posturas forzadas que además manejan pesos o requieren esfuerzo muscular. Por este motivo, la mayoría de las tendinitis se observan en hombros, codos y manos-muñecas.
3. **Roturas fibrilares del músculo**, habitualmente parciales, si bien en algunos casos pueden llegar a ser completas. Estas lesiones pueden aparecer con los sobreesfuerzos o con las sobrecargas musculares importantes.
4. **Lesiones de los cartilagos intraarticulares**, como es el caso de los meniscos de las rodillas. Se suelen relacionar con posturas en las que se fuerza la articulación más allá del rango normal de movilidad.
5. **Hernias discales**, esto es, el desplazamiento de una parte del disco cartilaginoso que separa las vértebras. Este disco, cuya función es la de amortiguador intervertebral, al herniarse comprime las terminaciones nerviosas que salen de la médula espinal produciendo dolor y pérdida de fuerza. Pueden aparecer al realizar un sobreesfuerzo importante o cuando accidentalmente se somete a la columna a un movimiento brusco (latigazo).
6. **Otras lesiones** menos frecuentes que también se han relacionado con la actividad laboral son:
 - Inflamaciones de las envolturas protectoras de los tendones (vainas).
 - Bursitis e inflamaciones periarticulares.
 - Derrames intraarticulares.
 - Inflamaciones articulares (artritis) o procesos de degeneración-desgaste de las estructuras articulares (artrosis).

SINTOMATOLOGÍA

Los síntomas característicos en todas estas patologías médicas son el **dolor**, la **inflamación** y la **limitación de movilidad**. Generalmente el primer síntoma suele ser el dolor, y lo debemos interpretar como la "protesta" del organismo ante una situación agresiva. Si persiste la situación de riesgo o el factor agresor, aparece la inflamación de la zona y con ella la limitación del movimiento: cualquier intento de movilizar la zona afectada conlleva la aparición de dolor.

PREVENCIÓN

Como médicos, siempre que sea posible, debemos buscar la prevención antes que la curación. En salud laboral, lo prioritario es la actividad preventiva, por lo que la línea de actuación en la empresa debe de ir dirigida en este sentido.

En primer lugar, podemos **actuar sobre el puesto de trabajo incorporando mejoras ergonómicas** que eliminen los riesgos, o en su defecto que al menos disminuyan su nivel, con el propósito de evitar la aparición del daño en el trabajador.

En segundo lugar, disponemos de **medidas organizativas** en la planificación del trabajo, de tal forma que se aseguren **periodos de descanso pautados** que permitan recuperarse al sistema osteo-muscular sobrecargado.

En tercer lugar, debemos **formar al trabajador** para que realice su actividad laboral de forma adecuada, evitando posturas forzadas, manipulaciones incorrectas, situaciones lesivas o vicios posturales adquiridos.

Por último, podemos **preparar al trabajador frente al riesgo**. Aunque están muy extendidos en el ámbito de la medicina deportiva y no así tanto en la medicina del trabajo, sabemos, desde tiempos inmemoriales, que los **ejercicios de calentamiento acompañados de estiramiento muscular** minimizan la aparición de lesiones musculares (contracturas y/o roturas). Preparar adecuadamente al músculo cuando se va a enfrentar a una actividad física nos asegura que la probabilidad de lesionarse disminuya significativamente. Ante la aparición de síntomas de dolor o fatiga muscular, realizar unos minutos de ejercicios de estiramiento de los músculos de la zona comprometida, va a frenar el daño muscular al aliviar la fatiga y mejorar la oxigenación, evitando la aparición de contracturas y roturas fibrilares. **TU**

NOTICIAS

- Los días **28 y 29 de noviembre** se realizará un **Taller de Auditorias internas de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral** dirigido a Técnicos de Prevención.

Curso reconocido por OSALAN como de interés en materia de seguridad y salud laboral.

- Los días **8, 9, 14, 15 y 16 de noviembre** se realizará un **Curso Básico** de Prevención de riesgos laborales dirigido a **Delegados de Prevención**.

- El pasado día 3 de octubre se realizó la **revisión anual del Modelo** de Gestión de Seguridad y Salud **ERAIKIZ**. Las modificaciones incorporan los últimos cambios legislativos del Reglamento de los Servicios de Prevención relacionados con el Plan de Prevención, Recursos preventivos, Auditorias, etc.

- El día 5 de octubre se realizó la reunión del **Comité Técnico** del Servicio de Prevención Mancomunado Lagunaro – Mondragón en donde se trataron los siguientes temas:

- Análisis y definición de las **directrices en seguridad y salud laboral** con el objeto de orientar a las Empresas asociadas en la definición de la planificación preventiva del **2007**.
- Aprobación y Seguimiento de Proyectos 2006:
 - Instrucción elevación de cargas: elementos de elevación.
 - Guía de criterios de aptitud laboral según patologías.
- Criterios de revisión de los protocolos médicos específicos por riesgo laboral.
- Programación de la Formación 2007.

TEMAS TRATADOS EN OCTUBRE

BATZORDE IRAUNKORRAK GAI ZERRENDA LUZEA AZTERTU ZUEN EGINIKO AZKEN BILERAN, URRIAREN 11N HAIN ZUZEN. HILERO BEZALA HEMENTXE DUZUE BERTAN ESANDAKOAREN LABURPENEA.

REFLEXIÓN SOBRE EL SENTIDO DE LA EXPERIENCIA

Continúa adelante el proceso desencadenado tras la reflexión sobre el sentido de la Experiencia, cuyo último hito será la presentación de la ponencia en la próxima Junta de Congressistas. Hasta la fecha, y una vez conocido el diagnóstico, ya se han propuesto algunos planes de acción en cada uno de las áreas abordadas: educación cooperativa, participación-cooperación y transformación social. Esas propuestas han sido analizadas en las cooperativas y en el Consejo General de MCC, y de ese análisis han surgido algunas sugerencias. Y todas ellas se han ido incorporando a un primer borrador de ponencia que ya se ha redactado y cuya estructura presenta en cada una de las áreas un diagnóstico, unas líneas de actuación y sus consiguientes planes de acción. En esta reunión de la Comisión Permanente se presentó ese primer borrador. La redacción definitiva de la ponencia se someterá a aprobación el próximo mes de noviembre.

PG 2007

Estas alturas de ejercicio ya hay indicadores que anuncian la proximidad de 2007. De hecho, en esta sesión de la Comisión Permanente se avanzaron las "Perspectivas para elaborar el Plan de Gestión 2007", un documento que se presentará a todos los gerentes en la reunión que se celebrará el próximo 6 de noviembre en el Kursaal de Donostia. Las cifras macro parecen favorables, auguran crecimientos de la economía mundial (3,5%), de la zona euro (2,0%) y de la española (3,2%). Por tanto, en general, buenas perspectivas para 2007.

LAS CIFRAS MACRO PARECEN FAVORABLES, AUGURAN CRECIMIENTOS DE LA ECONOMÍA MUNDIAL (3,5%), DE LA ZONA EURO (2,0%) Y DE LA ESPAÑOLA (3,2%). POR TANTO, EN GENERAL, BUENAS PERSPECTIVAS PARA 2007.

EVOLUCIÓN DE MCC Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

La evolución del conjunto de MCC en los primeros ocho meses del año está siendo positiva: las ventas se sitúan al 100% del PG, los resultados al 106% de los previstos y la comparación interanual del número de empleos arroja un saldo positivo de 2.232 puestos de trabajo. En esta sesión se analizó el objetivo básico "Satisfacción del cliente". Y parece que en general nuestros clientes nos dan una buena puntuación, de hecho alcanzamos los niveles más altos desde que registramos datos sobre puntuaciones. En cuanto a reconocimientos externos a la excelencia en la gestión ocupamos una posición muy destacada. También se comentó cómo va el proceso de revisión del modelo de Gestión Corporativo.

OTROS TEMAS

En esta sesión también se abordaron otros temas. Como por ejemplo la presentación del proyecto de Ley Foral de Cooperativas de Navarra. A este respecto, se desglosaron las novedades básicas con respecto a la Ley anterior y las propuestas realizadas por MCC para su posible incorporación al texto.

Asimismo, se hicieron dos descargos: el de los objetivos del PG 2006 del primer semestre de ejercicio, y el de los recursos corporativos correspondiente al tercer trimestre del año.

Y también se comentó la reestructuración del Consejo Rector de la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. La representación de MCC en ese órgano ha pasado de 8 a 6 personas. **TU**

ZER DA BATZORDE IRAUNKORRA?



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

¡YA ESTÁ AQUÍ LA GRIPE!

LA CAMPAÑA DE VACUNACIÓN CONTRA LA GRIPE YA HA COMENZADO, CON ESPECIAL ATENCIÓN EN LAS PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS.

Cada invierno, millones de personas sufren de gripe, una infección sumamente contagiosa. La gripe se transmite fácilmente de persona a persona principalmente cuando una persona infectada tose o estornuda. Es causada por los virus que infectan la nariz, la garganta y los pulmones. Aunque es generalmente una enfermedad leve en los niños sanos, los adultos jóvenes y las personas de edad madura, la gripe puede llegar a ser mortal para las personas de la tercera edad y para quienes padecen enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades de corazón, pulmones o riñón.

LA VACUNA

La vacuna contra la gripe puede disminuir en gran medida sus posibilidades de contraer esta enfermedad. Muchos de los contagios y muertes causados por la gripe pueden ser prevenidos con una vacuna cada año.

Ninguna vacuna da protección completa y la vacuna contra la gripe no es una excepción. Los estudios han revelado que la vacuna contra la gripe reduce la hospitalización en un 70% y la muerte en un 85% entre las personas de la tercera edad que no viven en hogares para ancianos. En los residentes de un hogar



que la causan cambian todo el tiempo. El virus de la gripe de este año es generalmente un poco diferente del virus del año pasado. Cada año la vacuna contra la gripe se actualiza para incluir las cepa (o versiones) más actuales del virus. Esa es una de las razones por las cuales la vacuna lo protegerá por sólo un año.

¿Cuáles son los síntomas de la gripe? La gripe puede causar fiebre, escalofríos, tos seca, dolor de garganta, congestión de la nariz, dolor de cabeza, dolores musculares y a menudo una gran fatiga. Aunque a veces náusea, vómitos y diarrea pueden acompañar la gripe, especialmente en los niños, los problemas gastrointestinales ocurren rara vez.

Es fácil de confundir un resfriado común con la gripe. En términos generales, los síntomas del resfriado son más leves y no duran tanto tiempo como los de la gripe.

LA RECUPERACIÓN

La mayoría de las personas que contraen la gripe se recuperan completamente en una a dos semanas, pero algunas personas desarrollan complicaciones graves y potencialmente mortales. Mientras su cuerpo está ocupado combatiendo la gripe, usted quizá tenga menos capacidad de resistir una segunda infección. Las personas de la tercera edad y las que sufren de enfermedades crónicas corren un riesgo mayor de contraer infecciones secundarias, especialmente la neumonía. En un año promedio, la gripe causa cerca de 20 mil muertes sólo en los Estados Unidos y muchas más hospitalizaciones.

¿Cómo se trata la gripe? Si usted contrae la gripe, descanse en la cama, beba muchos líquidos y tome medicamentos como aspirina o acetaminógeno (paracetamol) para aliviar la fiebre y el malestar. Pero, acuda a su médico siempre y cuando tenga alguno de estos síntomas: si la fiebre perdura varios días, si tiene problemas respiratorios, si toma antibióticos para combatir otras enfermedades, si tiene una tos que empieza a producir flemas, o simplemente, si está preocupado por su salud. **TU**

“**LOS ESTUDIOS REVELAN QUE LA VACUNA CONTRA LA GRIPE REDUCE EL RIESGO DE HOSPITALIZACIÓN CERCA DEL 50%, EL RIESGO DE NEUMONÍA CERCA DEL 60%, Y EL RIESGO DE MUERTE ENTRE EL 75 Y 80%.**”

para ancianos, la vacuna de la gripe reduce el riesgo de hospitalización cerca de 50%, el riesgo de neumonía cerca de 60% y el riesgo de muerte entre 75 y 80%.

¿La vacuna causa efectos colaterales? La vacuna contra la gripe no causa efectos colaterales en la mayoría de las personas. Menos de un tercio de aquellos que reciben la vacuna tienen algún dolor, enrojecimiento de la piel o hinchazón en el brazo donde se aplicó la vacuna. Estos efectos colaterales, que pueden durar hasta dos días, rara vez interfieren con la vida diaria de una persona. Cerca de 5 a 10% de las personas tienen efectos colaterales leves como dolor de cabeza o fiebre baja durante un día después de la vacunación.

La vacuna de la gripe se hace de los virus muertos de la gripe, los cuales no pueden causar la enfermedad. En raras excepciones, el peligro de contraer la gripe—y posiblemente neumonía—es mucho mayor que el peligro de los efectos colaterales de la vacuna.

¿Por qué necesita una vacuna contra la gripe cada año? La prevención de la gripe es difícil porque los virus

DATOS ACERCA DE LA GRIPE

- La gripe puede ser muy peligrosa para las personas de 65 años o mayores.
- La gripe puede prevenirse.
- Las personas en grupos de alto riesgo necesitan una vacuna contra la gripe cada otoño.
- La vacuna contra la gripe es segura; no puede causar la enfermedad.
- La vacuna contra la gripe y la vacuna antineumocócica pueden aplicarse al mismo tiempo.

MEDIO SIGLO DE ESPÍRITU COOPERATIVO

Mucho se habla hoy del éxito económico de España en los últimos años. Pero, a veces, olvidamos que la prosperidad del presente debe mucho a quienes promovieron los cimientos del milagroso desarrollo español. Entre ellos ocupa un lugar de honor el sacerdote don José María Arizmendiarieta, promotor de Mondragón Corporación Cooperativa (MCC). Este humilde coadjutor supo transmitir al empresario vasco y español la importancia del trabajo bien hecho y la búsqueda constante de la innovación a través del espíritu cooperativo.

(...)

Detrás del espíritu cooperativo están algunos profundos valores de la sociedad vasca, como el auzolan, una cultura que lleva a compartir sin retribución trabajos comunitarios. Él aplicó esta solidaridad a la actividad empresarial. Su consecuencia fue que, en aquellos primeros años, la relación entre el sueldo más alto y el más bajo no podía pasar de tres. Hoy, aunque se ha subido la proporción a doce, sigue siendo muy inferior a los estándares del tipo de empresas que integran MCC. Un segundo valor que impulsó don José María fue la participación de los trabajadores-socios en las decisiones de la empresa, hasta el punto de que pudieran elegir a sus dirigentes democráticamente.

También defendió la incorporación de la mujer al trabajo y una educación integral de las personas, que debe ir más allá de la adquisición de los conocimientos. Por último, temía el anquilosamiento de sus empresas, por lo que impregnó a la corporación de un espíritu de renovación permanente, opinaba que el signo de vitalidad no era durar, sino renacer y adaptarse. También dijo que "el presente, por muy espléndido que fuere, lleva implícita la huella de su caducidad en la medida en que se desliga del futuro". Si es admirable el carisma de este cura para convencer y despertar la confianza de tanta gente, lo es más su visión y clarividencia.

Probablemente, el reto al que se enfrenta al cultura solidaria que caracteriza a MCC es afrontar la pérdida de valores morales de nuestra sociedad del bienestar: el creciente individualismo, la búsqueda de una mayor autonomía personal y el deseo de asumir la mínima responsabilidad posible. La actitud de muchos jóvenes apunta hacia un trabajo estable con las mínimas preocupaciones posibles, postura que contradice el espíritu emprendedor y solidario del fundador de MCC. Quizá la respuesta moderna para fortalecer esa cultura se encuentre en el fomento de la sociedad civil y en la consiguiente promoción del ejercicio activo de las libertades ciudadanas, ahora tan acosadas por los abusos de un Estado entrometido.

Julio Pomés,
director del "think tank" Institución Futuro
Expansión, 7 de octubre de 2006

JESUS CATANIA PRESIDENTE DE MONDRAGÓN
CORPORACIÓN COOPERATIVA (MCC)

«EL RETO ES QUE NUESTROS ASALARIADOS PARTICIPEN EN EL CAPITAL»

El grupo cooperativo vasco cerrará este año con unas ventas de 13.200 millones de euros y una plantilla de 82.000 personas, la mitad de las cuales son trabajadores por cuenta ajena, un capítulo que en MCC quieren solucionar y darles participación en el capital.

(...)

Han transcurrido ya casi 10 meses de 2006. ¿Puede hacer un pronóstico de cómo pueden cerrar este ejercicio?

La evolución hasta ahora y en conjunto es positiva. Vamos bien desde el punto de vista económico. Como ejemplo, le puedo decir que desde nuestras instalaciones españolas estamos exportando más que el conjunto de las 57 plantas que tenemos en el exterior.

¿Cómo explica esta situación con unos costes en España superiores a los de otros países del sudeste asiático o, incluso, de la Europa del Este?

Se está notando la mejoría de las economías europeas, sobre todo de Alemania. Nuestra división de máquinas herramienta nacional, está resolviendo los problemas que tuvo a lo largo de los dos últimos años. En automoción, sin embargo, vamos a ganar menos que en 2005 por los problemas de los grandes fabricantes de automóviles. En distribución vamos bien y crecemos, al igual que en el grupo financiero y en el de la construcción.

Ha comentado que les va bien desde el punto de vista económico. ¿Tienen algún problema en otros capítulos?

Problemas no, pero hemos crecido tanto que el 50% de nuestra plantilla no es cooperativista y eso lesiona nuestros valores fundacionales y nos provoca cierta desazón. Buscamos ahora fórmulas mixtas para dar a los trabajadores por cuenta ajena con una participación en el capital hasta un 50% y también en la gestión. Podría ser una fórmula similar a la que ya tiene el grupo Eroski.

Cinco Días. 18 de octubre de 2006



FORMACIÓN PARA EL MOVIMIENTO SIN TIERRA DE BRASIL

EL INSTITUTO LANKI DE HUHEZI (MU), LA FUNDACIÓN MUNDUKIDE Y SAIOLAN ATIENDEN LA FORMACIÓN DE 18 REPRESENTANTES DE MST (MOVIMIENTO SIN TIERRA) DE BRASIL.



por toda la nación. Por otro lado, las comunidades que se crean en las tierras ocupadas se organizan por sectores: educación, salud y producción y medioambiente. En torno a este último sector, se está promoviendo un desarrollo socioeconómico que mira con interés hacia la Experiencia Cooperativa de Mondragón.

UNA RELACIÓN QUE COMIENZA HACE SEIS AÑOS

Mundukide y Lanki (HUHEZI) mantienen una relación con el Movimiento Sin Tierra desde hace siete años. El primer contacto supuso el inicio de un camino que vienen recorriendo conjuntamente estas organizaciones. Esta relación que venimos apuntando se ha plasmado en la participación anual del MST en el Programa de Intercambio de Experiencias Comunitarias "TRUKE" que organizan Mundukide y Lanki.

Además, varios estudiantes de Mondragón Unibertsitatea han realizado las prácticas y los proyectos de fin de carrera en Brasil. También se han organizado, durante los últimos años, varias estancias de miembros de Mundukide y de Lanki en asentamientos de MST. Como consecuencia del acercamiento y conocimiento progresivo entre estos agentes se logró identificar y, posteriormente, concretar un proyecto de formación enmarcado en una iniciativa más amplia y ambiciosa que consta de tres fases.

durante ocho semanas, 18 destacados miembros de otras tantas realidades cooperativas, englobadas en el Movimiento Sin Tierra, reciben formación específica en HUHEZI, facultad de Mondragón Unibertsitatea en Eskoriatza. El sentido del cooperativismo y la autogestión –al servicio en un movimiento social–, el emprendizaje y, por último, la eficacia en la gestión empresarial serán las claves de esta secuencia formativa de dos meses de duración.

SOBRE EL MOVIMIENTO SIN TIERRA (WWW.MST.ORG.BR)

Este movimiento social, sin duda uno de los más importantes de las últimas décadas a nivel mundial, ha cumplido recientemente 22 años. Nace con la vocación de promover la Reforma Agraria y de construir, mediante la acción directa, realidades sociales más justas en Brasil. Su trabajo es conocido, principalmente, por conquistar tierras a los grandes latifundios y repartirlas entre las familias más necesitadas. Es un movimiento que está extendido

SOBRE LA FORMACIÓN

El objetivo estratégico de esta formación es transmitir que el cooperativismo y la autogestión pueden ser una herramienta de gran potencial para la fase de desarrollo socioeconómico que necesita abordar el MST.

Como venimos diciendo, por parte de Mondragón, participan Saiolan, Mundukide y Lanki. La metodología del curso esta basada en el tratamiento de casos y proyectos concretos, con el fin de conseguir un aprendizaje más real e interiorizado.

Por último apuntar, que Saiolan se ocupará del bloque del emprendizaje, Mundukide, por su parte, de las herramientas de empresa y Lanki del sentido del cooperativismo y la autogestión.

“ EL OBJETIVO ESTRATÉGICO DE ESTA FORMACIÓN ES TRANSMITIR QUE EL COOPERATIVISMO Y LA AUTOGESTIÓN PUEDEN SER UNA HERRAMIENTA DE GRAN POTENCIAL PARA LA FASE DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO QUE NECESITA ABORDAR EL MST. ”

LA TERCERA FASE

La intención de este proyecto, como se ha dicho, no concluye a la finalización de este periodo formativo. Los participantes de este curso van a volver a sus regiones, en Brasil, con un proyecto concreto a desarrollar. Este compromiso que adquieran los miembros de MST tendrá un seguimiento y acompañamiento por parte de las diversas instituciones de Mondragón que están participando en este programa de aprendizaje. **TU**

ANJEL ALKAIN AKTOREA

UMEENTZAKO TXOTXONGILO EMANALDIAK,
ANTZERKIA HERRIZ HERRI, TELEBISTA, ZINEMA, ...
ALKAIN PLAZA ASKOTAN IBILITAKOA DA.
EGUN, BURU-BELARRI ARI DA WAZEMANK-
EKO DENBORALDI BERRIKO PROGRAMAK
DISEINATU ETA GRABATZEN.



"Beti izan naiz saltsero

WAZEMANK PROGRAMAK NORTASUN PROPIOA
LORTU DU ETB-N. ALKAIN EK ZUZENTZEN DUEN
PROGRAMAREN GAKOA TALDEKIDEEN ARTEKO
GIRO ONA DA, HORIXE TRASMITITZEN SAIAZTEN
DIRA, ETA HORI AGORTZEN DENEAN PROGRAMA
ERE BUKATUKO DA.

ROSA MONDRAGON

Lehendabizi aurkezpena: Anjel Alkain, aktorea?

Bai, aktore sentitzen naiz. Baina, aktoreekin egonda, konturatzen naiz batzuek nik ez dudan kontzeptua dutela. Ni naiz, erdaraz esaten den bezala "buscavidas" bat. Gustuko nuen zerbait probatu nuen, eskolan hiru urtez ibili nintzen (ez dakit zerbait ikasiz baina ederki pasatu genuen!) eta hortik aurrera kate batean sartu nintzen: bikoizketa, umeentzako antzerkia, txotxongiloa... Beti izan naiz saltseroa eta gustura ibiltzen nintzen handik hona.

Hogei urte daramatzat honetan, eta denetik egin dut, lan gehienak interpretazio munduari lotuta. Hori bada aktorea izatea, bada bai, aktorea naiz, nahiz eta, egia esan, ez inporta gehiegi kalifikazio hori izatea.

Beti egin duzu lana euskaraz?

Gehiena bai, nahiz eta zertxobait erdaraz ere egin dudana. Nire kontura edo nik ekoiztutako lanak beti egin izan ditut euskaraz, horrela irteten baitzait modu naturalean.

Zentzu horretan, behin baino gehiagotan entzun izan da euskarak erregistro falta duela, batik bat modu ez formalean erabiltzen denean.

Egia da, erregistro falta nabaria da, erregistro urbanoa falta zaigu, askoz gehiago umorea egiteko. Niri batuan, esate baterako, umorea egitea oso zaila egiten zait; badaude oso lan duina egiten dutenak batuan, baina niri pertsonalki ez didate graziaz egiten, uste dut sinesgarritasun puntu bat falta zaiela.

Lokalizazioaren aldetik ere erregistroa falta zaigu, beti jotzen baitugu baserri mundura umorea egiteko, baina hori ere normala da neurri batean, hortik gatoz eta!

Grazia egitea aipatzen duzu. Badirudi zure programak lortu duela hainbati eta hainbati grazia egitea. Zein da formula?

Lehendabizi inportantea da jakitea nori zuzendu nahi diozun programa, egiten ari zaren hori. Guk oso garbi genuen ahalik eta publiko zabalenera heldu behar genuela, izan ere euskaraz izateagatik ere publikoa murriztu egiten da.

Estilo jakin bat finkatzea da zailena eta, ondoren, gaien aukeraketa egokia egitea. Ikuslearentzat hurbilak izango diren eszena-toki eta pertsonaiak aukeratzen ditugu: mekanikoa edo medikua, adibidez. Horretaz gain, inportantea da kaleko euskara erabiltzea, ez euskalkia soilik baizik eta kalean egiten den euskara.

Eta nolakoak dira programako beste aktoreak?

Saiatu naiz aktore esperientziadunak baina berriak eta freskoak aukeratzen, izan ere urteekin konturatu naiz nahiago dudala pertsona onak direnekin lan egin, oso aktore onak direnekin baino; konfliktu gutxiago sortzen delako eta, gorabeherarik dagoenean, konponbidea aurkitzen laguntzen dutelako.

Programa horretan karakterizazioak garrantzi handia dauka, ezta?

Izugarria. Esan beharra dago ETBko makillajea oso ona dela, Amaia Soler dugu, eta Estatu mailako onenatarikoa dela esaten dute. Gure programan behin eta berriz frogatzen du hori.

Dena den, konturatu naiz zein garrantzi handia duen pertsonen erlazio ona izatea, eta, zentzu horretan, Wazemank programako zuzendaria izateaz gain, nire funtzio aipagarriena taldekidetza artean eta gainontzekoekin rollo ona sortzea da. Hori bukatzen denean, programa ere bukatu gingo da, igarri egingo baita.

Programako zein pertsonaia duzu gustukoen?

Asko. Eloisa asko gustatzen zait! Eta nik egiten ditudan pertsonaien artean Patxi oso gurea egiten zait, nahiz eta nazkagarria izan! Edo Marikruz bera ere oso gustura egiten dut!

Bada euskal umorea?

Umorea unibertsala da. Sekulako mania dugu guztiari etiketa jar-

“ ESTILO JAKIN BAT FINKATZEA DA ZAILENA ETA, ONDOREN, GAIEN AUKERAKETA EGOKIA EGITEA. HORRETAZ GAIN, INPORTANTEA DA KALEKO EUSKARA ERBILTZEA, EZ EUSKALKIA SOILIK, BAIZIK ETA KALEAN EGITEN DEN EUSKARA. ”

tzeko: euskal produktua, euskal babarruna, euskal... ez dut joko horretan sartu nahi, nik barre eragin nahi diot euskaraz ari den jendeari eta puntu!

Nolakoa da Anjel Alkain platotik kanpo?

Bada, telebistan ikusten nauzuen bezala, uste dut. Umorea nirekin doa, beti saiatzen naiz positiboan izatean eta umoretsu egoten. Guztiakin rollo ona izaten, lanean eta hemendik kanpo ere. Beno, nire etxean galdetuz gero, esango dizue malaletxea ere badudala, baina...

Beti pentsatu izan dut lanak garrantzi gehiegi duela nire bizitzan, eta horrela da, baina nire lan honek hori du. Ebitaezina da kaletik joan eta pentsatzea: pertsonaia hori geniala da! Edo buruan ideia bat edo beste bueltaka ibiltzea.

Denetarik egin duzu. Orintsu zinea ere bai, nolakoa izan da esperientzia?

Bai, "Kutsidazu bidea Ixabel" filmean paper txiki bat bete dut, baina enkarguz etorri zait. Gustura egin dut, ikastaro bezala hartu dut, batez ere oso jende jatorrarekin lana egin dudalako.

Egia esan, zinea ez da gustukoena, pazientzia gutxi daukat, eta zinean horretatik asko behar da. Pazientzia behar da gauzak errepikatzeke eta, goiz batean, behar izanez gero, lurrera botatzeko 50 aldiz, ondo atera arte.

Estilo bakoitzak bere lan erritmo du, beraz.

Bai, antzerkian zuk zeuk jartzen duzu erritmoa eta hori oso polita da. Antzerkian ibili ondoren telebistara salto egin nuenean, iruditzen zitzaidan oso motela zela, baina dagoeneko ohitu naiz. Zineak ere bere lan erritmoa ezarrita dauka, baina ni ez naiz horretara ohitu, askoz ere motelagoa iruditzen zait.

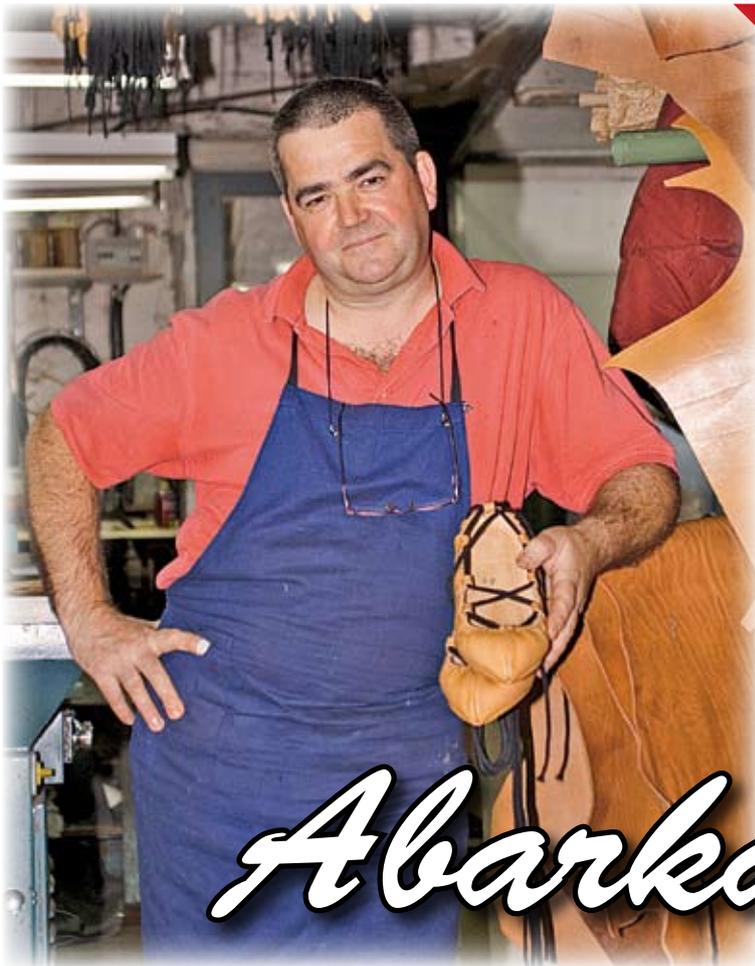
Baduzu proiektu berririk?

Momentu honetan nire erronka Wazemank ona egitea da, ez dut astirik bestetan pentsatzeko, nahiko lan daukat.

Kooperatibismoa, zer deritzozu?

Nahiko hurbil dut. Emaztea Arizmendiko irakaslea da, nahiz eta momentu honetan ez aritu lanean, eta lagun asko dut kooperatibismoaren inguruan. Adarra jotzen diet askotan; oso aspektu positiboak eta beste batzuk ez hain onak dituela ikusten dut. **TU**

bat''



EL ABARKAGILE MARTÍN SUKIA EN SU TALLER.

TRADICIONALMENTE, LAS ALBARCAS ERAN ELABORADAS POR LOS PROPIOS BASERRITARRAS Y SE UTILIZABAN DIARIAMENTE EN LOS TRABAJOS DEL CASERÍO, ASÍ COMO EN LA VIDA COTIDIANA.

Abarkagileak

El hombre que durante siglos anduvo descalzo, al igual que hoy sigue haciéndolo una gran parte de la humanidad, empezó a proteger sus pies hace ya mucho tiempo, utilizando para ellos los materiales que disponía en su entorno, básicamente cuero de buey, caballo o pellejo de jabalí, sin adobar. Con el transcurso de los años se emplearon otros muchos elementos como maderas o neumáticos de automóviles y más recientemente plástico.

Las abarcas o albarcas de cuero cubren la planta y la punta de los pies hasta el empeine, así como el talón, disponiendo de un borde agujereado en todo el entorno por el que se pasa una larga cuerda o correa, colocándose en ocasiones una bayeta para impedir que el roce fuera doloroso. Posteriormente se empezó a utilizar un cordón de lana trenzada pero en todos los casos, esta especie de sandalia, se fija con varias vueltas sobre la pierna.

Este tipo de calzado elaborado con

frecuencia en el pasado por los propios baserritarras y tradicionalmente utilizando en los trabajos que requería la explotación de los caseríos además de en la vida cotidiana ha sido constituido, entre otros, por botas de producción industrial habiendo quedado su uso limitado sobre todo a actividades folklóricas. Lógicamente el número de fabricantes de abarcas se ha reducido drásticamente hasta casi desaparecer.

Antxon Aguirre Sorondo (Euskonews@media-Artisautza 2006/06/09.23) reproduce lo escrito por Manuel de Larramendi (1690-1766) en su obra *Corografía de Guipúzcoa* en el capítulo de trajes y modas: *"Hombres y mujeres, en las caserías, conservan el calzado que notó Séneca en Córcega como propio de los cántabros, que son las abarcas, y es el calzado mejor para montes y cuevas, especialmente en los tiempos de lluvias y nieves. También se conserva en los pueblos entre labradores que hay y tienen vecinas las tierras que labran, entre peones y otras gentes de trabajo; pero no en los demás*

vecinos y moradores, que todos se visten medias y zapatos.

En Beterri apenas se verá hombre ni mujer de casería que ande con abarcas en día de fiesta, ni en la iglesia ni en las calles; en Goyerri aún se ve mucho de eso y me pareció que desdeñaban de lo demás del vestido cuando lo observé la primera vez, aunque ya acostumbrados los ojos, no me disuena la junta de abarcas y mantos".

MARTÍN SUKIA "ABARKAGILE"

Martín Sukia Aizpurua (Deba, 1955) cursa los primeros estudios en su localidad natal y tras el servicio militar pasa a trabajar con su padre en el taller familiar de reparaciones de calzado donde aprende el oficio. Esta actividad se complementa con la venta de zapatos.

Transcurridos unos años, en 1983, al jubilarse el artesano especializado en la elaboración de abarcas Mateo López de Basauri (Bizkaia), le compra la maquinaria y útiles que empleaba así como los materiales, iniciándose en esta actividad que hoy ejerce de forma profesional.

HOY EN DÍA, LA ALBARCA HA SIDO REEMPLAZADA POR OTRO TIPO DE CALZADO Y SU USO SE LIMITA SÓLO A LAS FIESTAS FOLKLÓRICAS.

Martín es un buen ejemplo de artesano innovador, sobre todo en lo que se refiere a procedimientos de elaboración. Cuenta con la colaboración de sus hermanos Juan y Carlos, pero se mantiene dentro de la más estricta artesanía.

En su opinión el oficio de "abarkagile" requiere una cierta disposición favorable hacia este tipo de trabajo, una notable habilidad y fuerza manual así como cierta preparación, si bien esta actividad acaba convirtiéndose en monótona.

LOS PRODUCTOS Y LOS MATERIALES

El artesano elabora abarcas de cuero en medidas de 16 a 48 y otras, en mucho menor cuantía, de muy reducido tamaño utilizadas habitualmente como adorno en automóviles, etc, de color del cuero mayoritariamente, aunque desde 2003 también fabrica abarcas negras, tiñiendo el cuero.

Otra de sus producciones desde 1990 son las kutxas o cajas de cuero en color marrón, grabadas, de gran belleza, en varias medidas, predominando las de 160 mm. de largo por 85 de ancho y 90 de alto.

Los materiales básicos utilizados son el cuero de cuello de vaca de primera, que adquiere en tenerías de Gernika y Galdakao. En las medidas entre 16 y 19 el cuero utilizado habitualmente es de oveja (1,8 a 3 mm.) y para las abarcas menores de 2,3 mm. Para el resto de 2,5 a 3 mm. La goma para la suela conocida como crepelina de hilo de nylon, igual al utilizado para coser las redes de los pescadores, y que sustituyó a las tiras de cuero y al cáñamo que acababa pudriéndose, la compra en el mercado.

LOS MEDIOS

Martín dispone de dos locales con comunicación entre ambos de unos sesenta metros cuadrados. En esta superficie el abarkagile cuenta entre otros medios productivos con: prensa hidráulica para cortar el cuero, troqueladora para hacer las ranuras del entorno por donde luego pasará el hilo de nylon, rebajadora de cuero, cortadora de tiras, dos máquinas de coser (una para suelas y otra para la puntera), pegadora de lengüetas para cubrir las costuras y conformadora de abarcas. En estas dos máquinas se han introducido innovaciones importantes en colaboración con sus hermanos que facilitan la labor.

Una gran parte de las herramientas

que utiliza son las propias de los zapateros, entre otras: tijeras, martillos marcadores de cuero, reglas, biseladoras, sacabocados, repujadoras, leznas (para coser), formones, ruletas para marcas y plantillas, uno para cada medida de abarca.

Hay que agregar un buen número de estanterías donde se depositan desde cuero hasta abarcas en proceso de elaboración o terminadas.

EL PROCESO PRODUCTIVO

El proceso de elaboración de las abarcas que elabora Martín, requiere un notable número de operaciones de muy diversa dificultad y duración.

Se inicia colocando sobre el cuero la plantilla metálica de bordes afilados adecuada a la medida de la abarca a elaborar, para proceder a su corte por golpeo de una prensa hidráulica. Se pasa a numerar con un tampón la pieza, destinándose el material sobrante una vez rebajados a la obtención de los lazos. Se continúa realizando una serie de agujeros en todo el entorno de la futura abarca para lo que se utiliza una troqueladora. Por estos orificios pasará posteriormente el hilo de nylon que se utiliza para dar forma a la abarca.

La siguiente operación consiste en rebajar o adelgazar la puntera y el entorno de la pieza. En el caso de coser a mano la parte delantera de la abarca es necesario marcar la costura, para lo que utiliza una plantilla, y agujerear con un sacabocado la puntera. Se pasa a continuación a colocar la crepelina, es decir, reforzar la abarca para proteger el pie. Para ello, se sujeta esta pieza con dos gra-

pas para facilitar su posterior cosido a máquina.

Se continúa cosiendo la puntera. En caso de hacerlo a mano con aguja y nylon y los dedos protegidos con dediles de cuero, se lleva a cabo en zig-zag. Se trata de una tarea dura que requiere un notable esfuerzo manual sobre todo con algunos cueros caracterizados por una dureza superior a la habitual. En el caso de hacerlo en una máquina preparada para esta operación la tarea es más liviana pero se considera que la abarca es de menor calidad y por consiguiente también de precio inferior.

Tras darle la vuelta a la pieza de forma que la parte cosida de la puntera queda hacia el interior, se pasa a colocarla en una horma del tamaño deseado. Tras introducir el cordón de nylon por los agujeros del entorno se colocan, a mano y en el lugar adecuado, los lazos por donde posteriormente pasará el cordón que servirá para atarla a la pierna. Se procede asimismo a pegar una lengüeta para cubrir la costura de la puntera, para a continuación en una ingeniosa instalación accionada a pedal proceder a dar la forma final de la abarca.

Para terminar se le coloca un cordón negro de algodón reciclado que Martín adquiere en el comercio. Hasta hace poco, el abarkagile elaboraba esta cuerda utilizando hilos para lo que disponía de tres máquinas trenzadoras y una bobinadora.

LA COMERCIALIZACIÓN

Como hemos señalado anteriormente, el uso de las abarcas de cuero se limita a actividades folklóricas.

Martín comercializa los productos en una tienda abierta al público situada junto a su taller. Al ser muy reducido el número de artesanos especializados en esta actividad, Martín es conocido por los demandantes que se dirigen a él directamente, logrando así la mayor parte de sus ventas. **TU**



MARTÍN SUKIA EN SU TALLER. AL FONDO ALGUNAS DE LAS HERRAMIENTAS QUE UTILIZA EN SU TRABAJO (FOTOS JOSÉ VALDERREY)

Swastica y lauburu, historia de un símbolo mítico (y II)

EUKENI OLABARRIETA

LA ESVÁSTICA RECTILÍNEA NO SOBREVIVIÓ A LA EDAD MEDIA Y LA CURVA, DE CUATRO O MÁS CABEZAS SE VA IMPONIENDO COMO ADORNO EN LA EDAD MODERNA, ASOCIADA A HÉLICES, ROSETONES, ÁRBOL DE LA VIDA... CON SABINO ARANA Y EL NACIONALISMO SE VOLVIÓ A UTILIZAR COMO SÍMBOLO Y ADORNO LA ESVÁSTICA RECTILÍNEA, LA CRUZ GAMADA, Y TAMBIÉN EL LAUBURU.

Años más tarde la recuperó Hitler como símbolo nazi aunque con algunas diferencias. En la actualidad la esvástica es utilizada fundamentalmente por radicales ultraderechistas, neonazis y fascistas, que parece se han apropiada de ella. Esta utilización de la esvástica ha hecho que muchos pueblos la hayan dejado de usar como símbolo y es una pena que uno de los símbolos más antiguos y universales de la humanidad genere actualmente sentimientos de rechazo.

EL LAUBURU

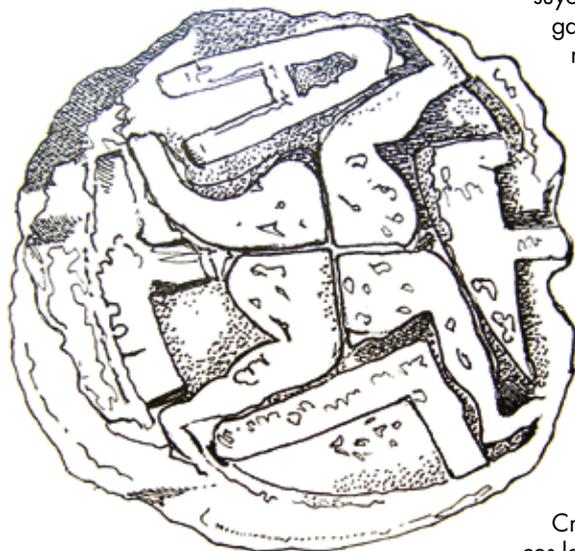
El lauburu es una variante de la esvástica que no es exclusivo de los vascos ya que también fue utilizada por celtas, malteses, pueblos cántabros, y eslavos.

Parece que el signo del lauburu (versión celta y vasca de la esvástica), idéntico al Thors escandinavo, introducido por Octavio Augusto entre las banderas militares de sus tropas sería un signo exclusivo de las centurias vascas. Unas inscripciones grabadas por la cohorte primera de los vándulos euzkos (vascos de Guipúzcoa), fieles a Roma o aliados suyos, y descubiertas en Inglaterra por el investigador Hübner, llevan el signo de la cruz gamada o lauburu. Durante el imperio romano vándulos y vascones (guipuzcoanos y navarros actuales) enviaban a sus hijos a guarnecer Britania en las centurias romanas. En las inscripciones latinas recogidas por Hübner aparece la esvástica sola, duplicada y acompañada de la media luna creciente o de una cruz en aspa. Símbolos similares aparecen en lápidas y estelas fúnebres.

Pero hay una muy especial, es la "tetraskel" de una lápida de Santacara (Navarra) y que puede verse en el Museo de Pamplona. Es una esvástica formada por cuatro piernas dobladas y unidas por los muslos. Este ejemplar y otra similar que se conserva en la ermita de Santa Ana de Camañas son los dos únicos de su género conocidos en el mundo.

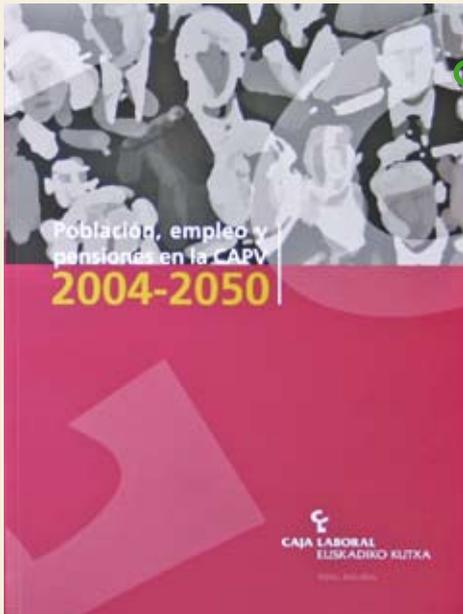
El significado del lauburu para los vascos siempre fue incógnita. Se han llegado a decir majaderías, como la del P. Henao, que afirmaba con rotundidad que el lauburu era una representación de la

Cruz de Cristo que los vascos la recibieron de Tubal. Quizás la opinión más acertada sea la de Labayru, que dice que los vascos estimaron el lauburu como un emblema misterioso, como un símbolo que encierra arcano, como una señal de buen augurio, y que escondía un secreto que ellos no acertaron a descifrar. ¿Lo haremos nosotros algún día? **TU**



EL SENTIDO DE LOS SÍMBOLOS

Los símbolos, conjunto de signos y figuras, emergen de toda la temática de la vida con significados y alusiones a creencias muy difíciles de descifrar en la actualidad. Unos son astrales, otros vegetales o animales, otros figuras humanas. Las arcas de madera, las kutxas, talladas por artistas populares se utilizaban para guardar la semilla escogida para la nueva siembra, todo un tesoro que había que proteger. Motivos vegetales, rosetones, espirales, arco iris, discos radiados, lauburus, aparecen como adorno en el mobiliario vasco, en las estelas funerarias, y todos parecen estar de acuerdo en considerarlos como símbolos del culto solar, lunar y estelar, que practicaban los vascos antes de la llegada del cristianismo.



POBLACIÓN, EMPLEO Y PENSIONES EN LA CAPV 2004-2050

Caja Laboral, Departamento Estudios

La preocupación por las cuestiones relacionadas con la evolución no es nueva, ni tampoco lo son los problemas relacionados con ella. El objetivo fundamental de este trabajo consiste en analizar la viabilidad futura de nuestro sistema de pensiones, centrándonos en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Para ello se realizan una serie de proyecciones relacionadas con la evolución previsible de la población bajo diferentes hipótesis de comportamiento de las principales variables determinantes de la misma.

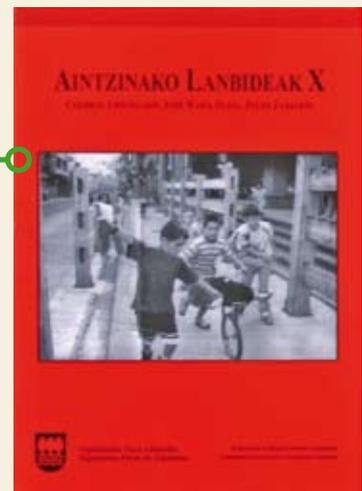
El presente estudio se presenta desglosado en cuatro capítulos: demografía y población; proyección de la población de la CAPV; estudio de la evolución prevista del empleo y las pensiones en la CAPV; población, empleo y pensiones en la CAPV (2004-2050).

ANTZINAKO LANBIDEAK X

C. Urdangarin, J.M. Izaga, J. Zabaleta

Liburu honetan, azken urtean zehar eginiko ikerketak jaso dira, eta antzinako lanbideetan aritu diren edo gaur egun ari diren langileei eginiko elkarrizketak izan dira hizpide. Testuekin batera agertzen diren argazki eta irudiak funtsezkoak dira langideen deskribapenak hobeto ulertzeko.

Egileek, duela hamarkada bat baino gehiago ari dira lanbideak ikertzen, gure herriko bizimodu eta lan egiteko moduak ikertzeko eginkizun honetan. Oraingoan, honako lanbideak ikertu dituzte: industriako lanbideak, beiraren artistak, zaharberritzaileak, eskal jantzigileak eta jostailugileak.



ETORKI

<http://www.etorki.com>

ETORKI, es una empresa pionera en la explotación y transformación de la madera, tanto a nivel nacional como internacional que cuenta con instalaciones de última generación.

A través de la página web, ofrece información precisa sobre sus dos plantas en Murga (Alava) y Villalobar (La Rioja). Además, nos ofrece la opción de conocer el producto que desarrolla y sus variantes: embalaje, mueble, construcción y otras aplicaciones. Asimismo, se detallan los procesos de producción: explotación forestal, producción, almacenaje y secado.

EUSKONEWS

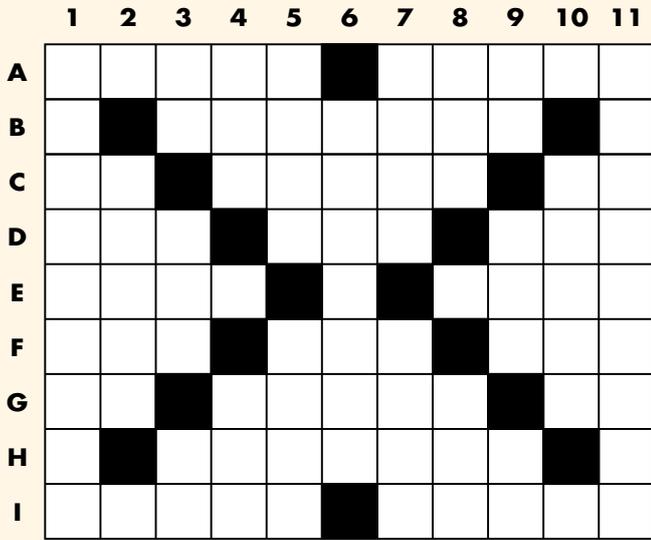
<http://www.euskonews.com>

Eusko Ikaskuntzak sortutako aldizkari digitala da honako hau. Astero argitaratzen da eta harpidetza bitartez jasotzen da, mezu elektronikoa gisa.

Ardatz nagusia elkarrizketa izaten da (azkena, Imanol Olaizola Etxeberria, Euzkadiko Orkestra Sinfonikoaren lehenengo lehendakaria) eta horretaz gain, beste hainbat sekzio ditu: atzoko irudiak, euskobooks, euskal kantutegia, efemerideak, kosmopolita, art aretoa, artisautza, irratsaiok. Horretaz gain, hurrengo alean landuko diren gaien nondik norakoak aurreratzen ditu.



CRUCIGRAMA



HORIZONTALES

- A. Al revés, átomo con carga eléctrica positiva, plural. Lo pintó Ingres ("El sueño de ...").
- B. Vocal. Empresa de MCC. Vocal.
- C. Repetido, madre. Famoso personaje de la Revolución Francesa. Al revés, letra griega.
- D. Condimento. Al revés, lo bebía Barbanegra. Al revés, empresa mondragonesa.
- E. Ciudad francesa. Quinientos. Apto.
- F. Al revés, organismo ciclista. Pintor español. ET.
- G. Estados. Planas. Vocales repetidas.
- H. El famoso punto ... Expertos en el Talmud y la Torá. Nacional.
- I. Al revés, amargo. Destruí.

VERTICALES

- 1. Fabulista riojano.
- 2. España. Al revés, en verano hace un calor del recopón. Quinientos.
- 3. Aparecen en el Nodo. Exclamación castiza. Al revés, marchar.
- 4. Al revés, famoso político. Vocal. Al revés, se obtiene a partir de la piedra caliza.
- 5. Al revés, diminutivo femenino. Cooperativa de MCC.
- 6. Al revés, alias de Felipe González en la dictadura.
- 7. Nombre árabe. Nos salió...
- 8. Lo tiene Fagor. La tiene Ulma. Socorro.
- 9. Acudir. Un tipo de asociación de empresas. Voz de arriero.
- 10. Vocal. Remedo. ¡Ojo, novato a la vista!
- 11. Nombre original de Napoleón Bonaparte.
- 12. Al revés, entidad de MCC. Nombre árabe, femenino.

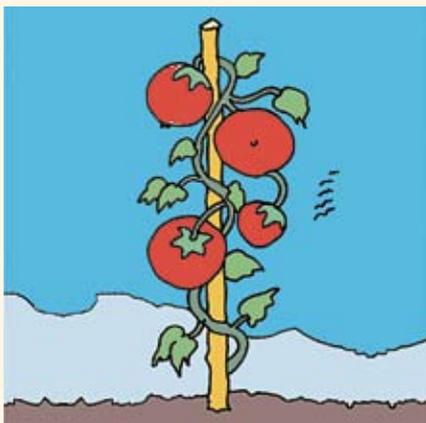
KORO eta KEPA, izpiritu kooperatibistaren bila.

Y. Suinaga



JEROGLÍFICO

Si no te gusta el café ...



SU DO KU

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

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

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

PERSONAJE



EUGENIA BARQUERO
AUZO-LAGUN

DESPUÉS DE MUCHOS AÑOS EN LA COCINA DE CAJA LABORAL EUGENIA HA DECIDIDO JUBILARSE ANTICIPADAMENTE. NO LE GUSTA PROGRAMAR EL FUTURO, PERO ESPERA DEDICAR GRAN PARTE DE SU TIEMPO A LA FAMILIA.

“PREFIERO IMPROVISAR, VIVIR EL DÍA A DÍA”

“Me ha costado mucho tomar la decisión de jubilarme porque me he sentido muy a gusto en Caja Laboral. Siempre se han portado muy bien conmigo”

¿Qué tal, Eugenia?

Bien, aunque vivo de aquí para allá y espero asentarme cuanto antes.

32 años en Auzo-Lagun, ¿recuerdas los inicios?

Sí, perfectamente. Primero trabajé en Copreci durante cerca de diez años. Cuando bajó el trabajo empecé en Auzo Lagun, primero en la limpieza de Santa Ageda, luego en un pequeño taller que se instaló en la planta de arriba de Auzo Lagun. Después, trabajé en la cocina y fue entonces cuando pedí el traslado a la cocina de Caja Laboral. Allí he trabajado hasta ahora.

¿Desde cuándo no trabajas?

Me he jubilado anticipadamente a los 60 años, por propia voluntad, a finales de mayo.

¿Por qué?

Por varias razones: mi marido se ha jubilado, mis tres hijos viven fuera, ... En realidad, no tenemos apenas nada aquí, en

Aretxabaleta, y no le encontraba sentido a seguir trabajando.

Después de tantos años, ¿te habrá costado tomar esa decisión?

Sí, me ha costado mucho porque además me sentía muy a gusto trabajando en la cocina de Caja Laboral. Siempre se han portado muy bien conmigo.

¿Cuántos años has trabajado en Caja Laboral?

De 14 a 15 años. Lo que más me atrajo desde el principio fue el horario, puesto que no trabajaba fines de semana y salía a las 5 de la tarde. Claro, ¡tenía una familia que atender!

¿Cuál era tu trabajo?

Me encargaba de los postres y los cafés.

Hablando de postres, ¿cuáles tienen más éxito?

Los yogures y las frutas del tiempo. Aunque los jueves se prepara algo de dulce: pasteles, tarta, ... y suelen estar muy soli-

citados. Por norma somos bastante naturales pero, a veces, caemos en la tentación.

Y, ¿cuántos cafés hacías a día?

Muchos, cerca de 200, a cada cual como le gusta, además; eso es importante y yo ya conocía los gustos de casi todos. Era el mejor momento, porque te daba la opción de relacionarte con las personas, de conocerles.

Quizá eso es lo que más vas a echar en falta, la relación con la gente.

¡Sin lugar a dudas! He rozado con mucha gente y todos me han tratado muy bien. No quiero mencionar nombres, porque seguro que me olvido de alguien, pero sólo tengo gratitud hacia ellos.

¿Cómo fue la despedida?

Muy emocionante. Cada cual se despidió a su manera, y todos con mucho cariño. Todavía tengo muy presente ese último día.

Y ahora, ¿qué planes tienes?

De momento, queremos vender nuestro piso de Aretxabaleta. Nos da mucha pena, pero nuestros hijos viven fuera y nosotros mantenemos la casa del pueblo en Zamora.

Entonces, ¿tu familia es lo primero!

Siempre lo ha sido. Mis hijos me han tenido siempre que me han necesitado, y ahora que dispongo de todo el tiempo, espero disfrutar también de los nietos.

¿Qué sueño te gustaría ver cumplido?

Me encantaría hacer un viaje a Argentina. Allí vivió mi madre durante años y todavía mantengo familia allí. Pero, no voy a anticipar ningún plan porque creo que soy un poco *gafe* para eso; prefiero improvisar y vivir el día a día.

SOLUCIONES PASATIEMPOS

E	L	O	S	A	V	A	C	A	D	I	C	O	I	D	O	I	
N	S	O	S	I	N	S	R	A	B	I	N	S	R	A	B	I	N
O	O	S	A	S	L	I	S	A	S	E	E	E	E	E	E	E	
E	E	R	M	I	R	U	C	I	C	U	F	I	C	U	F	I	
I	L	E	U	T	I	L	D	Z	A	V	N	I	Z	A	V	N	
O	W	U	R	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	
I	P																
A	R	A	R	A	T	W	A	R	A	T	W	A	R	A	T	W	
A	R	A	R	A	T	W	A	R	A	T	W	A	R	A	T	W	
A	S	E	N	O	S	I	A	N	O	S	I	A	N	O	S	I	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

JEROGÍFICO:
Toma té (tomate)

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

Y tú ¿qué opinas del T.U.?

Necesitamos conocer qué piensan nuestros lectores para mejorar T.U. Lankide. Si quieres participar sigue las siguientes instrucciones.

INSTRUCCIONES:

- En cada ejemplar de la revista encartaremos un cuestionario. Además, podrás encontrar cuestionarios en los lugares habituales de reparto de la revista o en los departamentos de personal de tu cooperativa.
- Rellena el cuestionario y envíalo a Otorara.
- Puedes enviar el cuestionario por correo interno de la cooperativa o también a través del servicio de Correos; en ninguno de los dos casos es necesario que le pongas sello.

Te recordamos que toda la información proporcionada a través de este cuestionario serán considerada confidencial.

Y si nos remites el cuestionario participarás en el sorteo de estos **tres espléndidos regalos**:

- 1 Una bicicleta de montaña Orbea.
- 2 Un fin de semana para dos personas en un agroturismo en Cantabria o Asturias.
- 3 Un equipo de climatización portátil de Fagor.



CONDICIONES DEL SORTEO

- Solamente se podrá enviar una encuesta por persona.
- Podrán participar en el sorteo socios (activos e inactivos) y trabajadores con contrato en vigor en cooperativas y empresas participadas de MCC.
- Se recibirán respuestas hasta el 30 de noviembre.
- El sorteo se realizará en Otorara el día 11 de diciembre y el fallo se publicará en la revista de ese mismo mes.
- El viaje es para un fin de semana en temporada baja según disponibilidad.

Aizu, T.U.z zer diozu?

Gure irakurleen iritzia jakin nahi dugu, T.U. Lankide hobetzeko. Parte hartu nahi baduzu, hauek dituzu.

JARRAIBIDEAK:

- Aldizkariaren ale bakoitzean galdetegi bat sartuko dugu. Gainera, aldizkaria banatzen den ohiko lekuetan edo zure kooperatibako pertsonaleko departamentuetan ere aurkitu ahal izango duzu.
- Bete galdetegia eta bidali Otorara.
- Galdetegia kooperatibaren barne postaz ere bidal dezakezu, edo Correos posta zerbitzu arruntetik; bi kasu horietan ez da beharrezkoa seilua jartzea.

Gogoratzen dizugu galdetegi honen bidez lortutako informazio guztia konfidentzialtzat hartuko dela.

Galdetegia bidaltzen badiguzu, **hiru opari eder** hauen zozketan parte hartuko duzu:

- 1 Orbea mendiko bizikleta.
- 2 Bi pertsonarentzako asteburu bat Cantabria edo Asturiasko landaturismoko etxe batean.
- 3 Fagor klimatizazio ekipo eramangarria.

ZOZKETAREN BALDINTZAK

- Pertsona bakoitzak inkesta bakarra bidali ahal izango du.
- Zozketan MCCko kooperatibetako bazkideek (aktiboak eta ez aktiboak) eta kooperatiba horietan edo enpresa partaidetuetan kontratua indarrean duten langileek parte hartu ahal izango dute.
- Erantzunak azaroaren 30era arte jasoko dira.
- Zozketa Otoraran egingo da, abenduaren 11n, eta emaitza hil horretako aldizkarian argitaratuko da.
- Bidaia behe denboraldiko asteburu baterako da, libre duden daten arabera.

