



Lankide

TRABAJO Y UNION

Nº 336 Zb - Mayo 1990 Maitatza - Dirección : IKASBIDE, Barrio Aozaraza, s/n. 20550 Aretxabaleta - Gipuzkoa

Primacia del trabajo sobre el Capital



Identidad Cooperativa

No existe obra consistente que no se apoye originariamente en ideas sólidas. Pero hay que seguir afirmando que el tiempo relativiza los conceptos, modifica los materiales clave y, al final, se termina por no reconocer los cimientos que dieron origen a algo en lo que se vive y de lo que sólo se tiene un conocimiento estético desposeído de su argamasa moral.

El cooperativismo que practicamos se hallaría en trance de perder su identidad si es que la docencia organizada para mantener sus raíces originarias se fuese extinguiendo.

Las amenazas para mantener vigoroso el impulso social aparecen en estos momentos con mayor frecuencia, y proceden de varios puntos cardinales.

En el plano empresarial el aislamiento de las cooperativas del tráfico habitual del mercado de capitales, que las incapacitan para establecer colaboraciones para incrementar su potencialidad y reduce sus posibilidades de acceder a conciertos industriales encaminados a desvanecer barreras y obtener las primicias de los avances tecnológicos.

El aparato comercial necesitado de extenderse a nivel europeo y mundial, no puede ser desarrollado con la densidad y eficacia necesarias, en la medida que las magnitudes de la producción y la oferta no alcancen una dimensión capaz de absorber, sin dañar los precios, los costes de una estructura de organización suficiente y eficaz.

Las plantillas de socios se rejuvenecen y los poderes de decisión van cambiando de generaciones a las que el estímulo por el desarrollo social no les brota por el entusiasmo emocional del cooperativismo que fue capaz de constituir, al principio, un cauce de reivindicación social.

A la calma de un mercado encogido en la extensión de 38 millones de consumidores, con fuertes barreras aduaneras, le va a sustituir otro de 320 millones que habla 8 idiomas y que tiene a mano productos prestigiados, buen servicio y afinidad ambiental nacida de la tradición de proveerse con asiduidad de una marca consolidada.

La sociedad ha dejado de ser sensible a expresiones éticas que comporten, sobre el pragmatismo de las

razones positivas, aquellos valores supremos del trabajo, la generosidad o grandeza de espíritu, términos arrinconados sin obedecer a ninguna orden específica, pero sí por el arrastre de otro modo de convivencia de general implantación.

Aquí surge el nuevo empeño de convertir la *experiencia cooperativa*, marcada por sus connotaciones sociológicas y éticas, en una corporación empresarial, o en un grupo dirigido unitariamente para responder a un objetivo común, porque se ha entendido que sólo armonizando y dinamizando las fuerzas de todos, los retos en presencia podrán ser superados en el nuevo escenario; éste se ha trasladado a un nuevo paisaje, y el ropaje institucional anterior puede resultarle anacrónico.

Hay que preguntarse ahora cuáles son aquellas ideas sólidas que han dado consistencia a la obra cooperativa y que, por su esencialidad, habría que respetar y mantener como ingredientes indispensables.

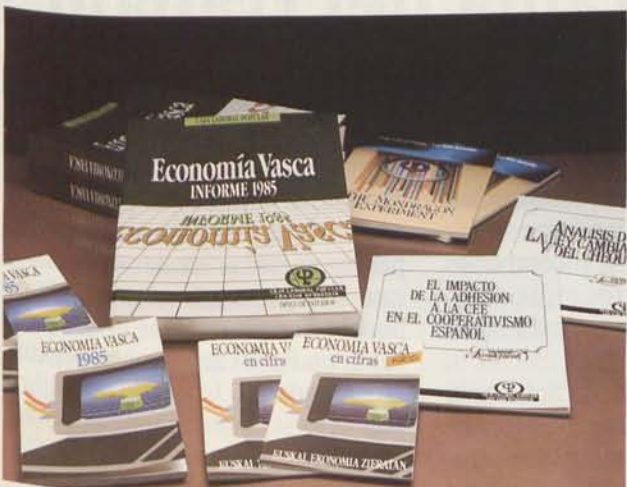
De todo lo que se ha venido explicando sobre la identidad de la *experiencia cooperativa* materializada en el **Grupo Cooperativo Mondragón** hay que aislar y conservar sobre todo los aspectos recogidos en los Principios Cooperativos y actualizarlos en su aplicación práctica.

No cabe recurrir a la falsa solución de proclamar el arcaísmo de todo lo realizado porque sería tanto como convertir en malo cuanto ha valido para hacer tantas cosas, crear tanta riqueza, alentar muchas aspiraciones y consagrar un modelo justo de convivencia humana, en el trabajo y en la empresa.

También será pretencioso mantener ese factor diferenciador con el medio que nos distingue a los cooperativistas si no se cultivan aquellos valores que, pese al cambio que se avecina, queremos conservar como nuestras señas de identidad personales y es demasiado importante el aluvión de influencias nefastas que se reciben para no dedicarle un tiempo de sereno análisis a la afirmación sustanciosa de los valores indeclinables de la *experiencia cooperativa* que protagonizamos.

AURKIBIDEA

SUMARIO



EDITORIAL
Identidad Cooperativa 2

Principio de soberanía del trabajo
JOSE M^a MENDIZABAL 4

Primacía del Trabajo sobre el Capital
JOSE M.^a LARRANAGA 6

Estadística 12

Lanaren subiratasuna
MIKEL LEZAMIZ 13

Gure Kooperatibak: Soraluec 16

California: El corazón de la tecnología (I)
JESUS LARRANAGA LIZARRALDE 18

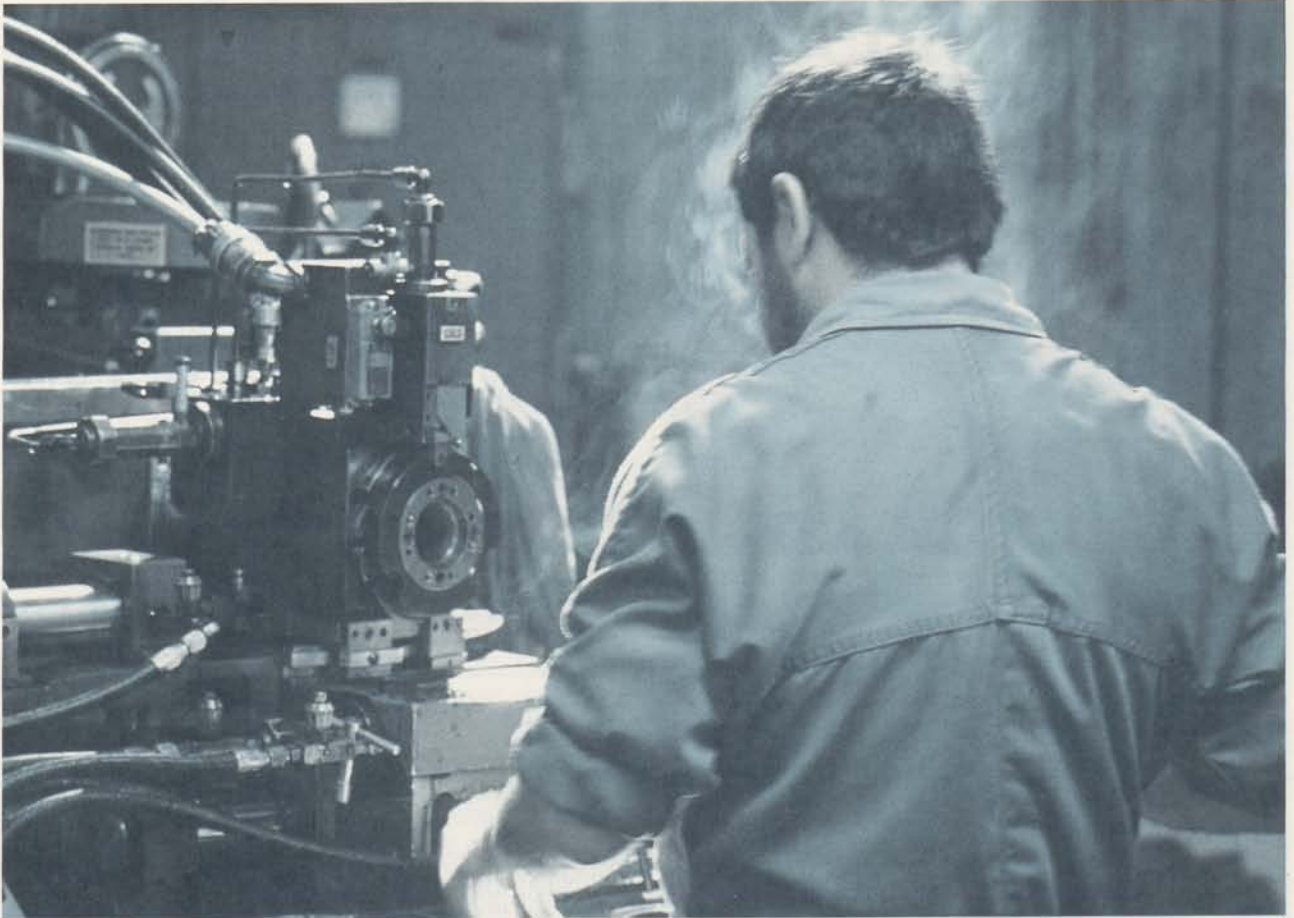
Txindu 23

La Comunicación como parte integral de la gestión
empresarial
MIKEL ORRANTIA y
MARIA JOSE GORICELAYA 24

Jon Sarasua,
"Kooperatibismoa sinpatiaz ikusten dut"
PATXI URIARTE 27

Adokineruak
CARMELO URDANGARIN 30

Kooperatibetako Berriak 34



Operario en su puesto de trabajo.

Principio de soberanía del trabajo

J O S E M^a M E N D I Z A B A L

El concepto de Soberanía puede haber sido extraído del Derecho de Gentes o de la Geopolítica. La soberanía la ejerce el soberano. Tal apelación se le da al rey o a Dios, a quien ejerce dominio sobre los súbditos. El correlato de soberano sería súbdito y el de soberanía, esclavitud. En alguna oración litúrgica se invoca a Dios como soberano señor de la creación. Pero no es sólo un concepto de relación personal el que aflora en el concepto de soberanía.

La soberanía se ejerce sobre un territorio. Los estados y los ejércitos suelen ser muy celosos de la soberanía que defienden. La soberanía se ejerce sobre territorios o islas o mares a donde llega la pretensión de dominio.

Invocar un principio de Soberanía para el trabajo nos lleva a enfrentarnos al ámbito en el que esa soberanía se ejerce, porque lo corriente no es que el trabajo mande en ningún sitio. Los trabajadores no suelen ser

los que mandan, más bien parecen ser los que cumplen lo que se manda. También se le llama soberano al pueblo en todas las democracias y casi siempre suele ser el sufrido pueblo. Todo lo cual me lleva a pensar si no habrá aquí una soberanía "suigeneris".

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

A primera vista la cualidad de soberanía que se otorga al trabajo conlleva matices positivos. El trabajo es el factor esencial transformador de la naturaleza y de la sociedad. Lo más digno que produce el hombre es su trabajo. El trabajo recibe toda su dignidad de la persona que lo produce. El realmente soberano es el ser humano, la persona. El hombre transforma y hace fecunda la naturaleza mediante su trabajo.

En el trabajo se conjuntan el pensamiento, la voluntad, la imaginación, la fuerza física, la destreza, el sentido artístico, la sensibilidad y cuantas cualidades pueda tener el ser humano. El trabajo mantiene su dignidad soberana y personal hasta el momento que se hace mercancía, simple y llana mercancía que se compra con dinero. Digamos que en este momento el hombre pierde soberanía y el trabajo también.

Resulta suficientemente inteligible que en la declaración de principios básicos de la Experiencia Cooperativa de Mondragón se renuncie al empleo sistemático del trabajo asalariado, por considerar que el trabajo no puede tener la consideración de mercancía. Arizmendiarieta lo podría decir así: "La empresa debe ser una comunidad de personas en la que el hombre ha de ocupar un primer plano de derechos, que den a la actividad humana una prioridad sobre los otros elementos de la producción".

Quien puede discutirle soberanía al trabajo es el capital o cualquiera de los otros elementos o factores que intervienen en el proceso productivo, por ello tampoco es de extrañar que en la Experiencia Cooperativa de Mondragón se adjudique al tra-

bajo plena soberanía en la organización de la empresa cooperativa.

Tampoco quiere ello decir que los demás elementos que intervienen en la organización de la empresa no sean importantes, son importantísimos pero deberán mantener ese puesto de subordinación ante el trabajo al que se considera especialmente soberano.

Con todo lo que se pueda decir no podemos afirmar que lo que más nos gusta es trabajar. El trabajo tiene también sus connotaciones negativas y no sólo por el esfuerzo que conlleva sino por la retribución escasa. Es que de la misma manera que se puede afirmar que todo lo bueno que existe en el mundo se debe al trabajo del hombre, también se puede afirmar que todo lo peor que se ha producido en el mundo se ha debido al trabajo humano.

MOTIVACIONES

Algo deben de tener que ver las motivaciones, intenciones finalidades a la hora de valorar el trabajo. Hubiéramos podido hacer un mundo muchísimo más perfecto del que hemos hecho. Nos hemos creído que trabajar es comerse el mundo. Trabajando mucho, estamos haciendo un mundo que no acaba de gustar a nadie y además trabajando, trabajando vamos a acabar en pocos años con el mundo.

Sería bueno preguntarse ¿Por qué y para qué trabajamos? Muy pocos responderán que lo hacen porque se sienten muy mal sin trabajar. La mayoría trabajamos para poder vivir, porque lo interesante no es trabajar sino ganar dinero, mejor, hacerlo. Los norteamericanos lo dicen muy bien "making money". No parece que les preocupe mucho eso de

trabajar, ni salen por la mañana de casa para trabajar, sino "to make money". Siempre he entendido que para para hacerse con dinero hay que dejarse de chanflinas y abstracciones éticas y saber a qué se juega.

También puede tener el trabajo otras motivaciones pero aparentemente todo eso se mueve en el plano de la espiritualidad, de la utopía y hasta del conformismo o al servicio altruista al prójimo. Un trabajador no es un boy scout. El trabajador es un productor sometido a la necesidad de competir aunque no tenga ninguna gana de hacerlo. Por ahí pierde el trabajo ese carácter de soberanía que le queremos dar. En lugar de que todo se supedita al trabajo, el trabajo se somete y supedita al hecho de tener que producir más barato, mejor y en menos tiempo que los demás y esto no tiene remedio.

Desde la pura teoría personalista y desde los principios cooperativos, la soberanía del trabajo es indiscutible. En la realidad y en la práctica siempre habrá que recordarla porque tendemos a olvidarla y la misma estructura productiva nos impide sostenerla eficazmente. Si al trabajo se le valora desde quien lo ejecuta es indudable que el principio de Soberanía se mantiene perfectamente, si el trabajo se valora desde el producto la soberanía la va a ejercer la necesidad o el capricho del comprador, quien va a mandar es el cliente. Terminaría esta reflexión diciendo que si el trabajo es tan importante, digno y necesario para todos no podemos contentarnos con trabajar nosotros. Debemos ampliar las opciones de trabajo a todos los miembros de la sociedad. Lo más triste que le puede pasar a alguien es no poder trabajar aunque quiera hacerlo.



Mesa Redonda

J O S E M^a L A R R A Ñ A G A

■ Juan Domingo Gaztañaga, Director Social del Grupo Goilan

■ Jesús M^a Herrasti, Presidente del Grupo Fagor

FORMULACION DEL PRINCIPIO

Considerando que el trabajo es el principal transformador de la naturaleza, de la sociedad y del ser humano:

- a) Renunciamos a la contratación sistemática de trabajadores asalariados.
- b) Adjudicamos al trabajo plena soberanía en nuestra organización.
- c) Consideramos el mismo acreedor esencial en la distribución de la riqueza producida, y
- d) Manifestamos nuestra voluntad de ampliar las opciones de trabajo a todos los miembros de la sociedad.

Moderador: En un principio me gustaría que hiciérais a modo de introducción un pequeño coloquio bilateral en el cual cada uno aportéis vuestra visión sobre el tema que nos ocupa.

Si te parece oportuno puedes comenzar tú mismo, Herrasti.

Herrasti: El concepto trabajo se puede abordar desde diferentes planos: como castigo de Dios, como creador de riqueza, como desarrollo humano, etc., y dependiendo del punto de vista desde el cual lo abordemos tiene diferente valoración. Lo cierto es que los humanos nos diferenciamos de cualquier otro ser del reino animal en que trabajamos, lo que ocurre es que se puede trabajar con una u otra finalidad. En nuestra realidad actual y para la gran mayoría de la gente el trabajo tiene un sentido económico. Lo que la mayoría de la gente ve es la necesidad de trabajar para... y no el hecho de que es algo totalmente natural,

innato y que en definitiva es nuestra manera de ser y existir.

Gaztañaga: Creo que la concepción básica del tema es que se considera el trabajo como un medio de creación de riqueza que es lo que hace que la gente lo vea desde la vertiente económica exclusivamente. La mala prensa viene del hecho de estar obligados a trabajar. En el momento que se plantea la inviabilidad del trabajo, es cuando se valoran también los aspectos positivos como la realización social y personal, el progreso comunitario, etc..

Herrasti: Sin embargo cuando la sociedad posibilita el trabajo no remunerado, tales como actividades culturales populares, deportivas que son precisas en nuestros pueblos no consideramos esto como trabajo sino como actividad cultural, popular o deportiva, por eso aquí nos estamos refiriendo única y exclusivamente a la dimensión económica del trabajo, al trabajo retribuido. Al fin estamos abordando el tema trabajo desde nuestro entorno cooperativo, que es un entorno económico.

‘Creo que la concepción básica del tema es que se considera el trabajo como un medio de creación de riqueza que es lo que hace que la gente lo vea desde la vertiente económica exclusivamente.’

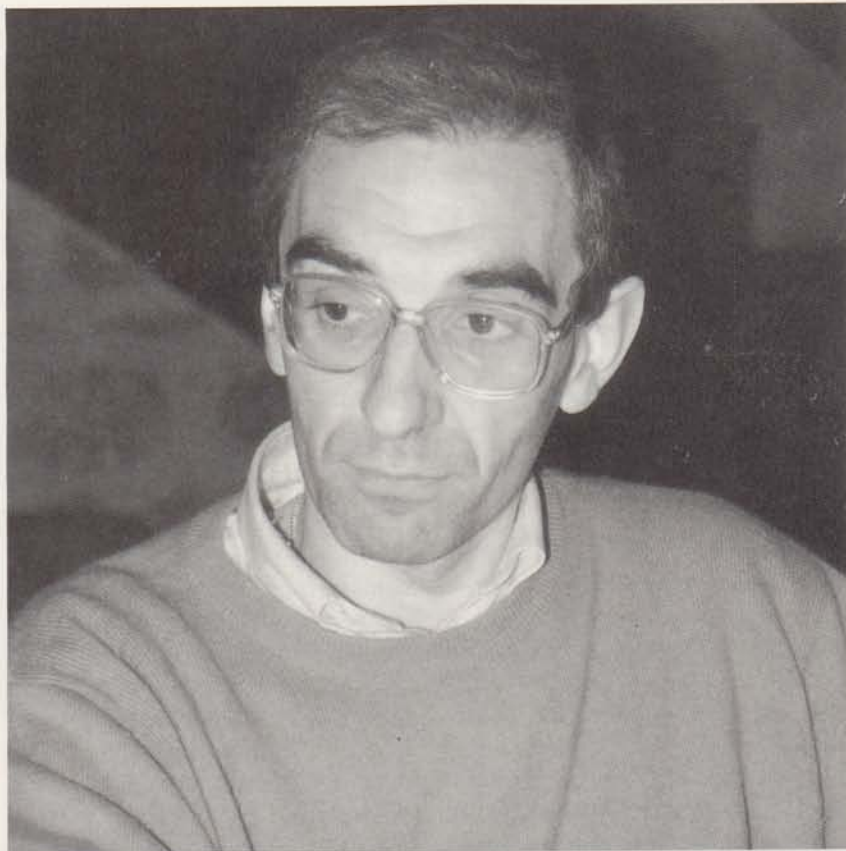
JUAN DOMINGO GAZTAÑAGA

Moderador: ¿Solamente hay que tener en cuenta la dimensión económica del trabajo o hay que valorar también la dimensión social del mismo?. Es decir, los cooperadores aparte de ser retribuidos tienen derecho de participación que sin lugar a dudas es digno de tener en cuenta a la hora de valorar toda actividad humana.

Herrasti: Estoy de acuerdo en eso. Ahora bien, lo económico no prescinde de lo social, no podemos imaginar actualmente un trabajo fuera de una organización, es decir, estamos hablando de trabajo junto a trabajos de otros, estamos hablando de un trabajo colectivo. Dentro de esta colectividad aparece el aspecto de la división del trabajo. Ahí reside el mayor problema de las relaciones laborales. Porque entramos en el tema de la justicia retributiva del valor del trabajo.

Gaztañaga: En nuestra experiencia cooperativa hay que profundizar de forma especial en la valoración del trabajo porque precisamente pretendemos ser justos en las retribuciones: a cada cual según su aportación. Pero esto supone tener en cuenta múltiples aspectos difíciles de medir; pienso ahora en Gutenberg que hizo más por la cultura con la invención de la imprenta que miles de copistas y, sin embargo, éstos aportaron mayor esfuerzo físico aunque menos rentable para la sociedad.

Herrasti: La tendencia actual socialmente mejor aceptada es la mejor retribución de los aspectos intelectuales sobre los físicos pero creo que no es suficiente decir esto. Hay que incentivar más lo que conduzca al avance, al progreso y en nuestras empresas se busca la comodidad y la rutina más que estos



Juan Domingo Gaztañaga

otros aspectos citados. Tenemos que ser muy críticos en esto y tener la valentía de abordar con exigencia y seriedad la incentivación del trabajo.

Gaztañaga: Nuestras organizaciones son ya de tamaño grande y no es fácil estructurar la competitividad positiva. Creo que hace falta una mayor incentivación del logro y para eso quizás no hay que perseguir tanto el fallo como valorar positivamente, primar el acierto.

Herrasti: Puede ser que lo que es de todos en nuestra organización no se considere de nadie en concreto. Si el negocio fuera nuestro exclusivamente nuestra actuación sería muy diferente. Es muy importante crear

el sentimiento de propiedad. Hay una tendencia hacia el igualitarismo en todo, lo cual no es bueno. La responsabilidad en las decisiones será de unos más que de otros en toda organización humana. Esto hay que aceptarlo como regla que nos aplicamos en la medida que nos gusta aplicar a los demás.

Gaztañaga: Con nuestro trabajo tenemos que buscar la eficacia económica conscientes de que sólo así posibilitaremos el mantenimiento y la creación de puestos de trabajo. Cuando por nuestra comodidad moderamos las exigencias empresariales estamos boicoteando la realización de objetivos sociales tales como crear puestos de trabajo.

ASPECTOS POSITIVOS DEL TRABAJO

Moderador: Pero ¿tiene el trabajo aspectos positivos para la persona?

Herrasti: De alguna forma el trabajo es algo consustancial a los hombres y ello es quien determina o denota que los hombres viven, ya que nos manifestamos en nuestras realizaciones, hacemos cosas, actuamos, adaptamos los medios que la naturaleza nos proporciona a nuestra conveniencia y de alguna manera trasladamos nuestros propios conocimientos y creamos nuestras herramientas. Creo que no habría progreso, no nos habríamos desarrollado si no se hubiera hecho el trabajo. Desde ese punto de vista nadie lo puede poner en discusión. Creo que el trabajo es positivo y necesario y nada se podría concebir sin él. A mí me parece que el "castigo divino" no es trabajar, el "castigo divino" es trabajar con sudor. Imagino que cuando se escribe sobre las utopías nunca se refiere a personas que no están haciendo nada sino que hacen de todo y además lo hacen contentos y felices.

De cualquier modo lo cierto es que el hecho de realizar un determinado trabajo contiene intrínsecamente un esfuerzo directamente vinculado a la realización del mismo. Pero el esfuerzo puede tener y tiene un complemento positivo cuando es creativo, participativo, etc..

Gaztañaga: Además modernamente el trabajo exige otras adaptaciones personales que pueden ser poco gratificantes como adaptarse a determinados horarios, a una disciplina, a una organización,...

Herrasti: Todas estas exigencias sociales demuestran que el hombre trabajando en común puede hacer más cosas que trabajando individualmente.

Gaztañaga: Lo interesante sería crear una sociedad en la cual mediante la reducción del tiempo de trabajo y por tanto la consiguiente disminución retributiva se pudiera acceder a bienes de consumo que fueran única y exclusivamente los necesarios. Este es un tema de profundización pero entiendo que es ir contracorriente de una sociedad que busca la felicidad en el consumismo.

Herrasti: Estaría bien esa solución pero se debería partir de otros valores sociales. Es difícil renunciar a determinadas comodidades y avances técnicos o incluso a la productividad. Nos costaría más lograr el nivel actual de vida.

'Si el negocio fuera nuestro exclusivamente nuestra actuación sería muy diferente. Es muy importante crear el sentimiento de propiedad.'

JESUS M^a HERRASTI

Moderador: Lo que hemos dicho hasta ahora ¿nos da argumentos para defender que el trabajo debe estar por encima del capital?.

Herrasti: Cuando hablamos en términos de contradicción capital-trabajo nos estamos refiriendo a las

empresas dentro del sistema de economía liberal porque en la cooperativa coinciden en la misma persona uno y otro. Hoy creo que eso ya no lo discute nadie.

Por otro lado hoy está admitido por todos que el factor de progreso es el trabajo en toda su amplitud, trabajo directivo, de gestión, técnico, etc... Los medios económicos son necesarios pero es el trabajo lo que da valor añadido, lo que da sentido a la actividad productiva.

Gaztañaga: El hecho de que la misma persona que aporta el trabajo sea la persona que aporte el capital sí puede condicionar la toma de determinadas decisiones o, lo que puede ser más importante, la forma en que esas decisiones son tomadas. Y no me refiero a aspectos jurídicos, sino a realidades de tipo práctico. En cuanto a prioridad del trabajo sobre el capital hay que tener en cuenta que primero se organiza y plantea el trabajo y el capital es un medio al servicio de ese objetivo.

Herrasti: Estoy de acuerdo, pero además por definición. Nosotros somos cooperativas de trabajo asociado, por tanto, lo que nosotros ponemos en conjunto en esta sociedad es trabajo. En el caso de que fuéramos cooperativa de consumo pondríamos una capacidad de consumo; en unas cooperativas de trabajo asociado como las nuestras ponemos trabajo. Eso está claro, asociamos nuestra capacidad de trabajo y todos los aspectos sociales vienen derivados de esta asociación. Por eso es un principio básico y eso es lo que genera todos los derechos sociales, económicos y, en definitiva, define nuestra organización. Ya sabemos que en función del trabajo que aportas vas a recibir.

Gaztañaga: Desde mi experiencia cooperativa creo que el capital deriva de la acumulación del producto del trabajo no consumido. A modo ilustrativo, yo entro a trabajar en Copreci de Aretxabaleta porque esta cooperativa va a constituir una

'Modernamente el trabajo exige otras adaptaciones personales que pueden ser poco gratificantes como adaptarse a determinados horarios, a una disciplina, a una organización...'

JUAN DOMINGO GAZTAÑAGA

planta en Ordizia, al llevar un año pienso que los que llevan 20 años trabajando, han realizado una aportación mucho mayor que yo y desde ese punto de vista darle preferencia al factor trabajo sería equivalente a darle preferencia al que más capital tiene por su aportación acumulada de beneficios no consumidos. Esto no significa dar preferencia al capital porque en nuestras cooperativas la única forma de acumular capital es a través de los retornos que genera el factor trabajo.

Si hiciéramos incluso una traslación bajo ese punto de vista para que hubiera un peso mayor a la hora de tomar decisiones en función de los capitales acumulados, no estaríamos dando en ningún caso preferencia al factor capital sino al trabajo. Lo que pasa es que utilizamos la fórmula: Una persona un voto, para evitar algo que sería, pienso, terriblemente complicado de operativizar y organizar, como es el voto se-



Jesús M^a Herrasti

gún los importes del trabajo acumulado.

Herrasti: Ahora bien, una cosa es la capacidad política de decisión y otra cosa es que el capital es un recurso que como tal hay que retribuir y nuestros Estatutos prevén que el capital se retribuya. Una vez que se admite esto, por el hecho de que uno tenga más o menos capital acumulado, no tiene por qué tener más poder de decisión, porque ya se le retribuye en función de lo que le corresponde. Otra cosa es que con otros principios, digamos adicionales, normalmente capitalicemos los resultados que hemos obtenido. Esto, más que un principio es una praxis que en definitiva es necesaria para la empresa, pero que pienso no

tiene que estar mezclada con la discusión de la prioridad entre trabajo y capital.

Gaztañaga: Me refería al hecho de que somos una sociedad cooperativa, en la que el socio que entra en el año 90 tiene los mismos derechos que otros que han aportado durante 20 años su trabajo y su esfuerzo, cuando evidentemente la carga emocional, los intereses personales y la vinculación con el proyecto no son iguales ni equiparables.

Herrasti: Ten en cuenta que no todos los socios hacen igual el trabajo y es el hecho de ser socio, del compromiso como tal lo que da valor a la responsabilidad en las decisiones no un interés económico.

DIVISION DEL TRABAJO

Moderador: Hablas de que unos aportan más trabajo que otros, ¿creéis que la división del trabajo en nuestras cooperativas está bien resuelta?

Herrasti: Bueno, por definición todo es perfeccionable. Lo que ocurre es que cuando hay que valorar las cosas hay que establecer un criterio de valoración. Seguramente todos intuitivamente podemos apreciar que dentro de una determinada sociedad, en un grupo, unos aportan más que otros porque saben más, porque tienen más capacidad, más conocimientos, más experiencia; en definitiva, unas personas son más claves que otras y si no están se nota su falta. Otras en cambio son sustituibles con más facilidad. Esta es una realidad que todos podemos ver.

Gaztañaga: Creo que además hay un principio a través del cual a cada uno se le retribuye en función de lo que aporta. El criterio de valoración que se utiliza en nuestras cooperativas es el que marca la sociedad, valorando el trabajo intelectual por encima de los demás. El médico que hace los trasplantes está mucho mejor reconocido social y económicamente que la persona que limpia los pasillos del hospital. Pienso que existe una escala socialmente aceptada a través de la cual cuanto más se aporta de racionalidad más se valora.

Herrasti: Está claro que cada uno aporta lo que sabe y puede, pero luego la retribución se hace de forma escalonada. Esto puede dar una imagen de mayor o menor solidaridad, pero en cualquier caso no es igualitario. Si nos organizamos de

forma colectiva y con unas reglas de juego, los beneficios o anticipos se tendrán que repartir en función de lo que cada uno haya aportado. Es decir, establecer pautas de justicia retributiva. El hecho de valorar el trabajo intelectual por encima de todos los demás pienso que reside en el hecho de que la racionalidad es la premisa fundamental del progreso. Con esfuerzo físico no se puede inventar un avión.

De todas formas hoy en día los trabajos no son tan extremos, es decir, no hay un puro trabajo intelectual ni manual. Muchas veces todas estas cosas las tratamos de una forma muy intelectual pero no sabemos en la práctica que es lo que pide la gente.

Gaztañaga: Cuando hablamos de trabajo como algo ligado al progreso nos referimos a los que aportan iniciativa, imaginación, creatividad. Le damos una concepción más negativa al trabajo en cuanto más tenga de puramente físico. Bajo este punto de vista está claro que todos admitimos que el trabajo es más cuanto más se aporte intelectualmente y posiblemente sea también más motivador.

LA MOTIVACION EN EL TRABAJO

Moderador: Sobre la motivación ¿dónde creéis que hay que incidir para incentivar a los trabajadores?.

Herrasti: La verdad es que parece difícil la operativización de la motivación y lo cierto es que este tipo de acciones en las organizaciones suelen tener resultados más modera-

dos de lo que en principio se esperaba. Puede ser que tengamos muchas reminiscencias o condicionamientos culturales hacia este tipo de cosas. Tenemos diferencias apreciables entre lo que hablamos y lo que hacemos, esa especie de dicotomía particular que padecemos. Cuando hablamos a nivel teórico lo tenemos claro y cuando comenzamos a hacer funcionamos por una especie de inercia. Se llega a pensar que nuestra organización incentiva poco porque cada uno ha cogido su posición y mantenemos una actitud conservadora. Ya decíamos antes que hay que primar la actitud de progreso.

Gaztañaga: Es un reto difícil y hay que empezar por preguntarse si nosotros estamos convencidos de mejorar continuamente sin desfallecer ni dormirse en lo realizado. Creo que la dicotomía se plantea ahí a nivel individual. A todo el mundo le gusta aportar, hacer las cosas mejor, pero eso exige esfuerzo y ocurre que en el otro lado de la balanza ponemos la comodidad que es rutina.

Herrasti: Pienso que superar la rutina es muy importante y cómo superarla es una pregunta realmente seria. No hay progreso intelectual ni de cualquier otro tipo si no podemos superar la rutina, puesto que esta nos lleva al hastío.

Quizás una forma de superar esta rutina es motivando a la gente, tanto económica como psicológicamente. No cabe duda de que nuestras organizaciones se han hecho grandes y esto lleva a la consiguiente "despersonalización" y te sientes como un individuo más pequeño dentro de un enorme conglomerado que nos absorbe.

Tenemos que desarrollar una capacidad autónoma de toma de decisiones y capacidad de autonomía, también saber delegar en otros para que

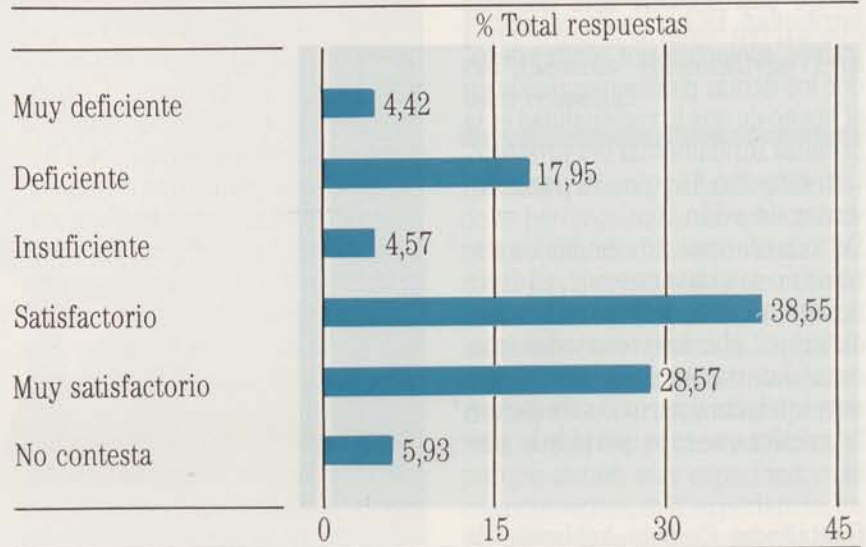
decidan y establecer un equilibrio perfecto entre ambas porque de lo contrario correremos el peligro de estar donde no tenemos que estar y de no estar donde debemos. Es importante por tanto la aportación individual que cada uno hace a la globalidad y el sentido positivo que esta tiene.

Moderador: ¿Alguna cuestión que se haya quedado en el tintero y queráis comentar?.

Gaztañaga: Dentro de la propia formulación del principio pienso que hay un aspecto o punto en el que hay que incidir de una manera fundamental es el punto "d" del mismo. Factores como primar el trabajo bien realizado, puesto que esto va a ser en beneficio de la empresa, al final tampoco tenemos que perder de vista que todo ello va a permitir que la empresa tenga un desarrollo y este va a ser el único medio para que nuestras opciones de trabajo se mantengan mínimamente y además creamos nuevas opciones. En ese sentido, creo que es muy importante el tener en cuenta que cuando hablamos de conseguir mayores beneficios, mejores productos, en el fondo tenemos que tener como fin último el darle preferencia al factor trabajo frente al capital, por lo que eso nos va a posibilitar además de un afán egoísta de defender lo nuestro, también la posibilidad de crear. Creo que este es un tema que, por mirar a corto plazo, perdemos un poco la perspectiva a largo en la cual creo que sí debemos de darle toda la importancia que tiene a esa primacía del factor trabajo.

Aceptación de los principios cooperativos

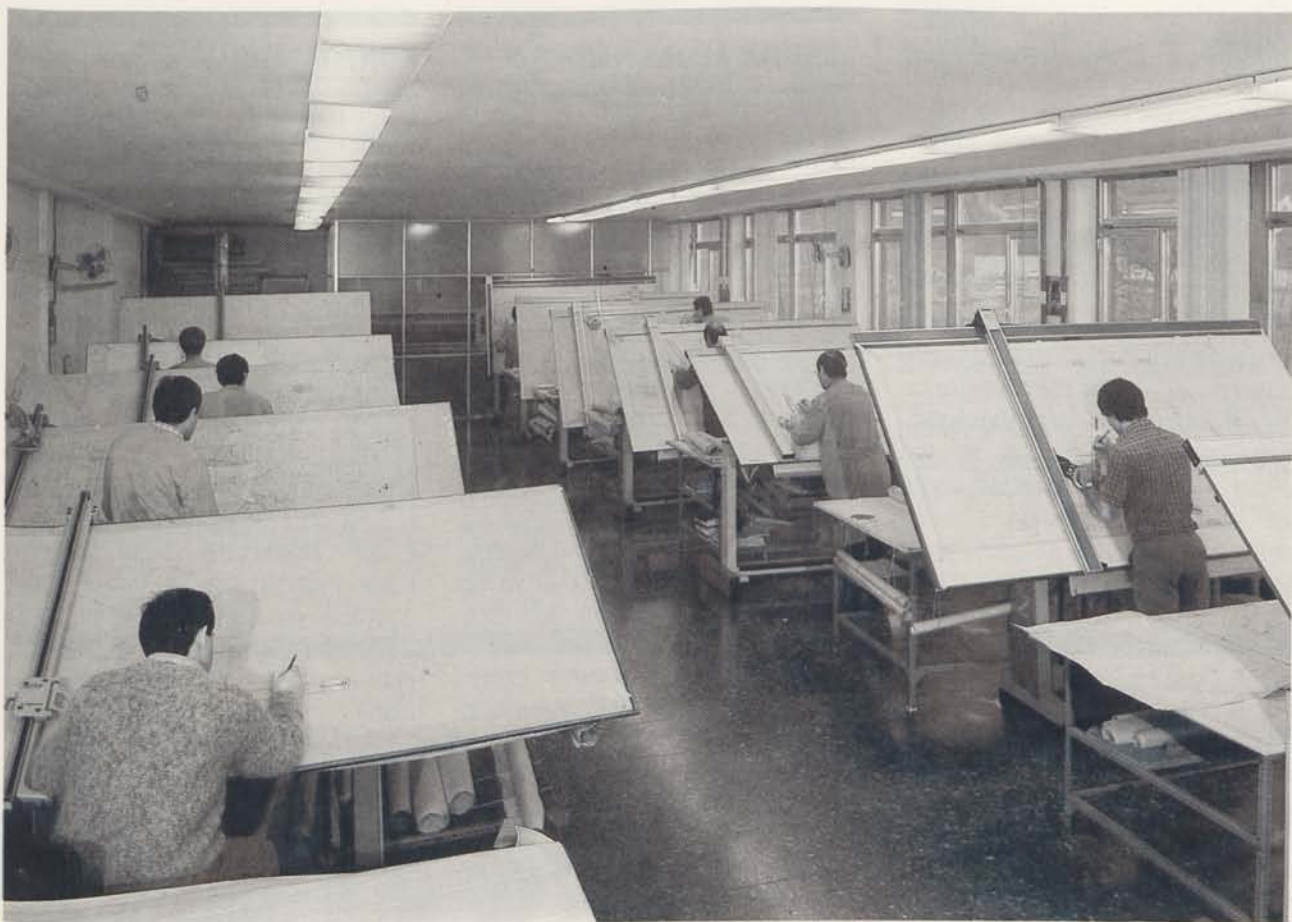
El gráfico refleja una posición favorable a los que dicen estar de acuerdo con los Principios Cooperativos, aun cuando una parte importante de los socios (22,37%) declaran su desacuerdo. En las respuestas las preferencias van en este orden, de mayor a menor: educación, organización democrática, participación en la gestión, siendo la solidaridad retributiva la que genera mayor desacuerdo.



Grado de cumplimiento de los principios cooperativos

En lo que a cumplimiento de los Principios Cooperativos se refiere, hay una clara posición hacia la insatisfacción, según se puede comprobar en el gráfico.





Gure Kooperatibetan lanak protagonismo nabarmena hartzen du.

Lanaren subiranotasuna

M I K E L L E Z A M I Z

Kapitalarekiko lanaren subiranotasuna Oinarritzko Printzipiorik garrantzitsuena da Kooperatibetan. Baina ditugun alokatu ebentual edo noiz behinkakoei ez diegu beren lanaren balioa ematen. Ahalik eta ebentual gutxien izan behar ditugu, ahalik eta bazkide gehien eginez.

Kapitalez osatutako elkarte anoni-moetan lana kapitalarengandik menperatuta gelditzen da eta enpre-sari dagozkion erabaki guztiak kapi-tala duten pertsonak hartzen dituz-te. Lantegi horretako langile alokatu bat da eta ez da bazkidea. Beraz, lana ekoizpena edo produkzioa lortzeko instrumentu bat besterik ez da, hau da, bitarteko bat, objektu bat eta la-nak lehentasuna edo subjelibotasu-na galdu egiten du.

Ikuspegi sozial eta etiko batetik begi-ratuta, subjelibotasun hau galtzea ez da zilegizkoa eta hor dabilta filo-sofo, soziologo, elizgizon eta azken Aita Santuak ere (Pio XII, Juan XXIII eta Juan Pablo II. Ikus "Laborem exercens" enziklika) gizarte kapita-lista sistema honi konponbide bat

aurkitu nahian eta lanari dagokion subjektibotasun eta boterea eman guran.

KOOPERATIBEN PRINTZIOPIORIK GARRANTZITSUENA

Elkarte Kooperatiboetara pasatuz zera esan behar da, normalki bazkide gehienek Organizazio Demokratiko Printzipioari garrantzi handiena ematen diotela, batzar nagusietan "persona bakoitzak, botu bat" duelarik. Baina nire ustez, printzipio hau baino garrantzizkoagoa da Lanaren Subiranotasunarena. Hau da, lan-bazkide guztiok botatu eta erabakitzeko ahalmena daukagula. Lan-bazkidea subjeto aktiboa da lantegi guztiaren bizitzan eta kapitalak lanaren menpe izan behar du. Beraz, lana eta lanbazkidea jaun eta jabe dira, gure kooperatibetan kapitalak agintzen ez duelarik. Lanaren Subiranotasunaren Printzipioa ez bagenu izango, beste Printzipioak ere ez ziren beteko eta langileok ez genuen izango ez boturik ezta batzar nagusirik ere. Era berdinean ekoizpen bitartekoen ugazabak ere ez ginen izango eta formatzeko, informatzeko eta gestioan parte hartzeko eskubiderik ere ez genuen edukiko.

LANGILE ALOKATURIK EZ

Baina guk geure lanari garrantzi handia ematen diogun bitartean, langile ebentualen edo noiz behinka gurekin ari direnen lanari ez diogu garrantzi berdina ematen. Gure Oinarrizko Printzipioetan jartzen dugu "uko egiten diogula langile alokatuen kontratazio sistematikoari" eta errealitate soziologikoa ezberdina da noiz behinkako langileekin sistematikoki sartu eta atera egiten bait ditugu.

Langile alokatu fijoak ez dugu hartzen (salbuespen bereziren bat kenduta) baina noiz behinkako langileen joan etorria gehiegi dela dirudi.

Denok dakigu gaur egungo egoera lantegientzat zaila dela eta urtean zehar gora-behera handiak izaten direla salmentetan. Merkatuak produktu batzuren gehitzea eskatzen baldin badizu, ezin diozu uko egin eta direnak eta ez direnak egingo dituzu aukera hori betetzeko. Orduan, kasu batzuetan ondo deritzogu noiz behinkako langileak hartzea.

Baina egia esanda, konponbide errazentara jo dugu kasu askotan. Kooperatiba batzutan noiz behinkako langileak urteko momentu batzuetan %30-40a baino gehiago suposatzen dute. Normalki denak dira langile onak, gazteak, kementsuak eta edozein lan egiteko prest daudenak. Sarritan lan okerrenak hauek egiten dituzte eta orduak sartu behar direnean Arduradunak hauekin ez du arazorik izaten.

Nahiz eta gogorra izan, hauxe da benetako egoera soziologikoa eta hori ezin zaizkio begiak estali. Bestalde, esan behar da aspektu gehienetan beste edozein elkarte anonimoetan baino hobeto kontsideratzen ditugula gure kooperatibetan.

KONPONBIDEAK

Baina joan gaitezen konponbideak aurkitzera. Kooperatiba gehienetan salmentek ziklo ezagun batzu egiten dituzte, adibidez lehen sei hilabetea bajuxamar eta bigarrena altuxeagoa edo alderantziz. Kasu hauetarako konponbiderik errazena, beste batzuen artean zera da: egutegi aproposak horretara moldatzeko edo egutegi desplazatua, baina bazkide denok adostasunean jarrita eta eskubide edo arau nahiko erosoak jarritz. Era berean egutegi mugikorrek hilabete batzuetan (lan gutxi dagoenean ordu bat kendu egunero edo ostiralak jai hartu, aldiz, lan asko izanez gero, ordu bat gehiago sartu egunero edo larunbatetan lan egin).

Norbaitek esan lezake bi aukera horiek atzerakoiak direla, baina ez da horrela. Nire ustez garrantzi handiagoa du urteko ordu globalen jaitzierak eta ez ordu horiek nola sartzen dituzun (baina hori bai, egutegiaren aldaketa izugarriak egin gabe). Urteko egutegian, nire ustez, ez genuke itxaroten egon behar ea zer erabakitzen duten probintziako metalgintza, banka edo sektoreko kumenioan, geu aurreratu beharko ginateke eta gainera baldintzak eta orduak hobetuz.

Hobe da egutegi arrunten aldaketa txiki hauek egitea baldin eta horrek bazkide fijo berri batzu hartzen lagundu. Kontutan izan behar dugu gazte gehienak noraezean aurkitzen direla lanpostu fijoak gabe eta beraien bizitza antolatu ezinean dabiltzala lanaren arazoa dela eta. Hemen guk jarrita daukagun beste Oinarrizko Printzipio bat sartzen da: Solidaritatea. Argi dago guk zerbait sufritu behar dugula gure inguruko beste langile batzu ere, gu bezelako bazkideak izan daitezten. Bakarrik ordu batzuen aldaketa eskatzen da. Konponbideekin jarraituz hor dago salmenten eta produzioen planifi-

kazio hobe eta zihur hobekuntza haundiak lortu daitezkeela teknika berriak aplikatuz, adibidez, informatika eta komunikabide sareak, marketing ikerketak eta salmenta teknika eta programazioak...

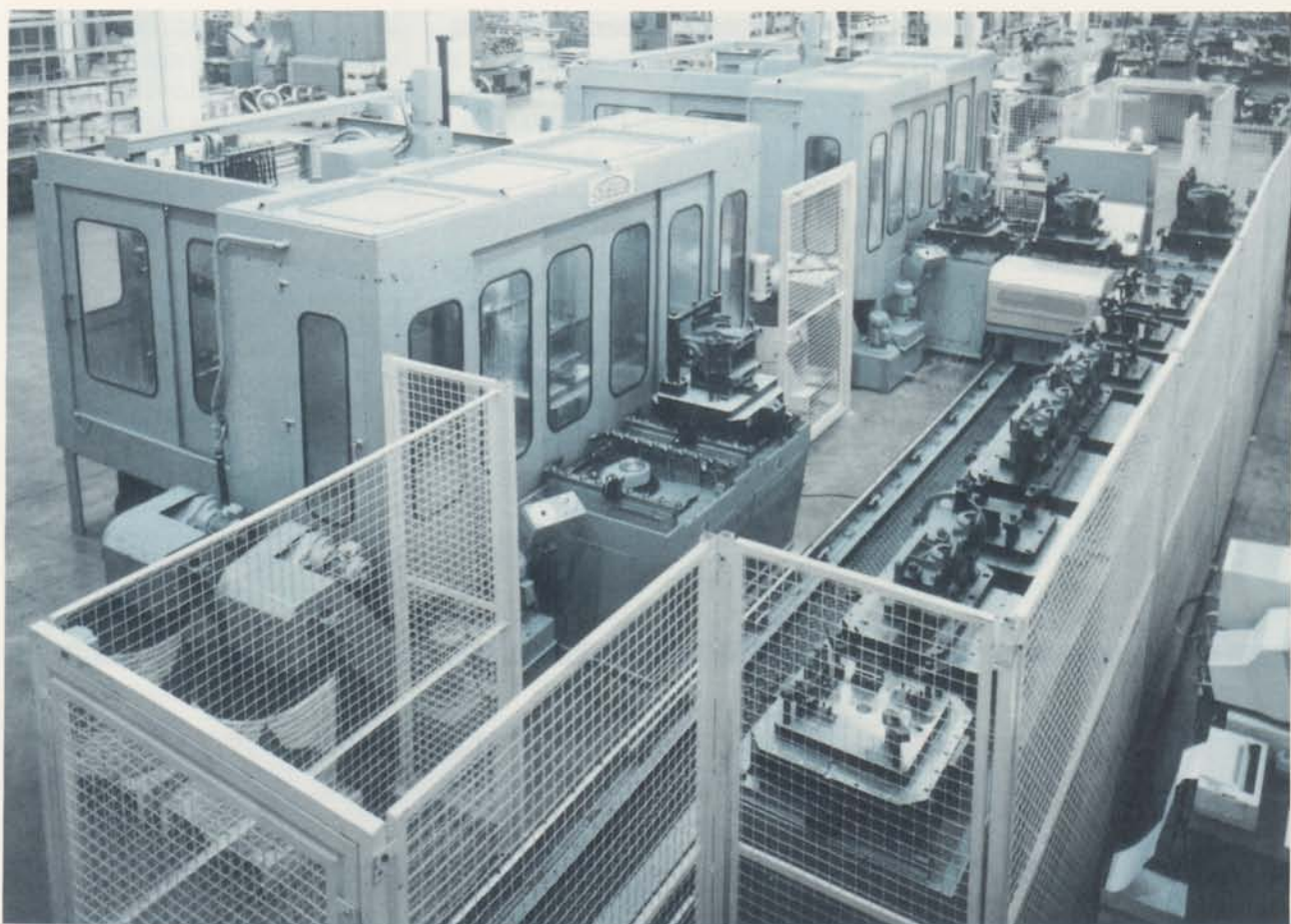
Beste arlo batean, merkatu librean dabilen lantegi batek produktu bukatu eta piezen stockaje txikiarekin jolastu behar du diru kreditoei asko balio dutelako. Baina ez dugu ahaztu behar kooperatiba lantegi baten ari garela eta -egoera ekonomiko ez baldin bada guztiz larria- oreka edo ikilibrioa lortu behar dugula stock txikiarekin eta bazkideen motibapena eta bizitza kalitatea neurrikoak balantza berdinean jarritz.

Zihur beste bide batzu ere badaudela une larriari aurre egiteko eta zihur denon laguntza eta ideiekin aurkituko ditugula. Baina ez dazagun ahaztu guk gure lanari balio haundia ematen diogula, eta horregatik lanbazkideen kooperatiba osatzen dugula lanari subiranotasuna emanez, eta besteen lanak ere berdinean balio duela eta kriterio berdina aplikatu behar diogula.

Horrela egingo bagenu, barruko giroa hobetu egingo litzateke eta kanporako irudia ere asko hobetuko genuke. Lanari boterea eta kapitalari apurrak!!



Lanaren subiranotasuna, printzipiorik garrantzitsuenetarikoa.



Vista general de la célula de fabricación flexible.

SORALUCE

ITP adjudica a Soraluce el suministro de una célula de fabricación flexible

Soraluce en su actividad de fabricación de máquina herramienta ha logrado un importante pedido de ITP (Industria de Turbo Propulsores) para la fabricación de un sistema flexible para mecanizar piezas que hasta ahora no han sido producidas en Europa, ya

que su mecanización requiere una técnica que sólo se domina en EE.UU. Se trata de piezas del motor de aviones turbo-propulsados que sufren temperaturas muy elevadas para lo que se requieren materiales especiales que entrañan dificultades de mecanización

tan grandes que requieren de tecnología muy avanzada y de gran calidad. Soraluce cuenta con la confianza de la industria aeronáutica europea para llevar a cabo esta importante tarea.

El sistema flexible de fabricación consta de dos centros de mecanización de C.N. a cuatro ejes y diez puestos de trabajo, así como de un vehículo transportador de pallets. El sistema está dirigido por medio de un ordenador.

El software de gestión de la célula ha sido desarrollado conjuntamente por técnicos de Soralue y del centro de I+D Ideko integradas en el Grupo Debako.

'La planta de la Industria de Turbo Propulsores en el Parque Tecnológico de Zamudio será totalmente operativa a partir del primer trimestre de 1991.'

El mencionado sistema se integrará en la planta que ITP construye actualmente en el Parque Tecnológico de Zamudio, el cual se dedicará a la fabricación de motores de aviación, y en la que se aplicarán los sistemas CIM (Computer Integrated Manufacturing Systems).

El contrato firmado por ITP y Soralue no sólo contempla el suministro de la célula, sino que incluye además un acuerdo de colaboración para el desarrollo de tecnologías de corte de aleaciones, novedosas en Europa, sólo utilizadas en motores de aviación.

Merced a este acuerdo, ITP aportará su tecnología en la industria de aviación y Soralue su conocimiento en mecanizado con sistemas flexibles, FMS.

ITP cuenta con el respaldo tecnológico del grupo Rolls Royce, líder europeo en el diseño, desarrollo y producción de motores de aviación. La empresa vasca intercambiará información con la multinacional inglesa sobre los comportamientos de los nuevos materiales a utilizar en la planta de Zamudio.

Los componentes fabricados por ITP se suministrarán no sólo a la cadena de montaje de la propia empresa, sino que además se enviarán al consorcio EUROJET, formado por las sociedades MUT (Alemania), Rolls Royce (Gran Bretaña), Fiat Aviazione (Italia) e Industria de Turbo Propulsores, que como se sabe trabajan conjuntamente en el diseño y fabricación del avión europeo donde la participación española se cifra en 13,5% del total del aparato. Una de las partes más comprometidas del avión es precisamente el motor, algunas de cuyas piezas se fabricarán con el sistema flexible que aquí se cita.

CALIDAD TOTAL

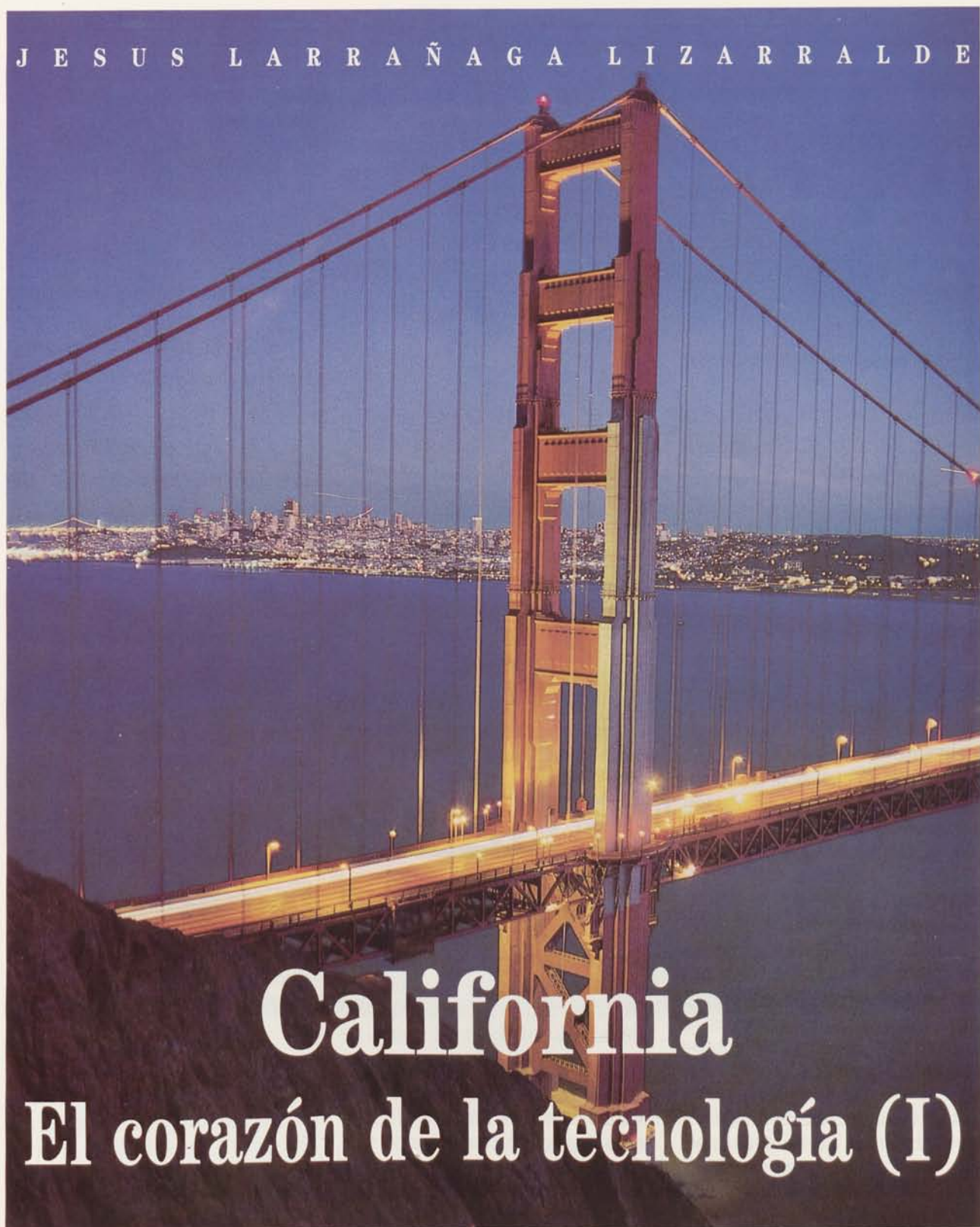
Por otra parte, Rolls Royce, que tiene una participación del 45 por ciento en la empresa vasca, tiene la intención de que la planta de Zamudio sea catalogada como centro de

excelencia, de acuerdo con su política de modernización de instalaciones y de especialización de los centros de producción, aplicando conceptos de tecnologías de grupo, células de fabricación, gestión integral de la información y calidad total, con amplio uso de tecnología CAD-CAM.

'ITP cuenta con el respaldo tecnológico del grupo Rolls Royce, líder europeo en el diseño, desarrollo y producción de motores de aviación.'

ITP cuenta con un capital social de 6.000 millones de pesetas, tras la ampliación efectuada a finales del pasado año. Sus principales accionistas son Rolls Royce, Sener, CASA Bazán y el Banco Bilbao Vizcaya. La planta de la Industria de Turbo Propulsores en el Parque Tecnológico de Zamudio será totalmente operativa a partir del primer trimestre de 1991, según las previsiones iniciales. La implantación en la fábrica del parque de maquinaria comenzará a partir del próximo mes de diciembre.

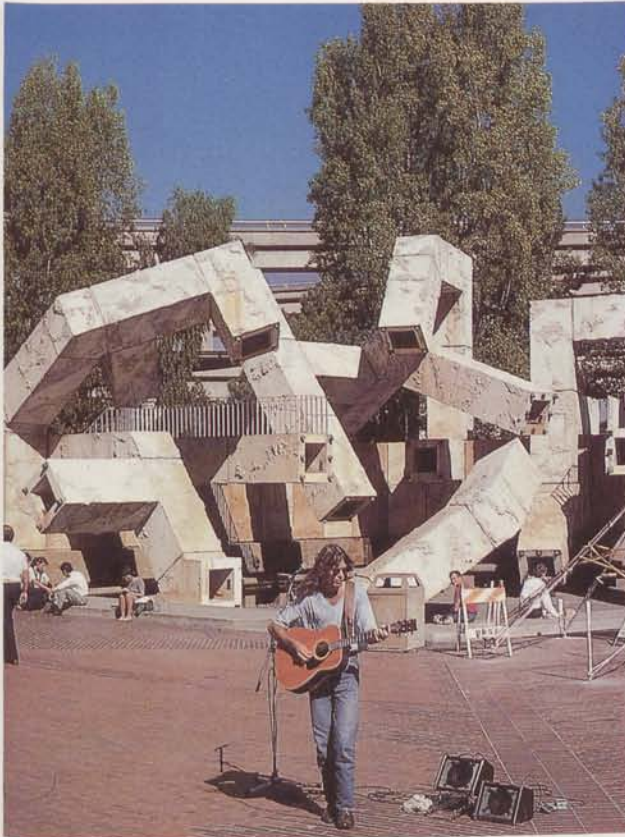
J E S U S L A R R A Ñ A G A L I Z A R R A L D E



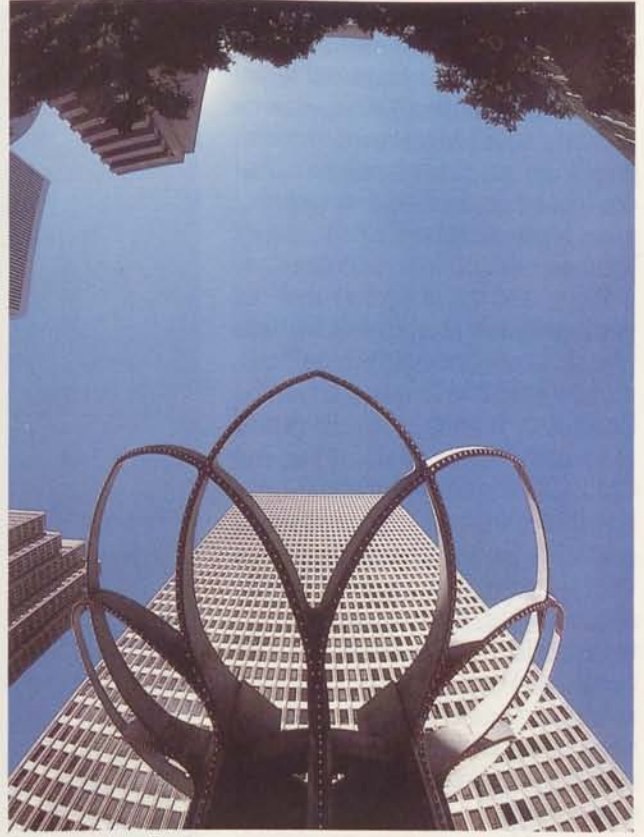
California

El corazón de la tecnología (I)

Golden Gate.



Vaillancourt Fountain.



Embarcadero Center.

COMPETENCIA ENTRE UNIVERSIDADES

La Universidad Californiana de Berkeley, uno de los nueve campus universitarios del Estado de California, es de las más afamadas en el campo tecnológico, y en larvada competencia con las privadas, la de los adinerados, la de los señoritos en boca del Profesor Humphrey.

Una Conferencia Anual en el College of Engineering de Berkeley, sobre Programas de Enlace Industrial, nos permite contactar con esta zona del Pacífico, que en las últimas décadas descuella por su excitante despliegue tecnológico, que se derrama

por el "PACIFIC RIM", las orillas del Pacífico, desde California hasta Australia.

'La universidad, además de Centro de Formación, está considerada como núcleo de generación de negocios que se valora por sus resultados.'

Intuyen que el capitalismo del siglo XXI se cocerá en la Olla del Pacífico, y hacia él dirigen sus miradas los poderes económicos y científicos, si bien se alzan voces que apuntan hacia la Europa dilatada, hacia el Este. Las últimas movidas ideológicas alertan a los cenáculos financieros e inquietan a los industriales y Universidades, que otean un nuevo espacio estratégico para los negocios. El dinero sin cuna estable, se orienta hacia la recreación continua y segura. **La nueva Europa se perfila atractiva.**

Conferencias magistrales de robótica, inteligencia artificial, nuevos materiales, sensores, computadoras, biotecnología, configuran un

programa-pretexto, a la vez que pregonan las excelencias de sus "saberes", y seducen a las empresas a participar en el patrocinio, "sponsoriación" de los programas de investigación de sus profesores, impulsados a dar corporeidad a sus teorías, a sus ideas de futuro.

Vivimos en la era de la comunicación interactiva, a tiempo real. Es posible separar la fábrica de los Centros de Investigación, fácil de superar las distancias físicas, y situar los Centros de Investigación allá donde el recurso es más escaso: **el de los Científicos y Especialistas.**

Los altos costes y la rápida obsolescencia de lo descubierto, induce a valorar como de alto interés, la presencia de la empresa unida a la Universidad. La Universidad, además de Centro de Formación, está considerada como núcleo de generación de negocios, que se valora por sus resultados, y está sometida a la tenaza competitiva del mercado de los conocimientos.

La lista de patrocinadores de la Universidad (donde están las grandes multinacionales), es indicador de su valor estratégico, no sólo en la formación de los alumnos, sino también en la utilidad de la tecnología, avistada a tiempo como fuente de rentabilidad diferencial.

'Son los poderes de la universidad, las credenciales de la valía científica y educativa, cuna y semillero de futuros científicos y tecnólogos.'

Entre las multinacionales interesadas en los logros de la Universidad, amén de las nativas, figuran muchas orientales, con los japoneses a la cabeza. Estos sitúan a sus alfiles humanos, -muchísimos de los estudiantes son de estos países-, y succionan del manantial tecnológico y científico de Berkeley.

La Universidad, como toda la sociedad americana, se rige por el principio de competitividad, y si el beneficio es el supremo valor de eficacia en la Empresa, el número de Premios Nobel es el indicador de excelencia para la Universidad. En la de California, que engloba a los nueve campus, viven 19 Premios Nobel, de los que 8 pertenecen al staf de la Universidad de Berkeley, que reciben apoyo financiero de trescientas cincuenta empresas nacionales de EE.UU. y multinacionales, a través del Industrial Liaison Program.

Son los poderes de la Universidad, las credenciales de la valía científica y educativa, cuna y semillero de futuros científicos y tecnólogos.

La masiva presencia oriental, financiada por sus casas matrices o por los Estados, responde a la política de contar con hombres forjados en vivencias y conocimientos en el corazón tecnológico del capitalismo.

SENTIDO FINALISTA DE LA TECNOLOGIA

Frank J. Giunta, Director del Programa de Enlace Industrial, a la vez que facilita contactos envía sus mensajes:

"La Universidad necesita de Sponsors, de empresas que aporten recur-

San Francisco, Centro Urbano.





para llevar las teorías científicas y tecnológicas a su objetivo último: **experimentarlo y materializarlo** en bien o servicio mercable o útil para el progreso de la Sociedad”.

La Universidad y la Investigación se lanzan a la calle, a captar quienes le apoyen, fieles a la idea de que lo que hoy es actual, mañana es obsoleto. El Silicon Valey y la Ruta 128, son los exponentes gráficos del éxito de la Alta Tecnología nacida de la inteligente combinación **Universidad-Empresa**.

La Ciencia y la Tecnología están enzarzadas en la batalla de la **Creación Continua**, y el tiempo de oportunidad es tan real y cruel para el saber, como lo es para los productos físicos que también pasan de moda.

Frank G. Giunta nos muestra la inmensa explanada donde se ubican algunos laboratorios. Aspiran a construir nuevos Laboratorios, a captar nuevos recursos y más partícipes para los nuevos laboratorios a realizar en común con las empresas, fueren de donde fueren. Ya son varios los laboratorios montados entre la Universidad de Berkeley, el Estado de California y empresas extranjeras.

A la era de la **Globalización de la Economía**, le es afín la **Globalización de la Investigación**. Los laboratorios se montan allá donde están los científicos, más que donde estén las fábricas, y no importa en qué país.

La personalidad de la Universidad se ha forjado en esa aventura diaria de buscar la colaboración exterior, es una manera de hacerse como otra cualquiera, con la diferencia de que lo que cuesta agudiza el ingenio, fortalece la inventiva y la calidad de un profesorado probablemente sometido a la daga de la inseguridad, a la obligación de ahondar en **la excelencia**.

PERPLEJIDAD

Asistimos, como un alumno más, a una de las conferencias sobre "nuevos materiales", una de las tantas que se impartían en las aulas. El ponente, japonés, era uno de los aventajados alumnos, que exponía bajo la mirada atenta del profesor de origen Indú.

La mezcla de razas es algo natural en California, y la Universidad no es ajena al espectro racial, que es abundante tanto en la modesta aula de estudio como en el ostentoso auditorio.

Un iletrado como este relator, metido en el berengenal matemático, en oscuros algoritmos, desvía su particular visor mental hacia la captura y observación de los perfiles de un colectivo que se proyecta hacia la sociedad con ilusión.

En el Hall principal tropezamos con el Profesor Edward Wenk, que busca con quien dialogar, ya que recuerda con ilusión su paso por la Central Solar de Almería. Sea como fuere se preocupa de algo que se repite con insistencia: **LA ECOLOGIA.**

Está de actualidad, y no hay corporación de nombradía que no cuente con especialistas en ecología, los llamados a poner frenos a proyectos e intenciones que vulneren los equilibrios naturales.

El profesor Wenk relata: "La cultura moderna gravita en torno a la tecnología, y lo humano está teñido de su influencia, como antaño lo estuviera de la filosofía y la religión, modulando nuestro estilo de vida con su artificial intervención desde que se nace hasta la muerte".



En las calles de San Francisco.

'La tecnología es la gran prioridad de los Pueblos. Tiene sus riesgos, pero bien administrada es fuente de riqueza, seguridad y bienestar.'

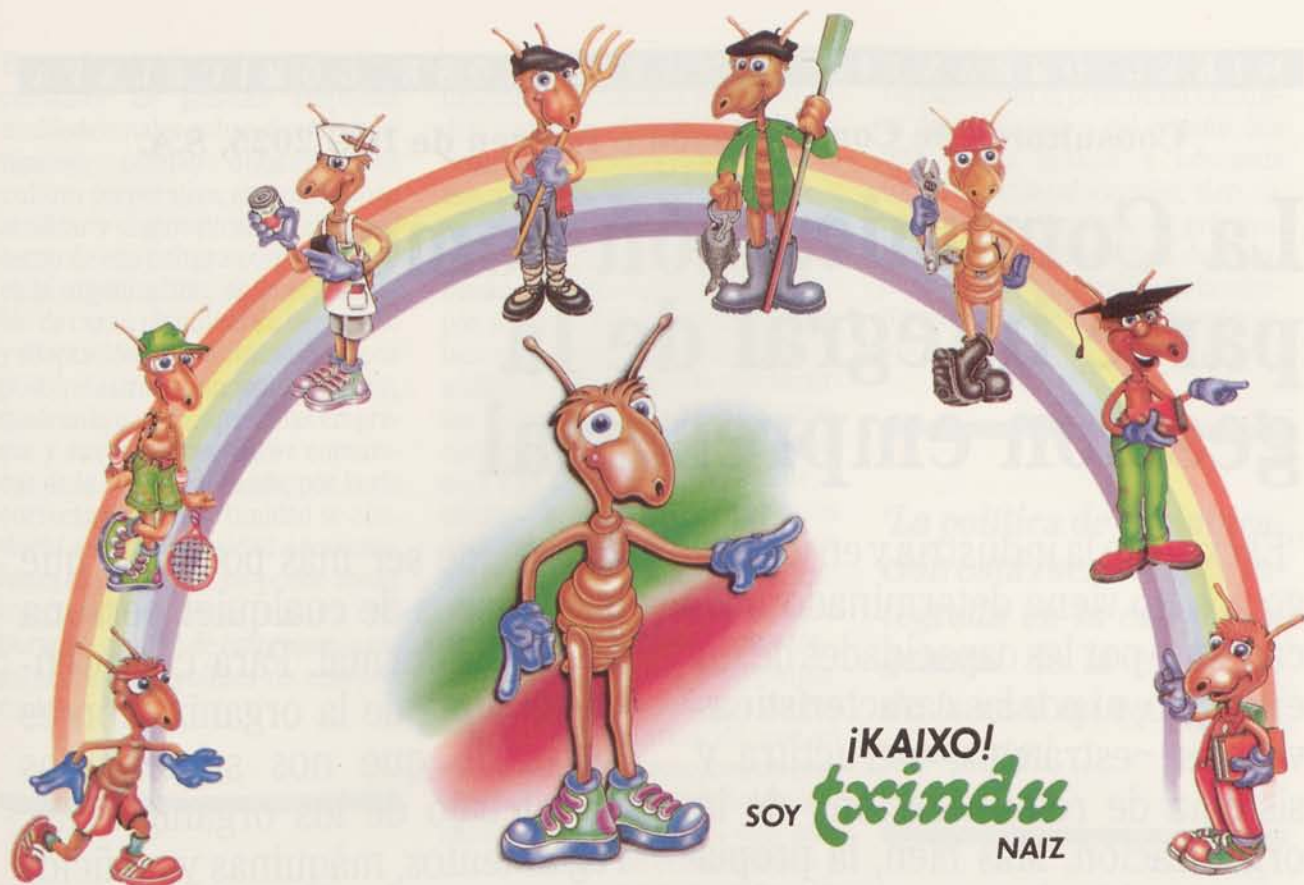
En la primera fase de la industrialización, la tecnología y riqueza se concentraba en los grandes conglomerados, como la Standard Oil, General Electric, ASTT; hoy se extiende el poder a buen número de agencias como la NASA y otras.

La tecnología ha pasado de ser bien particular y de interés económico, a ser bien social y de interés público.

La tecnología es la gran prioridad de los Pueblos. Tiene sus riesgos, pero bien administrada es fuente de riqueza, seguridad y bienestar.

Gente de la más variada procedencia se concita en la esperanza de arañar del inmenso caudal tecnológico americano, los conocimientos, y en su caso, las pistas del futuro tecnológico.

Los países con visión tecnológica envían a formarse a sus mejores hombres, en la estrategia de aumentar el capital humano, básico para la era de la **Competencia Global.**



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA
GIZARTE - EKONOMIARAKO ZUZENDARITZA

DPTO. DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION DE ECONOMIA SOCIAL

Txindu

El Instituto de Economía Social de Euskadi ha creado una mascota que transmita al público la imagen de este importante sector económico y social. Se trata de Txindu, la hormiga.

Lo que caracteriza a la humilde hormiga del resto de seres del reino animal es su laboriosidad solidaria. Su trabajo previsor y perseverante es proverbial.

La cigarra artista y bohemia luce en las épocas torridas y alegra el ambiente de una naturaleza ubérrima pero es la hormiga, la incansable y previsor hormiga, la que ahorra para el invierno que inevitablemente retorna cada ciclo anual a nuestras vidas.

Bienvenida la mascota al amplísimo espectro de seres inanimados que nos inundan últimamente. Cada actividad parece como si necesitara reflejar sus señas de identidad en el campo de la imagen para dar consistencia a su propia personalidad.

Ahí están los Cobi, los Curro, muy actuales en estos días o los ya entrañables Mickey Mouse, Pato Donald, Correcaminos, etc., llenando todo un universo imaginativo entre trascendente y divertido.

Esperamos que las antenas de Txindu permitan a la Economía Social encontrar en cada momento el camino más correcto y provechoso para alcanzar la seguridad de futuro. Y que las virtudes de la hormiguita, solidaridad y laboriosidad, sean una realidad apreciada y valorada en nuestra sociedad cooperativa. ¡Larga vida a Txindu y a lo que representa!

Consultores de Comunicación e Imagen de ICG 2025, S.A.

La Comunicación como parte integral de la gestión empresarial

“El éxito en la industria y en los negocios no viene determinado únicamente por las capacidades de un ejecutivo, ni por las características visibles –estrategia, estructura y sistema de remuneración– de la organización. Más bien, la propia organización tiene una calidad invisible, un cierto estilo, un carácter, una manera de hacer de cosas,

que puede ser más poderosa que los dictados de cualquier persona o sistema formal. Para comprender el alma de la organización es necesario que nos sumerjamos por debajo de los organigramas, reglamentos, máquinas y edificios hasta llegar al mundo subterráneo de las culturas corporacionales”.



Diferentes números de la Revista T.U. Lankide

Esta es la opinión de Ralph Kilmann, consultor de grandes empresas multinacionales sobre diseño organizativo, cambio organizacional, cultura corporativa, etc., para quien analizar y diagnosticar el estado interno de esa cultura corporativa en cada organización, es imprescindible de cara a planificar su desarrollo y adaptación a estos nuevos tiempos post-industriales en los que deben, quiéranlo o no, competir las empresas y sus hombres. Saber comunicar de la forma adecuada, por la vía correcta y con oportunidad se convierte en una necesidad acuciante, hasta el punto que no puede haber integración de gentes, cultura corporativa, sentido de empresa y/o organización sin política de comunicación.

‘Las empresas, al igual que otras instituciones de diverso signo conceden cada día más, una importancia creciente a su notoriedad pública, a sus políticas de comunicación e imagen.’

FACTOR CENTRAL

La comunicación se configura actualmente, como factor central y dominante, eje de la supervivencia y del desarrollo de las empresas. Esta situación nos conduce lógica y rápidamente hacia profundos procesos de transformación.

Las empresas, al igual que otras instituciones de diverso signo conceden, cada día más, una importancia creciente a su notoriedad pública, a sus políticas de comunicación e imagen (correctamente planteadas, con visión globalizada frente a los medios de comunicación, a los grupos políticos y de presión), a las relaciones públicas y al contraste de análisis e informaciones con expertos, sobre áreas concretas del conocimiento (político, sindical, laboral, etc) que permitan hacer frente, a tiempo, a situaciones incipientes que, libradas a sus afectos negativos desencadenados, impiden o dificultan en extremo el normal y lógico desenvolvimiento de los negocios. No sólo porque con una buena imagen se gestiona mejor, sino porque con una buena información, con un asesoramiento juicioso, con un contraste riguroso y profesional de opiniones e informaciones, con adecuados niveles de comunicación y con unas bien estructuradas relaciones públicas, las empresas se acercan notablemente al logro de sus objetivos.

En este sentido, resulta significativa la frase de Charles-Henri Besseres Horts, cuando afirma, en su libro “Vers une gestion stratégique des ressources humaines” que “estamos asistiendo a una profunda evolución de la mentalidad de los dirigentes, que invierten tiempo y dinero en perseguir reflexiones sobre temas que no tenían derecho a ser citados en el mundo de las empresas, hace tan solo unos años”.

Esta tarea de asesoramiento no sería posible en la pretensión exclusiva del camuflaje o del engaño. Sin una buena gestión y adecuada transparencia informativa, bien canalizada y controlada, es prácticamente imposible este tipo de trabajo, en el campo específico de la información, comunicación y las relaciones públicas.

‘La política de comunicación está fuertemente integrada en la estrategia general de la empresa, de la cual no es sino un elemento.’

En el marco de la estrategia global de la empresa, cuyo objetivo es aprovechar y rentabilizar al máximo los recursos de todo tipo que gestiona, y en el marco de la estrategia social, caracterizada por un estilo de gestión basado en directores responsables, capaces de motivar a sus empleados y de lograr su integración y solidaridad para con las decisiones de la empresa, la política de comunicación tiene como objetivo: informar de forma adecuada a los públicos interno y externo, asegurar una comunicación eficaz con los trabajadores y representantes sindicales, ayudando a aumentar el sentimiento de los empleados como parte importante de la empresa y motivarles por la función que han de desempeñar, impulsándoles a formar parte del colectivo y cultura corporativa que debe conformar a toda organización.



‘Se dice que el silencio no es rentable para la empresa. Pero se debe añadir que ha de ser mejorado para informar con rentabilidad.’

Los gestores deben tener presente cada día más que en un mercado cada día más abierto, con empresas similares en tecnología, gestión, recursos, etc, los factores “notoriedad” e “imagen” se constituyen en un elemento fundamental de diferenciación, de penetración en los mercados, de éxito empresarial y de competitividad.

La imagen se puede constituir así en un capital importante para la empresa, que se acumulará en los buenos tiempos, para ser gastado en los malos.

De ésto se desprende que la política de comunicación esté fuertemente integrada en la estrategia general de la empresa, de la cual no es sino un elemento, con la estrategia social como estadio intermedio y la comercial como punto fuerte de su norte.

COMO DECIR

Es necesario señalar aquí, que lo importante para la empresa no sería tanto salir abundantemente en los medios de comunicación, como tener bien claro: qué tiene que decir y qué no; dónde debe decirlo y dónde no; cuándo y cuándo no; por qué decirlo; para qué decirlo y para quién o quienes se diría, es decir, quién sería el receptor potencial principal del mensaje o información a emitir en

cada caso. Debe de tener además, siempre presente, que sus informaciones internas y externas son recibidas comúnmente por distintos públicos objetivo y que siendo buenas y bien recibidas por uno o algunos de ellos, puede ser percibida negativamente por otros. Estas contraindicaciones deben ser analizadas y contrarrestadas de forma eficiente y profesional para hacer plenamente la política informativa de la empresa.

Se dice, y probablemente con acierto, que el silencio no es rentable para la empresa. Pero se debe añadir que ha de ser mejorado para informar con rentabilidad. De ahí la necesidad de una política de comunicación corporativa por objetivos, coherentes con los perseguidos por la Dirección General de la empresa para configurar esa imagen corporativa ideal que todos deseamos.

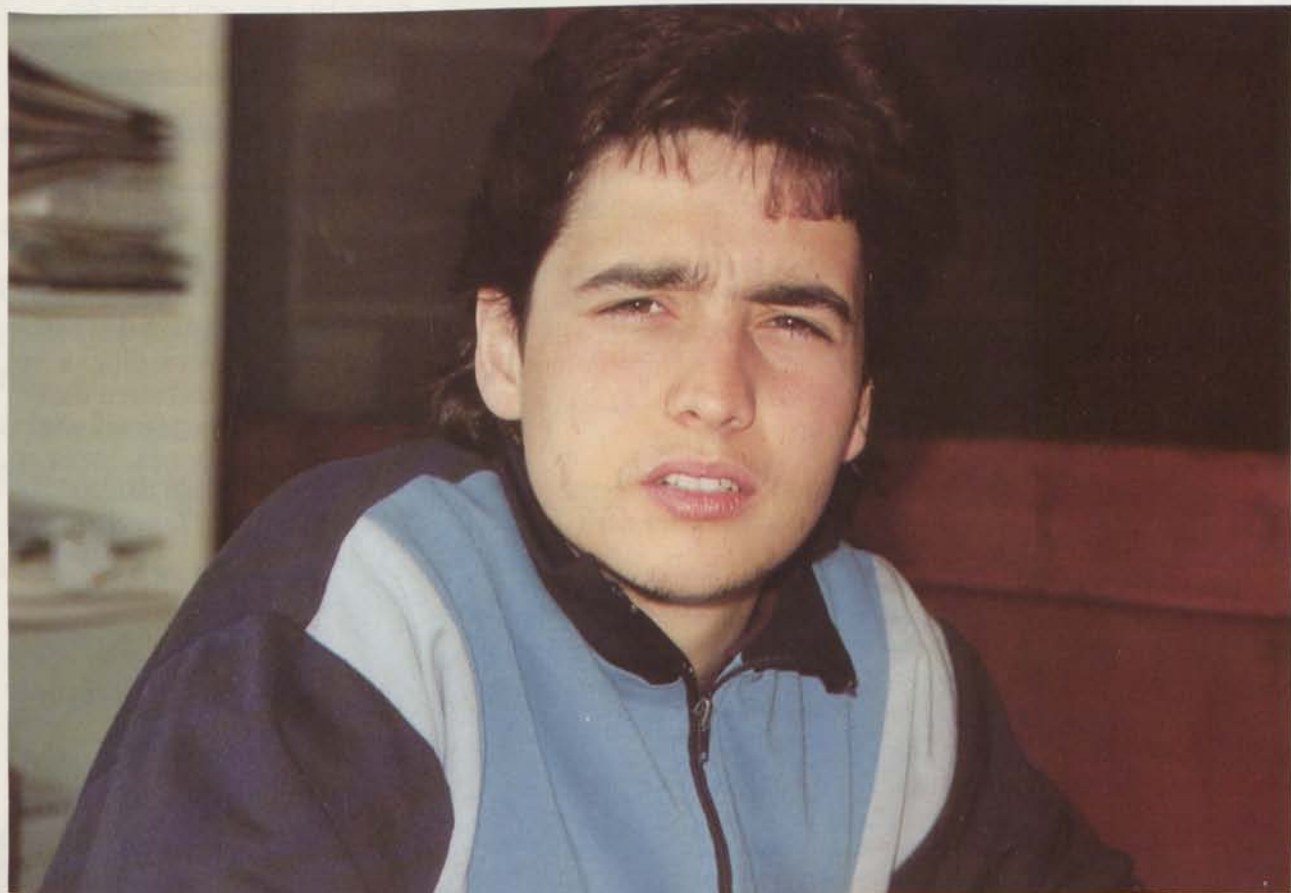
Jon Sarasua

“Kooperatibismoa sinpatiaz ikusten dut”

P A T X I U R I A R T E

Jon Sarasua pertsona dinamiko horietakoa dugu. 24 urte beteberriak dituenean kazetaritzarako ikasketak burutuak ditu, pasa den urtetik ona soziologia ikasten ari delarik. Horretaz gain Eusko Jaur-laritzak emandako bi bekei esker,

bata hizkuntz periodistikoa lantzekoa eta bestea olerkiaren ingurukoa, ikerketa lanari ekin dio. Hala eta guztiz ere badu oraindik goi mailako bertsolari izateko denbora.



Jon Sarasua.

-Nolatan ba bertsolari?

Leintz bailarako hiru langilei, bertsolaritza galtzen zebilela ikusirik, eskolatik kanpoko orduetan bertako ikasleekin bertsolaritzari ekitea okurritu zitzaion. Ni talde hartan hasi nintzen. Ostiralero ostiralero biltzen ginen eskolatik aparteko orduetan bertso zaharrak eta doinuak ikasteko eta gure artean erdi brome-tan bertsotan hasteko. 15 urte genuzkanean lehenengo eskolarteko txapelketara joan ginen eta izugarritzko arrakasta izan genuen. Hortik aurrera deituak izan ginen zenbait herritik bertsotan joateko bertsolari gazte bezala; apur apurka leku desberdinetatik deitu gintuzten eta azkenean, ba hori, bertsolari bihurtu.

-Badirudi bertsolari eskolak modan daudela. Honek zer esan nahi du, bertsolari tradizionalak desagertu eta aurreran zehar akademikoak izango direla?

Nik hori nolabait gezurtatu egingo nuke. Nere ustez orain arte mito bat egon da, bertsolaria ez zela ikasten alegia, berezko gauza bat zela. Ez dut uste hau zehatza izango denik, bertsolaritza beti ikasi egiten delako, gertatzen dena "ikastetxea" aldatu edo desplazatu egin dela; lehen sagardotegi eta lagunartea baldin bazen ikasteko leku garrantzitsuena gaur egun bertso eskolak itzelezko pisua hartu dute bertsolaritzaren munduan. Edozein modutan ere bertso eskolak ez dira leku akademikoak bertsolari ikasteko. Guk adibidez ez genuen ikasi teknikoki bertsoa nola egiten zen, bertso zaharrak eta doinu pila bat ikasten bait genuen, gero gure artean bertsotan hasteko. Nik beraz, ez nuke bereizketa hori egingo.

-Beraz bertsolariak ez dira eskolatan egiten...

Ez, ez... Gaur egun ateratzen ari diren bertsolarietatik ez dira asko eskolatatik ataratakoak. Edonola ere, horrek ez du esan nahi bertsolari eskolak beharrezkoak ez direnik. Hau izan da denborak ekarri duen aldaketa bat.

ESPARRU PSIKOLOGIKOA

-Esaten dutenez jendeak izugarritzko eragina du saio on bat egiteko orduan. Egiten duzue entrenamendu berezirik esparru psikologiko hau lantzeko?

Entrenamendu berezirik hortarako ez da egiten, hori jendearen aurrean kantatuz ikas daiteke soilik, hau da, esperientziak ematen dizula erreztasun psikologiko hori.

Bertsolaritzan jendeak izugarritzko eragina du, jendearekiko erlazio horrek zentzua ematen bait dio, "feedback" hori ez balego bertsolaritzak ez luke zentzunik izango. Gu bertsotan ari garenean entzulearen begietan edota irribarretan fijasen gara zer motatako erreakzioa dagoen jakin ahal izateko. Alde horretatik jendearekiko erlazioa erabatekoa dela esango nuke.

-Azken urteetako bertsolaritzaren boom-ari, zer deritzozu?

Boom hori ona da, baina edonola ere nik uste dut erlatibizatzen egin behar dela. Bertsoa, euskararekin batera hiltzeko arriskua dagoela ez da

harritzen gaituen berri horietakoa, gainera kontutan hartzen baldin badugu hemen zer kultura primatzen duen eta nola inposatzen den edota komunikabideen arloan nola gauden, uste dut kontuz ibili behar dela euforia horrekin.

Bertsolaritzak komunikatzeko formula bat da eta aplikazio desberdinak ditu: Lagun artean ondo pasatzeko, auzoetako zirkuito txikitetan, ikuskizun bezala jaialdietan, jaialdi masiboetan, eskola eta ikastolatan gauza ludiko bezala eta hortik aparte hileta, elizkizun, soziedadeetan etabar.

Boom-a batez ere ikuskizun masibo horietan izan da, telebista eta irrati-tan eman dutelako, baina kontutan hartu behar da ere, ea beste arlo horiek indartuta ditugun. Nik ikusten dut oraindik ere beste arlo horietan lan asko egin behar dela.

BERTSOLARI GAZTEEN ABANTAILAK

-Lopategik esaten duenez bertsolari gazteek hiru bentaja daukatzue: Batetik, euskara batua hobeto menderatzen duzuela, bestetik, gizartearen errealitatea hobeto ezagutzen duzuela eta azkenik gazteak izanda, burua argiago daukazuela. Zer eritzi duzu honetaz?

Jon Sarasua.



Argi dago bertsoan egiteko euskara ondo menderatu egin behar dela, baina nik dudan jartzen dut oraingoak euskara hobeto menderatzen dugunik lehengo bertsolariak baino. Behar bada euskara batua bai, garrantzi handikoa da batua ondo jakitea euskalki guztietara moldatzeko. Baina nire ustez lehenengo bertsolariak euskara ondo dakite, egia esanda alde horretatik ez dut diferentzia handirik ikusten. Beste diferentzia bat gaiak tratatzeko modua izan daiteke. Gaur egungo bertso entzule dena ez da tradizionala eta behar bada bertso entzule horrengana irizteko gazteok hobeto sintonizatzen dugula.

Buruaren argitasunarena ez dut oso argi ikusten. Nere ustez esperientziak asko balio du. Gainera ezin dut gauza handirik esan inoiz ez naizelako zaharra izan.

'Gaur egungo bertso entzule dena ez da tradizionala eta behar bada bertso entzule horrengana irizteko gazteok hobeto sintonizatzen dugula.'

-Leintz bailaran bizi zarenez kooperatibismoa ondo ezagutuko duzu. Nola ikusten duzu egungo kooperatibismoa?

Nik kooperatibismoa sinpatiaz ikusten dut eta kooperatibismotik nahiko gertu bizi naiz, bai bailaran bizi

naizelako eta baita ere familiako batzuk bertan lan egiten dutelako. Nik ez dakit posible den multinazionalen mundu kapitalista honetan kooperatibismoak bere baloreak mantentzea. Hori da nere zalantzarik

handiena, ea kooperatibismoak indarra izango duen mundu horri aurre egiteko eta era berean balore sistema propio bat sortzeko. Nere ustez horretarako formakuntza oso garrantziskoa da.

HITZ GUTXITAN

-Zer da euskalduna izatea?

Euskalduna izatea euskaraz bizitzea da, arraza, abizena edota aukera politikoak alde batera utzita, benetan diferentziatuki definitzen gaituena euskara da eta era berean bere inguruan egiten den kultura. Euskararen inguruan kultura propio bat egiteko kapaz izanez gero euskaldunak izango gara.

-Zer eritzi duzu politikaz?

Ni politikak asko arduratzen nau eta nere ustez akats bat da gaur egun gazte eta baita gazte ez direnen artean dagoen jarrera pasibo hori. Politika denok arduratu beharko gintuen gauza bat da.

-Kirolezalea?

Niri kirola egitea gustatzen zait, ikustea aldiz ez hainbeste. Nik kirolean arrisku bat ikusten dut, ez ote den beste gauzen tapadera bat izango, politikarena, kezka sozialak edukitzearena, ekologiarena... Or-

duan gaur egungo gazteek tapadera bezala erabili dezakete kirola. Gure bailaran garrantzi gehiegi ematen zaio kirolari.

-Zein da zure biziorik handiena?

Nik bizio estandarrik ez daukat. Nik daukadan bizioa musika instrumentu desberdinak jotzen saiatzea da, baina neurri batean bizio frustratua.

-Nola ikusten duzu euskararen egoera?

Orain dela gutxi bertsolaritaz hitzaldi bat ematen egon ginen eta bertan lagun batek zera esan zuen, bertsolaritza etorkizuna beltz ikusten zuela, baina euskararena baino askoz hobeto.

Azterketa soziolinguistikoez esaten dutenez euskara arriskuan dago eta hori konpontzeko erabaki politiko garbi batzuk hartu behar dira. Instituzioak gauza batzuk egiten ari dira, baina inondik ere ez da nahikoa.



Adoquineros trabajando sobre barricas.

Adokineruak

C A R M E L O U R D A N G A R I N

Uno de los oficios tradicionales de nuestro país ha sido el de cantero, "argña". Miles de vascos se han dedicado, en el pasado, a la labra y preparación de piedras para la construcción, no sólo en su tierra sino que numerosas cuadrillas han ejercido esta actividad en los más diversos lugares. Esa profesión tuvo especial relevancia hasta la guerra ci-

vil para luego languidecer rápidamente. Hoy, prácticamente han desaparecido del País Vasco y, si se quiere disponer de conocedores de este trabajo, hay que acudir a profesionales, generalmente gallegos. En el valle del Deba también era importante el número de canteros, si bien fue en la zona costera donde consiguieron mayor notoriedad.

LAS CANTERAS DE LA COSTA

A poco más de dos kilómetros de Deba, en dirección a Zumaia, a la salida del primer túnel de "Eusko Trenbideak", se encuentra el caserío Uezti, en el paraje actualmente conocido como Arrona Mendi, donde se encuentran, frente al mar, las canteras del mismo nombre y en las que trabajaron los últimos "adokineruak".

Estas canteras, desde tiempos lejanos, suministraban diversas clases de piedra, genéricamente conocida como basalto. Han quedado los nombres de "Banko Aunditxa", "Losatxua", "Pasajes", "Errasti", "Laukotia", "Irukotia", "Gozua" y "Bakarra", que se distinguían por su distinta calidad y dureza. Todas ellas se utilizaban en la construcción de distintas clases de adoquines.

Estas piedras, en grandes bloques, se desprendían mediante la explosión de dinamita, colocada en la parte inferior de la cantera para, a continuación trocearla, "lertu", mediante cuñas, "sirixak" y pólvora, "que no quema la piedra".

Una vez que se disponía de este material, se transportaba hasta la otra parte del montículo Arrona Mendi, junto al ferrocarril Bilbao-San Sebastián. En el transcurso de los años se utilizaron diversos medios de transporte. Inicialmente mediante carros tirados por bueyes, que bordeaban la montaña. Más tarde se puso en marcha un sistema de vagone-
tas que pasaban por encima del monte y, finalmente, se construyó un túnel que atravesaba el obstáculo, facilitando las tareas del transporte.

En Arrona Mendi hubo hasta seis explotaciones: "Lezama, Obras y Pavimentos", "Txarturi", "Txorrotxa", "Usarra Aundi", "Victor Arteondo",

este último debajo del caserío Arantza y la formada por Simón Osa, "Uzkanga Berri" y Alfonso Idiaquez, "Santuaran".

En Arbe, en la carretera de Mutriku, en el lugar conocido como Arrankasi, tenían su explotación "Artero" y "Almeida". También se construyeron adoquines en el solar que luego ocupó "Industrias Deba". En Guetaria, Pedro Ulacia también explotó una cantera en la costa, dedicada a los adoquines.

"DESKAPILADORIA"

Situada la piedra en el lugar preparado para su transformación en adoquín, se reducía de nuevo de tamaño mediante martillos pilones para que los adoqueros realizaran su tarea.

El oficio de adoquero era muy duro y requería habilidades manuales.

'Los adoqueros trabajaban sobre media barrica de las utilizadas para conservar anchoas, que se llenaban de barro.'

Se facilitó el trabajo y aumentó la producción cuando un italiano, hacia 1920, trajo una herramienta especial de dos bocas, que se llamó "deskapiladoria" y que sustituyó a la tradicional maceta. Pero hubo que seguir haciendo un duro trabajo para acabar los adoquines, ya fueran las grandes, losetas, de canto o

bordillos. Los adoqueros trabajaban sobre media barrica de las utilizadas para conservar anchoas, que se llenaban de barro.

Había varios sistemas para dar salida a los adoquines. El más antiguo, mediante la carga de gabarras, junto a la cantera, al cobijo del oleaje en el lugar que aún hoy se conoce como "Gabarra lekua" o bien frente al caserío Arantza. Estas gabarras transportaban la carga a balandros y otras embarcaciones fondeadas en las proximidades o también se cargaban directamente del lugar de construcción a los vagones del ferrocarril, situados en un aparcadero próximo. De allí se llevaban a la estación de Deba. Este trabajo se hacía siempre de noche, con la luz que daban unos pocos candiles distribuidos por el lugar y "cuando había vagones para el llamado tren de trabajos". Todo se terminaba bien entrada la noche o por la madrugada, con una sesión de "ardo jana".

Desde la estación, los adoquines llegaban a destino, bien por ferrocarril o por vía marítima. En el puerto de Deba se acumulaban grandes cantidades, esperando su carga, que se llevaba a cabo a los veleros y otras embarcaciones "eskutik eskura", de mano a mano.

Más de cien adoqueros llegaron a trabajar en esta zona. La mayoría a destajo, a 0,10 pesetas/adoquín, en los años treinta. Los más eficaces llegaban a terminar entre 80 y 100 diarios aunque también se señalan cifras de hasta 200, todo ello en una jornada interminable. Hacia 1945, el precio era 0,17 pesetas unidad. Estos trabajadores ganaban del orden del doble de lo que era habitual, ya que, en 1927, un calzador del ferrocarril ganaba 2,50 ptas. al día. Algunos de los más populares de la época, como el bertsolari Txirrita, trabajó en Arona Mendi y eran numerosos los extranjeros, sobre todo portugueses,

que llegaban a estas canteras en busca de jornales.

Después de la guerra civil, Arona Mendi fue a menos y el último adoquero, Pedro Gorritiberea, de Deba, dejó el oficio en 1948. Con él desapareció una profesión dura del bajo Deba y la popular figura del adoquero.

'En el valle de Deba también era importante el número de canteros, si bien fue en la zona costera donde consiguieron mayor notoriedad.'

Estos también tuvieron otra actividad importante: La construcción de calles, plazas, etc. con adoquines pues algunos empresarios conseguían contratos en distintos lugares del País Vasco y también en Cataluña, Asturias, Santander, etc. En nuestro país, aparte de otras tareas, requería la participación de los adoqueros la construcción de las "proba plazak". La realización de estos trabajos obligaba al desplazamiento de cuadrillas de adoqueros, que, en unos casos, tenían que rehacer la vieja calle de adoquines, lo que obligaba a su "relabraua" y a corregir lo que estaba "deskantilautata".

Al amparo de esta actividad se desarrollaron algunas otras, como las herrerías para la preparación de las herramientas, lo que, con los medios de la época, requería una gran capacidad profesional.

Cartas al Director

MAS DE 1.500 FIRMAS A FAVOR DE LA MEDICINA NATURAL

Para hacer ver a Lagun-Aro la incidencia o sensibilidad que ante el hecho de la medicina natural o medicinas alternativas existe entre los socios, organizamos una recogida de firmas, con la intención de presentarlas en la Asamblea General de Lagun-Aro.

En 15 días y sin medios, valiéndonos de conocidos y amigos, se consiguieron recoger más de 1.500 firmas apoyando este escrito:

“Nosotros, practicantes, amantes o curiosos de la medicina natural tenemos la convicción de que una de las premisas fundamentales de la salud, es una correcta forma de vivir.

Entendemos que la salud es el equilibrio de los aspectos físicos y psíquicos inherentes al ser humano, además, estamos por una medicina preventiva, que eduque en la salud y no trate solamente las manifestaciones de la enfermedad, como ocurre casi siempre en la medicina oficial.

Estamos también por consumir el menor número posible de fármacos, y en caso de necesitar tratamiento o apoyo médico confiamos en la medicina natural y sus profesionales.

Entendemos como medicina natural (medicinas alternativas o medicinas blandas) un amplio abanico de terapias que pensamos no son tan agresivas para nuestro cuerpo como los fármacos con los que la medicina oficial trata: Curas alimenticias, ayunos, macrobiótica, fototerapia, acupuntura, masajes, homeopatía, hidroterapia, etc.

Está cada vez más claro que estas terapias o medicinas, no son cosa de brujas pues están científicamente demostradas.”

Los firmantes de este escrito plantean a esta Asamblea:

“Que se cree una comisión con profesionales, de la medicina natural incluidos, que estudie el tema y abra un proceso en el cual recogiendo las experiencias que haya y las aportaciones de los socios,, culmine en la aprobación y estructuración de un servicio que nos libre de la discriminación económica y legal que sufrimos los socios de Lagun-Aro, usuarios de la medicina natural.”

Con la convicción de que esto nos ayudará a elaborar esa sociedad más justa que todos deseamos.

Gracias a todos los que colaboráis.

El día anterior a la Asamblea General el que iba a ser nuestro portavoz en la Asamblea, nos comunica que no va a poder asistir a la misma. Ante la incapacidad, por falta de tiempo de buscar otro compromisario que nos presentase las firmas, optamos por pasar una nota a la presidencia, donde le comunicamos junto con el escrito y la cantidad de firmas recogidas, el uso que pretendemos darles a las mismas: Potenciar el debate y clarificación de este tema en los

órganos sociales (Consejos Sociales, Comisión Delegada de Lagun-Aro, etc.).

Cada vez somos más, los que aparte de la medicina oficial que nos ofrece Lagun-Aro, recurrimos a otros profesionales, que haciendo uso de terapias, que entendemos menos agresivas, nos ayudan a recuperar la salud.

El hecho de recurrir a otras terapias, a profesionales, no incluidos en el cuadro médico de Lagun-Aro, a tener que costearnos el tratamiento propuesto por estos profesionales conlleva una clara discriminación económica y social.

Está claro que los tiempos cambian y con ellos también las inquietudes de las personas. Hoy es el día en el que las medicinas naturales son cada vez más utilizadas y países de Europa que ponemos como ejemplo a seguir en cuanto a calidad de vida, a progreso, aceptan y ponen en igualdad de condiciones estas medicinas y sus tratamientos.

No hagamos oídos sordos a este hecho que no es más que una muestra del deseo del ser humano por encontrar su equilibrio en el medio en que vive.

Nuestros medio, la tierra, abarrotada de alta tecnología y polución nos obliga a buscar un poco de humanidad y contacto con la naturaleza. Entendemos que las medicinas naturales, y sus profesionales son más respetuosas con nuestras verdaderas necesidades.

No dudando de que la medicina oficial pueda contribuir a mejorar nuestra calidad de vida, apostamos por el diálogo, cara a solucionar lo que entendemos como una clara discriminación.

Pensamos que con un poco de buena voluntad, podemos llegar a una solución que contribuya a mejorar nuestra calidad de vida, respetando nuestro derecho a elegir.

Para alejar dudas una breve referencia cronológica, de cómo un pequeño grupo de socios toma la iniciativa en la lucha por la consecución del derecho individual a elegir los medios para potenciar o defender la salud, a la vez que intenta dar a conocer por medio de esta revista los conceptos fundamentales de esas terapias que llamamos naturales o alternativas.

Como decíamos en nuestro primer artículo en el T.U. que data de junio del 89 K.T./Asamblea (grupo de opinión) que se pretende unitario y que trabaja por la consecución de una democracia real en cooperativas, recoge el debate surgido a raíz de una sanción que castiga a un socio por actuar a favor de su salud y al margen de la medicina oficial (Lagun-Aro).

En este artículo hacemos un análisis de cómo la empresa condiciona o afecta a la salud de los trabajadores y el papel que los diferentes estamentos juegan en este asunto: Servicio Médico, Comités de Seguridad e Higiene, etc.

Pues bien, a raíz de estos primeros debates y el artículo en cuestión, un pequeño grupo de gente interesada, que no necesariamente pertenece a K.T., asume la acción a favor de la medicina natural.

En el T.U. de setiembre del 89 nuestro grupo publica un segundo artículo donde recogemos un poco la filosofía de la medicina natural.

Le sigue a este artículo otro sobre Higienismo (T.U. nº 332, enero 1990).

A cuento de este artículo sobre el Higienismo nos responde un tal Caminero, que por cierto puede que sea muy conocido por el sobrenombre, pero nosotros no le conocemos.

Punto y a parte para esta revista que además de hablar solamente para ilustrados (véase el número donde este tal Caminero replica nuestro artículo T.U. número 333), hace gala de una subjetividad supina al exigir a unos el carnet de identidad en la boca y a otros les basta con el apodo o seudónimo para ver sus letras impresas.

Respondiendo a Caminero, nos alegra que a alguien le interese el tema aunque sea por motivos diferentes a los nuestros.

Entendemos que todo lo que ves mal en nuestro artículo es la mención de la palabra Lagun-Aro, puesto que toda tu argumentación se basa en ese tema. Deja de lado a Lagun-Aro y responsabilicémonos de nuestra salud.

Nosotros lo decimos bien claro en nuestro artículo "somos dueños de nuestra salud". Aunque no sea del todo cierto, puesto que la empresa nos condiciona muy mucho y sobre todo a los obreros que aparte de tener trabajos chungos, repetitivos, sucios o a relevo no tenemos promoción y cobramos poco, pero seguimos siendo dueños pues podemos dejar la empresa, aunque nos persigan la radioactividad, el humo o la miseria del paro.

Quería decir que aparte de todo lo que la empresa nos da (que no es poco), véase T.U. junio 1989 "Cartas al Director", en perjuicio de nuestra salud, nos quita un montón de dinero en un seguro que muchos de nosotros/as no deseamos y utilizamos lo menos posible, pues no compartimos ni su visión de la medicina ni los métodos, lo que pretendemos no es otra cosa que hacer valer nuestro derecho a elegir.

Para terminar decir que nuestra intención es la de ir publicando más artículos sobre terapias o temas concretos que se integren en la corriente naturista. Agur.

Iñaki Bruña (Aurki); Marije Aranguren (Aurki); Jon Arana (Fagor Sistemas); Pilar Iriarte (Ulgor-Garagarza); Miren Gallastegui (Amat); Juan Carlos Iñurrategui (Ulgor-Frigoríficos); Mila Larrañaga (Fagor Clima); Ramón Oregui (Lana).

KOOPERATIBETAKO BERRIAK

GURIA LLEGA A UN ACUERDO CON UNA EMPRESA SOVIETICA

Guria, empresa cooperativa del Grupo Cooperativo Mondragón, ha llegado a un acuerdo de venta de tecnología para la fabricación de excavadoras hidráulicas con la U.R.S.S., con la **Corporación Licensintorg**, de Moscú, organismo autorizado para este tipo de compras por el Gobierno Central Soviético.

La entidad que ha llevado a cabo las gestiones para llegar a un Acuerdo ha sido **Lankide Export**. Se trata de una organización creada en el seno de Caja Laboral Popular para promocionar la exportación a países de difícil acceso comercial: U.R.S.S., Irak, Cuba, México, Egipto, sobre todo a países de comercio de Estado.

El alcance del acuerdo con **Guria** comprende, en una primera fase, la venta de licencia y "know how" de uno de los modelos de excavadora hidráulica **Guria**, adaptación de elementos de fabricación soviética a dicho modelo, formación de personal a todos los niveles y estudio de la readaptación de la planta soviética actual, con el fin de que, al cabo del cuarto año, puedan llegar a producir anualmente 1.500 máquinas del modelo **Guria** objeto del contrato, utilizando para ello la tecnología, conocimientos y experiencia aportados por **Guria**, adquiridos a lo largo de los más de veinte años que esta empresa -único fabricante de excavadoras hidráulicas- lleva en este mercado.

Por las prestaciones tecnológicas exportadas en esta Primera Fase, **Guria** recibirá un importe cercano a los 400 millones de pesetas.

Este acuerdo queda ligado a una Segunda Fase, en la cual **Guria** se compromete a suministrar a la Planta de

Donetzk el equipamiento necesario para llevar a cabo la producción anteriormente mencionada. El suministro de equipamiento podría ascender a casi 2.000 millones de pesetas, que serían financiados por líneas de crédito español.



Guria OP, S. Coop.

ARRASATE KOOPERATIBA TALDEKO BAZKIDEEN DATUAK

EMAKUMEAK

Emakumeak 4.747 dira eta %26a osatzen dute.

Emakumeak gizonezkoak baino gazteagoak dira. Batz besteko adina 34 urtetakoa da.

Gehiengoa 31-35 urte bitartean dago. 46 urtetik gorakoak asko gutxitzen dira. Garbi ikusten da 1972 urterarte lege berezi bat izan zela kooperatiba batzuetan eta ezin zutelajarraritu lanean ezkontzerakoan.

40 urtetik gorakoak %19a bakarrik dira, beraz nagusi gutxi dago.

Gazteak, hau da 30 urtetik beherakoak, %28a dira.

GIZONAK

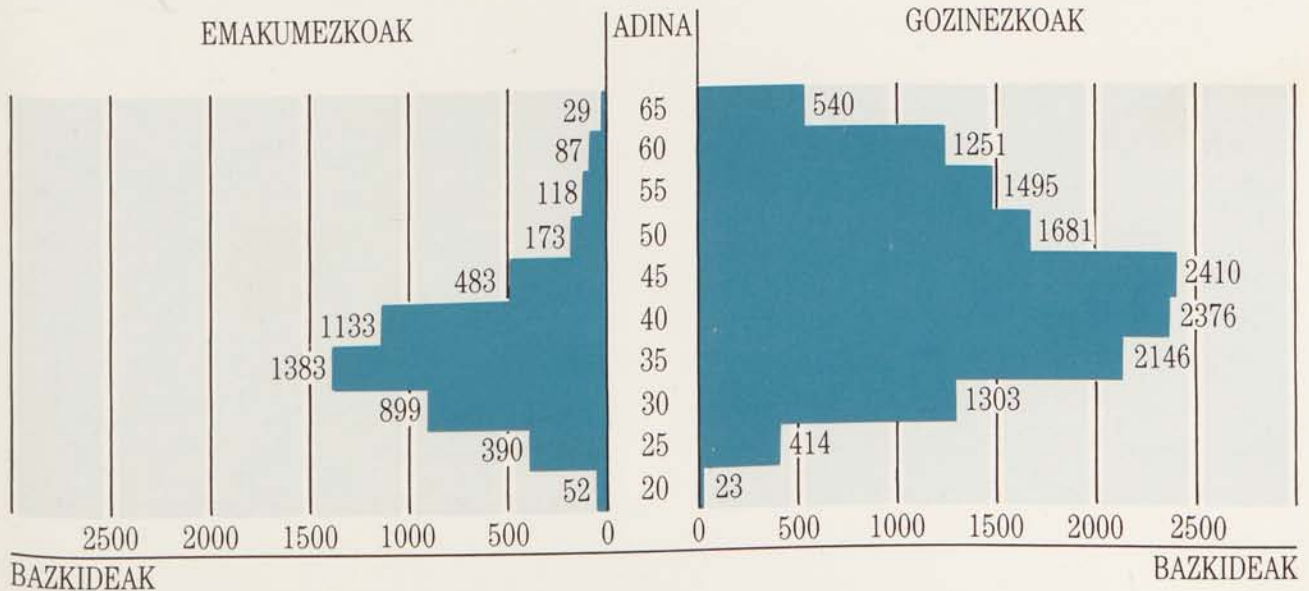
Gizonezkoak 13.639 dira eta %74a osatzen dute.

Gizonezkoak emakumezkoak baino zaharragoak dira. Batz besteko adina 42 urtetakoa da.

Gehiengoa 41-45 urte bitartean dago.

Laster jubilatzekeo garaian gizon asko dago. 40 urtetik gorakoak %54a da, beraz nagusiak gehienak dira.

Gazteak, 30 urtetik beherakoak, bakarrik %13a dira. Beraz mutil gazte gutxi dago.



OHARRA

Dakizuenek, egoera onenak piramide forma duten lantegiak dira, hau da, gazte asko eta heldu eta nagusi

gutxiago. Gizonezkoak, ikus daitekeen bezala, ez du oinarririk eta luzera hiltzeko arriskua sortzen du. Emakumezkoak, itxura askoz hobea du.

Dena den bi multzoetan ere ez da aurpegi berri gehiegirik ikusten eta hori aurrera begira arriskutsua da. Guztion artean batz besteko adina 40 urtetakoa da.



"Guk hasieran elkarte anonimoetarako estatutoak egin genituen, baina erregistratzera joan ginenean esan ziguten hura ez zela E.A. bat. Beraz gure ideia onartzeko moduko legearen bila, kooperatibetan enkajatu genuen. Guk nahi genuena zen enpresa ezberdina egin. Kapitala nagusi izan beharrean lana nagusi izatea irabaziak denen artean banatzea, kontrola eta subiranotasuna diruak eduki beharrean gizakiak edukitzea".

A. Gorroñoitia-k
Argia aldizkarian egindako deklarazioak