

TU

«Trabajo y Unión»

Noviembre, 1966

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23.—Tel. 791397

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Edit. Montepío Diocesano.—San Antonio, 10—VITORIA

Depósito Legal VI-511-1963.

Núm. 75

La comunidad somos todos y cada uno

No somos todos si cada uno falla: pensamos que cada uno puede ser mucho o poco, pero nunca todo. No obstante, la moral con la que debe actuar *cada uno en una comunidad* es la de quien pensara como si fuera todo: este es el criterio moral que debe presidir e inspirar la actividad de quien se siente parte integrante de una comunidad en la que entre todos sus componentes hay una interdependencia, como la que existe en nuestro organismo entre el brazo y el ojo.

Nada tiene poca importancia en lo que haga o deje de hacer cada uno cuando hay una implicación y una interdependencia orgánica viva entre los miembros de un cuerpo social, como es una comunidad cooperativa. Todos sabemos que el resultado final de una actividad empresarializada no es simplemente la suma aritmética de lo que fuera capaz de hacer cada uno aisladamente, sino más bien el resultante de la multiplicación maravillosa del esfuerzo individual por la colaboración de todos y cada uno de los partícipes en la actividad común.

Cada uno resta o suma en función de todos los demás: todos se multiplican o se dividen por lo que cada uno aporta o niega a los demás. ¿Está presente esta conciencia, no solamente en lo que se refiere a la prestación del trabajo, sino también en todo aquello que constituye providencia indispensable para la cooperación económica que pudieran precisar las circunstancias? Sinceramente creemos que regularmente exista en cuanto al comportamiento laboral: tal vez no pueda afirmarse otro tanto por lo que se refiere a la cooperación económica cuando fácilmente se cede a la tentación del consumo, en forma de gastos suntuarios o al menos no precisos en períodos en los que la austeridad tiene tanto alcance moral y social.

A este respecto las empresas cooperativas que puedan servir de magnífica plataforma de promoción social y económica a los jóvenes también pueden prestarse a perniciosas y fáciles tentaciones de ostentación y gasto comprometedoras e inoportunas. ¿Verdad jóvenes que habéis dispuesto a costa de otros los recursos que os han dado acceso a las cooperativas?

Basta que falle un eslabón

Ya sabemos que un eslabón no es la cadena, pero ésta queda inservible si se rompe un eslabón. Una empresa cooperativa debe ser tal que *nadie sobre*, pero por eso mismo no hay otro que le esté reemplazando a uno cuando deja de hacer lo que le corresponde. Tener sentido de responsabilidad significa ni más ni menos que considerarse totalmente insustituible en lo que le está encomendado.

Bajo otro aspecto el bien común necesita estar asegurado y se lo asegura una organización en la medida que tiene capacidad y reservas para proveer cualquier puesto, llegado el caso, de forma que tampoco nadie vaya a resultar totalmente insustituible para dar continuidad al desarrollo del bien común. A este objeto tiene interés excepcional la aplicación constante y progresiva de opciones de promoción a través de una acción formativa vigilante y previsoras.

Los hombres se cansan o se gastan y necesitan ser repuestos como las piezas de un mecanismo sujeto a muchas fricciones. No siempre se ha de pensar que un hombre gastado o cansado en un puesto es pieza inservible o deteriorada: no. La experiencia adquirida, la fidelidad consagrada o la simple índole de otras dotes personales pueden hacerle insuperable en otros puestos y la movilidad del personal hasta cierto grado es sintoma de madurez cooperativa. Esta misma madurez, si es que realmente se da, será suficiente garantía para el buen acoplamiento de los hombres más maduros, puesto que no se concibe una organización buena sin constante necesidad y demanda de mejores recursos humanos.

Hasta el presente la experiencia cooperativa ha presupuesto la existencia y el funcionamiento de «comandos» laborales más que la de unidades empresariales capaces de seguir manteniéndose en línea de combate requerido por la economía moderna, a lo que sin duda deberán aspirar aquellas si es que realmente aspiran a una supervivencia digna y vigorosa.

El desarrollo del movimiento cooperativo será una realidad espléndida en la medida que se provea de superestructuras coherentes con las organizaciones de base: pero para proyectarlas y mantenerlas será precisa una disponibilidad de hombres competentes y entregados. ¿Dónde los tenemos? La promoción, a través de cultivo sistemático de opciones y formación, tiene que ser el procedimiento que provea las necesidades del desarrollo cooperativo.

El escarmiento en cabeza ajena

En rededor nuestro estamos viendo ejemplos vivos de imprevisión en el régimen y dirección empresarial. No necesitamos ser muy perspicaces para observar no pocos casos de empresas, cuyos titulares y responsables destinaron a otros campos los beneficios o los recursos procedentes de la empresa en tiempos buenos dejando a éstas sin reservas o desfasadas. Esta imprevisión es tanto más lamentable cuanto mayor haya podido ser el desacierto en la transferencia o empleo de recursos,

máxime cuando se han destinado a gastos suntuarios o inversiones improductivas e irrecuperables.

Los cooperativistas somos empresarios y nuestras empresas necesitan ser revitalizadas con nuestros ahorros. Mal camino para ahorrar es el que no con poca presión nos impone el ambiente de ostentación y lujo. Nuestras empresas no han quedado «hechas» el día que hemos desembolsado la aportación inicial o suscrito los Estatutos: hay que estar haciéndola cada día y cada momento, ya que cada día o cada momento requiere la empresa moderna rehacerse con nuevas inversiones o mayores disponibilidades económicas exigidas por la conyuntura.

La actual conyuntura, como todos sabemos, es tal que de todos requiere una mayor atención y esfuerzo, cuyo fruto redoblado habremos alcanzado en un mañana no muy lejano. Es probable que a todos nos cueste más ser ejemplares en nuestra condición de empresarios que en la de trabajadores. Los cooperativistas somos una y otra cosa de forma inseparable: y lo somos todos, chicos, chicas, jóvenes y mayores: obras son amores y el AMOR que se encarna no puede hacerlo hoy de otra forma que con austeridad y en régimen de profunda solidaridad.

ESTATUTOS SOCIALES

Gerencia - Concepto

Los hombres que formamos parte de la Cooperativa, además de formar una comunidad humana, estamos constituidos en empresa, es decir, pretendemos introducirnos en el proceso productivo produciendo bienes por nuestra cuenta.

En este segundo aspecto, pudimos ver que si aspiramos al éxito final necesitamos organizarnos de manera correcta técnicamente y recorrer unos caminos para cuya elección se precisa espíritu de aventura y riesgo.

El puesto máximo en esa pirámide que puede formar la empresa es el que ocupa la Gerencia. Utilizando un símil de la vida política podría decirse que el Gerente es en la empresa lo que el primer Ministro en un Gobierno parlamentario. La comunidad humana, representada por Junta Rectora, fija unos objetivos, una política a seguir, y encomienda una persona «Gerente» la puesta en práctica, la realización o ejecución de los mismos.

La Gerencia es, por lo tanto, el realizador o ejecutor de aquellos planes que la comunidad ha preparado.

Queda bien claro, pues, que la decisión final, la soberanía de la cooperativa, está en manos de los Socios, constituidos en Junta General, a través de sus legítimos representantes que son los vocales de Junta Rectora.

La determinación de los objetivos o metas no está en manos de Gerencia, sino que es un derecho indelegable que pertenece a los socios todos de la cooperativa. Una vez determinados esos objetivos, la política a seguir —que deberá hacerse en Junta General a propuesta de Junta Rectora—, empieza el trabajo y responsabilidad de la Gerencia, que deberá disponer a las personas y a las cosas de forma que puedan obtenerse aquellos.

Dada esa naturaleza de la Gerencia es por lo que su gestión está sujeta a control de los órganos rectores de la comunidad, como son Junta Rectora y Junta General. Quizás no se ha pensado suficientemente bien que las decisiones de Gerencia —a veces duras— no son tomadas por simple capricho o convicción de la misma, sino que están condicionadas por la política u objetivos que le hemos fijado en Junta General y que más tarde vamos a examinar si se han obtenido.

Funciones

Por su calidad de órgano ejecutor, la Gerencia tiene primordialmente la función de realizar cuanto sea preciso para que la misión encomendada sea cumplida. Así, fijará planes de trabajo, acordará la admisión de personal nuevo, procederá al cambio de puestos de trabajo, realizará las operaciones de negocio que crea necesarias, etc., etc.

Para facilitar la tarea que tiene encomendada, la Gerencia dispone de ciertos órganos de asesoramiento como son el Consejo de Dirección y el Consejo Social, de los que hablaremos más adelante.

Gerencia Colegiada

Vemos con cierta frecuencia que en el puesto de Gerencia hay dos personas, funcionando en forma de Gerencia colegiada. ¿Qué quiere significar esto? A veces se opina que para cubrir ciertos puestos de trabajo es conveniente que en vez de una sola persona sean dos o más las que se dediquen al mismo trabajo. Se dice entonces que tal puesto de trabajo está servido colegialmente, porque es un «colegio», un grupo, quien actúa y no una o varias personas. Todas ellas actúan como si de una sola persona se tratara.

En estos casos de actuación colegiada es necesario que se actúe como bloque, tomando acuerdos no a título personal sino de grupo, ya que las personas miembros de tal colegio no tienen poder ninguno por sí solas, sino únicamente en cuanto son miembros del Colegio. En nuestros casos concretos, por ejemplo lo correcto es que las decisiones sean tomadas no por este o por aquel Gerente, sino por «la Gerencia», que es la suma de gerentes. Es posible que para una mejor actuación sea necesario dividir el trabajo del grupo asignando unas funciones concretas a cada miembro, pero en ningún caso puede justificarse una actuación individual que trascienda a los demás. El trabajo de cada miembro del grupo será puesto junto con el de los otros y luego con una deliberación, se tomará en bloque el acuerdo que proceda. El acuerdo resultante no será nunca el de este o aquel gerente, sino el de «Gerencia».

Allí en donde exista Gerencia colegiada y no se dé este trabajo en grupo, se está actuando incorrectamente.

Nombramiento

La Junta Rectora es la encargada de nombrar a quien o quienes deban realizar las funciones de Gerencia.

Duración del mandato

El nombramiento es realizado por el período que acuerde Junta

Rectora o se halle establecido en Estatutos Sociales. Así, en «Ulgor» concretamente, dicho nombramiento se debe hacer por un período de cuatro años como mínimo, según el artículo 49 de sus Estatutos Sociales.

El mandato que posee Gerencia acaba cuando se termina el período para el que fue nombrada y, además, cuando se comprobaren, mediante expediente tramitado por Junta rectora y acordado en Junta General Extraordinaria, abusos de confianza, utilización excesiva de sus facultades, etc.

Actuación

Para mayor claridad en el control de la gestión de Gerencia, los Gerentes no podrán ser miembros de Junta Rectora. De esta forma se salvaguarda la independencia de ambos órganos de gobierno y se mantiene la separación funcional de cada uno de ellos.

Ahora bien, como hay que mantener entre aquellos órganos unos lazos fuertes de unión y es necesario que Gerencia pueda informar de su gestión a Junta Rectora en forma directa, se prevee que podrán asistir a las reuniones de esta última, a discreción de la misma. Dicha asistencia a las sesiones de Junta Rectora no supone para ésta pérdida de independencia o soberanía, pues la Gerencia se limita a informar sin que en ningún caso pueda participar en la votación.

Indicadores del rendimiento

Para poder fijar los valores comparativos de rendimiento obtenido por cada trabajador, es imprescindible elegir los indicadores o señalizadores que permitan identificar las diferencias de rendimiento, con sensibilidad bastante como para aceptar como consistentes los resultados.

La dificultad sustancial parte de la heterogeneidad íntima de los distintos trabajos que se configuran dentro de una organización, lo que determina en primera instancia la necesidad de recurrir a distintos indicadores para poder establecer las bases de comparación.

Bien es verdad que llevando hasta las últimas consecuencias no existen trabajos iguales y son prácticamente incomparables en términos absolutos, pero concentrados en grupos homogéneos permite analizarlos sin grandes riesgos de error.

En un primer acercamiento al tema distinguiremos los trabajos en *simples*, es decir, aquéllos en que se usan preferentemente los recursos musculares sobre los intelectuales, y *complejos* los que preponderantemente exigen el empleo de las facultades superiores.

No es, por supuesto, ninguna desconsideración esta pura y discrecional clasificación, que no responde más que al intento de trabajar sobre el tema, de forma que nos permita, en primera instancia, distinguir con claridad que la diferenciada naturaleza de los trabajos exige un paralelo tratamiento diferenciado y destacar el hecho no deseado pero irrenunciable de manejar artificios de ajuste comparativos un tanto heroicos.

Nos fijaremos en estas páginas singularmente en los trabajos que hemos denominado *simples* que, en general, son trabajos reducibles por la elementalidad

de los factores conscientes en acción, a valores de movimiento, y que se caracterizan por la repetitividad, por manifestarse en *imágenes de velocidad y ser medibles en tiempo*.

Ahora bien; dentro del grupo de trabajos simples existen algunos particularmente indeterminables, en unidades de tiempo y aun si lo son, la variedad, disparidad de ritmo, mide con más objetividad la sencilla referencia a ciertos puestos mensurables y que en el «argot» productivo se les titula PUESTOS TRACTORES, es decir, los que arrastran a la totalidad de los puestos que participan en lo que se denomina *grupo integrado de trabajo*, que, en su conjunto, son interdependientes y cada puesto referenciable está necesariamente vinculado a la producción del puesto de cabecera.

Sin embargo, no podemos confundir éstos con los puestos de una cadena de montaje que a pesar de que gozan del calificativo de *grupo integrado* no contienen el carácter de indeterminabilidad en tiempo, por lo que cada puesto de cadena es a este objeto *mensurable en sí mismo*. Es aislable a estos efectos y se dan todas las condiciones que catalogan al puesto como mensurable, sin necesidad de recurrir a otro puesto. Otro tema es el hecho de que trabaje a actividad preestablecida, que responde a exigencias de producción más que a la naturaleza interna del trabajo en cuanto a la modalidad de control.

En esencia, la diferencia entre un puesto *referenciable* y otro *mensurable* reside en la particular condición de ser registrable la actividad en tiempos y no el carácter de ser trabajo integrado.

El problema en el caso de ser puesto referenciable está en el estudio de saturación del operario, lo que exige atención cuidadosa para que el régimen de su actuación esté en consonancia con el ritmo de trabajo de los puestos tractores, para evitar discrepancias de ritmo que atenten a la más elemental técnica de distribución equitativa de esfuerzos.

Desde el punto de vista del grado de objetividad contenido en los valores de rendimiento obtenidos a través del tiempo de ejecución, nos autorizan a asignar a éste el rango de *indicador directo*, en contraposición al resto de los factores que se hacen intervenir en la calificación de méritos a los que identificaremos como *indicadores indirectos*, por su esencia más bien *subjetiva*.

Los puestos referenciables no tienen indicadores específicos. Es siempre una referencia a otro puesto de quien dependen.

Los distintos tipos de trabajo presentes en el mundo de los talleres podemos reducirlo a:

- Mensurables.
- Referenciables.
- Calificables.

Su definición y significado se desarrollaron en el Boletín TU núm. 66, donde remitimos al lector interesado en mayor detalle.

Indicador directo.

Tiempo de ejecución —Hemos examinado la naturaleza del indicador a emplear en trabajos mensurables pero inmediatamente surge la duda de si es o no el único factor a considerar al momento de evaluar la eficiencia o funcionalidad del operario que interpreta este tipo de trabajo, ya que quizá pudiera incluirse la noción de calidad y responsabilidad ante el trabajo.

Para aclarar las dudas tenemos que analizar el fenómeno productivo, el modo de producción, e inferir si en el estado actual de la tecnología es razonable

incluir más factores de opinión que el tiempo de ejecución para estimar el rendimiento.

Bajo nuestro punto de vista el grado de calidad está implícito con carácter general en la calidad de los medios de producción y la aportación personal en este nivel de trabajo es muy discreta y, además, con carácter general serían enormes las dificultades comparativas a través de este señalizador.

Como ejemplo intentemos discriminar en una cadena de trabajo la mayor/menor calidad incorporada cuando lo único que se realiza es el ensamblaje de piezas que le suministran. Bien es verdad que éste es un caso extremo, pero aun llevándolo a otro plano, nos veríamos con muchas limitaciones para utilizar racionalmente un factor en cuya realización no es definitiva la intervención del operario.

Con todo esto venimos a afirmar la idea de que el factor calidad viene indirectamente valorado por la producción, dado que se computa tan solamente lo producido dentro de los «standard» de calidad exigidos.

El grado de reponsabilidad es aún más fino de evaluar al estar limitado a ejecutar una función definida. Su posibilidad de alterar a voluntad su actuación, que es lo que caracteriza a la responsabilidad en el ejercicio del trabajo, es más que discreta.

Por lógica no se ve otra posibilidad que limitarse al uso del *indicador tiempo*, para establecer el nivel de rendimiento obtenido por cada operario sin hacer figurar más factores de examen.

¿Y no se van a recoger las cualidades potenciales que están adormecidas a falta de oportunidad? Naturalmente que sí. A través de un inventario de todo el personal en el que se constatan una serie de aspectos no traducibles en *méritos de remuneración*, pero sí utilizables para *méritos de promoción*, que trasladan el tema más allá del puro acto productivo en el que no están presentes ciertos rasgos de la capacidad y espíritu de cooperación. Dejamos este tema para otra oportunidad y añadiremos finalmente que de los otros tipos de trabajo, los referenciables no plantean más particularidad que la de referirlos objetivamente y saturarlos y en cuanto a calificables se incluyen en el estudio general sobre el particular.

A nuestros lectores

No nos interesa escribir por escribir: necesitamos que nuestros lectores nos digan lo que les interesa.

Para preparar el PLAN de 1967 les rogamos contesten al adjunto cuestionario, que una vez rellenado pueden remitir a nuestra Dirección o entregar a los Jefes de Personal de la respectiva cooperativa.

Con esta pequeña colaboración nos proporcionarán una gran ayuda y todos contribuirán a que nuestras páginas sean más útiles.

1. Observaciones generales

Qué le parece el formato

La extensión de cada sección o su contenido

.

Qué suprimiría o incluiría

Con qué periodicidad y en qué fechas se debiera distribuir

Le importaría el precio de cada número

O el que se le cobrara directamente

Admitiría la publicidad

2. Qué cuestiones le interesen para el próximo año

Qué colaboración personal se compromete ofrecer para dicho año

Podría decirnos cuántos leen actualmente

Qué grado de interés tiene cada sección

Qué se le ocurre para hacer que se lea

3. Cuáles son las reformas que en su concepción cooperativa reclaman mayor atención

En la propia empresa

En las relaciones entre las cooperativas

En las relaciones con los trabajadores.

U otras empresas.

4. Qué haría V. en este momento como preparación para el próximo ejercicio económico

En qué podemos dar testimonio los cooperativistas en la celebración de las fiestas de Navidad.

De Reyes

Qué le parecen los Regalos

Le ayudan a uno a cumplir mejor sus deberes sociales

Le comprometen

Qué evolución observa a este respecto

.

.

.

Nota final: Qué menos que una contestación podemos esperar de cuantos nos toman en consideración?

Servicios médicos

Movimiento de ENFERMERIA e índices de gravedad, frecuencia y riesgo durante el mes de Agosto de algunas cooperativas asociadas.

El número total de ACCIDENTES durante el mes han sido 363 de ellos 30 han causado baja. Estas bajas han sido: 5 por causas fortuitas, 13 por negligencia del operario, 4 por falta de orden en los departamentos, 3 por no usar las protecciones personales y 5 por accidente In-itinere fuera del recinto de la fábrica.

	GRAVEDAD	FRECUENCIA	RIESGO	BAJAS EMFERMEDAD	DIAS PERDIDOS	PROM. BAJA
VICON.	4,23	186	562	6	113	19
IRIZAR.	3,71	78	593	11	101	9
MATRICI.	2,39	58	308	3	9	3
EDERLAN	2,35	73	989	13	273	21
URSSA	2,23	134	1109	8	85	10
GURIA.	2,07	135	730	14	60	4
ARRASATE.	1,11	75	453	10	108	10
FAGOR-ELECTR.	0,61	34	689	11	87	8
ULGOR	0,60	30	846	34	288	8
FUNCOR.	0,27	39	404	18	194	10
COPRECI.	0,23	—	434	10	122	12

EL SOCORRISTA Y LOS PRIMEROS AUXILIOS

Lección quinta NOCIONES DE LA CIRCULACION DE LA SANGRE

El aparato circulatorio está formado por el corazón y los vasos sanguíneos.

Corazón

Es una bomba aspirante-impelente; la sangre que llega a él por las venas y la impele a las arterias. Está situado en el centro del tórax o pecho, entre los pulmones. Tiene forma cónica con la punta dirigida hacia abajo y hacia la izquierda, aproximadamente a la altura de la tetilla izquierda. Dos tabiques, uno vertical y otro horizontal, lo dividen en cuatro cavidades, las dos superiores llamadas aurículas y las inferiores ventrículos.

Arterias

Son unos vasos o tubos que transportan la sangre que, saliendo del corazón, es llevada a todo el organismo. Del ventrículo derecho sale la arteria pulmonar, dividiéndose y emitiendo otras arterias lleva la sangre a todo el cuerpo, excepto a los pulmones.

Las arterias van dividiéndose en ramas cada vez de calibre más estrecho. Llegan a formarse así unos vasos de calibre finísimo, encargados de poner en contacto directo con los tejidos, llamados *Capilares Arteriales*. La sangre es recogida de los tejidos por unos vasos similares llamados *Capilares venosos*, que la conducen a las venas.

Venas

Son los vasos que transportan la sangre de todo el organismo hasta el corazón. Los capilares venosos dan origen a unas venas muy finas, que uniéndose forman venas cada vez más gruesas hasta que las últimas desembocan en el corazón. De la reunión de las venas de los pulmones se forman cuatro venas pulmonares que terminan en la aurícula izquierda. De la misma manera, de la reunión de las múltiples venas de los miembros y órganos, excepto de los pulmones, se forman las venas cavas que terminan en la aurícula derecha.

Movimiento del corazón

Poniendo la mano en el quinto espacio intercostal izquierdo, se aprecian los llamados latidos del corazón, cuyo número disminuye con la edad. El corazón late unas 140 veces por minuto en el momento del nacimiento, unas 100 veces a los 3 años y unas 70 u 80 veces en el adulto. El latido que se percibe es expresión de la contracción del corazón.

La sangre arterial tiene una presión de unos 14 mm. de mercurio. Como es natural, cuando se produce una hemorragia, se hace más difícil cohibirla si la presión es elevada.

Higiene del aparato circulatorio

Cuando se realiza esfuerzos físicos violentos y repetidos, si la persona que los ejecuta no está entrenada, puede sobrevenir diversos trastornos en el funcionamiento del corazón. La cólera y el pánico, puede producir alteraciones del aparato circulatorio. Las bebidas alcohólicas y el tabaco actúan como verdaderos venenos del aparato circulatorio cuando se hace uso immoderado de ellas.

Hemorragias

La hemorragia es toda salida de la sangre fuera de los vasos sanguíneos. La causa más común de la hemorragia es la herida, aunque también puede producirse en los traumatismos sin herida, por rotura de vasos sanguíneos y también en ciertas enfermedades.

La hemorragia puede ser *externa* cuando la sangre sale directamente al exterior e *interna* cuando al romperse el vaso, la sangre se derrama dentro de una cavidad del organismo.

La hemorragia interna se manifiesta por un desvanecimiento del paciente, con palidez intensa y frialdad de las extremidades. Ante toda sospecha de hemorragia interna hay que llamar inmediatamente al médico. Más frecuentes son las hemorragias externas y en ellas el SOCORRISTA puede prestar unos primeros auxilios valiosísimos.

Tratamiento

Ante todo, acostar al herido para evitar un desvanecimiento por pérdida de sangre. Se le colocará con la cabeza en posición baja, a no ser que la herida esté localizada precisamente en la cabeza.

Para detener la hemorragia, si se trata de una herida, se comprime con la mano hasta que deje de sangrar. Si la compresa se empapa en sangre se coloca otra encima de la anterior, comprimiendo fuertemente.

Cuando la herida sangrante está situada en un brazo o en una pierna y no se consigue detener la hemorragia por la compresión, hay que detener la circulación de la sangre elevando el miembro con el fin de reducir la presión de la sangre. Si esto fracasa se ensaya la *Compresión digital*, que consiste en comprimir la arteria inmediatamente por encima del punto sangrante o en zonas estratégicas de los miembros en que las arterias se pueden comprimir con facilidad. Si esta maniobra fracasa, y como último remedio, se emplea el torniquete.

Torniquete

Como material se emplea una goma o paño doblado. No se utiliza una soga o un cordón pues dañan el miembro. Se coloca un trozo de venda, tela o papel bien doblado sobre la arteria que se va a comprimir y encima, rodeando el miembro, se coloca el torniquete dando a poder ser dos vueltas y anudando. Se coloca entonces un palito corto sobre el nudo y se vuelve a anudar. Al dar vueltas al palito se aprieta el torniquete y se presiona la almohadilla sobre la arteria. Conviene apretar lo justo para detener la hemorragia, no excesivamente pues pueden originarse daños irreparables en el miembro. Una vez comprobado que la herida ha dejado de sangrar, se sujeta el palito por medio de una venda o un pañuelo para mantenerlo en su posición.

Si el torniquete tiene que seguir aplicado bastante tiempo, hay que aflojarlo cada 10 minutos y dejar que salgan unos cinco borbotones de sangre. Si la hemorragia se

detiene, se retira el torniquete. El torniquete sirve también para impedir que se esparza el veneno tras una mordedura de serpiente o araña, siguiendo el mismo procedimiento de utilización.

Hemorragias de la nariz

Comprimir el lado que sangra, colocando al mismo tiempo la cabeza ligeramente hacia adelante. Si la hemorragia no cede, trasladar el enfermo a un Centro Médico.

VIDA SOCIAL

LAGUN - ARO

La preparación de los ESTATUTOS SOCIALES de LAGUN-ARO, Mutua de Provisión Social, destinado a reemplazar al SERVICIO DE PROVISION SOCIAL de Caja Laboral Popular, ha sido la noticia más interesante referente a nuestra vida social.

LAGUN-ARO es ni más ni menos que MUTUA DE AUXILIOS, Hermandad o Círculo de amigos comprometidos a la servidumbre gozosa de prestaciones mutuas cara a los problemas de asistencia y previsión social. Sus ESTATUTOS han sido objeto de un concienzudo estudio, de una elaboración meticulosa: se han concebido con una perspectiva amplia y con un espíritu dinámico y fluido: ha sido valiosa la experiencia vivida de siete años del SERVICIO DE PROVISION SOCIAL y no podemos menos de agradecer la atención y asesoramiento de diversas autoridades y organismos competentes en este campo.

Naturalmente se ha tratado de conjugar los requerimientos de preceptos cooperativos y de Seguridad Social a fin de que los socios de las cooperativas puedan disfrutar de un régimen asistencial y de previsión a tono con las circunstancias. Ahora son los propios socios y los órganos rectores competentes de las cooperativas los que tienen que dictaminar y decidir sobre todo este material preparado y concentrado en los ESTATUTOS que se someterán a las pertinentes aprobaciones para que puedan tener efectividad plena a partir de primero de año próximo.

LAGUN-ARO es una nueva entidad con personalidad jurídica propia y como tal con plena autonomía administrativa.

DISTINGUIDAS EMBAJADAS

Fue muy grata la visita de una representación de los cooperativistas sudamericanos, asistentes a las Sesiones de Cooperativismo en Madrid, que se desplazaron a nuestra región para visitar nuestras cooperativas acompañados de distinguidas personalidades de la Organización Cooperativa nacional.

Las relaciones preexistentes con algunas de estas distinguidas personalidades del movimiento cooperativo sudamericano se renuevan con

motivo de esta visita y es de esperar que los contactos y las relaciones por diversos motivos industriales, comerciales, etc., vayan incrementándose en el futuro.

No menos digna de mención es otra visita al complejo cooperativo de Mondragón de una nutrida representación de las fuerzas activas de la banca, del comercio, de la administración y de la cultura de los Bajos Pirineos franceses. Preocupados por la promoción y desarrollo económico de su región, tuvieron interés en conocer de cerca las características y la aplicación de la experiencia cooperativa y visitaron diversos centros y conversaron ampliamente con los directivos de los mismos.

El Sr. Exner es un visitante familiar entre nuestras cooperativas, portador siempre de sugerencias y aliento para las iniciativas bien concebidas y recientemente ha pasado unos días en nuestro país.

CRECIENDO Y AVANZANDO SIN CESAR

ELGOIBAR cada día ha de significar más en el mundo cooperativo: creemos que no estará lejos el día en que ocupará puestos de vanguardia bajo todos los conceptos. Los elgoibarreses tienen alma y corazón de solidarios y por tanto el cooperativismo es un punto de confluencia obligado.

Sin duda ha de constituir un buen testimonio de esta voluntad de superación y de una profunda y seria inquietud cooperativa la preparación de un polígono industrial amplio para la ubicación en el mismo de un complejo cooperativo de primer orden. Realizada la adquisición de los terrenos está a punto de ultimarse el Plan de Urbanización, a cuyo término se procederá a las obras y construcciones, que son más apremiantes.

Cada día más unidos y cada día con horizonte más amplio: esta es la divisa de los cooperativistas elgoibarreses y no podemos menos de felicitarles por la decisión y generosidad con que van abordando estos problemas de mancomunación y fortalecimiento.

Otro acontecimiento que está en la misma línea de crecimiento incesante es la Apertura de la Oficina de CAJA LABORAL POPULAR en Hernani el día 23 de Octubre pasado. El acontecimiento se desarrolló como otros similares precedentes: bendición de los locales y acto público en sala pública con dos charlas sobre temas sociales y cooperativos. Asistieron no pocos cooperativistas de toda la región.

Sabemos que en HERNANI bulle una juventud que por el grado de su preparación y la inquietud de superación promete mucho y de momento la Cooperativa de producción de CONSTRUCCIONES SAN JOSE ha de servir para materializar y canalizar parte de estos afanes.

Esperamos que no se ha de esperar mucho para que otro acontecimiento se sume a los precedentes, buena prueba de expansión cooperativa. Esta vez vamos a detener la atención en IRUN, donde se levanta a marchas forzadas el nuevo Pabellón Industrial de INDUSTRIAS GURIA, que ha de trasladarse a dicha plaza continuando en su emplazamiento actual de Pasajes mediante el pertinente desdoblamiento o desarrollo de actividades industriales. Conocedores del espíritu que hace vibrar a los componentes

de INDUSTRIAS GURIA confiamos que el próximo año 1967, tal vez los primeros meses, podamos celebrar este crecimiento.

LOS DIRECTIVOS SE MUEVEN

Otro dato digno de recogerse en estas referencias constituye el viaje que los Sres. Mongelos, Mendizábal, de «Fagor Electrotécnica» y el Sr. Usatorre, de «Ularco», han realizado a AUSTRIA, BULGARIA, RUMANIA y HUNGRÍA pasando por el Norte de ITALIA. Ha sido sin duda un viaje interesante desde todos los puntos de vista para la toma de contacto y establecer relaciones para intercambios comerciales con dichos países: han regresado con un arsenal de observaciones y referencias interesantes para el futuro.

Los Directores de las Oficinas de CAJA LABORAL POPULAR han tenido sus sesiones de revisión y estudio durante dos jornadas intensivamente empleadas así como también los Jefes Administrativos de las cooperativas asociadas. Unos y otros han tratado de hacerse composición de lugar para la preparación de los Planes para el próximo ejercicio 1967, que sin duda ha de ser un nuevo jalón en la expansión y consolidación cooperativa en toda nuestra región. La Unión hace fuertes hasta a los débiles.

LAS COOPERATIVAS EN ALEMANIA

El lugar que se asigna a las Cooperativas en la economía del mercado

Alemania es un país muy evolucionado y desarrollado bajo todos los puntos de vista y al tratarse del cooperativismo una primera cuestión que se nos plantea es cuál es el lugar que se asigna a las cooperativas en una economía moderna, dinámica y social. La necesidad imperiosa de progresar constituye un hecho y un fenómeno que no podemos descartar y no cabe duda que el proceso de la lucha por la existencia nos ha conducido a la adopción de unas leyes de juego más o menos humanizadas, que hoy en los dominios de la economía denominamos *la* *concurrentia*. Esta concurrentia contempla en el fondo una *competencia* y una *selección natural*, que subsisten independientemente de la voluntad humana mientras el hombre se enfrenta con unas potencias ilimitadas y unos recursos escasos.

Hay que admitir que la concurrentia acelera el progreso, contribuye a incorporar al patrimonio común en los plazos más cortos posibles los frutos de la investigación y de la técnica y sirve de elemento motriz del desarrollo económico: no solamente contribuye a trabajar a costos decrecientes sino también a arribar del mercado aquellos productos menos apetecidos o interesantes, a adecuar la producción a las aspiraciones y necesidades sentidas por los hombres. Por eso

la CONCURRENCIA constituye un objeto común a concepciones tanto colectivistas como liberales en el mundo de las preocupaciones económicas.

No vamos a decir que la CONCURRENCIA se presenta a nuestros ojos como algo inmaculado e impoluto si miramos al pasado: ha sufrido degeneraciones y uno de los términos de su evolución ha sido precisamente la eliminación más o menos violenta de cuanto pudiera impedir su propia evolución con tendencia irrefrenable al Monopolio. Si por cooperativismo queremos entender un proceso orgánico de experiencia en la consecución de fines humanos en la economía, será preciso hoy que se acepten las leyes de la economía del mercado y por consiguiente la concurrencia. La empresa cooperativa puede y debe actuar *regulando la concurrencia* y evitando por ello aquellas circunstancias y condiciones que en el pasado han hecho tan intolerable a la misma.

Pero para ello es preciso que la empresa cooperativa satisfaga una fracción del mercado suficientemente amplio como para que su acción haga impacto y la organización de las empresas cooperativas sea tal que su firmeza y su estabilidad se aseguren a través de ramificaciones financieras o económicas adecuadamente diversificadas. Así mismo deberá poder proveerse de capitales entre personas y grupos sociales afines y mediante el acceso al mercado de capitales y en caso de no ser viable ésto último deberá ser acreedora la organización cooperativa a una consideración fiscal concorde con la alta finalidad social que satisface. A las cooperativas se les asigna una función social ennobecedora en la economía del mercado.

La concurrencia, cuyo mantenimiento interesa al bien común, no es simplemente la de los precios: en la indole y desarrollo de la vida económica influyen otros factores; la sensibilidad para la adopción de nuevas técnicas, una organización, concorde con la evolución de la experiencia humana, una integración, económica y social expansiva de los miembros de la comunidad, —el paso a la gran empresa sin desvirtuar ciertos valores humanos,— en resumidas cuentas una competencia que impulsa un progreso humano.

Unas cooperativas que pretendieran quedar al margen de los resortes que dan dinamismo y fluidez a la vida económica no parece que hubieran de tener mucha aceptación en la mente y visión de las comunidades desarrolladas, máxime si se tiene en cuenta la experiencia de la empresa pública y la posibilidad de moderar y conducir a la realización de fines morales y sociales a otras formas de organización privada, liberal o capitalista.

Bajo este aspecto de toma de conciencia de los elementos dinámicos de nuestra vida económica hay que tener en cuenta que con el grado de industrialización, que ha adquirido o está a punto de adquirir nuestro continente, *el saber y la capacidad son factores mucho más importantes que el capital*. Las cooperativas tienen que ir tras la implicación de los hombres con capacidad, dado que, por otra parte, las posibilidades del crédito son crecientes a través del simple proceso de unión y de organización: proceso que así mismo se presenta cada vez con menos focos de resistencia de grupos reducidos. Cada día se encuentra la empresa moderna en mejores condiciones de despliegue y crecimiento, si cuenta con hombres capaces de gestión independientemente de su condición o precedencia económica singular.

Decimos estar en pleno régimen capitalista, pero no debemos echar en olvido las opciones que la socialización actual ofrece a quienes realmente fueran capaces de ofrecer unas perspectivas de verdadero desarrollo económico, sin cuyo

requisito, la simple apreciación de valores humanos más o menos estancos anquilosados, tampoco satisface al hombre actual.

Sorprende el que, con unanimidad evidente en el seno de un pueblo desarrollado, como es el alemán, los dirigentes sociales o sindicales no menos que los portavoces y representantes de organizaciones eminentemente sociales, cuales son las cooperativas, coincidan en subrayar como la primera necesidad y objetivo el mantener vía abierta *para afianzar e incrementar el desarrollo económico* sin excesiva consideración a ciertas servidumbres inherentes políticas o sociales.

Diríamos que se desean y se admiten las cooperativas u otro tipo de organizaciones en tanto cuanto constituyan *formulas adecuadas de desarrollo económico* y en este supuesto se comprende las conjunciones de fuerzas a que proceden unos y otros con la promoción de instituciones económicas y financieras con la fórmula ágil de sociedades de régimen capitalista, si bien sometidas a la dirección de sus instituciones sindicales y cooperativas.

Como instrumentos de política de crecimiento en la mente de estos dirigentes tienen cabida la coexistencia de las cooperativas, la empresa pública y la empresa capitalista privada, concibiendo esta última como una forma o método de la transformación económica: *hay que mantener un proceso de mutaciones industriales intermitentes*, destruyendo y volviendo a crear, con lo que debe también haber quienes realicen la tarea político-social de recoger las fuerzas de trabajo, que quedan libres debido al proceso de «destrucción creadora» ¿Es ésta una de las misiones que se encomiendan a las Cooperativas?

Parecen coincidir todos que es preciso luchar contra la aparición de privilegios y moderar los existentes, tanto en el mercado de producción como en el del trabajo. La libertad y la fluidez se consideran indispensables en el terreno político, social y económico. Los hombres en su condición de ciudadanos y también de consumidores deben tener opciones de elección, que no caben aplicar sin el requisito de la concurrencia, que es lo mismo que decir de competencia.

A S T I A L D I A K

Nola betetzen ditugu astialdiak? Gizon eta emakumeak ba-dituzte berentzako garaiak. Gero ta geiago izango dituzte. Bizitza ez da jateko, edateko ta gure griñak betetzeko bakarrik. Ez ta ere lan-egiteko, diru ondoren beintzat.

Sustraiá bear da mardula izateko ta ekaitzari arpegi emateko. Ta sustraiá nun? Diruan? Ez dut uste. Jakintzan obe.

Mundu ontan ba-daude irratia, telebisioa ta abar. Baña nola daude? Kaxkarrak. Beren kultura ez da naikoa. Irakurtzea bearrezkoa da. Irakurtzen jakitea ere egokia da. Eguneroko ta aldizkari edo errebista asko errenak dira. Errena errazki jausten da. Ta gauza errenak eskuetatik jausten dira. Zenbat liburu edo idazti irakurtzen ditugu urtean? Nola dabiltz kulturán gizon eta emakumeak? Bai, emakumeak ere bai. Emakumea ez da gauza bat. Notin edo persona bat da. Oraindik kulturán emakume asko antziñako Txina'ko emakumeak zebiltzan bezala dabiltz. Errenak. An,

Txina'n, emakumeai oñak lotzen zieten ez zabaltzeko. Emen buruak dirudi an oñak bezala. Ikaragarria ta egia da. Jibaroak dirudigu. Jibaroak Amerika'ko erri bat da ta illen buruak txikituta gordetzen dituzte. Eta guk bizi diranen buruak txikituta eukiko al ditugu?

Urtero euskeraz argitaratzen diran idazti edo liburuak ogei baño gutxiago dira ta au berez txarra bada, txarragoa da esatea zein gutxi ale ateratzen diran bakoitzatik. Aundienak ez dauzka bi milla ale.

Baña au ez da gure artean euskeraz idatzitako liburuetan bakarrik. Erderaz ere guttiz gutxi irakurtzen dugu. Europa'ko erri aurreratueta millaka liburu, milloika alekin, argitaratzen dira urtean. Erri oietan elerti edo literatura guttiz aurreratua dago ta, esaten dute, notin edo persona bakoitzak gutxienez liburu bat irakurtzen duala iruillebetean, au da, lau urte baten. Gu Europa'n bizi gera.

«IZAN ADI GIZON»

TU aldizkariak, kooperatiba-zale geran euskaldunontzat, euskera gutxi zekarrela-ta, bertako zuzendari, zerbeit zirikatu nairik asi nintzan eta, ara zer eskabide egin didaten: «Nai genduke eusko-idazleak bialtzen dauskuezan ikasbideak askori gogoko ta on egiteko izan ditezela: orretarako mamin eta azal egokiak bear ditue». Eta neri eskatzen didate, zerbeit idazteko, kooperatiba-zaleak egarriz irakurri al-izateko jardunak.

Egia esan, ni ez naiz nor kooperatibako gaiak bear bezela euskeraz erabiltzeko, baño, egoki ta bearrekoa diruditi gu euskaldunontzat ere, sentieraziko digun izkuntzan zerbeit idatzi eta batez ere *itzegitea*. Gizonak bere nortasunean dituan errailetan sentieraziaz ta berez dituan bereixitasunak galdu gabe, gizon ori osoagotuz irabaziko du kooperatibak. Gure erriko kooperatibetan (erbestekoak ez ditut ezaguten) euskera obeto dakigunak geiago gera bestelakoak baño, ata ta guziz erdera ikasiaz bakarrik degu kooperatibak bizitza ikasi bearra eta ez bestela. Onekin ez det esan nai geienok euskaldunak geralako, euskera bakarrik egin bear litzakenik. Errazoia ez bai dago aundi itxikiaren gora-beran, baizik, komunidadate batek duan bizitzeko irauan naiaren giza-legean. Erriak, gizonak bezela, bizitzeko eskubidea dute. Aur jaio berriak bizitzeko eskubie du, naiz eta bera konturatu ez, eta berdin erriak ere. Orañarte intelektualik geienak ez dira oartu erri-izkuntzak zer esan nai duan, gizonaren osotasunerako, baño gaur oiek eta eleiza osoa ere, gizona nola gizonagoa osatu, erakutsi nairik dabilta, ta egoki ta bidezkoa litzake kooperatibak bere erriko izkuntzan zerbeit geiago laguntzea. Kooperatiba ez alda langilleen alkartasun bai? Eta alkartasunetan ez al-dira bear ondo osatutako gizonak?

Iñoz baño geiago nabarmendu da aspaldi ontan Europa'n eta mundu osoan, gizakiari, nortasunez jantzi ta dagoen ezkerre, zor zaion itzala eta begirunea. Nunai, eta iñoiz baiño sendoago, sortu zaigu gaur gizonoi, nor bera eta dana dan bezelakoa izateko gogo. Orian ezdu iñoik amor eman nai.

Baña gizaki bakoitzak eta lagunak bakarrik ez; sendiak, eta lagunarteak eta erriak, naiz aundiak naiz txikiak, beren baitan samatu dute oradik-orain, norbera eta dan bezelakoxea izateko eta ageritzeko gogo bizia. Oiek denak oartu berriak dira, badituztela sendi bezela, lagunarte bezela, erri bezela, beren eskubideak. Ez aazu, orde: eskubideak Jainkoak gizonari ontarako emanak dirala: gizon dan ezkerre eta gizon danez, aginduak betetzeko.

Zer agindu dira oiek? Zer agintzen dio Jainkoak gizonari? *Izan adi gizon*. Baiñan gizon izate orrek bereixitasunak ba ditu. Gizonak gizon izateko, nai ta nai ez onelako edo olako gizon izan bear du: beltza naiz txuria, erdalduna naiz euskalduna. Gizon utza ez da iñun bizi. Eta onelako edo alakotasun bereixi ori zerk ematen dio? Edo nork ematen dio? Gurasoak.

Bañan gurasoak guraso, giza bakoitzak bere jatorrizko erria du, eta erri orren bitartez ematen dizkio Jainkoak gauza asko: kultura, bizi-giroa, eta abar. Zer da, orde, kultura? Ona emen urrengorako jardunaldia.