

# TU LANKIDE

500

# 5000



**apirila 2005**



**ORDAINSARIAREN  
ELKARTASUNA,  
PRINTZIPIO  
KOOPERATIBOARI  
BURUZKO GEHIGARRIA.**

**FAGOR ELECTRODOMÉSTICOS ADQUIERE  
POR 162,5 MILLONES DE EUROS EL  
GRUPO BRANDT Y YA CONTROLA EL  
100% DE LA SOCIEDAD.**



**UROLAK ONTZIAK  
HORNITZEKO PLANTA  
BERRIA ZABALDU DU  
KARRANTZAN (BIZKAIA)**



**LKS INGENIERÍA  
CULMINA UNA PLANTA  
LOGÍSTICA DE 18.000 M<sup>2</sup>  
PARA ALDITRANS**



## T.U. LANKIDEK 500. ZENBAKIA ARGITARATU

Dagoeneko T.U. Lankide aldizkaria 500. zenbakira iritsi da. Eta gertaera horri behar bezalako garrantzia emateko estetika eta eduki berrituekin kaleratu dugu Esperientzia Kooperatiboaren aldizkaria.

KOOPERATIBETAKO BERRIAK	4
EN PORTADA	16
BEGI-BELARRI	22
AULA COOPERATIVA	24
COLABORACIONES	26
HIRUGARREN MUNDUA	27
COMISIÓN PERMANENTE	28
AL PRIMER TOQUE	29
SALUD LABORAL	30
ENTREVISTA	32
ANTZINAKOAK	34
MITOS Y LEYENDAS	36
LIBROS Y WEB	37
PASATIEMPOS	38
CARTAS	39
PERSONAJE	40

**4 M.U. ASUME LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ EUSKADI-AQUITANIA**  
Se trata de un órgano creado para impulsar la cooperación universitaria entre ambos territorios.

**10 FAGOR ETXETRESNA TALDEAK BRANDT TALDEA EROSI DU**  
Fagor Etxetresnak Frantziako linea zuriaren merkatuan liderra den konpainiaren %100aren jabe egin da eta European etxetresna elektrikoen bosgarren ekoizlea bihurtu da.

**15 GRUPO EROSKI 2004: 129 MILLONES DE BENEFICIOS**  
Suponen un incremento del 20% respecto al año anterior. Las inversiones netas se elevaron a 357 millones de euros, con la apertura de 122 nuevos establecimientos.

**32 XABIER MUTUBERRIA: "ESTE AÑO VOLVEREMOS A BATIR RECORDS"**  
El Director General del Grupo Orona hace balance del año pasado, apunta las previsiones para este, y nos habla de los proyectos estratégicos del Grupo.

# 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 <sup>o</sup> Otaegi. Kideak: José Antonio Ajuria, Espe Arregi, Juan Cid, Jesús Ginto, Txema Gisasola, José M <sup>o</sup> Larramendi, José M <sup>o</sup> Larrañaga, Carlos Sarabia, Carmelo Urdangarín.
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<sup>o</sup>  
Arizmendiarrietak  
1960.eko irailean  
sortutako aldizkaria.



# LAS EFEMÉRIDES DE ABRIL

**a**

bril ha tenido históricamente resonancias muy especiales para MCC, sus cooperativas y sus cooperativistas.

Fue precisamente durante ese mes fértil en el que la primavera despierta a la naturaleza de su letargo invernal, cuando en 1915 nació José María Arizmendiarieta, el fundador, impulsor y alma mater de la Experiencia Cooperativa. Por tanto, se cumplen ahora 90 años del nacimiento de la figura más prominente del cooperativismo de Mondragón, un hombre irrepitible que supo aprovechar su autoridad, impartir su magisterio y canalizar sus propuestas utópicas para “cambiar las estructuras” y abrir nuevos horizontes de progreso para tantas y tantas familias en nuestra tierra. Es por eso que el recuerdo y el mensaje de Arizmendiarieta laten permanentemente en el devenir de la Experiencia.

También en el mes de abril, el día 14, pero en este caso ya en 1956, fue cuando el propio Arizmendiarieta, que entonces tenía 41 esplendorosos años, bendijo la primera piedra de Ulgor, la primera cooperativa industrial del Grupo.

Y ahora, nuevamente en abril, el día 12, los directores de Fagor Electrodomésticos y Elco Holland BV han firmado el acuerdo a través del cual Fagor adquiere el control del 100% del líder del mercado francés de línea blanca. Un acuerdo histórico precedido del correspondiente visto bueno de la Asamblea General de la cooperativa que apoyó mayoritariamente la propuesta de compra y que supone el nacimiento de un nuevo proyecto de dimensiones realmente espectaculares. Como resultado de esta operación, que finalmente se ha cerrado en 162,5 millones de euros – la mayor operación financiera realizada en la historia de la Experiencia–, Fagor pasa a ser un grupo integrado por 11.000 personas, con capacidad para fabricar 7 millones y medio de electrodomésticos al año en sus 16 plantas productivas repartidas en España, Polonia, Marruecos, China, Francia e Italia. En 2005 su facturación se aproximará a los 1.800 millones de euros y su presencia comercial se extenderá a 100 países de todo el mundo en los que operará a través de 12 marcas. Son sin duda cifras espectaculares que suponen un 5,8% de la cuota de mercado en Europa, –el

quinto puesto en el ranking europeo–, lo que da una idea de la dificultad de competir en ese sector en el viejo continente.

Pero la grandilocuencia de los números y el alcance internacional de este nuevo proyecto no debería desviar la atención de lo realmente importante en este proceso. Y es que han sido los socios de Fagor –y los de Edesa, todos y cada uno de ellos según la máxima una persona-un voto, quienes en última instancia, y después de las charlas informativas correspondientes, han decidido en Asamblea General otorgar su confianza mayoritaria a la propuesta de compra con un 86% de los votos a favor. La cuestión no es baladí, sino una evidencia de la salud democrática de la fórmula cooperativa –también lo hubiera sido en caso de no haber aceptado la propuesta, una opción que pone en manos de sus socios trabajadores las decisiones estratégicas de la empresa.

Ahora, el nuevo Fagor ya se proyecta hacia el futuro en un sector altamente competitivo y complejo, y por tanto, no será tarea fácil sortear con éxito los retos de los próximos años. En cualquier caso, sus directivos saben que cuentan con el respaldo de sus socios trabajadores, lo que en sí mismo es un estímulo importante para enfrentar los nuevos desafíos y, al tiempo, una responsabilidad que adquieren ante la sociedad de personas a la que representan.

## T.U. LANKIDE SE RENUEVA

En este ramillete de efemérides de abril, también se añade la actualización del diseño y contenidos de T.U. Lankide. La revista fundada por Arizmendiarieta llega este mes, después de 45 años de larga vida, a su número 500. Y hemos querido celebrar este hito en su trayectoria adecuando su presencia estética y tratando de mejorar sus contenidos. Ahora la palabra la tenéis vosotros, los lectores de T.U. Lankide. Escucharemos con gusto vuestros comentarios.

**HAN SIDO LOS SOCIOS DE FAGOR –Y LOS DE EDESA, TODOS Y CADA UNO DE ELLOS SEGÚN LA MÁXIMA UNA PERSONA-UN VOTO, QUIENES EN ÚLTIMA INSTANCIA, Y DESPUÉS DE LAS CHARLAS INFORMATIVAS CORRESPONDIENTES, HAN DECIDIDO EN ASAMBLEA GENERAL OTORGAR SU CONFIANZA MAYORITARIA A LA PROPUESTA DE COMPRA CON UN 86% DE LOS VOTOS A FAVOR.**

## MU asume la presidencia del Comité Euskadi-Aquitania

SE TRATA DE UN ÓRGANO CREADO PARA IMPULSAR LA COOPERACIÓN UNIVERSITARIA ENTRE AMBOS TERRITORIOS.



Mondragon Unibertsitatea asume durante dos años la presidencia del Comité Euskadi-Aquitania, un órgano creado en 1994 para promover la cooperación universitaria entre Euskadi y Aquitania. Un total de 10 universidades integran dicho comité, concretamente cinco de Aquitania, tres de Euskadi (Mondragon Unibertsitatea, la Universidad del País Vasco y la Universidad de Deusto), y dos de Navarra (Universidad Pública de Navarra y la Universidad de Navarra). El cargo de presidente recaerá en el Vicerrector de Mondragon Unibertsitatea, Joxe Mari Aizega, que durante dos años de presidencia -hasta 2007-, asumirá las funciones de presidencia de dicho comité.

### COOPERACIÓN

Desde su creación en 1994, el comité Euskadi-Aquitania ha avanzado en su camino por impulsar la cooperación entre las regiones implicadas en el acuerdo. Hoy por hoy, algunas de las funciones que se promueven desde este órgano son la puesta en marcha de dobles titulaciones entre las universidades implicadas, favorecer la movilidad de estudiantes y la promoción y difusión de proyectos de investigación conjuntos.

**EL COMITÉ EUSKADI-AQUITANIA  
LO INTEGRAN 10 UNIVERSIDADES:  
5 DE AQUITANIA, TRES DE EUSKADI  
(MONDRAGON UNIBERTSITATEA, LA  
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO Y LA  
UNIVERSIDAD DE DEUSTO),  
Y DOS DE NAVARRA (UNIVERSIDAD  
PÚBLICA DE NAVARRA Y LA  
UNIVERSIDAD DE NAVARRA).**

## DIPLOMA BANAKETA ENPRESA ZIENTZIEN FAKULTATEAN

Apirilaren 16an, MUko Enpresa Zientzien fakultateko ikasleek diploma jaso zuten Oñatiko Santa Ana Antzokian. Enpresen administrazio eta zuzendaritzan lizentziatura egin dutenek eta kudeaketa informatikan ingeniari-za teknikoa bukatu dutenek jaso zuten diploma.

Ekitaldian, Jose Luis Abaunz fakultateko dekanoa, Jesus Catania MCCko lehendakariak, eta Inaxio Oliveri MUko errektoreak hartu zuten parte.

ZORIONAK GUZTIOI!



## LAS OBRAS DEL POLO GARAIA

Siguen en marcha las obras de urbanización del Polo Garaia, en la vertiente occidental de las faldas del Udalatx en Arrasate. Las obras, que se iniciaron el pasado mes de agosto, incluyen el movimiento de tierras, relleños, infraestructuras, saneamientos, viales, y la adecuación de parcelas, con un presupuesto que supera los cinco millones de euros.

Asimismo, se ha adjudicado a LKS Ingeniería el edificio principal de Garaia, una construcción de 10.000 metros cuadrados, que albergará en un espacio compartido por empresas y universidad, institutos, laboratorios y proyectos embrionarios de I+D de empresas. Así pues, antes de concluir este ejercicio se habrá iniciado la construcción del edificio Garaia y posiblemente, de Edertek, un centro avanzado para la investigación en aleaciones férricas, no férricas y alumínicas, liderado por Fagor Ederlan.



## EMUN Kooperatibak ildo estrategikoak finkatu ditu 2005-2008 epealdirako

**EUSKARAREN NORMALIZAZIOA HELBURU HARTUTA, BEZEROENTZAKO ETA SEKTOREAN ERREFERENTE IZAN NAHI DU KOOPERATIBAK**



**EMUN KOOPERATIBAN ERRONKA ESTRATEGIKOTZAT HARTU DUTE EUSKARA PLANAK BESTE ENPRESA BATZUTARA ZABALDU, PRESTIGIATU ETA, ERA BEREAN, SENDOTZEA.**

enpresa batzutara zabaldu, prestigiatu eta, era berean, sendotzea.

**INFORMAZIO-KOMUNIKAZIO TEKNOLOGIAK INDARTU**

Gaur egun Emunek eskaintzen dituen produktu eta zerbitzuak konstante hartuz, haiek hobetzeko eta estandarizatzeko prozesuari ekingo

Arrasaten eta Andoainean egoitzak dituen EMUN Kooperatibak duela gutxi onartu ditu 2005-2008 epealdirako erronka estrategikoak. Datozen urteetan bezeroekiko harremanak sendotuz eta egokitutako kalitatezko zerbitzuak eskainiz, sektorean erreferente izatea lortu nahi du Emunek.

1996an sortu zenetik gaurdaino, Kooperatiba esparru sozio-ekonomikoan euskararen normalizazioaren alde ari da gogotsu eta horretarako hainbat hizkuntza zerbitzu eskaintzen ditu, batez ere, azken urteotan nabarmen hedatzen ari diren euskara planak. Ia 60 enpresa eta erakundetan ari da kudeatzen aipaturiko euskara planak eta urte hauetan izan duen esperientziak baliatuz, erronka estrategikotzat hartu dute euskara planak beste

dio. Halaber, informazio eta komunikazio teknologiak erabiliz produktu eta zerbitzu berriak sortzeko bideragarritasun proiektuak martxan jartzea aurreikusten da.

Bestalde, kooperatibaren errentagarritasun mailari eusteko asmoz, gaur egunko merkatuari eutsi eta bestelako kooperatiba, SA-SL eta erakundeetan eragin nahi du, nolabait salmentak areagotzeko helburuarekin. Barne antolakuntzari dagokionez, egitura parte hartzailea definitu, adostu eta abian jartzea aurreikusten da, beti ere informazioa eta komunikazio egokia ziurtatuz.

Emun kooperatiban 61 langile ari dira lanean eta iaz 2 milio euroko salmentak izan zituen. Informazio gehiago: [www.emun.com](http://www.emun.com).

## El vicepresidente de IMEC, Profesor Robert Mertens, visita IKERLAN

LA VISITA PRETENDE FOMENTAR EL CONOCIMIENTO MUTUO EN EL CAMPO DE LAS MICRO Y NANOTECNOLOGÍAS.

El Profesor Robert Mertens, vicepresidente del Centro de Investigación IMEC visitó IKERLAN el pasado 9 de marzo con el fin de fomentar el conocimiento mutuo en el campo de las micro y nanotecnologías. IMEC es un centro belga de gran prestigio internacional, con más de 1.300 investigadores de 50 nacionalidades diferentes, dedicado a la investigación en microelectrónica y nanotecnología, que cuenta entre sus clientes con los principales fabricantes mundiales de semiconductores: Intel, Infineon, Philips, Samsung Electronics, etc.

IMEC ha entrado a formar parte, como socio colaborador, de CMIC (Centro de Investigación en Microtecnologías) que está integrado por los Centros Ceit, Tekniker e IKERLAN, las Universidades M.U y Tecnun, y la Corporación MCC. En este marco de colaboración, la visita tuvo como objetivo darle a conocer las actividades en microtecnologías que lleva a cabo CMIC, visitar los laboratorios de Ceit, Tekniker e IKERLAN, y mostrarle la capacidad industrial existente en el conjunto de empresas pertenecientes a MCC.

De la visita cabe destacar la grata sorpresa que le ha supuesto ver la gran capacidad industrial del conjunto de empresas de MCC y su clara apuesta por la innovación, que abre unas interesantes posibilidades para la creación de nuevos productos y empresas basadas en las microtecnologías, donde IMEC es un partner fundamental para lograr un importante impulso en estas actividades.

El poder contar con la colaboración de un Centro de este prestigio representa para Ikerlan una gran oportunidad para el desarrollo de las microtecnologías, puesto que le abre las puertas para poder realizar estancias, doctorandos y participar en proyectos conjuntos en los programas de investigación.



De izquierda a derecha: Carlos Luri, Director de la Unidad de Desarrollo de producto de Ikerlan, Profesor Robert Mertens Vicepresidente de IMEC, Guillermo Irazoki Director de Investigación y Conocimiento de Ikerlan, Doctor Manuel Fuentes Presidente de CMIC y Enrique Castaño, Responsable del Dpto de Microsistemas de Ceit.

**IMEC CENTRO BELGA DE GRAN PRESTIGIO INTERNACIONAL HA ENTRADO A FORMAR PARTE, COMO SOCIO COLABORADOR, DE CMIC (CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MICROTECNOLOGÍAS) QUE ESTÁ INTEGRADO POR LOS CENTROS CEIT, TEKNIKER E IKERLAN, LAS UNIVERSIDADES M.U Y TECNUN, Y LA CORPORACIÓN MCC.**

## ENTREGA DE DIPLOMAS DE INGENIERÍA

El pasado 15 de abril, 505 alumnos titulados en distintas especialidades de Ingeniería, así como doctores por Mondragon Unibertsitatea que han realizado su tesis en la Escuela Politécnica Superior, recibieron el diploma acreditativo.

Los alumnos han cursado durante el curso 2003-04 Ingenierías Técnicas, Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial, Ingeniería en Organización Industrial, Ingeniería en Informática e Ingeniería Industrial.

El acto estuvo presidido por el rector de MU Inaxio Oliveri y por el director de la Escuela Politécnica Superior Javier Retegi Albisua.

ZORIONAK GUZTIOI!



## Europako Comenius 2.1 hezkuntza proiektuko kideek MUn bildu dira

ORDEZKARIAK ESKORIATZAKO HUMANITATE ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEAN IZAN DIRA.

Apirilaren 11, 12 eta 13an, Europako Comenius 2.1 hezkuntza proiektuko kideek bilera egin zuten Mondragon Unibertsitateko Eskoriatzako Fakultatean. 15 lagun elkartuko ziren: Gales, Norvegia, Lituania, Irlanda, eta Euskal Herrikoak. Eta horietaz gain, Europako Batzordeak izendatutako hiru ebaluatzaile ere izan ziren: Gales, Holanda, eta Euskal Herrikoa.

Bilkuraren bigarren egunean, apirilaren 12an, Angeles Iztueta, Eusko Jaurleritzako Hezkuntza sailburua; Iñaxio Oliveri MUko errektorea; eta Hezkuntza Saileko hainbat goi kargu elkartuko ziren bilerakideekin.

### COMENIUS 2.1

Comenius proiektua Sokrates programaren barruan sartzen da, beti ere Europako Agentziak babestuta. HUHEZIn elkartu den taldea lantzen ari da Comenius 2.1 proiektua "Terra: Inter cultural curriculum" izenarekin. Programa horrek suspertu nahi ditu curriculum eraginkorrak komunitate elebidunetan, batez ere hizkuntza minorizatuak dauden herrialdeetan.

Proiektuaren helburuetako bat da lurralde bakoitzeko sei pertsona prestatzea, bi ikastaroren bidez, gero euren beste pertsona batzuk presta ditzaten beraien lurraldeetan.

Proiektuak hiru urte iraungo du, eta bitartean horrean jasoko du Europako Batzordearen diru laguntza. Kasu honetan, Galesko koordinatzen du talde hau, eta Euskal Herriko ardura nagusia Arantza Mongelos da, HUHEZiko irakaslea.

**NAZIOARTEKO TOPAGUNE BIHURTU ZEN MU, IZAN ERE 15 LAGUN ELKARTUKO ZIREN: GALES, NORVEGIA, LITUANIA, IRLANDA, ETA EUSKAL HERRIKOAK. ETA HORIETAZ GAIN, EUROPAKO BATZORDEAK IZENDATUTAKO HIRU EBALUATZAILE ERE IZAN ZIREN: GALES, HOLANDA, ETA EUSKAL HERRIKOAK.**



## Mondragon Unibertsitatea firma un convenio con el Instituto Nacional de Ciencias Aplicadas de Toulouse

EL OBJETIVO DEL CONVENIO ES LA ORGANIZACIÓN CONJUNTA DE UN PLAN DE ESTUDIOS DE SEGUNDO CICLO QUE

La Escuela Politécnica de Mondragon Unibertsitatea y el Instituto Nacional de Ciencias Aplicadas (INSA) de Toulouse han firmado un convenio que permitirá implantar en ambas entidades una doble titulación. Concretamente, el objetivo de este

acuerdo es la organización de un plan de estudios conjunto de segundo ciclo que permitirá a los alumnos obtener una doble titulación, la de Ingeniero Industrial por Mondragon Unibertsitatea y la de Ingeniería, Especialidad

Mecánica por el INSA Toulouse.

Los estudiantes de ambas instituciones, matriculados en este plan de estudios, deberán cursar el 4º curso en el INSA Toulouse y el 5º curso en la Escuela Politécnica de Mondragon Unibertsitatea. Por otra parte, el Proyecto Fin de Carrera –obligatorio para alcanzar el título–, se podrá realizar indistintamente en uno u otro centro.

Mondragon Unibertsitatea ofrece a sus alumnos la posibilidad de cursar estudios en las áreas de Electrónica, Informática, Mecánica, Telecomunicaciones y Organización Industrial, correspondiendo a la Escuela Politécnica Superior la organización de sus planes de estudio. Por su parte, el Instituto Nacional de Ciencias Aplicadas de Toulouse –creado en 1963–, es una institución de carácter científico, cultural y profesional, tutelada por el Ministerio de Educación Nacional de la Investigación y de la Tecnología, habilitada para expedir el título de Ingeniero.

**LOS ESTUDIANTES DE AMBAS INSTITUCIONES, MATRICULADOS EN ESTE PLAN DE ESTUDIOS, DEBERÁN CURSAR EL 4º CURSO EN EL INSA TOULOUSE Y EL 5º CURSO EN LA ESCUELA POLITÉCNICA DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA.**

## ENTREVISTA

**FERMÍN GARMENDIA** DIRECTOR GENERAL DE LKS S, COOP.



“ESTAMOS  
COMPLEMENTANDO  
NUESTRA OFERTA  
CLÁSICA DE  
PRODUCTO CON  
OTRA DE SOLUCIONES  
INTEGRADAS”

**LKS S, COOP. AFRENDA DURANTE LOS PRÓXIMOS AÑOS VARIOS RETOS IMPORTANTES, ALGUNOS DE LOS CUALES SON CONSECUENCIA DIRECTA DEL PLAN ESTRATÉGICO 2005-2008, QUE BÁSICAMENTE PLANTEA LA ADAPTACIÓN DE LA OFERTA-CIENTE, LA EXPANSIÓN GEOGRÁFICA, LA MEJORA DE LAS RELACIONES CON CLIENTES Y LA FUNCIÓN DE LOBBY O LA IMPLICACIÓN SOCIAL COMO ASPECTOS DESTACADOS.**

#### ¿Cómo va tu primer ejercicio completo al frente de LKS?

Para nosotros, 2005 va a ser, está siendo, un año de gran trascendencia ya que el nuevo proyecto de empresa basado en dos ejes clave como son “vivir el cliente” y la “integración” van a empezar a ser operativos.

Desde el punto de vista del Plan Estratégico, se plantean dos grandes retos: el fortalecimiento del proyecto empresarial, y la consolidación como una “empresa de personas”. Todo ello supone cambiar significativamente nuestra organización, habiendo impulsado la creación de los Grupos estratégicos de Mercado.

#### ¿Qué va a suponer para los clientes la nueva organización?

La nueva organización permitirá a LKS complementar su oferta clásica de “producto”, con una oferta de “soluciones integradas”. La oferta de “soluciones” exigirá la combinación del saber hacer de la organización. Ello requerirá configurar grupos de trabajo alrededor de soluciones, así como llegar a alianzas con otras firmas.

#### Otro aspecto importante será ensamblar las dos ofertas.

Sin duda. La coordinación de ambas ofertas será clave para la consecución de los objetivos que se planteen, para lo cual será necesario crear estructuras de colaboración internegocios que tengan una clara vocación de trabajo en conjunto. Y también, hay que situar en este terreno el impulso a las empresas participadas y la creación de un proyecto global de servicios profesionales. En estos momentos tenemos una participación significativa en SEI, i3s, LKS IAMM-Investigación de Mercados, LKS TSI-Selección y Formación, Abantail, LK Wendland ...

Por ejemplo, ya le puedo anunciar que vamos a realizar una apuesta decidida por el desarrollo de proyectos SAP, contando para ello con nuestra presencia en el capital social de i3s, empresa de reconocido prestigio en este ámbito.

#### ¿Cómo marcha la expansión geográfica de LKS?

A nivel geográfico vamos a impulsar nuestra presencia en el mercado español, principalmente en Madrid y Barcelona, además de seguir trabajando a nivel internacional. La creación de LKS Ca y Caribe ha sido el punto de arranque de la estrategia de presencia internacional de LKS, teniendo previsto abrir tres nuevas oficinas a lo largo del presente período estratégico.

#### ¿Algún otro reto a destacar en relación con MCC?

Por supuesto, especialmente el que se refiere a la creación de la nueva División de Servicios Empresariales en MCC, que tiene como objeto de presentar una gran oferta de servicios en la Corporación.

## II Jornadas de Especialización en Mecanizado

**EL SEMINARIO SE CELEBRARÁ LOS DÍAS 5 Y 25 DE MAYO.**

La Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea y el Centro de Formación Continua Iraunkor, han organizado la II edición de las Jornadas de Especialización en Mecanizado. El objetivo de las mismas es dar a conocer a los participantes los últimos avances productivos en técnicas, tecnologías y materiales vinculados a este sector.

Dichas jornadas, que ya han comenzado en abril, proseguirán el 5 y 25 de mayo, en la Escuela Politécnica Superior y en el Palacio de Otalora.

Las charlas están dirigidas a responsables y personal de departamentos de I+D, Ingeniería, Ingeniería de Procesos y Fabricación, y combinan las exposiciones teóricas con demostraciones prácticas.

### PROGRAMA

#### 5 de mayo:

“La maquinabilidad de materiales”.

#### 25 de mayo:

“Aumento de la productividad y la precisión en el rectificado”.

## Foros de gestión de sistemas de información e ingeniería del software

**SE TRATA DE CUATRO JORNADAS EMINENTEMENTE PRÁCTICAS.**

Mondragón Unibertsitatea ha organizado la cuarta edición de los foros de gestión de sistemas de información e ingeniería del software. Serán un punto de encuentro de profesionales en activo con responsabilidades actuales y/o futuras tanto en la gestión de los sistemas de información como en la ingeniería del software. Se trata de cuatro jornadas eminentemente prácticas donde se presentarán experiencias de las propias empresas y se intercambiarán opiniones con los participantes de dichos foros.

### PROGRAMA

#### FORO 4: 4 de mayo de 2005.

Componentes y la Reutilización del software.

#### FORO 5: 1 de junio de 2005.

Seguridad Informática de la Empresa.

#### FORO 6: 6 de julio de 2005.

La Administración Digital en las Empresas.

## Ate irekiak MUn

### MARTXOA ETA APIRILEAN JENDE UGARARI HURBILDU DA MUKO ZENTRO DESBERDINETARA.

Mondragon Unibertsitateko kanpusetan ate irekiko jardunaldi berriak antolatuta dira datozen hilabeterako, izan ere martxo eta apirilean ospatu diren jardunaldietan jende ugari agertu du interesa.



Martxoaren 10ean 250 pertsona inguru bildu ziren Goi Eskola Politeknikoko ate irekiko jardunaldian.

*Los interesados en acudir a los seminarios que se celebrarán en Oñati:*  
943-712230  
muriabarren@otalora.mcc.es

## HURRENGO JARDUNALDIAK

### Mondragon Goi Eskola Politeknikoa:

2005-05-26 (17.30) - Bigarren Zikloa

2005-06-11 (11.00) - Biteri Ikastetxe Nagusia

2005-05-18 (17.30) - Goi Mailako Formazio Zikloak

### Enpresa Zientzien Fakultatea (Oñati): 2005-05-12 (18.00)

### Enpresa Zientzien Fakultatea (Bidasoa, Irun):

2005-05-7 (10.00)

### Humanitate eta Hezkuntza Zientzien Fakultatea (Eskoriatza): 2005-05-19 (18.00)

## Curso sobre "Mapas Mentales"

### 8 Y 9 DE MAYO EN OTALORA.

Mediante este curso se pretende dar respuestas a las inquietudes mostradas en el sentido de poder contar con herramientas orientadas a la mejora de la eficiencia personal. El programa se presenta con una duración de 8 horas de formación y persigue los siguientes objetivos: conocer la técnica de generación de mapas mentales, aumentar la predisposición a la creatividad individual y grupal, desarrollar la capacidad de pensamiento creativo, aumentar la memoria y capacidad de asociación, y mejorar la habilidad de análisis de información y resolución de problemas.

#### EL PROGRAMA

- Por qué utilizar mapas mentales.
- La técnica de mapas mentales.
- Las aplicaciones más eficaces para la empresa.
- Casos prácticos.
- Aplicación de técnicas de creatividad.
- La transferencia de los mapas mentales en el día a día.

El curso será impartido por Helga Anne Pelaez Riggsbee, del equipo de Strategi Business Effectiveness.

## Curso sobre "Negociación"

### EL PRÓXIMO MES DE JUNIO EN OTALORA.

Este curso, con una duración de 32 horas, se impartirá los días 15 y 16, y 29 y 30 de junio. La ponente será Lucia Gato, consultora de LKS, y los objetivos del curso son: desarrollar las propias habilidades negociadoras, establecer un método sistemático para describir los comportamientos de las personas, identificar la imagen personal que los demás perciben de ellos mismos, y elegir la manera de negociar más adecuada a cada circunstancia obteniendo acuerdos estables y duraderos.

## Seminario sobre "Intraemprender"

### SE CELEBRARÁ EL 25 DE MAYO EN OTALORA.

Este seminario presentará la metodología para "intraemprender" desarrollada a partir de la aplicación práctica en empresas piloto. Mostrará las posibilidades que tiene la generación de nuevas ideas dentro de la empresa, como una estrategia de crecimiento y/o diversificación.

Está dirigido a gerentes, presidentes, directores generales y directores de unidades de negocio, que asumen o participan en la dirección estratégica de la empresa del Grupo. También está dirigido a directores de áreas y/o departamentos que buscan potenciar la creatividad en su equipo, planteando los proyectos como nuevas líneas de producto/negocio.

#### EL PROGRAMA

- Crecer, ¿un imperativo para mantener la competitividad de la empresa?
- Intraemprender, una estrategia de crecimiento: comparación con otras estrategias. ¿Pueden/deben todas las empresas Intraemprender?
- El proceso de generación de un nuevo negocio; su encaje en la organización: Caso Pulma.
- Cómo organizar un proceso de Intraemprender.
- La conducción de un proceso de Intraemprender.
- Será impartido por Ramón Sagarna, profesor asociado de la Universidad de Navarra y consultor a empresas en los campos de estrategia, marketing y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales.

## Jornada sobre "Marketing Relacional"

### SE CELEBRARÁ EL 11 DE MAYO EN OTALORA.

Este seminario reflexionará sobre la práctica del Marketing Relacional para conseguir un cliente leal a una empresa. El curso está diseñado para que el participante alcance los siguientes objetivos: identificar en el marketing relacional una estrategia para romper con la servidumbre de la relación comercial exclusivamente basada en la transacción; comprender la necesidad de utilizar el marketing relacional como una herramienta para asegurar la sostenibilidad de la rentabilidad; familiarizarse con los elementos que componen un Plan de Marketing Relacional; reflexionar sobre la situación en su empresa e iniciar el diseño de las líneas maestras sobre las que se ha de sustentar el Plan.

#### EL PROGRAMA

- El Marketing Relacional, ¿merece la pena?
- Caso: Husky Injection Molding Systems.
- Los elementos de un Plan de Marketing Relacional
- La aplicación en las propias empresas.
- Estableciendo un Plan de Marketing Relacional en la práctica.
- La experiencia de Línea Blanca.
- La actitud de la organización para la exitosa implantación.

## Fagor ya controla el 100% del Grupo Brandt

**TRAS ESTA ADQUISICIÓN FAGOR PREVÉ FACTURAR 1.800 MILLONES DE EUROS EN 2005 Y TENDRÁ UNA PLANTILLA DE 11.000 PERSONAS REPARTIDAS EN SUS 16 PLANTAS PRODUCTIVAS DE SEIS PAÍSES.**

El 14 de abril de 1956 se celebró el acto de bendición de los terrenos donde meses después se levantaría la primera fábrica de Fagor Electrodomésticos en Mondragón. El 12 de abril de 2005, casi 49 años después, se firmaba en París el acuerdo para la adquisición del Grupo Brandt, primera piedra de un proyecto que dará lugar a un nuevo grupo electrodoméstico de dimensiones europeas.

Fagor Electrodomésticos ya ha alcanzado un acuerdo definitivo con Elco Holland BV para la adquisición por 162,5 millones de euros del 90% del Grupo Brandt. De esta forma, Fagor pasará a controlar el 100% del líder del mercado francés de línea blanca, convirtiéndose así en el quinto fabricante europeo de electrodomésticos.

Esta fue la noticia que acaparó la atención de los medios informativos que se dieron cita en la rueda de prensa convocada por Fagor Electrodomésticos para hacer balance del ejercicio 2004. Un año en el que las ventas se incrementaron un 3,4%, llegando a los 940 millones de euros, la plantilla creció hasta las 6.230 personas y los resultados se situaron en los 16,8 millones de euros, cifra similar a los alcanzados el año precedente.

**CON LA ADQUISICIÓN DE BRANDT, FAGOR HA REALIZADO UNA APUESTA ESTRATÉGICA PARA DESARROLLAR UN PROYECTO EMPRESARIAL DE FUTURO Y DIMENSIONES EUROPEAS, CON CAPACIDAD PARA IMPLANTARSE CON ÉXITO EN LOS MERCADOS DE TODO EL MUNDO.**

### BRANDT EN 2004

Las ventas de Brandt en 2004 fueron de 813 millones de euros, de los que casi el 40% correspondieron a las ventas internacionales. Cuenta con una plantilla de 4.700 personas que prestan sus servicios en cinco plantas industriales en Francia (Orléans, Vendôme, Aizenay, La Roche sur Yon y Lyon); una en Italia (Verolanuova) y cinco filiales (Reino Unido, Dinamarca, Italia, Suiza y Singapur). La capacidad de producción de las citadas plantas supera los 3,5 millones de electrodomésticos. Sus marcas principales son Brandt, líder del mercado francés y con una importante presencia internacional; DeDietrich, una de las marcas líderes del mercado de encastré; Thomson (línea blanca); Vedette, Sauter, y las italianas SanGiorgio, Ocean y Samet. Gracias a estas marcas tiene presencia comercial en casi 100 países de los cinco continentes.

### DIMENSIONES FAGOR-BRANDT

Tras la adquisición de Brandt, Fagor se convierte en el quinto fabricante europeo de electrodomésticos con una cuota de mercado superior al 5,8% y una facturación que en 2005 se



aproximará a los 1.800 millones de euros y a los 2.000 millones en 2006, primer ejercicio completo después de la adquisición. La plantilla total rondará las 11.000 personas, que prestarán sus servicios en 16 plantas productivas de seis países (cuatro europeos, uno africano y otro asiático). Su presencia comercial se extenderá a 100 países de todo el mundo en los que operará a través de 12 marcas (Fagor, Edesa, Aspes, Mastercook, Brandt, DeDietrich, Thomson, Vedette, Ocean, SanGiorgio, Sauter y Samet).

### PROYECTO ESTRATÉGICO

Con la adquisición de Brandt, Fagor ha realizado una apuesta estratégica para desarrollar un proyecto empresarial de futuro y dimensiones europeas, con capacidad para implantarse con éxito en los mercados de todo el mundo. En este sentido, el Grupo Fagor Electrodomésticos se ha fijado como objetivos a corto plazo impulsar el desarrollo de su proyecto internacional; aumentar y consolidar en todos los mercados, y especialmente en Francia, su cuota de participación; invertir en I+D+i y en desarrollo de producto; mejorar la competitividad a todos los niveles; aprovechar las oportunidades de la nueva dimensión para lograr ahorros en los costes de materias primas y componentes; mejorar el mix de producto apostando por la calidad y la innovación y, todo ello, garantizando un mayor resultado de explotación a través, sobre todo, de la reducción de costes que generará el aprovechamiento de todas las sinergias, especialmente en áreas de compras, innovación, desarrollo de nuevos productos y aprovechamiento de los recursos productivos.

### NUEVA DIMENSIÓN, NUEVO EQUIPO DIRECTIVO

- **Pablo Mongelos**, Director General del Grupo Fagor Electrodomésticos
- **Belén Kortabarria**, Directora General Fagor Electrodomésticos
- **Bruno Vendroux**, Director General de Brandt
- **Fernando Gómez-Acedo**, Presidente del Consejo de Administración de Brandt y responsable de Estrategia Industrial del Grupo.
- **Josu Ugarte**, Vicepresidente del Consejo de Administración de Brandt y responsable de la estrategia de marketing del Grupo.
- **Juan Andrés Joaristi**, Gerente de Proyectos Estratégicos y Planificación del Grupo.
- **Juan Félix García Amigot**, Director de I+D+i del Grupo.
- **Txema Gisasola**, Gerente de Proyectos Estratégicos y Cultura Empresarial del Grupo.

## "AUTOMATIC COOKING" DE FAGOR, DISTINGUIDO EN LOS PREMIOS TECHMASTER



Por segundo año consecutivo Fagor Electrodomésticos ha sido distinguido con los Premios Techmaster. En esta ocasión ha sido la placa vitrocerámica Automatic Cooking de la gama de cocción de Fagor la galardonada con estos premios, que anualmente otorga Master Cadena y que este año cumplen su tercera edición. Conocidos popularmente como los "Oscar de los Electrodomésticos" se entregaron el pasado 30 de marzo en el Hotel Villa Magna de Madrid, y son adjudicados por votación popular a aquellos

aparatos de equipamiento de hogar y de ocio que han tenido más éxito entre los compradores españoles entre los meses de noviembre y diciembre de 2004. En la foto, Antonio López (a la derecha), director de Grandes Cuentas de Fagor, acompañado de Alberto Terán, gerente de Master Cooking, muestran el galardón y el producto premiado.



## LKS Ingeniería culmina una planta logística de 18.000 m<sup>2</sup> para Alditrans

**EL PROYECTO OCUPA LA MAYOR SUPERFICIE DEL PARQUE LOGÍSTICO DE LANBARREN EN OIARTZUN (GIPUZKOA) Y HA SUPUESTO UNA INVERSIÓN DE 15 MILLONES DE EUROS.**

LKS Ingeniería ha llevado a cabo las tareas de redacción del proyecto, la gestión de gremios y de la dirección de la obra de la nueva planta de Alditrans, situada en el parque logístico de Lanbarren.

El edificio pensado y preparado expresamente para la actividad logística destaca por su número de muelles, 68, su gran altura y la amplitud de las dos naves que consta la planta. La superficie construida es de 14.752 m<sup>2</sup> a los que hay que sumar los 2.754 m<sup>2</sup> destinados a oficinas, en una parcela de 35.636 m<sup>2</sup>.

La obra ejecutada en un tiempo récord (11 meses de trabajo), ha supuesto una inversión de 15 millones de euros y para la ejecución de la obra, se han coordinado 16 gremios diferentes.



**EN LA OBRA, EJECUTADA EN UN TIEMPO RÉCORD DE 11 MESES DE TRABAJO, SE HAN COORDINADO 16 GREMIOS DIFERENTES. LA INVERSIÓN REALIZADA HA ASCENDIDO A 15 MILLONES DE EUROS.**

LKS Ingeniería se dedica a proyectos de edificación y obra civil, junto con trabajos de gestión urbanística y Project Management. Ocupa actualmente a más de 300 técnicos en sus centros de trabajo de Andalucía, Castilla y León, Comunidad Autónoma Vasca, Galicia, La Rioja, Madrid, Navarra y Cataluña.

## Urola abre una nueva planta de suministro de envases en Karrantza (Bizkaia)

**LA PRODUCCIÓN ESPERADA ANUAL SUPERARÁ LOS 40 MILLONES ENVASES ANUALES.**

El pasado mes de Marzo, la cooperativa Urola S.Coop., integrada en MCC y dedicada a la construcción de máquinas de soplado para la fabricación de envases y a la transformación del plástico inauguró una nueva planta para el suministro de envases de forma integrada con la empresa del sector lácteo Iparlat. La planta denominada Artesanos de Karrantza (ArKa), se enmarca en un proyecto de desarrollo local, promovido por el ayuntamiento de Karrantza y que cuenta con la colaboración de Kaiku Corporación Alimentaria, Urola S.Coop., Gesvacar y la cooperativa de trabajo asociado Empleo Encartado S. Coop.

### CARACTERÍSTICAS DE ARKA

La planta producirá productos lácteos en botellas UHT, batidos y yogures, quesos y postres artesanos. Para ello se han aplicado las últimas tecnologías de I+D, tanto en fabricación como en calidad de producto. El sistema de envasado en botella UHT (fabricada por Urola S.Coop) es el primero de estas características que se instala en el estado español. La producción esperada anual superará los 40 millones envases anuales. Con esta nueva implantación, las previsiones de ventas iniciales son de 1 millón de euros en el primer

año hasta llegar a los 3 millones de euros en el segundo año de funcionamiento.

Al acto inaugural, celebrado en las nuevas instalaciones el pasado 9 de marzo, asistió el lehendakari Juan Jose Ibarretxe. Por parte de Urola asistió su nuevo Coordinador General Mikel Larrañaga.



## Danobat Taldeko Euskara Batzordeen I.Topaketa

**DANOBAT ALDEAN GOGOR ARI DIRA EUSKARA LAN MUNDURA ZABALTZEN. PASA DEN OTSAILEAN TALDEAN DAUDEN 8 KOOPERATIBEN EUSKARA TALDEAK BILDU ETA JARDUNALDI OSO INTERESGARRIA EGIN ZUTEN. HONA HEMEN BERTATIK BIDALI DIGUTEN EKITALDI HORREN INGURUKO IDATZIA.**

"Danobat Taldea osatzen dugun zortzi enpresok (Danobat, D+S, Estarta, Goiti, Ideko, Lealde, Soraluze eta sortu berria den Goimek) euskara kontuetan biltzen gaituen bilgune bat dugu: Danobat Taldeko Euskara Batzordea.

Euskara Batzorde honek urtean 3 bilerak egiten ditu eta bertan enpresa bakoitzeko koordinatzaileak eta euskara planetan aholkularitza ematen diguten EMUN Koop. E.ko teknikariak bil-

tzen gara, talde mailako helburuak jarri eta aurrera ateratzeko.

Aurten, Euskara Batzorde honen ekimenez, Danobat Taldeko Euskara Batzordeen I.Topaketa antolatu da, lau helburu nagusirekin:

- Danobat Taldeko Euskara Batzordeetako kideak elkar ezagutu.
- Danobat Taldeko kooperatibetako Euskara Planen ezagutzea, helburuak eta zailtasunak ezagutzera eman.
- Kooperatiba bakoitzean Euskara Planekin bizi izandako esperientziak elkar trukatu.
- Etorkizunean, taldeko euskararen normalizazioan eman beharreko urratsei buruz guztiok batera hausnartu.

Topaketa, 2005eko otsailaren 18an burutu genuen Danobaten, Elgoibarren, eta bertan 30 bat lagun inguru elkartu ginen. Parte hartze handia izateaz gain, egon ginen enpresok balorazio oso positiboa egin genuen. Datozen urteetan ekimen honekin jarraitzeko asmoa daukagu. Aurtengoa, hasierako aurkezpen gisa ulertu behar da eta gero, urtero, gai konkretu bat adostu eta horren inguruan lan egin nahi dugu.

Esperientzia aberasgarria izan da enpresa bakoitzak askotan euskara gaietan sentitzen duen "bakardadea" gainditu eta elkarguneak bilatzeko. Idatzi honen bidez zuek ere antzeko ekimenak egitera animatzen zaituztegu benetan merezi duelako".



## Irizar factura 97 millones de euros en el primer trimestre del año

**CON UN INCREMENTO DEL 22% RESPECTO AL AÑO ANTERIOR. LAS EXPECTATIVAS PARA EL PRÓXIMO TRIMESTRE CONTINÚAN SIENDO EXCELENTES.**

Irizar sigue la línea de los últimos años con respecto a su crecimiento. El primer trimestre de 2005 facturó un 22% más que el año pasado llegando a una cifra de negocio de 97 millones de euros.

Según una nota de prensa remitida a nuestra redacción, tanto los proyectos del exterior, exceptuando a China, como Irizar Ormaiztegui "se encuentran en plena actividad, la cual continuará en el próximo trimestre".

Con respecto a Irizar Ormaiztegui, con un crecimiento del 16%, destacan las ventas en España, con una mejora del 34% y una cuota de mercado del 46,3%.

De los mercados atendidos desde la matriz vuelve con fuerza Israel, crece un 20% Escandinavia e Irlanda, se mantiene muy alto Gran Bretaña y experimenta un gran inicio de año Polonia.



Por último, en las actividades del exterior destacan Marruecos, con un crecimiento del 100%; Brasil, con un 47%; y México, con un 22%.

## Fagor Electrónica fabrica desde hace años un detector de gas para uso doméstico

**EVITARÍA TRAGEDIAS DERIVADAS DE LA EMANACIÓN DE GASES.**

Fagor Electrónica fabrica desde hace años un Detector de Gas Mixto, el Sensogas, que cumple la doble función de detectar no sólo el monóxido de carbono sino también el gas natural. El aparato fue diseñado y desarrollado en colaboración con prestigiosos centros tecnológicos y con las operadoras British Gas y Gas Natural y está homologado por la agencia de calidad británica British Standard.

### PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

La colocación de este Sensogas en las casas evitaría tragedias como las que se han venido sucediendo en los últimos meses a causa de fugas de gas en el hogar. El aparato, fabricado por Fagor Electrónica, está concebido para su uso en el interior de la vivienda, en un espacio donde exista un aparato de combustión de gas (encimera de



cocina, calderas, estufas etc.), siendo fácil tanto su instalación como su posterior manejo.

Cuando la concentración de gas natural o de monóxido de carbono alcanza el nivel de alarma, el detector avisa mediante la iluminación de unos indicadores rojos y una señal de alarma sonora. Asimismo, en el caso de tener instalado un actuador de corte de gas, el detector envía una señal a la electroválvula de gas y automáticamente se corta el suministro. El Sensogas es conectable a la red eléctrica y no necesita ningún cableado adicional.

Este Sensogas para uso doméstico se halla totalmente disponible al público en cualquier Delegación de Fagor Electrónica en España. Más información sobre este aparato en [www.fagorelectronica.com](http://www.fagorelectronica.com) (Tratamiento de Señal).

## Ulma presente en la feria de Construmat en Barcelona

**LOS NEGOCIOS DE CONSTRUCCIÓN, HORMIGÓN POLÍMERO Y CARRETILLAS ELEVADORAS DEL GRUPO ULMA ESTUVIERON PRESENTES EN LA FERIA DE REFERENCIA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ESPAÑA QUE SE CELEBRÓ EN BARCELONA DEL 11 AL 16 DE ABRIL.**

ULMA Construcción presentó en Construmat un stand de 435 metros cuadrados dónde pudieron verse todas sus novedades y donde a lo largo de toda la feria se contaron por cientos los visitantes. ULMA Carretillas Elevadoras presentó las carretillas de carga lateral de la marca alemana HUBTEX adecuadas para sectores tan diversos como el de la industria de la madera, el metal, el aluminio, vidrio o plástico. Por su parte, ULMA Hormigón Polímero, siguiendo con su línea de Calidad e Innovación en el sector de la construcción, se presentó, por vez primera, en la Feria de Construmat con dos stands diferenciados por líneas de Negocio; por un lado Canalización y Edificación y por otro la nueva Línea de Fachadas Ventiladas.



## El Grupo Ulma participa en Divergentes; un proyecto al servicio del arte y la empresa

**CENTROS TECNOLÓGICOS Y EMPRESAS INNOVADORAS DE GIPUZKOA ACOGERAN A ARTISTAS INTERNACIONALES.**

El Grupo ULMA participa junto a importantes empresas y centros tecnológicos de la provincia de Gipuzkoa en el Proyecto Divergentes. Impulsado por la Diputación de Gipuzkoa, Divergentes pretende promover la relación entre la creación artística y la innovación tecnológica y social.

Consiste en la estancia de 2 a 4 semanas, entre los meses de abril y mayo de 2005, de artistas internacionales en centros tecnológicos y empresas innovadoras de Gipuzkoa para producir obras en relación con los conceptos, materiales y procesos que desarrolle cada empresa o centro tecnológico para luego ser expuestas al aire libre en la localidad de Zumaia dentro de un itinerario que partirá del Museo Zuloaga y cuyas fechas de presentación serán del 26 de mayo al 15 de setiembre.

Miren Arenzana, natural de Bilbao y residente en Londres,

es la artista que trabajará en ULMA a lo largo de las próximas semanas. Licenciada en Bellas Artes en la especialidad de Escultura, Miren nos dice que *"realmente, para mí como artista supone todo un reto poder colaborar en este proyecto, además de ser un orgullo cómo vasca, trabajar con ULMA"*

Junto al Grupo ULMA las empresas acogedoras de dichos artistas internacionales serán entre otras; CAF, EITB, IKUSI, IRI-ZAR, TECNALIA, VICOMTech, etc.

**IMPULSADO POR LA DIPUTACIÓN DE GIPUZKOA, DIVERGENTES PRETENDE PROMOVER LA RELACIÓN ENTRE LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SOCIAL.**

## Grupo Eroski tuvo unos beneficios de 129 millones de euros en 2004

**SUPONEN UN INCREMENTO DEL 20% RESPECTO AL AÑO ANTERIOR. LAS INVERSIONES NETAS SE ELEVARON A 357 MILLONES DE EUROS, CON LA APERTURA DE 122 NUEVOS ESTABLECIMIENTOS.**

Grupo Eroski logró un beneficio de 129,92 millones de euros en 2004, un 20% más de los alcanzados en el ejercicio precedente. Las razones que explican este logro son la ganancia de cuota de mercado y la mejora en los procesos de gestión interna, la inversión realizada en la apertura de nuevas tiendas y en la modernización de la antigua red comercial.

Los resultados económicos presentan una progresión sobresaliente con respecto a un buen ejercicio precedente y se producen en un año en el que el Grupo ha realizado un formidable esfuerzo en inversiones netas de 357 millones de euros. El principal destino ha sido la apertura de 122 nuevos establecimientos y la renovación de la red ya existente. De este modo, Grupo Eroski ha invertido 1.855 millones de euros en el período 2000-2004, manteniendo su estrategia de crecimiento de la red comercial, modernización de sus establecimientos, diversificación y especialización de la oferta.

La cifra de ventas consolidadas alcanzó los 5.582 millones de euros que se logran gracias al fuerte crecimiento del año a superficie comparable.

### ASPECTOS CUALITATIVOS

Grupo Eroski protagonizó otros hechos de gran valor cualitativo en 2004. Lanzó una tercera emisión de Aportaciones Financieras Eroski por importe de 200 millones de euros, que fue superada en su demanda. Asimismo, Alidis (Alianza Internacio-

nal de Distribuidores), sociedad que da cobertura al acuerdo entre Grupo Eroski y el grupo francés de los Mosqueteros se consolida con la previsible incorporación de un nuevo socio en este 2005.

Grupo Eroski llevó su compromiso con la salud y el bienestar del consumidor a un programa de formación e información sobre hábitos de vida equilibrada y sana. Bajo la marca Idea Sana Eroski desarrolló un programa que en 2004 ofreció 1.075 actividades en más de 208 establecimientos, seguido por más de 22.500 personas en 15 Comunidades Autónomas.

**GRUPO EROSKI HA INVERTIDO 1.855 MILLONES DE EUROS EN EL PERÍODO 2000-2004, MANTENIENDO SU ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO DE LA RED COMERCIAL, MODERNIZACIÓN DE SUS ESTABLECIMIENTOS, DIVERSIFICACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN DE LA OFERTA.**

### 30.101 PERSONAS

Grupo Eroski incorporó en el ejercicio anterior 909 nuevos empleos con la particularidad de su participación en la propiedad, en los resultados y en la gestión, como es seña de identidad de las personas trabajadoras de este Grupo. Fueron un total de 1.430 trabajadores que se incorporaron a la propiedad de la empresa, elevando la cifra a 12.298 personas, un 40% del total. La plantilla de Grupo Eroski finalizó el ejercicio con 30.101 personas trabajadoras.

## ASAMBLEA GENERAL DE LAGUN-ARO EPSV

El pasado 20 de abril se celebró en el teatro Amaia de Mondragón la Asamblea General de Lagun-Aro EPSV, que como suele ser habitual, sirvió para repasar la evolución de las prestaciones y el comportamiento de la cartera de inversiones en 2004, informar sobre un buen número de temas ligados a la actividad de nuestra mutua y presentar el Plan de Gestión para el año en curso. Este año, además, adquirieron especial protagonismo dos cuestiones: la presentación del Plan Estratégico de la Entidad para el período 2005-2008 y la prestación de Asistencia Sanitaria. En relación con este último tema, cabe recordar que los mutualistas y beneficiarios de Lagun Aro residentes en la CAPV hemos iniciado en enero de 2005 el proceso de integración en la red pública sanitaria, proceso que culminará con la integración plena en 2008. En la asamblea se anunció que a lo largo de este ejercicio se realizará una reflexión estratégica para definir el futuro de esta prestación a la finalización del convenio.

Este año la Asamblea General de Lagun-Aro nos ha pillado prácticamente con la revista en la imprenta; así pues, nos hemos visto obligados a hacer este breve avance informativo y dejar para el próximo mes un análisis más detenido de los temas que se presentaron en la Asamblea, si bien anticipamos que todas las propuestas presentadas, entre las que destaca la adecuación de la prestación de Asistencia Sanitaria, fueron aprobadas.



**CASI 45 AÑOS DESDE LA PUBLICACIÓN DEL PRIMER BOLETÍN "COOPERACIÓN" LA REVISTA LLEGA A SUS 500 NÚMEROS. SUS PÁGINAS GUARDAN PARTE DE LA HISTORIA DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGÓN Y DE SUS PROTAGONISTAS.**

JAVIER MARCOS RESPONSABLE DE T.U. LANKIDE

# T.U. LANKIDE

## 45 AÑOS, 500 NÚMEROS

n

uestra publicación ha experimentado múltiples transformaciones desde que nació en setiembre de 1960 bajo el nombre de "Cooperación". Los prime-

ros números, escritos a máquina, hablaban de cooperativismo y contaban con secciones como: Caja Laboral Popular-Servicio de Provisión, Ciencia y Técnica, Actualidad Social, y también con otras más curiosas como: Doña Paula y su hijo Juanito o Baserria, escrita íntegramente en euskera.

En el número de junio de 1964 figura una nota de la **Redacción**, en la que se recoge el cambio de denominación del boletín que pasa a llamarse TU, tras la previa aprobación del Ministerio de Información y Turismo. Además, a finales de cada ejercicio, en el número de diciembre, se hacía balance tanto de los órganos de la publicación como de la situación financiera. Por ejemplo, a finales de 1970 consta que la Junta Rectora estaba com-

puesta por: Javier Mongelos, Julio Gorroñoitia, Juan Leibar, e Ignacio Altuna. El director de la publicación era Juan Leibar, y en cuanto a la situación financiera puede leerse que "con el importe de cada ejemplar a 2,50 ptas. se cubre el costo de la edición y se han cerrado los ejercicios económicos sin ningún saldo positivo ni negativo".

La preocupación por la **salud** de los trabajadores era una constante en los primeros números de la publicación. Bajo la denominación de "Servicios médicos", se desglosaba el número de bajas, días perdidos y costo de las mismas en cada cooperativa. Asimismo, se analizaban las causas de los accidentes y se aconsejaban medidas de prevención. En el ejemplar de marzo de 1966 se recogen los movimientos de enfermería y se analizan las causas de los accidentes de las cooperativas asociadas durante el mes anterior. Por ejemplo, comenta que en Functor se produjo una baja porque "al descargar de un camión piezas de maquina-

ria agrícola, perdió el equilibrio cayendo al suelo donde se hallaban unas piezas cuyas aristas le produjeron la lesión". Y en Urssa se produjo otra baja debido a que "al dar vuelta a una viga entre varios operarios y no coincidir al soltar la pieza, ésta le dió en la pierna. Este tipo de accidentes se da con bastante frecuencia, por lo que se podrá pensar en otro sistema que el del esfuerzo personal".

La **vida social** era una sección con identidad propia donde se recogían diferentes actos: la creación de una nueva cooperativa, el viaje de estudios de los estudiantes de la Escuela Profesional, las inauguraciones de nuevas oficinas de Caja Laboral, etc. A modo de curiosidad, en el número de mayo de 1966 se recoge el traslado de la Escuela Profesional a la nueva sede, mientras de llevaban a cabo obras para acondicionar el espacio escolar. En el mismo número, se da cuenta de la apertura de nuevas oficinas de Caja Laboral en Gernika, Eibar y Legazpia, sumando en aquel entonces 24 las ofici-

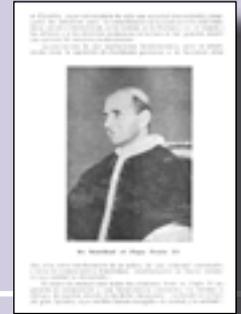
## evolución del T.U. LANKIDE



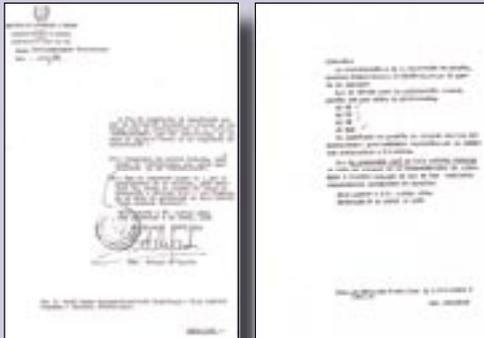
## YA TENEMOS EL NUEVO PAPA PAULO VI.

Así se habría la crónica homenaje que T.U. Lankide dedicaba en su número de julio de 1963 al sucesor de Juan XXIII. Dos páginas dedicadas a glosar las virtudes del "nuevo" Pontífice, con foto incluida, dan buena muestra de la importancia de la religión en el entramado social de la época y de su repercusión en nuestra revista. "Desde sus primeras intervenciones se vislumbra en Paulo VI un Papa resuelto a abordar todos los problemas del mundo moderno, por espinosos e intrincados que fueren" apostillaba la nota.

Nos ha parecido oportuno reproducirlo, precisamente ahora que el conclave ha elegido recientemente a Joseph Ratzinger, Benedicto XVI, como sucesor de Juan Pablo II.



## DE "COOPERACIÓN" A "T. U. LANKIDE"



La revista fue fundada por Arizmendiarieta en setiembre de 1960. Inicialmente se llamó "Cooperación", aunque cuatro años más tarde, la Dirección General de Prensa del Ministerio de Información y Turismo, para hacer su inscripción en el registro, solicitada previamente por su fundador, le instó a buscar otros nombres "por estar ya inscrito el de "Cooperación". Arizmendiarieta contestó que el nuevo título deseado por orden de preferencia podría ser: a) **SI**, b) **TU**, c) **GU** ó d) **BAI**

La dirección General de Prensa, sección Publicaciones Periódicas, se decantó por la segunda opción y a partir de 1964, "por exigencias administrativas" pasa a llamarse TU, Trabajo (la base firme de desarrollo y de promoción) y Unión (la palanca que multiplica las fuerzas de todos). Ya en febrero de 1977, adquiere su denominación actual: T.U. Lankide.

nas abiertas por la entidad.

El **euskera** contó desde sus inicios con una presencia considerable, con temario propio. La sección "Baserría" y posteriormente la denominada "Gure baserrik" se escribía íntegramente en euskera. Años más tarde, en la década de los 70, pasó a publicarse también en euskera. "Dando la vuelta a la revista T.U. Trabajo y Unión, aparecía como otra revista con el título "T.U. Lankide" con los textos en euskera..." nos comenta Juan Leibar, el sucesor de Arizmendiarieta en la dirección de la revista.

Además de los artículos mencionados, los dirigidos y en alguna ocasión escritos por las **mujeres** también constituían una sección propia. En los inicios, "la universalidad de la mujer" recogía temas como: modernismo en la mujer, la mujer en el hogar, opinan así algunas mujeres, etc.

Incluso el **humor** tenía su espacio en la revista. Así, en la sección titulada "Intrascendencias", en setiembre de 1962, puede leerse: "Un padre, ya maduro, pre-

ocupado, como todo hijo de Adán, por los problemas de sus hijos, decía a su media naranja: -Me preocupa Iñaki, pues tiene a las vecinitas pendientes de sus movimientos. ¡Cualquiera diría que es futbolista y va a fichar por el Madrid!. La mujer, siempre más realista y observadora, contesta: -No tiene nada de particular. Es guapo y socio de Ulgor. ¿Qué más quieres?".

El interés por conocer la **opinión de los lectores** sobre la revista ha sido una constante, y ya a finales de 1966 se propuso la colaboración de los lectores en

una encuesta donde se preguntó por el formato, las secciones, propuestas de nuevas reformas, etc. También en 1975 se realizó una consulta sobre la publicación y se publicaron las conclusiones más relevantes que, entre otros aspectos, recogía lo siguiente: "Para el conjunto de los socios encuestados, la revista T.U. se tiene que configurar como órgano o instrumento básico de formación e información del grupo cooperativo existente en torno a Caja Laboral Popular". Y en esas seguimos. **TU**



**EL INTERÉS POR CONOCER LA OPINIÓN DE LOS LECTORES SOBRE LA REVISTA HA SIDO UNA CONSTANTE, Y YA A FINALES DE 1966 SE PROPUSO LA COLABORACIÓN DE LOS LECTORES EN UNA ENCUESTA DONDE SE PREGUNTÓ POR EL FORMATO, LAS SECCIONES, PROPUESTAS DE NUEVAS REFORMAS, ETC.**



## JUANITO LEIBARREK URTE ASKO EMAN ZITUEN T.U. LANKIDEARI LOTUA. ALDIZKARIAREN HISTORIAZ HITZ EGITEKO EZINBESTEKO ERREFERENTZIA DUGU.



**JUAN LEIBAR**

**T.U. LANKIDEKO ZUZENDARI OHIA**

# “Arrasateko Esperientziaren bilduma bikaina da”

**J**uan Leibarrek T.U. Lankideko ardura hartu zuen Arizmendiari hil ondoren, eta zortzi urte egin zituen karguan. Aldizkariak hitz egitean ezinbesteko erreferentzia da, izan ere zuzendaritzan egindako 8 urte horiez gain, oso harreman estua izan zuen aldizkariarekin sortu zenetik, Arizmendiari lagun-tzaile gisa. Guztira, beraz, 24 urteko esperientzia izan du T.U. Lankiden.

### HASIERA

Hasierako urratsak ez ziren errazak izan. “1960ko iraileko egun batean Don Jose Mariak esanda, Arrasateko Iturriotz kaleko Lan Kide Aurrezkiaren egoitzan bildu ginen lagun batzuk eta kooperatibista talde sortu berria prestatu eta informatzeko aldizkari bat argitaratzeko ideia proposatu zigun. “Cooperación” izenarekin estreinatu genuen aldizkaria, oso modu apalean egindako 200 eta 300 ale bitarteko tiradarekin eta guk geuk banatzen genituen orduan kooperatibetan”.

### T.U. LANKIDEREN HELBURUAK

Argitalpenak hasieratik izan dituen helburuek urtetan zehar bere horretan jarraitu dute: Arrasateko Esperientzia Kooperatiboaren inguruan gertatzen ari zena berri ematea eta bere filosofia kooperatibisten artean hedatzea.

Hasierako urratsak zailak izan arren, aldizkaria gorpuzten joan zen eta Juan Leibarrek harrotasun puntuaz adierazi digu Euskal Herrian egiten ziren aldizkariaren artean tirada gehien izan zuen aldizkaria izan zela. “500. zenbakira iritsi den honetan gustatuko litzaidake jakitea Espainia mailan, hilero kaleratzen direnen artean, zenbat aldizkari heldu diren zenbaki kopuru horretara” esan digu.

Don Jose Maria izan zen bere sorreratik aldizkariaren suspertzailer nagusia eta 1976 urtean hil zenean, zalantzak sortu ziren aldizkariaren beraren jarraipenaren inguruan, “baina berehala argitu ziren, taldeko zuzendariak beharrezkotzat eta ezinbesteko euskarritzat jo baitzuten”.

### ONSPENA

Asko irakurtzen al zen? egin diogu galdera. “Inork ez du goi-

tik behera erosten dituen argitalpen guztiak irakurtzen” erantzun digu. Arizmendiari esaten zuena ekarri digu gogora: “T.U. zerbait esateko duen borondate oneko jendeak egin behar du; lehenago edo geroago esateko duen hori esango duena; lehenago edo geroago entzun dezaten”. T.U. Lankideko arduraz asko disfrutatzen zuten, izan ere arlo asko jorratu zituen, argazkigintza, maketazioa, idazketa, marrazkigintza, eta batez ere asko ikasi zuela esan digu: “Aldizkaria Arrasateko Esperientziak izan duen bilakaera, doktrina eta gertakizunen bilduma bikaina da”.

### ANEKDOTEGIA

Eta anekdotak ere bat baino gehiago izan ziren. “1971ko azaroan, aldizkariak orri-erdiko artikulua argitaratu zuen, “Eguberriak eta espetxeak” izenburupean, J.B.k izenpetuta. Gabonak zirela eta euskal presoekin gogoratzeko eskatzen zion irakurleari eta, bide batez, askatasunaren alde borrokatzen zutenen apologia pixka bat egin zuen. Aldizkaria Eskolara heldu zen. Lehen egunetik hasi zen banaketa; baina biharamunean, goizeko seietan, polizia nire etxean agertu zen aldizkaria bahitzeko aginduz. Eguna argitu baino lehenago Eskolan zeuden aldizkariak hartu zituzten eta gero Arrasateko kooperatibetara joan ziren aldizkariak hartzeko asmoz. Hainbat kooperatibetara telefono deiak egin nituen gertatutakoaren berri emateko eta aldizkariak gordetzeko esanez. Bahiketa izan zela eta zenbaki hura gehien irakurritakoa izan zela uste dut”. **TU**



**500. ZENBAKIRA IRITSI DEN HONETAN GUSTATUKO LITZAIDAKE JAKITEA ESPAINIA MAILAN, HILERO KALERATZEN DIRENEN ARTEAN, ZENBAT ALDIZKARI HELDU DIREN ZENBAKI KOPURU HORRETARA.**



**JESÚS GINTO, ACTUAL RESPONSABLE DE PRENSA DE MCC, RECUERDA CON GRATITUD SU PASO POR T.U. LANKIDE ENTRE 1984 Y 1988. AHORA VE LA REVISTA COMO UN SOPORTE DE COMUNICACIÓN INTERNA YA CONSOLIDADO.**



**JESÚS GINTO**  
**EX DIRECTOR DE T.U. LANKIDE**

**“Es un medio de expresión interna consolidado”**

**M**i trabajo como Director del T.U. Lankide se extendió durante cuatro años, de septiembre de 1984 a octubre de 1988; un periodo de tiempo del que guardo un agradable recuerdo, por las personas que traté y el profundo conocimiento que me permitió obtener del Grupo.

#### **PASADO**

El primer número de mi etapa estuvo dedicado al 25º aniversario de Caja Laboral y los primeros meses, sobre todo a partir de enero de 1985 en que incorporamos el color a la portada y contraportada, representaron un cambio importante en el formato y estilo, con la introducción de reportajes, mesas redondas, entrevistas a directivos y socios de base, sección de cartas etc., buscando hacer más legible y atractiva la revista al socio.

A lo largo de varios meses, el tema de portada estuvo dedicado a las entidades de cobertura (Caja Laboral, Eskola, Ikerlan, Lagun Aro, Ikaasbide) y a un mejor conocimiento de los diferentes Grupos Comarcales. También fue objeto de especial atención la importancia de la tecnología en las Cooperativas, las consecuencias del ingreso en la CEE y el propio futuro del Grupo, con la puesta en marcha de órganos tan importantes como el Congreso Cooperativo y el Consejo de Grupos, la Unidad de Marca e Imagen, los Recursos Humanos en el Grupo etc.

En abril de 1985 iniciamos la sección de Kooperatibetako Berriak, una de las más estables y exitosas y, en febrero del 88 se dedicó por vez primera el número a realizar un Balance del ejercicio anterior, algo que también se ha convertido en un clásico a través de los años.

#### **PRESENTE**

Naturalmente, aquélla fue una etapa de transición que ayudó a modernizar la imagen del TU y la imagen del Grupo hacia el exterior. Hoy es un medio de expresión interna consolidado y con



influencia en los medios de comunicación externos, convertido asimismo en un excelente archivo para conocer la evolución de la Corporación y las preocupaciones de cada momento.

#### **FUTURO**

De cara al futuro, pienso que uno de sus principales retos será dar respuesta al proceso creciente de globalización de la Corporación y, en especial, a la implantación de la Expansión Societaria en el exterior, haciendo un seguimiento de este proceso de Empresa Participativa y sirviendo asimismo de cauce a los que no son socios, a quienes creo que también habría que tratar de llegar como órgano interno corporativo. **TU**



**“UNO DE SUS PRINCIPALES RETOS DE FUTURO SERÁ DAR RESPUESTA AL PROCESO CRECIENTE DE GLOBALIZACIÓN DE LA CORPORACIÓN Y, EN ESPECIAL, A LA IMPLANTACIÓN DE LA EXPANSIÓN SOCIETARIA EN EL EXTERIOR”.**





**JAVIER MARCOS**

**RESPONSABLE DE T.U. LANKIDE**

## “Queremos que T.U. Lankide sea una revista de la familia”

**Formato berria eta eduki berrituekin ekin dio T.U. Lankidek etapa berri bati. 500. zenbakia argitaratu duen honetan bere arduradunarekin hitzegin dugu Arizmendiarrietak sortu zuen aldizkariaz.**

**ROSA MONDRAGON**



**Para empezar, cuéntanos por qué habéis hecho estos cambios en la revista.**

Lo cierto es que la revista tenía la misma presencia desde febrero de 2001, de manera que hemos considerado que después de cuatro años ya necesitaba un ajuste, tanto estético como de contenidos. Y digo ajuste porque durante estos cuatro últimos años hemos tratado de mejorar la revista incluyendo nuevas secciones y haciendo ajustes en la maquetación. De manera que la revista que los lectores van a tener a partir de ahora entre sus manos no será radicalmente diferente a la anterior. Digamos por tanto, parafraseando a su fundador, Jose M<sup>e</sup> Arizmendiarrieta, que se trata de una adaptación necesaria que hemos querido realizar aprovechando que este mes hemos llegado a los 500 números de T.U. Lankide.

### **¿En qué han consistido los cambios?**

Los referidos a la estética han pretendido hacer una revista más moderna, más atractiva y de más fácil lectura. En contenidos, la revista sigue estando estructurada en tres partes. Una primera dedicada a recoger las noticias que se producen en nuestras cooperativas; la segunda a abordar temas corporativos desde una perspectiva formativa e informativa; y la tercera es una especie de miscelánea en la que tienen cabida diferentes secciones. Pues bien, el objetivo que nos hemos propuesto para la primera parte de la revista es que T.U. Lankide siga siendo una referencia obligada para estar al corriente de lo que sucede en nuestras cooperativas. En la segunda parte, hemos incluido dos nuevas secciones, “Comisión Permanente” y “Al primer toque”, que pretenden aproximar a los lectores el latido de la comisión permanente a través de una crónica mensual, y las opiniones de miembros de órganos sociales de las cooperativas sobre temas de carácter cooperativo a través de una entrevista. Ya en la tercera parte, hemos incluido nuevas secciones y modificado el enfoque de algunas de ellas para presentar una oferta más sugerente.

### **¿Qué nivel de aceptación tiene la revista? ¿Se lee mucho?**

Esta es la pregunta del millón, ante la cual habría que responder considerando previamente dos factores: que, en general, el hábito de lectura es bastante bajo entre la población, y que T.U. Lankide es una revista de empresa que no puede abordar temas generalistas. Lo que a priori pueden ser dos handicaps importantes para interpretar su nivel de aceptación y lectura. En cualquier caso, los datos de la última encuesta que hicimos –en el año 2000– eran bastante positivos, ya que el 90% de los trabajadores de los Grupos Industrial y Financiero conocían la revista, y de ellos un 85% se consideraban lectores, unos poco habituales, otros habituales y otros muy habituales. También tenemos otros indicadores que no tienen carácter científico pero que nos pueden dar pistas acerca de

# UMORE PUNTUA FALTA ZAIO T.U. LANKIDERI. GURE LAN KULTURA ERE HORRELAKOA DA, SERIOA, ETA ALDIZKARIA, NEURRI BATEAN, HORREN ISLADA DA. GAIK SERIOTASUNEZ JORRATZEAK EZ DU ESAN NAHI UMOREA BAZTERTU BEHAR DUGUNIK.

su aceptación, como son los comentarios de cooperativistas sobre temas publicados en la revista, los correos electrónicos y llamadas telefónicas que recibimos o el interés de algunas cooperativas por aparecer en las páginas del T.U. Lankide. En general, el balance es positivo.

## ¿Cuántos ejemplares se publican?

En este momento, editamos 11.500 ejemplares todos los meses que enviamos a todas las cooperativas integradas en MCC, a un buen número de suscriptores particulares y a más de 2.000 jubilados.

## Teniendo en cuenta que en MCC son ya más de 70.000 personas ¿no es una difusión reducida?

Así es. Y por eso estamos haciendo un esfuerzo por incrementar la difusión apostando por el envío domiciliario de la revista. Es decir, queremos que deje de ser una revista de fábrica y pase a ser una revista de la familia. De hecho, ya hay media docena de cooperativas en esta avanzadilla (Irizar, Wingroup, LKS Ingeniería, Fagor Ederlan y Lana) que envían la revista a los domicilios de los trabajadores todos los meses, cosa que me gustaría agradecer porque significa que al tomar esa decisión han estimado que T.U. Lankide les aporta algo. Y por supuesto, quisiera aprovechar esta ocasión para animar al resto de cooperativas a probar esa solución.

## ¿Qué les aporta?

En primer lugar, información. Digamos que es una especie de píldora informativa que permite a sus lectores estar al día de cuanto acontece en torno a la Experiencia Cooperativa de Mondragón. Aporta unión, integración y sentimiento de pertenencia a un proyecto más amplio que su propia cooperativa como es MCC. Y por último, contribuye a difundir y recordar los Valores y Principios Cooperativos de la Experiencia.

## ¿Qué le queda al T.U. Lankide actual de aquel primer boletín que publicó Don José María?

Comparten el público objetivo –los trabajadores de la Experiencia– y el ánimo de trasladar un mensaje que impulse las señas de identidad del proyecto cooperativo. Creo que ha mejorado, su trayectoria ha sido positiva, se ha profesionalizado, es más dinámica, más fresca y se ha convertido en una referencia de comunicación interna en MCC. Y estos méritos son atribuibles a todas las personas que han estado en la órbita de T. U. Lankide durante toda su trayectoria, desde sus colaboradores más directos hasta sus lectores.

## Javier, tiempo para la autocrítica.

Tenemos que hacer lo imposible para que todas las cooperativas integradas en MCC tengan periódicamente espacio en nuestras páginas; extender el circuito de colaboradores; pisar más en las fábricas, hablar más con gente de taller; reducir su carga de “triumfalismo”; mejorar la redacción para hacerla más inteligible;

didactizar la difusión de los Principios y Valores de la Experiencia fomentado su debate... Vamos, que hay tarea. **TU**

## “ ERRONKA HURRENGO HILABETEKO ZENBAKIA EGITEA DA ”

**T.U. Lankide irakurrita MCCren mundua oso polita dela ematen du. Kritikarako lekurik, bai? Bai noski. Iaz gure kooperatibetako bazkideei eginiko 100 elkarrizketa baino gehiago argitaratu genituen eta 40 iritzi artikulu. Idatzi horietan bada kritika bat baino gehiago. Aldizkari berrian linea hori indartu egin nahi dugu.**

**Zein da T.U. Lankideren ekarpenik garrantzitsuenak?**

**Bi azpimarratuko nituzke. Bata, gure langileei Esperientzia kooperatiboari buruzko informazioa eta formazioa ematea; eta bestea MCC proiektuaren kideak elkartzeko tresna izatea.**

**Euskarak nahiko presentzia du bere orrialdeetan?**

**Batez beste, informazioaren %15 eta 20 bitartean euskaraz ematen dugu. Nahikoa den? Baietxean nago, batez ere kontuan hartuta bertso bakarra egiten dugula, elebrietan. Denaden, oreka oso zaila da, Euskal Herriko euskal hiztunek gehiago eskatzeko eskubidea duten arren, hemendik kanpoko langileek, geroz eta gehiago direnak, ezin dute euskarazko testuak irakurri.**

**1.000 zenbakietara iristeko asmorik?**

**Erronka ez da 1.000 zenbakira iristea, datoren hilekoa ateratzea baizik. Horrela iritsi gara 500era.**

**Zer falta zaio aldizkariari?**

**Umore puntua. Gure lan kultura ere horrelakoa da, serioa, eta aldizkaria, neurri batean, horren islada da. Gaiak seriotasunez jorratzeak ez du esan nahi umorea baztertu behar dugunik.**

**Irakurleagoari eskakizunen bat?**

**Gustu handiz entzungo dugula beren komentario, kritika eta iradokizunak.**

# HACER **MEMORIA**

**JOSE M<sup>º</sup> ORMAETXEA**



EL AUTOR CONSIDERA QUE LAS COOPERATIVAS DEBERÍAN PUBLICAR UNA MEMORIA ANUAL PARA DAR A CONOCER A LOS SOCIOS LOS AVATARES DE LA GESTIÓN DE SU EMPRESA EN ESTE NUEVO CONTEXTO MUNDIALIZADO.

**S**

i el cooperativismo humanizador del trabajo e iluminado por la preclara imaginación de Arizmendiarieta, tuvo alguna característica esencial, ésta fue la transparencia: la capacidad de transmitir sin limitaciones, los acontecimientos que afectaban a las empresas incorporadas al sistema.

Vamos a imaginarnos Perú. Cuando de los métodos que con mayor energía ha arraigado en la cultura empresarial cooperativa. Y su implantación y su encaje en la conciencia colectiva, a través de unos 48 años, se debió al deseo y al deber de que los socios supieran, en todo momento, cuáles eran los proyectos del Consejo Rector y Consejo de Dirección para desarrollarlos a lo largo de cada ejercicio. La confrontación de esas previsiones, soportadas por la evolución de la coyuntura y la confianza en la capacidad de trabajo y la gestión de todos los miembros de la cooperativa, con los resultados obtenidos al final del ejercicio, establecían y aún establecen, el grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos. Y estos, a su vez, daban y dan la medida de la confianza que las comunidades de trabajo podían tener en aquellos directivos en los que habían hecho descansar la máxima responsabilidad de dirigirlos. En ello se juegan los socios de las cooperativas su trabajo, que es una parte esencial de su vida.

Del mismo modo se fueron estructurando los "planes a largo plazo", los "estudios de viabilidad" para nuevos negocios y, más recientemente los "planes estratégicos", a los que se les ha dotado de

un calificativo más sonoro y espectacular, pero que en resumidas cuentas tratan, como todos, de hacer una prognosis: aproximar a la gestión cuál puede ser el futuro de la cooperativa.

La cultura de ponerlo todo por escrito, y por escrito darlo a conocer a los socios, ha constituido un modelo, que probablemente, por la familiarización en su empleo y su identificación con la democracia en el trabajo, han esculpido, en gran medida las señas de identidad de nuestro cooperativismo.

## **SIN TRIUNFALISMOS**

En 1974, hace ahora 31 años, Arizmendiarieta advertía que *"es conveniente mantener un poco de inquietud junto a la satisfacción, ya que este último sentimiento fácilmente puede resultar más negativo que provechoso. Esto hace que los socios salgan de la Asamblea haciendo comentarios de que se han hecho bien las cosas, pero quedándose con la impresión de que ya se ha alcanzado la cima y ahora habrá que recorrer en llano o cuesta abajo..."*.

“ LA CULTURA DE PONERLO TODO POR ESCRITO, Y POR ESCRITO DARLO A CONOCER A LOS SOCIOS, HA CONSTITUIDO UN MODELO, QUE PROBABLEMENTE, POR LA FAMILIARIZACIÓN EN SU EMPLEO Y SU IDENTIFICACIÓN CON LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, HAN ESCULPIDO, EN GRAN MEDIDA LAS SEÑAS DE IDENTIDAD DE NUESTRO COOPERATIVISMO. ”

Esta es una advertencia que ahora no haría falta que se hiciera, porque ni los socios salen, en general, entusiasmados de los resultados, ni las expectativas auguran un horizonte abierto y risueño.

Desde hace muchos años el mundo de la empresa se ha hecho más complejo, más arriesgado –en una economía de mayor interdependencia económica entre los países– y más comprometida a la hora de hacer promesas por sus portavoces.

La derivación de este cambio básico y trascendente hacia la economía en general, y a la empresa en particular, hace que las expectativas de beneficios afectadas por la globalización –que es lo que se va produciendo– sean similares a las mutaciones que se atribuyeron en el pasado a la especialización productiva, a la división internacional del trabajo y a la ampliación del tamaño de los mercados.

El convencimiento de que esto que se dice es cierto y de que nuestro futuro debe plegarse a nuevas exigencias, en cada instante más drásticas, está haciendo que se difumine nuestra singularidad basada en la sociedad de personas. La adecuación a las nuevas circunstancias hace que se vayan eliminando las barreras entre la sociedad de personas y la sociedad de capitales y que, asumiendo esta realidad, los instrumentos de gobierno, que nos dotaban de transparencia hacia los socios, vayan perdiendo frescura y accesibilidad. El socio cada vez se halla más alejado de lo que pasa y pueda pasar en su empresa: la misma de antes, su cooperativa, pero sometida a un flujo de vectores entitativos, financieros y de coyunturas internacionales que los socios no pueden comprender de forma suficiente para emitir un juicio y para dar a conocer su voluntad a través de su voto.

### GUARDAR LA MEMORIA

Poco le queda al socio más que aceptar o no las propuestas de quienes les dirigen. (Esto ha sido siempre así, pero ahora con mayor intensidad, porque lo que hay que saber para emitir un voto racional es inabarcable a través del conocimiento del común de las gentes=socios). Esta incapacidad de captar ajustadamente lo que ocurre en cada una de nuestras empresas, quizá pudiera paliarse –que no resolverse– con una Memoria-Informe Anual. Sería

## UN EJERCICIO DE TRANSPARENCIA

**Las Memorias se guardan, se conservan y, cuando hace falta, se emplean. En ellas aparecen los propósitos de la cooperativa puestos por escrito y se pueden confrontar con la realidad sobrevenida. “Guardar memoria”, es hacer transparencia, es caminar entre seres conscientes, es desarrollar, en unas comunidades de trabajo inteligentes, su condición de empresarios por ser miembros ligados a la empresa que gobiernan.**

**¿Por qué no se hacen Memorias en las cooperativas si sirven para ofrecer a los socios más conocimientos sobre su propia empresa? ¿Por qué no se editan memorias o informes para que los socios puedan, a su vez, “guardar memoria”? Y esta misma revista, por qué dedica tantas páginas a encomiar las excelencias de los hechos acaecidos y de los acontecimientos pasados, y tan poco espacio a “mantener un poco de inquietud junto a la satisfacción” como hace más de 30 años atrás decía Arizmendiarieta, a quien debemos todo lo que somos aunque todos hayamos colaborado a hacerlo?**



sintética, elaborada teniendo en cuenta la capacidad receptiva de los socios, pero sin negarle ningún dato, con mayor detalle si éste no fuere halagador y que mostrase las dificultades inherentes a unas entidades vivas cuyo organismo sufre en la desatención y la agresividad de un contexto económico mudable y mundializado.

En MCC, desde que fueran fundadas, Caja Laboral y Lagun-Aro, tienen por costumbre hacer sus Memorias Anuales. Son ejemplos que demuestran que esto es posi-

ble, que el socio comprometido y eficiente puede tener a mano la información que le capacite para poder decidir con un criterio elaborado. El Grupo Ulma ha tenido el acierto de editar, desde hace 10 o más años, su propia Memoria. Se lee fácilmente, con agrado, y sobre todo permite ejercer mejor los derechos democráticos. Efectivamente deben evitarse en cuanto sea posible, no caer en prácticas de “democracia ciega”: decidir sin conocer lo que se decide. **TU**

JOSE M<sup>º</sup> LARRAÑAGA

# ADIÓS

d

icen que la vida es el espacio que existe entre dos túneles, el útero materno y la muerte, en el que se nos permite ver el paisaje del mundo, relacionarnos con otros seres, ser conscientes del amor, de las penas, triunfos y derrotas hasta que entramos en el otro túnel y... Cada credo religioso, a su manera, ofrece una explicación de lo que ocurre en los espacios oscuros y los que no creen en ellos dicen que es la nada, que así como no éramos nada más que materia genética antes, después nos diluiremos de nuevo en la energía cósmica y no seremos un ser sino partículas inconexas.

Tiene mucha fuerza e importancia este asunto de la vida y la no vida para el ser humano porque, posiblemente, las religiones deban su existencia a que se permiten formular una respuesta a la pregunta de la trascendencia del ser humano. Si fuera algo banal, no interesaría tanto y nadie le prestaría atención pero nunca se ha dado una cultura en la historia de la humanidad que haya prescindido de la religión, de la explicación "del más allá" como púdicamente suelen decir algunos.

El recorrido por la vida es una sucesión de imágenes, sensaciones, acontecimientos, es decir, el movimiento continuo de una película que no puede parar mientras dure su metraje. No es una fotografía estática, ni un cuadro acabado que permanece inalterable. Y ello nos obliga a decir adiós continuamente. La vida es un permanente ejercicio de bienvenidas y despedidas a cosas, seres, amores y odios. Encuentro y desencuentro.

## DESPEDIR LO QUE HEMOS POSÉIDO

Para muchas personas decir adiós a la juventud, a los amigos, a los lugares amados... resulta doloroso. Sienten una sensación de vacío que no les deja ser felices con lo que poseen en ese momento y tratan de aferrarse a un tiempo pasado reproduciendo aquel escenario con morbosa y, a veces, patética insistencia. Conozco personas que siguen vistiéndose "de jóvenes", supongo que con peregrina ilusión de "ser" jóvenes.

Otras hablan de la crisis

de los cuarenta como si de una enfermedad se tratase. Basta recordar las inmortales rimas de Rubén Darío para sentir la pena por la juventud perdida.

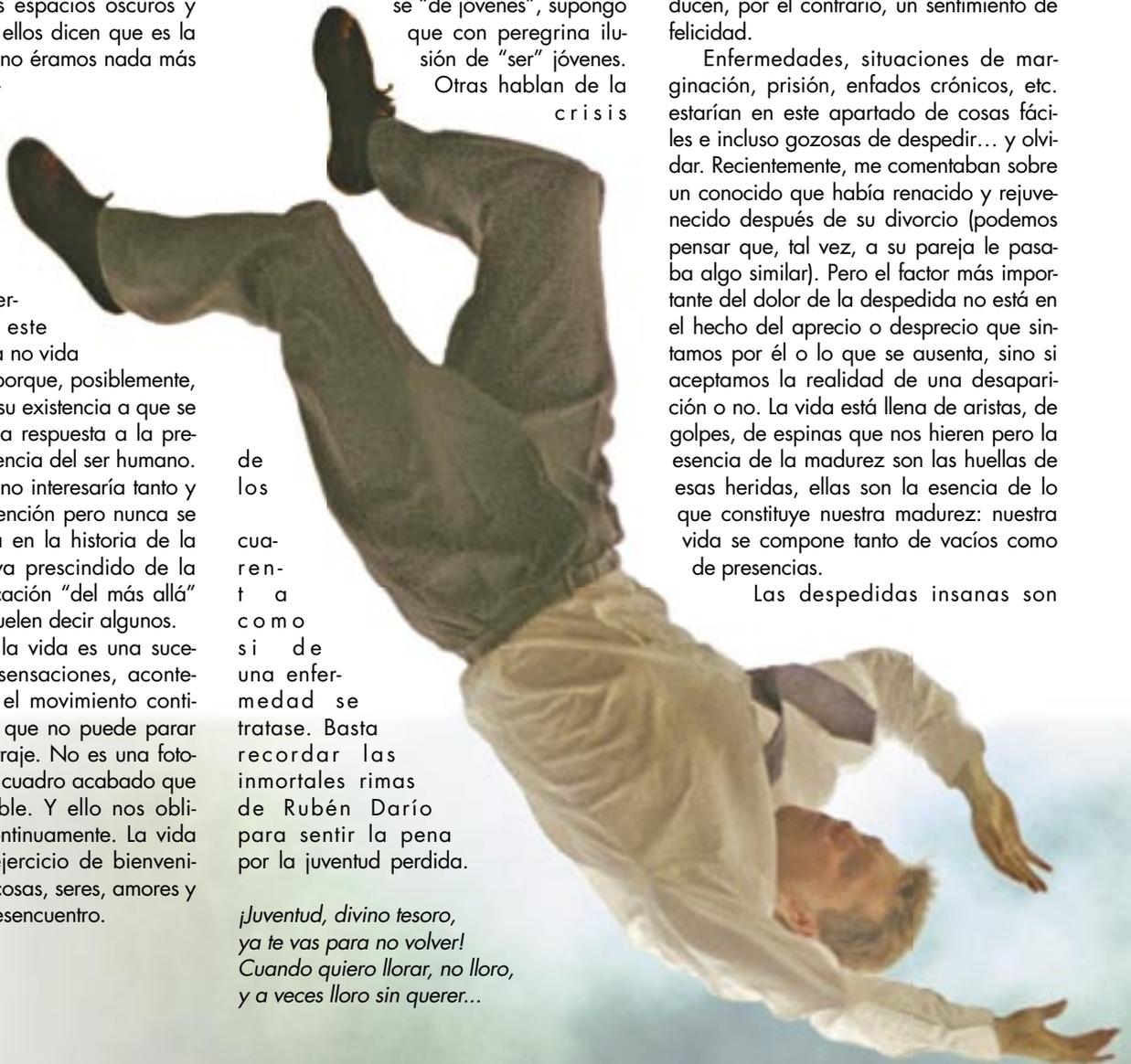
*¡Juventud, divino tesoro,  
ya te vas para no volver!  
Cuando quiero llorar, no lloro,  
y a veces lloro sin querer...*

Gente que ha perdido una posición social, un cargo o una sinecura y viven un sinvivir porque desearían estar donde estuvieron.

No saben o no han aprendido a despedirse de sus posesiones, a lo mejor porque no es fácil el hecho de la despedida cuando lo que hemos tenido era de nuestro agrado o nos producía felicidad. Claro que las despedidas a las cosas dolorosas, lacerantes o simplemente molestas nos producen, por el contrario, un sentimiento de felicidad.

Enfermedades, situaciones de marginación, prisión, enfados crónicos, etc. estarían en este apartado de cosas fáciles e incluso gozosas de despedir... y olvidar. Recientemente, me comentaban sobre un conocido que había renacido y rejuvenecido después de su divorcio (podemos pensar que, tal vez, a su pareja le pasaba algo similar). Pero el factor más importante del dolor de la despedida no está en el hecho del aprecio o desprecio que sintamos por él o lo que se ausenta, sino si aceptamos la realidad de una desaparición o no. La vida está llena de aristas, de golpes, de espinas que nos hieren pero la esencia de la madurez son las huellas de esas heridas, ellas son la esencia de lo que constituye nuestra madurez: nuestra vida se compone tanto de vacíos como de presencias.

Las despedidas insanas son



aquellas que nos negamos a pasar página, no asumir la realidad aferrándonos a una fantasía hueca e imposible. Para evitar el sentimiento de vacío recurrimos a un sufrimiento infeccioso, replegándonos sobre nosotros mismos con más saña y violencia que el dolor natural que queremos eludir. El recurso de traer al presente a las personas difuntas como si tuvieran corporeidad y pudieran participar (ser parte) en la vida produce extrañas distorsiones tanto en lo político, en lo social, como en lo personal.

La apelación al general Perón en Argentina, a Franco en España, a Lenin en Rusia son, cuando menos, incongruentes si rebasan los estrictos límites de ser actores del pasado y en ningún caso deben ser aceptados como protagonistas del presente y menos del futuro.

La rabia del novio rechazado, la viudez como estado anímico permanente, la mitificación de la figura que ya se fue, la apelación a la "edad de oro" pasada, el lamento del puesto perdido... son el recurso del inmaduro que no acepta ese espacio desocupado que encuentra en su vida: no entierra a sus muertos y con ello se condena a convivir con un fantasma.

Además se recurre a una doble estrategia para no sentir el dolor del adiós: hacerse el mártir y clamar eso de "No hay derecho que esto me pase a mí" o encontrar un culpable (los otros, las estructuras, la vida, el destino, Dios... por la pérdida).

La madurez permite otra alternativa: agradezco a la vida que me haya permitido gozar de su presencia y no me inmolé porque me falte. Bendito el tiempo en que convivimos.

#### **DESPEDIR LO QUE QUEREMOS POSEER**

Tener que deshacer los sueños, renunciar a la esperanza, no poder alcanzar el deseo justo que nos anima, es posi-

blemente lo más inhumano que a un ser le puede acontecer en su vida.

La terrible certidumbre de Sísifo condenado a empujar una enorme piedra monte arriba sabiendo que cuando llegara a la cumbre se le iba a caer por la otra vertiente y, otra vez, tiene que comenzar su trabajo sin que jamás pueda descansar ni acabar; la crueldad del déspota que haga lo que haga el esclavo no le perdonará nunca; la inconcebible cerrazón de los prejuicios que condenan a una persona por su condición sin que medien sus comportamientos es atroz, injusto y denigrante.

Decía el cardenal Richelieu que aún si tomaran al mejor de los hombres y le hicieran escribir cuatro líneas en una tarjeta, él sería capaz de encontrar motivos para condenarle. Terrible situación, mil veces repetida en la historia, que nos

enfrenta a la despedida más dramática porque nos enfrenta a la despedida del futuro. Y las únicas salidas son el odio, la desesperación o el suicidio. Perdón, siempre existe la opción excelsa: aferrarse a la dignidad y crecer en la adversidad hasta estar más allá de las circunstancias y de la vida misma.

Es decir, a veces el túnel final llega a ser un bien deseado, apetecido. Como decía el padre de Ramón Sanpedro en la película "Mar adentro", "hay algo peor que el que se te muera un hijo, y es que quiera morirse". **TU**

## **LA DESPEDIDA DEFINITIVA**

**H**ay dos casos en las que la naturaleza nos iguala a todos: nacemos desnudos y morimos solos.

**La despedida final es un momento esencial de la vida, aunque parezca una paradoja. Incluso hay muertes que definen toda una vida, que la justifican. Unos mueren con el odio inundando su alma, otros con desesperación, muchos asustados... pero hay quien muere sereno, esperanzado, pleno de sí mismo.**

**La muerte, el adiós definitivo, es un acto personal, íntimo, de reflexión e introspección profunda del propio ser que se va. Es obscuro que se quiera instrumentalizar la muerte haciendo que sea un acontecimiento público, como, por ejemplo, las ejecuciones ante un público diciendo que es ejemplarizante. O ese despliegue de medios audiovisuales para enaltecer (¿) una figura pública transmitiendo su agonía y su muerte como algo excepcional. La muerte será terrible, dramática, trágica pero sobre todo natural. Creo que ninguna muerte es más ni es menos que otra muerte. No creo en un Dios que diferencia la muerte de sus criaturas, y si lo hace, no merece ningún respeto.**

**Justo en los momentos en los que las pantallas de televisión y la prensa nos enseñaban monográficamente el adiós de un personaje muy conocido supimos de unas personas a la deriva en el Atlántico que iban muriendo de frío y hambre y sus compañeros arrojaban sus cuerpos al mar sin más rito que la pena, ni siquiera la lágrima, silenciosa y dolida de una mirada. Unas personas a las que el mundo les hurtaba el futuro, se les negaba la esperanza del futuro y se les arrancaba la vida.**

**Es la última broma del mundo. El adiós de una persona a lo que tuvo se convierte en un acto de duelo multitudinario, con millones de lágrimas de dolor, de públicas expresiones de condolencia y tristeza, mientras que otras personas, niños entre ellos, inocentes víctimas de la desigualdad de la sociedad globalizada, que han despedido lo que quieren y lo que han tenido, no tienen ni la pena ni las lágrimas de sus familiares porque, tal vez, no saben siquiera que han muerto.**

**Una persona, un voto, decimos convencidos los cooperativistas porque pretendemos los mismos derechos para todo ser humano sin que importen su inteligencia su nivel de conocimientos o su categoría social. Es una manera de comprometerse con la humanidad no con una biografía ni con un cargo.**

“

**UNA PERSONA,  
UN VOTO, DECIMOS  
CONVENCIDOS LOS COOPERA-**

**TIVISTAS PORQUE PRETENDEMOS LOS MISMOS DERECHOS PARA TODO SER HUMANO SIN QUE IMPORTEN SU INTELIGENCIA SU NIVEL DE CONOCIMIENTOS O SU CATEGORÍA SOCIAL. ES UNA MANERA DE COMPROMETERSE CON LA HUMANIDAD NO CON UNA BIOGRAFÍA NI CON UN CARGO”.**

# TRANSFORMACIONES URBANAS Y SUELO INDUSTRIAL

JOSÉ LUIS AZKARATE ARQUITECTO URBANISTA DE LKS INGENIERÍA.

**Y**a desde los primeros procesos de industrialización surgidos en nuestro entorno, la administración se implicó en la promoción y facilitación de suelo industrial a las iniciativas empresariales surgidas en nuestra geografía. En muchos casos, los mejores suelos y vegas de nuestros municipios se destinaron a tal fin. Esta implicación desde iniciativas públicas en la promoción del suelo industrial, se amplió tras la promulgación de la primera ley del suelo en los años cincuenta del pasado siglo, y se generalizó con la restauración de la democracia. Al analizar la situación actual, con una oferta asequible de suelo bien urbanizado, para cuantas iniciativas empresariales lo demanden, hay que destacar la eficaz labor de nuestras administraciones, en todas sus esferas, y de sus sociedades públicas como SPRILUR, Álava Agencia de Desarrollo o NASUINSA.

Estas sociedades públicas se han convertido en herramientas imprescindibles para la materialización de estas políticas, posibilitan soluciones incluso a la medida de nuestras iniciativas más estratégicas. Además de un merecido prestigio, con la suma de suelos gestionados acumulan un importante saber hacer en la promoción de estos polígonos y parques empresariales.

Pero en los procesos de transformación urbana y en las consiguientes revisiones de planeamiento urbanístico, se está dando de forma generalizada el cambio de uso y recalificación (para usos casi siempre residenciales), de los antiguos suelos industriales, y en paralelo, se están colonizando nuevos suelos de topografía cada vez más difícil y cara de urbanizar, para asentar la actividad económica básica de este País, hoy por hoy.

Estos procesos se enmarcan también en los de extensión desahogada de nuestras ciudades, sin crecimientos proporcionales de su población. Procesos en los que en muchos casos el suelo antropizado se ha multiplicado por dos en los últimos veinte años, sin apenas crecimiento de la población.

Debemos ser conscientes de la importancia estratégica del conjunto de nuestros suelos industriales, valorarlos y protegerlos adecuadamente. Por ello, debemos frenar y racionalizar esos procesos de recalificación sistemática, porque en muchos casos, más que con la lógica del desarrollo urbano, tienen que ver con fenómenos de mera especulación inmobiliaria.

Muy posiblemente, en los próximos años globalizados, vamos a asistir a cambios importantes en nuestro sector industrial. Ello tendrá un reflejo en la demanda de suelo industrial y en la tipología de nuevas infraestructuras necesarias y de infraestructuras a reconvertir. Si los ciclos en la vida de un polígono industrial han sido siempre más cortos que en otras partes de la ciudad (una generación), es posible que en el futuro se acorten más aún.

La propia concepción de los modelos urbanos de las ciudades va a cambiar. Se va a propiciar cada vez más la mezcla de usos compatibles. Se va a tratar de que en un mismo espacio urbano pueda convivir la vivienda con la actividad terciaria, e incluso con pequeños talleres de actividad industrial. Los nuevos modelos de ciudades serán más densos y complejos, de forma que minimicen las necesidades de movilidad de la población.

Las potencialidades de nuestros suelos industriales actuales para esa nueva ciudad, son muy amplias. Y de ahí derivan nuevos retos para nuestras administraciones, y también para las sociedades como SPRILUR.

Debemos ser capaces de analizar con atención los problemas que actualmente existen en estos polígonos, en los que si han transcurrido más de veinticinco años, las infraestructuras y los pavimentos presentan deterioros importantes, el tráfico y el estacionamiento están desbordados, las comunidades están desorganizadas, y muchas veces en conflicto con los ayuntamientos, que tampoco son capaces por lo general de abordar la necesaria renovación.

Desde la nueva visión de un territorio más sostenible, que racionalice el consumo de recursos como el suelo, nuestras administraciones y sus sociedades de gestión, se deben implicar a fondo en el mantenimiento, conservación, y renovación de nuestros viejos polígonos industriales, esos en los que se genera esa parte tan importante de bienes y servicios.

Con el bagaje del prestigio por el buen hacer en la promoción de los nuevos suelos industriales, es necesario prestar nuevos servicios desde el sector público en los suelos ya obsoletos, en los que mucho más importante que la mera subvención para la renovación de estos polígonos, será la labor de asesoramiento técnico, el arbitraje en los conflictos, y el fomento de la organización de las comunidades de vecinos industriales. Merece la pena el reto. **TU**

**“NUESTRAS ADMINISTRACIONES Y SUS SOCIEDADES DE GESTIÓN, SE DEBEN IMPLICAR A FONDO EN EL MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, Y RENOVACIÓN DE NUESTROS POLÍGONOS INDUSTRIALES”.**



**MIEMBROS DEL MST -MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES/AS RURALES SIN TIERRA- Y CONCRAB -CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS POR LA REFORMA AGRARIA DE BRASIL- Y DEL MPA - MOVIMIENTO DE PEQUEÑOS AGRICULTORES- RESPECTIVAMENTE.**

**ENTREVISTA CON  
PEDRO CHRISTOFFOLI Y ENIO GUTIERRES**

“ EL SISTEMA CAPITALISTA NO PUEDE RESOLVER NUESTROS PROBLEMAS. ”

**¿Pedro, podrías presentarte y presentarnos tu organización?**

Nuestra principal lucha y reivindicación es la tierra y la reforma agraria. Hace más de 20 años que el Movimiento actúa y yo, particularmente, pertenezco a una Confederación de Cooperativas de Brasil que se llama Confederación de Cooperativas por la Reforma Agraria de Brasil, CONCRAB. Se trata de una Cooperativa de tercer grado que organiza, congrega y estimula la producción y el desarrollo de los asentamientos, de este modo, mientras el MST lucha por la reforma agraria nosotros trabajamos en las áreas donde se realizan los asentamientos para que los campesinos se organicen de forma cooperada y la producción se realice en mejores condiciones.

**Enio, tu turno.**

Soy ingeniero agrónomo y represento al Movimiento de Pequeños Agricultores -MPA-. Este movimiento está presente a día de hoy en 18 estados de Brasil y trabaja organizando a los pequeños agricultores para luchar por políticas públicas como crédito, asistencia técnica, y también cuenta con algunas cooperativas de producción y de comercialización de sus productos agrícolas. Se trata de un movimiento que actúa, junto al MST y otros movimientos, conformando la organización internacional Vía Campesina. Yo estoy aquí para conocer más de cerca el trabajo de las cooperativas de Mondragón con la voluntad de realizar un trabajo más extenso.

**Pedro, tu contacto con diversas organizaciones del País Vasco se remonta a algunos años.**

Tuvimos una primera relación con el sindicato EHNE, con Paul Nicholson, hace unos 6 ó 7 años con motivo de la constitución de la organización *Vía Campesina*. A partir de esas fechas ha habido un acercamiento entre MST y EHNE. Fueron ellos quienes nos acercaron por primera vez al movimiento cooperativo. Después, hace 4 años, estuve por primera vez aquí junto con otros tres compañeros, conociendo vuestra experiencia, la Experiencia de Mondragón y Mundukide. Particularmente yo tenía un interés por el movimiento cooperativo de Mondragón. Hace ya unos cuantos años hice una especialización en Brasil sobre cooperativismo y allá pude conocer la existencia de esta experiencia, la cual me interesó desde el principio. Creo que ustedes tienen cuestiones de las que nosotros podemos aprender y comprobar aunque los con-

textos sean diferentes. También creo que nosotros, desde nuestras experiencias, podemos mostrar y referenciar otros aspectos que sean de interés para ustedes.

**Pedro, ¿qué es lo que nos atrae de vosotros? Una y otra vez volvemos a encontrarnos ¿cuál es el aspecto que nos seduce? ¿es la integralidad que vemos en vuestra experiencia?**

Brasil tiene un potencial bastante grande, podría vivir muy bien, incluso ayudar a otros pueblos pero vivimos en una situación de dominación bajo una élite que explota a los trabajadores. Hay mucha violencia, muy malas condiciones de vida, con tantos recursos naturales con los que cuenta nuestro país... Nuestro movimiento lucha por la tierra, por la reforma agraria, también por una transformación social en el país. No creemos que este sistema en el que vivimos allí, el sistema capitalista, pueda resolver los problemas que tenemos, ni la reforma agraria se va a producir ni otros cambios necesarios para que el pueblo pueda mejorar sus condiciones de vida. Nuestro movimiento también tiene una característica política en el sentido de que entiende que hay que realizar transformaciones en el país, pero no es un partido político. Tenemos una visión de que es necesario involucrar a todas las personas en la lucha por la tierra. Por otro lado, el MST, tampoco es un movimiento sindical; es decir, es un movimiento sindical porque lucha por mejoras económicas pero no como un sindicato normal. Sobre todo es un movimiento social porque engloba a toda la familia: las mujeres, los niños, los hombres, todos están involucrados, los jóvenes... Es un movimiento social, político, sindical, económico que aborda cuestiones del trabajo y que asume distintas funciones en este terreno: la formación, la educación básica de niños, de jóvenes, adultos, la capacitación técnica, la salud... También trabajamos áreas como la cultura, eso es un aspecto en el que quiero aprender de este pueblo, nosotros tratamos de recuperar la cultura campesina...

Existen muchas familias nuestras que se organizan con modelos de agrupamiento familiar y tradicional, y por otro lado, existen iniciativas más colectivas en el ámbito de la cooperación y el cooperativismo que se acercan más a vuestro modelo, al francés... Nuestra especificidad con respecto a otras experiencias cooperativas reside en la participación del conjunto de las familias en nuestros proyectos. **TU**

# CRÓNICA DE LAS REUNIONES DE LA CP

A PARTIR DEL PRÓXIMO MES DE MAYO ESTA NUEVA SECCIÓN DE T.U. LANKIDE TRASLADARÁ A SUS LECTORES LOS PRINCIPALES TEMAS ABORDADOS EN LAS REUNIONES QUE MENSUALMENTE CELEBRA LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO.

JAVIER MARCOS

**L**a Comisión Permanente es un órgano corporativo asimilable al Consejo Rector de una cooperativa de base, y está compuesto por representantes electos de las Divisiones de MCC, en función del número de socios trabajadores de la propia División. Dicho de otra forma, y salvando las distancias, es el Consejo Rector de la Corporación MCC. Los miembros electos de la Comisión Permanente son elegidos para un periodo de cuatro años, renovándose por mitades cada dos años y pudiendo ser reelegidos.

Y si en las cooperativas de base es importante establecer y engrasar los canales de comunicación para hacer llegar a los socios los acuerdos adoptados en el Consejo Rector, de la misma forma es importante que los asuntos tratados en la Comisión Permanente se difundan hacia todas las cooperativas integradas en MCC. Y ese es el reto que desde T.U. Lankide nos hemos propuesto con el objetivo de acercar la Comisión Permanente a las cooperativas de base de MCC.

Por lo tanto, a partir del próximo mes de mayo inauguraremos esta nueva sección con la crónica de los temas abordados en la sesión correspondiente al mes anterior al de la publicación de T.U. Lankide. Será una página de marcado carácter corporativo, ya que todos los temas que se abordan en este órgano afectan a todas las cooperativas de MCC: plan estratégico y plan de gestión corporativo, proyectos corporativos ligados a innovación, euskara, internaciona-

lización, promoción, ... incorporación de nuevas cooperativas a MCC, asuntos congresuales, evolución de los Fondos Intercooperativos, etc. En fin, un buen número de temas "corporativos" que trasladaremos a esta sección para ayudar a entender el alcance del proyecto MCC a todos los socios y trabajadores de la *Experiencia*. **TU**

**ES IMPORTANTE QUE LOS ASUNTOS TRATADOS EN LA COMISIÓN PERMANENTE SE DIFUNDAN HACIA TODAS LAS COOPERATIVAS INTEGRADAS EN MCC.**



## FUNCIONES DE LA COMISIÓN PERMANENTE

**La Comisión Permanente del Congreso de MCC es un órgano intercongresual, que opera entre las sesiones plenarias del Congreso y que se reúne todos los meses en el Centro Corporativo en Mondragón. Entre otras, tiene atribuidas las siguientes funciones: impulsar la ejecución de las políticas y acuerdos adoptados por el Pleno del Congreso, la evolución empresarial de MCC, y la gestión de la Presidencia del Consejo general; seguimiento de las labores desarrolladas por el Consejo General; aprobación de la definición de las estrategias y objetivos corporativos; promover la participación del colectivo de socios de las cooperativas adheridas en las materias propias de MCC, aprobación de la constitución de entidades comunes; aprobación de los presupuestos del Centro Corporativo y las cuotas de financiación...**

## 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.**



JAVIER RAMOS ES PRESIDENTE DEL CONSEJO RECTOR DE ELKAR.

“ SIEMPRE SE PUEDE HACER ALGO MÁS POR LOS DEMÁS. ”

1. **¿QUÉ HACEMOS BIEN EN LAS COOPERATIVAS?**  
Decidir entre todos los socios, para bien y para mal.
2. **¿EN QUÉ DEBEMOS MEJORAR?**  
Siempre se puede mejorar, sobre todo si las personas se sienten partícipes de los proyectos de la cooperativa.
3. **¿CÓMO HACER PARTICIPAR MÁS A LA GENTE?**  
Pidiéndoselo. Cuando todos tengamos claro que cualquier persona en cierto momento puede tener una idea mejor que el mejor de los directivos y se la reconozca, mejorará la participación.
4. **SER MIEMBRO DE LOS ÓRGANOS SOCIALES ¿MARRÓN O EJERCICIO SALUDABLE?**  
Es muy duro, sobre todo si todos los socios pensamos que cualquier necesidad personal es más importante que la del resto de la cooperativa.
5. **EL GERENTE ¿SIEMPRE TIENE RAZÓN?**  
Esa es su obligación. Lo que tienen que demostrar es que es cierto, y si no, tener la suficiente habilidad para cambiar de decisión sin que se note mucho.
6. **DIMENSIÓN/PARTICIPACIÓN. ¿SON COMPATIBLES?**  
Y si no lo son se hace que lo sean. Esa es la virtud de las cooperativas que se puede hacer lo imposible, en lo bueno y en lo menos bueno.
7. **¿TIENE FUTURO LA EXPERIENCIA?**  
Siempre tendrá futuro, es indispensable.
8. **¿QUÉ LES FALTA A LOS CONSEJOS SOCIALES/CONSEJOS RECTORES?**  
En las cooperativas pequeñas de todo un poco, sobre todo nos falta tiempo para preparación, estudio de los temas que presenta la gerencia, etc. pero se intenta cubrir este déficit con ilusión.
9. **¿EXISTEN SUFICIENTES FLUJOS DE INFORMACIÓN EN TU COOPERATIVA?**  
Creo que sí; de todas formas, el que quiere alguna aclaración no se corta, te la pide directamente.
10. **¿CÓMO ILUSIONAR COOPERATIVAMENTE A LAS NUEVAS INCORPORACIONES?**  
Creando muchos proyectos en la cooperativa. No hace falta que sean importantes sino que todos se sientan comprometidos, se pasa directamente del suspense al susto y de la preocupación a la ilusión.
11. **¿HAY QUE REGENERAR EL ESPÍRITU COOPERATIVO?**  
Siempre se puede hacer algo mejor por los demás, pero tenemos que pensar que nuestras prioridades no siempre tienen que ser las más importantes, pero alguna vez sí.
12. **SI ARIZMENDIARRIETA LEVANTARA LA CABEZA...**  
Vería que su sueño se ha transformado. Sus cooperativas son más numerosas, más grandes y más ricas, aunque sus gentes algo más infelices. Pero no se desilusionaría, porque era un luchador y seguro que nos ayudaría a mejorar lo mejorable. **TU**

COMO YA VIENE SIENDO HABITUAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LAGUNARO-MONDRAGÓN PRESENTA POR ESTAS FECHAS LOS RESULTADOS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DEL PASADO EJERCICIO EN BASE A LA INFORMACIÓN QUE LAS EMPRESAS ASOCIADAS COMUNICAN, DE MANERA OFICIAL, TANTO POR ACCIDENTES LABORALES COMO POR ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON BAJA SUPERIOR A UN DÍA.

# SINIESTRALIDAD LABORAL

# 2004



El indicador empleado para analizar la siniestralidad de nuestras empresas es el índice de incidencia,

que representa el número de siniestros ocurridos (accidentes laborales y enfermedades profesionales) por cada 1000 trabajadores. La utilización de este indicador para medir la siniestralidad responde a diversas razones: sencillez de cálculo, interpretación directa del mismo, universalidad, etc.

Durante el año 2004, las empresas asociadas a Lagunaro-Mondragón tuvieron un total de 1.418 accidentes con baja superior a un día y 151 enfermedades profesionales, lo que hace un total de 1.569 siniestros que generaron baja. Teniendo en cuenta que el número total de trabajadores de estas empresas fue de 25.174, se tiene un índice de incidencia de 62,33. Es decir, en el colectivo de empresas asociadas a Lagunaro-Mondragón, 62 trabajadores de cada 1.000 han sufrido algún tipo de siniestro con baja a lo largo de 2004 (se debe indicar que los accidentes in itinere, aquellos que sufre el trabajador al ir o volver del trabajo, no se incluyen en los cálculos del índice de incidencia, y por tanto, no están incluidos en el valor mostrado para este indicador).

Aunque en el caso que nos ocupa, el objetivo de toda empresa debiera de ser "cero accidentes" y por tanto índice de incidencia = 0, es importante analizar la tendencia de este indicador en los últimos años y compararlo con otros grupos o colectivos de referencia, para poder valorar el resultado presentado.

Comparando el valor del índice de incidencia de 2004, con el de ejercicios anteriores, se refleja una clara tendencia a la mejora en la siniestralidad del Grupo Cooperativo en los últimos tres años. Esta mejora se produce tanto en el valor del índice de incidencia, como en el número total de siniestros ocurridos:

Índice de Incidencia Empresas Lagunaro-Mondragón			
Año	2002	2003	2004
<b>Índ. Incidencia</b>	<b>80,64</b>	<b>69,99</b>	<b>62,33</b>

Número de siniestros Empresas Lagunaro-Mondragón (accidentes > 1 día de baja + enfermedad profesional)			
Año	2002	2003	2004
<b>Nº siniestros</b>	<b>1.871</b>	<b>1.738</b>	<b>1.569</b>

Además, si se agrupan las empresas asociadas por sectores industriales y se comparan los datos de 2004 con los de la CAPV (Comunidad Autónoma del País Vasco), el Grupo Cooperativo presenta, en general, mejores resultados. Estos resultados se deben en gran parte, a la importancia que la integración de la prevención de riesgos laborales está adquiriendo en nuestras empresas, (el sector agrícola es el único en el que no se mejora el índice de incidencia de la CAPV, no siendo este valor especialmente significativo desde un punto de vista estadístico, debido al bajo número de trabajadores que forman este sector en el Grupo Cooperativo).

Índice de Incidencia		
	Lagunaro-Mondragón	CAPV
<b>Industria</b>	<b>66,31</b>	<b>91,79</b>
<b>Servicios</b>	<b>3,53</b>	<b>36,93</b>
<b>Construcción</b>	<b>142,86</b>	<b>149,53</b>
<b>Agricultura</b>	<b>76,92</b>	<b>47,79</b>

Para comparar los datos globales de nuestro Grupo, con los de la CAPV, debiéramos considerar el Índice de Incidencia global de Lagunaro-Mondragón (Ii=62,33) y el índice de incidencia del sector industrial de la CAPV (Ii=91,79), ya que el 93% de los trabajadores de las empresas de Lagunaro-Mondragón pertenecen a este sector. Así, la diferencia entre los dos colectivos resulta aun más significativa.

Índice de incidencia	
Lagunaro-Mondragón	CAPV
<b>62,33</b>	<b>91,79</b>

La gravedad de los siniestros es otro de los indicadores que comúnmente se emplean en los estudios de siniestralidad. En nuestro caso, el 98,98% de éstos fueron de carácter leve en 2004, siguiendo una tendencia de reducción del porcentaje de accidentes graves, muy graves y mortales, que se está presentando en los últimos años. **TU**

“ EL 98,98% DE LOS SINIESTROS LABORALES DE 2004 FUERON DE CARÁCTER LEVE, SIGUIENDO UNA TENDENCIA DE REDUCCIÓN DEL PORCENTAJE DE ACCIDENTES GRAVES, MUY GRAVES Y MORTALES, QUE SE ESTÁ PRESENTANDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. ”

## NOTICIAS DEL

## SERVICIO

## DE PREVENCIÓN

### ACTIVIDADES REALIZADAS

- Comité Técnico del Servicio de Prevención Mancomunado: Se ha realizado la primera reunión del 2005 en la que se trataron, entre otros temas, la puesta en marcha de los proyectos a desarrollar durante este año y la programación del III Encuentro de Técnicos del Servicio de Prevención
- Actividades formativas: Durante el primer trimestre del año se han realizado diversas actividades formativas en materia de prevención: Taller de Coordinación empresarial, Curso Básico dirigido a Recursos preventivos de las empresas, Jornada de difusión de la Guía de epidemiología, Taller de Resucitación Cardio-Pulmonar y atención al paciente Politraumatizado dirigido a DUEs, etc.

### PRÓXIMAS ACTIVIDADES

- Formación: Lagunaro Mondragón y Fremap han establecido una colaboración para la formación en prevención de trabajadores por cuenta ajena. A lo largo del próximo mes de mayo y con la participación de Fremap se realizarán actividades formativas según el acuerdo establecido con esta institución.
- Memoria de Actividades del Servicio de Prevención: Próximamente se someterá a la aprobación por el Consejo Rector de Lagunaro la Memoria de Actividades del Servicio de Prevención enviándose a continuación a los Responsables de Prevención de las empresas asociadas
- Las actividades de formación que se realizarán durante los próximos meses son: Curso Básico de prevención de riesgos laborales dirigido a Delegados de Prevención, Curso de Urgencias médicas dirigidos a Médicos del trabajo y Curso de Seguridad en Máquinas.



## XABIER MUTUBERRÍA

DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO ORONA

# “Este año volveremos a batir records”

**ORONA ES EN LA ACTUALIDAD UNA DE LAS COOPERATIVAS MÁS DINÁMICAS DE MCC. HEMOS CHARLADO CON XABIER MUTUBERRÍA PARA ENTENDER LAS CLAVES DE SU ÉXITO Y CONOCER SUS RETOS DE FUTURO.**

fruto de nuestro compromiso con un Proyecto Empresarial de identidad propia, independiente, basado en sus personas, y haciendo lo que sabemos hacer.

### La clave, por tanto, las personas.

El éxito o fracaso de las experiencias empresariales radica en el sentido de la propiedad de los procesos creativos y en el estilo con el que se gestionan las diferentes recetas innovadoras. En los escenarios

### Para empezar, balance del ejercicio 2004.

2004 ha sido un hito más de nuestro Proyecto Empresarial, un ejercicio de fuertes ritmos de actividad y de desarrollo simultáneo de diferentes Proyectos Corporativos Estratégicos.

Hemos crecido un 18% en relación al ejercicio anterior, superando el techo de los 300 millones de euros, consiguiendo duplicar de esta manera la dimensión de ORONA del año 2000. Asimismo, concluimos el año con cerca de 2.500 personas en el Grupo, habiendo crecido unos 1.000 empleos en los últimos 5 años.

### Cifras que confirman la espectacular evolución de Orona en los últimos 4/5 años. ¿A qué se debe?

El negocio de Elevación, al igual que otros, también se ve afectado por los ciclos expansionistas, los fenómenos globalizadores, la evolución de la esperanza de vida, ... Y el mercado Ibérico ha estado en un ciclo expansionista, Europa en una situación contenida y China ha explotado su demanda; y en todos esos mercados ORONA ha jugado un papel distinto y no siempre estrictamente acorde al factor dimensión del mercado.

En síntesis, creo que hemos aprendido a crecer y eso ha sido

futuros sólo conseguirán construir una experiencia empresarial sólida aquellas organizaciones que, al igual que en el pasado, sean realmente propietarias de sus procesos creativos y con habilidad e intuición consigan integrar de manera equilibrada y permanente los valores y culturas existentes con la estructuración progresiva de nuevos procesos y estilos de gestión. En ORONA, huimos de las etiquetas al uso y apostamos por una búsqueda permanente de un modelo propio, basado en las personas, con ritmo propio adecuado a las capacidades reales de las personas que la integran.

### Las previsiones para 2005 ¿siguen apuntando en esa línea ascendente?

2005 va a ser un ejercicio muy intenso, de hecho lo está siendo, marcado por fuertes ritmos de actividad y desarrollo de importantes proyectos estratégicos que configurarán la plataforma de salida del período 2006/2010.

### Cuantitativamente, ¿cómo se presenta?

Con amplias probabilidades de volver a batir records, superando los techos históricos en los parámetros más relevantes del negocio, asistiendo eso sí a un entorno de mayor agresividad y exigencia en las condiciones del mercado.

## LA ALIANZA ORONA-ELECTRA VITORIA PERMITIRÁ CONSOLIDAR UN GRUPO DE ELEVACIÓN LÍDER A NIVEL NACIONAL Y FORTALECER AMBAS EXPERIENCIAS, MANTENIENDO SUS IDENTIDADES Y GARANTIZANDO UN EXITOSO PROYECTO EMPRESARIAL FUTURO Y COMPARTIDO.

Globalmente, como Grupo ORONA esperamos incrementar más de 250 empleos y unos 150 nuevos socios; y los resultados esperados son similares a los de este año.

En relación al conjunto de empresas asociadas al Grupo ORONA le sumaremos nuevas e importantes incorporaciones mediante unas inversiones de 40,7 millones de euros.

### ¿Y desde el punto de vista cualitativo?

Será un año cargado de hitos y desarrollo de proyectos que permitirán a las personas que integramos ORONA seguir potenciando su desarrollo personal y profesional, y seguir teniendo la oportunidad de crear y crear su propio futuro.

Me refiero a proyectos como el Desarrollo Institucional, el lanzamiento de la Nueva Generación, Rehabilitación y Modernizaciones y, cómo no, al Proyecto de Desarrollo y potenciación del negocio de elevación en el seno de MCC mediante la alianza con otras cooperativas del sector.

### De hecho, ya sabemos que Electra Vitoria y Orona han dado los primeros pasos hacia esa alianza. ¿Cómo está la situación a día de hoy?

El proceso de potenciación del negocio de elevación en el seno de MCC es uno de los proyectos más relevantes del año 2005 que contempla además del crecimiento propio la búsqueda de alianzas estratégicas. De hecho, ya hemos podido consolidar en términos de oportunidad la formalización del Acuerdo Básico entre Electra Vitoria y Orona tendente a estudiar y desarrollar un Proyecto Empresarial de Elevación conjunto. A lo largo de este año esperamos ir diseñando el citado Proyecto Empresarial y poder presentarlo a la ratificación a las Asambleas Generales de ambas Cooperativas.

### ¿Mensaje para los socios de ambas cooperativas?

Sin duda, esta alianza contribuirá a fortalecer ambas identidades y la identidad común del primer líder estatal del sector de la elevación. Sin embargo, me gustaría transmitir a todos un mensaje de confianza, transparencia, serenidad y compromiso mutuo como ingredientes inseparables de cualquier proceso de reflexión y generación de escenarios futuros compartidos. Aprovecho la ocasión para felicitar a ambas cooperativas por la oportunidad creada y animar a todos a participar activamente en ese ilusionante proyecto empresarial futuro.

### ¿Cuál es la foto robot de esa alianza?

Esa alianza permitirá consolidar un Grupo de Elevación, líder a nivel nacional, garantizando e impulsando el empleo cooperativo; tener el coliderazgo de las fuentes de suministro en el contexto mundial; y fortalecer ambas experiencias, manteniendo sus identidades y garantizando un exitoso Proyecto Empresarial futuro y compartido.

Mediante este Proyecto alcanzaremos unas ventas agregadas próximas a los 400 millones de euros, unos 3.300 empleos y unos resultados en torno a los 34 millones de euros.

### Antes hacías mención al proyecto de “Desarrollo Institucional” de Orona. ¿En qué consiste?

El objetivo del proyecto es muy ambicioso y persigue la búsqueda de la máxima concordancia del Ámbito Institucional con el Proyecto Empresarial. Lo iniciamos el año pasado, de momento están enroladas unas 150 personas y esperamos su culminación en 2006.

Cualquier ámbito de gestión empresarial debe estar permanentemente sometido a procesos de actualización y transformación para garantizar una gestión actualizada y un estilo de gestión capaz de impulsar un Proyecto Empresarial. Pues bien, en este sentido, nos vamos a empeñar en buscar formas y dinámicas organizativas nuevas en el seno del que nos hemos atrevido a denominar ámbito de gestión institucional, capaces de añadir la máxima concordancia con nuestro Proyecto Empresarial, mediante la participación e implicación de todos. Hemos arrancado con el Consejo Social y Consejo Rector y parece que el camino recorrido está dejando un buen sabor de boca.

### Una de las señas de identidad de Orona es su expansión estatal en forma de cooperativa. ¿Qué valoración haces de esta experiencia?

Una de las grandes fortalezas de ORONA que contribuyen a potenciar los pilares de nuestro negocio es la pluralidad geográfica y la diversidad cultural alcanzada. El constante enriquecimiento recíproco de todas las identidades y culturas que integramos ORONA, es en la práctica una fuerza integradora.

### Orona ha incorporado mucha gente joven a su proyecto; son personas que sólo conocen el éxito en la trayectoria de la cooperativa. ¿Reflexión?

Tenemos que insistir en recordarles la experiencia pasada, integrarlos en el presente y mirar al futuro desde su adhesión a este Proyecto Empresarial de identidad propia. **TU**

EN ORONA, HUIMOS DE LAS ETIQUETAS AL USO Y APOSTAMOS POR UNA BÚSQUEDA PERMANENTE DE UN MODELO PROPIO, BASADO EN LAS PERSONAS, CON RITMO PROPIO ADECUADO A LAS CAPACIDADES REALES DE LAS PERSONAS QUE LA INTEGRAN.



## TELEGRAFISTAS (I)

**AL TELEGRAFISTA NO SE LE REQUERÍA NINGÚN CONOCIMIENTO O HABILIDAD ESPECIAL; LA HONRADEZ, LA PROFESIONALIDAD Y LA DISCRECIÓN ERAN LAS CARACTERÍSTICAS MÁS APRECIADAS EN UN BUEN PROFESIONAL DE ESTA ACTIVIDAD.**

Para comunicarse a distancia con sus semejantes, el hombre ha utilizado desde la antigüedad diversos procedimientos, siendo los más importantes las señales con un significado previamente convenido (humos, teas, banderas, campanas y ruidos, entre otros), habiendo supuesto la telegrafía un avance muy importante desde finales del siglo XVIII.

El primer sistema fue el conocido como

telegrafía óptica que básicamente consistía en la transmisión de signos entre torres que se ubicaban a lo largo del territorio. Tuvo una corta duración al ser sustituido por la transmisión eléctrica que utilizó inicialmente el alfabeto Morse, que hace corresponder a cada letra o número una sucesión variable de puntos o de rayas mediante la apertura o el cierre de una corriente eléctrica. Su implantación fue muy rápida con importantes repercusiones

económicas y sociales.

El descubrimiento por Hertz de las ondas electromagnéticas y el exitoso empeño de Marconi de enviar información a larga distancia sin la utilización de líneas eléctricas, junto a otras aportaciones científicas importantes, todo ello a finales del siglo XIX, dio lugar a la telegrafía sin hilos (TSH) que tuvo un gran desarrollo en los años siguientes.

En los dos primeros casos el Estado

español, de acusada vocación centralizadora, monopolizó su instalación y explotación como en los demás países, con la excepción de Estados Unidos de Norteamérica. Al coincidir en el tiempo la telegrafía eléctrica y la construcción de los ferrocarriles se permitió a éstos su utilización exclusiva, para una mejor explotación de su servicio. En el caso de la telegrafía sin hilos, la participación privada fue muy importante.

La telegrafía eléctrica, supuso la creación de numerosos puestos de trabajo de muy diversa cualificación, tanto para la instalación de las líneas como en el mantenimiento y funcionamiento de cientos de oficinas de telégrafos. Tuvieron mucha importancia y fueron muy conocidos los de telegrafista y radio-telegrafista.

### LA PROFESIONALIDAD

Al no requerirse del telegrafista especiales conocimientos o habilidades, la honradez, la profesionalidad y la discreción, pues estaban obligados a guardar "la más absoluta reserva" en todo lo que conocieran en el desempeño de su profesión, han caracterizado al buen profesional de esta actividad. En el caso de los radio-telegrafistas eran además necesarios un notable conocimiento de los aparatos y gran capacidad para asumir responsabilidades.

El corporativismo hizo que en 1856 se creara el cuerpo de Telégrafos, al que se unió, en 1869, el personal vinculado a Correos para, tras un largo período de estudio y de manera paulatina separarlos en 1895 para de nuevo, casi un siglo más tarde, en 1981, volver a unificarlos.

El primer telegrama redactado en euskera no se envió hasta 1904 en que el diputado carlista Arana lo depositara en la estafeta telegráfica del Congreso, acciéndose al entonces reciente Real Decreto que permitía su circulación "redactados en lenguas y dialectos regionales". El texto fue el siguiente: *Santiago Irala-Ondarroa. Aitorren izkuntz ederrean nere lagun eta erritara biotz barrungo oroipena.* Teodoro Arana. (A mis amigos y paisanos en la hermosa lengua de Aitor, recuerdos desde lo íntimo del corazón).

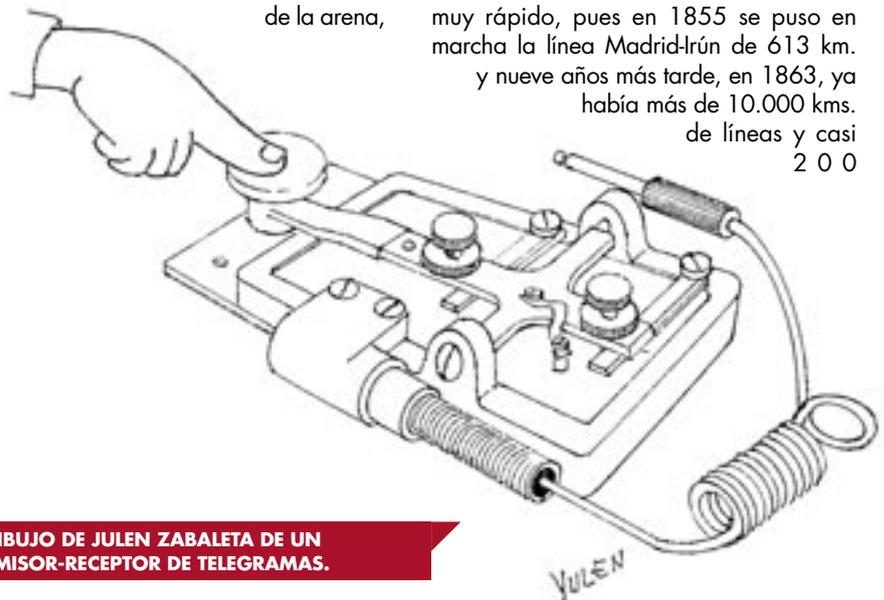
### DE LA TELEGRAFÍA ÓPTICA A LA ELÉCTRICA SIN HILOS

Se considera que el primer telegrama de la historia transmitido por un sistema óptico, se recibió en la Convención francesa, el 2 de Thermidor de 1794, anunciando la victoria de las tropas republicanas frente a las fuerzas austriacas. Pero el procedimiento de la telegrafía óptica, salvo en Francia, nunca tuvo una importancia decisiva como medio de comunicación. Su introducción en España fue muy tardía y

nunca estuvo al servicio de la sociedad civil, sino de la monarquía y los militares.

José Zufiaurre nos informa que "en 1835 se instaló en Vitoria una estación de telégrafo por señales de banderas y gallardetes en la Torre de Santa María, la antigua catedral, con lo que se completaba la línea que llegaba de Miranda de Ebro por empalmar, por el puerto de Herrera, con la de Villarcayo-Pamplona. Como quiera que solo era utilizable durante el día se substituyó por un sistema también operativo por las noches".

Respecto a la introducción del telégrafo óptico en Vizcaya, M. Ciriquiain-Gaiztarró en su *Monografía histórica de la M.N. Villa y puerto de Portugalete*, dice que: "en 1840 se instaló una estación de telégrafo en la Villa. Para ello se construyó una plataforma con su correspondiente caseta, hacia la casa de la arena,



DIBUJO DE JULEN ZABALETA DE UN EMISOR-RECEPTOR DE TELEGRAMAS.

sobre la ría. Tenía tres mástiles. Realizó la obra la Junta de Comercio de Bilbao -que había substituido al Consulado- con arreglo al proyecto del Arquitecto señor Goicoechea. El Ayuntamiento autorizó la instalación a condición de que no constituyera un obstáculo al fuego de la artillería del Solar -la preocupación de la guerra- pues en ese caso retiraría el permiso".

También es destacable las dos líneas estables de comunicaciones puestas en marcha durante la guerra carlista por el ejército liberal del norte que mediante trece torres unían Logroño con Vitoria y Pamplona trazando un semicírculo en torno a Estella y que tuvo una duración de cuatro años.

Tras reiterados ensayos y pequeñas realizaciones, hay que esperar hasta los años cuarenta del siglo XIX para que se pusieran en marcha las primeras líneas de largo alcance. La inicial, conocida como

la de Castilla, entró en funcionamiento el 2 de octubre de 1846 con cincuenta y dos torres que unían Madrid y la frontera francesa a través de Valladolid, Burgos, Vitoria y San Sebastián. Transcurrido más de siglo y medio todavía pueden verse en la llanada alavesa los restos de las torres de aquel telégrafo óptico regular. Mucho antes, en 1823, habían quedado unidos París y Bayona.

Los torreros no conocían el significado de los signos, limitándose a transmitir los que llegaban de la torre anterior o posterior. Su interpretación solo podían hacerla los responsables militares que se encontraban en los lugares más importantes del recorrido de la línea.

La telegrafía óptica tuvo una corta duración en nuestro país, al descubrirse las posibilidades de enviar información utilizando la electricidad. Su desarrollo fue muy rápido, pues en 1855 se puso en marcha la línea Madrid-Irún de 613 km. y nueve años más tarde, en 1863, ya había más de 10.000 kms. de líneas y casi 2 0 0

estaciones, que en 1919 llegaron a 32.500 y 1.500, primero de forma radial y posteriormente completada con comunicaciones transversales. En este caso estuvo al servicio de las necesidades civiles contribuyendo de forma importante al desarrollo económico y social.

Para la implantación de la telegrafía sin hilos en España, hay que esperar a la primera década del siglo XIX en que un decreto (24 enero de 1908) fijó las bases y el reglamento del Servicio Radio Telegráfico. Al propio tiempo, la navegación marítima, hizo un uso creciente y rápidamente generalizado del entonces novedoso sistema de comunicación.

El País Vasco fue de los primeros en disponer de comunicaciones telegráficas, en buena medida por el obligado paso para la conexión con Francia por el oeste europeo y por la importancia de la actividad marítima. **TU**

# Mitos y leyendas

EUKENI OLABARRIETA



LOS HUMANOS, EN SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA, HAN PRESENTADO TRES MANERAS DE CONCEBIR LOS HECHOS, LO CUAL HA MOTIVADO LA DIVISIÓN EN TRES PERIODOS QUE DE LA HISTORIA HA HECHO LA FILOSOFÍA POSITIVISTA: EL TEOLÓGICO, EL METAFÍSICO Y EL POSITIVO O RACIONAL. EN EL PRIMERO TODO SE EXPLICABA A TRAVÉS DE DIVINIDADES, DE DIOS; EN EL METAFÍSICO LAS PERSONIFICACIONES DE LAS DEIDADES PIERDEN SU CUERPO Y PASAN A LA CATEGORÍA DE ENTIDADES INMATERIALES, ESPECIES DE FANTASMAS IMPALPABLES, Y YA EN EL TERCERO, EL RACIONAL, TODO SE EXPLICA POR LA CIENCIA Y EL RACIOCINIO. DE LAS DOS PRIMERAS FASES HAN SURGIDO LA MAYORÍA DE LOS MITOS Y LEYENDAS TRADICIONALES.

## ¿Qué son los mitos?

Según el diccionario mito es "fábula, ficción alegórica, especialmente en materia religiosa". Pero para J.M. Satrústegui, miembro de Euskaltzaindia y autor de innumerables obras, "mitificar no es fabular, ni roza siquiera el campo de lo verdadero y lo falso en la ecuación que establece la conseja moral o la fábula. El mito pertenece a una categoría superior del conocimiento que sintetiza los principios modélicos y esquemas mentales de un pueblo al margen de que hayan sucedido o no".

En su obra *Myth in Primitive Psychology* dice Malinowski que el mito es un elemento esencial de la civilización humana; lejos de ser una fábula, es por el contrario una realidad viviente a la que no se deja de recurrir; no es en modo alguno una teoría abstracta o un desfile de imágenes, sino una verdadera codificación de la religión primitiva y de la sabiduría práctica.

En las culturas tradicionales el mito desempeña el papel que en la civilización moderna se asigna a la filosofía y a la ciencia.

Los mitos no son obra de un autor individual, es algo que surge del colectivo y que se transmite tradicionalmente de forma anónima.

Pero además los mitos tienen un carácter universal: en todas las culturas y civilizaciones desde la más remota antigüedad ha habido mitos. Y estos han ido con el paso de los años transformándose, adaptándose a las influencias de las nuevas culturas, religiones... pero conservando la esencia del leit motiv.

Como dice Julio Caro Baroja la mitología vasca ha pasado por muchas fases. La prehistórica, de la que posiblemente datan muchos de los elementos mágicos que aparecen en las narraciones míticas, una segunda fase que revelan la lingüística y el folklore; una tercera fase, propia de la cultura de un pueblo de pastores y una última fase, en la época precristiana en la que los vascos sufren la romanización y la influencia del politeísmo de las grandes culturas de la antigüedad, especialmente de la romana y la griega. Como veremos hay muchos elementos comunes en las mitologías de los distintos países, pero parece que la cuna de muchos de los mitos fue Grecia, y de hecho mitos como el de Mari, Tartalo, Las lamias, ... existían en Grecia desde tiempos inmemoriales. **TU**

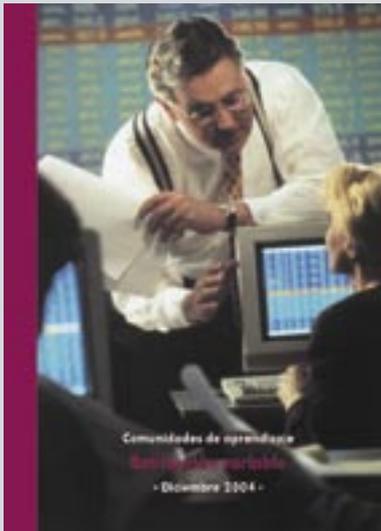
## MITOS Y SUS CATEGORÍAS

En su obra *Mitos y Creencias*, J.M. Satrústegui clasifica los mitos en tres categorías:

**Mitos Cosmogónicos fundamentales, los más arcaicos y los que revelan hechos trascendentales relacionados con los orígenes y fuerzas de la naturaleza.**

**Personajes míticos del folklore vasco, que representan la exaltación de determinados valores humanos y que frecuentemente se mezclan con los cosmogónicos con categoría de semidioses o mejor seres sobrenaturales; son también muy antiguos pero más recientes que los anteriores.**

**Mitos de héroes culturizados, los más recientes, muchas veces relatos sin transcendencia, carentes de mensaje, y relacionados con técnicas, oficios, son los más recientes.**

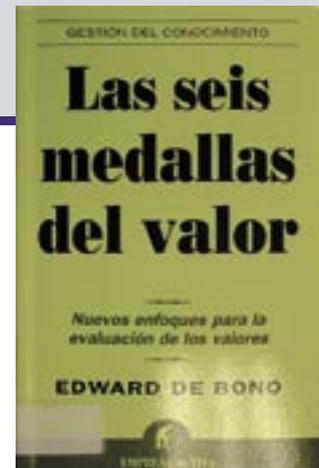


**ORDAINSARI ALDAKORRA**

**Ikaskuntza bilguneak**

MCCko "Ikaskuntza bilguneak" ordainsari aldakorrari buruzko argitalpen berria osatu du. Bertan 7 kooperatibatan "ordainsari aldakorraren" arloan izan duten esperientzia aurkezten du. Txosten honen helburua "Ordainsari aldakorraren" arloan egindako esperientzia sistematikoak aztertzea eta ulertzea da; esperientzia horiek aurkeztea, konpartitzea eta aberastea, eta MCCko kooperatibetan "ikasitako ikasgaiak" hedatzea.

Txosten honen artxibo informatikoa MCCko extranetean eskuragarri dago (<http://extranet.mcc.es/>).



**LAS SEIS MEDALLAS DEL VALOR**

**Edward de Bono**  
Empresa activa

El pensamiento creativo y el lateral producen un gran número de ideas. Pero ¿cómo podemos valorar esas ideas? ¿En cuáles invertimos? La respuesta a estas preguntas, según el autor, se basa en el examen de los valores. Edward de Bono propone una clasificación de los valores por medallas: la medalla de oro trata de los valores humanos, la de plata apela a los organizativos, la de acero representa los valores de la calidad, la de cristal los de la innovación, la creatividad y la simplicidad, la de madera alude a la ecología, y la de latón trata de los valores de la percepción.



**MONDRAGON BOOKSTORE**

[http://www.a-zone.org/mondragon/about\\_us.html](http://www.a-zone.org/mondragon/about_us.html)

Se trata de un sitio web en inglés inspirado en la Experiencia Cooperativa de Mondragón que ofrece un buen número de referencias bibliográficas sobre otras alternativas económicas, y sobre temas muy variados: salud, sexualidad, marxismo, feminismo, trabajo, educación y cambio social, entre otros. Invitan a los internautas a acudir a su cafetería y degustar en su comedor vegetariano su popular "ensalada del dragón".

**GRUPO EROSKI**

<http://www.grupoeroski.es>

Es la página principal en Internet del Grupo Eroski en la que se puede encontrar una buena dosis de información sobre sus actividades y contratar un buen número de servicios que ofrece el grupo, desde viajes, pasando por tienda online, hasta seguros. También incluye su memoria de sostenibilidad y una sala de prensa con noticias y fotos del Grupo. Está accesible en euskara, castellano, inglés, gallego,



valencia y catalán y tiene versión para discapacitados.



**EL PROBLEMA DE LA VIVIENDA**

Creo que es por todos conocido el problema existente hoy en día con la vivienda. El gran problema que tiene la gente joven para hacerse con una casa sin tener que empeñarse de por vida. Un problema que en muchos casos hace desistir a gran parte de la juventud en la compra de un bien básico para nuestro desarrollo como personas por no poder afrontar los exagerados precios existentes.

Leo en los Estatutos Sociales cosas como las siguientes:

*Los socios de esta Cooperativa manifestamos los principios básicos que inspiran nuestra comunidad de trabajo. Tales principios recogen los del cooperativismo universal y las enseñanzas de nuestra experiencia, pretenden la satisfacción de las aspiraciones humanas y sociales de sus miembros mediante la consecución de una sólida estructura empresarial, y serán nuestra guía para hacer de la cooperación un instrumento de justicia y progreso al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo del trabajo y con el Pueblo al que pertenecemos.*

*Una empresa en la que sus miembros puedan conseguir su desarrollo profesional y humano, un nivel de vida personal y familiar digno.*

Tras leer esto, no acabo de entender cómo es posible que MCC, teniendo el poder económico y social que tiene, nunca haya hecho nada para atajar el GRAN PROBLEMA que existe hoy en día con la vivienda.

¿Cómo pretendemos adquirir un nivel de vida personal y familiar digno si ni tan siquiera podemos comprarnos una casa?

¿Cómo es que MCC no mete mano impulsando la creación de **cooperativas de vivienda, o algo similar**, para así hacer más fácil a la comunidad (no sólo socios) la adquisición de una vivienda?

Recientemente he acudido a unas charlas que tenían el propósito de inculcarnos, o al menos familiarizarnos, a la juventud con ese "espíritu cooperativista" que se dice podemos estar perdiendo. Escuché y vi muchas cosas interesantes, pero me dio la sensación de que me estaban vendiendo humo...

No veo por casi ningún lado (nótese el "casi") todo aquello de lo que se nos habló. Me quedé especialmente con una idea, la de que la Cooperativa NO fue creada con la única finalidad de hacer dinero, sino que en sus orígenes fue concebida como una herramienta que sería utilizada para alcanzar un bienestar social en el entorno. Al parecer ese bienestar social es uno de los fines últimos de la Cooperativa. Fue por eso, por ejemplo, por lo que en su día se impulsaron Ikastolas y demás, porque había una necesidad social. Hoy en día esas necesidades sociales han cambiado y el problema que antes podíamos tener con la educación, ahora lo tenemos con la vivienda.

Si hay voluntad, MCC tiene CAPACIDAD de articular soluciones y posibilidades que mitiguen este gran problema que hoy en día tenemos con la vivienda. Por supuesto soy plenamente consciente de que para ello es necesario que los afectados nos organicemos, impliquemos y planteemos nuestras propuestas.

**Asier.**

**Sócio Nº. 923**

**Fagor Arrasate Koop. E.**

## ANE MIREN TELLERIA IÑURRITEGI, AITOR OÑATE AIASTUI, AMAIA URIARTE URTAZA, MIKEL URZELAI AIASTUI

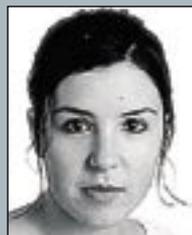
**T.U. LANKIDEko Erredakzio Kontseiluak, MCCko kide guztien atsekabeko sentimenduaz bat eginik, apirilaren 20an istripuan hildako Mondragon Unibertsitateko ikasleen senideei doluminik zinezkoena eta elkartasun adierazpena egin nahi du.**



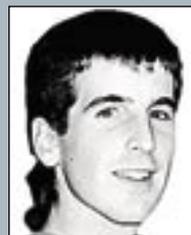
ANE MIREN TELLERIA



AITOR OÑATE



AMAIA URIARTE



MIKEL URZELAI

**Eta baita ere Aritz Azpiazu Bengoa Aste Santuan Pirineotan hildako MUko ikaslearen senideei.**

## PERSONAJE



**DAVID PEREDA**  
**SOCIO DE AURRENAK**

ESTE ALAVÉS DE 26 AÑOS ES EL VIGENTE CAMPEÓN DE EUSKADI DE PESCA EN LA MODALIDAD DE AGUA DULCE. Y AHORA ENTRENA DURO PARA COMPETIR EN EL CAMPEONATO ESTATAL QUE SE CELEBRARÁ EL PRÓXIMO MES DE MAYO.

# “Esta es mi primera entrevista”

**A sus 26 años, este gasteiztarra lleva cinco años compitiendo en esta modalidad de pesca, de la que es el actual campeón de Euskadi.**

### ¿Desde cuándo con txapela?

El campeonato fue en octubre del año pasado en La Peña (Bilbao).

### Picaron ¿eh?

Fue un día estupendo; salió mucho pez, 30 kilos en seis horas. El segundo sacó 26 y el tercero 21.

### ¿En qué consiste la pesca en agua dulce?

En pescar los máximos kilos de peces en un espacio de tiempo determinado.

### ¿Cuánto influye el azar?

Aparte de tu preparación técnica y del equipo que lleves también hay ciertas dosis de suerte. Por ejemplo, los puestos se sortean.

### ¿Es una afición cara?

Bastante. Una de las dos marcas más potentes del sector ha sacado una caña élite que vale 3.600 euros. ¡Sólo la caña!

### ¿Influye mucho la caña?

En esta modalidad sí ya que son cañas que llegan a medir hasta 14 metros de largo, y por tanto tienen que ser ligeras, manejables. Se hacen con materiales aeroespaciales de última tecnología.

### ¿Cuánto entrenas?

Todos los fines de semana. Y si puedo, sábado y domingo. Más ahora, a las puertas del campeonato estatal.

### ¿En qué consiste el entrenamiento?

En montar el puesto y entrenar las operaciones para ganar velocidad: tirar, recoger, cebar...

### Y ahora campeonato nacional.

Exacto. Algo impensable hace unos años, y aquí estoy. Se celebra en Ciudad Real los próximos 20, 21 y 22 de mayo.

### Probabilidades de hacer un buen papel.

Será complicado porque es la primera vez que llegó a un campeonato de este nivel, y tampoco tengo materiales de tecnología punta que es con lo que me voy a enfrentar allí.

### ¿Quiénes son los rivales más fuertes?

Los extremeños. Tienen un montón de escenarios para practicar esta modalidad.

### Y ¿después del estatal?

Lo máximo es el mundial, pero por ahora eso es una quimera.

### Quita, quita, con tiempo y una caña.

¡No sería el primer alavés en conseguirlo!

### ¿Premios?

Nada en metálico. Trofeos y la honra.

### ¿Qué te anima a competir?

El afán de superación personal.

### ¿Es modalidad olímpica?

No tenemos esa suerte.

### ¿Repercusión de la pesca en los medios?

Mínima. Esta es mi primera entrevista.

### Socio reciente de Aurrenak. ¿Supone algo especial?

Tener un trabajo fijo y además en una cooperativa, que es lo que más me motivaba a nivel laboral.

### ¿Qué te encandila de las coops?

El concepto de propiedad colectiva. La empresa es nuestra, de los socios trabajadores.

### En la pesca ¿hay que ser paciente?

Sí, mucho. Imagínate tres horas y no ver nada.

### ¿La fanfarronería es patrimonio de los pescadores?

No en exclusiva. Es más del género humano.