

Sin pausa hacia nuevas metas

El progreso nos ha acostumbrado a no despreciar nada: los subproductos de ordinario son aprovechables, a excepción diríamos de los subproductos sociales y de tal tendríamos que calificar el sistema organizativo que no nos hiciera visible y asequible un progreso social y económico más o menos continuado.

Nuestra organización debe interrogarse e indagar hasta qué grado es idónea para conjurar exigencias de desarrollo. Esta es una buena pregunta para esta etapa de actos sociales solemnes. Nuestras convocatorias y reuniones anuales no deben quedar suficientemente justificadas con un descargo simple de la gestión sin replantearse seriamente estos problemas del desarrollo cara al futuro.

Esta coyuntura es muy propicia para que replanteemos nuestra situación partiendo de una identidad entre revolución económica y social para que simplemente sea revolución o evolución suficientemente satisfactoria. La denuncia de la sinceridad e interés de nuestras formulaciones de transformaciones comunitarias puede ponerse en evidencia por la ineficiencia consignada bajo cualquiera de las dos vertientes económica o social: cualquiera de los dos aspectos puede hacer acreedora a nuestro cooperativismo a su calificación y clasificación como subproducto social. Atención al problema.

Puntos de contraste

Es incuestionable el peso específico que tienen las realidades económicas y su amplia polivalencia humana, social y política. Así mismo es evidente la parte que corresponde en nuestra economía al sector industrial, en el que tenemos comprometidos los más notables contingentes de nuestra población activa. Nuestro futuro guarda profunda y amplia relación con la suerte que vaya a correr este sector industrial.

En este contexto deben tener relevancia para nosotros las palabras pronunciadas recientemente por el titular del Departamento de Industria Sr. López Letona. «Nuestra estructura industrial, ha dicho, deberá ser revisada con la vista puesta en mil novecientos ochenta, en un horizonte en el que **económicamente hablando no existirán los Pirineos**». Tomándolas en consideración vamos a acertar en cualquier contingencia. ¿Para no tomarlas tendríamos alguna excusa?

Se impone el examen y el estudio de la adecuación de nuestras estructuras industriales cooperativas contrastando su dimensión, su grado de equipamiento, de organización con los vecinos europeos. Las servidumbres que en el pasado inmediato hubieran podido ser tolerables no lo van a ser en el futuro próximo: saber andar por casa no va a ser suficiente. El problema es serio. Somos una de las regiones en la que la nueva perspectiva ha de tener más amplia repercusión. Por ello debemos ponderar objetivamente nuestra posición y pensar que actuamos en provecho propio con las medidas de potenciación que adoptáramos.

Opiniones domésticas

Un primer factor que pudiera resultar singularmente positivo en la organización cooperativa puede ser la ausencia o la debilidad que cabe imputar en la misma a actitudes y posiciones personalistas. Los personalismos no pocas veces pueden hacer de taponos o de obstáculos difícilmente superables para las evoluciones que demandaren tendencia a dimensiones idóneas en la configuración y estructuración de la empresa, máxime cuando las mismas se acusan en planos superiores.

Nos inclinamos a pensar que tal obstáculo no ha de suponer mayor resistencia sujeta la toma de conciencia de las necesidades en escala social. La alternativa de cabezas de ratón o colas de león no es algo que se presenta al directivo o responsable cooperativista medianamente inteligente con la indole que puede acusar otro en estructura empresarial individual o familiar, y, los demás creemos que han de saber valorar su posición en función de otros factores de resultados y en definitiva de desarrollo. Es una opinión.

Efectivamente no tardamos en hacernos eco de quien piensa que al riesgo de quedarse como se está es estimable, considerable, en función a que centrando la atención al presente hay muchos que pueden sentirse cómoda o tranquilamente instalados mientras no contrasten su posición más que con sus vecinos actuales. Es la tentación comprensible del que vive. Y no son pocas las cooperativas que se defienden bien.

En esta ambigua posición de quienes piensan que las empresas cooperativas han de poder hacerse cargo ágilmente de la nueva perspectiva aun cuando llevar a cabo el equipamiento y desarrollo conveniente haya de suponer tiempo y dificultades y de otros que dudan de ello por el hecho de que se defienden aceptablemente, hemos recurrido a quienes por sus conocimientos y relaciones de las empresas cooperativas nos pudieran darnos alguna luz.

Fases de evolución

El comentario sobre realidades cooperativas ha cobrado más amplia derivación cuando hemos abordado la cuestión entre quienes llevan años de dedicación en el quehacer cooperativo con no poco éxito. Sus observaciones son dignas de tenerse en cuenta para calificar la aportación cooperativista en el pasado y precisar la deseable para el futuro.

Las iniciativas cooperativistas en no pocos casos comportan sin más un mérito que no debe regateárseles. No pocas de estas iniciativas por no decir casi todas han obedecido a un noble impulso de contribuir eficientemente al desarrollo y bienestar de nuestras comunidades. En unas carentes de suficientes opciones de trabajo, en otras ansiosas de afirmar y plasmar su fe en la solidaridad y sus afanes de superación: no han faltado los casos de transformación social y reconversión industrial. En una palabra, en nuestra región que se ha caracterizado por espíritu de iniciativa y de cooperación humana efectiva en el pasado en el presente dicho espíritu ha cobrado otra índole y categoría.

El hecho es que estas iniciativas, desplegadas desde hace poco más que una década y con experiencias logradas, que permiten hoy utilizar fórmulas ya comprobadas en más casos, han significado de hecho el que en sucesivos ejercicios se hayan obtenido cifras de ahorro e inversión de nueva procedencia social de centenares de millones, fruto del trabajo y de una automoderación en el consumo. ¿Tiene valor y alcance el fenómeno?

Hoy, en la segunda fase de desarrollo cooperativo, estos contingentes humanos, seriamente comprometidos, están en condiciones de pensar en profundas reconversiones o solamente sociales, ya adoptadas, sino **también industriales** con las mínimas complejidades sociales y máxima participación humana y económica.

Realmente el fenómeno es acreedor a que tanto las autoridades como las más calificadas instituciones sociales y populares presten atención a estas posibilidades, al potencial humano de nuestra tierra. Nuestros trabajadores aspiran a **nuevas opciones de responsabilidad y compromiso** como si no fueran más que elementos vegetativos destinados a subsistencia más o menos espléndida en un mundo que otros la hacen y deshacen.

Imperativos de madurez

Los que sabemos del trabajo que fecunda la naturaleza y la transforma rindiéndola a las exigencias del hombre, aspiran a que la economía no desfigure en ninguna vertiente nuestro país sino la embellezca y nos la haga más grata mansión bajo todos los aspectos. Sentimos la necesidad de participar en su construcción y conducción y postulamos vías para ello: aspiramos a algo más que simple **reestructuración industrial**: hemos realizado por nuestra parte una revisión y reestructuración de la empresa; hemos tratado de hacer de la misma una comunidad; la reconversión o reestructuración industrial está aceptada por nuestra parte con todas sus exigencias y consecuencias comunitariamente justificadas. Pero no podemos detenernos ahí. Y menos **para estar en EUROPA a lo europeo**: para esto nos va a ser preciso **proceder a la revisión y remodelación de más estructuras y hábitos que los arriba expresados** del sector industrial. Necesitamos y podemos revitalizarnos plurifacéticamente si revisamos y reordenamos nuestra situación con sentido mínimo del futuro actualizándonos resueltamente. Son reales y grandes las reservas inéditas de nuestro pueblo y singularmente del TRABAJO y de los trabajadores.

¿Evolución política socialmente apetecible?

Podrían recogerse como síntomas de evolución de política social en este aspecto las palabras del Ministro de TRABAJO recientemente en Barcelona en una conferencia dirigida a Consejos de Trabajadores y Empresarios que refiriéndose a la incorporación práctica a la «segunda revolución industrial» y de **los cambios**, que ha de comportar: ha dicho **textualmente**: «Debemos tener conciencia de estos cambios. De no ser así, volveríamos a quedar fuera de ruta aceptando que somos «diferentes» con el estigma del atraso, de la pereza y de la insolidaridad. Y en este sentido hemos de sentar los principios inspiradores de la respuesta que queremos dar. El primero es que todas las soluciones **sólo serán efectivas cuando se hagan realidad en las estructuras económicas y sociales**. Pero el **cambio estructural**, a su vez, sólo será posible cuando se **movilice plenamente a la solidaridad nacional** en todas sus dimensiones. Pero la solidaridad tiene también una dimensión que no podemos olvidar: **la participación**. De ahí nuestro segundo principio de política social: el español debe participar en la programación, en la realización y en el control de ese cambio. La participación hay que plasmarla en realidades antes de que dé paso al escepticismo y la desconfianza».

A VUELTAS CON LA PROMOCION

Mi viejo compañero, después de aquello de la promoción de Sancho Panza, ponía el dedo en la llaga, cuando comentaba algunos casos concretos de ciertos cooperativistas que habían experimentado una promoción.

Se dio un caso con un oficial que ocupaba un puesto en el departamento de métodos. Este oficial, un hombre bien preparado para aquel puesto, donde se desenvolvía como pez en el agua, sus ideas casi siempre daban un fruto inmediato; bien porque eliminaban un riesgo

de accidente, bien porque hacían más fácil un trabajo penoso o bien porque suponían una mejora en la productividad.

El caso era elocuente. A este hombre había que compensarle. Para los hombres encargados de la compensación la solución era clara: promocionarle a otro puesto de mayor índice.

Tuvieron que convencer a nuestro hombre de métodos para que aceptase el nuevo puesto, con más índice y donde tenía un campo promocional mayor.

Y allí en aquel nuevo puesto, le en-

traron, según me decía mi viejo compañero, los cuatro mil desasosiegos, el viejo metodista tuvo que vencer una gran inercia para asimilar el nuevo trabajo. Por una «lógica humana», nuestro hombre se vio sometido a una fiscalización y crítica que le restaba todo entusiasmo que podía poner en el trabajo.

En definitiva lo que se logró con esta forma de promoción fue un hombre inadaptado, y no solamente esto, sino que, cubrir el puesto que quedó vacante en el departamento de métodos, resultó un tanto difícil y aunque después de bastante tiempo se han superado estas dificultades, no se ha logrado alcanzar los resultados anteriores.

Con este ejemplo y otros que podía poner, y donde no siempre el afán de promocionar se ve animado de sentimientos honrados, mi viejo compañero mostraba un escepticismo desalentador. Esto es irreversible, me decía, no tiene arreglo y en nuestras comunidades de trabajo se ven cantidad de hombres fustrados e inadaptados.

El problema se puede ver con más optimismo. Lo más, me consta que un grupo de hombres jóvenes están empeñados en su solución. Yo de paso me voy a tomar el atrevimiento de sugerirles dos cosas:

Primero que sean prácticos, que desciendan hasta el hombre, ese hombre o

esa mujer que cada día se entrega a la monótona tarea que supone una producción seriada, sí, que desciendan y que le encuentren, porque tal vez verán que la solución no es tan difícil como se imaginaba mi viejo compañero. Y segundo, que se armen de valor y sean consecuentes con la justicia, pues también es posible que encuentren fuertes posiciones que sea preciso derribar.

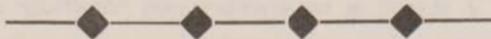
Y tal vez se llegue a la conclusión de que es preciso cambiar el concepto que por aquí tenemos de la promoción, si estableciendo un orden de valores llegamos al resultado de que, verdaderamente la satisfacción que da el éxito en el trabajo es superior a la que da el puesto o la categoría teórica del puesto.

Volviendo al caso de nuestro metodista y aclarando el último punto, no existe lugar a dudas de que, hubiera sido más feliz si, reconociéndole sus méritos en aquel trabajo que tan bien realizaba y, subiéndole el índice, le hubieran dejado en el mismo puesto, que, cambiándole como lo hicieron.

Que no se puede rebasar el campo funcional.

¿Quién estableció ese campo? Porque si fueron hombres, esos mismos hombres u otros podrían realizar las modificaciones oportunas. Todo es cuestión de ponerse a ello.

F. A.



Definición de políticas

1. CONSIDERACIONES EN ORDEN A LA DEFINICIÓN DE POLÍTICAS

La Empresa, desde cierto punto de vista, es un centro de toma de decisiones. Decisiones que son adoptadas en todo momento por los diferentes responsables. Pero es interesante asegurarse que las decisiones tomadas cada día sean homogéneas con las que las han precedido y que lo serán con las que seguirán.

Aun cuando ello sea relativamente frecuente, es conveniente evitar, en la medida de lo posible, que las decisiones respondan a la inspiración del momento, si bien es cierto que los criterios de decisión no son todos racionales. Estos comportamientos culminan necesariamente, aparte de las consecuencias materiales más o menos lejanas, con la insatisfacción de aquéllos que las soportan y no pocas veces de aquellos mismos que proceden de este modo.

Si el Director ha sido el único en tomar la decisión, el personal colaborador será más «seguidor» que «motor». Esta situación tendrá muchas analogías con el caso precedente de dirección por impulsión, produciendo la insatisfacción de los mandos, lo cual es tan perjudicial para las Cooperativas como para los propios interesados.

Para evitar estas situaciones, la solución consiste en la implantación de verdaderas

Políticas de Empresa, es decir convenientemente elaboradas, difundidas, aplicadas y revisadas.

1.1. ¿QUE ES UNA POLITICA DE EMPRESA?

El término de Política aplicado a la Empresa designa una manera concertada de conducir acciones que concurren para realizar un proyecto. Las Políticas de Empresa, con los objetivos, los programas y los presupuestos, son los elementos constitutivos del Plan de Acción y de Gestión de la Empresa.

Una Política presupone una elección; si no hay lugar para una elección, no hay materia para la determinación de una Política.

Una Política no es cifrable, permanece en un dominio cualitativo y es, por tanto, una elección cualitativa. Es importante no confundir Políticas y Objetivos: éstos proceden de aquéllas. Las Políticas se estiman en términos de moral, de lógica y de eficacia. Los Objetivos se miden en unidades, sean financieras o de explotación. Se puede tener, por ejemplo, para una Empresa, una Política de crecimiento interno sostenido. La aplicación de esta Política a un período determinado se traducirá por un Objetivo cifrado: el crecimiento para el ejercicio siguiente será de $\times 2$.

No basta tener fijado un objetivo, ya que se puede obtener un mismo objetivo por diferentes vías. La Política de Empresa determina la dirección a seguir y, en relación a un Objetivo, constituye más una línea de conducta que la definición precisa de las etapas a recorrer.

Una Política no es un Objetivo en sí: no constituye por ella misma un proyecto. En cambio, halla su razón de ser en relación al proyecto elaborado. Se apoya sobre juicios de valor y constituye un conjunto de reglas de acción. En el trabajo cotidiano, la Política es para cada responsable la zona de referencia que le permite comprobar la validez de sus decisiones elementales al verificar su homogeneidad con las decisiones más generales que representa la Política elegida.

Una Política es, por tanto, una línea directriz que adoptamos quedando entendido que será necesario saber modificarla o adaptarla en función de los acontecimientos o en base a la constatación de que es errónea. Sin embargo, en materia de Política, no se cambia brutalmente de orientación. Es que, en efecto, las Políticas constituyen unas normas fundamentales en las cuales se cree, de las cuales se está seguro, al menos durante cierto tiempo.

Toda Política supone un mínimo de continuidad y abarca el medio y largo plazo. Una Política no tiene un carácter improvisado y se elabora «en frío» provisionalmente para un período dado, que se mide en años, cuyo número varía según el sector de actividad de la Empresa y según la función considerada. La función de la Empresa cuya Política abarca el menor plazo es la Política Comercial, en razón de su necesidad de adaptarse al mercado. La duración de una Política, su validez, pueden ser reconsiderados, cada año por ejemplo, después de un profundo nuevo examen de su contenido.

Simplificando, podríamos sustituir la palabra Política con la de Principio. Tener una Política representa, por tanto, referirse a unos principios básicos para guiar la acción diaria. De hecho, cada uno, en su actividad profesional, aplica, consciente o inconscientemente, algunos principios que le son a menudo personales. Pero la suma de todos los principios aplicados por cada uno de los miembros de la Empresa no puede constituir una Política válida para la Empresa. Existen buenos principios al igual que los hay malos y que los hay útiles e inútiles. Finalmente y, sobre todo, algunos son contradictorios entre sí.

Para obtener una verdadera Política, es necesario confrontar los diferentes principios, las diferentes tendencias y retener en relación con las metas a alcanzar, únicamente aquellos que parecen los mejores y son ante todo coherentes. Esta investigación culmina en una formulación explícita que se recoge por escrito.

La noción de necesidad de Política de Empresa es cada vez más admitida. Lo que ha penetrado menos profundamente es la necesidad y el interés que reviste una participación efectiva de todos los mandos en la elaboración de las Políticas.

1.2. LA PARTICIPACION EN LA ELABORACION DE LAS POLITICAS

La experiencia muestra que hay dos tipos de participación: «La participación identificación» y «La participación contribución».

El primer tipo de participación corresponde ante todo a una necesidad de conoci-

miento, de información y es éste un fenómeno constatado con carácter general: el deseo de estar al corriente de lo que sucede o va a suceder alrededor, el cual se halla ligado a las necesidades bien conocidas de seguridad y de consideración.

La segunda modalidad de participación, la «participación contribución» se da mucho más raramente que la primera. Corresponde a la necesidad de alguno de querer ser plenamente responsables. El deseo real de responsabilidad es un hecho que se limita a un número restringido de personas, ya que aunque todos los miembros de nuestras Cooperativas desean estar informados y, probablemente, se hallan dispuestos a facilitar una opinión, son mucho menos los que, pasando de la opinión a la decisión, aceptan correr riesgos y patrocinar sus resultados.

Aun cuando quisiéramos que la realidad fuese otra, debemos reconocer la realidad de los hechos y que la «participación contribución» es de más difícil implantación y que intervienen activamente en ella, en el seno de las Cooperativas, aquéllos que buscan responsabilidades, es decir los mandos de la Empresa.

Al tratarse de la determinación de las Políticas de nuestras Cooperativas, que hemos de considerar como función de responsabilidad del más alto nivel, en el momento de juzgar el grado de participación posible, hemos de convenir que sería interesante y positiva la participación amplia y detenida de los mandos, por razones de competencias y también de responsabilidades, en la fijación de las Políticas para nuestras Cooperativas. Entendemos que también debería desarrollarse el acceso a la información por parte del personal de base, el cual, a su vez, podría transmitir sus puntos de vista a las comisiones dedicadas a los correspondientes estudios, en el seno de las cuales deberían hallare asimismo algunos representantes del nivel de operarios. Por todas estas consideraciones, estimamos que, además de los mandos, deberían intervenir en estos trabajos, todos los restantes miembros de los respectivos Consejos Sociales y de Consejos de Vigilancia.

En lo que respecta a la Política de Personal, la participación debería ser aún más amplia y se acomodaría a las características de cada una de las Cooperativas.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la Política de Personal ha de ser coherente y compatible con las restantes: Política General, Comercial, Técnica, Financiera, etc.

1.2. OBJETO DE LAS POLITICAS

Si se habla sea de «La Política» o de «Las Políticas» de nuestras Cooperativas, es porque se piensa sea en la Política General o bien en las Políticas particulares, elaboradas para cada una de las grandes funciones de cada una de las Cooperativas asociadas.

La característica esencial de una Política, es la coherencia entre sus diversos elementos: coherencia de la Política General con las Políticas particulares, coherencia de las diferentes Políticas particulares entre sí, de las de cada una de las Cooperativas de Ularco, con la asociación examinada como un todo de cada Cooperativa y de los complejos con los de Caja Laboral, de las Políticas particulares con las Sub-políticas que se derivan de ellas, coherencia, finalmente, con las decisiones diarias con las Políticas y Sub-políticas indicadas.

1.4. LA POLITICA GENERAL

Tiene por objeto explicar en primer lugar las finalidades de nuestras Cooperativas, en el plano social como en el plano económico; seguidamente, definir sus vocaciones propias en sus respectivas actividades, sus especialidades y en su entorno. Debe también establecer las bases de la estrategia general en los dominios esenciales de la seguridad, de la rentabilidad, del crecimiento, de la organización y de la gestión. Seguridad, rentabilidad y crecimiento se deben de considerar no sólo aisladamente sino en relación unos con otros. Mejor aún, es conveniente jerarquizar precisando cuál de estos imperativos tiene prelación sobre los otros y las razones de esta prioridad.

1.5. LA POLITICA COMERCIAL

Esta Política deberá fijar los canales de distribución preferibles para un producto dado: representantes no exclusivos, exclusivos, delegados, almacenistas o detallistas.

o bien combinaciones entre ambos, etc. Deberá determinar el mercado elegido: porcentaje sobre el mercado interior y en exportación, venta intensiva, extensiva, etc. Se deberán especialmente determinar los tipos de productos a ofrecer y prever su evolución en el tiempo en función del progreso técnico y, ante todo, de la demanda.

1.6. LA POLITICA FINANCIERA

Una vez que nuestras Cooperativas han adquirido un volumen importante, los problemas financieros rebasan rápidamente los de la tesorería. Es en este dominio donde la previsión a largo plazo es la más indispensable. Una vez emprendida la vía de la expansión, procede establecer planes de financiación a largo plazo y determinar cómo quedará asegurada la realización de estos planes: ¿con nuevas aportaciones?, ¿por autofinanciación?, ¿recurriendo a créditos? ¿En qué proporción utilizaremos cada una de estas facetas? Se podrá incluso establecer una Política particular para cada una de estas modalidades de financiación.

1.7. LA POLITICA TECNICA Y DE PRODUCCION

Es el dominio en que el espíritu de innovación debe ser mantenido en permanencia. La Empresa, con toda seguridad, no producirá dentro de unos años los mismos productos que ahora. En consecuencia, hará otros productos, con otras características, partiendo sea de la materia que sabe trabajar, de la técnica que domina, sea de su potencial de mano de obra, sea de su mercado actual o potencial, tendrá una infinidad de futuros productos posibles entre los cuales deberá realizar la mejor elección. Es necesario fijar Políticas amplias, pero lo suficientemente orientadas para que los investigadores y los comerciales no utilicen sus esfuerzos en vías que ofrecen pocas perspectivas o que, en todo caso, no son juzgadas como las más adecuadas e interesantes. No hay que perder de vista que lo que la Empresa necesita, más que «investigadores» son «inventores», o sea personas que encuentran soluciones. Finalmente, forma parte de la Política de Producción, al menos en parte, la disyuntiva entre realizar por sí mismo o el hacer hacer. Esta consideración puede aplicarse, además de en otros aspectos, a la investigación (compra de patentes, licencias, etc.).

1.8. LA POLITICA DE PERSONAL

Es el dominio en que, con vistas a la participación, resulta más necesaria una Política escrupulosamente aplicada y ampliamente difundida. Se trata, en este caso, fundamentalmente de la aplicación de la participación-identificación del personal, a que nos hemos referido anteriormente, aun cuando previamente se haya tratado de ampliar el grado de la participación-contribución.

La Política de Personal no debe limitarse a una serie de previsiones, de métodos, de procedimientos, elaborados por la Dirección y destinados al personal. Las elecciones realizadas serán válidas si el personal, que forma la parte activa de la Cooperativa y es su cuerpo asociado, las comprende y las acepta. En este dominio una Política guarda un cierto paralelismo con una «Ley» que la asociación Cooperativa se da a sí misma y de la cual espera, evidentemente, una mayor eficacia, pero también una mayor justicia y unas mejores relaciones sociales. Hay que decir que sería vano enunciar principios básicos de conducta, en nuestras Cooperativas, si cada uno no modelase realmente en su seno, su conducta sobre estos principios. Por ello mismo, será precisamente la Política de Personal cuya elaboración deberá hacer intervenir al máximo número posible de personas: al nivel de las Cooperativas, de las Fábricas, de los centros de trabajo, mediante la creación de grupos de trabajo base, así como a los niveles de Consejos Sociales, Consejos de Vigilancia, Consejos de Dirección y Junta Rectora.

Si resulta difícil para los no-especialistas manifestarse sobre una Política General, una Política Financiera, Comercial o Técnica, la mayoría de los asociados tienen o creen tener ideas en materia de reclutamiento, formación, remuneración, promoción, información, dado que cada uno se proyecta en estas materias. No sería realista el no tener en cuenta estas apreciaciones, sea para fijar según qué reglas podrían hallar un punto de aplicación, sea porque ciertos ideales utópicos o esperanzas insensatas se eliminan por sí mismas con ocasión de su expresión. Por otra parte, ¿por qué no sería el «ideal» un «accesible» «in crescendo», en relación con las aspiraciones comunitarias?

Estética, funcionalidad, rentabilidad ta abar

Es muy común hablar de estética en un segundo plano muy oscuro al que no nos atrevemos a pintar con tinta china, quizá por miedo a que en nuestra inseguridad nos tachen de ignorantes si lo hacemos, pero que a pesar de todo, pschh...

Por otra parte, se habla de funcionalidad como algo importante, principal, reconocido por todos y que, puff..., eso sí que es necesario.

Un edificio, una mesa etc., pueden ser más o menos agradables; pero... ¿ya es funcional? (esta es nuestra primera pregunta).

Pues sí; estamos de acuerdo en que en una vivienda, en una fábrica, en un bajo comercial, en una urbanización, lo importante y elemental es que funcione, y que funcione lo mejor dentro de lo posible. Con lo que no estamos de acuerdo, es con el esquema mental de separar dos conceptos que son uno y que quizá no teniendo mucha importancia este olvido en un plano teórico, sí la tiene en el plano de las realizaciones prácticas.

Cuando nos situamos en el pschh..., de la estética, nos situamos generalmente en una perspectiva unilateral y por lo tanto mediocre; en una perspectiva formal en la que la obra de arte, (sea un frontón, una fábrica, una nevera, un cuadro, un árbol, un grupo de danzas o una coral) es una forma agradable en sí, independientemente del contenido que expresa o también, las menos veces, en otra perspectiva unilateral en la que vemos al arte como un medio para acceder a la verdad.

Por otra parte hablamos de los barrios de San Andrés, de Makatzena, de Santa Marina, de Cristo Obrero, etc.; (nos referimos a Mondragón). Se nos ocurren muchas cosas; comentarios como: «...horrorosos» «...chabolismo de cuatro pisos» «...crearán problemas socio-lógicos...», etc., etc., sin darnos cuenta

que hablamos de las consecuencias de un problema raíz, que en gran medida o en toda su medida es un problema básicamente urbanístico, un problema estético, o un problema de concepción del mundo, que todo es lo mismo.

Es claro pues, que nos falta el criterio de juicio; y que por lo tanto en el momento que admitamos un criterio de juicio lo suficientemente objetivo y coherente, habremos conseguido apropiarnos de una herramienta de trabajo y a la vez de una herramienta crítica suficientemente válida de autodefensa ante la entrada en escena de ingenieros de caminos, arquitectos, promotores, ayuntamientos, etc.; que por ignorancia o por estar sellados del espíritu especulativo de la época, nos sean nefastos.

Sabiendo por otra parte que en todas las objetivizaciones, hay mucho de subjetivo, tenemos la solución de, admitido un criterio más o menos válido, dirigir las futuras opiniones maduras y coherentes hacia la crítica del criterio o método que aplicamos en el juicio crítico, no perdiéndonos en las consecuencias y poder, de esta forma, seguir «avanzando» coherentemente.

Siendo esto así; siempre que tengamos en cuenta unos planteamientos previos suficientemente coherentes en todas las expresiones de la vida, o no los tengamos en cuenta, haremos, seguiremos haciendo o dejaremos de hacer, aportaciones culturales válidas al contexto humano.

Si en el arte, expresión de una concepción del mundo, concepción que se expresa en otros muchos planos: filosófico, teológico, tomando chiquitos y en multitud de manifestaciones de la vida de cada día, admitimos la coherencia del contenido y la relación entre el contenido y la reforma como criterios esenciales del valor estético de una obra, estamos suponiendo que la funcionalidad, una situación económica real, unas condiciones

geográficas, de clima, psicológicas etnológicas, etc., son factores esenciales a tener en cuenta en una obra estéticamente válida.

Si nos situamos ante la obra de un individuo que como tal está sometido a unas relaciones sociales, podemos admitir que su obra es estéticamente válida en la medida que refleje una riqueza y amplitud de relaciones sociales que sean expresión real de este hombre comprometido y esencial.

Por lo tanto en la medida en que en una obra tengamos en cuenta y apliquemos los presupuestos previos, estableceremos una jerarquía de validez estética,

conseguiremos aportaciones culturales válidas y seremos a la vez seriamente rentables y eficaces.

No podemos pues, hablar de funcionalidad o de rentabilidad sin tener en cuenta previamente otros factores; o estudiamos seriamente esos factores en cuyo caso la funcionalidad y la rentabilidad son consecuencia de ese estudio; o no los estudiamos, en cuyo caso, la funcionalidad se sitúa en un concepto abstracto y la rentabilidad se queda en una rentabilidad coja en un momento en que la efectividad del desarrollo comunitario es algo serio.

LA CIVILIZACION DEL OCIO

En nuestra época, el tiempo dedicado al trabajo manual va disminuyendo debido a que la técnica es cada vez más eficiente y automatizada.

En los Estados Unidos, las 60 horas de trabajo semanal en 1914, se han convertido en 40 en nuestros días. El Sindicato de Electricistas de Edificios, adelantándose a los otros, acaba de obtener la semana de 32 horas.

El economista francés Jean Fourastié demuestra que la próxima generación trabajará 40.000 horas en el transcurso de la vida laboral del hombre, calculando que ésta sea de 35 años, y que el ritmo de trabajo sea de 40 semanas al año y 30 horas a la semana.

Si por un lado estas cifras quieren anunciar una disminución de los trabajos físicos, debida a la menor duración de la jornada laboral; por otro, todo parece presagiar que las máquinas electrónicas provocarán una clara tendencia a aumentar la racionalidad de la dirección de las empresas.

Actualmente, los ordenadores electrónicos, suministran al instante las informaciones que se requieren para el conocimiento de la marcha interna de la empresa. Las «puestas en memoria», las estadísticas y su tratamiento automático, proporciona de inmediato los elementos necesarios para la dirección de los negocios. Todo cuanto acontece, teniendo en cuenta su cantidad y complejidad, pasará a formar parte de los «modelos matemáticos», que serán capaces de prefabricar soluciones a determinada categoría de problemas convenientemente planteados.

Estas técnicas de gestión, dentro de algunos años, serán utilizadas corrientemente por las empresas más modestas gracias a las «centrales de calculadoras». Las firmas estarán unidas mediante líneas telefónicas a una central situada a cientos de Kms., a la cual se transmitirán los «programas» por medio de un sencillo aparato, y recibirán la respuesta por el mismo conducto, sin que sea necesario poseer en sus propios locales una máquina tan costosa. Una tarifa por hora o minuto de utilización asegurará la rentabilidad y el pleno empleo de la máquina central. Este sistema funciona, desde hace poco tiempo entre varias sucursales de una gran sociedad americana.

Los ahorros de tiempo obtenidos, hacen absolutamente indispensable el empleo de este tratamiento electrónico. La General Electric, que antes registraba los resultados comerciales y financieros de sus departamentos los días 5 de cada mes, actualmente los recibe todos los martes por la mañana.

El último grito lo constituye la máquina DAC-1 que la General Motors califica de «sublime», pues reemplazará a una buena parte de sus diseñadores. Veamos de qué manera lo consigue: Se presentan a la máquina tres fotos o planos de un objeto (visto de frente,

de arriba y de perfil) tal como se quiere que resulte una vez fabricado. Un haz luminoso, desplaza estas imágenes y las introduce en una cinta a base de impulsos electromagnéticos. Basta con hacer pasar la cinta de programas por una máquina de «mando numérico» tal como se viene fabricando desde hace pocos años, para que automáticamente y en serie, la pieza sea fabricada conforme a las informaciones recibidas, es decir, conforme a los tres diseños determinantes del prototipo primitivo.

Partiendo del análisis parcial pero representativo que acabamos de exponer respecto a los logros de la automatización en su grado más elevado, el de la electrónica, y teniendo presente el notable ahorro de tiempo que aquélla trae consigo y el que supone la reducción de la jornada laboral a la que ya nos hemos referido, hemos de concluir anunciando la proximidad de una civilización del ocio.

Antes de seguir adelante, la honestidad nos exige definir este concepto. Entendemos que el ocio es ante todo una actividad libre que forma y eleva, y queremos con ello distinguirla de los simples descansos, juegos y deportes que no interesan a la cultura más que por las ventajas que presentan en el dominio de la recuperación nerviosa.

Cuáles son esas actividades, es una pregunta a la que cada uno debe tratar de darle respuesta, teniendo en cuenta su propia historia, su integración en el medio por el que ha optado y su grado de compromiso para con él mismo.

Pero en donde no cabe el menor subjetivismo, es en que a nivel colectivo estas actividades ociosas han sido hasta el presente sacrificadas en su mayor parte a la preparación profesional, al progreso de la técnica y al desarrollo económico de los pueblos. Creemos por tanto llegado el momento histórico en que sean los propios pueblos quienes pasen factura moral a aquéllos que consciente o inconscientemente han mantenido o desviado la ignorancia ociosa.

M. N.

SOLIDARIDAD INTERCOOPERATIVA

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones
ASISTENCIA SANITARIA

16 Aportan

28 Reciben

CAJA LABORAL	101.679	ULGOR	789.153
ULMA	42.000	FUNCOR	203.071
COPRECI	544.709	ARRASATE	281.530
ENARA	143.656	LIGA	30.536
IRIZAR	11.621	URSSA	180.754
EGUZKI ACME-DEVA	94.353	LANA	86.377
GOIZPER	10.390	VICONU	145.768
SAN JOSE	12.892	SORALUCE	224.241
FAGOR	653.652	EDERLAN	694.804
COVIMAR	23.120	IMPRECI	1.066
ALKARGO	53.587	GURIA	498.530
BATZ	35.093	TOLSAN	168.079
T. OCHANDIANO	5.435	MATRICI	6.231
ELKAR	42.872	TAJO	96.775
ORBEA	195.076	ORONA	61.804
EGUIKOR	23.566	COINMA	56.397
TOTAL	1.933.701	SANTALAITZ	31.825
Saldo negativo	3.167.151	DANONA	7.069
		DANOBAT	95.743
		GOITI	131.959
		MATZ-EREKA	34.386
		CITAMARE	466.009
		AMAT	631.694
		EUSKALDUNA	25.453
		AMPO	11.217
		EREDU	7.278
		POYAM	13.013
		IZARRAITZ	180.090
		TOTAL	5.160.852
			5.160.852

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones

INCAPACIDAD LABORAL

20 Aportan

24 Reciben

CAJA LABORAL	242.113	FUNCOR	657.332
ULGOR	1.494.780	LANA	33.860
ARRASATE	47.757	SORALUCE	65.520
LIGA	75.415	EDERLAN	36.490
URSSA	33.297	IMPRECI	30.674
ULMA	62.562	GURIA	317.646
VICON	10.930	EGUZKI. ACME-DEVA	65.536
COPRECI	447.141	TOLSAN	170.268
ENARA	21.470	TAJO	79.247
IRIZAR	10.868	ORONA	95.091
GOIZPER	84.397	COINMA	4.667
MATRICI	44.627	SANTALAITZ	15.164
SAN JOSE	19.822	DANONA	1.716
FAGOR	164.000	DANOBAT	72.606
MATZ-EREKA	19.404	GOITI	135.291
ALKARGO	50.233	COVIMAR	3.081
BATZ	23.649	CITAMARE	261.118
T. OCHANDIANO	32.916	AMAT	97.701
POYAM	4.613	EUSKALDUNA	85.848
ELKAR	5.521	AMPO	67.766
		EREDU	21.500
TOTAL	<u>2.895.515</u>	IZARRAITZ	224.565
		ORBEA	284.633
TOTAL	2.895.515	EGUIKOR	5.716
	2.895.515		
		TOTAL	2.883.036
		Saldo positivo	12.479

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones

AUXILIO FAMILIAR

15 Aportan

29 Reciben

COPRECI	1.703.204	CAJA LABORAL	47.629
ENARA	37.871	ULGOR	434.522
IMPRECI	144.363	FUNCOR	543.593
IRIZAR	160.239	ARRASATE	719.528
SAN JOSE	54.166	LIGA	2.593
FAGOR	1.509.948	URSSA	494.324
SANTALAITZ	9.918	LANA	94.864
MATZ-EREKA	47.492	ULMA	11.896
ALKARGO	32.306	VICON	333.013
AMPO	23.955	SORALUCE	306.198
EREDU	60.558	EDERLAN	377.165
BATZ	97.367	GURIA	558.040
POYAM	4.491	EGUZKI. ACME-DEVA	39.365
ELKAR	47.611	GOIZPER	11.465
EGUIKOR	22.813	TOLSAN	284.871
		MATRICI	318.886
TOTAL	<u>3.956.302</u>	TAJO	272.039
Saldo deudor	3.961.577	ORONA	150.573
		COINMA	164.114
		DANONA	11.550
		DANOBAT	226.820
		GOITI	307.107
		COVIMAR	184.216
		CITAMARE	441.594
		AMAT	561.315
		EUSKALDUNA	154.211
		T. OCHANDIANO	24.400
		IZARRAITZ	303.620
		ORBEA	538.368
	7.917.879	TOTAL	7.917.879
			7.917.879

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones

GENERAL DE COOPERATIVAS

18 Aportan

26 Reciben

CAJA LABORAL	296.163	FUNCOR	1.403.996
ULGOR	271.105	ARRASATE	953.301
LIGA	42.286	URSSA	641.781
ULMA	92.666	LANA	215.101
COPRECI	2.695.054	VICON	467.851
ENARA	202.997	SORALUCE	595.959
IMPRECI	62.623	EDERLAN	1.108.459
IRIZAR	182.728	GURIA	1.374.216
GOIZPER	83.322	AGUZKI ACME-DEVA	10.548
SAN JOSE	86.880	TOLSAN	623.218
FAGOR	2.327.600	MATRICI	280.490
MATZ-EREKA	32.510	TAJO	448.061
ALKARGO	136.126	ORONA	307.468
EREDU	31.780	COINMA	225.178
BATZ	156.109	SANTALAITZ	37.071
T. OCHANDIANO	13.951	DANONA	20.335
ELKAR	96.004	DANOBAT	395.169
EGUIKOR	40.663	GOITI	574.357
		COVIMAR	164.177
TOTAL	6.850.567	CITAMARE	1.168.721
Saldo negativo	7.116.249	AMAT	1.290.710
		EUSKALDUNA	265.512
		AMPO	55.028
		POYAM	3.909
		IZARRAITZ	708.275
		ORBEA	627.925
		TOTAL	13.966.816
	13.966.816		13.966.816

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones

ASISTENCIA SANITARIA

2 Aportan

11 Reciben

Comunidad n.º 5	185.656	Comunidad n.º 1	21.032
Comunidad n.º 9	69.796	Comunidad n.º 2	623.319
		Comunidad n.º 3	196.705
TOTAL	255.452	Comunidad n.º 4	229.716
Saldo deudor	3.167.151	Comunidad n.º 6	766.014
		Comunidad n.º 7	272.958
		Comunidad n.º 8	19.980
		Comunidad n.º 10	105.085
	3.422.603	Comunidad n.º 11	369.956
		Comunidad n.º 12	205.949
		Comunidad n.º 13	611.889
		TOTAL	3.422.603
			3.422.603

INCAPACIDAD LABORAL

4 Aportan

9 Reciben

Comunidad n.º 1	283.618	Comunidad n.º 3	657.332
Comunidad n.º 2	2.115.624	Comunidad n.º 6	461.065
Comunidad n.º 4	28.632	Comunidad n.º 7	56.986
Comunidad n.º 5	83.961	Comunidad n.º 8	73.699
		Comunidad n.º 9	563.783
TOTAL	2.511.835	Comunidad n.º 10	116.475
		Comunidad n.º 11	160.187
	2.511.835	Comunidad n.º 12	312.128
		Comunidad n.º 13	97.701
		TOTAL	2.499.356
		Saldo positivo	12.479
			2.511.835

Transferencia de cuotas entre COOPERATIVAS para compensar prestaciones
AUXILIO FAMILIAR

3 Aportan

Comunidad n.º 2	1.568.095
Comunidad n.º 5	25.091
Comunidad n.º 8	249.243
	<hr/>
TOTAL	1.842.429
Saldo negativo	3.961.577
	<hr/>
	5.804.006

10 Reciben

Comunidad n.º 1	141.520
Comunidad n.º 3	530.229
Comunidad n.º 4	642.251
Comunidad n.º 6	1.232.192
Comunidad n.º 7	126.660
Comunidad n.º 9	1.063.618
Comunidad n.º 10	392.954
Comunidad n.º 11	669.225
Comunidad n.º 12	457.842
Comunidad n.º 13	547.515
	<hr/>
TOTAL	5.804.006
	<hr/>
	5.804.006

GENERAL DE COMUNIDADES

4 Aportan

Comunidad n.º 1	121.066
Comunidad n.º 2	3.060.400
Comunidad n.º 5	294.708
Comunidad n.º 8	155.564
	<hr/>
TOTAL	3.631.738
Saldo Negativo	7.116.249
	<hr/>
	10.747.987

9 Reciben

Comunidad n.º 3	1.384.266
Comunidad n.º 4	843.335
Comunidad n.º 6	2.459.271
Comunidad n.º 7	456.604
Comunidad n.º 9	1.557.605
Comunidad n.º 10	614.514
Comunidad n.º 11	1.199.368
Comunidad n.º 12	975.919
Comunidad n.º 13	1.257.105
	<hr/>
TOTAL	10.747.987
	<hr/>
	10.747.987

Alkartasunaren alde

Oin lengo konturik eztago. Ez jasten, ez jaten, ez edaten, ez ibiltzen. Ezta baserri-gauzetan be. Len baserrian bertan artzen zan etxerako bear ziran gauza geienak. Antxiñatxo, jatekoa, jastekoa eta edatekoa be etxeakoak izaten ziran. Azkenetara ez ainbeste, baña kanpotik erosten zana be, ez zan asko izaten.

Beste baserritarrak ta beste lurraldietan zer artzen eben ta zelan artzen eben, orrek ez eutsn emengo baserritarrai buruausterik emoten.

Baña orain ¿zer? Eibar'en ta Bilbon ta bertan be bai Ameriketatik ta Prantziatik eka-rritako okelea ta sagarrak jaten dira. Holandatik gaztaiak datoz ta Prantziatik esnea. Españaiko olio ta naranjak Europa guztian dabiltz ta olio Ameriketan be bai. Mercado Comun orretako naziñoak, okeliaz izan ezik, esne, guriña (mantekilla), gari ta beste jenero guztiekin (egazti, arrauts...) zer egiti eztekiela dagoz ta nunbaiten saltzeko naiean dagoz. Españan bertan ointzu ipiñi daben Agrikultura-ministroa esan dau: garia gutxiketako ta ganau-jatekoa (pentsu ta bedarra) geitzeko alegiti guztiak egingo dituala.

¿Ze naaste dabillen?

Ez da naastea, jokabide barria baño. Len etxerako bear zana, orixe izaten zan baserrian artu bear zana.

Orañi, barriz, saltzeko artu bear da jeneroa, ez etxian jateko.

Orregaitik, lenengoz gauza bi ikusi bear dira: jendiak zer nai daben erosi ta baserrietan merkien ta ugarin zer artu leikien. Jendiak okelea ta ortuari ta igaliak nai ta baserritarrak garia artzen alegintzea, jokabide txarra da. Ta jenero egokiena aukeratuta gero, zer egin bear dan, argi dago: jenero ona ta merke atara. Bestela eztago Europako naziñoai eusterik. ¿Iru edo lau hetarea dituan baserriak lortu leike ori? Europa zear ibilli diranak ezetz diñoa.

El trabajo de la mujer en la promoción comunitaria de Léniz

1. Observación preliminar

Se trata de establecer una **NORMATIVA PRACTICA** sobre opciones de trabajo de la mujer conducente a una situación en la que, quienes por origen y naturaleza están destinados fundamentalmente a ser complemento mutuo sin perjuicio de la igualdad de dignidad, de derechos y deberes, puedan serlo efectivamente con la consiguiente contribución óptima al bienestar humano y social.

Supuesta la promoción progresiva de opciones laborales de la mujer así como de su formación profesional y un aceptable desarrollo económico compartido por todos interesa preveer e impulsar un deslizamiento de la mujer de su posición de agente de valores económicos a protagonista insustituible e insuperable de valores humanos en cuya promoción ha de poder hallar la perfección y plenitud de su vocación o destino originario y específico.

2. Exigencias del bienestar humano

El desarrollo económico sin más no es identificable con el bienestar humano y de hecho ya fue así para el hombre en

el propio paraíso, en el que su propio Creador le otorgó la mujer sin duda para protagonizar en su vida otros valores comenzando a ser el primer elemento comunitario.

El matrimonio y la familia forzosamente están destinadas a resentirse de la ausencia de la mujer o de su servidumbre foránea: las opciones laborales discriminatorias de la mujer casada están reclamadas por su condición y vocación íntima así como por elementales requerimientos del bienestar humano. Es precisamente para situar a la mujer no coyunturalmente sino esencialmente en condiciones de realizarse a sí misma más ampliamente y de contribuir más eficientemente al bien de todos por lo que se justifican las cláusulas de esta **NORMATIVA PRACTICA**.

3. Exigencias de la conciencia social.

Por imperativos de la propia sensibilidad y conciencia social debe aceptar en la actual situación de evolución y grado de organización de nuestra comunidad la suspensión de unas relaciones laborales y sociales, cual es el propio contrato de sociedad la que trabaja en régimen cooperativo, puesto que en otro caso otras

mujeres en distinta condición social habían de carecer de opciones igualmente apetecibles de actividad o habían de verse forzadas a relaciones de dependencia no apetecidas más que en forzosa ausencia de otras opciones, o había de exponerse seriamente el mantenimiento y las atenciones del hogar y de los hijos.

Las exigencias de la conciencia social han de poder interpretar las propias mujeres con una proyección más amplia viendo en la propia servidumbre actual un estímulo para superarla mediante la promoción de expedientes y servicios idóneos para que una acción asistencial adecuada induzca una liberación de tantas tareas realizables en otras condiciones **presupuesto un nuevo esfuerzo organizativo**, que debiera ser apoyado desde los diversos planos de acción pública y privada, mediante gestión política y compromiso social.

4. Vías de participación

Se impone hoy no solamente una integración laboral y consiguiente más amplia participación económica de la mujer sino también una presencia más influyente a cuyo objeto hay que tener en consideración la acción social y política de la mujer en el seno de la comunidad.

Mediante una más amplia participación laboral y económica hemos resuelto algunos problemas de la propia mujer auri cuando por ello no se ha impedido la aparición de otros en escala de comunidad por flexiones de la conciencia social.

Se impone la conjunción de esfuerzos a efectos de coordinar las exigencias de una participación económica progresiva y una fidelidad más depurada a los imperativos de la conciencia social que debe hacer viable junto al progreso económico el avance social y humano.

Por afortunada iniciativa de las pioneras cooperativistas que suspendieron su actividad ordinaria en aras de su concurso en la protagonización de valores humanos se ha promovido la creación de una entidad constituida por las propias mujeres con unos objetivos sociales y económicos amplios «desde actividades

industriales auxiliares a los servicios asistenciales y atenciones apetecibles y realizables por las mismas».

Esto significa que está creado el cauce de participación mancomunada y fuerte en lo económico, social y político coherente con las aspiraciones y problemas de la propia mujer.

Tratar de desplazar y situar en el nuevo cauce los anhelos y las posibilidades no ha de ofrecer más que ventajas en el supuesto que prevalezca el interés por los problemas comunes por encima de los individuales y más o menos coyunturales.

«AUZO-LAGUN», «Asistencia comunitaria», contempla a la mujer en su auténtica y plena personalidad y ha de representar por ello un medio para que por esta vía de solidaridad sean ennoblecidas todas las actividades en las que tenga presencia la mujer y por tanto se proceda a la dignificación y humanización de todas sus actividades, desde las más modestas a las más solemnes; ha de desvanecer su gestión todas aquellas situaciones y condiciones que imprimen a la actividad de la mujer aspectos socialmente discriminatorios e incluso económicamente poco apetecibles.

5. Cooperación para todo y de todos

Quienes no quisieran quedar incursos en un censurable minicomunitarismo y por tanto pseudo-cooperativismo deben disponerse a alentar y apoyar el **COMPROMISO DE PROMOCION COMUNITARIA** aceptando la protagonización de su gestión por las mujeres en una nueva fase de desarrollo que corresponde a los presupuestos esbozados y por tanto no impidiendo la participación de la mujer en la actividad económica sino compatibilizando con la requerida por su acción progresiva en la impulsión de valores humanos en el seno de la familia y de la comunidad.

A este objeto hay que pensar desde reservas opciones de actividad compatibles con las regulaciones singulares de AUZO-LAGUN hasta la identificación con otros propósitos y planes socio-políticos de la misma entidad.

SERVICIOS MEDICOS

ENFERMERIA

MOVIMIENTO DE ENFERMERIA Y DEL ABSENTISMO ACUMULADO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A "LAGUN-ARO" DURANTE EL MES DE ENERO DE 1970.

Número de socios de las Cooperativas que se citan	7.471
Número total de heridos	585
Número de heridos que han causado baja	34
Horas perdidas por causa de accidente	7.284
Número de bajas causadas por ACCIDENTE IN-ITINERE	2
Horas perdidas por accidente IN-ITINERE	282
COSTO por todos los ACCIDENTES	2.209.645
Número de bajas por ENFERMEDAD	401
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD	35.772
Horas perdidas por VARIOS	8.411

CUADRO DE BAJAS E INDICES Y ABSENTISMO

EMPRESAS	N.º de heridos	ACCIDENTE (0,25-0,75)				ENFERMEDAD (1,75-2,25)			Varios (0,25-0,50)		
		Bajas accid.	Horas perdid. accid.	Bajas In-Itin.	Horas perdid. In-Itin.	Indice Absentismo	Bajas Enfermedad	Horas perdid. Enferm.	Indice Enfermedad	Horas perdid. Varios	Indice Absentismo
CAJA LABORAL	0	0	0	0	0	0,00	7	376	1,00	0	0,00
ULGOR	184	4	428	0	0	0,09	100	10.037	2,12	2.427	0,51
FUNCOR	22	1	528	0	0	0,74	31	1.891	2,65	409	0,57
ARRASATE	15	1	74	0	98	0,36	16	757	1,64	330	0,71
URSSA	6	3	782	0	0	2,14	7	279	0,76	64	0,17
ULMA	29	1	144	0	0	0,32	4	573	1,28	116	0,26
VICON	3	0	0	0	0	0,00	3	870	5,33	147	0,90
COPRECI	40	1	102	0	0	0,07	55	2.554	1,85	437	0,30
SORALUCE	30	1	144	0	0	0,56	12	759	2,96	159	0,62
ENARA	7	1	144	0	0	0,85	2	224	1,32	27	0,15
EDERLAN	48	1	244	1	96	0,42	28	1.989	2,48	812	1,01
IRIZAR	21	1	91	0	0	0,26	9	460	1,32	201	0,58
GURIA	44	5	460	0	0	1,10	11	881	2,10	417	0,99
GOIZPER	4	1	46	0	0	0,35	3	216	1,66	26	0,20
TOLSAN	6	2	216	0	48	1,26	9	1.136	5,46	93	0,44
MATRICI	23	2	187	0	0	0,56	5	244	0,37	189	0,56
TAJO	—	2	407	0	0	1,57	3	204	0,79	0	0,00
ORONA	—	0	683	0	0	3,59	7	862	4,52	254	1,33
COINMA	8	1	14	0	0	0,11	8	733	6,23	91	0,76
FAGELECTRO	10	1	9	0	0	0,01	33	1.761	1,86	440	0,48
DANONA	5	0	0	0	0	0,00	3	280	2,28	45	0,36
GOITI	0	0	176	0	0	1,27	3	548	3,97	0	0,00
COVIMAR	23	1	170	0	0	1,47	5	457	3,97	186	1,61
CITAMARE	8	2	193	0	0	0,91	7	403	1,91	67	0,23
AMAT	23	0	559	0	0	0,75	22	2.440	3,31	447	0,60
AMPO	5	0	508	0	0	3,47	7	616	4,21	39	0,26
ERDU	4	1	104	0	0	1,47	2	96	1,35	0	0,00
BATZ	1	0	0	0	0	0,00	0	0	0,00	2	0,00
POYAM	3	0	0	0	0	0,00	6	0	0,00	8	0,15
IZARRAITZ	0	0	0	0	0	0,00	7	1.087	5,95	166	0,91
A. G. ELKAR	0	0	0	0	0	0,00	4	180	3,56	0	0,00
ORBEA	11	2	818	1	40	1,32	14	2.787	4,32	789	1,22
ZUMAI	0	1	53	0	0	0,83	0	0	0,00	18	0,28
ZUBIOLA	2	0	0	0	0	0,00	3	72	1,35	5	0,09
TOTAL MEDIA:	585	34	7.284	2	282	0,75	401	35.772	2,43	8.411	0,47

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD (1,75-2,25): FUNCOR; VICON; SORALUCE; EDERLAN; TOLSAN; ORONA; COINMA; DANONA; GOITI; COVIMAR; AMAT; AMPO; IZARRAITZ; A. G. ELKAR; ORBEA.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE (0,25-0,75): URSSA; GURIA; TOLSAN; TAJO; ORONA; GOITI; COVIMAR; CITAMARE; EREDU; ORBEA; ZUMAI.

Empresas que han superado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS (0,25-0,50): ULGOR; FUNCOR; ARRASATE; VICON; SORALUCE; EDERLAN; IRIZAR; GURIA; MATRICI; ORONA; COINMA; COVIMAR; AMAT; IZARRAITZ; ORBEA.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (40): COINMA; EREDU; ENARA; TAJO; FUNCOR; GOIZPER; URSSA; COVIMAR; TOLSA; ORONA; AMPO; MATRICI; SORALUCE; CITAMARE; GOITI; AMAT; GURIA; ZUMAI; ORBEA.

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): ERDU; ENARA; TAJO; URSSA; COVIMAR; TOLSA; MATRICI; CITAMARE; GURIA y ZUMAI.

INDICES DE ABSENTISMO EN LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A LAGUNARRO

Las tres fuentes más importantes que motivan el absentismo o ausencia del operario en el trabajo son:

LAS ENFERMEDADES
LOS ACCIDENTES y
VARIOS O (PERMISOS)

Durante el año 1968-1969 se estiman los índices de ABSENTISMO como aceptables:

ENFERMEDAD	2 a 2,50
ACCIDENTE	0,50 a 1
VARIOS	0,50 a 1
INDICE GENERAL REAL	3 a 4,50

Según las estadísticas, durante los dos años nos han dado una media de:

INDICE DE ENFERMEDAD	2,48
INDICE DE ACCIDENTE	0,80
INDICE DE VARIOS	0,50
INDICE GENERAL	3,79

Teniendo en cuenta que los índices de absentismo tienden a bajar y si como es de suponer le damos un impulso vigoroso a la Prevención de los Riesgos Profesionales y enfermedades comunes y al mismo tiempo somos responsables en no dilatar las bajas sin motivo justificado podemos marcar sin lugar a dudas los INDICES DE ABSENTISMO para el bienio de 1970-1971.

ENFERMEDAD	1,75 a 2,25
ACCIDENTE	0,25 a 0,75
VARIOS	0,25 a 0,50
INDICE GENERAL REAL	2,25 a 3,50

MONDRAGON, Febrero de 1970

EROSKI

INAUGURACION DE UN NUEVO ESTABLECIMIENTO

El pasado día 12 de febrero tuvo lugar la inauguración de un nuevo establecimiento de EROSKI en Mondragón, concretamente en el barrio de Santa Marina.

Se trata de un amplio local modernamente instalado en el que se ofrece todo tipo de productos en régimen de auto-servicio.

La acogida que el barrio de Santa Marina ha dispensado a la nueva tienda de EROSKI ha sido realmente entusiasta.

El acto inaugural registró una extraordinaria afluencia de señoras que comentaron satisfactoriamente las características del local y los precios de los artículos expuestos.

AMPLIACION DE LOCALES

El ritmo de crecimiento de EROSKI queda patente en la actual insuficiencia de espacio de la mayoría de sus puntos de venta. Este hecho que demuestra claramente la confianza que el pueblo ha depositado en EROSKI, ha forzado la búsqueda de soluciones de urgencia que puedan paliar al menos los problemas creados.

Así acaba de abrirse como superficie de venta, tras el consiguiente acondicionamiento del sótano, hasta ahora dedicado a almacén, de la tienda de Eibar, situada en la Plaza de los Mártires.

Con ello se soluciona, al menos transitoriamente la gran falta de espacio que venía padeciéndose.

Del mismo modo están proyectadas ampliaciones en los centros de Marquina, Amorebieta, Archaleta y Eibar (Paseo de Arrate). Todas estas obras serán realizadas con la máxima urgencia y se prevé que habrán de estar en funcionamiento los locales así mejorados para el próximo día 1 de mayo.

En Guernica y Ermua, la imposibilidad de mejorar los locales existentes han determinado la decisión de adquirir nuevas lonjas con dimensiones suficientes, en construcciones cuya edificación comenzará próximamente.

De este modo, EROSKI contará con un conjunto de modernos locales donde la tarea de comprar ha de resultar francamente agradable.

PLAN DE GESTION

Acaba de concluirse la confección del Plan de Gestión que inmediatamente será sometido a la aprobación de Junta Rectora. Los datos que de él se traslucen son franca-

mente optimistas y ponen a EROSKI en el buen camino para el logro de las metas previstas.

INCORPORACION DE PERSONAL

Siguiendo el proceso de potenciar adecuadamente los cuadros ejecutivos se han producido durante este mes dos nuevas incorporaciones que cubrirán los puestos de:

Promoción de ventas

Obras e instalaciones

Con ello se dará un fuerte impulso a una serie de necesidades urgentes que había planteadas, mejorando la eficacia de la gestión.

SENIDEEN DEIA

Urtarrileko T. U.-n, "Burubide Barriak" artikuluan irakurten genuenez: "Gure lurraldea bizi-bide onuratsu dagiguna LANA izan da ta izango be bai. Lanaren buruz edergarritzen diardugu gure ERRIA. Beste lurralde batzuetakoak be ogibide-billa gurera jatorkuz eta izan dira aldi batzuek guretariko askok itsasoak edo beste bazter batzuek zear ogibide-billa estu ta larri ibilli bearra izan dabenak."

Ederto dagozan itz oiei eranski batzu itsasten badizkiegu, gure erriaz dugun burubidea osotuko da noski. Datozen itzak "Jakin"-ek atera berri duen liburu batean R. Camblong eta J. L. Davant jaunek egin dituzten saioren zatiak dira. Liburuaren izena "Ipar Euskal Herria".

R. Camblong-ek dinoskunez: "Urtero Baionako 1.200 ikasle dituen Eskola Teknika-tik ateratzen diren gazteetarik 70 % joaiten dira Euskal Herritik kanpo. 1954-etik 1962-rat Donibane Lohitzuneko eskualdea 600 arimaz emendatu da urtero. Ber denboran, urtero Donibaneako eskualde hortan berean, 100 gaztek ihes egiten zuten beren sor-herritik, lan eskasez."

"Ba dakigu, barnean, emigrazioa, gazteen emigrazioa ikaragarria dela eta aise ikusten da, xifre absolutuetan ere. Kosta aldean ixilago baldin bada emigrazio hori, ni beldur iguala dela. Jende adineko hainitz etorten da erretreta (retiroa) hartzerat gure eskualderat. Bestalde hirugarren sektorea izigarri handia da Baiona Inguuruan, bereziki komertzio ta administrazioa. Horiek gordetzen dute bai gazteen emigrazioa, bai gure ekonomiaren ahulezia."

"Erran dezagun lehen lehenik, behar be-

harrezkoa dela guretzat INDUSTRIA baten sortzea gure aldean. Traba eta neke handiak ditugula, segur. Baina ez da ezin eginik. Lantegi berrien jartzeko, gogo berri bat, izpiritu berri bat gure herriaren alde sortu behar dugu."

Eta Iruñetik Baionarako auto-bidearen garrantziaz eta Baionako portuaren inportantziaz (ez ahaztu Lacq-eko energia ta asufrea) itzeginez gero onela bukatzen du R. Camblong-ek: "Bilduma ttipi hau ez ginuke bururatu nahi, okasioneaz balia, gure Hego aldeko anaieri dei bat egin gabe. Hoinbertze industria eta industriako buruzagiak dituen Herriak indar bat ez lukea egiten ahal Ipar alderat? Hemen gazte asko dago lanaren goait, lan-toki baten ondotik. Herri askok laguntza handiak egiten dituzte lantegi berrieri... eta, gero, Ipar aldea ez dea Europari buruz... lehen pausoa?"

"Zuen goait gira."
J. L. Davant-ek laborantzaz edo nekazaritzaz egoki itzeginda gero deika ari jaku: "Hala ere, laborantzaz besterik behar dugu; turismoa laguntza bezala, baina oroz gainetik industria. Apailatu behar dugu. Bereziki gazteek ikasi behar dituzte ofizio berriak."

"Mementoan ez dugu mentura handirik. Parisek turismarentzat dauka gure eskualdea. Baina gazteek ez dituzte goiko erabakiak hola onartzen. Egiazko planifikatze bat eta zinezko eskualdekatze bat behar da. Etorriko da eguna. Zeren Euskal Herriak baditu lantegi azkarrak ausarki... Bidasoaren ezker aldean!"

Emen, aldamenen bizi diran gure familia berberaren senideek euren kezka azaltzen digute. Euren kezka, gure kezka.

JOKABIDE BARRI-BILLA

Gizasemeoak arduratsuguak gauza askotan izan bearra daukagu geruago te geiago munduan obeto izatekotan. Geure buruen ardurea iñoren begirapenagaz agertu bearra daukagu: alkartasuna era askotan azaldu bearra. LIFE aldizkarian oraintsu irakurri dogunez Ipar-Amerikan. Rachellarson egin daben idazti baten etorkizun latsa izango dogula agertuarazoten dau: aurrerapenik askok ondoren latzak dakarzkuela: urte gitxiren buruan ondoren garratz ta astunok ikusiarazoko ditugula.

Uri aundieta bizi diranak amar urteren buruan arpegi-estalkiak erabilli bear izango ei ditue zetakatu ta kutsutatuko eguratsetan izango diralako uriok: ez ei da giro onik izango egurats orbandutan dagokezan uriotan. Amabost urteburuan, 1965'gnean uri aundi orreitan eguzkian argia bera be erdiratu egingo ei da egurats likitsetan edo orbanduz. Iturriak, urak, ibaiak eta lur-azala zikinduta, kutsututa dagokikeguz ordurako. Eguardia pelduagotuko ei da ujolde edo euriteak naiko zeregin emoten asiko ei-jakuz toki-alde batzuetan eta beste-tzuetan edo geroruntz izozteen arriskuan izango ei-gara. Egazkiñen burrundada eta beste era batzuetako tresna edo makiñen zotiñez gaixi barririk asko ezagutuko ei-dira ta gizasemerik asko jaio-orduko gaixopean izango ei-dira. Badaukagu zeri ardurarik artu arrisku edo galpide orrei iges egin al izatego edo gitxiarazoteko. Orain kokuak ilteko darabilguzan D. D. T. orreik eurok be geu ondatzeko ¿ez ete dira izango?

GOIZTAR

Badirudi Europako nazio-tartean sartuko ete garan.

Ondo letorkikegu europeatarrak daukezan izakera batzuek oindixerik onartzea, esate baterako, gabean goiz edo beintzat sasoz etxalderatu goizean sasoir eguna asi al izateko bear beste atsendendurik.

Onetan europear errialde orreitan erreparua artzen asten ba-gera ikusiko dogu batenaz-beste iru ordu aterago etxalderatu ta goizean ordu bi beranduago geure saillei ekin oi dau-tzaguela: ordu bi beranduago zabaltzen dira salerosketa etxeak, umiak gure eskola batzue-tan ikastolara jua oi-dira anguak "errekreura" ateratzen diran ordurako.

Arein erara bizi al izateko aren erako oirura barri asko bearko ditugu.

AZKAR

Aldakuntzariak-aldakuntza lege zarretan irau al-izateak zeregiñak emongo ditu. Lengoe-tan izakerari eutsi al-izateko barrikeriai adi ibilli bearra izango dogu. Lege-zarrrik barririk gebe ezin izan dagike.

Japon'en geian saltzen dan izparringiak, amar milloe egunean, asmakizon narri bat atera ei dau. ¿Zer asmakizun barri?

Izparringi ori egiten dabenak izparringiori oindiok geaigo saldu al izateko asmakizuna. Amar milloe lendik saltzen dituanak geaigo saldu al-izaten badau ¿besteak nori ezer saldu al izango dautsee?

Diñoenez urte onetan edo beranduenik datorrean salduko ei dira tresna barri batzuek eta ez ain garestiak izparringi-orrialdeak beste paper zuri ta garbieten berritzeko: tresna onein bidez orretan be aundiak eta indartsuak aundiago ta indartsuago egingo el-dira. Txikiak aundien mendean edo aundien erara izanarazoteko beste bide bat. Atzera begira ta zarre-tan loturik dagozenak giro txarra izango dabe aurreruntz.

Vida social

En el COLEGIO MENOR VITERI de MONDRAGON han celebrado un cursillo de **problemas de gestión** el personal de CAJA LABORAL POPULAR tanto de sus departamentos centrales como de las oficinas.

Este cursillo de cuatro días aprovechó la Dirección de CAJA para contacto y relación directa con todo el personal abordando una serie de cuestiones generales de problemática empresarial y de desarrollo habiendo tenido esta índole las amplias y densas intervenciones de los Sres. Duque, Ormaechea, Gorroñoigoitia, Azpiazu, Eroocia, etc. completado con el siguiente temario con cargo a TEA-CEGOS:

1. La producción en la Banca
El marco de la negociación bancaria
Preparación de la negociación
Desarrollo de la negociación
Conclusión de la negociación
2. El autocontrol del Jefe de Oficina
Confección del Plan de visitas
3. Ejercicios sobre preparación y análisis de entrevistas
Ejercicios sobre confección y manejo de preguntas
4. El riesgo en la Banca
— Operaciones de riesgo y servicios correspondientes
— Estudio del Riesgo
— Vigilancia del Riesgo

Junta General

El día 28 se celebró en la SALA DE ACTOS del COLEGIO MENOR VITERI la JUNTA GENERAL ORDINARIA y EXTRAORDINARIA de CAJA LABORAL POPULAR con nutrida asistencia que abarrotaba toda la Sala.

Prevía a la asistencia todos los convocados dispusieron de la MEMORIA del ejercicio magníficamente editada y con una profusión de datos. Las intervenciones de rigor del Presidente y del Director General fueron un complemento perfecto y realmente tuvo calidad de auténtica Junta General con información y participación de los asistentes que dicen mucho del nivel de los mismos.



Nekazari geiegi

1970'nean milla milloi aloger ordaindu bearra ei dago Españiko nekazaritzetan eta sei-reun milloi naiko ei-litzakez: orretan euneko berrogei erdi alaperretan ei dagoz. Euneko 97 nekazari-lanaro 70 etareara eltzen ez diranak ei dira ta bi milloe nekazari-lanarako aundiagotu brarrekoak ei dira nekkazaritzak etorkizunik izan dagiken.

¿Euskaleerian zeinbat baserri bear gendukez baserritarrak edo nekazariak beste langilleen antzera bizi al izan daitezkan?

¿Nekazaritzak damoskeguzan janariak merkatzen asten diranean edo kanpoitik guk saldu daiekguzan makiña ta beste tresnen trukak ekarri dagikeguzan edo erosi bearrean izango geran janariak etortzen asi daitezenean, zeinbat nekazari bear izango ditugu?

Sal-erosketa askatasun alde jokatearen aldeko izango gara euskotarrok sal-erosketa orrek onura aundiaguak izango ditu-ta geienentzat. Nakazaritzatik baño industriatik bizi bearra dogunok geiago gara.

LOTSA GITXIEGI

Lotsarik gabe nasaikeriari bideak zabaldu ezkeru sail guztietan obeto juango garanik ez dagigun uste izan. Gaztedia droga-zalerezi ezkeru usterik izan ezin legikegun problemak sortuarazoko jakuz emen be. Egunero droga-zalekeriz bizia galtzen ei dabe lau edo bost personak Nueva York'en. ¿Gure artean alkoholak eta drogak zeinbat kalte egiten dauskuen pentsatsen jarri al gara? Askotan urriñeko kontuak etxeakuak baño obeto jakiten ditugu. ¿Zenbat azidente ta gaixo sortuarazoten dauskuz alkohol-zalekeriak?

Eran-ezik lotsatan beti dagozanak geiago dira moakortuta edo geiegi eranda lotsatsen diranak baño: auxe bai da lotsagarria.