

T.U.

«Trabajo y Unión»

ENERO, 1972

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23 - Tel. 792246 - MONDRAGON (Guipúzcoa)

Redacción y Administración:

ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA DE MONDRAGON

Ind. Gráf. Goyerri - Avda. Antigua, 19 - ZUMARRAGA

Dep. Legal S. S. 57-1970

Núm. 136

Una referencia

En la EXPERIENCIA COOPERATIVA en curso, lo más notable a tener en cuenta de entre sus resultados es la viabilidad de un encuadramiento efectivo de fuerzas y recursos de desarrollo económico y transformación social. Alguien podrá añadir que con el presupuesto de hombres formados, de dirigentes competentes, en posiciones de una simbiosis de energías de unos y de otros, de masas y de minoría.

Pero, ¿faltan acaso en ninguna parte masa y minoría?

¿No es acaso lo que no pudieran negarse uno y otro recíprocamente, la confianza acreditada paso a paso por la eficiencia y el relevo aplicado también sistemáticamente el alma y el método idóneos para configurar tales comunidades?

La animación y la articulación, la participación y la planificación, el concierto y la armonía son requisitos universales de la GESTION que a su vez perfila y proyecta permanentemente a la EMPRESA. Aun cuando en los términos y su significado caben divergencias de matiz entre los hombres, que sin embargo en el fondo, en cuanto reflexionen y se responsabilicen correctamente suelen ser diferencias que se desvanecen, salvo en contingentes «dogmatizados» o tal vez mejor dicho «fanatizados», que también existen; son resistencias con las que debe contar un régimen de libertad efectiva; realmente la libertad efectiva merece la pena de aceptar en sus aras el roce y el enfrentamiento con tales resistencias, a la postre muy minoritarias y sólidas.

Una realidad

El PROGRESO no se realiza ni se mantiene sin promover dificultades y contar con sucesivas y acumuladas exigencias, singularmente para la GESTION.

La EMPRESA, que, en cuanto por tal se quiera o se deba entender concurrencia, convergencia o conjunción de fuerzas y recursos de variada índole, es una REALIDAD podemos identificarla con el cúmulo de dificultades y consiguientemente es natural que a los oídos de cuantos viven inmersos en las realidades y no simplemente en la plataforma de simples elucubraciones o conceptos, la EMPRESA MODERNA es casi símbolo de COMPLEJIDAD.

La toma de conciencia de esta COMPLEJIDAD en escala social es ya un progreso social notable a todos los efectos. A nadie sorprende, por otra parte, en cuanto haya tenido lugar alguna experiencia, que la EMPRESA no es criatura que nace, sino se hace y precisa de un proceso mantenido de esfuerzo, de inteligencia, de concierto y de GESTION COMPETENTE.

Es decir, la criatura EMPRESA precisa vitalmente de autofinanciación, de innovación, de disciplina, de previsión y de planificación progresiva para concierto óptimo de fuerzas, siempre renovadoras.

Núcleos dogmatizados

Tal vez constituya también un fenómeno inevitable el tener que contar en entidades abiertas en virtud de la misma LIBERTAD, que es un valor humano insoslayable y básico, la existencia de núcleos «imantizados» que atraen a unos al mismo tiempo que rechazan a otros en virtud de la fuerza que pudieran tener en calidad de tales o en virtud de plataforma que pudieran representar para resonancias extrañas.

Las variables humanas, sociológicas, financieras o tecnológicas han de ser factores o circunstancias a tener en cuenta en cuanto a la configuración de lo que se precisara de condiciones en quienes han de ejercer autoridad o han de estar en posición de servicio, pero sin desfigurar o atenuar la calidad y los grados de compromiso por parte de cuantos aspiran a convivir, compartir y llegar al BIENESTAR en SOLIDARIO.

SOLIDARIDAD entraña PARTICIPACION como también EMPRESA es casi sinónimo de EFICIENCIA a efectos de animar el concierto y el esfuerzo de todos. Se precisa actualizar la conciencia del COMPROMISO COOPERATIVO contraído por cuantos se hallan en las naves cooperativas, sin cuyo requisito será cada vez más difícil contar en las mismas con óptimos pilotos.

Una búsqueda leal y noble

Queda mucho que hacer y perfeccionar a efectos de que la viabilidad de una nueva fórmula, como la cooperativa, sea más universalizable. Entendemos a juzgar por el tono y la forma en que se han desenvuelto recientemente una serie de actos sociales solemnes u ordinarios optaremos todos por seguir construyendo y para seguir mejorando la construcción haciendo aportaciones positivas y válidas una de cuyas garantías ha de ser su expresión de responsabilidad, de compromiso, de efectiva concurrencia o SOLIDARIDAD, que mantenga en permanente actualidad la UNION y el TRABAJO y éste bajo todas sus modalidades, que de tener que singularizar alguna señalaríamos aquélla para cuyo desempeño se precisa de mayor esfuerzo en cuanto bajo otro aspecto estuviera acreditado por la autenticidad humana, que bien se suele patentizar en la SOLIDARIDAD realmente vivida, compartida.

El que bajo algunos aspectos el mundo cooperativo aparezca algo así como un mundo inmerso en otro referente a realidades y métodos de gestión, ello no significa que lo que tienen los unos todo ello es repudiable, como lo que otros todo es deseable; hay que saber aceptar y asimilar todo lo bueno de lo uno y de lo otro calificado y reconocido siempre por una irrenunciable CONCIENCIA DE VALORES HUMANOS Y SOCIALES y manteniendo el espíritu de lucha que su servicio y promoción demandaren.

Apelación válida

En el hombre cabe aceptar y admitir un espíritu de supervivencia y en cuanto a compromisos y contribuciones humanas pecaríamos de irrealistas si tales apelaciones se descontaran o no les reconocieramos a las mismas una eficiencia en cuanto pudieran ser bien orientadas y aplicadas.

Valga para nosotros lo que Mounier expresaba tan aceptablemente hace mucho y que puede tener actualidad hoy. «El cristiano puede aceptar, para su perfeccionamiento, el sufrir la injusticia que le golpea. Es una cuestión de ascética privada».

«Pero el cristiano no está solo en el mundo y puede conciliar sin contradicción el deseo de no combatir la injuria con el DEBER DE Luchar CONTRA EL ESTABLECIMIENTO DE LA INJUSTICIA en el mundo».

«Un régimen como el capitalismo moderno es una especie de **pecado social**. Ya no es contra la propia desgracia contra lo que debe luchar el cristiano, sino contra el MAL. Y es sabido que **tal combate obliga a todos**».

No en vano se ha dicho también que «el pan para mí es un problema material, haya que advertir que **de no sólo pan vive el hombre**» y el problema del pan es la pero el pan de mi prójimo es un problema espiritual». ¿Hace falta que, entre nosotros, síntesis de los problemas humanos?

LECCIONES AJENAS

EL FALANSTERIO DE GODIN:

Una utopía

Hace más de 90 años este mágico personaje francés, Godin, discípulo de Fourier fundó su FAMILISTERE o FALANSTERIO, una especie de compleja cooperativa, toda una población organizada en plan familiar en todas las actividades de la vida; un ensayo de vida comunitaria que tuvo enorme resonancia en su época y se presentaba como la panacea de todos los males sociales.

Recogemos un artículo de Roger Alexandre (Enero de 1972) sobre el particular:

Tras un siglo de autogestión el FALANSTERIO de J. B. Godin se ha vendido al capitalismo.

Godin ha vendido su alma para salvar el pellejo.

—En una autogestión tiene que haber una gestión. Si ésta no es buena, los sueños fantásticos degeneran en fracaso.

—Hay que dar su valor al hombre, pero no desdeñemos el negocio; o mejor dicho, la autogestión no genera espontáneamente los buenos empresarios. Todo lo contrario: incluso puede paralizar la actuación de un gerente de talento.

—Con todo, un ejemplo no tiene fuerza suficiente para condenar una fórmula. En el FALANSTERIO de Godin, algunos «iguales» eran un poco más «iguales» que otros. Esta utopía creada hace 100 años, puede ser que tuviera el defecto de ser una utopía a medias.

—En apariencia parece como que nada ha cambiado, pero el FALANSTERIO ha muerto.

De repente, al cabo de la calle, aparece a nuestros ojos una estampa del siglo XIX. Entre la niebla que sube del río, ocupado una amplia explanada en las proximidades de la ciudad de Guisa, se levantan múltiples pabellones de ladrillo oscuro, ennegridos por el tiempo y el abandono: se trata de la UTOPIA de J. B. Godin, el FALANSTERIO, fundado en 1880 «en pro del bienestar universal de la vida, por amor al progreso humano, y para asignar al trabajo su

función generadora de la sociedad».

Pero el viejo FALANSTERIO ha pasado a mejor vida. Ya no hay allí asociados; ahora sólo vemos asalariados; ya no hay un administrador-gerente democráticamente elegido, sino un director general. En el patio central, varias veces por semana pasa un coche elegante delante de la estatua del fundador, camino de la fábrica; es el nuevo gerente, Paul Schmitt, que desde hace un año rige los destinos de GODIN, S. A.

Sobre este brillante jefe de empresa recae una grave responsabilidad, sobre él pesan los recuerdos de una época triunfante: la estatua de bronce en medio de la explanada central, los volúmenes amarillentos del museo Godin, el Palacio social de bóveda acristalada donde más de tres generaciones han celebrado cada año la fiesta del Trabajo y de la Infancia.

Pero nuestro jefe lucha denodadamente para no sucumbir. Godin, para él, no debe ser otra cosa sino un obstáculo a superar, un difícil ejercicio en el camino del éxito.

Guisa y su población, encariñados con el FALANSTERIO, se han hecho a la idea del cambio y parecen satisfechos por la renovación. En las conversaciones de los bares y de las tertulias se respira cierto alivio: ya no hay despidos ni obreros parados, se ha fijado el calendario laboral en 40 horas por semana, los salarios se perciben con toda regularidad.

Hay confianza en el porvenir. La fábrica se ha salvado, y Guisa también.

¡Esto es hermoso!

Algunos ancianos levantan la cabeza a nuestro paso. Están convencidos de que en primer lugar hay que dar trabajo a los jóvenes. Pero Godin para ellos es algo más que una fábrica de aparatos electrodomésticos.

Por ejemplo, Marcel Migrenne, 83 años, en su apartamento del ala derecha del FALANSTERIO, evoca con palabras emotivas la formidable esperanza que estos muros de ladrillo han abrigado durante más de un siglo; no acierta a explicar cómo se ha llegado a la actual situación. «Los beneficios de la riqueza para el obrero», «la asociación del trabajo, del capital y del talento», «la fábrica para los obreros...»: ¿qué queda de la herencia de Juan Bautista Andrés GODIN?

Verdaderamente que este personaje, discípulo de FOURIER, era fuera de serie. A la edad de once años abandona la Escuela de su villa natal, para trabajar en la forja de su padre, artesano en cerrajería. A los 17 años emprende una jira por Francia, trabajando en diversas empresas 15 horas diarias y destinando las noches para la meditación a los trabajos personales.

«Yo veía con toda crudeza la miseria del obrero y sus necesidades; en medio del abatimiento espiritual y físico, a pesar de que me consideraba incapaz, me decía a mí mismo: Si un día salgo de esta condición de obrero, buscaré con todo empeño los medios de hacerle una vida más soportable y más agradable, y levantaré el trabajo de su baja cotización.»

Vuelto a su pueblo natal, se revela como ingenioso industrial. «Un empresario con curiosas innovaciones, con un sentido innato del mercado; es el GODIN que sus sucesores desgraciadamente le han olvidado», dice Paul Schmitt.

En aquella época, los aparatos de calefacción en hierro laminado, se fabricaban de encargo, empleando medios artesanos. GODIN tuvo la idea de utilizar material de fundición que se presta mejor a una fabricación industrial, haciendo caer en vertical los precios. Patenta su invento, lanza al mercado su negocio y provoca una fuerte demanda. En 1846 se instala en Guisa, agrandando las instalaciones; tiene ya una fortuna.

Una especie de equipo de selección.

El industrial no ha olvidado sus preocupaciones sociales. Es discípulo de FOURIER. Aquellas aspiraciones de su juventud, aquilatadas en su jira por Francia, van tomado cuerpo progresivamente. En 1880, después de unas experiencias muy pragmáticas, nace el FAMILISTERE o FALANSTERIO «asociación entre el capital, el trabajo y el talento.»

La empresa GODIN se ha transformado en un pueblo, con sus talleres, su economato, sus establos, sus escuelas, su teatro, su biblioteca, su parque o jardín, sus diversiones organizadas: todo ello pasa en pocos años a manos de los trabajadores que, además del salario, reciben «títulos de ahorro» que corresponden a participaciones en el capital.

A la muerte del fundador, gracias a sus estructuras muy bien elaboradas, GODIN va a poder vivir sin GODIN. Entre

el personal, los estatutos distinguen varias categorías de trabajadores, en función de la antigüedad y de los méritos personales. Todos se benefician de las ventajas sociales (extraordinarias para aquella época: seguridad social, jubilación, intereses, etc.), pero los asociados, que nunca fueron más de 400 (sobre 1.500 a 2.300 personas) constituyen una especie de selección, que se reclutan por ellos mismos.

La Asamblea General de socios da su «visto bueno» para los gastos importantes, y delega tres representantes en el Consejo de Gerencia que se compone además por los responsables de los servicios principales.

En el seno de este Consejo es donde la Asamblea General escoge su «patrón» o Administrador General, elegido por tiempo indefinido y difícilmente revocable. En cuanto a los intereses, fijados precisamente por los estatutos, se prevé un 75% de beneficio neto para los trabajadores y el 25% para el «talento», es decir, en lenguaje de nuestros días, para los cuadros superiores, incluido el Administrador General.

GODIN, que no era un soñador iluso, parecía haber previsto todo. Medio siglo de prosperidad demuestra, en efecto, la eficacia de la armadura estatutaria sobre la cual reposa el FALANSTERIO. A pesar de la destrucción total del utillaje de trabajo durante la guerra del 1914-18, GODIN se levanta de sus cenizas y para los años 30 fabrica el 40% de los aparatos de calefacción y electrodomésticos de Francia.

Pero la utopía a que tanto éxito tuviera el siglo XIX y comienzos del XX va lentamente a su ruina por deficiencias interiores.

«Los espíritus, las mentalidades, han cambiado totalmente», constata M. Migrenne un hombre nacido en el FALANSTERIO, hijo de un colaborador del diario de Godin, educado en el FALANSTERIO, con una beca GODIN en la Escuela Normal, empleado en GODIN, miembro del Consejo de Gerencia de GODIN, toda su existencia se confunde con la historia del FALANSTERIO.

Ha visto cómo poco a poco ha ido disminuyendo el fervor comunitario; ha visto nacer las disensiones y, peor todavía, la indiferencia. Los destinos de la asociación interesan cada vez menos a la gente. Cada uno se preocupa sobre todo en conservar sus privilegios más que en contener el inevitable envejecimiento de

las estructuras. El Pabellón social, viejo y destartado, está en completo abandono. Las escuelas cierran sus puertas. La sociedad gimnástica, el equipo de aguaciles, los repartidores de telegramas y correo, el orfeón todo desaparece, suplantados por la televisión y el coche. EL FALANSTERIO está en trance de perder su alma.

En los años 60, la competencia económica interviene con una brutalidad inusitada. La marea de la producción extranjera (en particular, la italiana) acaba por sumergir los productos tradicionales de GODIN, de alta calidad, pero caros e inadaptados a la demanda. Desde 1965, último «gran» año, a 1970 la cifra de negocios cae de 40 millones de francos a 20 millones. En cinco años, los pasivos acumulados ascienden a 10 millones de francos.

Feudos patrioterros

(Principados «chauvinistas»)

Desde 1968 el FALANSTERIO se ha rendido a la evidencia: el final está cercano; la asociación no se siente con resortes para evitar por sí sola el desastre. Para permitir una eventual intervención exterior, la «sociedad en comanda simple» se transforma en vulgar sociedad anónima, los socios en adelante serán accionistas. Un director General, Pierre Grouselle, grande y macizo, es escogido en el Consejo de Gerencia como responsable del período de transición.

Sobreviene una gran crisis en Guisa: los horarios semanales bajan hasta 32 horas, e incluso hasta 24; los efectivos personales rondan el medio millar, contra 800 o más en 1960. Se descuida el mantenimiento y las reparaciones, y los edificios del FALANSTERIO caminan hacia la decrepitud.

A comienzos de 1970 M. Grouselle va al encuentro de un amigo: M. Paul Schmitt que reside en la localidad vecina de Fresnoy-le-Grand; a los 28 años se hizo cargo de la liquidación de la Fundación de Creuset, y ahora ha conseguido transformarla en el n.º 2 de Francia (después de SEB-TEFAL) en utensilios de cocina. Es un éxito basado sobre el «marketing». Sus cacerolas en hierro fundido, sus barbacoas o asadores no le traen más problemas que los derivados de la expansión, pues las actividades de la empresa se acrecientan cada año en 20 a 25% por año (44 millones de francos en 1970.

En la entrevista se adquieren compromisos.

M. Grouselle:—Tenemos enormes dificultades. ¿Quisiera ser nuestro consejero-comercial?

M. Schmitt:—Eso no bastaría para salvar GODIN. ¡Inaceptable!

Algunas semanas más tarde hay otra entrevista. M. Grouselle declara:

—No podemos salir del atolladero. La verdad es que no podemos con nuestros objetivos. Dejamos en sus manos todos los intereses de GODIN.

El prefecto del departamento, enterado del asunto, convoca a M. Schmitt. Este tentado por la oferta de trabajar en una empresa de la competencia con gran capacidad de producción, acepta en principio el cargo, deteniendo todos los cargos contra GODIN, y con la condición de dejarle un plazo de tres semanas para presentar un proyecto de planificación.

Por fortuna, la contabilidad de GODIN se había llevado con toda escrupulosidad, al día.

—Era el desastre, pero un desastre perfectamente calculado, cuenta M. Schmitt.

El tribunal acepta el plan; los créditos son congelados; su amortización se escalona en tres años. Queda por ganar la batalla en el interior de la empresa M. Schmitt ha puesto una condición a su intervención: quiere detentar una autoridad sin fallo alguno, sin ingerencias. A este fin, reclama una promesa de venta del 80%, por lo menos, de las acciones, que serían devueltas a sus dueños, en caso de éxito, a 50% de su valor nominal, es decir a 5 francos.

Para los que mantenían la esperanza de salvaguardar la antigua herencia de la asociación ha llegado el final de las ilusiones.

El 80% de las acciones son prometidas a M. Schmitt. Los accionistas nombran un Consejo de Administración, y M. Schmitt es nombrado Director General de GODIN S. A., un buen día de Mayo de 1970, mientras que los «irreductibles», los «fieles» vuelven, a paso lento de jubilado, al pabellón silencioso del Palacio Social.

«La prosperidad os seguirá en tanto que la armonía reine entre vosotros», había hecho grabar sobre su tumba J. B. Godin.

Para M. Migrenne esta fórmula explica la ruina del FALANSTERIO.

Sobre el plano social, los estatutos elaborados por el fundador han sido insuficientes para asegurar la cohesión. En este «microcosmos», que era el FALANSTERIO, donde el peón y el ingeniero se alojaban bajo el mismo techo, gastaban los pantalones sobre los mismos bancos de la escuela, hay y hubo siempre diversas clases sociales. El hijo del ingeniero era ingeniero, y el obrero tenía un hijo peón. Las tensiones propias de toda empresa subsistían: había una sección sindical (CGT); se producían huelgas. A eso se añadían las querellas de tipo familiar. Todos tuteaban al Administrador General y su autoridad se relajaba.

Para ponerle remedio los estatutos erigían este cargo casi inamovible; eso explica que se haya mantenido en el cargo gente mediocre, mientras que mandos de alta calidad han tenido que marcharse, escorados por maniobras mezquinas.

Los mismos estatutos eran un pesado lastre para la empresa. Los miembros de la dirección debían ser escogidos entre los socios. Se nacía en GODIN, se era cajero GODIN, se llegaba a ser ingeniero GODIN. No hubo jamás aportación exterior.

«Pero el peor defecto de la autogestión, es la autosatisfacción», diagnostica M. Schmitt. **En GODIN estaba todo lo bueno; no había nada que aprender fuera.**

Resultado: una organización comercial inexistente (los gastos anuales de desplazamientos del Director Comercial: 2.750 francos), ningún sentido de la productividad.

Este edificio rígido, dividido en feudos celosamente defendidos por los jefes de servicio, no tenía a fin de cuentas más que una función conservadora. Cuando se levantó el viento de la competencia todo se derrumbó de golpe.

De aquellas ruinas M. Schmitt tiene la confianza de resucitar una empresa viable. Este año, por primera vez desde 1965, la cuenta de explotación será equilibrada. El trasvase de fabricados propiamente «Creuset» ha relanzado la actividad industrial. Cacerolas de acero y barbacoas representan ahora el 20% de la producción de Guisa, y pronto el 30%. Pero GODIN, S. A. sigue su especialidad de aparatos para cocina, y para persuadir a los clientes, el mismo M. Schmitt ha realizado una jira por toda Francia visitando los principales distribuidores.

Los cerebros-marketing de Creuset han hecho una ordenada ramificación y GODIN ha sufrido una gran innovación; ahora se fabrican cocinas esmaltadas en colores seleccionados dentro de la gama armónica creada por M. Schmitt. Los famosos «Petit Godin», las mesas de taberna con su pie de hierro fundido, que ya solamente se encontraban en casa de anticuarios, han salido de nuevo al mercado. GODIN, S. A. con un nuevo estilo se dirige a la misma clientela que Le Creuset ha seducido con sus cacerolas y sus barbacoas de campaña. Por lo demás «mi preocupación ha sido utilizar las fuerzas cualitativas que he encontrado aquí, explica M. Schmitt, reorganizándolas, encuadrándolas. No hay decepciones.»

No más activos improductivos

Final de 1971; la empresa ha recuperado la tercera parte de las deudas. Sin intervención de Creuset, que por otra parte no ha desembolsado ni un céntimo en este asunto, sino solamente ha invertido 750.000 francos en maquinaria nueva. Sencillamente que GODIN, S. A. revende sus activos no productivos. Las escuelas y el teatro han sido cedidos al municipio de Guisa, así como un terreno en los arrabales; los apartamentos del FALANSTERIO están en venta. GODIN sera copropietario.

«A 210 francos el m², con facilidades bancarias extraordinarias, las ventas marchan muy bien «asegura M. Schmitt.» Hay aquí jubilados que han pagado un alojamiento toda la vida y no comprenden por qué son invitados ahora a comprarse su casa, reconoce M. Migrenne. Yo trato de explicarles por qué el Director General tiene necesidad de ese dinero. El mismo se ha tenido que comprar su vivienda. Contradicción en la actitud de un antiguo «fiel». ¡No por cierto! Ayudar a salvar la fábrica es como tratar de salvar del naufragio por lo menos una parte de la herencia del fundador. M. Migrenne es lógico consigo mismo. Encargado de reorganizar el ex-museo GODIN, que ahora es el museo de Guisa, ha enviado a la Biblioteca Nacional las obras que trazan la filosofía del fundador.

«Pues, dice él, su sitio no está aquí, ¿no es así?».

L'EXPANSION—Enero 1972.

ROGER ALEXANDRE

SERVICIOS MEDICOS

ENFERMERIA

MOVIMIENTO DE ENFERMERIA Y DEL ABSENTISMO ACUMULADO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A «LAGUN-ARO» DURANTE EL MES DE DICIEMBRE DE 1971.

Número de Socios de las Cooperativas que se citan	8.948
Número total de heridos	5.834
Número de heridos que han causado baja	580
Horas perdidas por causa de ACCIDENTE	89.943
Número de bajas causadas por ACCIDENTE IN-ITINERE	73
Horas perdidas por ACCIDENTE IN-ITINERE	9.873
COSTO por todos los ACCIDENTES	19.016.318
Número de bajas por ENFERMEDAD	5.588
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD	501.044
Horas perdidas por VARIOS	117.360

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 perd. accid.	Bajas in-Itin.	Horas perd. in-Itin.	Índice Absen. tismo	Bajas Enfermedad	Horas perdidas Enferm.	Índice Absen-tismo.	Horas perdidas Varios	Índice Absen-tismo
CAJA LABORAL	0	2	288	0	0	0,04	102	5.890	1,10	97	0,01
ULGOR	1.496	50	9.781	18	2.138	0,23	1.350	110.170	2,21	23.289	0,46
FUNCOR	355	23	2.215	1	0	0,31	257	18.077	2,54	9.108	1,13
ARRASATE	69	16	3.250	0	0	0,59	137	10.322	1,90	2.521	0,46
LIGA de E. y C.	0	0	0	0	0	0,00	15	1.392	1,24	0	0,00
URSSA	104	45	10.938	6	1.120	2,06	171	13.727	2,35	2.165	0,37
LANA	5	11	1.878	2	708	1,93	38	4.517	3,49	0	0,00
ULMA	81	14	1.415	1	102	0,25	132	10.828	1,84	5.305	0,90
VICON	30	7	1.251	1	25	1,19	23	4.036	3,79	471	0,44
COPRECI	146	16	1.477	1	40	0,09	441	37.723	2,48	10.408	0,68
SORALUCE	136	7	2.677	3	56	0,91	71	5.020	1,69	2.477	0,83
ENARA	68	9	1.171	2	492	0,79	62	6.535	3,12	1.820	0,87
EDERLAN	426	34	3.749	5	405	0,44	265	22.099	2,41	3.713	0,40
IRIZAR	413	29	4.512	3	123	1,03	98	16.367	3,68	6.269	1,41
GURIA	207	30	6.128	1	27	1,35	144	15.303	3,39	2.286	0,50
GOIZPER	23	4	171	0	0	0,10	52	3.489	2,04	1.940	1,13
TOLSAM	46	17	1.344	0	0	0,58	113	11.475	5,02	1.041	0,45
MATRICI	305	7	644	0	0	0,17	71	4.389	1,19	2.733	0,74
TAJO	32	3	109	0	0	0,04	69	7.901	3,03	2.440	0,93
COINMA	46	7	482	0	0	0,34	51	4.947	3,58	1.621	1,17
FAGELECTRO	67	1	22	0	0	0,00	244	17.092	1,90	4.846	0,54
SANTALAITZ	67	3	382	0	0	0,48	22	1.407	1,76	400	0,50
DANONA	44	8	747	3	234	0,29	71	6.206	1,88	1.544	0,46
DANOBAT	622	12	3.642	5	363	0,39	347	30.694	3,04	6.438	0,63
GOITI	12	13	3.637	0	0	2,24	34	5.030	3,10	1.232	0,76
MATZ-EREKA	33	6	922	0	0	0,76	35	3.527	2,91	582	0,48
COVIMAR	130	15	2.979	0	0	2,26	33	3.181	2,41	205	0,15
CITAMARE	36	10	1.197	0	0	0,69	65	8.552	4,98	1.253	0,72
AMAT	257	32	4.629	2	395	0,56	255	26.147	2,95	5.020	0,56
ALKARGO	76	11	1.276	14	2.144	1,72	58	4.929	2,48	1.971	0,99
AMPO-POYAM	94	28	3.498	1	111	1,60	66	5.762	2,57	559	0,25
EREDU	39	8	664	0	0	0,72	28	1.752	1,92	0	0,00
BATZ	0	6	827	0	0	1,56	29	2.093	3,96	553	1,04
OCHANDIANO	20	3	557	0	0	0,76	14	789	1,08	651	0,89
C. SAN JOSE	57	8	576	0	248	1,11	43	4.324	5,90	67	0,00
IZARRAITZ	18	18	1.900	0	0	0,88	90	9.883	4,60	1.559	0,72
ELKAR	1	0	0	0	0	0,00	21	1.814	2,91	0	0,00
ORBEA	136	9	1.413	2	305	0,32	113	27.812	5,37	6.402	1,23
ZUMAY	5	4	462	0	0	0,50	33	2.139	2,32	1.360	1,47
ZUBIOLA	0	1	112	0	0	0,12	32	2.651	3,00	0	0,00
CICA	2	3	425	0	0	0,72	24	1.374	2,30	17	0,02
LIT. DANONA	0	0	0	0	0	0,00	25	2.570	2,61	162	0,16
GAZTELU	1	14	964	0	0	1,86	7	682	1,31	44	0,16
ANAITASUNA	0	3	336	0	0	0,47	9	1.072	1,52	0	0,00
TOTAL MEDIA:	5.705	547	84.647	71	9.041	0,49	5.360	486.695	2,54	113.579	0,59

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD (1,75-2,25): FUNCOR, URSSA, LANA, VICON, COPRECI, ENARA, EDERLAN, IRIZAR, GURIA, TOLSA, TAJO, COINMA, DANOBAT, GOITI, MATZ-EREKA, COVIMAR, CITAMARE, AMAT, ALKARGO, AMPO-POYAM, BATZ, C. SAN JOSE, IZARRAITZ, ELKAR, ORBEA, ZUMAY, ZUBIOLA, CICA, LITOGRAFIA DANONA.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE (0,25-0,50): COVIMAR, URSSA, LANA, VICON, SORALUCE, ENARA, IRIZAR, GURIA, GOITI, MATZ-EREKA, ALKARGO, AMPO, BATZ, T. OCHANDIANO, C. SAN JOSE, IZARRAITZ, GAZTELU.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS (0,25-0,50): FUNCOR, ULMA, COPRECI, SORALUCE, ENARA, IRIZAR, GOIZPER, MATRICI, TAJO, COINMA, FAGELECTRO, DANOBAT, GOITI, CITAMARE, AMAT, ALKARGO, BATZ, OCHANDIANO, IZARRAITZ, ORBEA y ZUMAI.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (40): EREDU (287,02); COVIMAR (258,70); LANA (162); ZUMAI (117,41); TALLERES URSSA (111,11); IZARRAITZ (110,33); ALKARGO (102,85); AMPO (101,85); TOLSAM (99,65); GURIA (77,56); GOIZPER (68,57); AMAT (62,75); TAJO (41,26).

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): ZUMAY (3,28); EREDU (3,15); LANA (3,07); AMPO (2,38); COVIMAR (2,07); URSSA (1,94); GURIA (1,65); ALKARGO (1,28); VICON (1,02); SORALUCE (0,95); ORBEA (0,73); EDERLAN (0,66); IRIZAR (0,64); MATZ-EREKA (0,54).

RESUMEN ESTADISTICO ANUAL DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

Es posible que la lectura del número de muertes, mutilados, fracturados, heridos, bajas, horas perdidas, costo e índices resultantes de los accidentes en el Trabajo, nos mueva a considerar seriamente lo grave del problema.

Para ello vamos a contemplar estadísticamente y por grupos de Empresas, el balance de los Accidentes y Enfermedades que han sufrido las Empresas Cooperativas encuadradas en «LAGUN-ARO» durante el ejercicio de 1971, lo cual también nos servirá para comparar en lo sucesivo los índices de Absentismo entre las Empresas que han quedado agrupadas por estimarlas homogéneas, en relación a los riesgos de accidentabilidad en el Trabajo, cuyos índices aconsejables a sus actividades laborales serán marcadas para el año 1972.

NOTA: Las cifras que aparezcan entre paréntesis al lado de las bajas accidentadas, son las correspondientes a las baja IN-TINERE.

EMPRESA	N.º de heridos	Bajas accíd.	Bajas enfer.	Mutilados	Horas perdidas accidente	Bajas In-itin	Horas per. In Itinera	COSTO	Bajas enfer.	Horas perdidas enfer.	Horas perdidas varios
GRUPO N.º 1											
CAJA LABORAL	0	2	0	0	288	3,20	0,05	52.400	102	6.890	8,4
LIGA E. y C.	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	15	1.392	11,6
ANAITASUNA	0	3	0	0	336	42,83	0,59	78.600	9	1.072	14,8
GRUPO N.º 2											
FAGELECTRO	67	1	0	0	22	1,12	0,02	48.103	244	17.570	8,7
LIT. DANONA	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	25	2.570	12,8
ELKAR	1	0	0	0	0	0,00	0,00	0	21	1.814	10,8
GRUPO N.º 3											
ULGOR	1.496	50 (18)	4	12	9.781	10,07	0,32	2.270.732	1.350	110.170	10,2
COPRECI	146	16 (1)	1	2	1.477	10,55	0,14	493.142	441	37.723	10,4
IMPRECI	90	18	1	3	3.804	74,32	1,88	501.030	77	7.597	12,3
EREDU	39	8	0	0	664	87,95	1,01	222.353	28	1.752	8,1
ORBEA	136	9 (2)	1	1	1.413	17,38	0,40	332.672	113	27.812	30,7
ZUBIOLA	0	1	0	0	112	11,33	0,15	26.200	32	2.851	10,3
MATZ-EREKA	33	6	0	1	922	49,53	1,02	167.991	35	3.527	12,6
GRUPO N.º 4											
ARRASATE	69	16	0	3	3.250	29,47	0,77	441.763	137	10.322	9,4
ULMA	81	14 (1)	0	1	1.415	23,90	0,33	419.487	132	10.823	10,2
SORALUCE	135	7 (3)	0	1	2.677	23,64	1,24	306.472	71	5.020	8,8
GOIZPER	23	4	0	0	171	23,46	0,16	112.321	52	3.489	8,3
MATRICI	305	7	0	1	644	19,04	0,42	283.135	71	4.389	7,7
TAJO	32	3	0	0	109	11,53	0,07	89.064	69	7.901	14,3
SANTALAITZ	67	3	0	0	382	37,81	0,81	90.509	22	1.407	8,0
DANOBAT	622	12 (5)	0	5	3.642	11,91	0,60	648.794	347	30.694	11,0
BATZ	0	6	0	0	027	113,65	1,95	157.200	29	2.083	9,0
SAN JOSE	57	8	0	0	576	109,31	1,17	223.249	43	4.324	12,5
ZUMAY	5	4	0	0	462	43,42	0,65	105.435	33	2.139	8,0
ALKARGO	76	11 (14)	0	0	1.276	55,5	0,90	679.852	58	4.929	10,6
GRUPO N.º 5											
COINMA	46	7	1	0	482	50,71	0,51	199.442	51	4.947	12,1
CITAMARE	36	10	0	1	1.197	58,24	0,92	273.772	65	8.552	16,4
DANONA	44	8 (3)	0	0	747	24,24	0,31	302.588	71	6.206	10,9
GRUPO N.º 6											
FUNCOR	355	23 (1)	0	8	2.215	11,24	0,51	744.875	257	18.077	8,7
EDERLAN	426	34 (5)	2	14	3.749	37,14	0,62	1.161.102	265	22.099	10,4
ENARA	68	9 (2)	1	0	1.171	43,04	0,77	310.436	82	6.535	13,1
TOLSAM	46	17	0	1	1.344	74,37	0,78	461.442	113	11.476	12,6
AMAT	257	32 (2)	1	6	4.629	36,19	0,72	974.839	255	26.147	12,8
AMPO	94	28 (1)	0	1	3.498	125,25	2,01	790.438	66	5.782	10,9
IZARRAITZ	18	18	0	2	1.900	83,74	1,12	477.486	90	9.888	13,7
GRUPO N.º 7											
IRIZAR	413	29 (3)	0	3	4.512	65,25	0,23	983.451	98	16.367	20,6
GURIA	207	30 (1)	0	10	6.128	66,53	2,33	879.889	144	15.303	13,2
OCHANDIANO	20	3	0	0	557	41,09	1,02	85.140	14	789	7,0
CICA	2	3	0	0	425	50,99	0,91	79.154	24	1.374	7,1
ORONA											
GRUPO N.º 8											
URSSA	104	45 (6)	0	7	10.933	77,33	2,39	1.370.208	171	13.727	10,0
VICON	30	7 (1)	0	2	1.251	65,86	1,54	219.410	23	4.036	21,9
COVIMAR	130	15	0	3	2.979	114,07	3,07	435.510	33	3.181	12,0
GOITI	12	13	0	0	3.637	80,20	2,82	344.524	34	5.030	18,4
LANA	5	11 (2)	0	2	1.878	88,31	1,82	316.035	38	4.517	14,8
GAZTELU	1	14	0	0	964	270,37	2,33	367.127	7	682	12,1

Total de heridos	5.795
Muertes	1
Invalidez	1
Mutilados	12
Fracturados	89
Bajas por ACCIDENTE de trabajo	565
Horas perdidas por ACCIDENTE de trabajo	88.451
Bajas por Accidente IN-ITINERE	71
Horas perdidas por Accidente IN-ITINERE	9.041
COSTO por todos los ACCIDENTES	18.531.965
Bajas por ENFERMEDAD	5.437
Horas perdidas por ENFERMEDAD	494.292
Promedio de días perdidos por ENFERMEDAD	11,3

Después de reflexionar sobre estas evidencias finalizamos diciendo que debemos trabajar para ganarnos la vida y no para perderla.

TRABAJAR MAS O MENOS HORAS

En Europa, en general, se trabajan ahora más horas a la semana que en 1940. En todos los países europeos, los empleados, los obreros e incluso los dirigentes, solicitan una reducción de las horas trabajadas. En los Estados Unidos, se intentan reducir los días aumentando las horas trabajadas cada día.

En España, desde hace años, se trabajan menos horas al día. Si eliminamos los pluriempleos, podemos afirmar que es uno de los países donde es menor el número de horas trabajadas a la semana, y el único país de Europa donde dicho número es inferior al de 1940.

Jean Fourastie, explica las consecuencias de una disminución en el número de horas trabajadas a la semana: «Consideremos dos naciones, A y B, en las cuales las condiciones técnicas, económicas y sociales fuesen exactamente las mismas, salvo que en A la duración semanal del trabajo es de 44 horas, y en B es de 40 horas. Si se representa por el índice 100 el volumen físico de la producción en A, dicho volumen no puede ser también de 100 en B.

En efecto, suponiendo que la eficacia del trabajo sea idéntica, por hipótesis, en los dos países, cada hora de trabajo da el mismo producto en A y B, luego 44 horas no dan el mismo producto que 40 horas.

Así, podría creerse que la producción de B será de 90. Pero desde 1965, los sindicatos patronales y los sindicatos de obreros han admitido, después de un estudio realizado por la Comisaría General del Plan, que la producción será de 94. Esta opinión optimista es consecuencia del acuerdo de las partes sobre un coeficiente de 0'6, conocido por los especialistas bajo el nombre de **coeficiente Madinier**. Este coeficiente expresa que los efectos desfavorables sobre la producción de la reducción del trabajo semanal, se compensan, en parte, con efectos favorables: menor cansancio y mejor salud, menor absentismo, aumento de la actividad de las mujeres y facilidad para el perfeccionamiento profesional. Actualmente, se puede considerar que el coeficiente de 0'6 es demasiado optimista. En efecto, las experiencias de alargamiento de la duración diaria del trabajo hasta 10 horas y aún hasta 13 horas, que se han efectuado en los Estados Unidos desde hace algunos años, para reducir a cuatro días y aún a 3 días por semana el número de días laborables, no han provocado las pérdidas de producción que entrañaría dicho coeficiente.

Admitamos, sin embargo, para respetar el acuerdo sindical, que la producción del país B fuese 94.

Si la producción es 94, el consumo sólo puede ser también de 94. Si los sindicatos del país B han obtenido la reducción de horario manteniendo el salario nominal, ello no puede cambiar el volumen físico de la producción. Por consiguiente, el poder de compra en B es inferior en un 6 por ciento al de A, y si los salarios nominales son los mismos, los precios son de 106 en B y de 100 en A.

Este alza de precios sólo podría evitarse mediante una baja de salarios. Si se excluyese esta baja de salarios y por consiguiente el alza de precios es efectiva, esta última tiene dos efectos fundamentales. El primer efecto, es que el alza de precios favorece los beneficios, por el desequilibrio entre la oferta y la demanda y por la ventaja que proporciona a los poseedores de bienes y a los inversores. El otro efecto

del alza de precios se refiere al comercio exterior; siendo el país B más caro que el país A, las ventas de B a A son difíciles, mientras que se amplían las ventas de A a B.

El país B se ve obligado a devaluar su moneda con relación al país A, para que, en definitiva, y a pesar de mantener el nominal de los salarios en B, los salarios no representen realmente más que el 94/100 de su valor en A.

La conclusión de esta realidad es que la reducción de la duración del trabajo es pagada por los asalariados, que compran el aumento de su tiempo de ocio o descanso mediante una baja de su poder de compra».

Y Jean Fourastie concluye diciendo: «Desde luego, esto no quiere decir que los asalariados no estén en su legítimo derecho al cambiar una fracción de su poder de compra contra una mejora en su forma de vida. Por el contrario, yo estoy a favor de la semana de 40 horas, y aún de la semana de 36 horas en cuatro días. Pero es preciso que cada asalariado sepa lo que le costará esto y en qué plazo de tiempo lo quiere realizar, teniendo en cuenta sus otros objetivos.

Es importante recordar que estos problemas de jornada de trabajo no pueden tratarse con la misma óptica de hace unos años. Cada uno, desde el individuo hasta la nación, pasando por la empresa, deben hacer su balance, y elegir en función de su interés. Y debe hacerse en el momento oportuno, antes de que sea demasiado tarde».

(BI N.º 97 COC.).

COMUNICACIONES DE LAGUN-ARO

MUTUA DE PREVISION SOCIAL

CIRCULAR 5/71

ACCIDENTES DE TRABAJO. TRAMITACION DEL PARTE

Si el médico que ha asistido a un accidentado de trabajo considera que la lesión sufrida va a dar lugar, previsiblemente, a una secuela, deberá cumplimentar la parte "CERTIFICADO MEDICO" del impreso oficial modelo 2002-04 de la Mutua Patronal, en nuestro caso MAPFRE, rellenando la Cooperativa los datos solicitados en el PARTE DE ACCIDENTE del mismo documento que deberá firmarlo una persona autorizada.

Estos impresos que habrán de ser extendidos por triplicado serán presentados dentro del PLAZO DE 48 HORAS de la ocurrencia del siniestro en la Delegación Provincial de Trabajo (si la Cooperativa radica en la capital o alrededores) o en el Ayuntamiento (si es en pueblo), dos de cuyos ejemplares los devolverán sellados.

ESTOS DOS EJEMPLARES SON LOS QUE SIN PERDIDA DE TIEMPO DEBEN REMITIR A LAGUN-ARO PARA SU TRAMITACION EVITANDO CON ELLO LA IMPOSICION DE SANCIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO.

Norma 8/71 — Servicio de ambulancia fuera del ámbito de LAGUN ARO. J. R. 30-9-71.

Se trae este asunto a deliberación de la Junta Rectora a la vista de los casos que se han dado de utilización de ambulancias desde largas distancias, lo que puede dar lugar en un futuro inmediato a que tengan que ser compensados traslados de enfermos desde cualquier lugar geográfico, nacional o extranjero.

Surge la pregunta de si LAGUN-ARO debe hacerse cargo de todas las situaciones que se presenten sin tener en cuenta las motivaciones que la han originado ni el lugar en que se ha producido.

Como es necesaria una norma que regule esta prestación, la Junta Rectora, tras suficiente cambio de impresiones, adopta el siguiente.

ACUERDO:

A partir del 1-10-71, LAGUN-ARO no compensará servicios de ambulancia efectuados desde o a localidades situadas fuera del ámbito en que desarrolla sus actividades.

Excepcionalmente la Junta Rectora podrá autorizar traslados fuera de la demarcación.

Norma 9/71 — Prestación Auxilio de Maternidad. Revisión. J. R. 30-9-71.

Una vez más llega este tema a la deliberación de los rectores y seguirá estando de actualidad en tanto no se acentúe su verdadero carácter de prestación graciable.

El problema se centra en que los gastos que se ocasionan son muy superiores a la prestación, sin tener en cuenta que estas diferencias se producen, precisamente, por la utilización plena del acto médico en una asistencia que no está recogida por el Igualatorio y, por lo tanto, que carece de tarifa de honorarios.

Su solución no es fácil porque comporta una drástica eliminación de tocólogos. Y decimos esto porque se puede llegar a un concierto con Clínicas estratégicamente situadas, pero la asistencia tendría que quedar limitada a los tocólogos que trabajan en ellas con lo que automáticamente quedarían descartados los demás.

Asimismo, toda asistencia a parto prestada en Clínica no concertada tendría que ser en su totalidad a cargo del mutualista.

Se comenta ampliamente el asunto, con la casuística que plantea esta prestación al considerarla los mutualistas como de Clínica y compensable en su totalidad cuando es graciable par ayuda de gastos de parto en Maternidad.

Sobre este tema recae el siguiente

ACUERDO:

En vista de la errónea interpretación que los mutualistas dan al Auxilio de Maternidad, a partir del 1-1-1972, LAGUN-ARO concederá el Auxilio de Maternidad que para cada ejercicio se establezca como prestación graciable, haciéndose responsable el mutualista del pago de la totalidad de los gastos causados con motivo del parto.

Para que LAGUN-ARO conceda la prestación de Auxilio de Maternidad será preceptiva la prestación de los justificantes acreditativos del gasto.

Seguirán teniendo la consideración de intervención los partos con cesárea o extrauterino por vía no vaginal así como los múltiples.

Norma 10/71 — Utilización de ambulancia para cambiar de Clínica

Se trata de establecer si cuando por deseo expreso del enfermo o sus familiares pasa de un establecimiento sanitario a otro, los gastos de traslado en ambulancia deben de ser por cuenta de LAGUN-ARO o del interesado.

Hay que tener muy en cuenta que, normalmente, en estos traslados intervienen factores subjetivos y no exigencias de técnica médica.

Comentado el asunto se establece el siguiente

ACUERDO:

LAGUN-ARO no compensará los gastos ocasionados en el traslado de un enfermo de un establecimiento sanitario a otro si el hecho del cambio obedece a un deseo expreso del mismo o de sus familiares y no a una exigencia puramente médica. Se entiende que serán a cargo de LAGUN-ARO cuando las causas del traslado son de tipo técnico-médico.

Norma 11/70 — Iguala médico de cabecera caso de padres beneficiarios. J. R. 29-10-71.

Como consecuencia de algún caso que se dio a los mutualistas de FUNCOR en que los médicos del pueblo exigían el pago de dos iguales distintas alegando por todo razonamiento que eran dos familias aun cuando dependieran económicamente de los hijos los padres beneficiarios, se saca a colación la norma que por acuerdo de Junta Rectora de 24-3-70 se puso en vigor en aquel entonces, dado que al parecer la regulación que a estos efectos tienen establecida actualmente los Colegios Médicos es bien distinta, amparando en una misma iguala como componentes de una sola familia a los padres que conviven con un hijo y dependen de él económicamente.

A la vista de lo que al respecto es norma en los Colegios Médicos, se adopta el siguiente

ACUERDO:

A tenor del "Reglamento de la Iguala Médica" establecido por los Colegios Médicos de la zona de LAGUN-ARO, se entiende como miembros de una misma y sola familia el cónyuge, ascendientes mayores de 65 años e hijos menores de edad. Cuando el igualado sea soltero, se entenderán comprendidos en la iguala familiar a los padres mayores de 65 años y hermanos menores a su cargo.

En el caso de que alguno de los familiares posea independencia económica, perciban pensión o renta de trabajo, para tener derecho a la asistencia deberán abonar la iguala suplementaria o individual, según proceda.

Norma 12/71 — Adopción del suplemento de I. L. T. aplicado en CAJA LABORAL para todas las Cooperativas.

La mecanización de LAGUN-ARO exige que este suplemento sea igualitario para todos los índices. Habida cuenta de que hay cooperativas cuyo anticipo laboral hora es superior al de Caja Laboral y, por tanto, su 80 % es mayor, de la misma manera hay otras cooperativas que lo tienen menor y se van a producir diferencias en más o menos, no creyéndose que sean muy importantes.

Vista la repercusión económica y de mecanización que ello puede acarrear, se establece el siguiente

ACUERDO:

A partir del 1-1-72, el suplemento de I. L. T. será igualitario para todos los mutualistas de LAGUN-ARO que tengan idéntico índice laboral, a cuyo efecto serán de aplicación los anticipos laborales que para cada índice estén vigentes en CAJA LABORAL.

Norma 13/71 — Autorizar la emisión de volantes para el servicio médico sólo a la Cooperativa a la que pertenece el mutualista. J. R. 29-10-71.

A la vista de lo que la experiencia nos va dictando sobre la emisión de volantes en oficinas distintas de su propia cooperativa en las que se extienden sin responsabilidad ni control, facilitándose incluso para personas que no son beneficiarios y aun considerando que con esta medida se crearán dificultades a los usuarios, se impone sentar la norma de que sea solamente la cooperativa a la que pertenece el mutualista la que lo extienda.

Tras breve cambio de impresiones sobre los pros y contras de la medida, se adopta el siguiente

ACUERDO:

Autorizar la emisión de volantes para el servicio médico solamente a la Cooperativa a la que pertenece el mutualista, suprimiendo el servicio que hasta el presente venían dando otras Cooperativas y las oficinas de CAJA LABORAL y LAGUN-ARO. Se exceptúan los que correspondan a exploraciones a practicar a pacientes que se hayan desplazado de su residencia habitual para acudir a la consulta de un especialista.

Norma 14/71 — Aclaración a los artículos 14 y 18 sobre Auxilio Familiar de los estudiantes en jornada reducida de trabajo. J. R. 29-10-71.

Se trata de estudiar la situación respecto al Auxilio Familiar de los estudiantes menores de 18 años que trabajan jornada reducida, tratando con ello de lograr la realización de prácticas al mismo tiempo que colaboran en los gastos de sus estudios.

Como se sabe, en la Seguridad Social el pinche y el aprendiz tienen derecho al Plus Familiar mientras que en LAGUN-ARO el menor de 18 años que trabaja no tiene derecho al mismo.

Tras un cambio de puntos de vista al respecto, se adopta el siguiente

ACUERDO:

Considerando que los ingresos de los estudiantes con jornada reducida de trabajo sirven para sufragarse los gastos de estudio y obtener unas prácticas acorde a sus estudios, se estima que los referidos estudiantes deben causar derecho a la percepción del Auxilio Familiar.

Mondragón, noviembre 12 de 1971.

CIRCULAR 1/72**1. CUOTAS DE LAGUN-ARO PARA 1972**

En uso de la facultad concedida por acuerdo de Junta General de 17-1-1970, y pendiente de su confirmación en la Junta General a celebrar el mes próximo, para el año corriente la cuota total experimenta una elevación de 260 ptas. pasando de 2.540 en 1971 a 2.800 para 1972.

Esta modificación de la cuota total viene dada por las siguientes variaciones de las cuotas parciales:

PRESTACION	año 1971	año 1972	Diferencia
De Reparto			
◆ Auxilio Familiar	675	670	- 5
◆ Asistencia Sanitaria	495	550	+ 55
◆ Inc. Laboral Transitoria	175	220	+ 45 (1)
◆ Auxilio de Defunción	35	25	- 10
◆ Dote matrimonial	15	20	+ 5
◆ Suplem. Acc. Trabajo	8	15	+ 7
◆ Invalidez	0	5	+ 5 (2)
◆ Gastos administración	20	20	0
De Capitalización	504	552	+ 48 (3)
Obligatorias			
◆ Mutualidad de Autónomos	543	543	0
◆ Accidentes de Trabajo	70	180	+ 110 (4)
	2.540	2.800	+ 260

Con respecto a la de 1971 la nueva cuota supone un aumento de

$$100 \times \frac{(2.800 - 2.540)}{2.540} = 10,23 \%$$

Los planes de gestión de las Cooperativas para 1972.

Resulta obligatorio, al comentar los Planes de Gestión de las cooperativas industriales asociadas a CAJA LABORAL POPULAR, referirnos al telón de fondo económico dominante a lo largo de 1971, cuyos resultados, no sólo constituyen el basamento previo sobre los que sentar financieramente la gestión de 1972, sino que al haber sido un ejercicio cuyas expectativas favorables se han trasladado permanentemente hacia el futuro, ha marcado en buena medida los criterios de actuación para el presente año.

Para las cooperativas asociadas, al igual que para la economía nacional, el ejercicio 1971 siguió siendo un prolongado compás de espera, el mismo que se venía arrastrando desde mediados de 1970, dado que las esperanzas puestas en la proximidad de una recuperación más o menos rápida de la demanda, que se previó ya a principios de año, no se confirmaron posteriormente.

Debido a ello no sólo 1971 no ha podido constituirse en base de partida del relanzamiento esperado sino que, incluso en crecimiento relativo, la tasa fue inferior a la de 1970 al reiterarse la actitud precatoria que los empresarios habían adoptado tras las medidas adoptadas a finales de 1969.

Con todo, las previsiones de las cooperativas asociadas se han cumplido en un 96 %, porcentaje que señala tanto la justeza y calidad de dichas previsiones como la capacidad para situarse en un entorno difícil y progresivamente más duro en términos competitivos. Ello indica que si las cooperativas poseen una buena elasticidad de crecimiento en coyunturas expansivas, asimismo se adaptan con relativa facilidad a las coyunturas recesivas, lo que en una economía tan cíclica como la nuestra es tan necesario como lo primero.

La rentabilidad, cuya dependencia del cumplimiento de las previsiones de ventas es notoria, ha mantenido por ello una excelente tasa, superior al 8 % sobre ventas, lo que reitera una vez más el realismo y la plástica adecuación con que nuestras empresas se hallan insertas en una economía sobre la que, finalmente, han repercutido limitaciones estructurales tantas veces reiteradas.

Para 1972, las previsiones de nuestras cooperativas no hacen sino subrayar el hecho de que las incógnitas sobre el futuro a medio plazo de la economía se hallan lejos de haberse disipado, a pesar de las recientes medidas (descenso del tipo de interés, incentivos a las inversiones) y presuponen por tanto un incremento de las ventas relativamente moderado (+ 31,6 % sobre el año anterior), si comparamos con la dinámica de las cooperativas en años anteriores, pero muy superior a la media general según se deduce de la actitud de los empresarios.

Según esto, la tónica para el próximo año, puede ser sintéticamente la siguiente: prudente confianza en una reactivación que no se producirá lo suficientemente pronto para hacer de 1972 un año enteramente contrastado con el anterior; prosecución de un mejor equilibrio financiero en la medida de que los remanentes esperados son por sí mismos muy superiores a las inversiones previstas; y sustancial mejora de estos resultados en base de un notable incremento de la productividad.

GIZATASUN-JOKABIDEA

Gizatasun-gabeko zuzentasuna ez da zuzentasuna ala dirudianarren. Gizatasun-giro-tan azertu ta neurtu bear ditugu beti gizonen areko gora-berak: onetan ez dogu esan nai bidebakokeriak bidebakokerizat ez ditugula arte bear baizik bidebakokeriak txarreretsitekoan gizonari gizatasunean opa izan legikeozan eskubide batzuek oneratsi baño. Akatz batzuek zigortu bearra izango da baño zigorra gizatasun gabe ezin aplikatu bearko da: iñor zigortzea baño oker dabilkena zuzenbideratzea garrantzitsuagoa da: zigorra orretarako izan bearko dau gizatasunez zuzentasuna eratzetik nai dutenentzat.

Gizatasun-girotan argitarazo, dagiguzan argitu bearreko azpikeriak eta batez be danok bakoitzat bere arietan edo sailletan zintzo ta zuzen jokatu dagigun. Danok edo geienok gara jauskorrek ea iñori ez dagiogun opa geure buruari opa ez dagiokegunik.

Gure arteko alkartasunak gizatasun-girotan indarbarritu bearra dauka ta «inkisidore» baño laguntzalle ta zuzentsun-zaleak palta aundiagoa egiten dabe sail eta mailla daretan.

Danok argizaleago izan gadizan.

Zuzentasun-alde asmo onez jokatzeko lotsarik edo ixilperik ez dogu bear. Ondo ez darizkiogun arazoetan jardun dagigun eta ez gaitzean ixildu. Argi-zaletasuna ta gizatasun-giroa biak bear ditugu ta berez-berez ez dira indartuko danok edo geienok bakoitzak bere altedik, alegiñak egiten ez baditugu ixil-eskutuka gabe sentitzen doguna eta esan

nai gendukeguna itzari izateak eta asmo garbiak emon dagikekion indarrakin esaten ez ditugun arte. Nor nor geran eta nork zer gura dogun adierazoteko ez bekigu atzera-penik izan.

Kooperatibetan eta kooperatiberako arazo ta eginkizunetan ixil-eskutuka ibiltzea batzuen diñoenez emekeria da, bestebatzuen eritxiz maltzurkeria edo azpikeririk kalte-garriena.

IKASTOLA TA ERLEGIOA

Euskalerriko ikastola geienetan boroka gogorra ari da, erlegio izena aurrean jarrita. «Progresistatzat» daukate euren burua arazo onetan ukaka diarduten batzuek aureko lanik ezbagunduke bezela.

Pedagogi aldetik ditugun utsuneak ez diote buruko min aundirik ematen eta berdin ekonomí sailletako premiñak ikastolak zabaltzeko ta indartzeko.

Ez dira konrurutzen edo ez dute konturatu nai oraindikan Euskalerriko guraso geienak kristau bideetaz umeak ezi ta eroan nai dituztenik.

Iruditen zait sasi iraultzalleak diruditela ta inperialisten jokabideen alde diardutela edo onei laguntzen ditela. Orretan orrela dabilkezeani ez diote ajolik erlegio eman edo ez: bakarrik orreitarako gora-bera eztabaidakarriak diralarik gure artean, euskaldun artean nazkilla ta borroka jarri nai dituztela ta ikastolak lurpera bidean jarri, jaso tab indartu baño geiago.

Ordua degu esnatzeko ta Euskalerria aurrera eraman nai dutenak edo Euskalerrriaren etorkizunarren ardurarik ez diotenak nortzek izan dakizan argitaratzeko. Euskaldun ez-kertar baño euskaldun izana aotan arturik euskaldunok baztartu gurarik dabiltzanak geian-go dirudite. Euskaldun eta aske izan nai dogunok euskaldun izatea bakarrik ez dogu naiko, beti iñoren menpeko edo otsein izaterakoan. O'tar J.

JAKINKIZUN BARRIAK

Lengo zaarrak ikusi ba leue ainbat baserrietan egiten dana, arto zail ederrak xeetu ta zuloan sartu, zorotzat, artuko litukiez ori egiten daben baserriarrak. On-do egiten dabe ori egiten dabenak. Lengo erara egin ezkeru, orria aizeak eroaten dau ta mallestoa goldaperako izaten da. Garaua bakarrik probetxokua. Sistema bari onegaz, ostera, dana aprobetxaten da. Garauak ez dau jan-indarrrik galtzen eta ostro ta mallestoak be ganau jateko egi-ten dira.

Gañera zulo-ko artoak gauza bat dauko ona: beste edozer baño errezago ta obetzu zuloan gordetzen dala.

Baña artoak berez dauko akatz bat. Ez zuloan sarten dalako, berezkoa dalako baño: proteina, bitamina ta mineral gutxi daukezala artoak.

Loditzeko ta koipea egiteko artoa one-netaikoa dogu. Baña esandako iru gauza oreitan oso urri dabil artoa.

Baña akatz ori errez konpontzekoa da. Zuloan sartzerakoan, bota leikioz artoari palta jakozan iru gauza oreik. Edo bestela zulotik atarata gero, askan bertan nastau leikioz. Proteina, bitamina ta mineralak solte salgai egoten dira. Zuloko artoa gauza orreikin osotu ezkeru erosten dan pensua bezin ona da.

Beste akatz bat be ba'daukie artoak ta zuloko bedar guztiak: garratzak izatea. Ganauak gustora jan arren, garrastasuna ilteko, karea bear da. Beste iñundik artzerik eztagonean, ganauen azurretakoa artu bear. Ortik dator gero, ganaua makaldu ta jaiki ezinka egotea.

Akatz orrek be erremedio erreza dauko kare asko daukan autsa ganauari emotea. Orreitariko auts bat BIFOSCAL izenaz nun nai salgai egoten da ta merke gañera. Ikusten danek erremedio erreza da, baño egin ezik, ondorengo kaltegarriak etorri leikez.

EUSKERA BATUA

Eskerrik asko A'tar B Jaunari.

Artu dogu zure idaztia ta zuk diñozuna gogoz jakiñaraziko diogu gure irakurleei. Ona emen zure lerroak:

«Aspaldikan...».

Zuzendari Jaun hori, agur!

Aspaldidanik banuen asmo hitz bi beinik zuri idazteko. Zergatik ote? Labur-laburki adieraziko dizut asmo honen zioa.

T. U. aldizkarian, aldioro agertzen duzute euskerazko agerpen bat, nahiz oso laburra. Ez natorkizu luzeegoa dadin eske, nahiz nere gogorako atsegiñago izan gehiagoko hori. Bainan daitekean edo ez ez dago nere esku jakitea, eta zure esku ere ez agian. Beste hau ordea bai, oso-osorik zure eskuetan dago. Agerpen labur-labur hortan, euskera erabateko kaxkarra erabiltzen duzute. Bere idazleak ez du entzun edo ez du entzun nahi euskera batuaren arazoa. Eta helburutzat «aurrerapena» duen elkarte batek gehiago egin behar du bide berri hoiek urratzen. Bere euskera Euskalerriko eskualde txiki bateko euskera itxia besterik ez da. Irakurtzen dudan bakoitzean min egiten dit.

Zuzendari Jauna, ez nijoakizu erremedioak eskaintzera. Baina, euskaraz egitekotan,

Eta horrenbestez, zuretzat nere bostkoa, ahaleik eta txukunen idatzi zagan.

¿Noiz izango ete da Eleizan ezkondu bearrean Juezaren aurrean ezkontzea?

¿Nortzuk izango ete dira euren umeak bateatu barik lenengo itxiko dituenak? Ori be alako baten etorriko da. Orañi arte jai-egunetako Mezea, Jaunartzea ta Autortzea iztea izan da. Baña ezkontza zibilla ta umeak bateatu barikiztea, orreik be etorriko dira. In-guruetan banakak asita dagoz.

¿Ondo dago ori?

Pentsetan jarri barik, erantzutea balitz danok esango genduke: Ori txarto dago! Baña gauzak zeatzago aztertu ezker, orduan esango genduke: Txarto dago ta ondo dago.

Izan be, kristau-sinismenik ez ba'dago, obe da Sakramenturik ez artzea. Ez ezkontzarik, ez Bateorik, ezta Domeketako Mezarik, ezta konpesiño ta Jaunartzerik. Sakramentuak fededunak bakarrik artu bear ditue.

Ta antzera esan bear, sinistu arren, Sakramentu ta Mezetarako barruko borondaterik eztagonean.

Olakoak ez dabe pekatuak egiten Mezea itxiaz ta Sakramentuak ez artzeaz.

¿Nun dago olakoen pekatua?

Sinisterik ez eukitea edo borondaterik ez eukitea: orra or pekatua.

Ori argiago ikusteko, ona emen adibide bat. Kontizue, seme batek bere aitari gorrotoa deusola ta orregaitik berbarik be ez deutso bere aitari egiten.

¿Nun dago seme orren gaizakeria?

Aitari berbarik ez egiteak, ori bakarrik ez da pekatua. Seme orren pekatua gorrotoan dago. Gorrotoa kendu barik, aitari berba egitea, txurakeri bat izango litzake. Eta gorroto orrek dauko aita minduta. Izan be, berbarik ez egitea gorrototik datorrena da.

Jainko-gauzak iztea danean be barruko sinismen ta borondate-eza dira iturriak.

EMPRESA PERIODISTICA

Ejercicio 1971

LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Diciembre 1971

N.º de Registro: 1125.—O. M. de I. y T.—29-10-68.

JUNTA RECTORA

Presidente: D. Javier Mongelos Oquiñena.

Vicepresidente: D. Julio Gorroñoñgotia González.

Secretario: D. Juan Leibar Guridí.

Tesorero: D. Ignacio Altuna Aguirrebeña.

PUBLICACION INSCRITA

Título: T.U.—Subtítulo: Trabajo y Unión.—Objeto: Temas de divulgación de carácter económico-social con las consiguientes implicaciones técnicas y educativas. Cooperativismo y empresa. Vida social: problemas de organización financiera, laboral, industrial y de previsión.

DIRECTOR DE LA PUBLICACION

D. Juan Leibar Guridí.

SITUACION FINANCIERA

Con el importe de cada ejemplar a 2,50 ptas. se cubre el costo de la edición y se han cerrado los ejercicios económicos sin ningún saldo positivo ni negativo.