

Lankide

TRABAJO Y UNION

Nº 333 Zb - Febrero 1990 Otsaila - Dirección : IKASBIDE, Barrio Aozaraza, s/n. 20550 Aretxabaleta - Gipuzkoa



*Calidad de vida
laboral*



GRUPO COOPERATIVO
MONDRAGON

La Sociedad de Personas

Hace ya muchos años que Dn. José María falleció. Con él se fue quien día a día insuflaba el aire necesario para que su obra social se mantuviera en sazón. Alimentaba nuevas ideas, activaba el fuego del entusiasmo, arbitraba soluciones para cada circunstancia y momentos clave y, sobre todo, actuaba en la demarcación propia del que piensa sobre lo que los demás actúan, con esa dificultad esencial de ser un protagonista sin escenario propio y ser ejecutor sin hacer él mismo las cosas.

Para que prendieran sus ensoñaciones tuvo el buen criterio de confiar en los hombres a los que, por su permanente contacto en el ámbito de las relaciones morales, conocía bien, respetaba con afecto y estimulaba hacia el trabajo como si a través de éste se pudiera dar solución a casi todos los problemas económicos y sociales.

De ahí que con este bagaje de planteamiento, y con desprendimiento absoluto sobre los bienes que cedieran a su sobria intendencia, él fijara a la persona como centro incontestable para desarrollar su experiencia empresarial, cooperativa, social..., en sus múltiples manifestaciones: enseñanza, industria, servicios, economía, mutualismo, vivienda, deporte... Lo hizo hace muchos años. Y cuando comenzó a ensayar sus ideas se adaptó a aquella circunstancia invocando inteligentemente el atractivo de las carencias que en la sociedad se observaban.

La mala distribución de la riqueza entre los agentes productivos; la negación a las familias de extracción humilde de los bienes que proporciona la cultura; la supeditación de la voluntad de los más a las decisiones imperativas de los menos; el abandono de las virtualidades de los habitantes de un pueblo del protagonismo para incrementar el bienestar a través del trabajo cualificado, eran lagunas que él quería llenar. Y todo en base al aumento de la intervención en las decisiones tomando como referencia base a la persona, trasladando a confines desusados la participación en los bienes productivos y poniendo en sus justos límites los derechos que en la empresa comunitaria por él creada tienen el trabajo, el empresario y el capital.

Se suscita ahora una controversia soterrada de difícil encuadre.

Quienes están situados en la base de la pirámide en la que se fraguan las decisiones, se alejan más de mezclar su responsabilidad en las tareas, programas y estrategias de la cooperativa a la que pertenecen como trabajadores y socios. Mientras, a quienes ocupan la dirección les asaltan tentaciones de crear nuevas iniciativas bajo la fórmula de sociedad anónima, por entenderla más dinámica, más adaptable en la confrontación europea, y más fácil de utilizar, porque no se funda en los derechos esenciales de las personas que —dicen— sólo sirven para complicar las cosas y entorpecer el dinamismo exigible a cualquier nuevo proyecto a emprender.

Y es que se ha modificado el polígono de fuerzas en discordia. Seguramente el equilibrio suscitado al comienzo del cooperativismo —cuyo impulso ha llegado hasta 1990 exaltante de potencia empresarial y económica, por la evidencia de sus cifras y la frescura de su formación hacia el futuro— hay que reencontrarlo para que, situado en la órbita de la experiencia, le dé un nuevo centro de referencia y recupere su pujanza.

Hay que efectuar sin complejos timoratos una revisión de la situación. Y para ello es imprescindible volver a las fuentes originarias.

El modelo que sirvió en 1956 debe someterse a prueba sin que oscuros intereses sesguen de modo oportunista el resultado ecuánime que debiera brotar de un análisis objetivo e incondicionado.

Cada vez es menor la parte de nuestros censos que es cubierta por quienes sintieron en su raigambre el aguijón esperanzador de la empresa cooperativa. Nuevos hombres y mujeres cubren ahora el espectro de voluntades y anhelos a los que la experiencia debe dar respuesta.

¿Qué piensan? ¿Qué desean? ¿Les dice algo la democracia industrial instaurado en torno a la persona? Y, en último término, ¿por qué han accedido al cooperativismo y trabajan bajo sus principios, normas y reglas prácticas operativas?

Se trata de saber si ahora la sociedad de personas puede representar como entonces, al comienzo, una esperanzada solución o, por el contrario, son otros los objetivos que mueven a los trabajadores de las cooperativas para colmar sus proyectos vitales.



EDITORIAL
(La Sociedad de Personas) 2

"Mekanikuak"
CARMELO URDANGARIN 4

Calidad de Vida Laboral 6
FELIPE GOMEZ PALLETE 8
JOSE M^a LARRAÑAGA 12
JOSE M^a MENDIZABAL 14

Euskal Kultura 16
JEXUX AIZPURUA BARANDIARAN

Grupo Cooperativo Mondragón:
Grado de cumplimiento de
los objetivos previstos 18
JAVIER SAGASTA

"Kontsumitzalearen hezkuntz didaktika"
Kurtso post-gradoa 22
JAVIER MARCOS

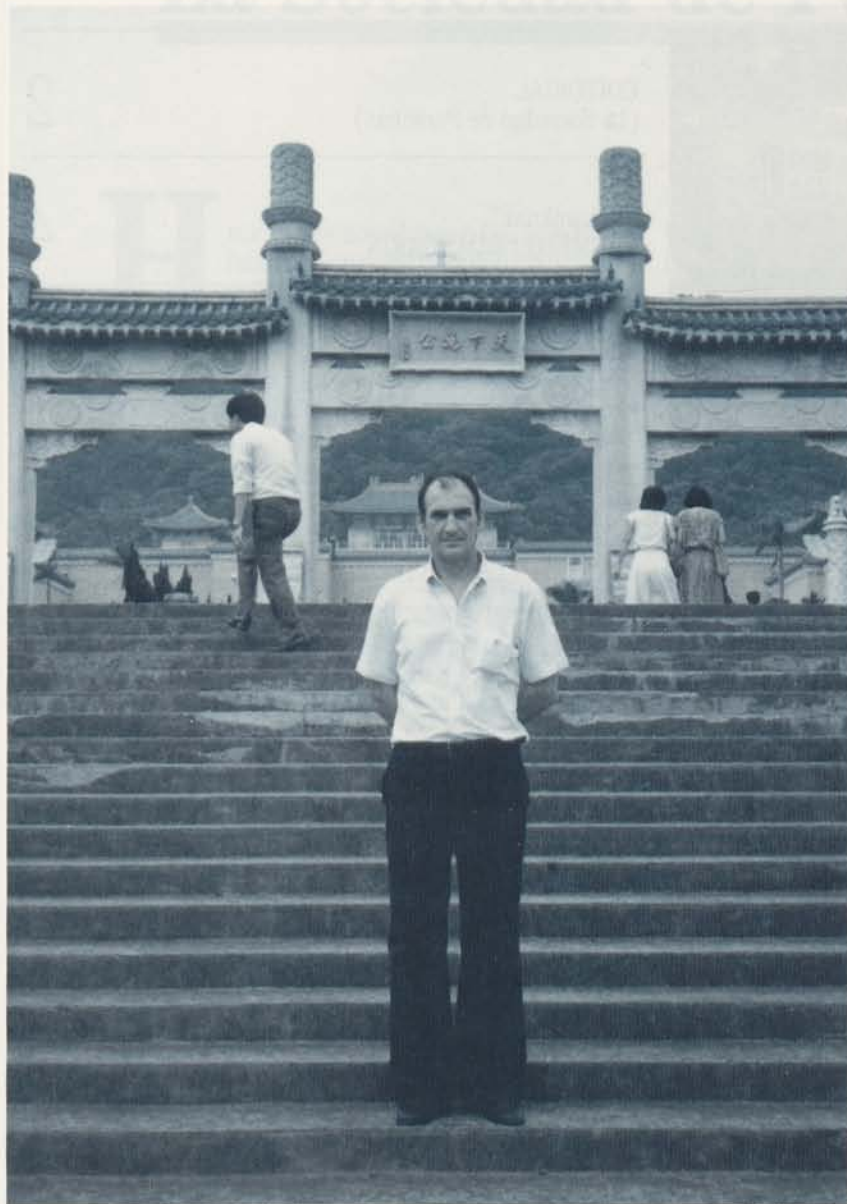
Nombres propios: 24
Jesús M^a Herrasti

Tensión en La Habana (I), 26
JESUS LARRAÑAGA

Noticias del Mundo 32

Cartas al Director 33

Kooperatibetako Berriak 34



Mekanikuak

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

La construcción de bienes de equipo tiene una gran tradición en el País Vasco, primero para uso propio, casi a la vez para el mercado español y más tarde, todavía no hace muchos años, para el exterior empezando por los países latinoamericanos.

La venta de estos productos requiere, casi siempre, su montaje y puesta en marcha en el lugar de trabajo que designe el comprador, tarea en que se especializan unos trabajadores a los que en las empresas guipuzcoanas se les suele llamar "Mekanikuak". Estos profesionales son especialmente importantes en la construcción y venta de máquinas herramienta.

UNA PROFESION DIFICIL E IMPORTANTE

A principios de los años cincuenta comenzaron las exportaciones de máquinas-herramienta que se incrementaron fuertemente a partir de los sesenta. La nueva situación exigió el desplazamiento de cada vez mayor número de los "mekanikuak" al exterior para asistir a las ferias y para asegurar el buen funcionamiento de los productos vendidos. Su tarea profesional consistía, básicamente, en la puesta en marcha de las máquinas en los talleres de los clientes y en la reparación de las averías, además de la ya señalada presencia en ferias y exposiciones. Esta profesión tenía bastante de aventura pues había que desplazarse, hace cuarenta años y aún antes, casi siempre sólo a los más diversos países, desde Togo, Tanzania o Suráfrica hasta Japón o China así como los países comunistas europeos, en las condiciones en que entonces se viajaba, con el dinero necesario en el

bolsillo y sin dominar con seguridad más idioma que el euskera y, desde luego, sin saber lo más elemental de inglés o de francés.

Los riesgos eran notables y es difícil encontrar un profesional veterano que no haya sido asaltado o robado y muchos de ellos han vivido, lejos de su país, revueltas y golpes de Estado. Todos tienen abundantes historias que contar y, aunque siempre cumplieron sus objetivos, también hay excepciones de quien, queriendo ir a Lyon acabó en Suiza o quienes se vieron obligados a pasar la noche en los lugares más singulares.

TRABAJADORES CON FUERTE PERSONALIDAD

Estos trabajadores han tenido gran personalidad, han sido abiertos, curiosos, excelentes profesionales, sin excesiva formación teórica pero buenos mecánicos con notable ca-

'Sin horarios ni días de descanso han tenido una gran capacidad de sacrificio y tienen que ser, además, muy responsables.'

pacidad para adaptarse a las distintas situaciones tecnológicas y con grandes recursos para resolver los más diversos problemas y conseguir el correcto funcionamiento de las máquinas.

Sin horarios ni días de descanso han tenido una gran capacidad de sacrificio y tienen que ser, además, muy responsables. Todo ello es necesario pero no suficiente pues también tienen que estar una gran parte del año fuera de casa, normalmente solos, lo que requiere la conformidad familiar a esa clase de vida. Es fundamental la buena salud y el adecuado estómago para tolerar los más diversos climas y comidas. Entre sus compensaciones figuran el conocer otros países y el poder aprovecharse de las ventajas de los lugares visitados.

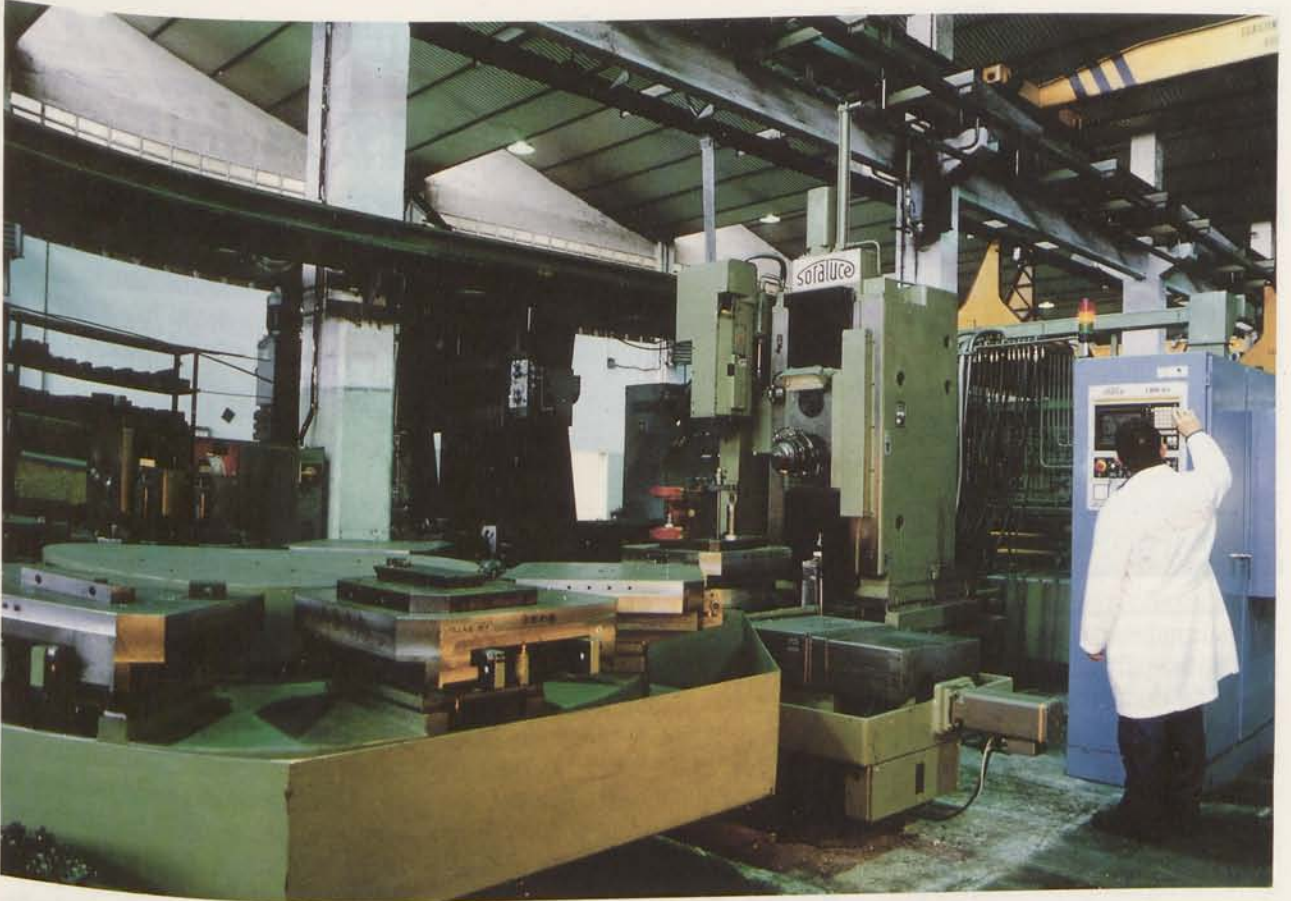
Han sido numerosos los "mekanikuak" que han destacado, de Elgoibar, eibarreses y de Soraluze. Como una muestra no exhaustiva hay que señalar a Andrés Ibarlucea, Estanislao Madariaga "Bergara", Félix Suinaga "Paldai", Jorge Ormazabal "Pasajes", Jesús Alberdi "Olaberritxa", Pedro Artola "Villabona", Jesús Arrizabalaga "Izer", Juan Gárate, Enrique Martínez, Víctor Errasti, Apolinar Aldalur, Ricardo Escobal, Pedro Amiama, José Antonio García, Francisco Aizpurua, Emilio Odriozola "Madarixa", Luis M^a Aramberri, Jesús Buenetxea y Agustín Munain.

Actualmente, las máquinas herramientas que se fabrican son cada vez más complejas y su funcionamiento requiere mayores aportaciones de la electricidad, la hidráulica y, más recientemente de electrónica. Esto ha hecho que los clásicos "mekanikuak" vayan perdiendo importancia y sean sustituidos por profesionales con amplia formación teórica, que dominan desde la programación hasta las más diversas técnicas y que viajan con recorridos estudiados y que disponen de tarjetas de crédito. Cuentan, además, con unos seguros de vida y unas comunicaciones que hacen que los viajes sean más cortos, es decir, con mucha menos aventura. Al igual que en el pasado, sigue predominando el compañerismo entre los que ahora se llaman mecánicos post-venta o servicio de asistencia técnica.

Pero ya no son lo que eran y esta actividad que sigue siendo muy importante ha perdido una buena parte de su singularidad.



Calidad de vida laboral



Los acontecimientos sociales y políticos se suceden a una vertiginosa celeridad en los últimos meses. Acontecimientos de transcendencia histórica hacen pensar que podemos estar ante una nueva fase innovadora y revolucionaria de imprevisibles consecuencias. En lo tecnológico la microelectrónica, los ordenadores, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información requerirán de un nuevo paradigma de expansión económica. En lo social la necesaria capacitación del capital humano va a hacer posible que la persona retorne al lugar de privilegio (que nunca debió perder) con respecto a los "inputs" de energía y de materias primas y de

capital del mundo empresarial. Posiblemente nunca hayamos estado más cerca de poner punto final al Taylorismo, a la organización científica del trabajo, a la división mecánica del trabajo, tan acertadamente criticados por Charles Chaplin en "Tiempos Modernos". Pero esa misma posibilidad nos obliga a recapacitar con mayor cuidado sobre la dirección que deben tomar nuestras acciones dentro del cooperativismo para no perder energías recorriendo caminos sin futuro. El ocio, la formación, el trabajo, son conceptos a revisar en profundidad y en seriedad. Tenemos que formar y alentar generaciones que sepan vivir en un mun-

do en el que el trabajo productivo será función de la capacidad creativa individual y de grupo; generaciones que valoren la calidad de vida y, por tanto, la calidad de vida laboral y que aprovechando las nuevas tecnologías, evite el despilfarro de recursos no renovables, sea poco intensivo en energía y no contribuya al deterioro del medio ambiente planetario. En este número del T.U.Lankide hemos querido tener las autorizadas opiniones del sector intelectual y del religioso así como la aportación del punto de vista cooperativo a un debate más importante y amplio en nuestro entorno social sobre el trabajo.

Empresa y nueva sociedad

Lo económico ignora la dimensión humana

F E L I P E G O M E Z P A L L E T E

La pureza (y la dureza) de los mensajes al uso de empresarios y economistas está forzando al ser humano a buscar otros lugares. El actual discurso de las autoridades monetarias y de la alta dirección de empresas privadas y públicas está produciendo este rechazo: El hombre se siente echado, se aleja, huye de la creación de bienes y servicios en organizaciones cada vez más ajenas a los intereses de la persona. Lo económico ignora la dimensión humana.

Porcentajes; tantos por mil; partes por millón

Hace diez años realicé un breve y artesanal análisis de contenido de una prestigiosa publicación. Lo hice con el fin de conocer dónde situaban nuestros hombres de empresa los puntos débiles y las amenazas que veían cuando miraban al futuro: ¿Dentro o fuera de lo que es el recinto de la propia empresa? El resultado fue el siguiente: De cada mil problemas expuestos por ellos, 994 caían al otro lado de sus paredes: Desorden monetario internacional; terrorismo; los árabes y el precio de los crudos de petróleo; la política fiscal, etcétera. El resto, es decir, un modesto 6 por mil de los conceptos analizados, hacía referencia a la mala calidad de la gestión, a las deficientes estructuras organizativas, etcétera. «Balones fuera», parecía ser la consigna. Hoy me he encontrado con este nuevo eslogan: «Fuera los seres humanos».

En efecto. Interesado ahora por estas otras cuestiones, recurrí nuevamente al análisis de contenido, pero la ley que obtuve es, una vez más, la misma: Seis por mil. ¿Estaremos ante una proporción áurea? La aritmética no es ajena a la magia.

Me apresuro a decir que conozco mejor que nadie la pobreza de mis

métodos para analizar contenidos. Mas por toscos que estos sean, no confunden lo que son órdenes de magnitud. Ni porcentajes (%), ni partes por millón (ppm): Tantos por mil (‰). Este es el patrón o unidad de medida que debo utilizar de nuevo para cuantificar la proporción entre estos dos ingredientes del actual discurso oficial por los que hoy me intereso: Referencias al ser humano, frente a las citas sobre aspectos ajenos a éste.

Elegí el mismo medio de difusión de entonces. Me encontré con lo siguiente: Un tono carente de sensibilidad, poco sociable, hosco y crispado (fuertes tensiones; peligros; presiones; recalentamiento; crecimiento desmedido; atropellos; luchas, etcétera). Y, en cuanto a los contenidos, debo repetirme: De cada mil conceptos analizados, más de novecientos noventa son de esta guisa: Inversiones; magnitudes macroeconómicas; inflación; coyuntura; dimensión; endeudamiento; alianzas; eficacia; equipamiento; infraestructuras; competencias; importaciones; concertación; proyectos; expansión; financiación; mercado de valores, etcétera. Las preocupaciones restantes (una lupa me permitió detectarlas) se ciñen a la dirección de personas y a los recursos humanos. Este es el sabor que que-

da después de entregarse a la lectura de un centenar de páginas; una veintena de artículos; algo más de 50.000 palabras impresas...

La prensa diaria, no especializada, ofrece proporciones semejantes: Por cada colaborador que se pregunta «¿Enfriar la economía o recalentar la ideología?», aparecen cientos de firmas que proponen estrategias empresariales inhumanas, es decir, programas insensibles al dolor humano, faltos de emoción. «Para una división estancada -acabo de leer- la mejor solución es el cierre». En estos casos -continúo leyendo- la gestión de los recursos humanos ha de encomendarse a un directivo tipo Puño de hierro: «Un excelente profesional de las relaciones humanas» (sic).

Esta es la voz oficial, al parecer de las autoridades ejecutivas y la opinión de los expertos internacionales. Para completar la base empírica es necesario tener una idea de lo que sienten los hombres y las mujeres que trabajan por cuenta ajena en puestos por debajo de las cúpulas directivas. Con este fin empleé otro procedimiento: La provocación. Esto es lo que hice con algo más de un centenar de empleados (con distintos niveles de responsabilidad) de una empresa de tamaño grande.

Una provocación sin preguntas formales

Las preguntas empujan; las provocaciones atraen. El empujón nos lo propina la respuesta que una demanda concreta y formal lleva implícita, mientras que la atracción surge por la insolencia del desafío. La certeza del lugar de partida (la pregunta) condiciona o fuerza a la persona interrogada; por el contrario, la incertidumbre de la excitación abierta que supone toda provocación, invita, te llama.

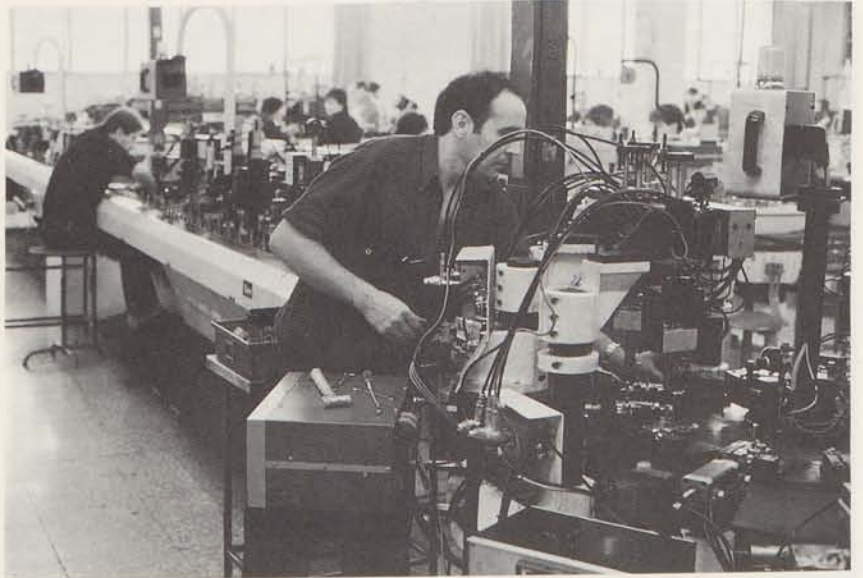
Los polos del imán que utilicé son de sobra conocidos: «Ciclo de vida» y «categorías de cambio». El primero de estos dos conceptos es utilizado tanto por los técnicos (ciclo de vida de un producto), como por quienes se interesan por los seres vivos (ciclos biológicos), como también por los que estudian colectivos humanos (A. Toynbee, por ejemplo). Pues bien, esta noción resulta de suma utilidad cuando se aplica el análisis de un tipo particular de organización humana: La que, a lo largo del siglo XX, hemos aprendido a llamar «empresa».

Al final de todo ciclo de vida se sitúa la fase de declive que conduce, ora a la petrificación, ora a la desintegración. Las empresas, para pervivir, deben -¡claro!- evitar este momento. Y para ello ponen en práctica toda suerte de cambios.

Propuse tres modelos. Cada uno de ellos suscita sentimientos diferentes:

• Los cambios no se provocan, «suceden». (Cambios naturales).

- Cuando la ausencia de soluciones es el problema.
- Cuando se permite que los acontecimientos sigan su curso.



• Los cambios tipo «más de lo mismo». (Cambios aparentes)

- Cuando la «solución» no resuelve el problema.
- Cuando la «solución» es una dificultad añadida.

• Los cambios parecen iniciativas «sorprendentes»

- Cuando se resuelven viejos problemas y surgen otros nuevos.
- Cuando se empieza por «desaprender» y experimentar

El acto de provocación consistió en lo siguiente: Pedir a la audiencia que redactara en forma totalmente libre aquellos aspectos de su empresa que eran llamados o evocados por cada una de las categorías de cambio. Reuní más de trescientas frases: La noción de «cambio natural» suscitó algo más de 100 menciones; la idea de «cambio aparente», ochenta y, por último, los «cambios sorprendentes» convocaron unas 125 frases.

Posteriormente las reagrupé atendiendo a este otro criterio: Según su contenido. Del siguiente modo. Temas relacionados con: Recursos humanos (motivación; beneficios so-

ciales; relaciones humanas; selección de personal,...); Aspectos organizativos (procesos administrativos; burocracia; controles; sistema de información; cambios organizativos,...) y Aspectos técnicos (productos xyz; nuevos servicios; alianzas; conocimientos del mercado,...).

En la figura que (como siempre) acompaña a este texto se da una idea impresionista de las frecuencias relativas obtenidas. No resulta muy osado este resumen: Se trataba de una audiencia que percibe en su empresa una gran vitalidad técnica (nuevos y muy avanzados productos) así como mercantil y financiera (novedosa estrategias). Por otra parte, este colectivo siente cómo los esfuerzos organizativos («nuevas» estructuras; la burocracia que no cesa) obedecen a la consigna de los mismos perros con distintos collares. Y, en lo que hace a los recursos humanos (ellos mismos), el grupo interpreta que su gestión sabe a rancio, algo periclitado, lejos ya de su apogeo. Este diagnóstico y el discurso anterior no parecen, no contradictorios.



Posibles causas; efectos previsibles

La empresa frecuenta estos dos lugares: El así llamado «mercado de trabajo» y el zoco de bienes y servicios. Al primero acude la empresa para elegir; en el segundo se ve obligada a competir. La diferencia entre ambas actividades (elección y competición) es cada día mayor, pues cada vez hay más recursos humanos entre los cuales escoger y más rivales contra los cuales luchar.

A mi modo de ver esta es la explicación menos retorcida, más inmediata, la que menos presupuestos exige; en definitiva, la causa más probable. Por cada nuevo empleado, la empresa se da el lujo de sopesar decenas de solicitudes para, a la postre, tener que desestimar 2 ó 3 candidatos perfectamente válidos y escoger sólo uno.

La CEE de los doce ocupa una extensión de más de dos millones de kilómetros cuadrados. En este espacio habita una población activa de unos 143 millones de personas. De éstos, unos 16 millones se encuentran en lo que se denomina situa-

ción de paro. Pidamos a la tribu jibara que nos reduzcan estas cifras mareantes con el fin de percibir mejor los órdenes de magnitud, conservando perfectos sus rasgos. Así, puede decirse que la CEE activa presenta este aspecto: Una parcela cuadrada de unos 800 metros de lado, poblada por 100 personas en activo. De ellas, 89 se encuentran ocupadas; el resto, en paro. Este colectivo de 11 personas desempleadas tiene la siguiente composición: Algo más de 2, son españoles; otros tantos, ingleses; poco menos de 2, hablan italiano; uno y tres cuartos, se expresan en francés y algo más de uno y medio en alemán. El resto lo componen, en proporciones muy inferiores, por este orden: holandeses, belgas, lusos, griegos, irlandeses, daneses y, por último, la presencia testimonial de Luxemburgo. En esta estadística, sí somos líderes.

De la CEE que consume (algo más de 320 millones de habitantes) me limitaré a decir que constituye un mercado suculento, crecientemente internacionalizado, en el que la batalla por ganarse sus favores es cada día más feroz. Por eso las energías de las unidades productoras están puestas en esta cara de la moneda, que no en la anterior.

Item más: El contenido del actual discurso empresarial resulta atractivo para un tipo muy concreto de individuos. Me refiero a aquellos para los que el dinero es el valor por excelencia; a los que entienden que el éxito sólo se encuentra en la cúspide de las organizaciones; a quienes se sienten motivados por el lenguaje de la guerra (comercial), etcétera. La pregunta ahora es esta: ¿Son estos colectivos los más apropiados para garantizar la supervivencia de las organizaciones humanas y, en particular, de las empresas? Yo creo que no. Esta es la conjura del mundo de la empresa contra la sensibilidad del ser humano que interpreta que la felicidad se halla en el vértice de uno mismo y que el dinero ocupa un lugar entre otros muchos valores. Seguro que el ejemplo relanzado por Volvo tiene mucho más que ver con estos últimos que con los ejecutivos agresivos que la cultura que hoy premia.

Stephen W. Hawking

En la «Historia del Tiempo» de este autor existen muchos pasajes la mar de sugerentes. Recojo aquí un par de ellos para ilustrar las vías de solución que imagino como más adecuadas a la situación que ha merecido mi denuncia.

Antes de Einstein, «se pensaba en el espacio y en el tiempo como si se tratara de un marco fijo en el que los acontecimientos tenían lugar, pero que no estaba afectado por lo que en

él sucediera (...). La situación es, sin embargo, totalmente diferente (...). El espacio y el tiempo no sólo afectan sino que también son afectados por todo aquello que sucede en el universo».

El Capital y el Trabajo constituyen el marco de referencia del pensamiento económico vigente, marco que los ortodoxos no se atreven ni a tocar. Pero también estos ejes de coordenadas se ven afectados por -y, a su vez, afectan a- cuanto ocurre en el universo económico interpretado por los seres humanos.

A este respecto, y como vía de solución al atolladero en el que se encuentra hoy el saber económico, repito la profecía que formulé en esta misma sección hace unos meses: «Las funciones de producción del Siglo XXI albergarán a la Información y a la Energía, quedando el Capital y el Trabajo en el segundo plano de un retrato económico en el que hasta ahora fueron las únicas estrellas». Esta iniciativa está ya abriéndose camino entre las numerosas grietas del edificio decimonónico que constituye el pensamiento dominante. Un síntoma puede ser esa nueva ciencia llamada «termo-economía». Precedentes de estos intentos se encontraban ya, por ejemplo, en los trabajos teóricos del economista José Luis Sampedro.

Este otro pasaje me sugiere una segunda reflexión. Que el universo se encuentra en continua expansión, que no es estático, es algo que «podría haber sido predicho a partir de la teoría de la gravedad de Newton, en el siglo XIX, en el XVIII, o incluso en el siglo XVII. (Pero) la creencia en un universo estático era tan fuerte que persistió hasta principios del siglo XX. Incluso Einstein (...) estaba tan seguro de que el universo tenía que ser estático que modificó la teoría para hacer que ello fuera posible, introduciendo en sus ecuacio-



nes la llamada constante cosmológica». Tiempo más tarde, Einstein llamó a esta constante «el más grave error de su vida». La cultura venció al pensamiento científico. Así, las ecuaciones económicas de hoy son víctimas de esta otra creencia. El ser humano es una magnitud: El coste del factor Trabajo supone el 52% de la remuneración a los factores de producción.

¿Siempre fue así? Ciertamente, no. Percatarse de lo reciente de este fenómeno, me infunde esperanza, pues estamos ante un rasgo cultural joven y, por tanto, todavía dúctil. Esto se aprecia muy bien con el siguiente cambios de escala. Reduzcamos a un año (365 días) nuestra historia desde la primera revolución tecnológica hasta el actual momento finisecular. El 1 de enero aparece

la agricultura y en el 31 de diciembre de este año-patrón cambiamos de siglo, del XX al XXI. La Revolución Industrial, el más reciente suspiro de la Humanidad, estalla en torno al 28 de diciembre, día de los Santos Inocentes. La broma, no puede durar mucho más.

Artículo publicado por Felipe Gómez Pallete, autor de diversos trabajos sobre administración de empresas en la Sociedad de la Información, en el número 13 de la revista TENDENCIAS.

SI EL TRABAJO ES SALUD VIVA LA TUBERCULOSIS

J O S E M^a L A R R A Ñ A G A

En una reciente encuesta realizada en varios países europeos se venía a concluir que la juventud aprecia el puesto de trabajo como un medio de vida pero no aspiraban a realizarse personalmente a través de él.

Posiblemente más de un lector opinará que no es preciso hacer ninguna encuesta para llegar a similares conclusiones. Seguro que tienen razón porque, dicho en lenguaje coloquial, el trabajo, para amplios sectores de la población nunca ha tenido buena prensa. Por eso extraña que alguien defienda el trabajo como algo intrínsecamente bueno para el hombre.

Marx dice "La idea del trabajo es la fuente de todo, es la base y es la clave y, añade, sólo el trabajo es productivo". Podríamos traer otras muchas opiniones de personas importantes de todos los tiempos, tendencias e ideas, abundando en la misma positiva visión del trabajo, pero no se trata de elaborar un tratado erudito sobre el tema si no pretendemos demostrar a través de estas líneas, que no es el trabajo en sí negativo ni perjudicial a la persona, sino el modo en que se organiza y sobre todo la división del trabajo lo que produce el rechazo social.

Cuando en la antigüedad, con un precario dominio de la naturaleza por parte del hombre el duro trabajo solo suponía la supervivencia inmediata, se da una interpretación negativa del trabajo asociándolo a la maldición divina consecuencia de un pecado cometido por el género humano. Pero, claro, la maldición tiene una mayor y casi exclusiva repercusión

en los esclavos no en los poderosos que se benefician del trabajo de aquellos.

Piénsese que Guttemberg difundió la cultura de forma más eficaz que miles, millones de escribanos transcribiendo textos durante toda su vida. Se introduce en el proceso laboral la aplicación inteligente, del esfuerzo mental.

En la edad moderna se escamoteó, una vez más, el valor del trabajo que no es considerado más que como mercancía económica subordinada al capital o mejor dicho dependiente del valor económico del mercado.

De una u otra manera aún no ha habido una Edad en la historia que haya hecho justicia al trabajo como valor básico de la persona. No se ha asumido que gracias al trabajo el hombre ha evolucionado de primata al más alto rango en la escala evolutiva.

Pero ¿qué debe cambiar para que el trabajo tenga buena imagen entre los trabajadores? Indudablemente deberá cambiar no el concepto o idea de trabajo tal y como ya ha sido reflejado a modo de ejemplo, a través del enunciado Marxista, sino la forma de organizar dicho trabajo y el valor socio-económico que le otorgue la sociedad.

En este sentido y a pesar del evidente descrédito a nivel intelectual del Taylorismo (Taylor propone reducir a la mínima expresión la complejidad técnica del trabajo para lo cual divide este en movimientos mecánicos simples y negativos, posibilitando las tareas en cadena sin apenas contenido) aún la realidad de los ta-

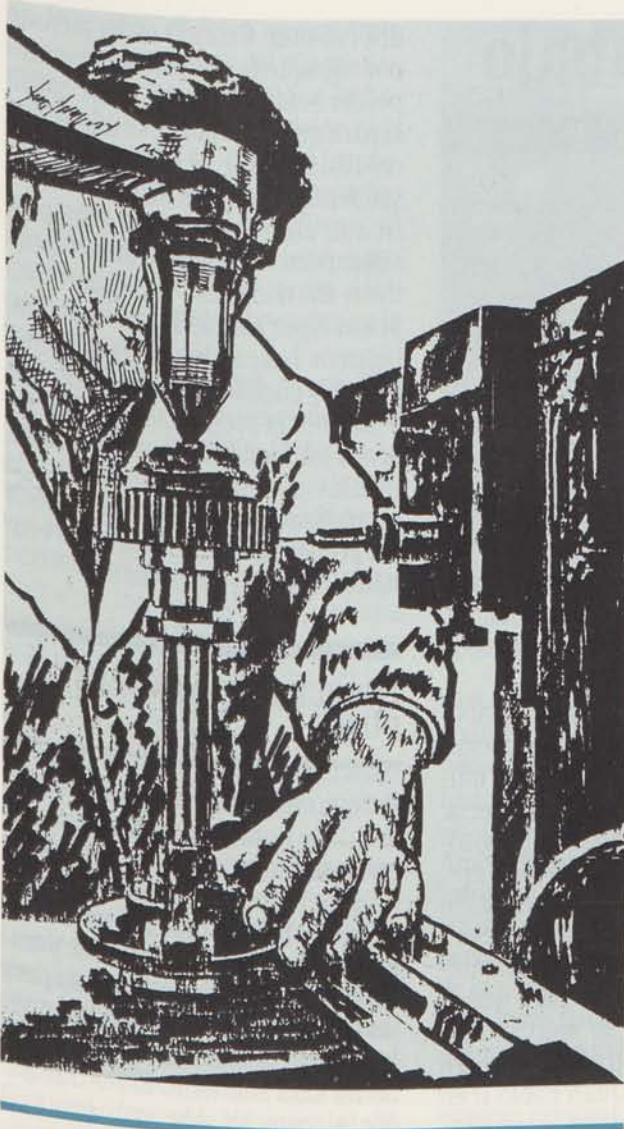
lles acredita esta fórmula organizativa como prácticamente la única posible en los sectores inferiores de la escala profesional. Las experiencias del trabajo en grupo, de la automatización intensiva y del diseño de los puestos de trabajo con mayor contenido son vías muy interesantes y posiblemente las únicas válidas en la práctica en estos momentos para crear motivaciones parciales hacia el trabajo.

Sin embargo desde nuestro punto de vista es preciso ser más radicales en los objetivos y ante todo plantear el problema de la organización del trabajo desde un punto de vista general, conceptual. Es decir, introduciendo elementos nuevos en el diseño moderno del trabajo tales como: el factor humano, la democratización y la solidaridad.

El factor humano, no como un mal necesario para conseguir una determinada producción de bienes sino como principio, medio y fin del ciclo productivo. Asumiendo la realidad humana más allá que su mero reflejo económico y propiciando la aportación del trabajador como ser inteligente digno de confianza, imperfecto pero perfectible, creativo y responsable.

En este aspecto sólo se nos ocurre un medio quizás poco culto o excesivamente manido, pero eficaz cual es: "La motivación a través de la participación en la gestión".

También la democratización, esa forma, superior de organización social la que tanto se apela como arma arrojada es preciso que entre en la empresa, no participando todos a todos los niveles ni en todos los asuntos sino abriendo posibilidades de elección y control de los mejores. De aceptar la autoridad pero no el poder. De crear diálogo y sobre todo



humanizando el trabajo, hacerlo cada día más enriquecedor respetando la vocación profesional o lo que es lo mismo, teniendo consideración a las aptitudes del trabajador. Somos conscientes que en la práctica es difícil y estéril ir contra las exigencias de la técnica y del progreso, que, por otra parte, tan extraordinariamente han fecundado el esfuerzo humano; pero queda el camino, para nosotros el único camino, del cultivo de las facultades humanas a través de la educación, de la formación.

La educación mejor que la proclamación de derechos de los trabajadores, aunque sin olvidar éstos, es el vehículo que propicia la aplicación de la justicia social y por tanto camino abierto y espléndido para llegar a una verdadera humanización del trabajo.

El corolario a la democratización y a la humanización del trabajo no puede ser otro que la solidaridad.

La cada día mayor producción, la mecanización y división del trabajo implica una mayor concentración de capitales, un mayor desarrollo

del comercio y una mayor interdependencia de pueblos y naciones. El liberalismo económico que conducirá a la humanidad a la cumbre de la prosperidad jamás lograda por otra civilización desarrolla, contiene al mismo tiempo el germen del individualismo más desaforado. Así se ha dicho "el mundo económico social está basado sobre la concepción de la máxima producción al más bajo coste, con el fin de que un individuo o un grupo de individuos pueda ganar la mayor cantidad posible de dinero y se ha desarrollado sin idea alguna de la verdadera naturaleza de los seres humanos que intervienen en el mismo", Alexis Carrel. "La incógnita del hombre". Esta forma de entender la sociedad ha llevado a trastornos sociales, dividiendo los pueblos en dos clases, una todopoderosa porque es riquísima, atrae a sí, para su propia utilidad y provecho del poder. La otra es pobre y débil. Sin embargo, el concepto mismo de sociedad supone bien común, solidaridad. El individuo sirve a la sociedad para que esta, a su vez, le sirva a él. Es un ajuste (de justicia) que busca la equitatividad y por tanto la solidaridad. Si el trabajo en nuestras empresas consigue ser humano, participativo y solidario habremos puesto las bases para un cambio de opinión hacia él. Si se avanza por ese camino profundamente, seguro que el signo de las encuestas varía y que la satisfacción de la tarea bien realizada evita que se prefiera la enfermedad al trabajo. Seguro que hacemos cooperativismo. Porque son cooperativas la solidaridad, la participación y la humanización del trabajo.

Porque la mitigación o desaparición de las desigualdades de educación y de cultura ha de constituir un paso decisivo para el fomento y desarrollo de una verdadera solidaridad humana. La concesión de las oportunidades de educación y cultura a todas las clases ha de repercutir profundamente en el desenvolvimiento de nuestra civilización. La falta de cultura provoca más que ninguna otra razón la injusticia social, el sentimiento de inferioridad, cuya revancha supone el ejercicio de la violencia como única alternativa.

del comercio y una mayor interdependencia de pueblos y naciones. El liberalismo económico que conducirá a la humanidad a la cumbre de la prosperidad jamás lograda por otra civilización desarrolla, contiene al mismo tiempo el germen del individualismo más desaforado. Así se ha dicho "el mundo económico social está basado sobre la concepción de la máxima producción al más bajo coste, con el fin de que un individuo o un grupo de individuos pueda ganar la mayor cantidad posible de dinero y se ha desarrollado sin idea alguna de la verdadera naturaleza de los seres humanos que intervienen en el mismo", Alexis Carrel. "La incógnita del hombre". Esta forma de entender la sociedad ha llevado a trastornos sociales, dividiendo los pueblos en dos clases, una todopoderosa porque es riquísima, atrae a sí, para su propia utilidad y provecho del poder. La otra es pobre y débil.

Sin embargo, el concepto mismo de sociedad supone bien común, solidaridad. El individuo sirve a la sociedad para que esta, a su vez, le sirva a él. Es un ajuste (de justicia) que busca la equitatividad y por tanto la solidaridad.

Si el trabajo en nuestras empresas consigue ser humano, participativo y solidario habremos puesto las bases para un cambio de opinión hacia él. Si se avanza por ese camino profundamente, seguro que el signo de las encuestas varía y que la satisfacción de la tarea bien realizada evita que se prefiera la enfermedad al trabajo. Seguro que hacemos cooperativismo. Porque son cooperativas la solidaridad, la participación y la humanización del trabajo.

Humanización del trabajo

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

TRABAJO Y PENSAMIENTO

“Monleón se encontraba en el nudo donde se atan las tres provincias vascongadas, en la parte de montes más altos, más rudos y selváticos”. Así comienza Baroja su novela “El cura de Monleón” y ese punto geográfico corresponde a Mondragón. Pues bien, en la novela barojiana los socialistas mondragoneses de los años 30 creían que ingenieros, directores, técnicos eran siempre parásitos explotadores que no hacían nada útil: “Terminaban con la idea falsa de que el arquitecto no trabaja y el albañil sí”.

Lo mejor que he leído acerca del trabajo se halla en Arizmendiarieta. Si a alguien se le ocurre revisar las páginas 254 a 278 de “El Hombre Cooperativo” puede terminar con la sensación de que más no se puede decir. Añadir algo a los conceptos que vierte allí Arizmendiarieta es francamente trabajoso y difícil.

El trabajo para Arizmendiarieta comienza en el pensamiento y esta es una de las razones por las que podía trabajar tanto. “Trabajar es pensar o pensar es trabajar”. “Yo nunca he dejado de pensar” me dijo una vez poco antes de morir. Los mayores regaños que yo he recibido de Arizmendiarieta han sido cuando ha querido incentivar, activarme para vencer mi natural tendencia a la pereza y en concreto a la pereza mental. Algunos somos mentalmente vagos y resulta altamente meritorio ponernos en marcha. Tengo que confesar que puso en marcha mi ordenador y desde entonces no he dejado de teclear. A Arizmendiarieta

se le puede calificar de muy trabajador y también se puede decir de él que era un gran pensador. Su verdadero trabajo fue pensar y hacer pensar.

Supongo que los socialistas mondragoneses, es decir, los cooperativistas -porque después de que han caído todas las utopías del Este y del Oeste sólo va a quedar en pie la nuestra- pensamos que la incorporación del pensamiento al trabajo además de corregir ciertos conceptos de manualidad e intelectualidad introduce en el trabajo aspectos de humanización y creatividad.

El problema de calidad de vida laboral es un problema de organización humana del trabajo. Hace ya muchos años Arizmendiarieta decía: “Los hombres o los pueblos previsores deben prestar una atención creciente al estudio y transformación de las condiciones de trabajo. Será preciso pensar seriamente en la humanización del trabajo para que el hombre mediante su ejercicio no solamente no se degrade, sino se ennoblezca”. El Papa Juan Pablo II en su encíclica “Laborem exercens” abunda en el concepto de humanización: “y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social debe buscarse en la dirección de hacer la vida humana más humana, entonces la clave, que es el trabajo humano adquiere una importancia decisiva”.

La humanización del trabajo exige que el trabajador incorpore su pensamiento a su trabajo. No creo que se deba áparcar el pensamiento hasta después del trabajo. Cuanto más pensamiento del trabajador interviene en el trabajo que está realizando tanto más interesante le po-

drá resultar. Cuando otros piensan por mí, aquello que hago comienza a perder sentido: no se si el por qué ni el para qué del trabajo, se anula toda creatividad, que es introducir pensamiento en lo que hago.

Ni aun así le quitaremos al trabajo sus aspectos penosos, duros, repetitivos, aburridos. No trabajamos por placer o por simple distracción. Trabajamos buscando un rendimiento y es muy posible que en muchísimas ocasiones la productividad prive sobre la humanidad. Eso no obstante, toda la vida deberemos abogar por la humanización del trabajo, aunque sin perder de vista los aspectos económicos y de rendimientos.

PORQUE EL TRABAJO ES DURO

Porque es duro el hombre inventó el mito. La dureza del trabajo no es consecuencia del castigo de Dios sino que como explicación de la dureza del trabajo el hombre inventó el mito del castigo de Dios. Vivir y trabajar siempre ha sido doloroso para los humanos, pero en occidente, en la cultura occidental el trabajador no ha sido mal visto. El no trabajador, el vago ha sido mal visto casi siempre.

El trabajo se ha ido dulcificando, humanizando a medida que se han ido desarrollando las fuentes de la cultura occidental: La Cultura Griega, el sentido Etico Cristiano y el Derecho Romano.

El héroe de la mitología griega es Prometeo. Prometeo se opone al designio del todopoderoso Zeus, roba el fuego del cielo y se lo da a los hombres. Como castigo Prometeo fue encadenado a una roca del Cáucaso. Un águila le roía incesantemente el hígado, que siempre volvía a crecer y así eternamente.

En Prometeo el dolor se convierte en el signo específico del género humano. Quiere ello decir que la humanidad no rehuye ni el dolor ni el trabajo cuando se trata de conseguir bienes superiores. Prometeo salva a los humanos, los "efímeros", ofreciéndoles el fuego, viejas esperanzas y las técnicas, progreso al fin, pero el precio que debe pagar es la ira de Zeus.

El Espíritu Prometéico puede describirse como: autosuficiencia del ser humano, rebeldía frente a la operación y limitación, ilusión transformadora de la realidad a través del poder creador que le da el conocimiento y la técnica, un espíritu de trabajo inteligente que no rehuye los aspectos dolorosos, porque eso está dentro de lo específico del ser humano. El ser humano es doliente por donde se le mire.

Jesús de Nazaret es el héroe cristiano siempre obediente a la voluntad del Padre. Jesús acepta la cruz y el dolor que se abre a una tenue esperanza de vida nueva, de nuevo bien, de "nueva tierra y nuevos cielos". Desde mi punto de vista Jesús marca un hito dentro de las concepciones ético-religiosas de la humanidad. Dijo él que Dios era nuestro Padre y que los hombres éramos hermanos. El único precepto ético era el de amar. Amar al hermano era amar a Dios.

El espíritu cristiano ha influido sobre la cultura grecorromana tanto en su talante prometéico como sobre el pragmatismo organizativo del imperio romano.

El derecho romano construido para la grandeza de Roma y de los ciudadanos romanos ha ido evolucionando hasta ser algo para la defensa de la dignidad humana de todos los hombres y mujeres de este mundo. El espíritu romano representa la eficacia administrativa. Es el espejo en que se han mirado todos los impe-



rios posteriores, los políticos y los económicos: Napoleón y los multinacionales.

Instancias éticas como pueden ser las Iglesias, Green Peace, la O.I.T., Amnesty Internacional, la ONU, etc., influirán siempre para que las leyes en sus concreciones defiendan los derechos del hombre y la dignidad de la persona humana. Con dificultades pero sin desánimo van a tener que atemperar bien sea a los gobiernos o a las multinacionales que quieran pisotear los derechos de los hombres y molientes. Este es un camino indudable de humanización del trabajo.

Es también innegable que los técnicos y el desarrollo tecnológico expresados en el mito de Prometeo que es otro de los componentes definitorios de la cultura occidental, han contribuido a la humanización del trabajo. Solo que también pueden deshumanizar y la Etica deberá contribuir a que las aplicaciones tecnológicas no machaquen al hombre. La conjunción y el desarrollo armónicos de Tecnología, Administración y Etica son los pilares sobre los

que debe avanzar la humanización del trabajo. La primacía de la Técnica genera tecnócratas que deshumanizan al hombre. Tienen a pensar que el hombre es una pieza más de la máquina productora. La primacía de la Organización y Administración genera burócratas que complican lo sencillo y crean supraestructuras grandes sobre infraestructuras débiles.

Las solas consideraciones Eticas pueden desarrollar charlatanes, místicos sin consistencia y soñadores ilusos. Si queremos humanizar el trabajo deberemos atender a la técnica, a la organización y a la ética o la tecnología y la administración no deberán olvidarse de la Etica. La racionalidad y la rigurosa lógica de los griegos y la "dura lex, sed lex", de la implacable justicia Romana tendrán que atemperarse un poco con el Amor Cristiano si al menos deseamos humanizar algo.



Joxemiel Barandiaranen itzala

J E X U X A I Z P U R U A B A R A N D I A R A N

Gogo eta atsegin haundiz jaso dut LANKIDE aldizkarirako, gure herritar Joxemiel Barandiarani buruzko lantxo bat prestatzeko egin didaten gonbita.

Ez da erraza norentzat idatzi behar dudan jakin gabe ihardutea. Baina, gaia zehatearren, teknika-munduko jendeari lotu naitzaion, beste hainbat alderdi edo ikuspuntu albora lagaz.

Ene ustez, aipaturiko teknika-mundu horretan, gizakitasun apur

baten falta nabaria da. Teknika ez ote da aurrerapenaren izenean pertsonak tresna-soil bilakatzen ari? Hara hor, edozein lantokitako langile, arduradun, nagusi edo ikertzailek egin beharko lukeen itauna? Galdera horrek anitz balioko digu Joxemiel Barandiaranen izpiritua eta nortasuna ezagutzeko.

Hastapenetik, azpimarra dezagun bere bizitza osoan zehar erabili eta erabiltzen duen lan-tresna bakarra: IKERKETA.

Gaur egun, inork ez du zalantzan jarri ere egiten, bizitzaren edozein arlotan ikerketak duen garrantzia. Hori hala da. Baina mende honen hasierako Euskal Herriko gizartearen eta, bide batez, Apaiztegiaren, IKERKETA hitzak hatsa ez ezik, deabrukeri-fama zuen.

Giro horretan hezi behar izan zuen Joxemiel Barandiaranek, bai bere ikasketetan, eta baita ere, bere ondorengo hezitzaile-lanetan.

Ez zuen onartzen, ordea, inguru hura, eta bere kezka argitzearen, Alemaniako Leipziga joan zen argitasun bila. Garai hartan ezagutu zutenek ziotenez, berritzaile eta aurrerakoi purrukatu bat bezala jotzen omen zuten.

Bere jarrerak ustegabe eta eragozpen haundiak sortu izan zion. Euskal lanei buruz egiten ari zen ikerketakua Apaiztegitik Gasteizko kale batetara aldatu beharra izan zuen, Apaiztegiko buruek ez baitzuten onetz ikusten Joxemiel Barandiaran, Manuel Lekuona etabarrek egindako lana.

Alde honetatik, kaskagor samarra izan bide zen. Bere aitari ere, MALLOA deitzen omen zioten, "kastatik kondea".

Berritzaile-arlo hau jorratuz, Apaiztegia ikasleekiko heziketa egoki bat burutzearren, bi aldizkari sortu zituen, eta euskal gaietara zuzendutako artean beste batzuek ere bai.

Beti saiatu izan da liburu eta ikas-kuntza hutsetik urruntzen. Hauek, maite izan ditu, baina oinak lurtean irmoki tinkatuz.

Ikerketalanean Iruñean jo zuten kanpaia. Ifarraldean 17 urte luzez izan ondoren, beste 17 urte eman zituen Iruñeako Unibertsitatean. Garai hartan, hor-hemen zabaldu omen ziren hala-moduzko hotsak: nolatan joan zitekeen OPUSen eskuetan zegoen Unibertsitate batetara lan egitera? Berak, ordea, jokabide hauek beti argi eta garbi izan ditu. Hala esaten du garai hura gogoratzean: "infernura ere joateko esan balidate euskal kultura erakustera, pozarren joango nintzatekeen, zergatik ez bada?"

Lehentxeago aipatu dugun Alemaniako bidaiari hura oroitzuz, gehien gogoratzen duena zera da: "hitzdien ondoren egin ohi ziren mintegi eta elkarrizketetan, hitzaldietan baino askozaz gehiago ikasten genuen, elkarren eritziak, usteak eta irudipenak mahaira jaurtiz, batzuek besteak aberastuz..."

'Apaiztegitan, IKERKETA hitzak hatsa ez ezik, deabrukeri-fama zuen.'

Izpiritu hura gogoan, ez zuen alferrik galdu IRUNEako irakastarora, eta ETNIKER taldeak sortu zituen. Hala zer dioen bere ikasle izandako batek: "sotana beldun apai zahar hura unibertsitateaz azaldu zenean, izugarriko zirrada eta mugimendua sortu zen unibertsitatearen artean. Hori gutxi balitz, bere klaseetan jendea gainezka izaten zen, eta ematen zuen gaiarekin zerikusitako haundirik ez zuten fakultateetako jende asko, mendikuntzakoak tarteko, etortzen omen zen." Argizirikitu eta izpiritu berri bat eraman zuen Ataungo apaiz titukito hark Nafarroako Unibertsitateko ikasgeletara. Gaur egun, hor ari dira Euskal Herri osoan zehar hainbat eta hainbat ikertzaile gazte, Joxemiel Barandiaranen pausoei jarraiki, ikasten eta ikertzen. Oraintxe bai esan dezakegula harako esaera hura: KATEA EZ DA ETEN...

Azken arlo bezala, Taldezaletasunarena aipatu behar da. Sekula ez zaio atsegin izan bakarlana. Taldeak bultzatzen saiatu izan da. Eta ez hori bakarrik, berak ikasi eta aztertu duena

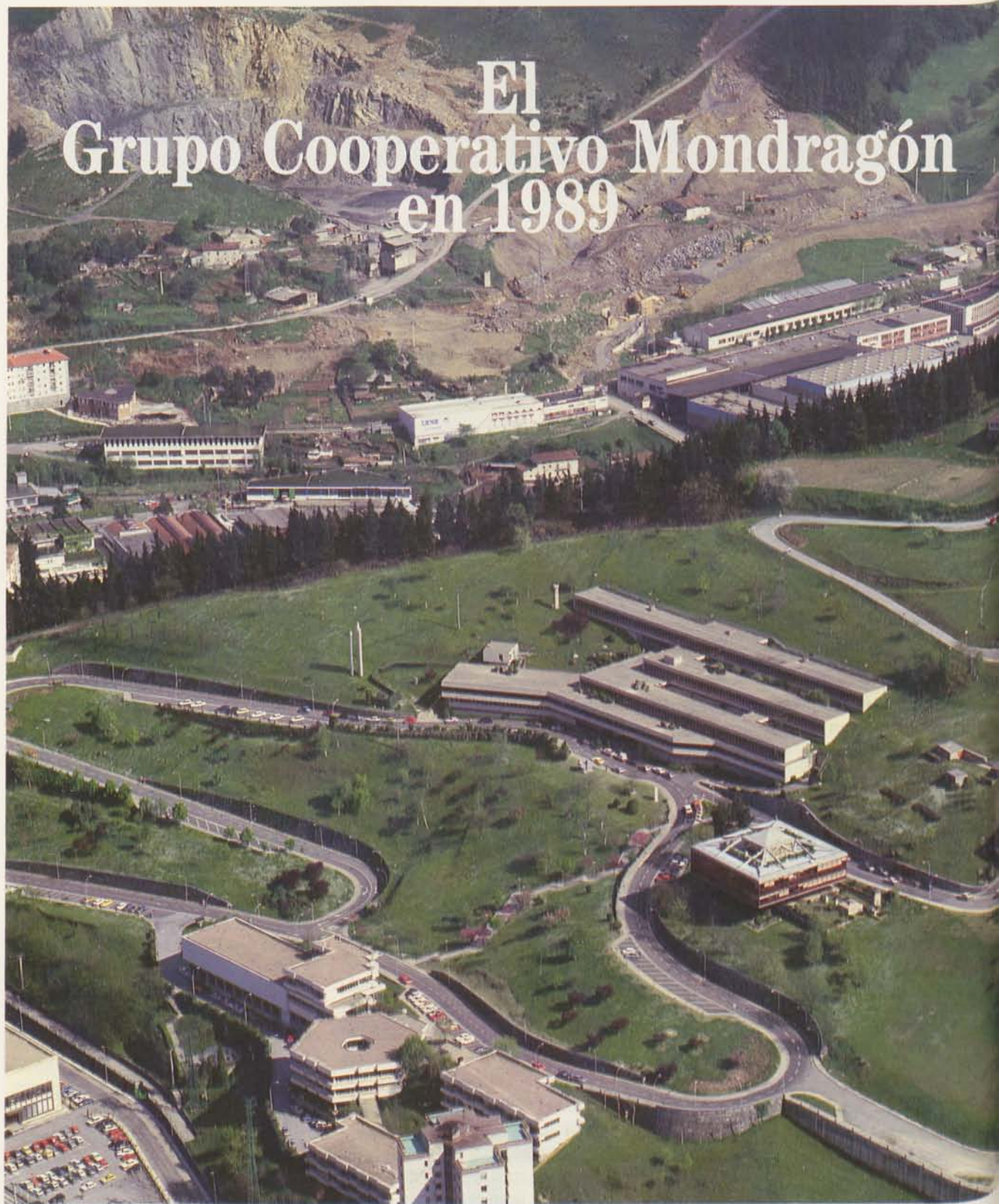
besteei eskeintzen saiatu izan da. Ez du ezer gorde berarentzat hitzaldietan, liburuetan, eta batez ere, eguneroko harremanetan.

Amaitu baino lehen, aipatu dezagun atal nagusien artean baita ere, inguruarekin izan eta duen zinezko lotura. Kanpo-herrietan ibili beharra izan duenean edo, eginkizun bat zela eta, etxetik aldentu beharra izaten duenean, bere lehendabiziko nahia Atauna, Murkondora, Sarara, bere etxera lehen bait lehen itzultzea izaten da. Inguruarekin erabat txertatutako pertsona dugu Joxemiel Barandiaran, ez baita alferrik bizi jentilarri, trikuharri, jentilbaxajau, sorgin, lamia-hotsez etengabe bere itzalarekin dantzan ari den Gipuzkoako haran batetan.

Hona hemen, Joxemiel Barandiaranen bizitzako atal jakingarri batzuek. Ez dugu bere liburuak, ezta bere titulu eta honoris causae-z deus esan. Ez zaigu leku egokia irudituko. Teknika-munduan zeharo murgilduta bizi garen, euskal jakintsu honen izakera eta lagun dagigula, teknikak bere atzaparretan harrapa ez gaitzan.

Ehungarren urteurren honek, Joxemiel Barandiaranek Euskal Herriari eta gizadi osoari eman dionaz jabetzeko ez ezik, guk Euskal Herriari, bakoitzak bere neurrian noski, zer eskeintzen ari garen hausnartzeko tenore izan dadila.

El Grupo Cooperativo Mondragón en 1989





JAVIER SAGASTA

Con motivo de la reciente finalización del ejercicio económico de 1989, parece interesante desde un punto de vista informativo plasmar en estas páginas un breve descargo del comportamiento de algunas de las principales variables empresariales del Grupo Cooperativo Mondragón (G.C.M.) en contrastación con las proyecciones auspiciadas al elaborar los Planes de Gestión a comienzos del pasado año.

Previamente cabe advertir sobre la particularidad de que las cifras que van a ser citadas y comentadas en este artículo corresponden exclusivamente a las cooperativas sometidas a control de gestión durante 1989, lo que exceptúa las nuevas incorporaciones producidas a lo largo del año -casos de Diara, Comercial Erein, y Fabrelec en el Grupo Fagor- difiriendo, por lo tanto, de otros informes evolutivos interanuales, como el contenido en la Memoria de Caja Laboral Popular.

Centrándonos en lo que nos atañe y comenzando por el elemento motriz de la actividad empresarial, las Ventas de productos y servicios conseguidas por el GCM se elevaron en 1989 a 235.495 millones de pesetas, lo que representa un incremento del 15,7% sobre el año anterior, superándose en un 2% el objetivo previsto de facturación.

Esta expansión ha venido propiciada por la pujanza de la demanda interna a nivel estatal, que al experimentar un aumento estimado del 8%, en términos reales, ha continuado decantándose como la locomotora que ha traccionado con fortaleza, e incluso a veces con un excesivo ímpetu, del crecimiento de la economía española. En consonancia con esa vivacidad demostrada por la demanda interna, las ventas de las coo-



**Grado de cumplimiento
de los objetivos
previstos**

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL GCM AL 31.12.89

CONCEPTO	PREVISTO	REALIZADO	% COBERTURA	% S/AÑO ANTERIOR
VENTAS TOTALES (M. Ptas)	230.931	235.495	102,0	115,7
Interiores	181.512	189.820	104,6	116,5
Exportaciones	49.419	45.674	92,4	112,6
INVERSIONES	21.187	19.884	93,9	142,9
PUESTOS DE TRABAJO	18.968	19.206	101,3	101,4
COYUNTURA				
● Cartera de Pedidos				4,0%
● Período de Trabajo Asegurado				2,4 meses
● Infrautilización de la Capacidad Productiva				8,5%

perativas en el mercado doméstico se acrecentaron en un 16,5%, habiéndose canalizado al mismo el 80,6% de las ventas totales.

Por el contrario, en el pasado ejercicio se han agudizado las dificultades para exportar, al converger factores adversos que han encarecido los productos nacionales, mermando su competitividad.

Entre ellos, cabe destacar la elevada paridad de la peseta a lo largo del año, con una revalorización media del 3% frente a las divisas de los principales países competidores, y del 5,6% en relación a la "cesta" de monedas europeas que conforman el ECU, a cuyas naciones se destina el 73% de las exportaciones totales de las cooperativas. Así mismo, la trayectoria ascendente de la inflación no ha podido ser doblegada, y al igual que en 1988 se ha mantenido en punto y medio el diferencial desfavorable respecto a los países de la CEE -6,9% en el caso español frente al 5,4% comunitario- lo que significa un nuevo recrudecimiento de la desventaja en precios y, por lo tanto, en costes y competitividad.

En este escenario poco propicio pa-

ra conquistar mercados de por sí muy exigentes, sobre todo intentándolo con productos perjudicados por las contrariedades macroeconómicas descritas, el comportamiento exportador del GCM cabe calificarlo de aceptable, ya que, a pesar de no haberse cubierto las previsiones iniciales, las ventas al exterior crecieron un 12,6% en relación a 1988. Sin considerar a Eroski, a causa de la naturaleza de su actividad, las exportaciones del GCM suponen una cuota del 26% sobre las ventas industriales totales.

Fijando la atención en la facturación por sectores, la canalización a través de Fagor Sistemas de la venta de la antigua cadena de lavadoras de Ulgor a la empresa argentina Longvie Catamarca, otorga al sector Servicios la expansión en ventas más sobresalientes (31,3%) en relación a 1988. Si se prescinde de dicha circunstancia de carácter esporádico, las evoluciones más relevantes de las cifras de facturación se localizan en Construcción (26,8%), Máquina-Herramienta (26,4%) y Consumo (25,8%).

En el caso de los dos primeros de es-

tos sectores, su progresión cabe enmarcarla en el elevado incremento de la inversión a nivel nacional, tanto en la rama de Construcción (15%) como en bienes de equipo (13%).

Además, los fabricantes de Máquina-Herramienta han reforzado extraordinariamente su presencia en el exterior, logrando un crecimiento de sus exportaciones del 68%, muy por encima del también notable 27% alcanzado por las empresas españolas de este sector. A destacar la facturación por parte del Grupo Debako de una "línea zeta" de fabricación flexible a la empresa checoslovaca Agrozet por importe de 1.554 Mptas, tratándose del mayor pedido de la historia de la máquina-herramienta española.

También Eroski ha aprovechado la favorable coyuntura de la demanda de artículos de consumo mediante la escalonada apertura de nuevos centros de venta, especialmente grandes superficies, y la adopción de una agresiva política comercial de reducción de márgenes, supeditada a la potenciación de la cifra de negocio (25,8%).



Con objeto de no descuidar la competitividad empresarial, durante el pasado año se ha acometido un ambicioso programa de modernización del equipamiento productivo y de distribución, situándose la cifra de las inversiones en 19.884 millones de pesetas, resultando evidente el considerable esfuerzo renovador realizado.

La positiva evolución de las ventas junto al intenso grado de saturación de la capacidad productiva y las consiguientes inversiones de ampliación, en numerosos casos, han permitido que se dieran las condiciones adecuadas para crear 259 puestos de trabajo netos en el Grupo Industrial y de Servicios, entidades de cobertura aparte. Paralelamente a la vigorosa potenciación de sus ventas son los sectores de Consumo (+209 puestos) y Construcción (+156) los que han liderado la clasificación en cuanto a crecimientos de sus respectivas plantillas laborables.

Sin embargo, esta creación de empleo no ha supuesto un relajamiento de la productividad, sino que se ha acomodado al ritmo de pulsación de la demanda, cuantificándose en un 7% el incremento en pesetas constantes de las ventas por persona del Grupo Industrial, con exclusión de Eroski. No obstante, debe matizarse que ajustando dicho ratio deslindando la incidencia de las ventas de producto comercializado resulta más correcto hablar de un incremento real de la productividad del orden del 5%.

La cartera de pedidos ha mostrado un perfil positivo en el conjunto de 1989, aunque con dos mitades del ejercicio muy dispares entre sí. En el primer semestre, el desenfrenado dinamismo de la demanda interna impulsó el diferencial entre el peso de las cooperativas con cartera buena y aquellas otras que la catalogaban como débil hasta alcanzar cotas

USTE BAINO HOBETOTXO

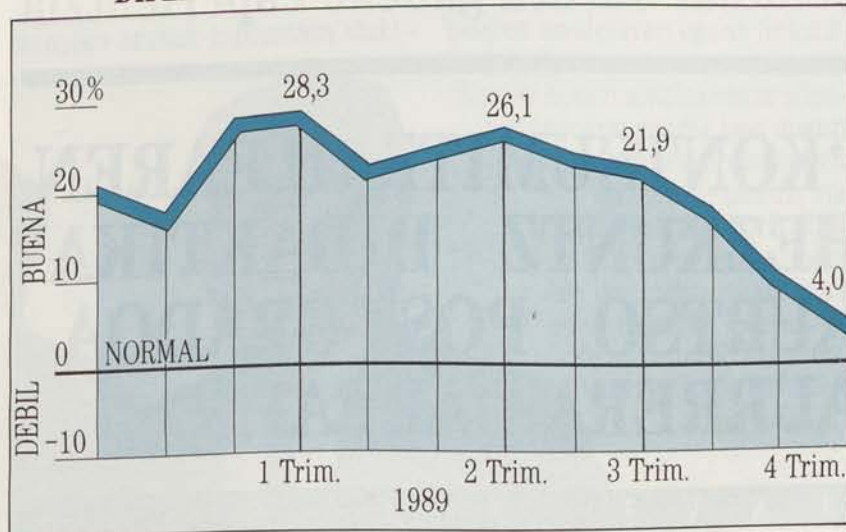
1989.eko urtean Arrasateko Kooperatiba taldeak eginiko produktu eta zerbitzuen salmentak 235.495 milioi pesetakoak izan ziren. Aurreko urtearekin konparatuz gero %15,7ko gorapena izan dute salmenta hauek, aldez aurretik pentsatutako fakturazioa ere %2an gainditu delarik. Pasa den urtean izugarritzko zailtasunak egon ziren esportatzeko orduan, era desberdinetako faktorek garestitze prozesu batean murgildu bait zituen barneko produktuak, beraien konpetibitate maila jaitziera ziz.

Edozein modutan ere, atzerrira eginiko salmentak aurreko urtekoekin alderatuz gero, %12,6 puntuetako gorapena izan dutela aipatu behar. Lanpostu berrien sorketari dagokionez bi izan dira lanpostu gehien sortu dituzten sektoreak. Eraiketa sektoreak alde batetik (+156) eta kontsumo sektoreak bestaldetik (+209).

habituales por encima del 20%. Sin embargo, coincidiendo con la puesta en vigor por parte del Gobierno de una serie de medidas económicas restrictivas encaminadas a reducir la presión de la demanda interna y enfriar la economía, en el segundo semestre la firmeza de la cartera ha ido declinando gradualmente hasta posicionarse en Diciembre en un nivel mínimo del 4,0%, próximo a perder su calificación de cartera buena a instalarse en terrenos de neutralidad.

Finalmente, y como obligada referencia a la rentabilidad del ejercicio, en el momento de escribir estas líneas las cooperativas todavía se encontraban culminando los cierres de sus estados contables y, en numerosos casos, siendo examinados por compañías auditoras. No obstante, a título provisional puede anticiparse que los Excedentes, previos a la remuneración al Capital Social, se situarán por encima de los 11.000 millones de pesetas, con una rentabilidad sobre ventas próxima al 5%, mientras que el cash-flow alcanzará el 9% sobre los objetivos contemplados en los Planes de Gestión.

DIFERENCIAL CARTERA DE PEDIDOS DEL GCM





**Espaina eta European
sekulan burutu gabeko esperientzia**

“KONTSUMITZAILEAREN HEZKUNTZ DIDAKTIKA” KURTSO POST-GRADOA AURRERA DARRAI

J A V I E R M A R C O S

Iadanik aste batzuk igaro dira “Kontsumitzailearen hezkuntz didaktika”ri buruzko kurtsu post-gradoa martxan jarri zenetik.

Eskoriatzako Irakasle Eskolaren antolakuntzaz eta Euskal Administrazioaren laguntzari esker, aurrera jarraitzen du Espaina eta Europa mailan sekula burutu ez den post-grado maila honetako kurtsuak.

Pasa den Urtarrilaren 23an Eskoriazako Irakasle Eskolak antolatutako "Kontsumitzailearen hezkuntz didaktika"ri buruzko kurtso postgradoari eman zitzaion hasiera.

Inaugurazioaren egintzan besteak beste Jose Manuel Freire, Eusko Jaurlaritzaren Kontsumo eta Osasun Sailburua, Juan Manuel Huertas Hezkuntza Sailburu-ordea eta Jesús M^a Garmendia, Irakasle Eskolaren Zuzendaria bertan egon ziren, denek kurtso honek duen garrantzi akademikoa zein didaktikoa azpimarkatu zutelarik.

Hala nola Jesus M^a Garmendiaren esanetan kurtso honek izugarriko garrantzia du eskolarentzat, "hau bait da lehendabiziko aldia postgrado maila honetako kurtso bat antolatzen dugula. Garrantzia baita ere ordea, kontsumo arloa berarentzat, nik dakidanez hau bait da estatu osoan eta behar bada Europa mailan ere, kontsumo heziketaren didaktikaz antolatzen den neurri honetako ahalegin serioena edo serioenetarikoa behinik behin".

Jose Manuel Freirek bestaldetik, kurtsoaren garrantzia aipatzera koan, hiritarren bizitzaren kalitatea aitatu zuen, bere ustetan poliliko eta erakunde guztien helbururik importanteena hiritarren bizitzaren kalitatea hobetzea izan beharko litzatekeelarik. "Osasunketa eta kontsumoko sailaren oinarrizko abiapuntua jendearen bizitzaren kalitatea indartzean datza eta era berean jendearen osasuna hobetzean".

HELBURUAK

Gaur egungo gizartean, supermerkatuak, salmenten promozioa, epe erosketak, beherepenak, kontsumitzaileen eskubide eta betebeharrak, erosketen planifikazioa edota janariaren konposaketa hurbileko errealitatean dauden elementuak dira. Hala ere ez dira pertsona baten formakuntza integralaren barnean ezar ditzakegun kontzeptuak, oraindik ere behar bezain ondo ez baita kigu erabiltzen.

Hori dela eta kontsumitzaileei eman beharreko formakuntza eta informazioa funtsezko premisa hartu dute kurtso honen antolatzaileek. "Kurtsoaren helburu nagusia irakasleagoa kontsumoko gizartearen aurrean behar bezala hezitzea da; eta hau, nola lortzen da?, batez ere kontsumitzaileen kontsumoko bizgarriak arrazionaltzeko teknikak eta trebetasunak ikasiz", aipatu digu Juan Manuel Huertasek. Gero irakasleek beste betebeharrak bat izango dute, kontsumo gizartearen pertsonak bide onean jarri, kontsumitzaile onak izan daitezten.

Kontsumoarekin zer ikusi zuzena duen beste materia bat publikitatea da, berak neurri handi batean kontsumoko arauak inposatzen dizki-

gulako. Hori dela eta kurtsoaren egitarauaren barnean itzelezko garrantzia eman diote publikitate mundu erakargarri honi. Juan Manuel Huertas-ek komentatu zuenez, kontsumitzaileak publikitatea ikuspuntu kritiko batetik onartu behar du, "publizitateak saltzen duena kontsumo bera bait da, produktua- ren balorea aztertzeo aukera handirik eman gabe".

EGITARAUA

Urtarrilaren 23an hasitako "kontsumitzailearen Hezkuntz Didaktikari" buruzko kurtso post-grado hau maitzaren 15ean amaituko da, asteazken zehar arratsaldeko 6etatik 9etara bitartean lau saio burutzen ari direlarik.

Egitarauaren gaiak dagokienez era guztietakoak daudela aipatu behar, besteak beste publikitatea, zerbitzuak, ekologia, energia, elikadura, etxebizitza, osasuna eta kontsumitzailearen defentsa.

Maitzaren 5etik aurrera kurtsoaren partaide bakoitzak bere proiektuaren diseinua osatu beharko du, ondoren praktikak antolatuko dira, ekainaren hasierako egunetan kurtsoaren amaieraren eguna finkatuko delarik.

"Kurtso honen antolakuntza administrazioarengandik jaso dugun laguntzari esker gauzatu ari da alde batetik, eta administrazio eta irakasle eskolaren artean sortu den lankidetzari bikain honi esker bestetik" komentatu zigun Jesus M^a Garmendiak, Irakasle Eskolako Zuzendariak.





Como ya reseñamos en el anterior número de la revista, Jesús Mª Herrasti es desde el pasado mes de Diciembre nuevo Presidente del Grupo Fagor.

Con motivo de su nuevo nombramiento, mantuvimos una charla con este atxabaltarra de 44 años al objeto de conocer su "plan de gestión" personal para el período en el que ocupará la Presidencia del Grupo Fagor.

JESUS Mª HERRASTI

“Las ideas sirven en la medida que solucionan los problemas”

-Hasta ahora has venido ejerciendo la gerencia de Fagor Arrasate ¿es compatible este puesto que ahora te han asignado con la gerencia, o la dirección del Grupo requiere dedicación exclusiva?

-Efectivamente en los últimos años he sido Gerente de Arrasate, pero ahora este nuevo puesto de trabajo requiere otra serie de exigencias que lo hacen incompatible con la gerencia de Arrasate.

En adelante me dedicaré por tanto única y exclusivamente y por expresa decisión del Consejo General a la Presidencia del Grupo Fagor.

-¿Qué supone para tí el hecho de sustituir a una persona con el carisma y la relevancia de Alfonso Gorroñoitia dentro del Grupo Fagor?

-En realidad no creo que se trate exactamente de una sustitución, sino más bien de un cambio en el cargo que antiguamente él ocupaba. No se trata de sustituir a una persona, sino de dar continuidad a un puesto de trabajo. Básicamente, uno piensa si será capaz de enfrentarse a ese quehacer diario, si sabrá tomar las decisiones adecuadas, pero no si lo hará mejor o peor que su antecesor. Además hoy en día aún teniendo en cuenta que las personas cuentan, fundamentalmente se desarrolla una labor de equipo, de estructuras. En ese sentido creo que los tiempos son diferentes, ahora tenemos que trabajar sinérgicamente para conseguir nuestros objetivos, las individualidades de algún modo han perdido relevancia, aunque haya excepciones manifiestas.

JESUS M^a HERRASTIren CURRICULUM-a

Izena: Jesús M^a
Abizena: Herrasti Erlogorri
Jaioterria: Aretxabaletan, 1946.eko Urriaren 21ean
Egoera zibila: Ezdondua, 2 seme dituelarik

Buruturiko ikasketak

-Ingenieritza Teknikoa Arrasateko Eskola Politeknikoan

Lan-ibilbidea

-Copreci-n Garapenerako Teknikoa, Ingenieritzaren burua eta Garapenerako Zuzendaria
-Fagor Taldeko Pertsonal Zuzendaria
-Fagor Arrasateko Gerentea

Sozial-ibilbidea

-Copreci-ko Kontseilu Errektorearen Lehendakaria
-Lagun-Aro'ko Lehendakaria
-Fagor Kontseilu Orokorreko Lehendakariordea

-¿Tienes pensado desarrollar algún programa en concreto, realizar algún cambio....?

-Como te digo, mi programa es solucionar con eficacia los problemas que se presentan día a día, y para ello es necesario estar próximo a las Cooperativas del Grupo, saber cuáles son sus problemas y tomar las decisiones apropiadas en su momento.

Por otra parte-creo que en un sistema de empresa como el cooperativo hay que favorecer el trabajo de los Consejos Rectores, potenciar su protagonismo como verdaderos órganos de la democracia cooperativa.

Por último, creo que es conveniente reseñar la importancia que tiene el hecho de ser sensible a todas las realidades, estar familiarizado con el trabajo y los proyectos de cada una de nuestras cooperativas.

-¿Es incompatible la esencia del cooperativismo con la nueva dinámica empresarial?

-Las ideas sirven en la medida que solucionan los problemas, en cuanto son ideas reales, que están en el mercado de la empresa. Puede que este sea un momento clave para definir las esencialidades del cooperativismo a las que nos tenemos que ajustar. Posteriormente nuestro papel fundamental será encajar esas esencialidades dentro de la realidad del mercado empresarial. Nuestro caballo de batalla en estos momentos está precisamente en ese intento de adaptación a la realidad haciendo perdurar la esencia del cooperativismo como sociedad de hombres y no de capitales.



Tensión en la Habana (I)

El azar de una invitación oficial, nos proporciona la oportunidad de observar parcialmente, la vida de la Habana en guardia frente al coloso americano. Una noche cálida y limpia nos espera en un aeropuerto en obscuridad. Parpadeantes lucecillas guían al gigantesco avión que se posa en alfombrada suavidad, sin más luz que las suyas y los mortecinos guiños

de una linterna en el espacioso y austero aeropuerto, síntoma de los bien ajustados medios de un país en pie de guerra. La entrada en el país por la vía colateral de lo oficial, empaña la visión real y directa de los trámites de la funcionalidad del sistema, que se hiergue singular en medio de la influencia y dominio de los Estados Unidos.

J E S U S L A R R A Ñ A G A



Ramón Darías, Ministro de Calidad, corpulento y seguro de sí mismo, coge la carretilla y recorre la historia revolucionaria con identidad propia, proceso que se fraguó contra Batista y culminó en la Revolución Marxista-Leninista, en el área más impensable del mundo, en total confrontación con la estrategia geopolítica de la nación norteamericana, que vió como se montaba en sus barbas, un sistema espúreo y antinómico al suyo, dislocando las tradicionales reglas de la influencia y de la acción directa cuando así conviene a sus intereses. En el sinuoso discurrir revolucionario, emergen las protuberancias ya

conocidas de la invasión de la Playa Girón y Bahía de los Cochinos, dos intenciones contrarrevolucionarias que (en su lenguaje) se saldan con el fracaso. En lugar de roturar el movimiento revolucionario, y a juicio de Darías, consolidan un modelo que intenta recrear el nuevo hombre, igualitario, entregado y generoso. Darías es un hombre realizado entre las entretelas del poder, en el tejido de la vanguardia revolucionaria. Proyecta la visión de su país, dura en sus aspectos materiales, válida en los aspectos básicos, como son la educación, la sanidad e igualdad relativa y genérica del pueblo. Escarbando se olfatean prebendas.

“Vd. verá”, me señala, “que aquí no hay mendigos ni niños dormitando en la calle; compárelo con los suburbios de las grandes ciudades latinoamericanas, y me dirá si no es más justo lo que Vd. está viendo, que lo que pregona el sistema capitalista que margina sin piedad a sectores enteros”.

“Nosotros”, añade, “tenemos justicia en el consumo y vivimos con cartilla de racionamiento desde los primeros días de la Revolución”. Y en efecto, comprobamos la lista: Arroz, fríjoles, azúcar, café, aceite, salsa de tomate, carne, pollo y tabaco (un paquete a la semana). Además, funciona, gestionado por el estado, un

mercado paralelo, que por más precio dan más de lo mismo y otros productos. Garantizado para todos, en boca de Fidel Castro, 2.400 calorías. Pescados y mariscos, prohibidos para los indígenas, son productos para turistas y materia de exportación. "El "Talón de Aquiles" de nuestra economía", nos relata un Viceministro, "es la falta de productos de valor añadido, de productos industriales. La supervivencia nos la proporciona

'El cinturón de castidad ideológico y económico impuesto por los americanos les aprisiona y el futuro se intuye problemático en la soledad.'

la naturaleza, y el apriete los cinturones, racionando hasta lo más nuestro, "el azúcar".

El gran porcentaje de exportación se lo llevan estos cinco renglones: -Azúcar, Minería (níquel), Cítricos, Tabaco y Pesca.

"Como verás", sentencia fríamente, "nuestras expectativas están muy atadas a la naturaleza, a los vaivenes de los precios, manipulados de tantas maneras".... Se queda pensativo. El cinturón de castidad ideológico y económico impuesto por los americanos les aprisiona, y el futuro se intuye problemático en la soledad.

CONTRASTES EN LO INDUSTRIAL

FABRICAS AUTOSUFICIENTES

Lo suyo es la industria próxima a lo que produce la tierra, la que no depende de fuentes extrañas, o de sofisticados procesos tecnológicos, la que no necesita de alianzas con renuncias ideológicas. En su tierra se cultivan las preciadas hojas de tabaco que se personalizan en los COHIBAS, MONTECRISTOS, DAVIDOFF. Visitamos la antigua fábrica CORONAS, hoy Miguel Fernández Roig, situada al lado del Museo de la Revolución. Fachada palaciega que cobija una histórica planta fabril. Referencias visuales a la amistad con la URSS, fotos y eslogans que expresan el clímax ideologizado. Un estrecho pasillo nos conduce hacia un despacho, que reza: "DIRECCION, PASE." Es la invitación sin formalismos, la política de puertas abiertas sin restricciones, ni clasismos, es la relación entre iguales, entre compañeros, dice el director. Es la nota socialista.

La temperatura ideológica sube de grados en su despacho, decorado con sendas fotos de Fidel y del Che y la estatuilla de Lenin, figuras que dominan la escenografía del cubículo

'Su problema son las divisas, en parte consumidas por su baja autonomía energética y pesado capítulo militar.'

del director.

La fabricación del puro es un arte: Sobre el núcleo o eje central (TRIPA), se montan las hojas de tabaco, CAPOTE y CAPA que en delicada fricción, con la ayuda del "chavetero" (una especie de hoja de machete), se entuban en amorosa fusión con sabor a aroma personalizados en vitolas: COHIBAS, DAVIDOFF... Producto sometido al veredicto de los mercados internacionales, está sujeto a control de los "degustado-

'Cuba está en una grave encrucijada económica y obligada a cambiar sus históricas relaciones, es-corándose hacia Occidente.'

res". Delicada misión la suya. Equipos de ocho personas, cada dos días, se reúnen y degustan 3 puros cada uno y califican según una planilla, concediendo de 1 a 5 puntos a los siguientes factores:

-AROMA, SABOR, COMBUSTIBILIDAD, TIRO.

20 puntos es el máximo ¿Se equivocan? Apenas. "No tenemos otros sensores que los humanos. Mimos la degustación. Nos va el negocio".

Una amplia sala, sin máquina ni ingenios, por toda herramienta el "chavetero", manos, habilidad y experiencia. Producen por persona entre 90-110 puros en 8 horas.

La planta fabril tiene un escenario al fondo. Desde esa atalaya, un personaje que viene desde los orígenes de esta industria, el conocido como "el



lector de tabaquería" lee durante tres horas al día, prensa, revistas, novelas. Mientras trabajan se forman o se distraen, cumplen la función de la radio hoy. Son 700 los trabajadores.

FABRICAS DEPENDIENTES

Si la fábrica de tabacos tiene el suministro garantizado, no es así en la planta de televisiones, unidos de pies y manos a la URSS. El gólgota diario, la cruz del disparate y los jolgorios, la pesadilla de los responsa-

bles, en espera de las piezas que no llegan.

El Este Europeo, la URSS en este caso, es la única fuente de suministro, y de sus quiebros dependen. Si antaño, con vaivenes, lograban anudar la fabricación, qué será ahora que corren vientos de cambios traumáticos. No lo saben.

Una industrialización engarzada al Este está en cuarentena, y entre los responsables ministeriales que contactamos, se siente la necesidad de giro, de viraje.

Mirar hacia Occidente, hacia la diversificación. Su problema son las divisas, en parte consumidas por su baja autonomía energética y pesado

capítulo militar; y probablemente poca productividad de un sistema forzosamente burocratizado.

Las máquinas están subutilizadas, trabajan en discontinuidad fatal, y la absolescencia les corroe, no por desgaste sino por desfase en el tiempo. La moderna industria es un entramado de relaciones de suministros, y si estos no se tienen o están lejos y además actúan bajo el principio de planificación, ¡La tienen clara! Cuba está en una grave encrucijada económica y obligada a cambiar sus históricas relaciones, escorándose hacia Occidente.



FAGOR

firma la opción de compra de Luzuriaga

Fagor ha firmado una opción de compra sobre la mayoría del capital de VICTORIO LUZURIAGA (50,19%) que, según contrato, habrá que hacer efectiva antes del 30 de abril.

La opción de compra ha estado unida a la presentación de un Plan Industrial y en el cual se contempla la configuración de un gran Grupo "para la fabricación de piezas de seguridad para el sector de automoción". Grupo, que se situaría entre los cinco primeros de su sector en Europa, con unas ventas previstas para 1992 de 40.000 millones de pesetas y un volumen de fabricación de 155.000 toneladas año en fundición de hierro y 15.000 en fundición de aluminio.

A partir de la firma de opción de compra se ha iniciado un proceso de auditoría técnica y financiera que permitirá analizar con detalle la viabilidad del proyecto y tomar la decisión adecuada para la fecha en que finaliza el plazo de opción de compra.

La propuesta de compra, tras la auditoría de VICTORIO LUZURIAGA, aprobada por los Consejos Rectores será sometida a la definitiva aprobación por parte de la Asamblea de Fagor Ederlan, S. Coop. y del Grupo Fagor.

Posteriormente y en caso de que la decisión sea afirmativa y resulte aprobada por las Asambleas competentes, se llevaría a cabo la compra de la mayoría de las acciones de VICTORIO LUZURIAGA.

El plan prevé hasta 1992 unas inversiones globales de 6.000 millones de pesetas, de los cuales 2.500 corresponderían a una ampliación del capital social y 3.500 a la renovación de los equipos productivos.

Se contempla asimismo un aplazamiento de las deudas contraídas por Luzuriaga con la Seguridad Social,



'El plan prevé hasta 1992 unas inversiones globales de 6.000 millones de pesetas, de los cuales 2.500 corresponderían a una ampliación del capital social y 3.500 a la renovación de los equipos productivos.'

tal como fue aprobado hace unos meses por la Comisión Delegada del Gobierno.

En el plano laboral, Sindicatos y Administración han llegado ya a un acuerdo para una reducción de plantilla, por la vía de la jubilación anticipada, de 447 trabajadores, que situaría al colectivo de Luzuriaga en torno a las 1.400 personas. El coste de esta operación fijado en 8.000 millones de pesetas correrá a cargo del Ministerio de Trabajo (3.700), Gobierno de la Comunidad Autónoma Vasca (3.500) y Gobierno de Navarra (800), dándose así solución a un problema social y humano que entorpecía cualquier tipo de negociación.



Noticias del Mundo

EL TRABAJO EN EL MUNDO

Según el estudio "El trabajo en el mundo" elaborado por la O.I.T. (Oficina Internacional del Trabajo) unos 140.000 empleos fueron suprimidos en empresas dependientes del Ministerio del Petróleo de la URSS, mientras que el número de funcionarios se redujo en 263.000. En Checoslovaquia el estudio informa que el descenso de puestos en la Administración ha sido del 30% de sus efectivos durante el primer semestre de 1989, aunque señala el informe que la creación de cooperativas y empresas de otro tipo es superior a otros países del Este Europeo. Las autoridades de esos países opinan que pueden evitar el paro gracias a los niveles educativos, formativos y de reciclaje que poseen. Otro aspecto positivo que resaltan es la capacidad de ahorro que tiene la población que esperan utilizar para estimular la demanda, la creación de empleo e inflación moderada.

ECONOMIA SOCIAL

La C.E. trata de impulsar la Economía Social (Empresas Cooperativas, Mutuas, S.A.L.) para lo cual se propone crear un Estatuto Europeo de Sociedades Cooperativas cuyos objetivos son primordialmente armonizar los diferentes regímenes jurídicos de los países miembros y crear un entorno favorable y los medios adecuados -igualdad con las demás empresas- para afrontar el mercado único.

Entre otras cuestiones vitales está, dentro de este plan, la de precisar con claridad las posibilidades de estas empresas en lo que se refiere a fusiones, concentraciones, acceso a los mercados europeos y a la definición del concepto "producto europeo".

CENTROS DE INVESTIGACION VASCOS

Los centros de investigación vascos participan con cinco proyectos de los cuarenta y siete aprobados dentro del programa europeo SPRIMT (1989-1993) dedicado a la transferencia e innovación tecnológica. Inasmet participa en 2 proyectos, Tekniker en otros 2 y Labein en uno.

LA C.E.E. Y EL MEDIO AMBIENTE

La dimensión medioambiental no está circunscrita a fronteras ni a límites estatales de gestión. El problema ecológico se internacionaliza en cuanto a forma de conciencia porque la realidad de este aspecto, es que cada vez es más evidente que lo real no reconoce fronteras creadas por el propio hombre.

La Dirección General del Medio Ambiente con sede en Bruselas ha iniciado los trabajos de redacción para la aplicación de un Ecoimpuesto que grave las actividades contaminantes. La fecha, una vez más será, la ya mítica 1993 para la entrada en vigor de este nuevo impuesto.

EXIGIR EL CONOCIMIENTO DE LA LENGUA NACIONAL MINORITARIA

La Corte de Justicia de la C.E.E. en sentencia dictada el 28 de noviembre del 89 ha reconocido el derecho en un país (en este caso Irlanda) a rechazar a un candidato por desconocer el idioma nacional (el gaélico en el caso que nos ocupa), aún cuando sea minoritario su uso en la población.

La sentencia condiciona el fallo a la realización de un esfuerzo de promoción de la lengua por parte de las autoridades competentes, para poder exigir a la población su conocimiento. En el caso Irlandés el propio tribunal estimula que se cumple este requisito indispensable.

Cartas al Director

HIGIENISMO

Después de leer el artículo sobre Medicina Natural aparecido en el T.U. de enero de 1990, queda la sensación de un razonamiento elaborado con sentido crítico, positivo y aportador de sugerencias válidas hasta llegar a la conclusión final, donde bruscamente se rompe con la coherencia expositiva anterior.

La mayoría de los lectores, estimo, estarán de acuerdo con el análisis que se realiza de la medicina oficial, y posiblemente valoran con la mejor calificación la presentación alternativa de la medicina natural. Hasta ahí un trabajo muy estimable y digno de tener en cuenta para una discusión en profundidad. Sin embargo, la conclusión a la que se llega es incoherente con lo dicho en la exposición o cuando menos discutible.

El cargar exclusivamente a las estructuras, en este caso Lagun-Aro, de los problemas que pueden y deben ser también responsabilidad individual es un hábito muy extendido pero equivocado. Se dice que el descanso es primordial, que la alimentación debe ser limpia, que no hay que abusar del alcohol y otros productos nocivos para la salud, etc., etc., ¡muy bien!, pero si después de esto se fuma en exceso, se transnocha habitualmente, no se hace ejercicio, no se tiene en cuenta ninguna dieta equilibrada en la alimentación y no solo eso, sino, se alardea de esa forma de vida y/o se justifica entendiéndolo como derecho indiscutible a hacer con el cuerpo lo que a uno le apetezca, no es coherente traspasar a la "sociedad" todas las culpabilida-

des ni exigirle exclusivamente a él que remedie una situación producida de conductas que el mismo individuo tiene por positivas.

Lagun-Aro, la industria farmacéutica, el estamento médico, autoridades sociales y políticas, deben ser analizados desde el punto de vista de los resultados en sus gestiones y, sobre todo, con espíritu crítico, plantear a debate público los fines a los que responden. Creo que en este sentido hay mucha tela que cortar e incluso coincido con las críticas que se hacen en el artículo que nos ocupa pero no podemos dejar que intervenga absolutamente en nuestras responsabilidades ni podemos solicitar algo más allá de que sean vehículos de información-formación, o dicho de otra forma, si una persona en el uso de sus facultades abusa de su salud no puede pretender cargar a la sociedad exclusivamente con la responsabilidad de la culpa que también a él corresponde.

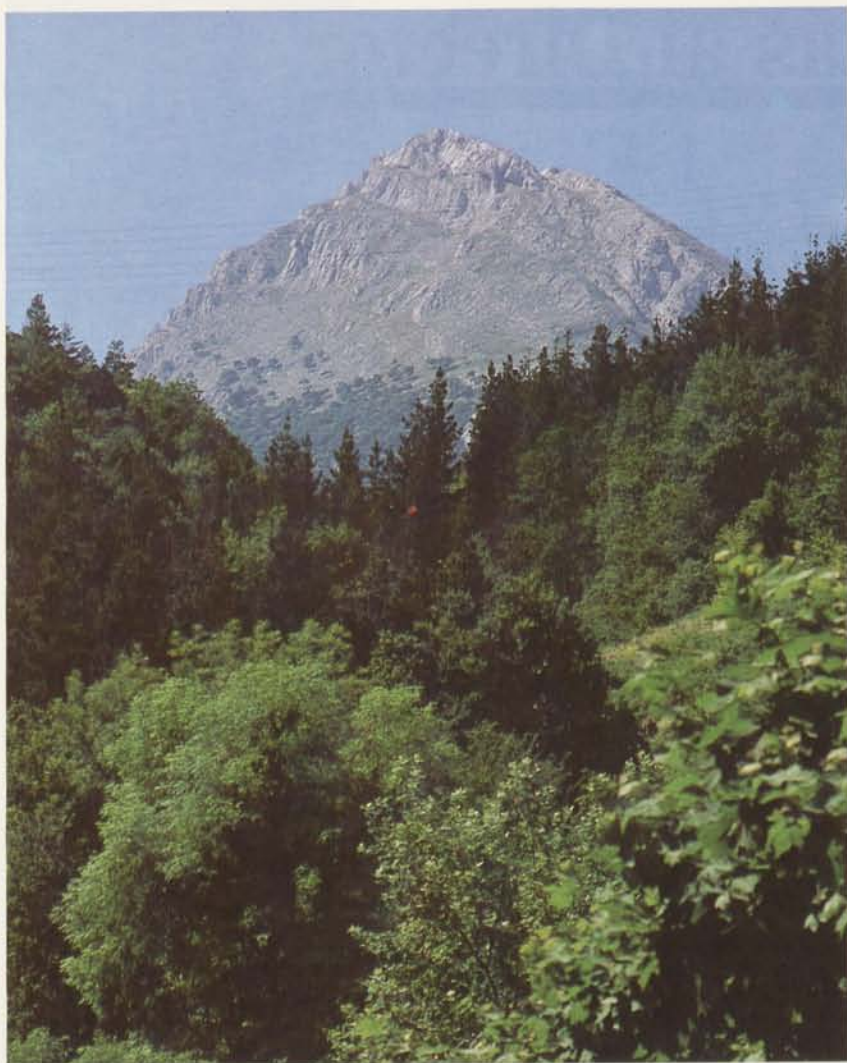
Somos personas que sabemos pensar y, por tanto, tenemos responsabilidades en nuestros actos y es eso precisamente lo que se ignora en el artículo. Resulta peligroso desde el punto de vista de libertad individual prescindir de las responsabilidades propias porque trasladamos a "otros" exclusivamente la obligación de solucionar los problemas y sabemos por experiencia que quien trata sin nuestro concurso de arreglar nuestras carencias algo exigirá a cambio, y ese algo siempre afecta a la libertad individual.

Si realmente queremos solucionar el problema de la salud contemos y exijamos también a la persona individual, al ser que tiene y puede actuar sobre su propia salud. Digámosle que debe dormir suficientemente, que no abuse del alcohol, ni de otros productos que puedan dañarle después de ciertos límites, que haga ejercicio físico, informándole de los riesgos que ello entraña (de todas formas las personas en su mayoría saben perfectamente que es lo que les perjudica por experiencia sin muchas formaciones especiales de los técnicos). Digámosle al colectivo médico que amplíe sus técnicas lo que a él, como organismo (no olvidemos la importante posibilidad que da en la Asamblea General y lo que eso supone) compete, que ayude a una mejor práctica sanitaria, a la educación pero dejemos claro que cada persona es la primera responsable y la más interesada en su propia salud. Lo demás es echar balones fuera.

Aprovecho la ocasión para hacer una propuesta a Lagun-Aro desde estas páginas: "Publicar con la periodicidad que estime conveniente una revista propia similar a la que realiza Eroski para los consumidores, con noticias, informaciones y sugerencias sobre la salud y la medicina".

La información, como en el caso de los temas consumeristas, puede ser un vehículo idóneo para mejorar el nivel sanitario y crear una cultura médica importante en el colectivo cooperativo. La inversión puede ser rentable socialmente.

CAMINERO



OZONOA DELA ETA

Ozono-geruzari buruzko artikulu sakon eta interesgarri bat irakurri nuen pasa den hilean euskal aldizdari batean. Ni agian, ez naiz pertsonarik egokiena izango gai honetaz hitzegiteko zientzialari, tekniko edota gai honen eruditoa ez bait naiz. Nik ez daukat, zientzialariek daukaten bezala, guri dagozkigun arazoak arrazionaltzeko kapazidade berezi hori, beraiek gizon tekniko eta arrazionalistak diren bitartean nik ez

daukat gauzak hotzean aztertzeo ahalmen hori, aldiz, segundu bakoitzaren gizon bizinahi horietakoa naiz, eta luzaroan gerta daitezkeen gauzek axolagabekeria murgildu izan naute normalean. Zorionez edo zoritxarrez ni bezalako pertsona asko ezagutzen ditut gure gaur egungo gizartean.

Kontuak kontu, ozonoaren eskasia dela eta, guri zuzenean dagokigun arazoa denez, kontzientzuzko soluziobide bat aurkitu behar dugu, konponbide honetan ahalegin bat egin beharko dugularik.

Aldizkarian irakurri ahal izan nuen, Arazoaren mamia gure gizarteak atmosferara isuritako hondakinetan datzala gaur egun ez du inork dudan jartzen. Ozono-geruza gehien kaltetzen duena zein substantzia mota den ere ezaguna omen da, hots, klorofluoro hidrokarburoen (CFC) familia.

Azpimarkatzeko moduko beste datu bat ere badago; ozonoari erasotzen ari zaizkion substantziak 1960-1970 hamarkadan isuritakoak dira. CFC produktzioa 1970 urtetik gaurdaino ikaragarri hazi dela kontutan hartuz, oso etorkizun larria iragar daiteke XXI menderako.

Eta guk, fenomeno honen aurrean, zer egin dezakegu? Ba al dago zereginik hemendik hogeitertara gertatu behar denari behar bezalako konponbidea emateko? Posible izango al da biharko jana soilik axolatzen zaien gizoneei urruneko errealitate hortara eramatea? Ni ezzeptikoa naiz.

Hala ere moralitasunaren berreraikitze prozesu kolektibo batean sartu beharrean gaudela irukitzen zait; bestela, nola egingo diegu aurre dagozkigun gertakizuneei?

Hau da, bakoitzak bere aldetik guda egin beharrean, gizon-emakume guztiok arazoa zein den behar bezala ezagutu beharko genuke, horretarako informazio zabala eta zehatza derrigorrezko premisa dugu, informaziorik gabe arazoari dagozkion neurriak hartzea konplikatu xamar delako.

Arazoren erruduna zein den ongi ondo finkatu da, baina soluziobideetan ez dago adostasun osorik oraindik. Eta horrela jarraituz gero, gure giroarekiko gizonen kontzientzi sakon, erreal eta kolektiboa sortu gabe, ez diegu konponbiderik aurkitzeko, ez arazo honi, ez eta beste motakoei ere!

K. AGIRRE



PROMOCION AGROALIMENTARIA

Los pasados 5, 6 y 7 de febrero el Departamento de Promoción Agroalimentaria recibió la visita de una delegación de la empresa francesa 3A (Alliance Agro Alimentaire), compuesta, entre otros, por su Presidente, Sr. Lapeyre.

El motivo principal de la visita fue la profundización en las relaciones institucionales de ambas empresas, así como el intercambio de ideas acerca de un posible concepto "ganador" de empresa europea asentada en los principios cooperativos. 3A-Alliance Agro Alimentaire es una "Unión Cooperativa", que cuenta con 8.000 productores socios y 1.900 trabajadores no socios y cuya actividad son los productos lácteos (marcas Yoplait, Candia, etc...), siendo el 8º grupo lácteo francés con una facturación de 3.000 millones de francos.

Por último se nombró una comisión por cada empresa que se reunirá seis veces al año alternativamente en Francia y Euskadi para ahondar en diversos temas como la posible implantación de una quesería en Euskadi, mejora de las relaciones con Eroski y Erein, así como la

puesta en marcha de una investigación de mercado para entrar de lleno en el campo del agua mineral.

EROSKIK 59.000 MILIOI PESETA SALMENTETAN

Gutxigorabeherako onerispena baldin bada ere, pasa den urtearen gainbalantzea egiterakoan, 59.000 milioi pesetako salmentak lortu dituzte Eroskikoek, iazkoa baino %25 gehiago.

Salmenten igoera honetan eragin berezia izan dituzten faktoreak batez ere bi izan dira:

Urtearen bilakaera ezin hobea, alde batetik eta bigarren sehilekoan zentru berrien zabalpena bestaldetik.

Inbertsioei dagokienez, 7.926 milioi pesetako ia direla aipatu behar, inbertsio honi esker 245 lanpostu berri sortu direlarik.

Bestaldetik, aurtengo aurreikusteak eginak dituzte Eroskikoek, beraien ustetan 78.200 milioi peseta lortuko dituzte salmentan, inbertsioak 12.000 milioi pesetako ia izango direlarik. Aurreikusteak esaten dutenaren arabera inbertsioari emandako diru kopuru horrek 894 lanpostu berri sortuko ditu.

LAN KIDE AURREZKIKO JUBILATUEI OMENALDIA

Iazko abenduan burutu zen Lan Kide Aurrezkiko jubilatuei eskaini zitzaizen omenaldia, bertan jubilatuek zenbait bisita eta agurra egiteko aukera paregabea izan zuten. Hala nola Ikasbiden egon ziren, bertan Jose Miguel Mancisidor, Formakuntza Zuzendariak hartu zituelarik. Ondoren Lan Kide Aurrezkira hurbildu ziren taldearen ikus-entzutekoa dastatzeko asmotan, hantxe Juan M^a Otaegi, Lan Kide Aurrezkiaren Lehendakariak ongi etorria eginez. Azkenean Olandixo baserrian bazkaria egin zuten, bazkaldu aurretik honako argazki hau egin zitelarik. Hauxe da LKA-k bere jubilatuei eskaintzen dien hirugarren omenaldien txanda, bai aurreko bi txandak eta baita hirugarrenak ere, izugarriko arrakasta izan dutela esan behar.

Argazkian, jubilatuek egoteaz gain, Javier Irastorza, Zuzendari Orokorra, Juan M^a Otaegi, Lehendakaria eta Peiro Guereñu Giza-baliabideen Zuzendaria ere hortxe dauzkagu.



*L*enta, imperceptiblemente, transcurren las horas y otra jornada de labor concluye. Con una precisión casi mágica se van entrelazando los mimbres que darán forma a un nuevo objeto. Nada es gratuito en el trabajo del artesano. La belleza que crea, es parte de lo cotidiano, de lo útil, de lo práctico. Con sus manos toscas acaricia la urdimbre de un cesto, modela el barro, amasa el pan... Calidad de vida laboral, arcadia imposible o, simplemente, el apéndice anacrónico de un modo de vida que desaparece. Tal vez, para ser sustituido por una sociedad más amable de avances tecnológicos, de conquistas espaciales, de confort e informática...
