

TU

«Trabajo y Unión»

Enero, 1967

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. 77

Con energías renovadas



ESCUELA UNIVERSITARIA DE
INGENIERIA TECNICA INDUSTRIAL
MONDRAGON (Guipúzcoa)

Ha sido aceptable el balance final de 1966, ejercicio en cuyo transcurso no faltaron sobresaltos y vacilaciones, que por lo que respecta a las Cooperativas Asociadas en CAJA LABORAL no modificaron sensiblemente su trayectoria y el desarrollo de sus PLANES, concebidos y aprobados a finales de 1965, en clima no exento de cierto optimismo.

La contracción general de la demanda ha tenido su impacto también en estas cooperativas, cuyas ventas han rebasado ligeramente el 91,87 por ciento de sus programas, que ya fueron establecidos con amplia ambición. La incorporación de nuevo personal a las mismas quedó en el 92 por ciento de lo previsto y planeado. Las inversiones alcanzaron la cuota más elevada al llegar al 98 por ciento de lo programado, habiéndose cubierto satisfactoriamente.

Como puede deducirse de estos datos la herencia que recibimos de 1966 para 1967 no es mala: se ha empleado bien el tiempo, están en sazón los recursos movilizados, en correcta proporción, mayores los económicos que humanos. El que se hayan podido resentir algunos resultados inmediatos no es motivo de preocupación para nadie que sepa que la preparación y la siembra se hace con holgada perspectiva: el fruto llegará.

Corre prisa

El proceso de mancomunación de servicios, la coordinación de esfuerzos, el perfeccionamiento de los diversos mecanismos administrativos, financieros, comerciales, etc., para una mayor efectividad de los recursos humanos y económicos está en la primera línea de actualidad, en la preocupación cooperativa. Es un síntoma esperanzador. Todos van constatando por propia experiencia y con consecuencias verdaderamente apetecibles el interés y el acierto de esta evolución. Esperamos que cada día encuentre versiones más objetivas y eficientes esta inquietud y este movimiento, cuya aceleración es nuestra mejor preparación para las exigencias futuras.

Por simple inercia de las realidades incuestionables se imponen áreas más amplias en los dominios económicos y mercantiles. No es

una novedad singular de nuestros días sino un proceso secular, solamente interrumpido o atenuado de forma violenta y que en nuestro tiempo se acelera en virtud de la misma potencia con que van dotando al hombre la ciencia y la técnica.

Acertaremos infaliblemente adecuando nuestros mecanismos productivos y organizativos a los imperativos de este proceso. Además para nosotros la COOPERACION entraña una filosofía y una convocatoria constante a la apertura y a la integración superando las estrecheces humanas y sociales. Nuestro compromiso cooperativo hace que la cuestión para cada una de nuestras entidades o de cada uno de los socios no sea cuestión de emergencia, sino apetencia vitalicia. No nos hemos sentido con facultades físicas ni morales para salvarnos *en solitario* sino *en comunidad*: no es que se redima la comunidad sino los hombres, pero éstos deben ser tales que no quepa hacerles felices sin otros que compartan su suerte.

El Mercado Común no es una contingencia o simple alternativa, que admite como perspectiva económico-social futura algo de signo inverso: su realidad futura puede no responder a determinadas características políticas o sociales, pero *con un común denominador económico*.

Podemos estar seguros de que nuestras posibilidades económicas saldrán ganando en todo caso con tal de proyectar nuestras providencias actuales en condiciones que efectivamente fueren capaces de desafiar *la prueba* del Mercado Común.

Nuestra evolución, el desarrollo de nuestras organizaciones no tiene sentido de que se detenga por rigideces u obstáculos humanos, aunque si podemos encontrarnos en el trance de tener que atemperar el ritmo por limitaciones económicas para el equipamiento. No obstante los dirigentes y responsables de la marcha de nuestras cooperativas tienen que inspirar sus criterios sobre inversión más que en una disponibilidad más o menos espontánea de recursos, en *la necesidad de mover los índices de productividad* a tono con las circunstancias. Tan funesto puede resultar disponer de excedentes fácilmente destinables a la inversión como el carecer de los mismos, si se procede a las decisiones sin consideración al objeto de que han de responder.

Unas previsiones para consolidación

Los PLANES confeccionados y aprobados por las Cooperativas asociadas para el año 1967 caben calificar de PLANES DE CONSOLIDACION, ya que se han atemperado al clima económico-financiero persistente en este momento y previsibles para la nueva etapa.

Se ha previsto en los mismos un incremento de 14 por ciento en INVERSIONES Y VENTAS sobre cuotas alcanzadas, si bien singularizándolos por cada cooperativa no coinciden con estos porcentajes. Las Cooperativas asociadas son 38 industriales, varias de consumo y agrícola-ganaderos y algunas de Pesca.

Las incorporaciones de personal se sitúan en 8 por ciento de incremento: la creación de cada nuevo puesto de trabajo implica un inmovilizado que cada año va siendo mayor, aparte de que también ha de ir

umentando los capitales permanentes. En 1967 los socios de estas cooperativas de producción pasan de cinco mil. Los *movimientos* de personal en realidad suponen un porcentaje bastante mayor que el especificado *como de incremento*, pues los dispositivos intercooperativos funcionan con plena efectividad y hay *travases de personal de unas entidades a otras*, sea de carácter temporal, sea de carácter definitivo, con todas las ventajas que ello supone para mantener los contingentes humanos a pleno rendimiento.

Aquí mismo estamos contemplando una faceta de organización que ha de merecer cada día mayor atención a todas las cooperativas para que vayan dando lugar a superestructuras que hagan viable una mayor agilización de las entidades, que al fin y al cabo no es más que una potenciación de las mismas.

Permanente y creciente actualidad

A nadie se nos oculta que CAJA LABORAL tiene una permanente y creciente actualidad *como puente* que es entre unas y otras entidades, entre los productores y los consumidores, entre las empresas y las comunidades. Creemos que cada día le han de prestar mayor atención todos los elementos responsables del movimiento cooperativo y una de las primeras aspiraciones de 1967 tiene que ser el impulsar la capacidad gestora de esta entidad con la promoción y la entrega de los hombres mejor preparados y mejor dispuestos.

Además de *puente* debe seguir siendo centro de la máxima gestión y más amplia proyección de los objetivos cooperativos. Afortunadamente ya hoy sus PLANES responden a una política de plazo medio y debe ir tendiendo a prospectar más lejos.

Valoración funcional del personal indirecto

En el último artículo dedicado al exámen de los grupos tecnológicos (TU n.º 76), concluimos por señalar un hecho de importancia excepcional, cual es la presencia y participación mayoritaria del *personal indirecto* en el monto total de la remuneración, hasta el punto de considerar grupo a vigilar, tanto por número como por su influencia económica. Es aconsejable seguir con minuciosidad, la evolución de la plantilla so pena de incurrir en la trampa inconsciente de la presuntuosidad numérica del personal calificado, fuera de todo dibujo o de los límites de una ortodoxa ley de proporcionalidad competitiva.

Para ilustrar la veracidad de la peligrosa inflación del personal indirecto, traemos a estas páginas las conocidas máximas de Parkinson que, entre irónico y expectante, extrae del fenómeno referido con finura típica del «gentlemen» inglés, curiosas observaciones del discurrir de la burocracia que lleva en sí misma el germen morbosos de la *proliferación hasta lo infinito*.

Su tesis básica es la siguiente «TODO TRABAJO SE DILATA, DE MANERA QUE OCUPA TODO EL TIEMPO DISPONIBLE PARA REALIZARLO». Las dos fuerzas motrices de este fenómeno son las siguientes:

«El jefe de servicio tiende a multiplicar sus *subordinados* y no sus *rivales*. De aquí se deduce la *ley de multiplicación de subordinados*».

«Los cuadros y empleados se dan trabajo *los unos a los otros*, y de aquí se deduce la *ley de la multiplicación del trabajo*».

Octave Gelinere, destacado director de organización francés, extrae algunas conclusiones dignas de destacar y así dice que: «EL TIPO DE TRABAJO ADMINISTRATIVO TIENE LA PROPIEDAD DEL GAS, LA DE OCUPAR TODO EL LUGAR DISPONIBLE EN EL RECIPIENTE DONDE SE COLOCA».

Buena parte del cerebro de nuestros hombres de gestión se orienta a una excesiva búsqueda del abaratamiento del *coste directo*, mediante la aplicación de las técnicas más precoces, quizá sin valorar suficientemente que todo deseo excesivo de perfección, en lo técnico y en lo administrativo, conduce a una superabundancia de personas en contradicción con la ley de la optimación de los recursos, que no es sinónimo de perfección, sino que, entraña normalmente la aceptación de un *margen de imperfección*, que esposa eficacia y desarrollo. De nuevo hacemos intervenir a Gelinere.

«Cierto es que en un instante o circunstancia concreta existe un tiempo directo, o costo directo mínimo, para realizar una producción determinada y bien se puede decir que este mínimo depende de la técnica y se desplaza con ella en el tiempo».

El tiempo total (o costo total) incluido la administración no tiene límite superior sino que tiene tendencia a ocupar todo el espacio, hasta que es la fuerza de lo económico la que le atenaza en los límites de las paredes que fija la concurrencia.

El virus que denuncia Parkinson es el tremendo despilfarro en tiempo y dinero de algo que se escapa de la mejor técnica que, esta sí, siempre es utilizable en la actuación sobre lo directo, pues basta recurrir a los medios disponibles, pero no así la mecánica administrativa que escapa a todo cerco racional.

Hemos aludido a esa extraña proliferación de los indirectos, para percartarnos de la importancia cada vez más insistente de este grupo de personal que, por lo demás, queda un tanto fuera de control a través de lo que llamamos indicadores directos del rendimiento, pues, en mayor o menor escala, intervienen factores de cualificación intelectual, que hacen inexpresable la escala de rendimientos en términos de velocidad o tiempo; lo que dificulta sin duda una objetivación próxima y hay que apelar a indicadores indirectos de más difícil apreciación y, naturalmente, irreductibles a valores homogéneos al empleado en el mundo de los operarios.

Factores estructurales

El tema de la valoración funcional o calificación de méritos, que abordamos en estas páginas, se refiere a la consideración de los distintos indicadores del rendimiento, que aparecen en el grupo de personal genuinamente indirecto, pero, antes de discutir la composición de los factores a adoptar, haremos una pequeña incursión en la consideración de los que denominamos factores estructurales que, como se recordará allí cuando se ilustraba el tema de la valoración de los puestos de trabajo adquiriría en el juego de la valoración funcional una singular importancia desde el momento en que determinamos puestos con exigencias más o menos altas, los cubrían personal sin los títulos académicos o formación equivalente.

Quizá esta terminología resulte un poco confusa y trataremos de aclarar, indicando que al trazar el mapa valorativo de los distintos puestos de la fábrica se opera con exigencias teóricas de rango académico y, naturalmente, se enfrentan requerimientos teóricos con la tenencia personal de los mismos y surge que, en muchos puestos los titulares no cuentan con los mismos y se suscita la problemática de la *asimilación*. Así aparecen dos vías de asimilación: la *directa*, que proviene de una rabiosa equiparación académica y la *indirecta*, que entraña evaluar inicialmente la funcionalidad y a partir del nivel conseguido, ajustar el grado de detracción estructural a aplicar.

Aclararemos, que, la noción de detracción estructural no es otra cosa, que, la sustracción de los puntos correspondientes a los factores: *conocimiento y experiencia*, en cuantía equivalente al salto o diferencia de grado, entre lo exigido en valoración y el grado estimado al titular. Por vía de ejemplo anotaremos que, si un puesto requiere el grado 6 de conocimientos y la persona o titular cuenta sólo con el grado 5 de conocimientos, se le detraen los puntos equivalentes al saldo entre el grado 6 y 5, que en este caso concreto suponen 22 puntos, es decir, que los puntos de meritación se suman sobre el valor neto o, lo que es lo mismo, a la cifra que resulta de sustraer el valor en puntos del puesto de trabajo el correspondiente a la diferencia o salto referido o, lo que es lo mismo, si un puesto de trabajo tiene 269 puntos y la detracción es estructural suponía 22, los puntos de mérito se sumaba sobre la diferencia 269 menos 22, eso es, sobre 247.

A partir de estos puntos, se añade lo obtenido por calificación de *méritos* y, finalmente, se traduce en un nuevo índice, de acuerdo con la estructura general de índices laborales.

Sin discutir la objetividad de este procedimiento, pues no en vano todo el montaje de valoración de trabajo y calificación o valoración funcional es puro artificio, denota quizá la prevalencia de un *criterio clasista*, sobre el que pudiéramos denominar *criterio de eficacia*, que es en definitiva lo que interesa.

Pero, sin embargo, la existencia de unas exigencias estructurales tensa el panorama con la intención de estimular la capacitación profesional de los hombres que, sin lugar a duda, se potencian en la medida que se cultivan y alcanzan en su integridad estos factores básicos, sobre los que necesariamente hay que soportar toda proyección de envergadura.

La tesis, que finalmente ha prevalecido, no se inclina por ninguna de ambas posiciones en absoluto, sino que tuerca una solución intermedia, que, sin dejar de reconocer la validez prevalente de la pura estimación funcional, mantiene la ligazón con estos factores estructurales por vía indirecta, de suerte que se favorezca en la posición final, al que cultiva los factores básicos y, se manifiesta práctico en la vida real. Hechas estas aclaraciones, continuamos el examen del problema.

Siguiendo la línea de analizar toda la construcción de *MERITOS*, vamos a intentar hurgar, aunque nos prometemos escollos de difícil solución.

Tropezamos, en primer lugar, con la dificultad de sentar el método o proceso de asimilación. La forma directa de operar a base de referencias académicas o de tiempo, puede dar origen a injusticias e incoherencias evidentes. Se vislumbra la necesidad de dar entrada en el juego calificativo a la estimación *indirecta*, y valga la expresión.

Si aceptamos como único discriminador la referencia académica, podemos caer en una visión clasista, con el agravante de que olvidamos pequeño detalle de que el objetivo de calificación es apreciar la *eficacia* y no los *laureles académicos*.

Si como objetivo primario, la calificación se propone estimar la *eficacia*, el nivel de méritos alcanzado mide indirectamente si no la correlación de estudios académicos sí algo equivalente y, en otro caso, podía demostrarse la no necesidad de las exigencias planteadas. Esta alternativa se suscita fundamentalmente en los puestos en que pesan fuertemente los atributos personales de gestión y menos en aquellos puestos donde impera como condición insalvable el conocimiento básico.

Algo similar, cabe decir de la experiencia, ese instinto especial que no siempre va esposado con la variable *tiempo*, sino que, se adquiere por perspicacia y observación.

Estas breves reflexiones nos llevan a proponer la doble posibilidad de asimilación estructural.

Asimilación directa

- Documentos académicos.
- Años de práctica.
- Cursos especializados.

Asimilación indirecta

- Con relación al nivel de calificación logrado.

Asimilación por vía directa.

- Factor conocimiento.
 - Oficial Industrial a Maestro.
Exclusivamente por méritos (según criterio apuntado).
 - Maestro Industrial a Ingeniero Técnico.
Uno o dos cursos de especialización de duración en total no inferior a diez meses.
 - Ingeniero Técnico a Ingeniero.
Uno o dos cursos de duración inferior a 12 meses.
 - Oficial Administrativo a Perito Mercantil.
Exclusivamente por méritos (según criterio apuntado).
 - Perito Mercantil a Profesor Mercantil.
Uno o dos cursos de duración no inferior a 8 meses.
 - Profesor Mercantil a Licenciado.
Dos cursos de duración no inferior a 12 meses.

Nota:

Por comparación se aplicará idéntico criterio a otras ramas especializadas.

- Factor experiencia.
Exclusivamente en función del *nivel de méritos*.

Estas son orientaciones generales y creemos que la doble vía estimativa nos ayudará en nuestro empeño de enjuiciación

Finalmente, añadiremos que la Dirección tiene la facultad de adoptar en casos particulares la decisión oportuna de asimilación mediante formación de tribunales o, simplemente, por adscripción directa.

Para sancionar el nivel de conocimientos alcanzado se requeriría el certificado de equiparación de la Escuela Profesional en la rama técnica y de los tribunales especiales para otras ramas, que llevará los datos de formación, apartados, estudios especiales ejecutados, de suerte que quepa a efectos internos la equiparación del *rango* académico correspondiente.

Ley de detracción estructural según la amplitud de cada campo funcional y que queda concretado como sigue:

Campo de 4 niveles: detracción estructural 0, a nivel estructural.

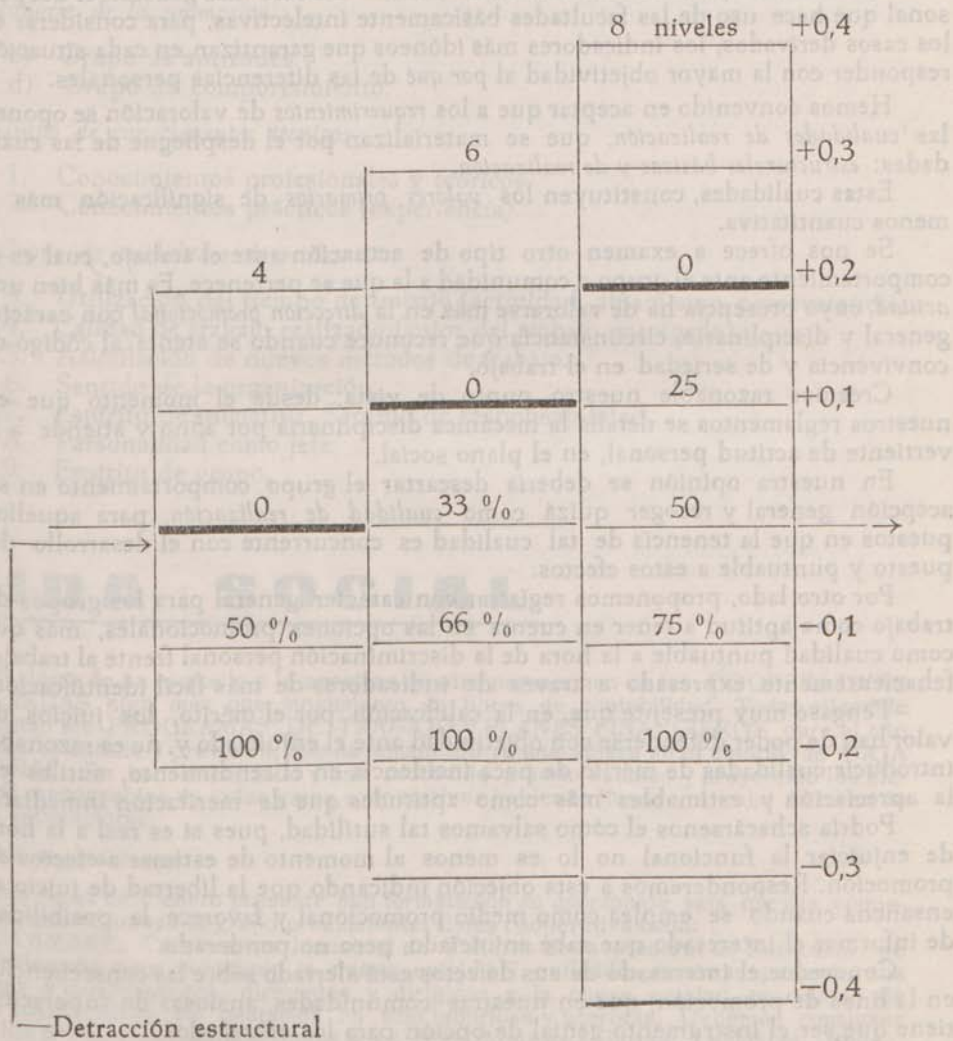
Campo de 6 niveles: detracción estructural 0, a nivel equivalente a una unidad funcional.

Campo de 8 niveles: detracción estructural 0, a nivel equivalente a dos unidades funcionales.

El resto de los porcentajes de detracción quedan registrados en el gráfico.

Grafico 3. DETRACCION ESTRUCTURAL

Campo funcional de:



Grupo de cualidades

Desde el momento que necesariamente nos vemos obligados a valorar la eficacia a través de indicadores subjetivos, es de suma importancia, recoger, aquellos, que mejor identifiquen a cada grupo, más o menos homogéneos, de suerte, que, la técnica de enjuiciamiento, sirva para que se objetive la diferenciación personal.

Dentro del espacio asignado en este número, nos limitaremos a catalogar los factores o cualidades a emplear, dejando para otra ocasión la concreta utilización por grupos homogéneos.

Sin pretender agotar el tema, que puede presentar matices sin solución final, trataremos de destacar aquellos elementos que arquitecturan el proceso de diferenciación personal en la actuación.

De momento profundizaremos en el análisis del caso más general: el del personal que hace uso de las facultades básicamente intelectivas, para considerar en los casos derivados, los indicadores más idóneos que garantizan en cada situación responder con la mayor objetividad al *por qué* de las diferencias personales.

Hemos convenido en aceptar que a los *requerimientos* de valoración se oponen las *cualidades de realización*, que se materializan por el despliegue de las cualidades: *estructurales básicas y de realización*.

Estas cualidades, constituyen los *valores primarios* de significación más o menos cuantitativa.

Se nos ofrece a examen otro tipo de actuación ante el trabajo, cual es el comportamiento ante el grupo o comunidad a la que se pertenece. Es más bien una *actitud*, cuya presencia ha de valorarse más en la *dirección promocional* con carácter general y disciplinario, circunstancia que reconoce cuando se atenta al código de convivencia y de seriedad en el trabajo.

Creemos razonable nuestro punto de vista, desde el momento que en nuestros reglamentos se detalla la mecánica disciplinaria por afino y atiende a la vertiente de actitud personal, en el plano social.

En nuestra opinión se debería descartar el grupo comportamiento en su acepción general y recoger quizá como *cualidad de realización*, para aquellos puestos en que la tenencia de tal cualidad es concurrente con el desarrollo del puesto y puntuable a estos efectos.

Por otro lado, proponemos registrar con carácter general para los grupos de trabajo como aptitud a tener en cuenta en las opciones promocionales, más que como cualidad puntuable a la hora de la discriminación personal frente al trabajo, fehacientemente expresado a través de indicadores de más fácil identificación.

Téngase muy presente que, en la calificación por el mérito, los juicios de valor han de poder defenderse con objetividad ante el enjuiciado y, no es razonable introducir cualidades de mérito de poca incidencia en el rendimiento, sutiles en la apreciación y, estimables más como aptitudes que de meritación inmediata.

Podría achacárseles el cómo salvamos tal sutilidad, pues sí es real a la hora de enjuiciar la funcional no lo es menos al momento de estimar a efectos de promoción. Responderemos a esta objeción indicando que la libertad de juicio se ensancha cuando se emplea como medio promocional y favorece la posibilidad de informar al interesado que sabe enjuiciado, pero no ponderado.

Conocedor el interesado de sus defectos está alertado sobre las consecuencias en la línea de promoción, que en nuestras comunidades ansiosas de superación tiene que ser el instrumento genial de opción para los entregados.

Discutidos los grupos básicos, nos resta fijar la lista de cualidades y definirla en intensidad. Para ello nos permitimos examinar el manual de calificación y extraer lo que de útil hallemos en él.

Los grupos básicos se intitulan:

- Capacidad y aptitudes.
- Rendimiento.
- Cooperación y disciplina.

El objeto de dar unidad interpretativa a los términos tales como: aptitud, rendimiento, proponemos sustituir los grupos en cuestión como sigue:

Indicadores del rendimiento

- a) Grupo conocimientos técnicos.
- b) Grupo cualidades de realización.

Indicadores de la promoción

- c) Grupo de aptitudes.
- d) Grupo de comportamiento.

a Grupo de conocimientos técnicos

1. Conocimientos profesionales y teóricos.
2. Conocimientos prácticos (experiencia).

b Grupo de cualidades de realización

3. Utilización del tiempo de trabajo (actividad, dinamismo, perseverancia).
4. Calidad de trabajo realizado (valor del trabajo entregado).
5. Asimilación de nuevos métodos de trabajo.
6. Sentido de la organización.
7. Espíritu de iniciativa. Sentido de responsabilidad.
8. Personalidad como jefe.
9. Espíritu de grupo.

VIDA SOCIAL

El cierre de un ejercicio y la apertura de otro presuponen en las COOPERATIVAS ASOCIADAS algo más que movimiento de libros de contabilidad. Todas ellas han preparado los PROGRAMAS DE TRABAJO y PLANES FINANCIEROS para el año 1967 con el detalle y previsión, que ha alcanzado ya una solera en el ámbito de CAJA LABORAL. Se han movilizado y han precedido a serio examen y proyección los elementos responsables de todas estas cooperativas habiendo llevado a cabo la tarea de forma satisfactoria.

Nuevas asociaciones

Con fecha de 1 enero presente han formalizado *su asociación* seis nuevas cooperativas, que se suman al grupo preexistente. Estas cooperativas son:

CITAMARE, Cooperativa Industrial de Talleres de la Madera, de Baracaldo: se han fusionado para constituir la nueva entidad 7 entidades diversas pasando sus titulares y colaboradores, dirigentes y dirigidos a la nueva entidad en calidad de COOPERADORES. Su gestación ha sido laboriosa y acertada. Debemos consignar como los promotores más implicados a los Sres. Armeste, García, Lahidalga, Bilbao,

Julián, Campo, Rojí, Arana y Simal. Naturalmente CAJA LABORAL y su oficina de Baracaldo han estado presentes alentando el proceso. Felicitamos a todos los participantes de esta nueva entidad, que de arranque cuenta con unos 70 socios. Confiamos que no se harán esperar las ventajas de esta conjunción de esfuerzos.

COVIMAR es otra cooperativa de Amorebieta con 50 socios y dedicada a la manipulación de revestimientos de mármol, con un centro dotado de instalaciones muy modernas recientemente inaugurado y un afán de superación y una juventud que presagian un gran desarrollo de la entidad y de sus actividades.

AMAS con 350 socios y de Mondragón es otra entidad madura y vigorosa, con amplia ambición industrial, cuyos promotores y colaboradores renuevan sus propósitos de superación económica y social en una identificación de esfuerzos, feliz presagio y garantía de realizaciones generosas, que no dudamos irán imponiéndose por sí mismas.

MAZ-ERREKA es otra cooperativa de Vergara, emplazada en el término municipal de Anzuola con 70 socios y un programa interesante bien concebido tras una experiencia progresiva de actividad industrial. Si renovarse es ley de vida y síntoma de vitalidad, estamos seguros de que MAZ-ERREKA va a dejar buena constancia antes de mucho.

DANOK-BAT y GOITI, cooperativas de ELGOIBAR, no necesitan apenas presentación: cuentan con 101 y 45 socios respectivamente y están acreditados en el mercado de la máquina herramienta hace ya mucho. Para que sean acreedores a la confianza cooperativa no necesitan ningún nuevo título: son de ELGOIBAR y sabemos todos algo de la reciedumbre y sentido humano de estos hombres: creemos que tenemos en perspectiva no muy lejanana algo que dará mucho que hacer y mucho que hablar: se sobre-entiende como REALIZACIONES MODELO.

Nuevas uniones

Mejor que uniones hemos de decir FUSIONES, ya que en este caso se trata de verdaderas fusiones de entidades cooperativas preexistentes con muy buen sentido empresarial y magnífico sentido social. Tenemos que felicitar a sus autores y actores.

En ELGOIBAR la Cooperativa KARAKATE se ha fusionado con EGUZKI: la unión hace la fuerza. Así mismo MASTRA Y ORONA en los aldeaños de SAN SEBASTIAN han dado origen mediante la fusión a una muy interesante concentración humana y económica: hay gran programa de trabajo en marcha. Enhorabuena.

En incesante expansión

CAJA LABORAL POPULAR sigue adelante con su PLAN. El mes de Diciembre ha abierto una nueva Oficina en la industriosa villa de ANDOAIN celebrando el acontecimiento, como acostumbra hacerlo, con un acto social en una Sala Pública con temas cooperativos de actualidad. Es la oficina n.º 26 y confiamos que en su zona de influencia no se harán esperar iniciativas cooperativas, como ha acontecido en otros lugares.

LAGUN-ARO es otro testimonio del crecimiento social de CAJA LABORAL: es una entidad con personalidad jurídica propia, que acomoda ruidamente todo el sistema de asistencia y previsión social de los socios cooperativistas a la nueva situación creada por las disposiciones vigentes de Seguridad Social. Han celebrado sus reuniones de su puesta a punto los responsables de su administración y los Presidentes de todas las Cooperativas Asociadas.

Relaciones exteriores

En Alemania han tenido sus citas sobre cuestiones técnicas los Sres. Mongelos y Gorroño Goitia.

Otro tanto han hecho los Sres. Altuna y Usatorre en Italia.

La *Cámara de Industria, Comercio y Turismo de Bayona* organizó un viaje de sus directivos y colaboradores más destacados recientemente para visitar el complejo cooperativo de Mondragón, a cuyo estudio e información ha dedicado íntegramente el n.º 202 de su boletín correspondiente al mes de Enero corriente.

Tres profesores de la ESCUELA PROFESIONAL han escogido a París y algunos de sus centros de experimentación para su puesta a punto en técnicas que interesan aplicar en nuestro centro formativo.

El Mercado Común está abierto a quienes de momento traten de asimilar sus lecciones y bueno será que a este respecto no se pierda tiempo en nuestro fortalecimiento técnico y empresarial.

Por ahora nos sentimos muy honrados de ser acreedores a la confianza de todos

nuestros vecinos, comenzando por los más próximos y creemos que se está andando por muy buenos caminos.

Tribunas públicas

CAJA LABORAL POPULAR en colaboración con el CENTRO SOCIAL DE GUERNICA organizó en esta villa un ciclo de conferencias, que han sido muy concurridas. Se han abordado los temas cooperativos y empresariales de los que satisface comprobar la avidez que tienen los hombres de Guernica. Los actores han sido los Sres. Ormaechea, Gorroñoigoitia, Duque, Aldabaldetrecu, Arizmend, etc.

EL AULA MAGNA de la ESCUELA PROFESIONAL ha sido así mismo escenario de una serie de actos a lo largo de los meses de Diciembre y Enero con conferencias que han sido seguidas con máxima atención y buena asistencia.

El Sr. Salinas satisfizo plenamente al numeroso público con su brillante e interesante intervención sobre ACCIDENTES en una sesión que se aproximó a casi tres horas, que no se le hizo larga a nadie.

El Sr. Larrañaga abordó en otras sesiones el tema de LA EMPRESA COOPERATIVA, LA PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTOS Y TIEMPOS, despertando no poca curiosidad e interés en su densa intervención.

Sobre PLANES DE DESARROLLO COOPERATIVO PARA 1967 fue seguida hasta con apasionamiento la magnífica intervención del Sr. Ormaechea, que naturalmente desde su atalaya de CAJA LABORAL POPULAR estaba en condiciones de poder ofrecer una panorámica sugerente.

LAS ORIENTACIONES SOBRE MEDIDAS DE AHORRO Y DE CREDITO PARA 1967 del Sr. Duque constituyó una buena lección con abundante materia de reflexión y de acción de forma que podemos asegurar al ponente que obtuvo el fruto apetecido.

LAS PERSPECTIVAS DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA para 1967 y PLANES DE DESARROLLO COOPERATIVO para 1957 fueron otros dos temas magistralmente desarrollados por los Sres. Aldabalde y Gorroñoigoitia respectivamente en un clima de mucha curiosidad.

Constituyeron una amplia panorámica de actualidad las intervenciones de los Sres Mongelos y Usatorre exponiendo sus observaciones sobre desarrollo técnico y perspectivas económicas de los países del Este, tras su reciente viaje a dichos países, deteniéndose singularmente en lo referente a BULGARIA, HUNGRÍA y RUMANIA.

Vino a ser complemento interesante la intervención del Sr. Mendizábal SOBRE SU VIAJE A SEIS REPUBLICAS SUDAMERICANAS, recientemente realizado con fina y profunda capacidad de observación.

La condición de testigos recientes y directos, que se daba en estos ponentes era ya de por sí un dato valioso y el que los viajes respondieran a una programación previa constituía otra condición para su mejor aprovechamiento.

Servicios médicos

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

El número total de ACCIDENTES durante el mes han sido 537, de ellos 43 han causado baja. Estas bajas han sido: 11 por causas fortuítas, 17 por negligencia de los operarios, 7 por falta de uso de elementos de protección y 7 por accidente In-Itenerencia fuera del recinto de la fábrica.

Número de operarios de las cooperativas que se exponen 3.633.

Jornadas perdidas por causa de ACCIDENTES : 1.029

Jornadas perdidas por causa de ENFERMEDAD : 1.461

Costo por ACCIDENTES..... : 1.288.138 pesetas.

	GRAVEDAD	FRECUENCIA	RIESGO	BAJAS EMFERMEDAD	DIAS PERDIDOS	PROM. BAJA
ORONA	5,37	229	574	1	6	6
IRIZAR.	4,44	141	387	9	54	6
AMAT	3,42	120	1371	14	260	17
MASTRA	3,10	249	493	0	0	0
EDERLAN	2,67	78	845	12	209	17
SORALUCE.	2,31	144	1931	4	30	7
VICON.	2,02	144	412	3	43	14
URSSA	1,62	58	695	6	108	17
ULMA	1,54	34	515	8	61	8
COINMA	1,41	61	184	1	3	3
ARRASATE	1,38	91	587	9	75	8
GURIA.	1,26	251	933	13	61	5
ULGOR	0,57	13	532	20	259	12
COPRECI.	0,22	0	548	9	105	11
FUNCOR.	0,19	12	472	11	85	7
FAGOR-ELECTR.	0,15	0	654	10	115	12

Tenemos que lamentar y decir que los índices de Gravedad y Frecuencia son francamente muy elevados sobre todo en algunas cooperativas.

Sería óptimo que el índice de Gravedad oscile entre 0,25 a 0,50 y el de frecuencia entre 10 y 30.

Sabemos que estos objetivos se pueden alcanzar; ahora bien que se desengañe el que cree que solo con escribir en el papel o leerlos, se llegará a ellos. Sólo lo podemos conseguir cuando unamos todas nuestras fuerzas, cada cual según sus posibilidades.

Veamos el cuadro de ACCIDENTES y el COSTO que se ha producido durante el año 1966 en las cooperativas siguientes:

	BAJAS	HERIDOS	JORNADAS PERDIDAS	COSTO
GURIA	45	359	686	1.296.393
ULGOR	36	1131	1171	1.888.247
EDERLAN	35	740	949	1.080.380
URSSA	28	457	558	873.039
VICON	27	77	493	722.579
IRIZAR	24	187	331	689.949
ARRASATE.	17	236	289	522.572
COPRECI	11	316	243	391.532
FAGOR ELEC.	5	210	144	199.670
	223	3713	4864	7.164.361

Causas de las lesiones que han motivado las bajas:

1) Heridas	61
2) Contusiones.	60
3) Fracturas.	40
4) Esguinces y Distensiones	20
5) Ojos	20
6) Quemaduras.	10
7) Infección traumática	4
8) Luxación	2
9) Lumbagos	7
10) Mutilación	3
11) Muerte	1
<i>Total</i>	228

Una de las bajas merece consideración aparte. Al observar las causas de las bajas llamará la atención una muerte, cuya valoración a efectos laborales el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS DE TRABAJO da como pérdida de 6.000 jornadas, que grava a ULGOR.

Las causas de este fenómeno del accidente, son muchas y muy variadas: negligencias, imprudencias por parte del operario al no usar las prendas de protección personal, falta de orden y limpieza en los talleres, causas fortuítas, accidentes in-itinere, la

inercia y falta de preparación en materia de seguridad de los Comités y mandos intermedios, etc. No es necesario continuar pues si las causas son muchas, el remedio quizá podría ser uno *tener conciencia colectiva de la seguridad*.

No creemos necesario seguir hablando del problema de los ACCIDENTES pero sí recomendar el volver a leer el TU n.º 74 del mes de Octubre cuya publicación fué especial, para tratar de crear conciencia colectiva de seguridad

LAGUN - ARO

Nuevos Especialistas, bajas y cambios de dirección de nuestro cuadro médico

PRACTICANTES

Nuevos practicantes

DURANGO.—D. Venancio Arce.

PLACENCIA.—M.ª Encarnación Sánchez Benítez: Serafín Ochótegui, 2, 3.º izda.

VITORIA.—D. Alejandro García: C/ Eulogio Serdán, 18 y D. Luis Urquijo: General Alava, 2, 2.º

Cambio de dirección

MONDRAGON.—D. Miguel Mz. de Mandojana: Dr. Bañez, 2, 4.º dcha.

MEDICINA GENERAL

Nuevos Médicos

ANDOAIN.—Dr. D. J. L. Varela Ruiz: C/ Nueva.

DURANGO.—Dr. D. Ricardo Mar: Zumalacárregui, 4, 2.º

HERNANI.—Dr. D. Enrique Hernández: Izpizua, 15, 5.º

MONDRAGON.—Dr. D. Justo Velasco Arranz: C/ Juan C. Guerra, 4, 3.º dcha. y

Dr. D. Fernando Sáez Sevillano: Centro Asistencial.

PASAJES DE SAN JUAN.—Dr. D. Ernesto Gómez Vidal.

PLACENCIA.—Dr. D. Jesús Ceña: C/ Gabolas.

No reciben

MONDRAGON.—Dr. D. Alfonso Arzamendi: C/ Franco, 32.

PASAJES DE SAN JUAN.—Dr. D. Miguel Angel Ayestarán.

ODONTOLOGIA

Nuevos odontólogos

VERGARA.—Dr. D. Antonio Astiazaran.

VITORIA.—Dr. D. J. M.ª García-Echevarría: General Alava, 16, 1.º

ELORRIO.—Dr. D. Alberto Ugarte.

ESPECIALISTAS

Cirugía Maxilofacial

Dr. D. Víctor Mel. de Sada.—Velázquez, 55, MADRID —1.

Cirugía General

Dr. D. Santiago Arana.—Alda. Recalde, 22, BILBAO y en la Clínica Dr. Anduiza.

Cirugía Vascolar

Dr. D. Manuel Cárdenas.—Avda. Francia, 5, telf. 14104, SAN SEBASTIAN.

Riñón y Vías Urinarias

Dr. D. J. J. Guezuraga.—P.º Colón, 20, 1.º IRUN y Centro Asistencial MONDRAGON.

Traumatología y Ortopedia

- Dr. D. José M.^a Agra.—Avda. Generalísimo, Villa Pilar, IRUN, telf. 631357.
Dr. D. Manuel Calzada.—Olaguibel, 28, VITORIA.
Dr. D. Santiago Cárdenas.—Avda. Francia, 5, telf. 14704, SAN SEBASTIAN.
Dr. D. Miguel Echevarren.—Alda. Calvo Sotelo, 17, 2.º SAN SEBASTIAN.

Ginecología y Obstetricia

- Dr. D. Eduardo Arrillaga.—Santa Ana, 7, ELGOIBAR.
Dr. D. Augusto Rumoroso.—Landázuri, 3, 1.º dcha. VITORIA.
Dr. D. J. M.^a Usandizaga.—Henao, 62, 5.º, telf. 234033, BILBAO.

Aparato Digestivo

- Dr. D. José M.^a Boneta.—Goyencalle, 2, DURANGO.

Aparato Respiratorio

- Dr. D. J. P. García-Echevarría.—Iparaguirre, 61, BILBAO.

Oftalmología

- Dr. D. Jesús Gómez.—Bidebarrieta, 20, EIBAR,
Dr. D. Jesús Santamarina.—Centro Asistencial, MONDRAGON.

Garganta, Nariz y Oído

- Dr. D. Juan J. Altolaquirre.—San Marcial, 35, 2.º SAN SEBASTIAN.
Dr. D. Juan Aramendi.—Hnos. Iturrino, 37, SAN SEBASTIAN.
Dr. D. Antonio Corral.—Postas, 21, VITORIA y Barrencale, VERGARA.
Dr. D. Isidro González.—Isasi, 19, 2.º, EIBAR.

Pediatría

- Dr. D. Antonio Gancedo.—Gral. Eguía, 21, DURANGO.
Dr. M.^a Concepción Martínez.—Zumalacárregui, 36, DURANGO.

Dermatología

- Dr. D. Federico Arangüena.—Centro Asistencial. MONDRAGON y C/ Zubiaurre, VERGARA.
Dr. D. Jesús Fernández.—VERGARA. Vda. Apaolaza, 4, 3.º, OÑATE.
Dr. D. José Ortueta.—Goyencalle, 5, DURANGO.

Análisis Clínicos

- Dr. D. Ignacio Arrázola.—C/ Medio, 26, RENTERIA.
Ldo. D. Miguel Gárate.—R. M. Zuazola, 42, OÑATE.

Cambio de direcciones

Traumatología y Ortopedia

- Dr. D. Juan Bearán—Dr. Areilza, 15, telf. 219502, BILBAO.
Dr. D. Roberto de la Fuente.—San Martín, 6, 1.º dcha., Cl. Perpetuo Socorro, Ategorrieta, SAN SEBASTIAN.

Ginecología y Obstetricia

- Dr. D. José M.^a Burgo Casas.—Manuel Iradier, 23, VITORIA.

Aparato Circulatorio

- Dr. D. Ignacio Agote.—C/ Espartero; 3 1.º exterior izda., telf. 233257, BILBAO.

Pediatría

- Dr. Pablo Zubillaga.—Hnos. Iturrino, 31, 2.º, SAN SEBASTIAN.

No recibe

Oftalmología

Dr. D. José L. Munoa.—Plaza Buen Pastor, 15, 1.º, SAN SEBASTIAN.

CLINICAS

No se ajustan a los precios de estancias establecidos

CLINICA INFANTIL.—Bidebarrieta, 32, telf. 731740, EIBAR.

POLICLINICA SAN JOSE «LA PREVISORA».—Bto. Tomás de Zumárraga, 6, teléfono 6300, VITORIA.

IZAN ADI GIZON KULTURA BIDEZ

Aurreragokoan idazten genuan, gizon utza ez dala iñun bizi eta gurasoak ematen diotela beren jaterriko kultura edo bizi-giroa. Munduan kultura edo bizi giro asko dira eta ez euskaldunak asmatuak, baizik Jainkoak emanak gizonari. Orregatik Jainkoak euskaldinari emandako doai ori eta gurasoen bitarte artu degun bizi-giro orren iraun naiari egiten zaion «labado de zerebro» bezelako ori, ezin degu onartu.

Eta ori, alkarguntzako eskoletan bezela, alkarguntzako lan lekuetan edo bizitzan berdin gertatzen da. Gaur erdera ez dakien langille bat ezin danesatu alkarguntza edo kooperatibako bizia ausnartzera, eta berdi ikaslebat. Onek gurasoak emen dien kultura utziaz edo gaitz-etsiaz bakarrik du gaurko eskoletan sarbidea eta ez bestela. Gizon batek, errik batek berdin, bere izkuntzan bidez mamitzen du bere pensakera, adierazten du bere sentiera. Orregatik, kooperatiba beartua dago erri giro orri begiratzen eta bertako zuzendariak zenbait eta obetoago bete gai au, orduan eta obeto arkitzen dira beren mendekoei gauzak zuzenago eskatzeko eta sentikera orretan, guk berez maite deguna errespetatzen ez ba degu, gu ere gutxiago errespetatuko gaituzte eta norbere ingurua maite edo errespetatzen ez duanak ez du urrutikorik maiteko. «Porque no hay verdadera cultura ni verdadero sentimiento patrio que no arranque del conocimiento y del amor de los propios valores naturales inmediatos, aquellos que cada uno tiene más cerca de sí mismo. Lo demás no es sino «ideologismo» puro y hay que referirlo a uno cualquiera de esos «ismo» que tan atrocemente martillean al hombre de hoy». (*El Diario Vasco*, 67 ko I—8).

Oraññarte ikusten dan bezela, gurasoak beren semeeri eman dien kultura ez du jarrai-biderik erkitzen. Kultura kentuar sartuak geranez, begiratu dezaiozun zer dion Konzilio Batikano Bigarrenak, kultura edo erri-giroari buruz: KB II, or. 193.

Gizona kulturaren bidez irixten da benetako giza malla osora; kulturaren bidez, alegia: gizonari berez derizkion ongiak eta balioak landuz.

Gizonaren bizitza goora-beera, izatea eta kultura beti alkarri letuta daude, ertaz, «Kultura»-itzak au dana adie erazten du:

- 1) animako eta gorputzeko gaitasun guztiak lantzeko eta leunzeko gizonak erabiltzen dituan bide eta moldeak.
- 2) ikasiaz eta lan egiñaz izadia eta lurra menderatzen ibildtzen dituanak.
- 3) oiturak eta erakundeak obeagotuaz, gizarteko bizitza (naiz familikoa naiz erri lagunartekoa) gozatzen artzen dituan lanak; askoren onerako, obeto esan, gizadi osoaren oberak izan dedin, urteak zear ikasi eta ikusi dituan gauzak ondorengoei uzteko, adierazteko eta gordetzeko egiten dituan alegiñak.

Kulturak beraz, eginkizun bikaiña du: gizona gizondu, eta orretarako bear diren bide eta molde guztien gabe da. Orixe da eginbearrik garrantzituena.

Gizona noski, gauza askotarako gai da. Bañan gaitasun eri, lurpean gorde eta giltzapean eduki bearrean, kanpora atera bear du gizonak. Gizonak ba ditu saiña, burua, naimena, sentimentu edo biotz-ondoak, eta abar. Bañan, bear bezelako gizona izan nai badu, oiek denak moldatu, gertu, gaitu... egin bear ditu. Aalmen asko du gizonak, bañan aalmen oiek bidea bear, egokitu egin bear, probetxuzko izango badira. Menditik beera datorren ugoldeak balsa bat bear, ur-bidea bear, gero kaleak eta etxeak argituko dituen indar biurtuko bada. Orren ondoren teknikak ere sortzen ditu kulturak. Teknika ta kultura, ona emen urrengorako jardunaldia.

DANA EGINGO AL DA FABRIKAN?

Orain ogei urte Japon'en Ipar-amerikarra «kultibo hidroponikoak» saiatu zituzten. Kultibo hidroponikoak lurra barik egiten dira. Lau orma barrenean lantzen da. Aziak ontzi zapal baten gañean ipintzen dan are antzuan ereiten dira. Area landareak eusteko bakarrik da, ¿Nundik artzen dituzte azi oriek bear distuzten jangai guztiak? Solucio batetik. Urazko solucio orrek gatz batzuk ta landareak azitzeko bear dituzten elemento guztiak dauzka. Gero beroaz ta argias asiak landare elduak biurtzen dira.

Orozko'n illabete batzuk dirala kultibo hidroponikoetako fabrika bat ipiñi zuten; belar-fabrika ori oso garrantzizkoa zala idatzi zuen «La Gaceta del Norte»'ko periodista batek. Bai emen ere experimento ura berritzea interesantea zan.

Ikusi dezagun belar-fabrika orten egin dutena: Ontzi zapal batzuetan garagarra ereiten dute. Solucio baten ta argi elektrikaren bitartez landareak ernetzen dira. Solucioa Ameriketatik ekartzen dute. Aste batean landarea oin bat inguru azitzen da. Orduan sustrai ta guzti atera ta aberai ematen dizkiete. Fabrika onekin zertarako zelaiak? Legorte aundian eta negu gogorrean fabrika-belarra berdintsu ernetzen da. Etxe baten barruan egiten da. Ala ta guztiz ere, olan egindako belar-kiloa zelaietakoa baño lau bider garestiagoa da gutxienez.

Baserritarrak olako gauzentzat siniste gogorrak izaten dira. Kale-tarrak, ostera, periodikoetan berri oriek ikusten dituztenean, soloak eta zelaiak lantzea gauza atzeratua dala sinisten dute. Ontan ere egia ez da gizon bakar batena.