

T.U.

Trabajo y Unión

lankide

N.º 303 Zb.

Mayo

1987

Maiatza



A LAS PUERTAS DEL CONGRESO COOPERATIVO

Principios básicos de nuestra experiencia
Fondo intercooperativo de solidaridad

HABLANDO DE PRINCIPIOS

Una forma de defenderse del deterioro de las cosas es afianzarlas con firmeza, o tratarlas con respeto. Esto en cuanto se refiere a los medios físicos. Otra cosa es la salvaguardia de valores inmateriales: las costumbres, la lengua y, por supuesto, los principios máximas particulares por las que se rigen las instituciones- y la ideología- que trata de la clasificación de las ideas-.

Va siendo conocido que en la primera sesión del Congreso Cooperativo, a celebrar en el próximo mes de octubre, se va a tratar como primer punto de los **Principios Cooperativos**.

Y se ha creído conveniente hacerlo así por razones subyacentes, probablemente poco explicitadas, que puede pensarse han surgido con espontaneidad desde el poso sedimentado en treinta años de ejercicio del Cooperativismo, unido al próximo cese activo de los fundadores de esta Experiencia y al deseo de dar forma perenne a ciertos modos de hacer aún no reflejados sistemáticamente en ningún código específico, ni decálogo de deberes.

Evidentemente, el aprecio que debe merecer la incursión en este propósito es loable y su intención debe encontrar, en todos los cooperativistas, una buena acogida y una actitud de apoyo libre de perjuicios y cargada de respeto hacia las convicciones que desde cualquier instancia sean planteadas.

El armazón, en forma de anteproyecto, ha tratado -como no podía ser menos- de conjugar al menos tres grandes ejes de referencia.

Si se trata de un movimiento cooperativo no puede desvincularse de los principios de la Alianza Cooperativa Internacional; si, además, había que dotarle de las viven-

cias específicas del Grupo Cooperativo de Mondragón, su esencialidad debería ser sazónada de las virtudes prácticas que en el decurso del tiempo se ha encarnado en nuestro Grupo.

Finalmente, no podía ignorarse que vivimos en una tierra cargada de historia industrial, en la que el trabajo bien realizado, las iniciativas autogestionarias, el mismo cooperativismo de otros tiempos y orígenes, y la mutación política, social y económica, requerían un respaldo, aspecto que se ha recogido al expresar nuestra solidaridad con los demás trabajadores y con toda Euskal Herria.

A cualquiera que lea el proyecto le va a parecer corto en su contenido, porque siendo, por definición, de alcance superior a unos Estatutos y a unos Reglamentos, es más remiso en su articulado, más breve en las definiciones y se aleja de los postulados prácticos necesarios para andar por la vida diaria.

Pero es que abordar el detalle pormenorizado no era, ni es, posible. Unos Estatutos se revisan cada seis u ocho años; unos Reglamentos quizás requieran ser enmendados cada dos años; una norma puede modificarse anualmente.

Los principios, si son básicos, no deben ser mudables. Todo lo más puede tener anexos y enmiendas añadidas. Porque sus redactores habrán sabido definir con suficiente precisión aquellas ideas tomadas de la confrontación asidua ejercitada ya largo tiempo. Lo que resultaría más difícil conocer es si en los principios expresados se abarcaba todo lo que sería pertinente decir.

La propia locución de "**principios básicos**" pasó por el tamiz del análisis para medir su oportunidad.

Al final los fundamentos básicos de una vida solidaria, realizada en común con nombres de distintas procedencias vitales, no pueden tampoco ser demasiados. Cada persona tiene su propio origen y los estímulos que le mantienen en el sistema cooperativo obedecen a diversos orígenes. De ahí que buscar una senda que abrazara temas fundamentales que fuesen aceptados en su esencialidad no podía ser muy ancha y sus definiciones deberían caber en las orillas de su angostura.

La articulación de "**principios básicos**", por otra parte, adquiere a veces un lenguaje grave, casi mayestático, con la intención de que infunda en la vida práctica consecutiva al respeto derivado de su enunciado intangible y supuestamente, una vez aprobados, inmutables.

No debe desecharse este género de expresiones. La "**Declaración de Independencia Americana**" de 1776 sostiene que "**todos los hombres son creados iguales**" y que son dotados de derechos inalienables, como "**la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad**".

También entre las proclamas de Lenin se encuentra aquella que dice: "**Dése a cada uno lo que necesita y aporte cada ciudadano según su capacidad**".

Los "**Principios**" son objetivos fundamentales que se sitúan en el horizonte casi inalcanzable de propósitos idealizados.

Pero su inmanencia atrae el compromiso de respetarlos con la lealtad necesaria a unos cimientos inviolables. Su existencia evitará desviaciones, como lo hace desde su promontorio la referencia luminosa de un faro en la ruta del navegante que necesita reorientar o mantener su rumbo.

Aurkibidea

Indice

- 2 EDITORIAL.
- 3 A LAS PUERTAS DEL PRIMER CONGRESO.
- 4 PRINCIPIOS BASICOS DE NUESTRA EXPERIENCIA.
- 7 MESA REDONDA SOBRE LOS PRINCIPIOS BASICOS
Jesús E. Ginto.
- 10 FONDO INTERCOOPERATIVO DE SOLIDARIDAD (F.I.S.O.).
- 12 MESA REDONDA SOBRE EL FISO.
Jesús E. Ginto.
- 16 MEDIOS Y FINES:
ALEGACIONES DESDE EL HOMBRE
Moisés Olalde.
- 18 LA DECLARACION DEL IRPF 1986
Juan Larrañaga.
- 20 EL PLAN DE RELANZAMIENTO (P.R.E.),
LAS COOPERATIVAS Y LAGUN-ARO.
Carmelo Urdangarin.
- 22 RELACIONES ENTRE CONTABILIDAD Y FISCALIDAD: LOS EFECTOS IMPOSITIVOS
Javier Mendicute
- 24 PERSONALISMO
José M.^a Mendizabal
- 27 APUNTES SOBRE LA COREA DE HOY (III)
Jesús Larrañaga
- 29 KOOPERATIBETAKO BERRIAK
- 32 ENTREVISTA A JOSE M.^a RIAZA.
José Ignacio Mora
- 35 ENTREVISTA A GREG MAC LEOD
José Ignacio Mora
- 36 ORONA REALIZA EL ANILLO OLIMPICO DE BARCELONA 92

Edita: IKASBIDE - Apartado 39 - Teléfono 797999 - Aretxabaleta

Imprime: EUSKALGRAF, S. Coop. - Aretxabaleta

Depósito Legal SS 57.190

Director: Jesús E. Ginto

Diseño: María Angeles Goikoa

Fotografía: Jesús Uriarte

A LAS PUERTAS DEL PRIMER CONGRESO

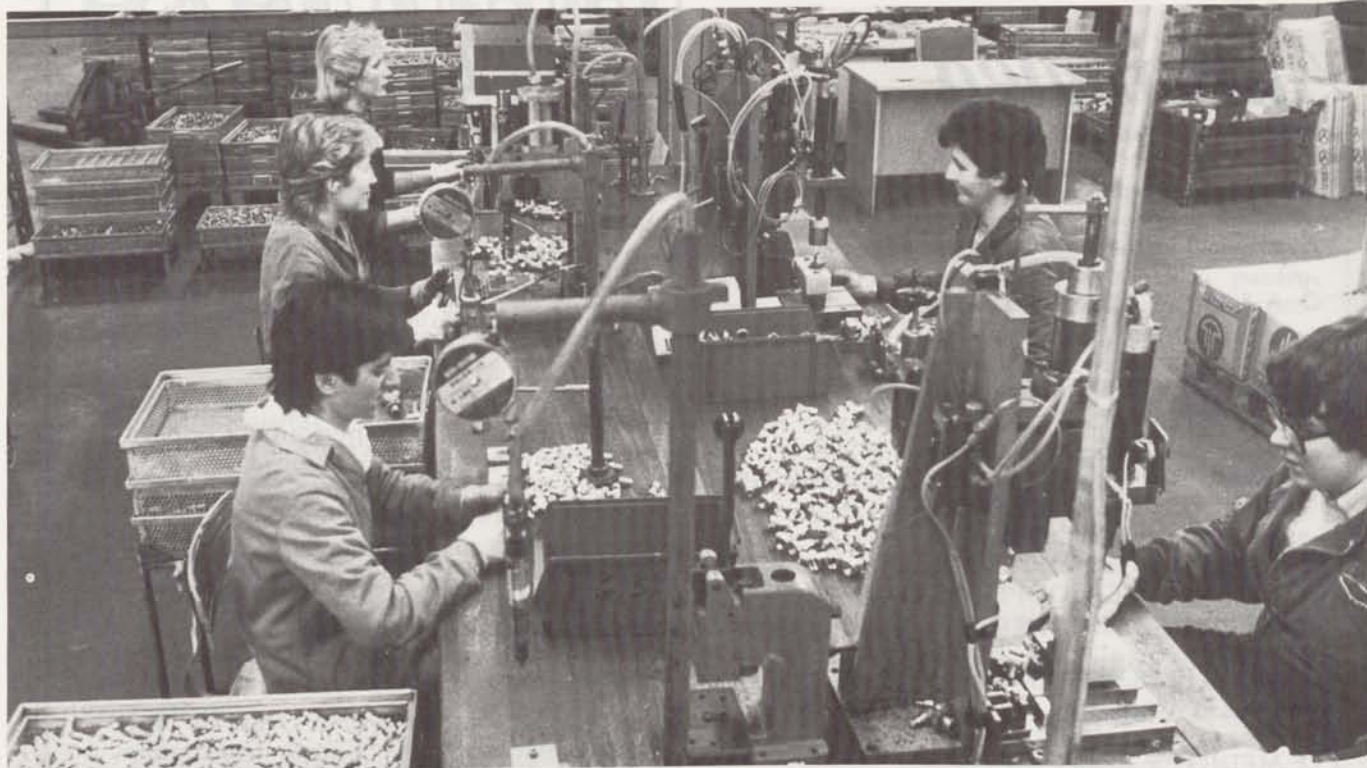
Nuestra revista recoge este mes los textos de sendos anteproyectos enviados a las Cooperativas del Grupo que serán debatidos en el Primer CONGRESO COOPERATIVO a celebrar el próximo mes de Octubre.

En el primero de ellos "Principios básicos de la Experiencia Cooperativa de Mondragón", aprobado por la Comisión Permanente Provisional del congreso, se recoge la filosofía básica de las cooperativas componentes del llamado Grupo Mondragón en un deseo de plasmar en un decálogo la fundamentación del "hacer del Grupo".

El segundo documento, referente a la constitución del "Fondo Intercooperativo de Solidaridad (F.I.S.O.)", fue aprobado por el Consejo de Grupos en Noviembre de 1986. Se pretende que el fondo sea un mero instrumento para "crear garantías intercooperativas recíprocas que refuerzen la capacidad financiera" de las cooperativas suscribientes sirviendo de especial ayuda a aquellas cuya debilidad patrimonial sea más latente.

T. U. Lankide ha querido mostrar a sus lectores cooperativistas estos dos proyectos de indudable importancia, a los que seguirán en los próximos meses otros como "Tratamiento del Capital Social" e "Intervalo Retributivo" en la esperanza de que ayude a un mayor conocimiento por parte de todos los socios.





PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA DE MONDRAGON

A diferencia de otros textos que serán objeto de consideración por el Congreso, el relativo a los Principios Básicos no tiene un carácter normativo o dispositivo, sino que trata de constituir una sistematización de los fundamentos ideológicos, comúnmente aceptados, que sustentan de hecho nuestra Experiencia Cooperativa. Se trata por tanto de un texto sujeto a modificaciones, no únicamente en el proceso de análisis y enmiendas a llevar a cabo con motivo de la celebración del Primer Congreso, sino que posee un carácter esencialmente abierto en el tiempo. Este carácter abierto y dinámico viene explicitado en la Introducción del propio texto, que indica que tales Principios se hallan "sujetos a la evolución y a las circunstancias objetivas y a las aportaciones enriquecedoras de los cooperativistas del futuro".

La realidad de nuestra práctica cooperativa está alejada en alguna medida de la formulación de los Principios Básicos, pero este mismo hecho debe constituir un acicate, un motivo de superación constante entre lo ideal y lo posible, lo deseable y lo real.

Ante todo y sobre todo, la explicitación de los Principios Básicos de nuestra Experiencia Cooperativa puede constituir para cada uno de los implicados en la misma un motivo de reflexión, incluso de autocrítica, así como una guía de actuación personal y colectiva en la construcción de un Cooperativismo sano y una sociedad más justa.

"Esta experiencia corresponde a un nuevo espíritu de confianza en el hombre y en su capacidad. Revive en este caso el sentido de libertad, dignidad y justicia, fehacientemente acreditadas en las instituciones tradicionales y democráticas de nuestra tierra y, por tanto, exponentes de la idiosincrasia de sus hombres.

Una de nuestras características ha sido el sentido práctico, el de saber actuar en el ámbito de las posibilidades sin indiferencia ni renuncia a los ideales. Se ha sabido aglutinar y no malograr las oportunidades en interés común. Los procesos de asociación no son viables sin moderación, como consentidos por unos y por otros, debiendo de ordinario sacrificar todos algo de sus respectivas posiciones. Las radicalizaciones contravienen a las cualidades más constantes de nuestro pueblo y a las virtudes humanas y sociales de sus hombres.

Así lo afirmamos y lo deseamos, exponentes del espíritu de un pueblo más propenso a la acción que a la especulación, a ser que a tener, a progresar que

a dominar, amante y celoso de su libertad y de sus fueros, de su espacio vital para la autorrealización más pluriforme en el trabajo y, por el trabajo, en provecho común." (José María Arizmendiarieta).

El Congreso Cooperativo de las Cooperativas asociadas a Caja Laboral Popular asume como responsabilidad propia la definición y actualización de los principios básicos de la Experiencia Cooperativa surgida en Mondragón.

En consecuencia, se propone realizar la proclamación de dichos Principios Básicos, teniendo en cuenta:

- Los Principios Cooperativos Universales formulados, por primera vez, por los "pioneros" de Rochdale y actualizados en los sucesivos Congresos de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI).
- La experiencia acumulada tras más de treinta años de práctica empresarial cooperativa.
- El carácter abierto y dinámico de dichos Principios, sujetos a la evolución de las circunstancias objetivas y a las aportaciones enriquecedoras de los cooperativistas del futuro.

PRINCIPIOS BASICOS

1. Libre adhesión

"La primera forma de justicia elemental es la que necesitamos practicar los unos con los otros otorgándonos la consideración de seres libres". (J.M.A.).

La Experiencia Cooperativa de Mondragón se declara abierta a todos los hombres y mujeres que acepten estos Principios Básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que pudieran existir.

No existirá, por tanto, para la adscripción a la Experiencia, discriminación alguna por motivos religiosos, políticos, étnicos, o de sexo. Sólomente

será exigible el respeto a los postulados de su constitución interna.

2. Organización democrática

"La democracia, una vez adoptada noblemente, conduce por sí misma a la disciplina, a la responsabilidad, al afianzamiento de la solidaridad, en definitiva, a un auténtico progreso social". (J.M.A.).

La Experiencia Cooperativa de Mondragón proclama la igualdad básica de los socios trabajadores en lo que respecta a sus derechos a ser, poseer y conocer, lo que implica la aceptación de los principios de organización democrática de la empresa, concretada en:

- La soberanía de la Asamblea General, compuesta por la totalidad de los socios, que se ejercita según la práctica de "una persona, un voto".
- La elección democrática de los órganos de gobierno, y en concreto del Consejo Rector, responsable de su gestión ante la Asamblea General.
- La colaboración con los órganos directivos designados para gestionar la sociedad por delegación de toda la comunidad, que gozarán de las atribuciones suficientes para desarrollar eficazmente su función en beneficio común.

3. Soberanía del Trabajo.

"El hombre transforma y hace fecunda la naturaleza mediante su trabajo, y el trabajo es el mejor patrimonio que tiene una comunidad". (J.M.A.).

La Experiencia Cooperativa de Mondragón considera que el Trabajo es el factor esencial transformador de la naturaleza, de la sociedad, y del propio ser humano y, por consiguiente:

- Renuncia al empleo sistemático del trabajo asalariado.
- Adjudica al Trabajo plena soberanía en la organización de la empresa cooperativa.

c) Considera al Trabajo acreedor esencial en la distribución de la riqueza producida.

d) Manifiesta su voluntad de ampliar las opciones de trabajo a todos los miembros de la sociedad.

4. Carácter instrumental del Capital

"Un cooperativismo sin aptitud estructural para atraer y asimilar los capitales al nivel de las exigencias de la productividad industrial es una solución transitoria, una fórmula caduca". (J.M.A.).

La Experiencia Cooperativa de Mondragón considera al factor Capital, básicamente Trabajo acumulado, como un instrumento necesario para el desarrollo empresarial y acreedor, por tanto:

a) A una remuneración:

- Justa, en relación a los esfuerzos que implica su ahorro.
- Adecuada, para propiciar la adscripción de los recursos financieros necesarios.
- Limitada en su cuantía, mediante la correspondiente regulación.
- No directamente vinculada a los Resultados obtenidos.

b) A una disponibilidad subordinada a la continuidad y desarrollo de la Experiencia Cooperativa, que no impida una real aplicación del principio de libre adhesión o puerta abierta.

5. Participación en la gestión

"La cooperación convoca a los hombres a una obra colectiva, pero deja a cada uno su responsabilidad. Es el desarrollo del individuo, no contra los demás, sino con los demás" (J.M.A.).

La Experiencia Cooperativa de Mondragón estima que el carácter democrático de la Cooperativa no se agota en su vertiente societaria, sino que implica un desarrollo progresivo en la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, lo que, a su vez, requiere:

- Una transparencia informativa en relación a la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.
- La aplicación sistemática de planes de formación social y profesional de los socios.
- El establecimiento de la promoción interna como vía básica para la cobertura de los puestos con mayor responsabilidad profesional.

6. Solidaridad retributiva

"El elemento constante de la formulación cooperativa, tanto teórica como práctica, es la solidaridad". (J.M.A.).



■ principios básicos

→ La Experiencia Cooperativa de Mondragón proclama la solidaridad retributiva como un principio básico de su gestión, comprendiendo los siguientes niveles concretos:

- a) **Interno.** Materializado, entre otros aspectos, en la existencia de un intervalo solidario de retribuciones al trabajo.
- b) **Externo.** Materializado en el criterio de que la remuneración media interna sea equivalente a la de los trabajadores asalariados de su entorno social.

7. Intercooperación

"Es arriesgado hacer de cada cooperativa un mundo cerrado. Tenemos que pensar en la solidaridad intercooperativa como único recurso para, mediante la misma, salir al paso de otros problemas de crecimiento y madurez: hay que pensar en un espacio vital adecuado a las circunstancias". [J.M.A.]

La Experiencia Cooperativa de Mondragón considera que, como aplicación concreta de solidaridad y requisito de eficacia empresarial, el principio de Intercooperación, debe manifestarse:

- a) Entre Cooperativas individualmente consideradas, a través de la constitución de:
 - **Agrupaciones Comarcales**, tendentes básicamente a la creación de un régimen socio-laboral homogéneo, incluida la reconversión común de Resultados y la regulación de transferencias de socios trabajadores.
 - **Agrupaciones Sectoriales**, incidiendo especialmente en aspectos técnicos y comerciales, en búsqueda de las sinergias potenciales derivadas de la dimensión conjunta.
- b) Entre Agrupaciones Comarcales y Sectoriales, mediante la constitución y gestión democrática, en beneficio común, de entidades y órganos de cobertura o supraestructura a diversos niveles.
- c) Entre la Experiencia Cooperativa de Mondragón y otros movimientos cooperativos del Estado, realizando acuerdos y estableciendo órganos conjuntos dirigidos a propiciar el desarrollo común.

8. Transformación social

"La Cooperación es una auténtica integración del hombre en el proceso económico y social, que configure un nuevo orden social; los cooperativistas deben concurrir hacia este objetivo final a una con todos los que tienen hambre y sed de justicia en el mundo de trabajo". [J.M.A.]



La Experiencia Cooperativa de Mondragón manifiesta su voluntad de expansión en el marco de Euskal Herria, colaborando a su reconstrucción económica y social y a la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria, mediante:

- a) La reinversión de una proporción mayoritaria de los Excedentes Netos obtenidos, destinando una proporción significativa a los Fondos de carácter comunitario, que permita la creación de nuevos puestos de trabajo en régimen cooperativo.
- b) El apoyo a iniciativas de desarrollo comunitario, mediante la aplicación del Fondo de Obras Sociales.
- c) El establecimiento de un régimen de seguridad social coherente con el sistema cooperativo, basado en la solidaridad y responsabilidad, que extienda su ámbito de actuación a la generación de opciones de actividad para quienes hayan concluido su vida laboral regulada.
- d) La cooperación con otras instituciones promovidas por la clase trabajadora vasca (Sindicatos, SALes).
- e) La colaboración en la revitalización del euskera como lengua nacional y, en general, de los elementos característicos de la cultura vasca.

9. Carácter universal

"Nada humano me es extraño, dijo ya el filósofo precristiano. Un hombre digno debe sentir vergüenza de ser y vivir como rico en un mundo de 2.000 millones de hombres mal alimentados". [J.M.A.]

La Experiencia Cooperativa de Mondragón proclama su solidaridad con todos los que laboran por la de-

mocracia económica en el ámbito de la "Economía Social", haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional, y manifestando su vocación:

- a) **Europea.** colaborando a la construcción de un ámbito europeo en el que el Cooperativismo y, en general, la Economía Social, tengan un peso específico propio.
- b) **Universal.** Manifestando su solidaridad y aceptando sus consecuentes requerimientos, con los esfuerzos de los pueblos del Tercer Mundo por alcanzar unas condiciones de vida caracterizadas por un mayor grado de justicia y dignidad humanas.

10. Educación

"Se ha dicho que el cooperativismo es un movimiento económico que emplea la acción educativa, pudiendo también alterarse la definición afirmando que es un movimiento educativo que utiliza la acción económica". [J.M.A.]

La Experiencia Cooperativa de Mondragón reafirma que ninguno de los anteriores Principios es factible sin la dedicación de suficientes recursos humanos y económicos a la Educación, en sus diversas vertientes:

- a) **Cooperativa**, del conjunto de los socios y, en especial, de los elegidos para formar parte de órganos sociales cooperativos.
- b) **Profesional**, en especial de los socios que forman parte de órganos directivos.
- c) **En general**, de la juventud, propiciando el surgimiento de hombres y mujeres cooperadores, capaces de consolidar y desarrollar la Experiencia en el futuro.

"LO QUE NOS DEFINE SOBRE TODO ES LA COOPERATIVIZACION DEL TRABAJO"

Texto: Jesús E. Ginto

Fotos: Jesús Uriarte

Los principios básicos del Cooperativismo de Mondragón, que serán objeto de especial atención en el próximo Congreso Cooperativo a celebrar en octubre, y las posibles diferencias con otras Experiencias Cooperativas a nivel mundial, fueron los temas de fondo de la Mesa Redonda en la que participaron: Antonio Cancelo, Director General de Eroski; Alfonso Gorroñoigoitia, Presidente de Caja Laboral Popular y del Grupo FAGOR; José Luis Olasolo, Director del Grupo LEARKO y José María Ormaechea, Presidente del Consejo General del Grupo Cooperativo de Mondragón. Actuó como moderador José Ramón Elorza.

Moderador:

— ¿Qué objeto tiene ahora el replantearse en un Congreso los principios del Cooperativismo de Mondragón, que se supone son ampliamente aceptados por todos sus miembros?.

Ormaechea: A veces me pregunto si realmente hay que redactarlos y si no estamos queriendo circunscribir una cuestión básica que en sí misma es ilimitada. Resulta muy vulnerable re-

ducir a principios fundamentales una experiencia tan dinámica como la nuestra, al menos si tales principios no se enuncian de forma muy genérica y teórica, hallando un máximo común divisor para todas las expresiones.

Hay que partir de la base de que a nuestro Cooperativismo la gente se incorpora por muy variadas vías o motivos: Unos por una especie de llamada política que subyace como fermento en esta tierra, y que ha propiciado el asentamiento de un sistema autogestionario; otros por una inspiración cristiana, y en parte porque buscan un puesto de trabajo.

Ante estos planteamientos tan diferenciados no resulta fácil establecer una línea envolvente y válida para todos. Tampoco hay que olvidar que en el País Vasco se dan actualmente numerosas controversias sobre temas sociales, que algunos socios querrán que se reflejen en los "principios básicos", y eso no va a ser tarea fácil. En todo este contexto hay una frase que me está golpeando últimamente y que gustaba de repetir Dn. José María, y es que "las ideologías separan, mientras que las necesidades unen".

Gorroñoigoitia: El origen de todo este planteamiento está en la Comisión Permanente del Congreso Cooperativo, entre cuyas funciones se en-

cuentra la propia preparación del Congreso. A la hora de lanzar este primer Congreso -que es inédito en nuestro ámbito por la dimensión y los materiales a utilizar- y plantearse a discusión cuestiones de carácter programático y funcional, como el FISO, el abanico retributivo y la regulación del Capital, se entendió que había que empezar por esbozar algo que con mucha frecuencia solemos apelar: las esencialidades de nuestro Cooperativismo; y así quedó plasmado en el articulado de Bases del Congreso.

Ormaechea tiene razón cuando dice que aquí pueden darse todas las discusiones habidas y por haber, pero también ocurre algo similar a la hora de montar órganos de supraestructura. Pero al menos, desde un punto de vista formal, sí parece lógico poner en letra impresa aquello que convencionalmente damos por supuesto: Las denominadas esencialidades de la Experiencia. Criterio que viene avalado desde una razón funcional hasta una especie de conciencia de su necesidad y una cierta lógica interna de que si por vez primera se reúne con cierta solemnidad el Grupo, parece normal que se pregunte en lo que cree y cuál es su decálogo de actuación.

Cancelo: Pienso que son reales los peligros que menciona Ormaechea y



■ principios básicos

→ que no van a poder obviarse. Creo más bien que hay que asumirlos de entrada, porque nuestra Experiencia abarca a un conjunto de personas con diversos modos y maneras de apreciar las virtualidades cooperativas. En este sentido, nos va a pasar lo que ocurre a cualquier organismo político o sindical, que acoge en su seno a realidades bastante dispersas, pero dentro de unas coordinadas.

Es importante que nos planteemos nuestra realidad, aunque sin obsesionarnos por si han de salir de este Congreso resultados definitivos, dejando incluso de lado una serie de temas para posteriores profundizaciones.

Tenemos diferencias notables con otros Cooperativismos, como es la primacía que se da entre nosotros a la aportación del trabajo y es un hecho que contamos con una serie de principios dispersos en normas de rango secundario, que conviene ordenar.

Moderador:

— De todas formas, parece que no se han dado grandes divergencias a la hora de elaborar el documento base sobre los principios básicos.

Ormaechea: Ese trabajo unitario es la síntesis de otros nueve o diez documentos previos elaborados por otras tantas personas. Estimo que estos "principios" van a ser muy debatidos y pueden tener muchas enmiendas y alternativas. Podría darse el caso de que se escoraran un poco hacia planteamientos que puede que en este momento palpiten en la mayoría, intentando darles un carácter permanente cuando sólo responden a enfoques transitorios. Por eso habría que pensar más en grandes ideas generales y básicas, al estilo de los textos constitucionales más significativos.

Olasolo: Estamos hablando de generalización y particularización. En el momento de generalizar todos estamos de acuerdo, pero ¿cómo se manifiesta luego en la vida diaria y en la de cada cooperativa?. Aquí puede darse un cierto conflicto entre el quedarse en las nubes de los principios -donde todos podemos estar de acuerdo- y el descender a la respuesta concreta que quiero que me dé mi cooperativa.

Gorroñoigoitia: Según la experiencia vivida en el tratamiento de los Estatutos Sociales de FAGOR, salvo discrepancias minoritarias, no he apreciado mayores problemas en la

definición de las ideas. Pienso que el problema de una declaración de principios no está tanto en el terreno de las ideas, sino en los matices de redacción que implica. La dificultad surge a la hora de redactar y expresar la idea.

Es cierto que, como señalaba Olasolo, en una declaración de este género la gente lo que quiere es una resolución a sus problemas concretos. Sin embargo, la declaración de principios se mueve en otro terreno, en una especie de "debe ser", de aspiración ideal, como puede darse en el articulado de una Constitución, en la que se proclama, por ejemplo, que todos los ciudadanos tienen derecho al trabajo, aunque ello no signifique que se garantice el trabajo a todos.

Olasolo: Recordando otras experiencias, cuando se discutió el Contrato de Asociación a Caja Laboral Popular se trataron cosas más concretas, donde las divergencias eran más posibles, pero al final se llegó razonablemente a posiciones válidas para todos. Me parece que en este tema los Principios Básicos aún será más sencillo, al moverse en un plano conceptual.

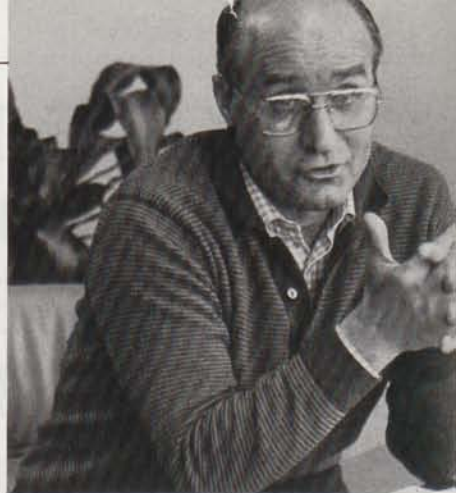
Ormaechea: Si se elaboran unos Principios Básicos, a partir de ese momento todas las líneas de conducta prácticas debieran someterse a que tales fines fundamentales se desarrollen. No habría que ponerse nervioso porque no se cumplieran los preceptos que sustentan los Principios Básicos, porque siempre han de constituir la meta ideal a alcanzar. Los "principios" se trazarán en el Congreso Cooperativo de octubre y luego corresponderá a los responsables máximos, y a todos, la obligación de expresarlos prácticamente.

Cancelo: Hay cosas que son evidentes y están muy claras las diferencias entre las Cooperativas de Mondragón y las Sociedades Anónimas. Pero lo que quizá damos como naturalmente asumido por los que llevamos más tiempo en el Grupo no lo es tanto a nivel general. De ahí la conveniencia de que exista un marco de referencia con los "principios básicos" bien estructurados.

Moderador:

— ¿Qué es lo que más aportamos o añadimos con nuestro Cooperativismo?.

Olasolo: Nuestra esencia fundamental sería la prioridad asignada al valor trabajo, porque existen otras ideas sobre democracia interna que



Antonio Cancelo



José Luis Olasolo

también se aceptan en otros Cooperativismos, pero esta idea del valor del trabajo y las concreciones a que ha conducido son algo muy específico nuestro.

Ormaechea: No cabe duda que la característica que nos define básicamente es la cooperativización del trabajo y éste es el elemento fundamental que nuestro Grupo está aportando al Cooperativismo mundial.

Gorroñoigoitia: Dentro del universo cooperativo, creo que ofrecemos una serie de singularidades muy claras, como son: una forma específica de hacer la solidaridad expresada en múltiples manifestaciones, no sólo dentro del propio intervalo retributivo, sino en la utilización de los Fondos de Obras Sociales y en la solidaridad que se expresa a través de Lagun-Aro, Caja Laboral Popular, etc..

También hemos llegado a cabo un proceso asociativo de tipo empresarial, que es un elemento poco frecuente entre las cooperativas de trabajo asociado. Además, entre nosotros se da la primicia a los aspectos técnico-empresariales, siendo empresas bási-

camente de trabajadores. Aún cabe citar otro matiz añadido y es la capacidad de adaptación y de hacer bueno el proceso orgánico a través de instrumentos como Lagun-Aro, CLP, Ikerlan, etc..

Cancelo: Me gustaría insistir en un aspecto y es que el Cooperativismo a nivel mundial se ha desarrollado básicamente en el área del consumo, del crédito, de la agricultura y de la vivienda. En ninguno de estos sectores aparece el trabajo como factor fundamental, siendo incluso considerado como un aspecto no cooperativizable.

Por el contrario, dentro de nuestra Experiencia sí ocurre de esta forma y su expresión más reveladora se da precisamente en Eroski que, siendo una cooperativa de consumo, cuenta con trabajadores asociados; algo que no sucede en el mundo del cooperativismo de crédito, salvo el caso lógicamente de Caja Laboral Popular.

También quisiera subrayar algo que ya se ha dicho y que considero muy importante. Me refiero a la organización intersectorial, que es una característica que ha dado una significación muy particular a nuestra Experiencia, porque nunca hasta ahora se había organizado así el cooperativismo en el mundo.

Olasolo: ¿No ha latido también aquí desde el principio un elemento de transformación social del conjunto, que no se ha dado en otros casos?

Cancelo: Sí, es cierto que podría hablarse de un elemento modificador de estructuras, aunque su enunciado ha sido bastante general en las empresas cooperativas. Probablemente lo más diferenciador aquí es la identificación de nuestra Experiencia con un

Alfonso
Gorroñoigoitia

José M.^a
Ormaechea



Pueblo y una cultura concreta. Interrelación que estimo ha sido decisiva en muchos éxitos del propio desarrollo cooperativo.

Gorroñoigoitia: Cabría preguntarse porqué aquí ha resultado tan exitoso.

Ormaechea: Ese es un terreno muy resbaladizo. Porque debo reconocer que en gran parte nos ha venido dado por las circunstancias. Si la Experiencia hubiera nacido ahora su desarrollo habría sido muy diferente; probablemente más difícil de proyectar y consolidar.

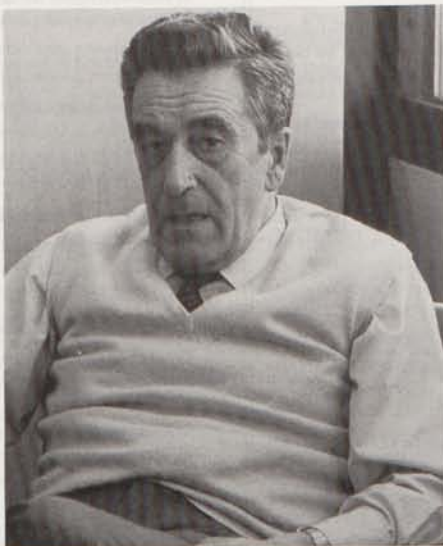
Cancelo: Habría que apuntar como elemento importante y diferenciado el establecimiento de una política de distribución de rentas interna profundamente solidaria y diferenciada respecto a lo que ha hecho el cooperativismo a nivel mundial.

Olasolo: Recuerdo al respecto la pregunta que un día me formulara un extranjero, miembro de la Organización Mundial del Trabajo: "¿cómo hacéis para que una vez finalizado el año los beneficios se vuelvan a invertir?, porque yo he conocido muchas cooperativas en las que rápidamente desaparecía cualquier beneficio".

Moderador:

— Posiblemente tenga mucho que ver en ello el factor formativo, la insistencia en Asambleas, Consejos, etc..

Ormaechea: En este tema hay un factor histórico de carácter fáctico y es sencillamente porque en su momento así lo creyó con acierto Dn. José María. No nos engañemos. Luego nos hemos ido dando cuenta de su necesidad, pero cuando pusimos la primera



piedra en Ulgor, hoy hace 31 años, no teníamos las cosas muy claras pero sí éramos conscientes de dos aspectos: que teníamos que trabajar mejor que las empresas ya existentes y que, evidentemente, íbamos a recibir unos intereses por nuestras aportaciones al capital, lo mismo que el propietario de cualquier empresa. Dn. José María habló de destinar los beneficios a la reinversión, algo para mí difícil de entender e interpretar entonces; y fue esa la decisión inicial, a la que luego se revistió con ropaje básico para el desarrollo empresarial.

Cancelo: Posteriormente vino su conceptualización y la manera de hacerla operativa, de forma que los que nos hemos ido incorporando al Grupo la hemos asumido como una cuestión fundamental.

Ormaechea: El asunto ha dado tal giro que terminamos no ya distribuyendo los Resultados, sino buscando fórmulas tendentes a reducir los anticipos laborales, para potenciar la solidez de nuestras estructuras. En esta época no se trata tanto de pensar en distribuir, sino en cómo aportar.

Gorroñoigoitia: Es en 1979 cuando se acuña por vez primera estatutariamente la frase de la "capitalización obligatoria de los Resultados".

A la pregunta última de "qué repercusiones podría tener la elaboración de los Principios Básicos en el próximo Congreso Cooperativo", los participantes en la Mesa Redonda indicaron que los cambios se irán dando en la medida en que los "principios" sean traducidos a aspectos dispositivos de la vida social.

Por otro lado, frente a la acusación de algunos de cierta falta de identidad ideológica en la Experiencia de Mondragón, la respuesta generalizada fue que el sistema no serviría para nada si no tuviera éxito y que la ideología es algo que se hace patente en la realidad práctica de cada día. Se indicó al respecto que mientras las cooperativas italianas tienen declarado el principio de neutralidad política, "nosotros la practicamos".

Finalizó la Mesa Redonda con una opinión plenamente compartida por todos y es que en el éxito de la Experiencia de Mondragón ha influido determinantemente la honestidad de sus dirigentes a la hora de aplicar los Principios Cooperativos, y así deberá seguir siendo en el futuro. ■



El Fondo Intercooperativo de Solidaridad es una nueva experiencia cooperativa por la que se trata de constituir un instrumento para la creación de garantías mutuas intercooperativas entre aquellas que suscriban su participación en el mismo.

Durante muchos años la solidaridad intercooperativa ha venido ejerciéndose desde Caja Laboral Popular mediante la concesión de créditos bonificados y condonación de deudas.

Cuando parece cerrarse la crisis sufrida durante los últimos años que ha aportado una gran experiencia tanto a aquellas cooperativas que más la han sufrido como a las que no han pasado excesivos apuros en su superación, es hora de sacar provecho de la lección aprendida, estableciendo, además de cauces de defensa interna mejorando la gestión, unas nuevas formas del ejercicio de la solidaridad y unión cooperativas. La conveniencia de aumentar la solvencia por medio de una institución que nos recuerde a las Sociedades de Garantía Recíproca se hace necesaria.

Sección I PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. Definición

El Fondo Intercooperativo de Solidaridad se constituye como un instrumento destinado a reforzar la capacidad financiera de las Cooperativas, pro-piciando así su desarrollo conjunto y armónico.

Artículo 2. Cooperativas partícipes

Uno. Podrán participar en el Fondo todas las Cooperativas asociadas a Caja Laboral Popular que, perteneciendo en principio a un Grupo Comarcal, sean admitidas por el Consejo Gestor del Fondo.

Dos. En el supuesto en que una Cooperativa partícipe desee abandonar el Fondo, deberá cumplir los siguientes requisitos para formalizar su baja:

- Solicitarla explícitamente al Consejo de Grupos, con una antelación mínima de tres años.
- Reintegrar al Fondo en el momento de su baja, los recursos recibidos del mismo que eventualmente figurarán en su poder.
- Aceptar como precio de liquidación de su aportación el que establezca el Consejo Gestor del Fondo, a la luz del valor actual objetivo, que será satisfecho cuando las disponibilidades líquidas del Fondo lo permitan.

Sección II REGIMEN FINANCIERO

Artículo 3. Recursos del Fondo

Uno. Los recursos del Fondo serán aportados por los Grupos Comarcales y Cooperativas partícipes, sobre la base de alcanzar una participación de 70.000 pesetas por socio trabajador en un quinquenio.

Dos. Los recursos aportados por cada Cooperativa figurarán en su activo con la calificación de inversiones financieras.

Artículo 4. Régimen de desembolso

Con carácter anual, los Grupos Comarcales y Cooperativas partícipes en

el Fondo, efectuarán durante el siguiente quinquenio las siguientes aportaciones a sus Recursos:

- Cuantía equivalente a un 5% de los Excedentes Netos correspondientes al ejercicio anterior.
- Como mínimo, y con independencia de los Excedentes Netos obtenidos, cuantía equivalente a 14.000 pesetas por cada socio trabajador en plantilla a la conclusión del ejercicio anterior.

Artículo 5. Fuentes de Ingresos

En su gestión ordinaria, el fondo se nutrirá de las siguientes fuentes de ingresos aplicables a su Cuenta de Explotación anual:

- Remuneración de las aportaciones a Capital Social en las Cooperativas, efectuadas por el FISO.
- Comisiones obtenidas en la prestación de garantías.
- Productos procedentes de la gestión de los fondos líquidos del FISO.
- Subvenciones, donativos, legados y demás bienes que pueda recibir.

Sección III REGIMEN OPERATIVO

Artículo 6. Principio general

El FISO podrá realizar todo tipo de actividades financieras que no invadan el ámbito específico reservado a otras instituciones del Grupo Cooperativo.

Artículo 7. Modalidades de actuación

En aplicación del artículo anterior, el Fondo llevará a cabo cuatro grandes tipos de modalidades de actuación en relación a las Cooperativas a él integradas:

- Realización de aportaciones al Capital Social de las Cooperativas.
- Otorgamiento de subvenciones o dotaciones a fondo perdido.
- Prestación de garantías por aval o por cualquier otro medio admitido en Derecho.
- Con carácter general, realización de cuantas actividades sean afines o complementarias a las anteriormente mencionadas.

FONDO INTERCOOPERATIVO DE SOLIDARIDAD (F.I.S.O.)

Se trata de articular una forma racional de establecer una solidaridad de carácter horizontal que permita:

- La existencia de nexos económico-financieros intercooperativos a añadir a los acuerdos que reglamentan los Grupos Comarcales.
- La regulación, gestión y utilización de medios financieros comunes no derivados de Caja Laboral Popular como institución financiera sino propios del Grupo para reforzar solidariamente sus garantías, y que constituyan un tercer plano de solidaridad: el primero, intersocial, propio de cada Cooperativa; el segundo, intercooperativo, dentro del propio Grupo Comarcal; este tercero, de apoyo intergrupos, como vehículo racional.

Se desea que el Fondo se nutra de aportaciones de todas las cooperativas, debiendo realizar un esfuerzo equivalente, proporcional al número de socios trabajadores.

Artículo 8. Condiciones de las operaciones

El Consejo Gestor del Fondo definirá en cada caso las condiciones concretas (plazo, comisión, etc) en que se realizará cada operación.

Artículo 9. Limitaciones generales

Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, la actuación del Fondo se ajustará a los siguientes límites generales:

- a) El conjunto de garantías prestadas por el Fondo no podrá superar el 150% de sus Recursos Propios.
- b) El conjunto de garantías prestadas por el Fondo a Caja Laboral Popular, por aval o por cualquier otro medio admitido en Derecho, no podrá superar el 40% de sus Recursos Propios.
- c) En lo que respecta a la actividad en relación a cada Grupo o, en su caso, Cooperativa,
 - El conjunto de garantías prestadas no superará el 600% de la aportación realizada por dicho Grupo o Cooperativa.
 - El conjunto de las aportaciones a Capital Social no superará el 400% de la aportación realizada por el respectivo Grupo o Cooperativa.
- d) Los límites establecidos en los anteriores apartados podrán ser modificados, por acuerdo de dos tercios del Consejo de Grupos.

Artículo 10. Cooperativas beneficiarias

Uno. Bajo el principio general de "equivalencia en la aportación y solidaridad en la aplicación", podrán beneficiarse de la actividad del Fondo todos los Grupos y Cooperativas partícipes del mismo.

Dos. Las modalidades de actuación establecidas en el artículo anterior, podrán realizarse en favor de sociedades relacionadas con las Cooperativas, cuyo apoyo se estime deseable desde la perspectiva de la defensa de los intereses del Grupo Cooperativo, siempre que así lo acuerde el Consejo de Grupos por mayoría cualificada de dos tercios de sus votos.

Sección IV ORGANOS DEL FONDO

Artículo 11. Enunciado

La estructura del Fondo Intercooperativo de Solidaridad se hallará com-

Caja Laboral Popular podría en adelante financiar y resolver las situaciones de carácter extraordinario que hayan sido previstas y dotadas a través del Fondo Especial para Riesgos de Insolvencia.

En cuanto al tratamiento jurídico del Fondo a crear, se ha optado por regularlo mediante un contrato privado, donde se recoja un pacto o convenio multilateral firmado por todas las cooperativas que se adhieran al Fondo. Quizá en el futuro éste necesite de una personalidad jurídica propia, pero por el momento no se ve necesario, debiendo añadir que las distintas fórmulas posibles estudiadas presentan diversos inconvenientes.

Habría que hablar de los Recursos del Fondo, procedencia y cuantía, pero queda perfectamente recogido en el articulado del proyecto que presentamos en estas páginas haciendo innecesario el comentario en estas líneas.

Sin embargo, parece obligado aclarar que cualquier Cooperativa es libre para participar en el FISO, si bien sería insolidaria una postura negativa. En igualdad de condiciones la cooperativa en tal situación presentaría una inferior garantía de sus operaciones activas con Caja Laboral Popular, por lo que sería lógico que ésta pudiera aplicar condiciones diferenciales en tales operaciones con aquélla.

Por último, y recordando que el FISO constituye el tercer o último nivel de solidaridad según se ha citado anteriormente, parece obvio que para hacer real el segundo nivel solidario (intercooperativo a nivel de Grupo Comarcal o asimilado) todas las cooperativas suscribientes del FONDO debieran pertenecer a algún Grupo Comarcal.

Acompañamos el articulado del proyecto que será presentado al Congreso.

puesta por los siguientes órganos:

- Consejo de Grupos
- Consejo Gestor (Comisión Permanente del Consejo de Grupos).

Artículo 12. Consejo de Grupos

Uno. El Consejo de Grupos es el órgano máximo de decisión del Fondo, correspondiéndole el establecimiento de las políticas generales por las que desarrollará éste su actuación.

Dos. Los votos ostentados por los miembros del Consejo de Grupos, serán proporcionales al número de socios trabajadores integrados en sus respectivos Grupos o Cooperativas.

Artículo 13. Consejo Gestor

Uno. El Consejo Gestor es el órgano de gobierno del Fondo, correspondiéndole llevar a cabo su gestión operativa.

Dos. Su composición coincidirá con la de la Comisión Permanente del Consejo de Grupos.

Artículo 14. Régimen de funcionamiento de los órganos

Corresponderá a cada órgano del Fondo el establecimiento de su régimen de funcionamiento interno, a los efectos propios de gestión del FISO.

Artículo 15. Auditoría externa anual

El Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias del Fondo será objeto de una auditoría externa anual, realizada por quien designe el Consejo Gestor.

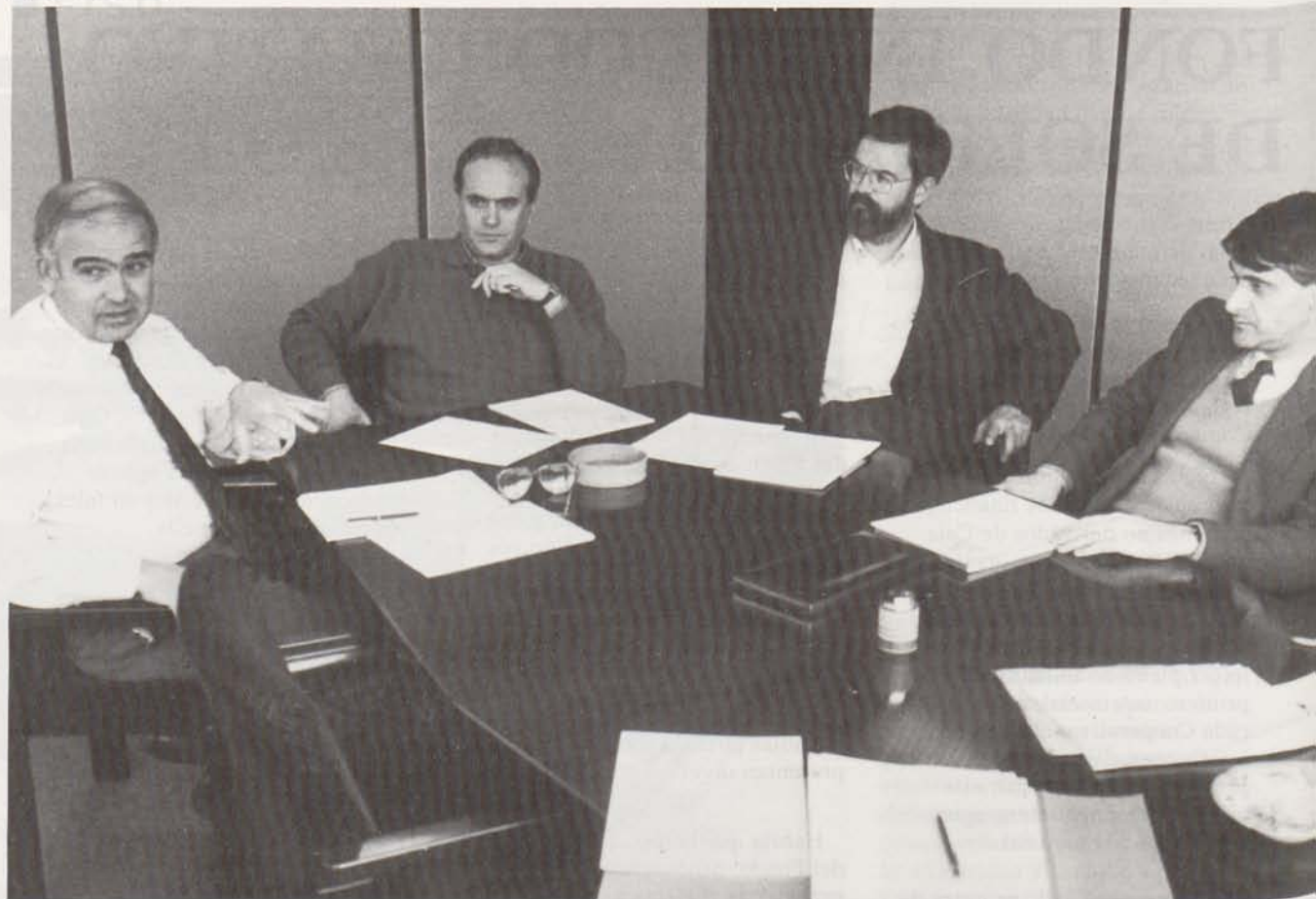
DISPOSICIONES FINALES

Primera

El Fondo Intercooperativo de Solidaridad será constituido una vez aprobadas las presentes Normas Regulatoras por el Congreso Cooperativo y refrendadas por los respectivos Grupos Comarcales o Cooperativas.

Segunda

El desarrollo de las presentes Normas Regulatoras es competencia del Consejo de Grupos, que podrá delegarla en el Consejo Gestor.



"EL FISO VA A SER UNA HERRAMIENTA DE GESTION PROMOCIONAL DEL EMPLEO"

Jesús E. Ginto

El FISO (fondo Intercooperativo de Solidaridad) es una nueva figura financiera del Grupo Cooperativo, llamada a jugar un importante papel en el campo de la promoción cooperativa y en la ayuda a las Cooperativas en crisis. Ya ha sido aprobado por el Consejo de Grupos estando pendiente la ratificación por parte del Congreso Cooperativo, a celebrar en otoño próximo.

- Los principales beneficiarios del FISO serán las Cooperativas de nueva promoción y aquellas en crisis.

El FISO va a constituir una herramienta de gestión de primer orden para el Consejo de Grupos, introduciendo una nueva dinámica y un cambio de actitud ante la promoción y la reconducción de Cooperativas en difi-

cultades, limitando la actividad de Caja Laboral a su terreno más específico que es el financiero. Estas fueron algunas de las ideas vertidas por los participantes en la Mesa Redonda sobre el FISO: Javier Retegui (Director de Divi-

sión Empresarial-LKS) José Ignacio Gárate (Responsable del Área de Intervención de LKS), Mario Zubia (Director del Grupo Agroalimentario Erein) e Iñaki Dorronsoro (responsable de Promoción Empresarial de LKS).

— ¿Por qué surge el FISO y qué lagunas se espera cubrir con este Fondo?.

— El origen del FISO hay que encuadrarlo dentro del concepto de solidaridad existente a nivel del Grupo Cooperativo. Solidaridad que ha funcionado a modo de anillos concéntricos: partiendo de la propia Cooperativa y sus socios en un primer nivel, para luego pasar a un segundo, basado en el funcionamiento de los Grupos comarcales con su Reconversión de Resultados.

Hasta ahora, más allá de esta expresión de gestión solidaria, se apreciaba un cierto vacío hasta el momento de llegar a la solidaridad de tipo institucional vía Lagun-Aro, a través de cuotas de reparto, o vía Caja Laboral, que en algunas ocasiones se veía obligada a tomar decisiones que sobrepasaban los límites de una prudente gestión financiera.

En otras sociedades, dicho vacío se cubre en buena medida gracias a la actividad de las Sociedades de Garantía Recíproca o figuras similares. En el Grupo Asociado se venía hablando desde hace tiempo sobre la conveniencia de poner en marcha una fórmula parecida que permitiera superar el desfase antes apuntado y posibilitara, incluso, la aplicación de una Política Empresarial del Grupo. A esta inquietud responde la creación del FISO, que nada tiene que ver con un planteamiento anterior de fonética similar, el FOSI (Fondo de Obras Sociales Intercooperativo), por el que se pretendía unificar dichos Fondos de las Cooperativas y destinarlos a tareas de carácter más ambicioso, en base a criterios de rendimientos de escala.

Con el FISO se trata de instituir un tercer nivel de gestión solidaria, algo interesante y necesario, ya que no es

aconsejable que el peso de los riesgos financieros extraordinarios continúe descansando casi exclusivamente en Caja Laboral. En los últimos años hemos tenido la gran suerte de que la crisis del Grupo Industrial ha coincidido con una época de excepcionales Resultados en Caja Laboral, lo que ha hecho posible la transferencia de economías por 16.000 millones de pesetas desde Caja Laboral al Grupo. Pero un comportamiento tan extraordinario no es lo habitual ni el mercado financiero va a permitirlo en el futuro inmediato.

El FISO respondería a una doble exigencia: técnica y moral. Técnica, dado que una crisis futura del Grupo Industrial puede no coincidir con una situación de superbeneicios en CLP, originando consecuencias dramáticas para el conjunto del Grupo Cooperativo. Moral, extendiendo la solidaridad en la promoción y defensa del empleo a todo el Grupo y no dejándola exclusivamente en manos de una parte del mismo, de Caja Laboral.

— ¿Cuáles van a ser, en principio, las principales aplicaciones del FISO y quiénes los mayores beneficiarios de tales Fondos?.

— Los Fondos se destinarán fundamentalmente a realizar aportaciones de capital y como garantía para avalar la concesión de créditos ante CLP o an-

te terceros. Con la aportación directa de capital a las nuevas promociones, se solventará la falta de equilibrio patrimonial que se produce en los lanzamientos de nuevas Cooperativas.

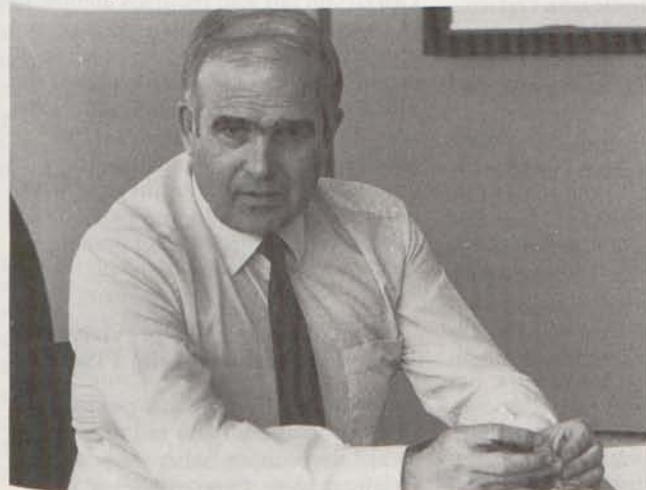
También podrá darse la aportación de capital en casos bastantes especiales de procesos de reconversión en los que, tras una descapitalización provocada por la crisis, se haga necesario mejorar la imagen de los Recursos Propios y del Balance de la Cooperativa afectada, de forma que pueda afrontar las condiciones del mercado con un mínimo de solvencia.

— ¿No se corre el peligro de que el FISO se convierta en un saco sin fondo, a causa de la asunción de riesgos sin suficientes criterios de rentabilidad?.

— La filosofía de base es que no se trata de subvenciones a fondo perdido, sino de INVERSIONES FINANCIERAS DE ALGO RIESGO, que una vez conseguido su objetivo, a medio ó largo plazo, deben retornar al Fondo. En este enfoque han de jugar un papel clave los planes de viabilidad elaborados para las Cooperativas en reconducción o de nueva promoción. No hay que olvidar tampoco que la concesión de fondos se ajusta a los porcentajes y normas previamente estipulados en la normativa del FISO. →

- El FISO no tendría razón de ser sin un Consejo de Grupos operativo.
- En principio, los Fondos del FISO serán de 1.500 millones.

Javier Retegui



José Ignacio Gárate





— ¿Qué repercusión va a tener el FISO como instrumento de promoción empresarial?

— En Lo que respecta a la promoción de nuevas actividades industriales, el funcionamiento del FISO, al depender del Consejo de Grupos, va a facilitar un mayor acercamiento de la política de promoción a la Política Empresarial del Grupo Cooperativo, incorporando una serie de directrices y estrategias que facilitarán el que se lleven a cabo los proyectos sobre bases mucho más reales. Solventando con ello la falta de intercooperación que en alguna ocasión ha podido darse en pasadas promociones Cooperativas, lo que contribuía a agravar aún más el desequilibrio financiero con el que partían las nuevas promociones.

Desde la óptica del sector primario, la puesta en marcha del FISO ha de entenderse como un instrumento de solidaridad de otros sectores, básicamente el industrial, de cara al lanzamiento de proyectos empresariales en un sector como el primario que requiere altas inversiones por puesto de trabajo.

La situación de las Cooperativas en el momento de su promoción es bastante similar al punto de relanzamiento de la mayor parte de las reconducciones, por lo que también requieren un apoyo y tratamiento especiales.

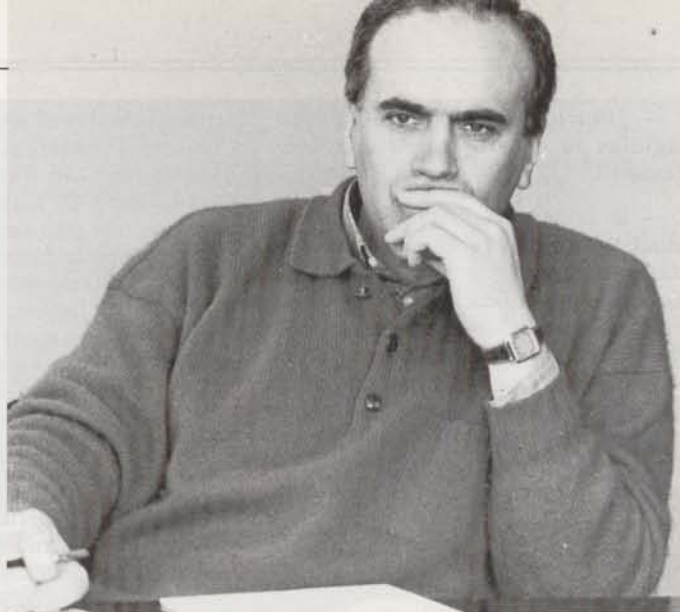
Se trata, en definitiva, de que Caja Laboral se centre en la gestión financiera de sus recursos y el Consejo de Grupos en la gestión económica del Grupo Cooperativo, con el FISO como herramienta de promoción e intercooperación. De esta forma, quienes tomen la decisión sobre los sectores industriales a apoyar o las Cooperativas a promover, reconducir o cerrar, serán personas que lo harán bajo su total responsabilidad y en un clima de obligada participación.

Este enfoque supone un cambio cualitativo importante respecto a la situación anterior, en que Caja Laboral cargaba prácticamente con toda la responsabilidad de estas decisiones, en tanto que ahora deberá hacerlo en Consejo de Grupos.

— Es decir, que el papel a jugar por el Consejo de Grupos va a ser clave para el buen funcionamiento del FISO.

— Este no tendría razón de ser sin un Consejo de Grupos operativo, capaz de utilizar el FISO como una auténtica herramienta de gestión. El poder de definición de las carencias y

Mario Zubia



Iñaki Dorronsoro



necesidades básicas del Grupo va a recaer en el Consejo de Grupos y eso le confiere una gran virtualidad respecto al FISO.

Desde Caja Laboral puede solventarse una parte del problema de nuestras Cooperativas que tiene que ver con el aspecto financiero, pero es al Consejo de Grupos a quien corresponde buscar otro tipo de intercooperaciones técnicas y empresariales, tan importantes o más que el tema financiero. Cuando el FISO entre a apoyar a una Cooperativa no sólo va a hacerlo desde una vertiente financiera, sino también desde una aplicación extensa de conocimientos técnicos y empresariales.

— Hablemos del papel del FISO en las Cooperativas intervenidas.

— Está claro que una Cooperativa en profundo proceso de reconducción y al borde de la quiebra, resulta irrecuperable si sólo cuenta con su capacidad de generación de recursos en un plazo prudente de 4 ó 5 años. Hasta el presente, la necesaria cobertura ha venido de Caja Laboral con el apoyo de los Grupos Comarcales, que han utilizado una doble vía: la reconversión de Resultados, para mitigar las

pérdidas acumuladas en el proceso, ó la concesión de avales que permitían dilatar su capacidad de endeudamiento ante CLP ó terceros.

Pero no cabe duda que la mayor parte de las quiebras que se han solucionado en el Grupo y que han consumido 5.400 millones de pesetas, han corrido a cargo de Caja Laboral Popular.

Tras un proceso de condonación de quiebra, la cooperativa queda con un Pasivo con tan sólo recursos ajenos. Es el momento en que los socios se ven abocados a realizar una ampliación de capital, que en el 99% de los casos significa recurrir al endeudamiento a través de créditos personales. La situación es de clara indefensión y es aquí donde entraría en juego el papel del FISO, asumiendo una parte de los riesgos contemplados en el Plan de Reconducción.

— ¿A cuánto está previsto que asciendan los fondos del FISO?

— En principio se ha pensado en una cantidad de 1.500 millones de pesetas, cuyo desembolso tendría lugar en cinco años. Para comenzar parece



- La cantidad a desembolsar será de 70.000 ptas. por socio en 5 años.
- Con el FISO se instituye una nueva escala de solidaridad.

suficiente, pero es posible que no resulte así con el horizonte de un quinquenio. Los 1.500 millones significan aproximadamente una cuota media por socio de 70.000 pesetas, lo que vendría a significar unas 14.000 pesetas anuales por socio.

— **¿Qué volumen de avales podría concederse en base a tal cantidad?**

— En una Sociedad de Garantía Recíprocas, el módulo legal admite una garantía de hasta 25 veces su capital social, lo que daría una enorme cifra de avales si tomáramos como base los 1.500 millones del FISO. Pero ocurre que la situación no es homogénea, ya que la dispersión de mercados y riesgos existente en la Sociedad de Garantías Recíprocas hace posible la concesión de los avales apuntados.

Sin embargo el proyecto de normas para la constitución del FISO, con prudencia posiblemente exagerada, ha limitado las garantías a prestar al 150% de sus Recursos Propios, es decir, a sólo vez y media los recursos aportados por los socios, en lugar de las 25 veces que contempla la normativa de las SGR. Lo que en la práctica vendría a traducirse en aportaciones de capital ó

concesión de avales por valor de 2.250 millones de pesetas.

Si esta cantidad se canalizara exclusivamente hacia la promoción, el FISO podría dar un juego suficiente para apoyar 4 ó 5 nuevas promociones anuales, capacidad que se reduciría notablemente si también lo utilizamos para la reconducción de cooperativas en crisis. Ahora bien, una fundada dosis de optimismo nos lleva a pensar que en el próximo quinquenio serán muchas menos las Cooperativas en reconducción que recurran al FISO que las que han acudido a Caja Laboral en los últimos años. En otras palabras, que los fondos del FISO podrán dar mucho juego, una vez superados los problemas más graves de recuperación de las Cooperativas en crisis, que se han abortado en el cuatrienio anterior.

De lo que no cabe duda es que Caja Laboral deberá continuar en su línea de esfuerzo y apoyo financiero a las Cooperativas en los próximos años, aunque con seguridad en mucha menor medida que en los años recientemente superados de fuerte crisis.

— **Alguien puede llegar a pensar que el FISO no es sino una figura más que se inventa Caja Laboral para autodefenderse.**

— Conviene recordar, al respecto, que Caja Laboral es una Entidad Financiera sujeta a las reglas del libre mercado y a estrictas ordenanzas por parte del Banco de España, que su situación patrimonial y económica es contrastada todos los años por una Auditoría externa y que como en cualquier entidad financiera, una de las mayores preocupaciones de los auditores es calibrar la capacidad de reembolso que tienen los prestatarios.

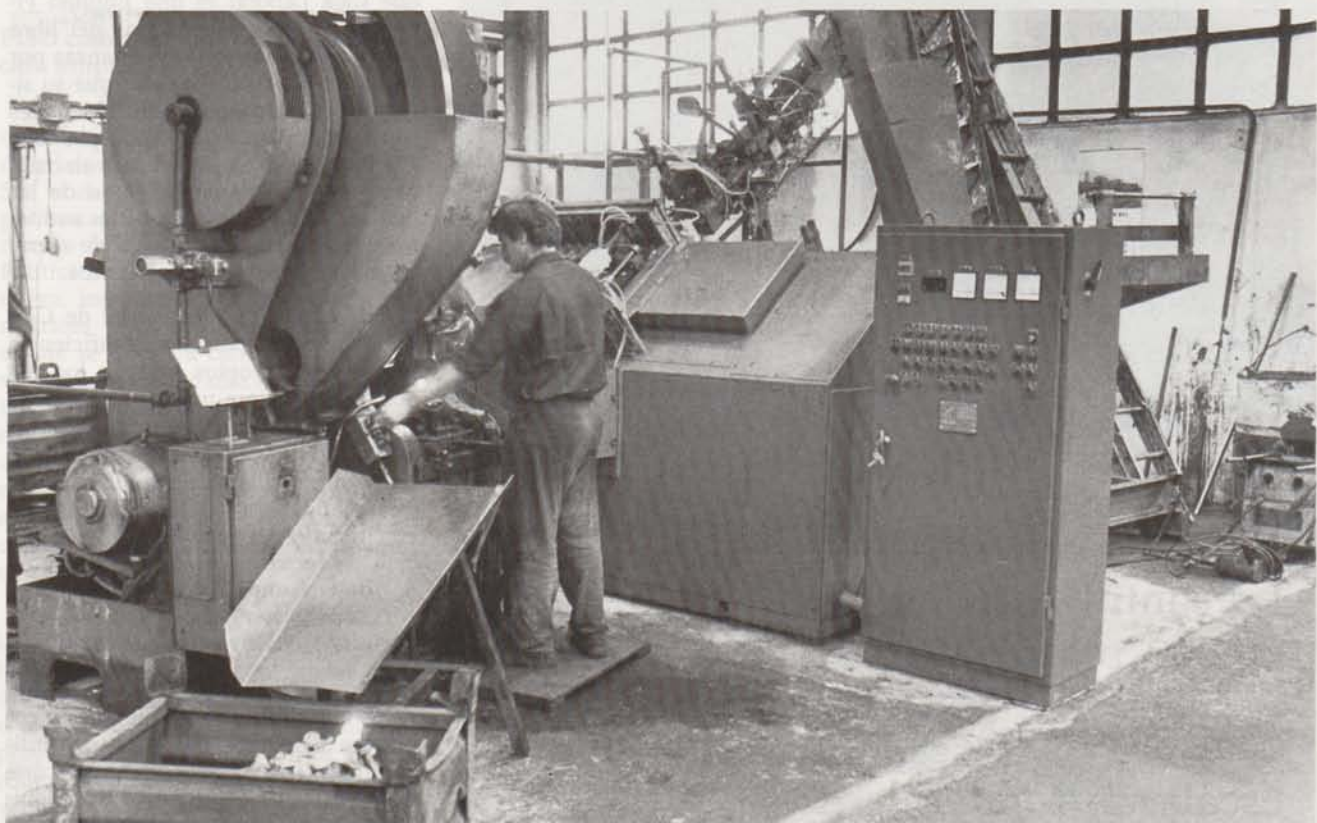
Si la situación patrimonial de CLP no fuera equilibrada, con insuficiencia de Recursos propios frente a los ajenos, si no tuviera una Cuenta de Resultados que permitiera evaluar una capacidad de generar excedentes futuros y no guardara un equilibrio entre la rentabilidad y las necesidades de crecimiento del balance y de la captación de recursos, su desarrollo como entidad financiera podría verse comprometido, haciendo peligrar al conjunto del Grupo Cooperativo.

En resumen, Caja Laboral debe atenerse a las normas de prudencia y cobertura de riesgos propias de toda entidad financiera. Esto no quita para que al socio de una Cooperativa en dificultades le resulte difícil de entender cómo CLP, con un balance de 215.000 millones de pesetas y 3.000 millones de excedentes en 1986, pueda negarle a su Cooperativa el crédito preciso para superar a corto plazo las tensiones de Tesorería. Pero las leyes del mercado exigen cada vez un mayor rigor en la administración de los recursos ajenos que son confiados a las Instituciones Financieras.

Con objeto de evitar esta falsa interpretación de los objetivos del FISO, su propia normativa limita las garantías a prestar a favor de C.L.P., por aval o por cualquier otro medio admitido en derecho, a un máximo del 40% de los recursos administrados por el Fondo.

— **Por último ¿Habéis advertido una actividad positiva por parte de las Cooperativas a la hora de incorporarse al FISO?**

— En principio, la respuesta ha sido altamente favorable por parte de los órganos directivos del Grupo y también creemos que lo será por parte de las Cooperativas, ya que la cantidad a desembolsar, de 70.000 pesetas por socio en cinco años, resulta bastante asimilable. Además existe una conciencia decidida a nivel de Grupo de cara a la promoción de nuevas iniciativas empresariales y en la lucha contra el desempleo, línea en la que se encuadra perfectamente la actividad del FISO. ■



MEDIOS Y FINES: ALEGACIONES DESDE EL HOMBRE (I)

¡Tac, tac!... ¿Se puede?.

Me permito una vez más abrir la puerta de esta revista con la llave de las palabras. Pero esta vez lo he hecho con un poco de miedo, con algún velado temor de que no se me deje pasar, después de ver la puerta tan engalanada con nuevos y esplendorosos recursos, que parecen exigir la petición de audiencia, para ver la conveniencia o no de dejar pasar a tan modesto visitante. Efectivamente, hemos asistido a una profunda renovación de esta revista de humilde origen y trayectoria, y son ya bastantes las voces que se han levantado aclamándola y dándole bienvenidas. No voy a ser yo la voz discordante de ese coro de alabanzas, pero sí se me plantean ante el hecho cuestiones de alguna profundidad, que implican el reconocer que estamos comenzando a vivir una nueva época.

El contenido de la revista y su nueva presentación, aparecen como altamen-

te significativos al respecto. Uno parece casi pisar desde ahí, la cálida y a la vez fría moqueta de la Central de CLP, con su etéreo hilo musical, que nos traslada a un mundo casi de hadas, con gráciles señoritas paseando con un papel en la mano, de serios ejecutivos, sesudos a buen seguro, con la camisa y la corbata recién encajada en su busto: pero también hay, como no, algún despistado y humilde visitante con la mirada distraída, esperando a alguien y con la ansiosa y eterna sensación de pisar un suelo importante, preguntándose si él, tan modesto, dé la talla o la imagen precisa para hacerlo, si encaja en el conjunto, o chirría quizás, ante la mirada de alguien que a buen seguro se ha fijado en él con curiosidad.

Quizá pueda ser él uno de esos que sólo se permitan escribir las 25 líneas de "cartas de los lectores" quedándose así en el umbral de la puerta. Tras ella están los que llenarán el resto de la revista, porque esos sí que pueden y ade-

Moisés Olalde

más parece que debe por fuerza ser así. Está claro, son tan grandiosos los asuntos y temas que tratan con su insuperable jerga. Efectivamente, ¿qué enormes temas, qué vuelos más elevados, qué macroasuntos y megaestrategias les ocupan?, apenas rozan nuestra atmósfera. ¡Qué lejos quedan caramba del polvo que uno pisa todos los días en su taller!

Integración frente a individuo: ciencia-técnica frente a sentido humano

Pero trascendamos esta breve y anecdótica pincelada descriptiva. No les echemos nada en cara, ese es el cariz de los tiempos que corren. Hagamos un somero recuento de esos temas: Congreso Cooperativo, Grupos Sectoriales o división por Grupos, imagen corporativa, unificada bajo una marca, apoyo inversor a la tecnología, Ikasbide o la promoción de los recursos humanos. El diseño, el marketing, Nuevos instrumentos de administración y gestión, calidad, informática o nada, el reto europeo. En fin, aprovechamiento de las sinergias generadas en razón de nuestro carácter de grupo y con Caja Laboral Popular a la cabeza de esa retahíla de enunciados a desarrollar con una visión de conjunto a que da derecho una cifra de casi 156.000 millones de pesetas de ventas y 18.000 socios.

En vista de todo ello imposible negar que vivimos una época nueva, la época de las posibilidades casi infinitas, apenas vislumbradas aún, de la informática, la ciencia, la tecnología eleva-

dos al altar sacrosanto donde reside todo el futuro, toda posibilidad de salir de la crisis actual. (¿No será la de siempre?). **Un panorama frío, aséptico, globalizante, que engulle al individuo, al sujeto.** He aquí los dos signos del tiempo presente que quiero analizar y someter a reflexión. Por un lado la ciencia, la técnica y su avance inexorable, multiplicativo, por otro la integración, la globalización creciente de las empresas en estructuras mayores, con una referencia que si antes era comarcal o nacional, ahora es la del ancho mundo, con unos gigantes medios de comunicación por medio, desde el avión hasta la TV y los satélites.

Llegados aquí hay que promover y por encima de nuestra capacidad de asombro, el saludable ejercicio de preguntarse el por qué de las cosas, indefinidamente, pregunta tras pregunta, hasta quedarnos sin poder responder a la última de todas, que no pocas veces llega a ser aquello de: ¿Qué es el hombre, para qué estamos aquí, cuál es nuestro fin y nuestra esencia más irrenunciable?.

Pero para llegar a esa excitadora y provocativa pregunta, que nos dispara desde el sopor hasta la alerta, hay un camino previo, más concreto y cercano que andar.

Así podemos preguntarnos qué tracciona nuestra evolución, si es acaso la técnica, su ciego avance, el que va a moldear nuestra futura existencia, si dependerá de ella todo el sentido que adopte nuestra vida. Igualmente nos preguntamos si serán las grandes aglu-

tinaciones e integraciones masivas la suerte que corramos todos los individuos. ¿Podremos ejercer como tales alguna vez?. Estos parecen ser los dos polos que centrarán la vida empresarial y del trabajo, que es lo que nos interesa aquí y ahora.

Parece que lo poseemos todo. De lo imposible se ha pasado a lo ya probable y de ahí saldrá, seguro, lo posible. Las máquinas lo harán todo, parecen incluso dispuestas a pensar por nosotros, una fría pantalla de ordenador lo es todo a la hora de gestionar nuestras empresas, investigar la salud o comunicarnos con el mundo; ver a alguien sentado delante de ella es el símbolo más gráfico de avance de nuestro tiempo, tras ella está el futuro, la esperanza... Las gigantescas productividades nos auguran un futuro lleno de ocio. La química, la cibernética o la electrónica reducirán al mínimo nuestros esfuerzos. Enormes industrias fabricarán ingentes cantidades de productos.

A su vez estamos integrados en grandes grupos, alguien velará por nuestros intereses, pondrá los medios oportunos, estudiosos del marketing, la organización, la administración ahogarán nuestra ansiedad con los potentes medios a su alcance. Pero, alto!, debe surgir en este punto la pregunta fundamental: ¿Qué sentido tiene ello?. ¿Hacia dónde vamos?. ¿Qué anima en última instancia esta loca carrera?. Tenemos una impresionante dotación de medios pero... ¿tenemos un fin hacia el cual encaminarlos?. ¿No estaremos huyendo a pasos de gigante de la impronta humana que debe presidir todos nuestros actos?. Uno piensa que hay al final algo de muy diferente carácter que debe guiarnos, todos esos elementos citados no son más que medios, simples en sí mismos, que necesitan de otro aliento, de otra calidad, de algo hondo, humano y vital, que hable de sentimientos, sensibilidad, deberes, en suma una orientación ética que dé una respuesta digna a los porqués. Algo enquistado en lo más hondo del espíritu humano. Evidentemente se impone entre la barahúnda de medios que nos ahoga, la pregunta de cuál es el fin, y para dictaminarlo adecuadamente buscaremos por fuerza muy lejos de ellos, la respuesta estará obligadamente en otra parte.

En la continuación de este artículo en el próximo número, abundaré en este punto con nuevos enfoques.



Juan Larrañaga

Estando ya en las fechas de declarar el IRPF correspondiente al año 1986, conviene efectuar un resumen de sus principales normas, destacando sus aspectos novedosos y las diferencias existentes en cada territorio histórico.

Rendimientos del trabajo

La novedad en este campo radica en que los únicos gastos posibles son:

- a) Las cantidades abonadas con carácter obligatorio a Montepíos Laborales y Mutualidades cuando amparen, entre otros, el riesgo de muerte; cotizaciones de la Seguridad Social correspondientes al sujeto pasivo, deducciones por derechos pasivos y cotizaciones de los Colegios de Huérfanos o Instituciones similares.
- b) La cantidad que resulte de aplicar el 2% sobre el importe de los ingresos íntegros en concepto de gastos de difícil reubicación (el año pasado fue el 1%).

Rendimientos del Capital Mobiliario

La principal novedad es que los intereses de los capitales ajenos invertidos en bienes de esta naturaleza tienen un límite, a efectos de gasto deducible, de 100.000 pesetas.

Rendimientos del Capital Inmobiliario

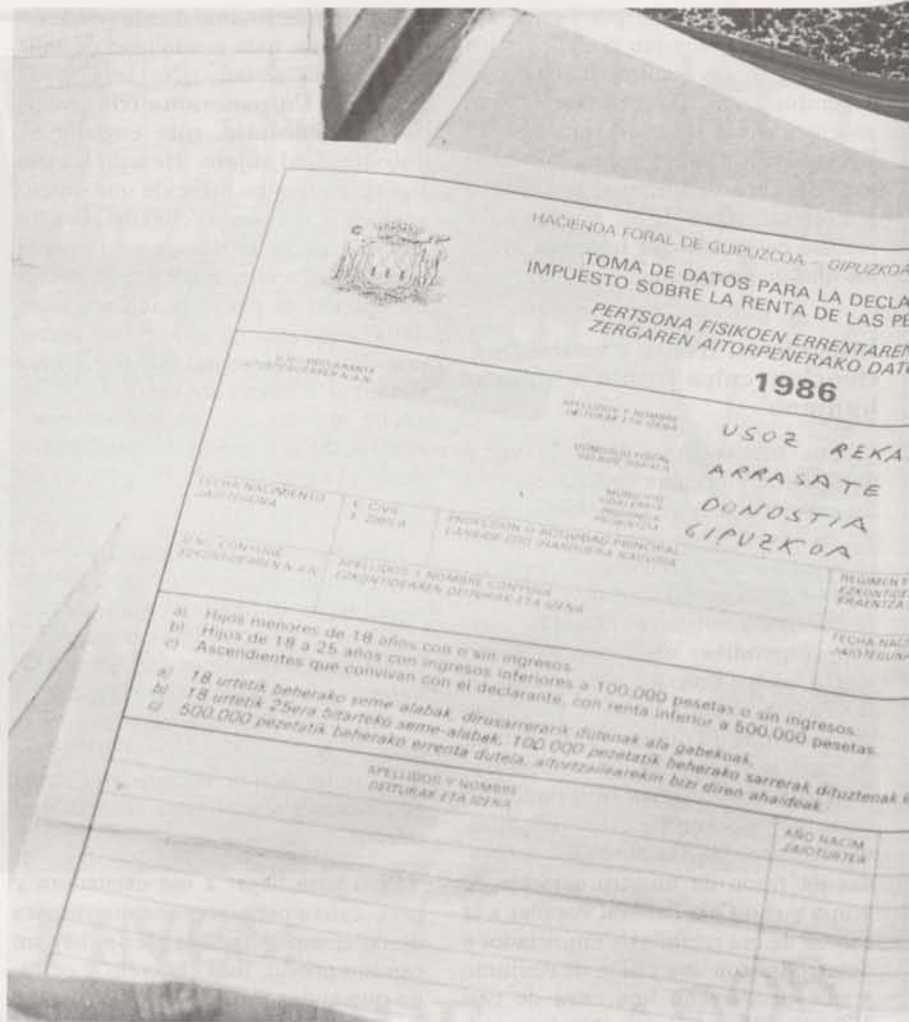
Salvo en el caso de los inmuebles arrendados, en los que se computa la renta percibida, se considerará como rendimiento el 3% del valor en el Impuesto sobre el Patrimonio (generalmente el valor catastral de la Contribución Urbana) y ello tanto para los inmuebles ocupados como para los deshabitados, e igualmente tanto para las viviendas como para los locales, garajes o trasteros.

En cuanto a los gastos, y salvo el caso de los inmuebles arrendados, el único gasto admisible es el de los capitales ajenos invertidos en la adquisición o mejora de dichos bienes y hasta un límite máximo de 800.000 pesetas.

Incrementos y Decrementos Patrimoniales

Los aspectos más novedosos son los siguientes:

- a) Se excluye de gravamen el incremento de patrimonio obtenido por la enajenación de la vivienda habitual si el precio obtenido se rein-



LA DECLARACION IRPF 1986

vierte en una nueva vivienda y no supera la cantidad de 15 millones de pesetas.

- b) Las disminuciones patrimoniales se deducirán exclusivamente de los incrementos de patrimonio. El saldo negativo no compensado puede ser trasladado a los cinco ejercicios siguientes, hasta ser absorbidos por los posibles incrementos de patrimonio que se pongan de manifiesto en dicho período.

Debe tenerse en cuenta que para calcular el valor de adquisición de los bienes que han originado el incremento o decremento patrimonial pueden aplicarse los siguientes coeficientes correctores en función del año de compra.

1978 y años anteriores ..	2,000
1979	1,765
1980	1,564
1981	1,399

1982	1,256
1983	1,149
1984	1,060
1985	1,000

Escala de Gravamen

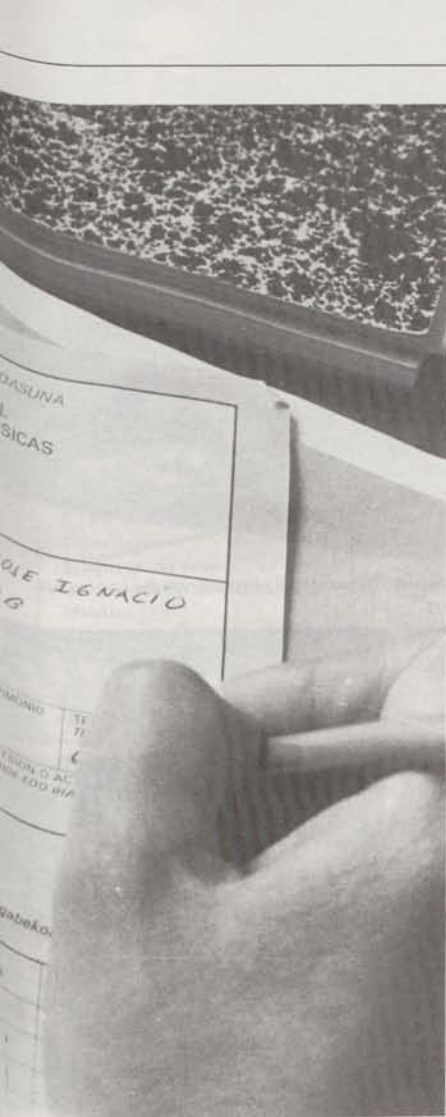
La escala es idéntica a la de 1985. A modo de ejemplo, si la Base Imponible es de:

1.000.000 ptas. el tipo medio es del 15,38%
1.800.000 ptas. el tipo medio es del 19,96%
2.600.000 ptas. el tipo medio es del 22,12%
3.000.000 ptas. el tipo medio es del 23,20%
3.800.000 ptas. el tipo medio es del 25,36%
5.000.000 ptas. el tipo medio es del 28,60%

En Navarra la escala es ligeramente inferior.

Deducciones de la cuota

De la cuota resultante por aplicación de la tarifa o escala puede deducirse:



DEL

A) Con carácter general: 17.000 ptas.

Esta deducción se incrementará aplicando a la misma el coeficiente 1,5 por el número de miembros de la unidad familiar que perciban rendimientos de trabajo personal o profesionales y empresariales superiores a 150.000 ptas. anuales.

B) Deducción variable

Se mantiene la fórmula del pasado ejercicio, es decir:

$5.000 - 8B + 0,04 (B_1 - B_2)$, en la que, y expresado en miles de pesetas:

B = Base Imponible Total

B_1 = Resto de Base Imponible ($B - B_2$)

B_2 = Segundo rendimiento neto dependiente del segundo perceptor en orden de importancia.

C) Por razón de matrimonio: 21.000 Pts.

D) Otras deducciones familiares

1. Por cada hijo menor de 25 años que forme parte de la unidad familiar: 16.000 ptas.
En Navarra, si se tienen más de 3 hijos, los tres primeros a razón de 16.000 ptas. y los siguientes 19.000 ptas. cada uno.
2. Por cada ascendiente que conviva con el contribuyente, que no tenga ingresos superiores a 500.000 ptas. anuales: 12.000 ptas.
3. Por cada sujeto pasivo o miembro de la unidad familiar de edad igual o superior a 70 años: 12.000 ptas.
4. Por cada miembro de la unidad familiar y por cada hijo, cualquiera que sea su edad, pero con rentas inferiores a 100.000 ptas. anuales, que sean invidentes, mutilados o inválidos: 40.000 ptas.

E) En concepto de gastos de enfermedad

El 15% de los gastos sufragados por razones de enfermedad, accidente o invalidez, así como de los gastos satisfechos por honorarios profesionales médicos y por clínica con motivo del nacimiento de los hijos y de las cuotas satisfechas a Mutualidades o Sociedades de Seguros Mutuos.

En Guipúzcoa puede optarse por deducir dicho porcentaje del 15% o la cantidad de 2.000 ptas. por cada miembro de la unidad familiar o de otros que dan derecho a deducción en la cuota, sin venir obligados en este caso a la justificación documental exigida.

En Navarra puede optarse por deducir la cantidad fija de 7.000 ptas., con independencia del número de miembros de la unidad familiar.

F) Por inversiones

- 1) El 15% de las sumas satisfechas por seguros de vida, muerte o invalidez, así como de las cantidades abonadas voluntariamente a Montepíos Laborales y Mutualidades cuando amparen, entre otros, el riesgo de muerte o invalidez.
Se exceptúan los contratos de Seguros de capital diferido, cuya duración sea inferior a diez años.
- 2) a) El 15% de las cantidades satisfechas por la adquisición de la vivienda que no siendo de nueva construcción constituya o vaya a constituir la residencia habitual.
b) El 17% de las cantidades satisfechas para la rehabilitación de viviendas o adquisición de viviendas de nueva construcción.

- 3) El 15% de las cantidades satisfechas para la suscripción de títulos valores de renta fija con cotización en Bolsa y de deuda pública desgravable, y el 17% cuando se trate de suscripción de valores de renta variable y de desembolsos efectivos realizados por los trabajadores para la suscripción de acciones de la Empresa en la que trabajen.

- 4) a) El 20% de las inversiones realizadas en la adquisición de bienes que estén inscritos en el Registro General de Bienes de Interés Cultural.
b) El 20% de los gastos de conversión, difusión, etc., de los citados Bienes de Interés Cultural.

La base del conjunto de las deducciones contenidas en los cuatro números anteriores, así como la establecida en el número 1 de la letra g), tienen como límite el 30% de la Base Imponible.

- 5) A los que ejerzan actividades empresariales o profesionales les serán aplicables las deducciones por inversiones vigentes en el impuesto sobre Sociedades.

G) Otras deducciones

- 1) El 20% de las donaciones en bienes que forman parte del Patrimonio Histórico Español.
- 2) Por dividendos: el 10% de lo percibido por dividendos de Sociedades que tributen efectivamente sin bonificación ni reducción alguna en el Impuesto sobre Sociedades.
- 3) Por rendimientos del trabajo: la cantidad fija de 20.000 ptas.. Si hay más de un perceptor, el primero 20.000 ptas., el segundo el 1% de sus rendimientos netos de trabajo hasta un máximo de 10.000 ptas. y los siguientes nada.

En Navarra la deducción es de 15.000 ptas. y además: si sus rendimientos netos del trabajo son superiores a 100.000 ptas. y la Base Imponible no supera las 600.000 ptas., 13.000 ptas., cantidad que se reducirá en 500 ptas. por cada 20.000 ptas. o fracción que supere el límite de las 600.000 ptas. de Base Imponible.

- 4) El Importe de las retenciones y pagos a cuenta abonados en el ejercicio.
- 5) En Guipúzcoa, 15.000 ptas. por cada hijo que resida fuera del hogar familiar por razones de estudios universitarios o en Escuelas Técnicas y Superiores. Es necesario justificar los estudios y la residencia fuera del hogar familiar. ■

EL P.R.E., LAS COOPERATIVAS Y LAGUN-ARO

Carmelo Urdangarín

Después de casi doce años de crisis económica continuada y aceleración de los cambios tecnológicos, con devastadoras consecuencias sociales que van desde el espectacular aumento del número de parados hasta la fortísima mortandad empresarial, no parece que debería ser necesario insistir en los profundos cambios de todo orden que están provocando, y que nos obligan a modificar nuestros tradicionales modos de comportamiento. Sin embargo, siguen siendo frecuentes las reservas a aceptar que nos encontramos en un período histórico de singular importancia y generalizadas las resistencias a los inevitables cambios. En las Instituciones públicas, el continuismo tiene una especial implantación que, aunque en menor medida, también se manifiesta en la empresa privada.

Esta situación de cambio acelerado obliga a las empresas sujetas al mercado a adaptarse, y parece claro que la respuesta de las cooperativas del Grupo CLP ha sido más eficaz que la del conjunto de las empresas industriales de su entorno, posiblemente por una mejor organización empresarial y la actitud social ante la crisis. Obviamente debe agregarse la función fundamental que ejerce Caja Laboral Popular cuya financiación está resultando decisiva en todo el proceso de superación de la crisis.

Esta adecuación de las empresas a las cambiantes circunstancias de cada época, que es una de las actividades irrenunciables del empresario, se trata de favorecer, desde la Administración Pública, con ayudas y sobre todo financieras. En el caso de las pequeñas y medianas empresas vascas, tiene especial importancia el Plan de Relanzamiento Excepcional, y en el caso de las cooperativas es también de gran interés la respuesta que Lagun-Aro viene dando a las necesidades de las asociadas.

Las Cooperativas acogidas al P.R.E.

Como es conocido, el Gobierno Vasco, en uso de las competencias establecidas en el Estatuto de Gernika, viene aplicando su propia política industrial, desde el segundo semestre de 1981, destacando dentro de la misma las ayudas a la reestructuración industrial. Después de una etapa caracterizada por la concesión de ayudas económicas a las empresas en dificultades y a la que siguió la ordenación sectorial de los fabricantes de armas largas, solo logrado en parte, se puso en marcha el Plan de Relanzamiento Excepcional, de empresas y sectores industriales por Decreto 150/1985, de 11 de junio, que ha supuesto la concesión de 15.000 millones en subvenciones no reintegrables a las empresas acogidas al mismo, que llevaban a cabo las inversiones y redujeran las plan-



Román Balanzategui, Presidente de Lagun-Aro



Eduardo Arana, Gerente de Lagun-Aro

tillas de acuerdo con los planes individuales aprobados. Otros 16.500 millones se destinaban a conceder avales ante las entidades financieras que concedieran créditos para financiar los anteriormente citadas inversiones.

En la actuación del Gobierno Vasco, puede decirse que se han dado dos situaciones diferenciadas. Por un lado, los doce primeros meses a partir de mediados de junio de 1985, en que se constituyó el Comité de Relanzamiento y se definió su funcionamiento, se redactaron los planes sectoriales, se conciliaron los sectores y empresas que podían acogerse, etc. Por otro, una etapa más activa, básicamente durante el segundo semestre del año pasado, en que fueron aprobándose los planes individuales de cada empresa, lo que, va permitiendo a éstas su materialización y el cobro de las ayudas asignadas.

Al 20 de enero de este año, el Gobierno Vasco, como puede comprobarse en el cuadro adjunto, ha asignado 30.000 millones de pesetas a cerca de



PLAN DE RELANZAMIENTO EXCEPCIONAL AYUDAS APROBADAS HASTA EL 20.01.87

- en millones de pesetas -

SECTORES	N.º DE EMPRESAS	SUBVENCIONES			AVALES			TOTAL
		INVERSION	AYUDAS PERSONAL	SUB-TOTAL	INVERSION	CIRCULANTE	SUB-TOTAL	
Máquina Herramienta	46	1.547,9	1.198,8	2.746,7	2.037,5	—	2.037,5	4.784,2
Herramientas manuales	22	690,6	730,4	1.421,0	1.293,5	185,0	1.478,5	2.899,5
I. Offset y/o hueco-grabado	20	751,3	722,9	1.474,2	1.381,5	—	1.381,5	2.855,7
Forja	17	586,8	544,5	1.131,3	795,0	—	795,0	1.926,3
Embutición y estampación	14	391,3	141,0	532,3	849,0	200,0	1.049,0	1.581,3
Muebles de madera	24	429,3	480,1	909,4	638,0	—	638,0	1.547,4
F. Automóvil	7	379,0	452,5	831,5	705,0	—	705,0	1.536,5
F. No Automóvil	23	460,0	249,2	709,2	762,0	—	762,0	1.471,2
Tornillería	21	417,9	298,5	716,4	716,0	—	716,0	1.432,4
Máquina de coser	2	140,0	614,0	754,0	365,0	93,0	458,0	1.212,0
Herramientas de corte	20	427,1	175,5	602,6	485,0	20,0	505,0	1.107,6
Muelles	10	293,8	193,3	487,1	551,0	—	551,0	1.038,1
Bombas para fluidos	9	140,2	251,2	391,4	270,0	—	270,0	661,4
Elevación y manutención	6	119,4	135,0	254,4	265,0	51,0	316,0	570,4
Empresas	4	—	794,0	794,0	3.000,0	1.307,0	4.307,0	5.101,0
T O T A L E S	245	6.774,6	6.980,9	13.755,5	14.113,5	1.856,0	15.969,5	29.725,0

Dentro de "Empresas" se incluyen las ayudas concedidas a Astilleros de Luzuriaga, Asnersa, Magefesa y Fabrelec.

250 empresas de 14 sectores industriales, de forma que cuando le quedan menos que once meses de vigencia, la iniciativa corresponde, sobre todo, a los empresarios, que deben cumplir los planes que en su día propusieron y aprobó el Gobierno Vasco, con lo que podrán acceder a las ayudas que les han sido individualmente asignadas.

Como era previsible, un total de 31 cooperativas, distribuidas en 10 sectores industriales, se han acogido al PRE en busca de ayudas económicas y financieras que contribuyan a los esfuerzos de adaptación a las nuevas situaciones. El total de ayudas asignadas a nuestras cooperativas por el Gobierno llega a los 3.275 Ms. de los que 1.846 son subvenciones, sobre todo para inversiones y 1.429 para avales. Estas ayudas guardan relación con la importancia relativa de las empresas del Grupo en los sectores acogidas al Plan de Relanzamiento Excepcional y las acciones interempresariales y de actuaciones conjuntas que se han planificado, destacan por su singularidad e importancia.

El mayor número de cooperativas acogidas, es el sector del mueble de madera con 10, seguido de la máquina-herramienta con 8 y las herramientas de corte con 3. La I. Offset y/o huecograbado, forja y fundición Automóvil figuran con 2, y fundición distinta a la de automoción, tornillería, muebles y bombas para fluidos con una.

Mejoran las ayudas de Lagun-Aro

Las cooperativas asociadas a Caja La-

AYUDA AL EMPLEO EVOLUCION DE LOS PAGOS POR CONCEPTOS

- Miles de

CONCEPTO	1985		1986		Incremento
	Pesetas	%	Pesetas	%	
Desempleo	200.175	52,26	131.235	25,53	-34,44
Gastos de Reubicación ...	79.286	20,70	101.264	19,70	27,77
Prejubilación	18.741	4,89	36.026	7,01	92,22
Indemnización	78.936	20,61	192.181	37,39	143,46
Reubicaciones definitivas .	4.679	1,22	45.791	8,90	878,64
Varios	1.209	0,32	7.535	1,47	523,24
T O T A L	383.026	100,00	514.032	100,00	34,20

Fuente: Memoria Lagun-Aro 1986.

boral Popular evidentemente tienen una situación favorable para su permanente reconversión por todo lo que supone la actuación como Grupo y la división Empresarial. Sin embargo, ya hemos señalado en alguna ocasión anterior que nuestra concepción empresarial y social como cooperativas planteaba algunos problemas singulares que era necesario resolver, pero nos encontramos comparativamente en peores condiciones que las empresas con las que competimos en el tratamiento y las coberturas, sobre todo en el caso de desempleo y jubilaciones anticipadas. En caso contrario incluso podrían peligrar las posibilidades de acceder a las ayudas previstas en el Plan de Relanzamiento Excepcional.

Todo ello ha hecho que se hayan mejorado sustancialmente las ayudas de Lagun-Aro para resolver el desempleo en las cooperativas asociadas mediante un Plan Extraordinario que básicamente supone una mayor participación en el coste de algunas situaciones

derivadas del exceso de personal, así como una respuesta más realista que hasta el presente, para rescindir contratos y en la resolución de los casos de prejubilaciones.

La nueva situación permite a las cooperativas acceder a las ayudas de PRE, pues sus costes para el ajuste de la plantilla, con ser altos en numerosos casos, sin embargo resultan soportables.

La eficacia real de la nueva situación, que responde, en mucha mayor medida que en el pasado, a las necesidades actuales de las cooperativas, vendrá determinada en gran parte por los criterios con que se aplique. Al término del Plan Extraordinario habrá que decidir, en vista de la situación real, si se prorrogas su aplicación manteniéndolo en los términos actuales, o adaptándolo. Lo más deseable es que resultara innecesario, pues ello sería consecuencia de desaparición de un importante problema que tenemos pendiente.

RELACIONES ENTRE CONTABILIDAD Y FISCALIDAD: LOS EFECTOS IMPOSITIVOS

José Antonio Mendicute

Planteamiento del problema

Las relaciones entre contabilidad y fiscalidad se han caracterizado, en términos generales, por la influencia positiva de la normativa fiscal en los aspectos formales de la teneduría de libros y por un claro perjuicio de tal regulación en los aspectos sustantivos.

Un reciente documento-borrador de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (A.E.C.A.) aborda con detalle el tema, al estudiar el tratamiento del impuesto sobre beneficios bajo la óptica de los principios contables.

Hoy día se acepta que, dadas las finalidades distintas de la contabilidad -ofrecer la imagen fiel del patrimonio y de los resultados de la unidad económica- y de la fiscalidad -orientada a fines recaudatorios- se requieren criterios y reglas contables también distintos. Este es el origen de las divergencias entre normas contables y fiscales, que dan lugar a problemas frecuentes.

Postura adoptada

Entre las posibles soluciones a tal divergencia, la generalidad de los países ha adoptado la postura que supone:

- reconocer la existencia de estados contables, económico-financieros, con fines generales, y estados fiscales con fines de liquidación tributaria.
- establecer principios y reglas para la utilización por las empresas como bases para la gestión económica-financiera, con total independencia de la regulación fiscal.
- ajustar extracontablemente el beneficio con criterios contables, cuando existan divergencias, a fin de llegar a la base imponible.
- reconocer en el balance los activos y pasivos de carácter fiscal que surjan de la disparidad entre base imponible y beneficio.
- considerar la cuota devengada del impuesto sobre beneficios como un gasto más del ejercicio e incluirla como cargo en la cuenta de resultados.

La Cuarta Directriz de la Comunidad Económica Europea establece el



carácter prevalente, en todo momento, de las normas de carácter económico-financiero y no fiscal, con el objetivo de conseguir una imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa.

El impuesto sobre beneficios como gasto

La cuota a pagar por el impuesto se viene considerando tradicionalmente como una partida correspondiente al reparto del resultado del ejercicio. Esta concepción tiene sus raíces en la consideración de la empresa como un ente propiedad de los aportantes del capital y concuerda con la visión que la Hacienda Pública tiene del beneficio empresarial.

Una concepción más cercana a la realidad actual considera a la empresa como una entidad independiente de sus propietarios, a los cuales entrega el excedente, una vez deducidos todos los gastos de funcionamiento, entre los que se encuentra el impuesto sobre beneficios.

Al igual que el resto de los gastos e ingresos de la cuenta de resultados, el

cargo por el impuesto sobre beneficios se calcula utilizando el principio del devengo, con independencia de la cuota a pagar en el ejercicio.

Esta cuota a pagar se determina por la aplicación del tipo impositivo sobre la base imponible, calculada según la normativa fiscal. El beneficio bruto contable no tiene que coincidir con la base imponible, dado que pueden existir diferencias tanto en los gastos como en los ingresos.

En consecuencia, en la Cuenta de Resultados debe aparecer la cuota impositiva devengada (resultado de aplicar el tipo al beneficio contable), pasando al balance, como pasivo a corto plazo, la cuota a pagar (resultado de aplicar el tipo a la base imponible).

Diferencias permanentes y temporales

Las diferencias citadas consecuencia de las divergencias entre las normativas contable y fiscal, dan lugar a:

- diferencias permanentes, que surgen por incluir entre los gastos e ingresos que determinan el benefi-

cio contable algunas partidas no admitidas en la normativa fiscal en vigor.

- diferencias temporales, consecuencia de incluir partidas en el beneficio contable en un periodo y en la base imponible en periodo distinto, desapareciendo siempre al final del proceso.

Un ejemplo de diferencia permanente puede ser el gasto contable que tiene la calificación fiscal de liberalidad.

Como caso de diferencia temporal puede citarse la utilización por la empresa, para la valoración contable de existencias, el criterio L.I.F.O. y, para fines fiscales, el F.I.F.O. o el P.M.P.

El efecto impositivo

El tratamiento de las diferencias en base al método del efecto impositivo acepta el impuesto sobre beneficios como un gasto del ejercicio. Los efectos correspondientes a las diferencias temporales se incluyen en la cuenta de resultados y en el balance, en este último en forma de impuestos diferidos o de impuestos anticipados.

Si la diferencia temporal produce una reducción de la cuota a pagar en este ejercicio, será necesario reconocer en la cuenta de resultados el mayor gasto por impuestos y, al mismo tiempo, un abono en la cuenta de impuestos diferidos, en el pasivo del balance.

Por el contrario, un incremento en la cuota a pagar significa el reconocimiento del menor gasto por impuestos y la aparición del importe correspondiente en el activo como impuestos anticipados.

El efecto impositivo se elimina en un ejercicio posterior, en el que reaparece como signo contrario la diferencia temporal.

En cuanto a las diferencias permanentes, únicamente se requiere información sobre ellas en el anexo.

Los efectos impositivos sobre las amortizaciones

Como ilustración práctica del tratamiento de las diferencias temporales, vamos a considerar los efectos impositivos sobre las amortizaciones.

Estos efectos impositivos surgen cuando las amortizaciones se deducen de diferente manera para calcular el beneficio contable y la base imponible del impuesto sobre beneficios.

Habitualmente, las cuotas fiscales de amortización son mayores que las contables en los primeros años de vida

útil del inmovilizado y menores en los últimos, lo que supone un traslado en el tiempo del pago de impuestos.

Al figurar en la cuenta de resultados la amortización contable, la diferencia entre la cuota impositiva con la amortización contable y la cuota a pagar con la amortización fiscal se registrará en la cuenta de impuestos diferidos o en el activo como impuestos anticipados, según sea el signo de la diferencia entre ambas cuotas.

Supongamos que una empresa registra la amortización de su inmovilizado material, con fines contables, en base a los años de vida útil, siguiendo el método lineal.

A efectos fiscales se acoge a los beneficios de libertad de amortización, que dará lugar a cuotas de amortización superiores a las contables en los primeros años e inferiores en los últimos.

Si adquiere un bien con un coste de 1.000 unidades monetarias (u.m.) y cuatro años de vida útil, calculando a efectos fiscales la amortización depreciable por el método de la suma de los dígitos, las diferencias serían las siguientes:

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Amortización contable	250	250	250	250
amortización fiscal	400	300	200	100
	(150)	(50)	50	150

En cuanto a la cuenta de resultados, quedaría así:

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Beneficio antes de amortiz. .	1.500	1.700	1.800	2.000
Dotación para amortizacio. .	250	250	250	250
Beneficio antes de Imptos. . .	1.250	1.450	1.550	1.750
Impto. s/Sociedades (18%) . .	225	261	279	315
Beneficio neto	1.025	1.189	1.271	1.435

Para la declaración del impuesto, la información sería la siguiente:

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Beneficio antes de Imptos. . .	1.250	1.450	1.550	1.750
Diferencia entre amortiza. fiscal y contable	(150)	(50)	50	150
Base Imponible	1.100	1.400	1.600	1.900
Impto. s/ Sociedades (18%) . .	198	252	288	342

De los cuadros anteriores se deduce que, en el año 1, en la cuenta de resultados figurará como gasto el impuesto sobre sociedades obtenido del beneficio contable, por 225 u.m., abonándose 198 u.m. a la cuenta impuestos a pagar y, como impuestos diferidos quedará también en el pasivo del balance la diferencia de 27 u.m. Igual tratamiento se aplicaría en el año 2. En

los años tercero y cuarto, el gasto por el impuesto sobre beneficios sería menor que la cuota a pagar, cargándose a impuestos diferidos las diferencias correspondientes.

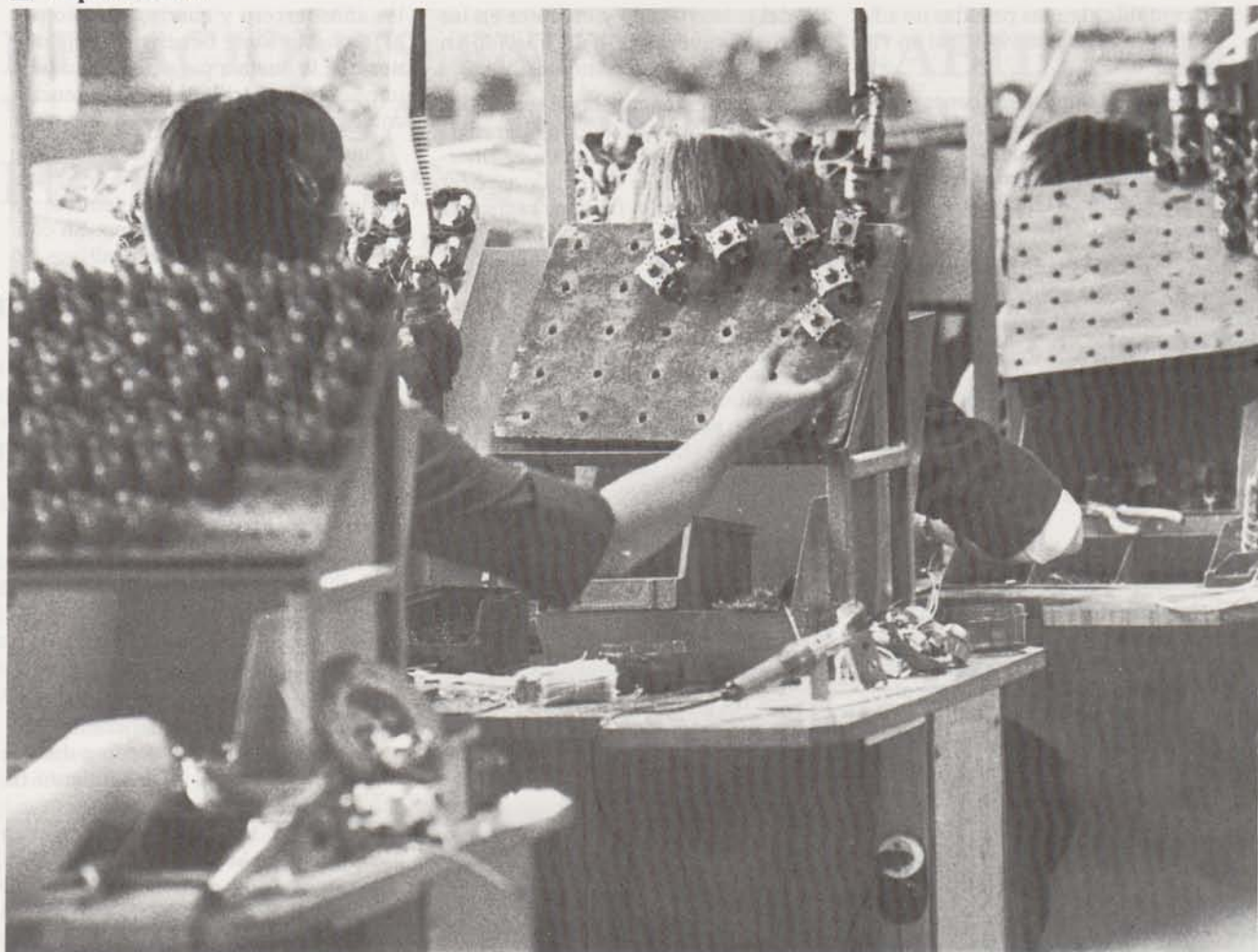
Puede comprobarse que el total de impuestos es el mismo en las versiones contables y fiscal, distribuyéndose de manera desigual en el tiempo. En consecuencia, los efectos impositivos en forma de impuestos diferidos e impuestos anticipados desaparecen al final del periodo.

Conviene recordar que al permitir Hacienda Pública la existencia de amortizaciones fiscales por encima de las contables está favoreciendo un mayor grado de autofinanciación. En consecuencia, la empresa debe considerar indisponibles, hasta su compensación, tales diferencias a efectos de distribución del resultado, llevándolas a una cuenta específica de reservas.

Los cálculos realizados para las amortizaciones pueden aplicarse también a otros casos frecuentes de efectos impositivos consecuencia de diferencias temporales, tales como deducciones en la cuota, arrendamiento fi-

nanciero ("leasing"), dotación de provisiones y valoración de existencias.

En definitiva, el método del efecto impositivo permite imputar con objetivos de información económico-financiera el gasto que supone el impuesto sobre beneficios y reflejar su incidencia en el patrimonio empresarial.



PERSONALISMO

EMMANUEL MOUNIER

El 15 de setiembre de 1984 publicaban mis amigos del Instituto Mounier de Madrid una carta que decía así: "Querido amigo: Como sabes Emmanuel Mounier (1905-1950) fundó en 1932 la revista "Esprit" para revitalizar una sociedad personalista y comunitaria presidida por el respeto a la vida humana como valor máximo, y por la búsqueda de la justicia en libertad y fraternidad solidaria. Un grupo de amigos nos reunimos ahora para persistir en aquellos objetivos genéricos, adaptados a nuestras circunstancias, etc. etc..".

La verdad es que Mounier no ha sido hombre de éxito. Algunos no le conceden ni la categoría de filósofo, aunque sacó el segundo puesto en unas oposiciones a cátedra en que Sartre fué suspendido. Mounier tiene un hándicap para ser filósofo y es que es católico y hasta buen cristiano y no le dió por la tentación del anticlericalismo, aderezo indispensable para entrar en el baile

de la progresía. Resultó además molestísimo tanto para los bien pensantes de la derecha como para los de la izquierda dogmática. Encontró una rica fuente de inspiración en el anarquismo y defendió incómodamente la realidad y la idea de la persona, realidad irreductible a sistema. Propició el diálogo cristiano-marxista. Descubrió que el acontecimiento había de ser el maestro interior y de la doctrina y la teoría tuvo que descender a comprometerse con los acontecimientos de su época. Precursor del Vaticano II y del Socialismo con rostro humano era inevitable que resultase incómodo para la posteridad.

Y después de todo eso que he ido expigando en la revista "Acontecimiento" tendría que decir que otros con menos méritos llevan nombre de sabio. Arizmendiarieta lo conocía y son frecuentes las citas y referencias a Mounier; otros lo estamos descubriendo y otros, como hemos visto, desean persistir en los Objetivos genéricos de Mounier adaptándolos a las circunstancias del día.

José M.^a Mendizabal

La Cooperación se sustenta en unos pocos postulados y los Principios Básicos de la Experiencia Cooperativa de Mondragón se limitan a una decena de principios. Personalmente pienso que ahí rebulle eso que se ha dado en llamar "personalismo", que para algunos es filosofía de grado menor, pero, que no deja de ser una corriente de pensamiento que tiene su mejor formulación en Mounier.

¿Qué es el personalismo?

Se puede saber lo que es el personalismo viendo lo que acepta y viendo lo que rechaza. Tomemos pues unas frases de Mounier de su "Manifiesto al servicio del personalismo".

"Una civilización personalista es una civilización cuyas estructuras y espíritu están orientados a la realización como persona de cada uno de los individuos que la componen". "Llamamos personalista a toda doctrina, a toda civilización que afirma al primado de la persona humana". "El personalismo es una cómoda designación colectiva para doctrinas distintas que pueden ponerse de acuerdo en las condiciones elementales, físicas y metafísicas de una nueva civilización".

Como se puede ver la corriente personalista abarcaría y englobaría diversas escuelas filosóficas y credos religiosos. Se reconoce así un personalismo deísta y también un personalismo agnóstico que confluyen en el valor supremo de la persona. Esto puede ser modelo y paradigma de nuestro pluralismo ideológico cooperativista.

"Una persona, dice Mounier, es un ser espiritual constituido como tal por una forma de subsistencia e independencia de su ser; mantiene esta subsistencia mediante su adhesión a una jerarquía de valores libremente adoptados, asimilados y vividos en un compromiso responsable y en una constante conversión; unifica así toda su actividad en la libertad y desarrolla, por añadidura, a impulsos de actos creadores, la singularidad de su vocación".

Esta aproximación antropológica a la noción de persona vá más allá del concepto biológico y jurídico del ser humano, sujeto de derechos y obligaciones. Confiere a la persona un valor absoluto respecto a cualquier otra realidad. Ninguna otra persona y con mayor razón ninguna otra colectividad puede utilizarla legítimamente como un medio.

Los enemigos del personalismo

En su día Mounier señala tres: la burguesía, el fascismo y el comunismo. Esto quiere decir que en algún momento estuvo solo contra todos. El principal enemigo sería la burguesía capitalista. "El burgués, el hombre que ha perdido el sentido del ser, que no se mueve más que entre cosas, cosas utilizables. El tener ocupa el primer lugar en sus categorías. El hombre que ha perdido el amor; cristiano sin inquietud; incrédulo sin pasión. El confort es en el mundo burgués, lo que el heroísmo era en el Renacimiento y la santidad en la cristiandad medieval: el valor último, móvil de la acción. El burgués ha perdido el sentido de la libertad. Su libertad está orientada a la Posesión y no a la donación. El burgués ha perdido el sentido de la economía. El fin de la economía no es el bien para el hombre sino el beneficio para la explotación del hombre".

El segundo enemigo fueron los fascismos que asientan sus doctrinas sobre la biología social o la raza y no sobre la persona. Se esfuerzan en demostrar que el Estado-Nación es la necesidad espiritual central del individuo. "El estado está más identificado conmigo que yo mismo, la ver-

dadera libertad es la adhesión y la fusión total en su voluntad, que engloba y anima a mi voluntad: el fin del individuo es la identificación con el Estado" (Ugo spirito). Esto es elevar el Estado a absoluto. El antipersonalismo del fascismo es radical. El estado reclama el dominio de la vida privada, de la economía, de la vida espiritual, para sí y mediante su órgano activo, el Jefe.

El último enemigo, aunque casi fraternal, sería el comunismo. El hechizo del comunismo fué grande en el momento en que se funda "Esprit" pero aun mucho mayor después de la Segunda Guerra Mundial, puesto que el P.C.F. logró presentarse como el alma y motor de la resistencia antinazi, el "partido de los fusilados", un partido bien disciplinado, con una fuerte capacidad para la acción, visto por obreros, estudiantes y jóvenes como el lugar natural de todo aquél que estuviera enfrentado a la sociedad y sus injusticias.

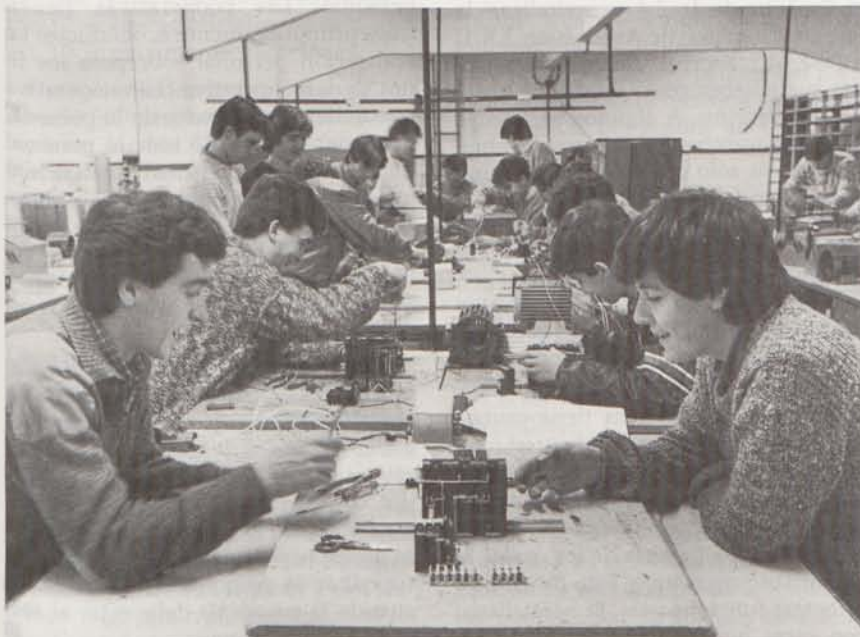
Mounier no se resistió a este "fuer-te encanto". Era claro que la verdadera izquierda radicaba en el comunismo. No podría haber una auténtica política de izquierdas sin contar con el P.C.F., pero tampoco era posible gobernar con él. Era una situación curiosa, según observa Antonio Ruiz, a quien sigo en esta exposición. Imposibilidad de prescindir de los comunistas, imposibilidad de trabajar a su lado.

Mounier quiso evitar a toda costa caer en el anticomunismo porque sabía qué cantidad e intereses vergonzosos se escondían en la postura anti. "Esprit" se alineó del lado de los comunistas en muchas batallas políticas: Frente Popular en Francia, campaña contra la guerra en Etiopía, luchas anticoloniales, luchas por la paz después de la Segunda Guerra Mundial.

Si en el campo de la política "Esprit" colaboró ocasionalmente con los comunistas, en el campo de las ideas las cosas fueron completamente distintas. Una revolución sin la persona acaba volviéndose contra ella. Una filosofía que parte de la materia como única realidad termina sofocando las estructuras del universo personal. Sin embargo, es en el terreno de la filosofía política donde la divergencia es mayor. Se trata de la concepción del Estado y su relación con el individuo. "Esprit" es radicalmente opuesto a cualquier estatismo.

Teoría deseable

Todo comenzó entre nosotros haciendo personas. Arizmendiarieta influyó poderosa y decisivamente en





Emmanuel Mounier

→ un grupo de hombres y mujeres. La influencia en este caso fué personalizante. Seguramente se puede afirmar que **"sólo las personas personalizan, pues las instituciones institucionalizan"** y sin embargo Arizmendi-rieta era muy amigo de la institución. Basta asomarse a la cantidad de estatutos y reglamentos y asociaciones que fué creando, pero el fin era personalizar, hacer personas y potenciar en las personas su libertad y responsabilidad. A hacer las cosas libre y responsablemente llamo yo sentido ético. Varias personas se unen con algún objetivo concreto y forman una Asociación. Se hacen normas, principios, reglamentos, listas de miembros. Estas instituciones vigorosas y alegres y al servicio de las personas poco a poco se endurecen, se esclerotizan y hasta dan la impresión de que las personas están al servicio de la institución y no la institución al servicio de las personas. Poco a poco se debilitan los motivos de adhesión y permanencia en la institución. La respuesta a la pregunta de porqué se sigue dentro es muy débil.

Este proceso lo sufren todas las instituciones, cualquiera que sea su objetivo. La institución tiene momentos de

avance y retroceso, de replegarse y abrirse, de apagarse y revitalizarse. La puesta en vigor viene dada siempre por la acción de personas. La iglesia es una institución en la que suelen surgir hombres que vuelven a aprehender el Espíritu de Jesús (quizás sería más exacto decir que son arrebatados por el Espíritu de Jesús) y revitalizan la Iglesia: Francisco de Asís o Juan XXIII o José M.^a Escrivá. Entre esas personas suele haber gente de mayor o menor proyección. A algunos se les oye en foros universales y otros levantamos la voz sólo en pequeñas comunidades o en familia. Habría que advertir que no se exige a los miembros de una Iglesia grandes conocimientos teóricos pero esas instituciones tienen hombres cuya única finalidad es el estudio y el pensamiento y la revitalización de la Institución.

Nuestras cooperativas tiene mucha estructura económica, industrial, societaria, organizativa. El soporte ideológico es débil; se reduce a algunas ideas sueltas de buena voluntad altruista en la mayoría de los casos. El soporte es pragmático. Esto funciona y mientras funcione vale. El paralelismo con otras instituciones no puede ser

total porque la mayoría tenemos que trabajar, producir, comprar y vender y tratar siempre de ganar, además de filosofar.

De todos modos algunos tienen que pensar y hacer personas. La personalización es un problema de reflexión y de asunción de responsabilidades. La tarea fundamental si queremos seguir manteniendo el cooperativismo es seguir haciendo y haciéndonos **"persona"**. Las instituciones no se revitalizan si no hay personas que intenten vivir la aventura de su espíritu. **"La gente peligrosa no es la que intenta conocer el evangelio sino la que se decide a vivirlo"**. Lo importante no es quizás teorizar sobre el cooperativismo sino vivir como cooperativista.

Cooperativismo y personalismo

El conjunto de ideas que maneja Mounier son asimilables y practicable en el Cooperativismo, porque es una doctrina de defensa de la persona y abierta a muchas corrientes ideológicas y formas de pensar y ser. Cuando hay que llevar las ideas a la práctica, cuando se hacen decisión práctica dejan de tener la libertad de movimiento que pudieron tener cuando sólo estaban en el cerebro y en los labios. Cuando las personas se unen en comunidades, equipos, instituciones manteniendo en puridad toda la teoría de la libertad personal debe ceder parte de esa libertad en aras del bien común. Las personas son revolucionarias, las instituciones nunca lo podrán ser. Las personas en pura libertad tienden a la anarquía. Las instituciones tienden a caer en el conservadurismo.

El problema está en ser prácticos manteniendo los principios de libertad personal. Las cooperativas tienen fines primordialmente económicos. La realización personal sobrepasa los fines de la cooperativa. La cooperativa puede llenar una parte de la persona, una buena parte, no toda la persona. El compromiso personal total se entiende en relación a un absoluto. Difícilmente una persona se podrá sentir satisfecha por lo que el ser cooperativista le puede aportar, pero hay que reconocer que es una buena aportación.

Hay, sin duda, en la cooperación una defensa de la persona humana en el trabajo y en todo el proceso económico. El peligro de idealismos en todo esto es evidente. Si en algo hay que jugar con realismo, justeza y sentido práctico es en lo económico y tampoco se puede negar que existe el peligro de supeditar la persona a lo económico cuando la economía debe estar al servicio de la persona. ■

LOS SECRETOS DE SU COMPETITIVIDAD

Jesús Larrañaga

A falta de pan buenas son las tortas. Con un mercado interior, pobre y subdesarrollado, la opción única es el mercado exterior. Apriorismo vital que pone a prueba la resistencia de los coreanos. El poco capital físico disponible, los japoneses lo destinaron a la guerra, y para rematarlo la guerra Norte-Sur les dejó en cueros.

Tenían eso sí, mano de obra abundante y pobre, único capital a emplear en la arena competitiva. América, la del Norte, era la tierra de promisión.

Trabajan con dureza "Dickensiana", en el proceso de acumulación crítica, la necesaria para superar la barrera de la indigencia.

Jornada laboral y salarios

Visitamos una fábrica de montaje de pequeños ingenios eléctricos. Larga línea de montaje, señoritas con cofia y uniformemente vestidas; trabajan a actividades de vértigo, en jornadas de 8 a 10 y hasta 12 horas. Dejan la escuela a nivel de bachiller y entregan lo mejor de su vigor en el altar de la empresa hasta que se entregan a nuevo altar: el del matrimonio.

El calendario de trabajo se sitúa en torno a 290 días al año. Este número de días sale por la cuenta atrás.

365 - (52 + 12 + 10) = 291 días
12 = fiestas oficiales
10 = máximo de vacaciones

Un operario de montaje, gana en torno a 50.000 pesetas al mes. Una joven bastante menos. Dicen que la mitad. Nos cuesta creer, pero afirman.

Con estos datos la ecuación de producción comparativa es aterradora:

290 días * 8 a 10 horas * aprox. 140 de actividad * coste hora =

Lo que se quiera

La cifra es de escándalo y así se explica en parte sus costes y precios de derribo. La gran feracidad productiva y costes bajos canalizados al mercado exterior han forjado EL GRAN MILAGRO ECONOMICO DE COREA DEL SUR: A la postre es el milagro del trabajo, de sus líderes y del sistema. Aún señorean casi sin rival en productos de mucha mano de obra co-

COREA DEL SUR: III



mo por ejemplo el textil, pero China despierta de su **sopor revolucionario** y entra con sus infracostes laborales, 6.000 ptas mes, en el gran mercado americano.

Con costes bajos necesitaban emprendedores y producto. El minimercado de estudio y prueba del mercado americano lo tenían a mano con los soldados destacados en Corea del Sur. Lo que consumían éstos podían producirlo.

Su marketing era primitivo, el **de prueba y error a domicilio**. Lo que valía para los soldados era en teoría extensible al mercado americano. Intuición y valor se ponían a prueba bajo la guía de líderes y de ambiciosos.

Y si los tanteos en Corea les sirvió de aprendizaje, la actuación formal y estructurada en U.S.A., les dió los anticuerpos reales y útiles para formarse en la escuela del **marketing del consumo, de la economía en escala**. Formados en la dureza AMERICANA, estaban en condiciones de inocular los ingredientes de competitividad a la propia sociedad Coreana.

Frente al común planteamiento de producir lo que se importa o estrategia de "sustitución típica", ellos aplicaron la ESTRATEGIA DE PROMOCION de asentamiento estructural en los mercados del mundo. Empezando por actuar en **régimen de fabricación marquista a terceros para terminar vendiendo con sus marcas**.

Emprendedores y líderes

Cuando el General Park concibió su modelo de "Capitalismo castrense", en su soliloquio debió soñar con la fuerza innata de su pueblo. Era una apuesta aventurada, muchos años de dependencia colonial del Japón y recientes las heridas del cisma con sus hermanos del Norte. Recogió, como herencia, a los especuladores del mercado negro del periodo de SigMang Rhee, que poco podían aportar al nuevo marco competitivo.

Probablemente tenía dificultades **para valorar** la reacción social y el influjo cultural de la doctrina de Confucio en la acción empresarial.

Los analistas a posteriori juzgan que las ideas de Confucio han modelado el estilo managerial, o de dirección y lo ponen en contraposición con el modelo americano imbuido de individualismo y libertad personal.

Yang Soo Rhee ("Administrative Dynamics and development: The Korean Experience") en un estudio sobre los impactos de la Cultura coreana en los modos manageriales o de dirección señala que:

"Corea como otras tradicionales sociedades en Asia, ha experimentado la subida y caída de las dinastías por más de 2.000 años de lo que se recuerda de los primeros años de su historia. Corea es una sociedad homogénea teniendo un único pueblo, lenguaje y costumbres. Esta homogénea sociedad coreana era originalmente enraizada y desarrollada en el familismo con relación basada no en el **concepto de igualdad, sino más bien como concepto jerárquico**, y en el pueblo centrado en el **clan como organización**".

Y comenta que la cultura coreana ha sido decididamente influida por la idea de Confucio desde que se estableció la dinastía Yi, en 1.392. Y hace una

→
síntesis de los cinco puntos cardinales de Confucio.

- 1.- Las relaciones entre Padre e Hijo han de ser de piedad, filial del hijo hacia el padre, y de amor del padre al hijo.
- 2.- El vínculo entre marido y mujer debe ser realizado con amor, concepto y enseñanza ritualizados, formalizados,...
- 3.- El orden social debe ser organizado de acuerdo con la madurez, la subordinación del joven al viejo, y la humanidad del viejo hacia el joven.
- 4.- Mutua confianza entre amigos debe ser permanente en el tiempo tanto en las penas y adversidades como en el disfrute y gloria. (Esta es la llave de todas las relaciones humanas, conducción, sentido de humanidad y solidaridad).
- 5.- La lealtad del individuo al Señor, es mantenido como condición. Sagrado y de respeto, las relaciones padre-hijo.

Visión jerárquica

Del conjunto de estos principios que señala el autor, el cuarto es de relación horizontal de igual a igual, el resto son de referencia autoritaria.

Prima la visión jerárquica, los modos patriarcales. Hay autores que discrepan de estas teorías, y piensan que en pocos años se han orillado estas supuestas resistencias culturales y se pregunta ¿Porqué no ha sucedido lo mismo en Corea del Norte y en China herederos de la misma cultura? Se pregunta Jon Wonoff, autor de "Koreas Economy", y buen conocedor de estas latitudes. La respuesta está a su juicio en el sistema político que impone unas reglas coactivas y no opcionales.

Lo he traído a colación por aquello de que estilo de dirección, el "management", tiene efectos determinantes en los resultados. Los líderes, fundadores de las nuevas dinastías industriales, son dueños absolutos, virreyes de sus imperios, estrellas luminosas de la sociedad Coreana.

El efecto CATALIZADOR de esos pioneros del desarrollo no sería posible en un período de tan intensa competitividad, si detrás de sus proyectos no contasen con el apoyo solidario y entregado de unos colectivos disciplinados, e **inmersos en modos de relación jerarquizada y autoritaria.**

Pronto nos sonarán como familiares empresas como Samsung, Gold-Star, Daewoo, que son imperios impresionantes construidos apenas en 25 años y menos. Sus líderes los Chairmen Lee, o Kim, son ídolos respetados en el firmamento social de esta Corea, que ha descubierto sus Henry Fords, hombres emprendedores, líderes que arrastran en pos de sí a toda una na-



ción asombrada por el **irresistible ascenso a la modernidad.**

El General Park, distribuyó medallas y honores en función de objetivos, cebó el orgullo personal y nacional. Los grandes grupos industriales el uno por el otro, todos en encrespada lucha, se emplean a fondo para llevar a Corea al **podium de los triunfadores.**

La tecnología

Hemos visitado dos grandes imperios electrónicos, los que llevan el cetro de los avances cuantitativos y en camino de alcanzar también lo cualitativo. Si antaño su caminar fue posible con las mulletillas del exterior, Japón y U.S.A., en particular, empiezan a acumular un cierto acervo tecnológico, poniendo en juego nuevos medios en Investigación y Desarrollo.

Aún es prematuro para sancionar si el camino emprendido dará juego bastante para atrapar a los líderes, claramente empeñados en distanciarse. Los japoneses restringen su cesión de licencias en campos que saben pueden ser batidos. De hecho, en áreas que eran amos y señores, en el horno microondas, sienten en sus talones la acometida de los que antaño fueron sus licenciados.

Para la mentalidad de estos audaces de la copia y la masificación, nada es imposible. En una de las reuniones, en la que participábamos, preguntamos si podíamos comercializar un producto. Respuesta. No lo hacemos, pero pode-

mos fabricarlo, si Ud. nos da referencias y datos de moda y mercado. Y era una gran corporación.

Transforman toda oportunidad en **términos de mercado de exportación.** Compran tecnología, si lo que compran pueden vender en Norteamérica. Su punto de mira es siempre el mercado y en particular el americano.

De la fase de lo barato, del coste como santo y seña de su producto, están evolucionando hacia el producto de más valor añadido. Es la evolución lógica. La Investigación y la Calidad y el Diseño, son su nueva frontera.

Y aciertan. Tienen una relación Coste/Calidad excelente, aunque todavía tienen dificultades en ciertos campos, como en los coches.

La Calidad es su obsesión. En una de las visitas a una planta de hornos microondas, observamos un tablero lleno de caras, y distintos gestos. Cada figura correspondía a un grupo de trabajo y al gesto de su jefe. Bigotes, miradas, rictus, combinados, producen gestos de: satisfacción, insatisfacción, hastío, cabreo.

El grupo sabe por los gestos lo que piensa el jefe. Analizan las causas y escriben en un tablero los errores, las desviaciones, y a corregir, **para mejorar la cara de su jefe.** Bonito juego. Deantología. Usan técnicas similares a los japoneses. Su objetivo: **GANAR IMAGEN DE ALTA CALIDAD.**

Es el signo de los vencedores.

(Próximo artículo: **IV. SECRETOS DE SU COMPETITIVIDAD.**)

JOSE MARIA ARIZMENDIARRIETA II. LEHIAKETA

GIZABIDEA Fundazioak, José M.^a Arizmendiarieta Jauna zenaren oroipena suspertu nahian, DEBA GARAIko gazteei JOSE MARIA ARIZMENDIARRIETA II. LEHIAKETArako dei egiten die.

1. Lehiaketa honetan, Deba Garaiko edozein ikastetxetan matrikulaturiko ikasleek har dezakete parte.
2. Lehiaketaren gaia zera izan beharko da: **Hezkuntza giza-kiaren bizitzan.**

3. Lanak hiru taldetan banatuko dira egileen ikasmalen arabera, honela:

A MAILA

Batxilergo orokorra; B.B.B.ko (1. eta 2.) edota Lanbide Heziketa (1. eta 2.).

B MAILA

Batxilergo terminala, Heziketa teknikoa, B.B.B.ko 3 kurtxo edota U.B.I.

C MAILA

Unibertsitate mailako ikasketak.

4. Lan guztiak DIN A-4tan makinaz idatzita eta tarte bikoitzaz maknografiaturik bidali beharko dira, beraien gutxineko luzera ondokoa izango delarik mailen arabera:

- A. Maila: 10 orrialde
B. Maila: 20 orrialde
C. Maila: 30 orrialde.

5. Lanak, originalak eta argitaratu gabeak izango dira; eta nahiz euskeraz nahiz erderas aurkeztu ahal izango dira.

6. Lanak lema bat dela medio ezagutaraziko dira. Lan bakoitzari estalki bat atxikiko zaio, zeinaren kanpokaldean lema bera jarriko da lehiakide deneko maila adieratziz. Estalkiaren barruan, berriz, agilearen izen-abizenak, aukeratutako lema, helbidea, telefono zenbakia, ikastetxea eta ikasketa maila zehaztuko dira.

7. Lanak bidaltzeko epea Urriar 31.an amaituko da eta helbide honetara zuzendu beharko dira: Fundación GIZABIDEA Apartado 23 - 20500 ARRASATE



8. Epaimahiak, GIZABIDE Fundazioak ezarria, aurkeztutako lanak balioztatu eta saria jasotzeko merezigarritzat jotzen dituen jatorrizko lanak hautatuko ditu, kontutan izango duelarik:

- Originaltasuna.
- Esperientzia konkretu edota gai honetan jantziak direnen aipamena.

A Maila

1. Saria - 30.000 pzta.
2. Saria - 15.000 pzta.
3. Saria - 5.000 pzta.

B Maila

1. Saria - 40.000 pzta.
2. Saria - 20.000 pzta.
3. Saria - 10.000 pzta.

C Maila

1. Saria - 50.000 pzta.
2. Saria - 25.000 pzta.
3. Saria - 15.000 pzta.

Epaimahiak lanek ez saritzea erabaki lezake aurkeztutako lanek ez balute exijitzen den gutxieneko kalitatea agertu.

9. Epaimahikoen erabakia aldaezina izango da.

10. Sariak, Azaroaren 27an, José María ARIZMENDIARRIETA jaunaren heriotzaren urteurrenean ezagutaraziko dira horretarako antolatuko den eginkizun batetan.

DESARROLLO DE LA LEY GENERAL DE COOPERATIVAS

A partir de la entrada en vigor de la nueva Ley General de Cooperativas, aprobada ya por el Parlamento y Publicada en el Boletín Oficial del Estado, los pasos previstos para su desarrollo incluyen los siguientes compromisos legislativos: preparación del Proyecto de ley de Crédito Cooperativo y del Proyecto de ley fiscal de las Cooperativas, proyecto sobre composición y funcionamiento del Consejo Superior del Cooperativismo, proyecto sobre acceso de los socios de las Cooperativas a los beneficios de la Seguridad Social, proyecto sobre adaptación de los Estatutos de las Cooperativas existentes a la nueva legislación y, finalmente, normativa sobre el uso de los patrimonios de las Federaciones y Confederación de Cooperativas que quedan disueltas por aplicación de la Ley.

Juan Larrañagak idatzitakoa

"OTALORAKO KOADERNOAK" BILDUMAKO LIBURU BERRI BAT

Atera berria da Lan Kide Aurrezkian lege-aholkulari den Juan Larrañagak idatzi duen liburuxka berri hau: "KONTSEILU SOZIALA. Iragana, oraina eta etorkizuna".

Gure Esperientzian sortutako organo honen historia, funtzioak eta posibilitateak aztertzen ditu egileak; liburu aztergarria benetan kooperatiba denontzat, beraien Kontseilu Errektore eta Sozialetako batzarkideentzat batez ere.

**KONTSEILU
SOZIALA**
IRAGANA, ORAINA ETA ETORKIZUNA

**EL CONSEJO
SOCIAL**
PASADO, PRESENTE Y FUTURO

*OTALORAKO
Koadernoa*



CRUZ ROJA DEL POBLADO
LAN KIDE AURREZKIA

SEMINARIOS ORGANIZADOS POR IKERLAN

Patrocinados por el Dpto. de Economía de la Diputación Foral de Guipúzcoa, IKERLAN organiza para estos próximos días dos seminarios. Para mayor información dirigirse a Ikerlan, Dpto. Difusión Tecnológica, Tfno. (943) 79 48 11

TRANSFORMACION DE LAS ESTRUCTURAS PRODUCTIVAS

• OBJETIVO

Es ya un tópico hablar de la velocidad de los cambios en los mercados, en los productos y en los procesos, y la necesidad de flexibilizarlo todo. Sin embargo, la realidad nos indica la lentitud con que este proceso de cambio se está dando en nuestro entorno industrial.

El ritmo de implantación y de rentabilidad de las nuevas tecnologías de producción está siendo muy diverso en las distintas realidades y sistemas del mundo industrial.

Una de las razones importantes de esta diferencia de ritmo se encuentra en el cambio de concepciones que estas nuevas tecnologías implican y, en definitiva, en el cambio estructural que de ello se deriva: en consecuencia, en la importancia de la Planificación a medio y largo Plazo.

El seminario se orienta a transmitir estos cambios de concepciones y de estructuras partiendo del conocimiento de las nuevas tecnologías, de metodologías de análisis aplicables a estructuras productivas y la aplicación de estos métodos y tecnologías a casos concretos.

Está dirigido a directivos de empresas, según temario que recoge el programa.

• PROGRAMA

- Situación actual de las estructuras productivas y tendencias.
- Búsqueda de algunos modelos de referencia, Kanban, MRP, TG.
- Metodologías para el análisis del sistema productivo -método GRAI, Rotaciones de stocks-.
- Introducción y comentarios al campo de las técnicas: Un Minuto Para El Cambio, Automatización rígida, Automatización flexible, Estructuración del producto-proceso, Cero defectos, etc..
- Mesa redonda con la colaboración de directivos de empresas que están utilizando modelos y técnicas descritas en apartados anteriores.

• LUGAR

Ikerlan

• FECHAS

27 y 28 Mayo, jornadas completas.

CAD/CAE/CAM EN ORDENADORES PERSONALES

• OBJETIVO

La introducción de los ordenadores personales (PCs) en el campo de CAD/CAE/CAM ha permitido a las PYMES el acceso al cálculo, diseño y programación asistida CNC con pequeñas inversiones.

La potencia que proporcionan los microprocesadores de 32 bits instalados en los PCs y la variedad de periféricos y tarjetas de expansión, junto a sus bajos costos, están haciendo de los ordenadores personales herramientas importantes en los diferentes departamentos de la empresa. Los programas antes disponibles solamente en grandes ordenadores han sido adaptados para funcionar en PCs y, por otra parte, un gran número de los desarrollos en software técnico que se están llevando a cabo van dirigidos principalmente a PCs y/o estaciones de trabajo (workstations).

Este seminario pretende dar a conocer las soluciones existentes en el mercado para los temas descritos, tanto en el área del software como el hardware, con aplicación en el sector industrial, para situar a las PYMES en este campo.

• PROGRAMA

En la impartición toman parte las empresas IKERLAN, SOFTRONICS, S.A., SAPEX, S.A., DAYSI-Sistemas Ibérica, ULDATA, COMPUTERVISION, GEPECAD.

- Introducción al CAD/CAE/CAM.
- CAD para Mecánica: Diferencia entre Diseño y Dibujo, 2D/3D, 2D en ordenadores personales, limitaciones de los PCs en 3D, unión a sistemas superiores (ficheros compatibles, estándares, etc.).
- CAE, Ingeniería Ayudada por Ordenador. Introducción a los elementos finitos. Software comercial para PCs.
- CAM, Fabricación Ayudada por Ordenador: Programación asistida en MH con CN, Unión CAD/CAM-FMS. Introducción al CIM. Experiencias de la empresa en CAD/CAE/CAM.
- CAD/CAE/CAM en Electrónica: Diseño y análisis de circuitos electrónicos. Captura de esquemas, layout, documentación técnica. Experiencias de la empresa en CAD/CAE/CAM.
- El CAD/CAE/CAM y la microinformática. Situación y tendencias. Experiencias de la empresa en CAD/CAE/CAM.
- Políticas de desarrollo de los fabricantes de sistemas CAD/CAE/CAM. Experiencias de la empresa en CAD/CAE/CAM.
- Consideraciones para la introducción del CAD/CAE/CAM.
- Visita al Dpto. de CAD/CAE/CAM de Ikerlan.
- Mesa redonda con todos los ponentes.

• LUGAR

Ikerlan

• FECHAS

2, 3 y 4 Junio, jornadas completas.



IKERLANEKO "BURDARI" GURDI-ROBOTA PREST SERIEKO FABRIKAZIORAKO

BURDARI izena eman zaio IKERLANeko ikertzaileek erabat diseinatu eta garatu duten gurdi-robot industrialari zeina prest bait dago jadanik serieko fabrikazioan produzitzeko. BURDARI gurdi-robotarekin bi urte luzeko ikerketa-lana burutzen da, bere aurkezpen ofiziala, lehenengo aldiz, igaro berria den Bilboko Novotech Ferian egin zelarik.

Euskal hitz batetik hartu du Burdari izena, sustraian "hari bidezko gurdia" edo litzatekeena, hain zuzen ere automatikoki gidatzen bait da lurpean ezarritako kobrezko hari baten bidez, enpresako sekzio batetik bestera piezak eta produktu landuak garraio-tzen dituelarik.

Mikroordenagailu batek betetzen ditu ibilgailuaren giza-gidariak egin beharrekoak, berarekin darama baita ere ultrasoinuzko sistema bat bidean egon daitekeen edozein oztopo-mota detektatu ahal izateko, gelditu egiten



da bi metroko distantzian pertsona baten presentziaz ohartarazten denean.

Ikerlaneko Burdari-k 300 kilo pisa-

tzen ditu eta kargarako duen gehiengo ahalmena 400 kilokoa da, 1,2 m/segundarainoko abiada aldakorra lortzea iritsi daitekeelarik.

Lehen euskal gurdi-robot honek merkatuan agerturiko beste modeluekiko zenbait hobakuntza eskaintzen ditu. Programazio malguagoa dauka eta ibilbide berrietan adaptatzeko gaitasunari dagokionez berrikuntzak aurkezten ditu, ze, sistemaren kontrolatzaile zentralak hainbat gurdi-robotekin batera egin dezake "elkarrizketa", lan-mota eta ibilbide ezberdinak egiteko lan-aginduak emanez.

Ikerlaneko injineruek lanean dihardute Burdari robota fabrikazio malgu-ko zelularekin konektatzeko, horrela lantegi malgu batetarako oinarriak finkatuz. Bestalde, komertzializazioarako gestioak ere egiten ari dira, konkretuki, euskal bi enprekin eta Estatuko beste batekin.

Hona hemen Burdari gurdi-robot automatikoak eskaintzen dituen abantaila tekniko batzuk: material-fluxuen automatizazioa, hedadura batetarako malgutasuna, garraioan zehar materialen arriskua gutxitzea, fabrikazioa eta esku-lanaren denborak gutxitzea, laneo baldintzen hobakuntza eta inguru zail edo berezietan itzarotzeko gertutasun eta disponibilitatea. Oro har, Burdari-ren aplikazioak produktio prozesuaren organizazio hobea eta ekipoen laneo tasa handiagoak lortzea ekarriko du.

ULMA, AMPLIA SU GAMA DE PRODUCTOS PARA LA CONSTRUCCION



ULMA, S. Coop. - División de Elementos Metálicos, ha estado presente con un amplio Stand en la Feria de CONSTRUMAT, de Barcelona. Como novedad, ha presentado un nuevo Sistema de Encofrado de concepción tecnológica avanzada y que va a ser lanzado al mercado en los próximos meses. Este nuevo producto, denominado VERSAT, permite la industrialización de la construcción, en el encofrado de todo tipo de muros, reduciendo los tiempos de mano de obra y mejorando los acabados superficiales. Su robustez y calidad de diseño, hacen posible la utilización del mismo, durante varias puestas con mínimos costos de mantenimiento.

El producto se halla en línea con los sistemas más avanzados de encofrado y ha sido desarrollado por el Departamento de Ingeniería, con lo cual ULMA da un paso importante en la oferta de Sistemas de Encofrado, colaborando en el avance tecnológico de la Construcción. Esto permite ampliar la oferta de su línea actual de productos JJEIP, que cubre las tecnologías de andamiaje, sistemas de apuntalado, encofrados y elementos de seguridad en la construcción, manteniendo su liderazgo en este campo.



NOS HAN VISITADO...

Texto: José Ignacio Mora Aguirre

Fotos: Kiñu

"Yo soy como un bombero que intenta apagar cualquier fuego que se cruza en mi camino". Con estas palabras, José M.^a Riaza daba la mejor definición de sí mismo durante la corta, pero intensa visita que el pasado mes giró a Mondragón para conocer "in situ" la actual situación del GRUPO cooperativo; un GRUPO que él mismo vió nacer desde la mesa de su despacho y al que ayudó con su decisivo impulso y con la fé inquebrantable que depositó en aquel cura y en los jóvenes que se acercaban a él pidiéndole que toreara, de alguna manera, a la ley para aprobar los estatutos de un ULGOR incipiente.

José M.^a Riaza, a sus setenta y tres años, conserva la lucidez de su experiencia, la locuacidad de un incansable conversador y la profundidad en la reflexión de alguien que como él, ha tenido que apagar muchos fuegos.

Conoció desde sus inicios, y desde su puesto en el Ministerio de Trabajo los primeros pasos legales que a Don José María y sus colaboradores les llevaron a Madrid. Conoció perfectamente la personalidad de Don José María y la de sus "muchachos" -como él los llamaba- y conoció asimismo la tozudez de quien creyó firmemente en el proyecto que le presentaba. **"Don José María -me aclaró- no buscaba el marco legal que le daba la Ley de Cooperativas. El buscaba su propio marco legal para el proyecto de empresa al que aspiraba. Adoptó el sistema cooperativo porque se parecía más al ideal que perseguía... Yo, en muchas ocasiones, tenía que buscar atajos ante el muro infranqueable que suponía la Ley para los principios que ellos pretendían lograr"**.

Ahora, José María Riaza, fiel a su tradición de "apagafuegos", y su formación de sociólogo, está ilusionado con la investigación de los sistemas educativos actuales. Durante su visita, por ello, se detuvo con especial interés en los contactos que estableció con los responsables de Eskola, de Irakasle Eskola, Ikerlan, etc. .

Con su grabadora inseparable, con sus folios y su maleta, nadie diría que Riaza esté jubilado, más bien representa el ideal de actividad y de lucha que a muchos de nosotros, a veces, nos falta.

JOSE MARIA RIAZA: "ME PREOCUPA QUE RITMOS ACELERADOS DE CRECIMIENTO PUEDAN HACER PERDER EL OBJETIVO DEL COOPERATIVISMO"

Ayudó a Don José María en la elaboración de los primeros estatutos de Ulgor, Caja Laboral y Liga de Educación y Cultura.

Su visita no podía pasar desapercibida para el TU, porque sus impresiones, y sus reflexiones son hoy tan válidas como lo fueron 33 años antes.

"Tuvimos que buscar fórmulas para solucionar aspectos muy novedosos"

— ¿Cuál fue la etapa de más estrecha colaboración entre usted y el Grupo de Mondragón?

— Fue al principio cuando tuvimos que trabajar duro para que los primeros estatutos de ULGOR se adaptaran a la legislación que era bastante estricta. Después tuvimos que buscar una serie de fórmulas y soluciones para determinados aspectos que fueron muy novedosos. Por ejemplo, la aportación al capital retenido y diferido, la cuestión de la escala de uno a tres en los anticpos, el Consejo Social, etc. .

— ¿Podía imaginarse que aquellos primeros pasos pudieran dar lugar a lo que es hoy el GRUPO?

— Nadie puede ser profético, ni tener tanta previsión. Lo único que yo veía y creía, tenía incluso fé en este grupo de gente, porque percibía algo innovador que iba al fondo de los problemas. Después, yo seguí muy de cerca la evolución del GRUPO hasta 1969-70. Ahora, no es que me haya sorprendido del todo, pero la consecución de estos logros es algo que realmente no esperaba. Lo que pasa -me dice con una irónica sonrisa- es que yo voy más al contenido que al continente y eso es otra cuestión.

— Vayamos pues al continente. ¿Cuál es la primera impresión que le ha sugerido esta visión panorámica del GRUPO?

— Hay que tener en cuenta que es una visión epidérmica y superficial. Yo creo que aquí se ha dado un paso cualitativamente muy importante. Se ha conseguido algo esencial que es el paso de las utopías a las realidades, pero sin perder el norte utópico. En este sentido, los avances han sido espectaculares; sobre todo es importante comprobar que se ha pasado el vendaval de la crisis económica que ha arrasado tantas cosas y tantos proyectos. Aquí, no sólo se ha aguantado sin graves deterioros, sino que se está saliendo, al parecer, de esta crisis.

Esto supone un elemento muy estimulante en cuanto a que una fórmula de sociedad comunitaria como es el cooperativismo, pueda afrontar mejor que otros tipos de empresa capitalista el impacto de la crisis.

"Tengo algunas incógnitas aún no sé como se podrían desvelar"

— ¿Cree usted que el ideal de aquellos pioneros que se acercaron a usted sigue estando vigente en su plenitud ahora?

— Para responder esto tendría que haber analizado y explorado esto más en profundidad; pero de todos modos, tengo algunas incógnitas que aún no sé como se podrían desvelar en la hipótesis de que se pudieran hacer.

En qué medida, a pesar del éxito empresarial, financiero, etc, se mantienen las esencias de los principios cooperativos, comunitarios y humanos que inspiran la fórmula. Yo no sé hasta que punto esto está o no vigente en Mondragón porque no lo conozco en profundidad. Lo que sí me preocupa es que los crecimientos económicos, sobre todo tan acelerados, puedan hacer que se pierda ese soporte humano y que la institución vaya por vías y caminos distintos de los que permitan una auténtica humanización. Yo sé que mantener eso es muy difícil, sobre todo cuando ha habido tantas cosas que resolver y afrontar.

— De todos modos, creo que usted coincide conmigo en que sin éxito económico no puede perseguirse el éxito social y viceversa...

— Sí, por supuesto. Teniendo en cuenta que la fórmula cooperativa es una superestructura que implica una infraestructura de tipo empresarial, si no hay ese soporte económico, empresarial y el cumplimiento económico de la

empresa, está claro que lo otro se hunde, le falta la base. Están íntimamente vinculados una cosa con la otra. Pero hay que tener en cuenta que en lo cooperativo el hombre es el centro y por lo tanto, esto implica que los elementos materiales están subordinados a la persona.

— Cuando el cooperativismo caiga al servicio del dinero, del capital, entonces habremos perdido todo.

"No hay que olvidar la investigación constante sobre lo que piensa la base"

— Usted ha aludido en varias ocasiones al peligro de la masificación dentro del sistema cooperativo ¿Cree usted que nosotros podamos estar cayendo en ese peligro?

— Yo no digo tanto; lo único que creo es que es un riesgo muy peligroso. Aunque también considero que aquí hay un conjunto de circunstancias que se dan aquí y no en otra parte y que por lo tanto, aminoran ese riesgo. Lo que a mí me preocupa más es que esos ritmos de crecimiento puedan hacer perder el objetivo del cooperativismo.

Aún recuerdo aquellas primeras etapas de ULGOR en el que el grupo de iniciadores comían a diario en el comedor con la gente y rotaban. Ahora, cuando se llega a ciertas magnitudes, ya no es viable. Incluso, estas instalaciones magnas e impresionantes que tenéis puedan marcar un elemento de distanciamiento o disociación de la base. →





→ Esto debe preocupar y habría que investigarlo y de la misma manera crear cauces o instituciones como se está tratando de hacer con el Congreso Cooperativo y el Consejo de Grupos que tendrán que superar esto; máxime cuando ha habido un órgano como Caja Laboral de gran impacto y éxito económico, pero que al tener la llave de las pesetas puede influir de manera muy acusada en otros aspectos y ejercer así una manipulación sobre los valores esenciales de la autonomía, la independencia, etc., de cada cooperativa.

— ¿Le parece entonces conveniente la existencia del Consejo de Grupos?

— Por supuesto. Me parece muy positivo e interesante. Eso hay que impulsarlo y apoyarlo, pero sin olvidar esa investigación constante a que me refería antes sobre lo que piensa la base, sus preocupaciones etc., para así poder tener éxito en esa otra fórmula de socialización que representan esos nuevos órganos. Esto se puede hacer aquí porque hay posibilidades y montaje suficiente para ello.

"La tecnología siempre es buena si está al servicio del hombre"

— Aunque ya los ha ido apuntando anteriormente, ¿Cuáles son en su opinión los aspectos más negativos con los que se ha encontrado en el GRUPO?

— Estos aspectos negativos van muy en relación con los riesgos que he ido apuntando...

— Voy a ayudarle un poco: A usted le parece mal que haya cooperativas con más de 1.000 socios...

— En principio sí. Y si me apuras, más de 500, lo mismo digo para centros educativos, en donde con cifras mayores de las que hemos hablado falta convivencia y comunicación humana.

— Le parece preocupante que Caja Laboral se desligue paulatinamente del GRUPO cooperativo...

— Si, es el riesgo de transformarse en un puro banco. Esto más que un riesgo, sería un mal. El ideal es el capital al servicio del hombre. El capital es un instrumento y debe estar al servicio de las personas. Si se invierte esto, estaríamos ante un grave problema y Caja Laboral debe, en mi opinión, estar bajo el control y al servicio de las cooperativas.

— Usted se ha mostrado preocupado en varias ocasiones por el alto nivel tecnológico de algunas de nuestras cooperativas. ¿Le preocupa la carrera desenfrenada por la tecnología?

— Si concebimos la tecnología como logros del espíritu humano, del pensamiento, en orden a conseguir una mejora o un Progreso y no un condicionamiento ni una servidumbre de la persona, entonces está bien, es conveniente, debe propiciarse y es perfectamente asumible. Si esto no es así, y tenemos, por ejemplo, una tecnología que nos lleva al suicidio nuclear, entonces es censurable.

"Solo creando el hombre cooperativo dejará el cooperativismo de ser un sector marginal en la economía"

— ¿Cómo ve el futuro del GRUPO?

— Lo veo ligado al futuro general del mundo y soy optimista, impenitentemente optimista. Yo creo que el GRUPO saldrá adelante por buenos derroteros, lo que no quita para que existan incertidumbres.

De todos modos, yo creo que deberá estar muy atento a las proyecciones económicas que los expertos mundiales hacen, tales como el informe del Club de Roma, el informe Carter, etc. . Creo que el movimiento cooperativo debe permanecer atento a ese devenir y contribuir de forma decisiva a conseguir un determinado nivel, pasando así el cooperativismo a ser un elemento de peso dentro del conjunto de una economía mixta.

— Por lo tanto, usted ve el cooperativismo como un sector marginal, pero ¿cómo cambiar este concepto?

— Esto supondría un cambio en la educación para crear al hombre cooperativo, al hombre socializador más solidario que egoísta. Además habría que desarraigar toda una mentalidad capitalista basada en la competitividad, lucha etc. . En la medida de que seamos capaces de llegar a ese principio básico de "Cooperar es educar y educar es cooperar" lo estaremos consiguiendo.

La regla de oro del cooperativismo es la educación y en la medida que vayamos incorporando esos elementos al sistema educativo, (que está totalmente en crisis) se podrá integrar el cooperativismo con fuerza en el sistema económico general.

—Por último, ¿Qué le diría hoy a Don José María si tuviera una conversación con él?

— Le haría participe de mis preocupaciones y de los riesgos que he apuntado, aunque estoy seguro de que con su talante optimista me convencería rápidamente y por otro lado, le felicitaría por todo lo que ha sido capaz de generar con el paso del tiempo. ■

Y ADEMÁS...

Entre las visitas recibidas recientemente destacamos las siguientes:

- Robert Hoffner, venido desde California para una permanencia de un par de meses estudiando el Grupo y preocupado por el desarrollo regional de Montana, USA.
- Pantxo Salinas, Subdirector del Centro Permanente de Especialización Cooperativa "León XIII", de Madrid, y Tesorero de CIRIEC-España, acompañado de un pequeño grupo.
- Miembros del Instituto Emmanuel Mounier, con Carlos Diaz a la cabeza, ilusionados con editar toda la obra del gran filósofo.
- Representación de la CAIXA de Valencia, grandes conocidos del Grupo cooperativo de Mondragón desde tiempo atrás.
- Nadya y Hugh Coates, fundadores y directores de "Springhill Cancer Centre and Hospice", de la región de Buckingham, en Gran Bretaña.

GREG MAC LEOD: "NUESTRA PRINCIPAL LECCION ES LA COMBINACION DE SOLIDARIDAD CON TECNOLOGIA

NOS HAN VISITADO...

En Ikasbide, veintiocho canadienses de Nova Scotia integraron la segunda Delegación que estudió el GRUPO Mondragón como alternativa a sus problemas de empleo.

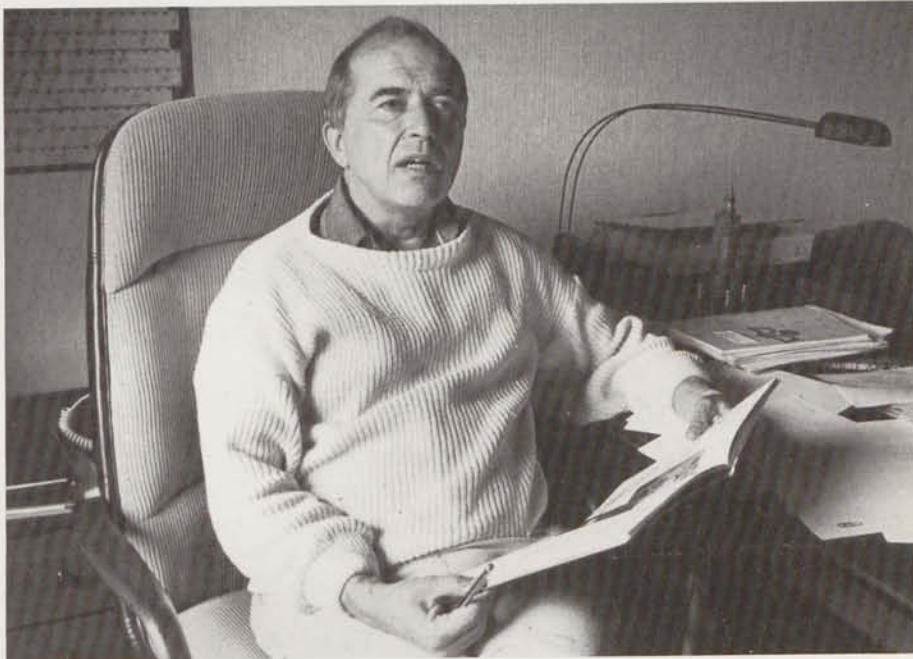
Texto: José Ignacio Mora Aguirre
Foto: Jesús Uriarte

"Compensa venir a Mondragón no sólo por lo que supone de enriquecimiento de esta experiencia singular, sino porque es una ocasión única de expresar inquietudes y problemas comunes entre todos nosotros" decía Greg Mac Leod, coordinador de un grupo de canadienses, al finalizar su visita a Ikasbide y a modo de resumen.

En efecto, una delegación canadiense, al igual que lo hizo otra el pasado año, ha visitado en una semana de estudio el complejo cooperativo del GRUPO de Mondragón. Intercalando jornadas teóricas con sesiones prácticas de visitas a distintas cooperativas, veintiocho canadienses coordinados por el profesor de la Universidad de Cap Breton en Nova Scotia, Greg Mac Leod, han indagado en el estudio del cooperativismo vasco como hecho singular y como posible vía futura de solución a los problemas que ellos tienen planteados.

"El paro en la región de Cap Breton -explicaba Mac Leod- sobrepasa el 30% de la población activa y esta experiencia nos puede servir para responder a muchas de las cuestiones que ahora tenemos planteadas".

El grupo, que tuvo su tinte exótico con la presencia de dos indios de la tribu Ojibway (Ontario del Norte), estaba compuesto además por seis miembros de la Junta Rectora de Cooperación Comunitaria de Terranova,



va, entidad que se dedica al turismo y a la industrialización del Pescado; otros dos de una similar sociedad en Buchans; dos animadores de desarrollo económico; un director de empresa cooperativa de distribución; un par de estudiantes; varios profesores de la Universidad de Cap Breton y dos abogados que trabajan con los indios en la organización de empresas. "El objetivo de estos indios -nos dijo Mac Leod- es aprender la organización de Mondragón y tratar de vender su arroz en Europa a través de Eroski".

"Solidaridad junto con tecnología moderna"

El cursillo, de una semana de duración, se desarrolló bajo un apretado programa de lecciones teóricas y prácticas en donde se pretendía resumir los aspectos más significativos de esta experiencia vasca.

"Nuestra mejor lección aquí, es sin duda, la constatación del éxito de esta experiencia en donde se puede encontrar altos niveles de la solidaridad junto con la tecnología moderna necesaria para competir y ser agresivos. En Canadá -proseguía Mac Leod- tenemos

cooperativas muy pequeñas, aunque ya se están dando los primeros pasos en cuanto a la unión necesaria para el apoyo mutuo y la consecución de una solidaridad, que nos permita competir con garantías y pueda dar solución al problema del paro que tenemos planteado".

La diferencia, según Mac Leod, es bastante grande entre lo que sucede con las cooperativas en Canadá y aquí, dentro del GRUPO Mondragón. "Ya que allí la gente se aferra a la creación de cooperativas del mismo modo que aquí se hacía en la década de los cincuenta. Esto no puede ser porque los tiempos han cambiado. Yo, después de estas dos delegaciones, tengo esperanza en que nazcan nuevas cooperativas de acuerdo con este modelo moderno que hemos aprendido en Mondragón".

La expedición estuvo asistida por el sacerdote zumaiarra Joseba Behoibe que es el capellán de los bacaladeros en Terranova y que hoy lo sigue haciendo, tras veinte años de dedicación. "Fue precisamente por él -nos recuerda Mac Leod- por quien conocimos Mondragón y su singular experiencia".

• En la expedición viajaron dos indios de la Tribu Ojibway (Ontario del Norte).

• El paro sobrepasa en la región el 30% de la población adulta.



La estructura espacial está hecha con tecnología propia de Orona

Detalle de la estructura espacial del Pabellón General de Sevilla

ORONA REALIZARÁ LA ESTRUCTURA ESPACIAL DEL ANILLO OLIMPICO

La Cooperativa Orona de Hernani se ha adjudicado la realización de la estructura espacial del ANILLO OLIMPICO de Barcelona 92, en tanto que la estructura convencional será ejecutada por Dragados y Construcciones, empresa con la que Orona ha formado una unión temporal para llevar adelante el proyecto. Su importe global se aproxima a los 1.000 millones de pts. de los que 600 corresponderán al trabajo a efectuar por orona, que recibe así un reconocimiento definitivo a su actividad en el campo de la estructura espacial.

El Palacio de Deportes "Sant Jordi", sobre el que irá la cubierta espacial de Orona de tecnología propia, responde a un proyecto diseñado por el arquitecto



Maqueta simulada del Anillo Olímpico de Barcelona

japonés Arata Isozaki y está llamado a convertirse en el símbolo arquitectónico de las Olimpiadas de Barcelona 92. El presupuesto total para la construcción del Palacio asciende a 5.800 millones de pts. de las que 1.000

corresponderían a la cubierta espacial.

El sistema de construcción de la cubierta es en base a una malla espacial de barras en doble capa, estando unidas ambas capas

por barras en diagonal con una separación de 2,60 metros aproximadamente y unas dimensiones exteriores máximas de 128,9 x 105,6 metros. La parte superior o cúpula tiene dimensiones máximas de 73 x 50 metros y la altura máxima es de 40 metros. Así pues, por sus dimensiones, la estructura espacial a realizar por Orona equivaldrá a cubrir un campo de fútbol de tamaño considerable, sin ningún apoyo que no sea en las medidas indicadas.

Cabe señalar, asimismo, que Orona ha realizado ya la cubierta espacial del Pabellón General de la Exposición Universal de Sevilla, a celebrar también en 1992, y cuyo coste ha ascendido a 200 millones de pesetas.



Elevación de la cubierta espacial del Pabellón General de Sevilla