D/ pu ena

ULGOR, S.C.I.

G U I O N para

SESIONES INFORMATIVAS

noviembre 1971 ———

I N D I C E

	Página
1 - RELACION DE MONITORES	1
2 - CALENDARIO DE SESIONES	2
3 - ORDEN DEL DIA	3
4 - TEMA ESTATUTARIO. REGIMEN ECONOMICO ...	4
4.1 - Concepto de capital social	4
4.2 - Balance	6
4.3 - Aportaciones de los socios	8
4.3.1 - Variedades	8
4.3.2 - Máximo y mínimo	9
4.3.3 - Retribuciones al capital .	9
4.3.4 - Actualización de las aportaciones	10
4.3.5 - Ampliaciones	10
4.4 - Responsabilidad económica	10
5 - INFORME SOBRE LA EVOLUCION DEL EJERCICIO	11
5.1 - Tesorería	11
5.2 - Ventas	12
5.3 - Fabricación	13
5.4 - Stocks y rotaciones	14
5.5 - Inversiones comprometidas	15
5.6 - Plantilla, puestos de trabajo, horas	16
5.7 - Cuenta de Resultados	17
6 - INFORME DE "LAGUN-ARO"	19
7 - ASUNTOS VARIOS	21
7.1 - Nuevo Manual de Valoración	21
7.2 - Modificaciones al R.R.I.	24
7.3 - Normas Laborales 1972	26
7.4 - Nuevo Reglamento de Cooperación ..	30
7.5 - Seguridad Social de cooperativistas	33
8 - CONVOCATORIA A MONITORES	36

- o -

1. RELACION DE MONITORES

1 - RELACION DE MONITORES

Nombre	Función	Departamento	Planta
1. Heriberto Mendizábal	Jefe de Taller	Frigoríficos	San Andrés
2. Tomasita Zabaleta	Auxiliar Formación	Personal	San Andrés
3. Juan M. Uzcudun	Jefe Planta	Frigoríficos	San Andrés
4. Javier Salaberria	Jefe Personal	Personal	San Andrés
5. Patricio Orobengoa	Jefe de Taller	Calentadores	San Andrés
6. José M. Zubía	Programador	Calentadores	San Andrés
7. José A. Muruamendiaraz	Director S.A.T.	S.A.T.	San Andrés
8. Eduardo Sahuquillo	Métodos e Industrialización	Ingeniería Producción	San Andrés
9. Javier Larrañaga	Ayudante Técnico	Mantenimiento	Garagarza
10. Juan Manuel Ugarte	Jefe Desarrollo Producto	Desarrollo Producto	San Andrés
11. Luis Arregui	Jefe Control Recepción	Control Recepción	San Andrés
12. Eduardo Arana	Jefe Control Gestión	Control Gestion	San Andrés
13. Javier Salaverri	Jefe Explotación	Administrativa	San Andrés
14. José Ramón Eguiluz	Jefe Almacén Recepción	Aprovisionamientos	San Andrés
15. Esteban Barandiarán	Jefe Instalaciones	Ingeniería Producción	San Andrés
16. José Ant°Eizaguirre	Jefe Métodos	Métodos	Zubillaga
17. Luis Villar	Director Fabricación	Fabricación	Zubillaga
18. José Luis Laiseca	Jefe Mantenimiento	Mantenimiento	Garagarza
19. José L. Aguirregomezcorta	Encargado Prensas	Prensas	Garagarza
20. Rafael Fernández	Jefe Personal	Personal	Garagarza
21. Javier Bergareche	Jefe Taller	Esmaltería	Garagarza
22. José Luis Olasolo	Jefe Planta	Cocinas	Garagarza
23. Ignacio Balzátegui	Jefe Almacenes S.A.T.	S.A.T.	Garagarza
24. Jesús Jáuregui	Jefe Taller	Lavadoras	Garagarza
25. Valentín Quintana	Jefe Planta	Lavadoras	Garagarza

2. CALENDARIO DE SESIONES

2 - CALENDARIO DE SESIONES

Sección	Planta	Día	Hora	Monitor
Almacenes de Recepción	San Andrés	16	14,45	Sr. Eguiluz
Mantenimiento	San Andrés	16-19	-	Sr. Larrañaga
Calderería	San Andrés	16	8,00	Sr. Barandiarán
Diseños, Laboratorio	San Andrés	16	15,15	Sr. Ugarte
Frigoríficos	San Andrés	16-19	15,15	Sr. Mendizábal Srta. Zabaleta Sr. Uzcudun Sr. Salaberria
Calentadores	San Andrés	16	15,15	Sr. Orobengoa Sr. Zubía
Recepción Técnica	San Andrés	19	15,15	Sr. Arregui
Comercial, Secretaría Técnica	San Andrés	17	8,00	Sr. Arana
Administración, Aprovisionamientos	San Andrés	17	15,15	Sr. Salaverri
Métodos, Programación, Control Calidad	San Andrés	16	15,15	Sr. Sahuquillo
S.A.T., Almacenes de producto terminado, Garage, Ularco	San Andrés	18-19	15,15	Sr. Muruamendiaraz
Personal, Comedor, Teléfonos y otros servicios	San Andrés	19	15,15	Srta. Zabaleta
Todas las Secciones	Zubillaga	18	15,15	Sr. Villar Sr. Eizaguirre
Mantenimiento y Troquelaje	Garagarza	16	10,00	Sr. Laiseca
Mantenimiento y Prensas	Garagarza	16	19,00	Sr. Laiseca
Prensas	Garagarza	16	22,30	Sr. Aguirregomezcorta
Prensas	Garagarza	17	6,00	Sr. Balzátegui
Línea Corte-Esmaltería	Garagarza	17	8,00	Sr. Bergareche
Esmaltería	Garagarza	17	10,30	Sr. Fernández
Línea Corte-Esmaltería	Garagarza	17	19,00	Sr. Balzátegui
Esmaltería	Garagarza	17	21,00	Sr. Olasolo
Esmaltería	Garagarza	17	23,00	Sr. Salaberria
Montaje de Cocinas	Garagarza	18	6,00	Sr. Fernández
Montaje de Cocinas	Garagarza	18	8,00	Sr. Olasolo
Montaje de Cocinas (Frigoríficos)	Garagarza	18	19,30	Srta. Zabaleta
Lavadoras	Garagarza	19	6,00	Sr. Jáuregui
Lavadoras	Garagarza	19	13,00	Sr. Jáuregui
Lavadoras	Garagarza	20	6,00	Sr. Jáuregui
Oficinas Generales	Garagarza	18	15,15	Sr. Quintana

3. ORDEN DEL DIA

. SESIONES INFORMATIVAS DE NOVIEMBRE 1971

ORDEN DEL DIA

1 - Tema estatutario. Régimen Económico

2 - Informe sobre la evolución del Ejercicio

3 - Informe de LAGUN-ARO

4 - Asuntos varios

4.1 - Nuevo Manual de Valoración

4.2 - Modificaciones al Reglamento de Régimen Interior

4.3 - Normas Laborales 1972

4.4 - Nuevo Reglamento de Cooperación

4.5 - Decreto sobre Seguridad Social de cooperativistas

- - -

4. TEMA ESTATUTARIO. REGIMEN ECONOMICO

4 - TEMA ESTATUTARIO. REGIMEN ECONOMICO

- Todos nosotros estamos constituídos en Cooperativa industrial porque, a la hora de plantearnos el cómo trabajar sin que el fruto de nuestro trabajo quede en manos ajenas, en manos de unos pocos que decidan nuestro destino por el solo hecho de ser poseedores de los medios económicos, creemos en última instancia poder satisfacer progresivamente nuestras aspiraciones de promoción colectiva de nuestra comunidad por medio de esta fórmula de primacía del trabajo y supeditación estructural del capital, dado su carácter instrumental.

- Todos nosotros somos socios, somos solidarios de una empresa singular en la que producimos una serie de bienes que han de cubrir necesidades de la sociedad. Para cubrir nuestras necesidades necesitamos producir y vender lo producido convirtiéndolo en dinero, puesto que vivimos en una economía de intercambio y no producimos por nuestra cuenta todos los bienes que nos hacen falta. Por esta producción se nos pagan anticipos, retornos e intereses que constituyen nuestros ingresos monetarios.

- Pero ¿qué se necesita para producir?. Se necesita trabajo, capital y factores de producción (maquinaria e instalaciones, materia prima y organización del trabajo). Hoy nos toca hablar del capital, del régimen económico por el cual nos regimos y de las obligaciones y derechos que tal régimen comporta.

- Para comprender bien los artículos que a dicho régimen dedican nuestros Estatutos (arts. 21 a 32), vamos a ir glosando los conceptos que en ellos aparecen:

4.1 CONCEPTO DE CAPITAL SOCIAL

El artículo 21 nos habla del Capital Social que hemos de tener para iniciar y seguir con nuestra actividad económica. ¿Qué es el capital?. El artículo 6 de nuestros Estatutos da una definición con visión societaria: "Es el trabajo excedente o el patrimonio social destinado para instrumentar adecuadamente la actividad presente".

Al hablar de trabajo excedente estamos suponiendo la existencia de un capital inicial que se tiene antes de producir los bienes deseados, a modo de trabajo puesto en conserva, es decir que el capital es un bien producido por el hombre que sirve a su vez para producir otros bienes. El capital

no podría existir sin el trabajo, aunque en una economía llamada capitalista este hecho no se aprecia con evidencia debido a que quienes utilizan el capital, no coinciden con los que lo han producido.

Podemos distinguir dos aspectos del concepto capital:

- El aspecto físico, que a nivel de empresa está representado por el capital técnico o bienes de producción. Dentro del capital técnico hay una parte que se utiliza en el proceso productivo durante un plazo lo suficientemente largo como para denominarlo capital fijo (instalaciones industriales, maquinaria, etc.). Otros capitales desaparecen durante el proceso de producción (materias primas, energía, ...) y a éstos se les llama capitales circulantes.

- El aspecto económico, que nos explica:

  a) cómo se forma el capital técnico,

  b) la mecánica de su desgaste y renovación.

  a) Para crear el capital técnico (instalaciones, maquinaria, etc.) se ha de disponer, por una parte, del dinero necesario para comprarlo, es decir, del capital monetario.

     Aquí es donde los cooperativistas nos diferenciamos más de otro tipo de empresas. Efectivamente, las empresas pueden adquirir ese capital en el mercado de capitales al que afluye dinero:

     . del ahorro de los particulares,

     . de las reservas de las empresas que les permiten financiar sus compras con sus propios capitales, es decir, autofinanciarse,

     . de los créditos que los Bancos conceden a las empresas con el dinero que han depositado los particulares y las demás empresas,

     . de los fondos del Estado entregados a los Bancos para que concedan préstamos a las empresas.

     Desde este punto de vista las Cooperativas están en desventaja porque nuestro Capital Social Inicial, se constituye básicamente por las aportaciones dinerarias de los socios, en concepto de capital cedido, retenido y voluntario. Es decir, que estamos limitados, por lo menos de momento, en cuanto al apartado (del ahorro de los particulares), por la cuantía de las aportaciones de los socios trabajadores, quienes por otra parte individualmente no pueden participar en el capital

social en más de un 5% de su total, mientras que en otro tipo de sociedad, en la que el capital financiero es el alma mater, éste es innominado y pueden emitirse libremente acciones, obligaciones entre el público ahorrador independientemente de que se trabaje o no en la empresa. Precisamente previendo las dificultades crecientes de financiación de las empresas cooperativas es como surgió CAJA LABORAL POPULAR, que cumple en nuestro sistema el papel del apartado (de los créditos que los Bancos conceden a las empresas con el dinero que han depositado los particulares y las demás empresas).

Por otra parte, para que el capital pueda crearse es necesario que decidamos invertir, es decir que la empresa aumente la capacidad de sus instalaciones o su modernización, o decida la creación de una fábrica nueva, etc., con su correspondiente cálculo de rentabilidad y riesgo.

b) El capital fijo va desgastándose progresivamente y llega un día en que se nos ha de plantear el problema de su renovación. Para ello hay que planear la formación de unas reservas que nos permitan renovar el capital fijo que poseemos. La manera de hacerlo es mediante las llamadas amortizaciones para cuyo cálculo se tiene en cuenta la cantidad de productos que se puede fabricar y vender con unas instalaciones dadas antes de que queden anticuadas; hemos de dividir pues el coste de las instalaciones por el número de unidades producidas y el resultado lo incluiremos en el precio de venta unitario. Es decir, que si nuestra Planta de Lavadoras nos ha costado, por ejemplo, 100 millones de pesetas y durante su utilización pensamos producir 1 millón de lavadoras, hemos de dedicar a constituir una reserva de, por lo menos, 100/1 = 100 pesetas por cada lavadora que construyamos.

4.2 BALANCE

Si queremos analizar la situación de la empresa desde su origen tendremos que hacer un Balance de Situación. En él representaremos, siguiendo el método de partida doble (art. 31 Estatutos Sociales), a la izquierda del Balance ~~se representa~~ en conjunto el valor financiero de lo que se utiliza en la Cooperativa. Es lo que "mueve" la empresa. Es por lo que se le llama ACTIVO, compuesto por cuatro clases de cuentas:

a) Inmovilizaciones, que agrupan el conjunto de todos los valores que sirven para asegurar la producción o la comercialización de lo producido en la empresa.

b) Las materias y productos terminados en Existencias para su transformación o para su venta.

c) Créditos a clientes que no han pagado aún las facturas. A estos créditos se les llama Realizables.

d) Después el Disponible, que es dinero disponible en forma de cuenta bancaria, cheques o en efectivo.

A la derecha el origen del capital utilizado (o valor financiero de la empresa). Los saldos de esta columna no juegan papel activo, son pasivos. Es por lo que se les llama cuentas de PASIVO, que son de dos clases:

a) Las deudas de la Cooperativa ante los socios, por el importe de las aportaciones. Estas deudas no son exigibles por terceros; es el propio Capital Social de la Cooperativa.

b) Las deudas ante terceros, exigibles a más o menos largo plazo:

. los préstamos concertados para mantener las inmovilizaciones. Exigibles a largo plazo (suelen estar garantizados en forma de hipotecas, u otras formas),

. las deudas frente a proveedores o en forma de gastos a pagar (seguros, impuestos, electricidad, etc.), llamadas deudas a corto plazo.

Resumiendo:

ACTIVO	PASIVO
Inmovilizaciones	Capital
Existencias	Deudas a largo plazo
Realizable	Deudas a corto plazo
Disponible	

Los resultados se añaden al capital al final de cada ejercicio si son beneficios, o se deducen en el caso de pérdidas. El balance representa, en suma, los resultados definitivos desde la iniciación de actividades de la empresa.

Y esto es lo que permitirá realizar, a la vista de todas las variaciones habidas desde el origen, un análisis financiero que revele el grado de solidez y la evolución seguida por la empresa.

4.3 APORTACIONES DE LOS SOCIOS

La Ley define la sociedad cooperativa como "la reunión de personas naturales o jurídicas, que se obligan a aunar sus esfuerzos, con capital variable, y sin ánimo de lucro, al objeto de lograr fines de orden económico-social".

Jurídicamente pues se trata de una sociedad de derecho privado, no mercantil, y por lo tanto en lo que no se desarrolle en la Ley habrá que atenerse al Código Civil.

Lo que aparece claro es que los cooperadores han de aspirar, a través de la Cooperativa y merced al logro de fines comunes de orden económico, al mejoramiento también de orden social, educativo, cultural y asistencial de los cooperadores y de la comunidad en la que viven.

4.3.1 Variedades

El hecho de ser una sociedad de personas que aspira a asociar al mayor número posible de ellas, con el límite impuesto por la viabilidad económica y la posibilidad de ofrecer puestos de trabajo definidos por la actividad económica desarrollada, hace que el Capital Social haya de estar constituído por distintos tipos de aportaciones que, como sabemos, son (s/n el artículo 21 de los Estatutos Sociales):

- aportaciones a capital cedido,
- aportaciones a capital retenido,
- aportaciones de capital voluntario;

desde el punto de vista personal, y una última categoría si lo requiriese la Junta General:

- aportaciones de capital comanditario cooperativo.

Capital cedido, es una cantidad alícuota del Fondo de Reserva de la Cooperativa realizable en el momento de ingreso tras el período de prueba, y variable de ejercicio a ejercicio (s/n) lo señale la Junta Rectora. Su justificación está basada en su significado, que no es otro que el de la materialización del esfuerzo e inmovilizado mínimo realizado por los anteriores socios para la creación del nuevo puesto de trabajo.

Capital retenido, los Estatutos Sociales y Reglamento de Régimen Interior (arts. 22 y 33 respectivamente) se refieren a estas aportaciones dándole carácter variable, oscilantes entre un mínimo fijado por la Junta Rectora y el máximo que permita la legislación vigente. Ahora bien, precisamente el Re-

glamento de Cooperación aprobado en agosto pasado ha eliminado este límite máximo (que era de 50.000 pesetas) y que obligaba a llamar "capital voluntario" a la cantidad excedente hasta la aportación total.

Capital comanditario cooperativo, esta Figura jurídica está concebida para recurrir en caso de necesidad a Fuentes de Financiación del desarrollo económico y social cooperativos ajenos a los socios individuales de las mismas, aunque con la condición de no alterar la naturaleza jurídica de la misma, es decir su carácter de sociedad de personas, por lo que el capital aportado bajo esta denominación ha de ser susceptible de ser administrado bajo pactos o convenios de carácter cooperativo.

4.3.2 Máximo y mínimo

La aportación máxima que podrá poseer un socio individual no podrá ser superior al 5% del total de las aportaciones computables (que son la suma de las aportaciones retenidas, voluntarias y comanditarias cooperativas).

Como aportación computable mínima se entiende la retribución del índice 1 en concepto de anticipo de consumo en cada ejercicio.

4.3.3 Retribuciones al capital

El dinero es una mercancía delicada, cuyas mayores cualidades son que es un medio de pago o de cancelación de deudas generalmente aceptado o, si se quiere, un título de reconocimiento universal por su importe contra el producto social. En otros tiempos se le consideraba como un medio ideal de conservación del valor de las cosas. Lo que sí es universalmente reconocido es que el paso del tiempo deprecia su valor, es decir, disminuye su poder de compra de una forma variable según el estado de la economía y el grado de confianza general que en él se tenga.

Es por ello que hablamos del precio del dinero en un momento dado, llamándole "interés del dinero" en ese momento. Este interés es en otro sentido el premio al ahorro o gasto no realizado. El Reglamento de Régimen Interior (arts. 39 y 40) nos dice que hay un "interés base" fijo del 4,5% anual a las aportaciones computables, independiente de los resultados habidos, y una "retribución variable" en compensación al riesgo por la inversión realizada, fijada en un 1,5% complementario, a abonar en los ejercicios que haya remanentes positivos.

4.3.4 Actualización de las aportaciones

Ya hemos dicho que el dinero pierde valor adquisitivo con el paso del tiempo, esto es, que con la misma cantidad de dinero hoy podré comprar más cantidad de bienes que dentro de uno, dos o tres años.

Si el dinero puesto en forma de aportaciones de capital no se actualizase habríamos descapitalizado la empresa y, en última instancia, a los socios. Los arts. 24 de los Estatutos Sociales y 35 y 36 explican el modo de hacerlo:

- Es un acto anual que se calcula aplicando el índice de depreciación monetaria resultante de la evolución del Indice General de precios de "metales, productos metálicos y maquinaria".

4.3.5 Ampliaciones

Puede darse el caso de que las aportaciones económicas hechas por los socios no sean suficientes para garantizar el desarrollo de la Cooperativa. En esta situación la Junta Rectora puede solicitar de la Junta General la autorización para tramitar la correspondiente ampliación de capital. (Ver arts. 47, 48 y 49 Reglamento de Régimen Interior).

4.4 RESPONSABILIDAD ECONOMICA

La responsabilidad económica de cada socio es limitada. Este límite es el valor de las aportaciones que se hayan obligado a realizar conforme a los Estatutos Sociales y a los acuerdos válidos adoptados en Junta General.

5. INFORME SOBRE LA EVOLUCION DEL EJERCICIO

5.1 TESORERIA

al 30.9.1971

CONCEPTO	MENSUAL			ACUMULADO		
	Plan mensual	Real	Diferencia	P. de G.	Real	Diferencia
Saldo mes anterior	19.675	19.675	-	35.801	51.407	+ 15.606
Ingresos:						
- L/negociadas	264.700	274.958	+ 10.258	2.140.500	2.150.007	+ 9.507
- Otros	28.400	50.902	+ 22.502	510.772	488.358	- 22.414
Total Ingresos.....	293.100	325.860	+ 32.760	2.651.272	2.638.365	- 12.907
Pagos	416.692	425.012	+ 8.320	2.708.080	2.842.350	+ 134.270
± Recursos extraños	- 2.100	- 268	+ 1.832	31.192	+ 72.833	+ 41.641
SALDO EN BANCOS	- 106.017	- 79.745	+ 26.272	10.185	- 79.745	- 89.930
Margen de riesgo negociable	-	-	-	-	-	-
DISPONIBLE EN BANCOS ...	- 106.017	- 79.745	+ 26.272	10.185	- 79.745	- 89.930
CARTERA DE EFECTOS						
A corto	-	980	+ 980	-	+ 980	+ 980
A largo	-	53.271	+ 53.271	8.100	53.271	+ 45.171
TOTAL	-	54.251	+ 54.251	8.100	54.251	+ 46.151
RIESGO UTILIZADO						
A corto	636.300	635.918	- 382	622.500	635.918	+ 13.418
A largo	415.000	417.526	+ 2.526	365.711	417.526	+ 51.815
TOTAL	1.051.300	1.053.444	+ 2.144	988.211	1.053.444	+ 65.233
± Saldo en bancos	+ 106.017	+ 79.745	- 26.272	- 10.185	+ 79.745	+ 89.930
FACILIDADES BANCARIAS UTILIZADAS	1.157.317	1.133.189	- 24.128	978.026	1.133.189	+ 155.163

El saldo en Bancos era positivo a fines de septiembre, gracias a un "crédito puente" de tesorería obtenido de CAJA LABORAL POPULAR hasta finales de año, aunque este saldo no se refleja en el estadillo.

La situación de tesorería se ha tensado un tanto últimamente por el cambio de criterio de financiación de las ventas, que antes se hacía previamente por ventas de campaña y, ahora, se va a hacer sobre ventas reales, y por los pequeños resultados que se obtienen. El defasaje producido por este cambio de estrategia ha exigido la tramitación del crédito antes aludido.

5.2 VENTAS

al 30.9.1971

CONCEPTOS	MENSUALES		ACUMULADAS					
			Nacional		Exportación		TOTAL	
	Importe	% P.M.	Importe	% P.G.	Importe	% P.G.	Importe	% P.G.
Cocinas	90.584	103,-	460.139	104,3	103.866	141,-	564.005	109,5
Calentadores	24.349	97,4	133.249	110,4	41.619	78,1	174.868	100,5
Frigoríficos	61.608	123,5	852.555	104,7	247.842	89,9	1.100.397	100,9
Lavadoras	61.714	144,9	351.358	114,2	28.780	87,7	380.138	111,6
Lavavajillas	5.703	164,3	24.975	56,2	37		25.012	56,3
Calefacción	1.819	56,-	- 13.707		4.806		- 8.901	
Varios	347				1.942		1.942	
TOTAL DOMESTICO	246.124	116,-	1.808.569	101,6	428.892	98,5	2.237.461	101,-
Fabricación propia ..	13.361	104,9	101.086	90,8	3.978	54,5	105.064	88,6
Comercialización	9.084	88,5	116.091	102,6	7.315	111,7	123.407	108,1
TOTAL FAGOR INDUSTRIAL	22.445	97,6	217.177	96,8	11.393	82,3	228.471	95,5
TOTAL GENERAL	268.569	114,2	2.025.746	101,-	440.285	98,-	2.465.932	100,5
FAGOR	174.725	130,6	1.385.893	96,6			1.385.893	96,6
ASPES	37.414	81,1	410.157	118,6			410.157	118,6
MARQUISTAS	17.423	80,3	229.696	102,7			229.696	102,7
TOTAL NACIONAL	229.582	113,8	2.025.746	101,-			2.025.746	101,-
EXPORTACION:	39.007	116,5			440.285	98,-	440.285	98,-
TOTALES	268.569	114,2	2.025.746	101,-	440.285	98,-	2,465.932	100,5

Las ventas acumuladas hasta finales del tercer trimestre alcanzan el 100,5% de las previstas en el P.G.. Puede considerarse, pues, como muy satisfactoria esta gestión.

Preocupan mucho más las ventas programadas para el último trimestre, que alcanzan un importe de 1.090 millones, con lo que se llegaría al 103% del P.G.

Obtener estas ventas resulta imperativo para salvar la cuenta de resultados. Sin embargo, la demanda se está moviendo con alguna dificultad y no se puede estar muy seguro, a pesar de la fuerte presión de nuestro Departamento Comercial sobre la red.

5.3 FABRICACION al 30.9.1971

CONCEPTOS	MENSUAL		ACUMULADA	
	Importe	% P. M.	Importe	% P. de G.
Cocinas	64.446	94,6	377.917	106,4
Calentadores	21.081	103,8	141,431	106,3
Frigoríficos	13.609	109,5	756.111	103,3
Lavadoras	42.012	76,4	239,115	118,-
TOTAL DOMESTICO	141.098	90,6	1.514.574	105,-
FAGOR INDUSTRIAL	7.841	91,7	52.131	83,2
TOTAL GENERAL	148.939	90,6	1.566.705	104,3
FAGOR	90.102	92,6	800.188	100,5
ASPES	25.255	79,9	351.121	120,5
MARQUISTAS	12.283	97,9	178.616	100,3
TOTAL NACIONAL	127.640	90,4	1.329.925	105,1
FAGOR INTERNACIONAL .	21,299	92,3	236.780	101,-
TOTALES	148.939	90,6	1.566.705	104,3

Las dificultades para un ordenado programa de fabricación nacen de la programación a corto plazo que estamos realizando. De ahí el esfuerzo extraordinario que ha habido que solicitar a los socios y las muchas horas extraordinarias cubiertas. Esfuerzo que era y es preciso para vender, y con ello, empujar a la cuenta de Resultados. Para unas programaciones más serenas, y con más orden y productividad, es imprescindible manejar la variable "stock de producto terminado", aumentándola. Para ello se necesitan dos cosas:

- 1) más capital circulante para financiar stocks, y
- 2) más almacenes para su almacenamiento.

Aunque ambos problemas exigen mucho dinero, se está vislumbrando una solución a ambas cuestiones con la ayuda de Caja Laboral Popular, ya que si no sería imposible.

5.4 STOCKS Y ROTACIONES

al 30.9.1971

CONCEPTOS	Importe	% P. M.	% P. de G.
Materias Primas, Componentes y Materias Auxiliares	271.764	104,-	100,5
Productos en proceso	35.000	100,-	100,-
Producto terminado	394.699	87,1	96,3
S.A.T.	50.000	100,-	100,-
TOTAL	751.463	94,-	99,5
1 - Rotaciones previstas en el Plan de Gestión	3,89		
2 - Rotaciones reales	4,18		
% (1/2)	107,4		

Como se ve, los stocks están contenidos dentro de los límites previstos en el Plan de Gestión. Pero ello - y sobre todo referido a los stocks de producto terminado- que es bueno desde el punto de vista financiero, no lo es tanto desde el punto de vista comercial y de suministro, ya que se producen algunas rupturas de stocks y consiguiente pérdida de ventas.

En los próximos meses los stocks serán superiores a los previstos en el Plan de Gestión, porque éstos son demasiado pequeños para el nivel de ventas y prolijidad de modelos que vamos alcanzando. El índice de rotaciones refleja que se está llevando una tensa gestión financiera de los stocks.

5.5 INVERSIONES COMPROMETIDAS

al 30.9.1971

CONCEPTO	MENSUALES Importe	ACUMULADAS Importe	ACUMULADAS % P. de G.
1 - Terrenos e infraestructura	-	-	-
2 - Edificios y urbanizaciones	21	1.318	46,1
3 - Maquinaria e instalaciones	771	16.130	73,4
4 - Herramental	269	2.505	38,9
5 - Utillaje	5.114	26.844	112,5
6 - Mobiliario	316	7.088	106,5
7 - Maquinaria de oficina	811	2.051	71,8
8 - Material de transporte	-	19.832	92,8
9 - Diseños y prototipos .	-	-	-
10 - Incorporales	-	-	-
TOTAL COMPROMETIDO	7.302	75.768	88,1

Al finalizar el tercer trimestre, las inversiones, auténtico motor económico de desarrollo de la cooperativa, están lejos de haber alcanzado las previsiones. Sobre todo si se tiene en cuenta que, después del Plan de Gestión, se aprobaron las nuevas inversiones de la planta de frigoríficos, para la producción del frigorífico monobloc, no registradas en el estadillo.

En general se puede decir que las nuevas inversiones se realizan con un ritmo aplomado, por exigencias de nuestra estructura financiera, rotundamente necesitada, de unos capitales a largo plazo, bien propios o bien ajenos, y de altos resultados, que no se producen.

5.6 PLANTILLA, PUESTOS DE TRABAJO, HORAS

al 30.9.1971

Plantilla

CONCEPTO		M.O.D. Real fin de mes	M.O.I. Real fin de mes	TOTAL Real fin de mes
PERSONAL INTERIOR				
. Activo:	Socios ..... Contrato Social Especial	1.234	903	2.137
	TOTAL	1.234	903	2.137
. Cedido:	A otras cooperativas ..	-	-	-
	A servicios centrales .	-	34	34
	TOTAL	-	34	34
. Excedencia:	Temporal	-	-	-
	Indefinida	-	-	-
	Servicio Militar	41	27	68
	TOTAL	41	27	68
TOTAL PERSONAL INTERIOR		1.275	964	2.239
PERSONAL EXTERIOR				
. Activo:	Socios	-	95	95
	Contrato Trabajo	-	732	732
	TOTAL	-	827	827
. Excedencia:		-	-	-
TOTAL PERSONAL EXTERIOR		-	827	827
PLANTILLA TOTAL		1.275	1.791	3.066

Puestos de Trabajo

CONCEPTO	M.O.D. Real fin de mes	M.O.D. % P.G.	M.O.I. Real fin de mes	M.O.I. % P.G.	TOTAL Real fin de mes	TOTAL % P.G.
INTERIORES. Cubiertas por:						
Plantilla	1.234		903		2.137	
Otras cooperativas	3		3		6	
Alecoop	46,5		14,5		61	
Auzo-Lagun	26		6		32	
Domicilio	-		-		-	
Varios Centro Asistencial	-		1		1	
TOTAL INTERIORES	1.309,5	103,9	927,5	98,25	2.237	101,5
EXTERIORES						
Plantilla	-		827	96,6	827	96,6
Otras cooperativas	-		-		-	
Varios	-		-		-	
TOTAL EXTERIORES	-		827	96,6	827	96,6
TOTAL PUESTOS DE TRABAJO ...	1.309,5	103,9	1.754,5	97,4	3.064	100,1

Horas

CONCEPTO	MENSUAL	ACUMULADO
% HORAS EXTRAS sobre normales	7,450	7,704
% AUSENCIA por accidente	0,3706	0,1858
% AUSENCIA por enfermedad	1,920	1,239

5.7 CUENTA DE RESULTADOS

Es el aspecto de gestión de empresa que preocupa en 1971.

Los resultados que ya se habían previsto escasos -3,5% sobre ventas-, tal como se informó en la Junta General al dar cuenta del Plan 1971, se están deteriorando por la implacable lucha comercial que lleva a un aumento del descuento comercial en un intento de "vender como sea", consecuencia directa de la característica actual del Sector de Electrodomésticos que es un "sector de oferta", es decir, que la capacidad productiva a nivel nacional es muy superior a la demanda global, lo que, por su propia dinámica, erosiona los resultados, ya que esta excesiva capacidad productiva difícilmente puede evacuarse totalmente hacia la exportación, porque los costes españoles no resultan competitivos a nivel internacional.

En el ámbito de ULGOR, esencialmente -porque también algunos fondos constituídos con cargo al ejercicio 1970 están arrojando liquidaciones negativas- hasta septiembre 1971, está ocurriendo lo siguiente. El presupuesto básico, simplificadamente presentado, estaba conformado así en el orden general de las cifras:

- Precio venta público	135,0
- Descuento comercial medio ..	-35,0
. Ventas netas	100,0
Gastos proporcionales	-74,0
. Margen bruto	26,0
Gastos estructurales ..... (en general)	-22,5
. Resultado neto	3,5% / ventas

Lo que está sucediendo es que el descuento comercial medio se está degradando inexorablemente por muchos esfuerzos que se hagan para sostenerlo, por lo dicho al principio, y el presupuesto anterior se está transformando como sigue:

- Precio venta público	135,0
- Descuento comercial medio ..	-37,7
. Ventas netas	97,3
Gastos proporcionales	-74,0
. Margen bruto	23,3
Gastos estructurales	-22,5
. Resultado neto	0,8% / ventas

La consecuencia es evidente e inmediata: si de 3,5 puntos porcentuales de beneficio, el descuento comercial nos "come" 2,7 puntos más de los previstos, nos quedan 0,8 puntos; si nos come 3 puntos .. etc. Lo dicho: la cuenta de resultados es la preocupación de este año, como la tesorería y la carga de trabajo para ocupar a todo el mundo, lo fueron el año pasado.

Soluciones. Para paliar esta realidad e intentar reducir al mínimo las consecuencias de esta tendencia solo caben estas tres políticas a corto:

- Aumentar la cifra de ventas, para aumentar el margen bruto; es la que se está haciendo, particularmente en cocinas y lavadoras; de ahí la razón del por qué se ha forzado el aparato productivo en estos productos ...

- Aumento de precios de venta; se ha hecho, pero no hay que olvidar que este aspecto, además de estar sujeto a control estatal, tiene un límite en las exigencias que impone el mercado; no obstante, la nueva campaña comercial, comenzada en octubre, se ha planteado con importantes incrementos del "precio venta público" de los productos ...

- Reducción de gastos; problema difícil, tanto a corto como a largo plazo, si se quiere mantener la dinámica de la empresa y los imperativos sociales que demandan un incremento de las rentas de trabajo; no obstante se está haciendo un esfuerzo en profundidad en el S.A.T., por la vía de recuperación de sus gastos con aumento de la tarifa de servicios y un mayor control de su gestión, así como en la contención de las condiciones comerciales ...

Pero a largo plazo no nos queda más alternativa que aumentar la eficiencia global de la empresa; más productividad en todos los estamentos y gestiones, de modo que este incremento de productividad supere, o cuando menos iguale, los aumentos de coste, es la única política posible para mantener los resultados positivos, y, con ellos, la proyección de la cooperativa hacia el futuro ...

En este contexto de los resultados, la trayectoria del resto de las cooperativas de ULARCO es totalmente positiva, incluso brillante en la mayoría, lo que tendrá su evidente reflejo en la "reconversión de resultados". Ello nos hace constatar una vez más -por si todos los avatares anteriores no lo hubieran hecho ya- la sabiduría de la medida de integración adoptada en su día, medida que sirvió en el pasado para trasvasar resultados de electrodomésticos (ULGOR), pujante entonces, a otros sectores a la sazón más deprimidos (resultados negativos en algún ejercicio en EDERLAN y FAGELECTRO) y que ahora, con una especie de justicia compensatoria,actuará en sentido contrario.

6. INFORME DE "LAGUN-ARO"

6 - INFORME DE "LAGUN-ARO"

He aquí un breve resumen de los datos más significativos de la marcha de nuestra Mutua.

Entiéndase que son datos acumulados del mes de septiembre de 1971.

Cuotas y prestaciones por mutualista

Concepto	Cuota prevista	Prestaciones resultantes
Auxilio Familiar	675	680
Asistencia Sanitaria	495	510
Incapacidad Laboral Transitoria	175	211
Auxilio por defunción	35	15
Dote Matrimonial	15	11
Suplemento Accidentes de Trabajo	8	6
Invalidez	0	1
Gastos Generales	20	55
Capitalización, Obligatorias	1.117	1.135
Total	2.540	2.624

La cuota real resultante en el ámbito de LAGUN-ARO supera en 84 pesetas a la cuota prevista.

Las desviaciones principales se producen en:

- Asistencia Sanitaria: 15 pesetas más
- Incapacidad Laboral Transitoria: 36 ptas. más
- Gastos Generales: 35 ptas. (por retraso cobros de ayudas quirúrgicas)
- Capitalización, Obligatorias: 18 ptas. (por incremento base cotización Ac. de Trabajo)

Como se ve, es preocupante la evolución de la prestación de Incapacidad Laboral Transitoria. Produce además una cierta perplejidad pues tradicionalmente se ha venido moviendo dentro de los cauces previstos y no es fácil explicar la eclosión de este año.

También la Asistencia Sanitaria es deficitaria, aunque en menor medida, pero es fácilmente previsible que ambos conceptos se verán agravados en el último trimestre del año. Es previsible por tanto un incremento de cuota para el año 1972.

Por lo que respecta a ULARCO, observamos una evolución favorable hasta el momento en el gasto. Unicamente existe un punto negro: Asistencia Sanitaria. No obstante, si nos mantenemos en las cifras actuales (502 pesetas por mutualista y 218 pesetas por beneficiario, en lugar de 203 previstas con una tolerancia de + 10%) no tendremos que soportar penalización alguna el año que viene.

En este déficit en el concepto de ASistencia Sanitaria correspondiente a ULARCO, tiene una influencia decisiva el nivel de gastos de ULGOR, pues para un gasto previsto de 495 pesetas por mutualista, ULGOR viene realizando este año un gasto medio por mutualista y mes de 536 pesetas. En su casi 40% este gasto corresponde a Farmacia. Como siempre, se pide un esfuerzo en este capítulo.

7. ASUNTOS VARIOS

7.1 NUEVO MANUAL DE VALORACION

En las sesiones informativas del pasado mes de julio se informó sobre el proceso que se pretendía seguir para la implantación del nuevo Manual de Valoración, cuyo "proyecto general" había sido estudiado por el Departamento Central de Valoración de ULARCO.

Entonces se dijo que el proceso de aceptación de este "proyecto general" exigía tratarlo a los siguientes niveles:

- Comisiones Permanentes de los Consejos Sociales
- Consejos Sociales
- Juntas Rectoras
- Consejo General
- Comunidad en general

para, después de examinados los diferentes posicionamientos de los citados órganos, intentar un ensayo de aplicación a partir del mes de octubre.

Es decir, el proceso de consideración del tema suponía un plazo de dos meses y medio, que terminaba a fines de septiembre, para comenzar con el ensayo de aplicación del nuevo Manual de Valoración a partir del primero de octubre, aunque se tenía conciencia dé los muchos "elementos instrumentales" que todavía faltaban por elaborar para que la aplicación fuera totalmente correcta.

Por todo ello se indicó en las sesiones informativas, y se reiteró una y otra vez ante el Consejo Social, que -a falta de estos "elementos instrumentales" no definidos en el "proyecto general", entre los que los más importantes son:

- la descripción de las 72 diferentes categorías profesionales que surgen en el nuevo Manual multiplicadas por los tres sectores básicos
  - . sector industrial
  - . sector comercial y
  - . sector administrativo, y
- la definición de lo que el Manual llama "incidencias negativas del puesto de trabajo" y que podríamos definir convencionalmente como "condiciones coyunturales" del puesto de trabajo, las cuales exigen un estudio previo y profundo-

no se garantizaba de ninguna forma que su aplicación pudiera llevarse a cabo para el 1 de enero.

Como, por otro lado, todos los órganos consultados apreciaban una serie de aspectos positivos en el nuevo Manual de Valoración, en atención precisamente a estos aspectos positivos se ha intentado un ensayo de aplicación con el material disponible -que, repetimos, es el "proyecto general" y criterios genéricos de valoración y clasificación de personal- pero con muchas dudas sobre la viabilidad práctica de esta aplicación, por la falta de los "elementos instrumentales" imprescindibles que se han citado más arriba, confiando en que el contraste del intento con la realidad sacara a la luz las insuficiencias que padecía el "proyecto general", y se pudiera dar respuesta, con mucha agilidad, a estas insuficiencias, cosa que no ha podido ser. Por esto se reiteró insistentemente, en las varias sesiones dedicadas al tema en el Consejo Social, que no se podía confiar excesivamente en la posibilidad de su aplicación para primeros de enero de 1972.

Realizada la experiencia práctica de intentar asimilar cada puesto de trabajo a las "definiciones genéricas" de cada clasificación profesional, que aparecen en el "proyecto general" del Manual, se ha observado su imposibilidad práctica después de un mes largo dedicado al tema; es decir, no se pueden asimilar los puestos de trabajo existentes en fábrica a las "nuevas clasificaciones profesionales genéricamente definidas" sin que previamente hayan sido exhaustiva y "específicamente" definidas todas estas clasificaciones profesionales.

Ante este hecho contrastado por la experiencia práctica, solo cabía hacer la asimilación de los citados puestos a las nuevas clasificaciones con criterio subjetivo y un mucho arbitrario, sin que se pudiera tener una razonable conciencia de que las categorías atribuídas a los socios respondieran a una objetiva valoración, ni cupiera una razonable defensa de la categoría asignada ante posibles reclamaciones de los socios disconformes con la categoría asignada.

Idéntico o similar problema se planteaba en cuanto a las "condiciones coyunturales" o "incidencias negativas" de los puestos de trabajo, tales como condiciones ambientales, u otras, insuficientemente definidas, y teniendo que improvisarse sobre la marcha las soluciones, con todas las consecuencias que un problema de esta delicadeza supone.

En vista de esta dificultad práctica de aplicación, a falta, repetimos, de elementos esenciales para poder hacerla, y ante el lógico y fundado temor de que lo que se hiciera no pasara de ser una "criatura deforme e inmadura", el Consejo General de ULARCO, en sesión del 9 de noviembre, decidió suspender el intento de aplicación cara al 1 de enero, por haberse demostrado su imposibilidad, según todos los informes que surgían de todas las cooperativas de ULARCO, y de todos los cuadros que habían intentado hacer una clasificación objetiva del personal a sus órdenes a la luz del "proyecto general" del nuevo Manual.

Consecuentemente, en estos momentos, la situación queda así:

1 - Resultando imposible aplicar el nuevo Manual de Valoración cara al ejercicio 1972, se repone la situación anterior, es decir, las revisiones a que hubiere lugar se harán con el Manual vigente, quedando el resto de aspectos relacionados con la Valoración tal como están ahora.

2 - Esto no quiere decir que se abandone el proyecto de implantación del nuevo Manual de Valoración, porque se entiende que tiene aspectos muy positivos que interesa introducir en el ámbito de la cooperativa, pero ello se hará después que los Departamentos Centrales de Valoración hayan terminado de elaborar todos los "elementos instrumentales" necesarios para su aplicación.

En estos momentos no se puede fijar ninguna fecha sobre para cuando estarán terminadas las definiciones que faltan, porque la experiencia práctica realizada ha detectado que hay mucho trabajo que hacer, pero se cree que todos estos "elementos instrumentales" podrán ser preparados a lo largo de 1972, sin que en estos momentos se pueda adoptar ningún compromiso firme, ya que, entre otras cosas, se producen en breve algunas bajas importantes entre el personal dedicado a este menester.

3 - Pero independientemente del repetido Manual de Valoración, el Consejo Social planteó, con ocasión de su estudio, una serie de asuntos relacionados complementariamente con la valoración, como son los siguientes aspectos de régimen laboral:

- reconocimiento de derechos económicos a la antigüedad,
- regulación más matizada de las vacaciones y derechos económicos en caso de que no se disfruten,
- normativa relacionada con el índice profesional en los casos de traslados internos,
- reconsideración de los aspectos económicos del transporte para aquellos socios que utilizan los medios facilitados por la cooperativa para el traslado desde otras localidades,
- problemática que se deriva para el personal de Mantenimiento e Instalaciones por su habitual trabajo en sábados y domingos y trabajos excepcionalmente peligrosos en altura.

Todos estos asuntos no son específicos del Manual de Valoración, sino que surgieron como aspectos complementarios a la hora de la consideración del citado Manual. Quiérese decir, por tanto, que cualquiera que sea el Manual de Valoración vigente, necesitan tratamiento específico en otros ámbitos.

4 - Por ello, la suspensión temporal del nuevo Manual por las dificultades citadas, no presupone el abandono de estos problemas concomitantes planteados por los Consejos Sociales y, por ello, se proyecta que los temas

. antigüedad
. vacaciones
. transporte

sean tratados en las modificaciones del Reglamento de Régimen Interior que se están estudiando -y de las cuales se hablará más adelante en esta misma sesión- y que los asuntos

. traslados internos y
. aspectos especiales del personal de Mantenimiento

den lugar a unas normativas específicas de aplicación, que están en estudio, y sobre las cuales se informará oportunamente al Consejo Social cuando hayan quedado definidas, lo cual se espera hacer antes de fin de año.

7.2 MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

En las Juntas Generales Ordinarias celebradas en marzo pasado se comunicó la necesidad de actualizar algunos aspectos de nuestros documentos jurídicos, particularmente el Reglamento de Régimen Interior, y se anunció que oportunamente se convocaría la Junta General Extraordinaria necesaria para su aprobación.

Desde entonces se han venido estudiando estas reformas y modificaciones, pero en etapas sucesivas. Se quiere decir, que cuando pensábamos que la cosa estaba terminada se presentaba un nuevo hecho,

- como las interrogantes planteadas por el nuevo Manual de Valoración, tal como se ha citado en el punto anterior,

- como la publicación del nuevo Reglamento de Cooperación, aprobado el 13 de agosto, y cuyo texto se esperaba apareciera en el Boletín Oficial del Estado de un momento a otro, lo que, al fin, ha sucedido el 9 de octubre.

Todas estas nuevas circunstancias que se sucedían sobre la marcha, han ido demorando la convocatoria de la Junta General Extraordinaria, que, en primera instancia, podía haberse hecho en julio si no hubiera surgido el tema Valoración; que, en segunda instancia, podía haberse hecho en octubre si no hubiera surgido el tema Nuevo Reglamento de Cooperación ;

y que ahora, finalmente, es preciso liquidar antes de la primera quincena de enero, porque algunas cuestiones que se proponen tienen incidencia en las Normas Laborales, como es el asunto "antigüedad", y también por el asunto "seguridad social" que veremos más adelante.

El proyecto definitivo del Reglamento de Régimen Interior (es decir, sus modificaciones) está casi ultimado y se pretende operar de la siguiente forma. Se facilitará el texto de las modificaciones completas citando el Reglamento vigente, a efectos de poder comparar exactamente los cambios entre el texto anterior y el nuevo que se propone, además de que en ese texto completo, a efectos de mantener la numeración del articulado, se incluirán también las modificaciones y nuevos artículos aprobados en la Junta General Extraordinaria del 13 de febrero pasado.

Este texto mecanografiado se facilitará, para adelantar tiempo, a las Juntas Rectoras, Consejos Sociales, Consejos de Dirección y Consejo General, y paralelamente se preparará ~~una~~ una edición en imprenta para que, en el más breve plazo posible, pueda entregarse un ejemplar a todos y cada uno de los socios.

Posteriormente se realizarán las sesiones que correspondan con los órganos antes citados para estudiar las eventuales modificaciones o mejoras que se sugieran al proyecto preparado y, finalmente, se convocarán sesiones informativas a nivel de toda la cooperativa para : discutir el proyecto, aclarar las dudas que se susciten y exponer las razones en que el Consejo General apoya la propuesta que presenta, así como para recoger las sugerencias y enmiendas al proyecto que se considere mejoran el presentado.

Entre 10 y 20 días más tarde de estas sesiones informativas se ubicará la definitiva celebración de la Junta General que debe aprobar estas modificaciones al Reglamento de Régimen Interior.

Pero, al objeto de que ya desde ahora nos vayamos mentalizando y reflexionando sobre el tema, seguidamente se hace una breve síntesis de los aspectos esenciales que se abordan en las modificaciones proyectadas.

- En el Capítulo I "Normas Fundamentales" se pretende cambiar el concepto de la participación social, que en el Reglamento vigente se basa en el voto cualificado en función de la categoría profesional.

- En el Capítulo II "Estructura social y de Dirección" el cambio sustancial se refiere a la nueva estructura del Consejo Social, por plantas.

- En el Capítulo III "Régimen de Juntas Generales" hay algunas modificaciones tendentes a ordenar el desarrollo de las mismas y definir las cuestiones que exijan mayoría calificada.

- Se alumbra un nuevo Capítulo, el IV, que se titula "Régimen Electoral", que pretende regular el sistema de elección de la Junta Rectora y Consejo de Vigilancia.

- En el Capítulo, IV anterior, "Régimen Económico" se proyectan como modificaciones importantes las referentes a los siguientes temas:

  . mecánica de liquidación de aportaciones
  . transferencia de aportaciones entre los socios
  . forma de liquidación de las eventuales pérdidas.

- En el Capítulo, V anterior, "Régimen Laboral" se proponen modificaciones sobre los siguientes temas importantes:

  . regulación económica de la antigüedad
  . regulación de las vacaciones
  . regulación del desempleo o paro por falta de trabajo
  . tema transporte.

Como se ve, el contenido de las modificaciones que se proponen es importante y recoge algunos de los asuntos que se han citado en el punto anterior sobre Valoración. Será preciso, pues, juzgar el problema con serenidad, ponderación, espíritu constructivo y sentido de responsabilidad, condiciones imprescindibles para adoptar unas decisiones correctas.

7.3 NORMAS LABORALES 1972

En orden a este tema el Consejo Social ha realizado una serie de gestiones que pueden concretarse como sigue.

7.3.1 Acuerdo del Consejo General sobre "Normas Laborales 1972"

"Con carácter experimental, y continuando con el proceso de "perfeccionamiento de los mecanismos de participación de la "comunidad, y de desarrollo de la personalidad del Consejo "Social, el Consejo General delega en las Juntas Rectoras, y "éstas delegarán en sus respectivos Consejos Sociales, la fa "cultad de definición de las Normas Laborales para 1972, que "lo harán a tenor de las disposiciones estatutarias y regla- "mentarias vigentes.

"Aunque se considera innecesario en la práctica, procede, "desde un punto de vista jurídico, precisar que el Consejo "General y las Juntas Rectoras se reservan el derecho de ve- "to para los casos eventuales en que las normas aprobadas in "frinjan preceptos estatutarios o reglamentarios.

"Para la elaboración de las "Normas Laborales", salvo la que "se refiere a "Anticipo Laboral", que se regula en los pun- "tos siguientes, se constituirá una Comisión en cada Consejo "Social, las cuales mantendrán contactos entre sí y con la "Permanente Central. Estas Comisiones deberán tener elabora- "das sus propuestas y presentarlas a los respectivos Conse- "jos Sociales, para su definitiva aprobación, antes del 15 de "noviembre próximo.

"Para el estudio del "nivel salarial medio de la zona" a que "se refiere el artículo 5 de los Estatutos Sociales, artícu- "los 6 y 66 a 69 bis del Reglamento de Régimen Interior, se "constituirá una Comisión especial formada por los Presiden- "tes de las Permanentes de los Consejos Sociales y un repre- "sentante del Servicio Central de Personal, designado por el "Director General. Esta Comisión deberá terminar su estudio "para el día 15 de noviembre.

"Las discrepancias de criterio entre las diferentes coopera- "tivas que eventualmente surgieran en las normas de aplicación "generalizada, serán definitivamente zanjadas por el Consejo "General, cuyos acuerdos de arbitraje obligarán a todas las "Cooperativas."

Esta es una facultad que fué solicitada por el Consejo Social, por considerar que lo relativo a Normas Laborales exige una vivencia muy directa de los socios, y lo que se pretende con esta nueva disposición es llegar a una mayor participación de forma consciente y responsable; propuesta y solicitud que fué aceptada por la Junta Rectora y el Consejo General, tal como se desprende del acuerdo transcrito más arriba.

A la vista de este acuerdo, los Consejos Sociales de ULARCO están realizando las consultas, estudios y reuniones pertinentes para la definición de las Normas Laborales 1972, con dedicación especial a los temas de "jornada laboral" y "anticipos laborales", como se indica seguidamente.

7.3.2 Reunión con Gerencia

Ante la próxima reducción del horario semanal que se prevé será adoptado, por Convenio Colectivo, en Guipúzcoa, a cuyo ámbito se apela en nuestro Reglamento de Régimen Interior para esta definición, la Comisión Permanente del Consejo Social se ha puesto en contacto con Gerencia para plantear la reducción de la jornada laboral en las cooperativas y pedir información sobre los problemas de empresa para su aplicación a partir del 1° de enero de 1972.

La Gerencia se mostró interesada por la propuesta, que considera lógica con la tendencia general a la reducción de la jornada, pero advierte que dicha medida tendrá una incidencia importante en los siguientes aspectos:

- Programas de fabricación
- Incremento de personal
- Incremento de costes

Programas de fabricación

Los programas de fabricación estaban siendo realizados sobre 48 horas semanales porque el año 1972 tiene una fuerte carga de trabajo.

La reducción de jornada debe llevar pareja una mejora de métodos e instalaciones y organización del trabajo en general que permita incrementar la productividad para lograr unos niveles de producción similares al horario anterior.

Este proceso requiere un tiempo prudencial de adecuación técnica que, según Gerencia, estaba previsto realizar a lo largo del año 1972 para aplicar la reducción en el año 1973.

Incremento de personal

La aplicación de la jornada de 46 horas a partir de enero de 1972 obliga a las siguientes alternativas:

a) producir menos

b) incrementar el ingreso de personal

La alternativa a) resulta desaconsejable desde el punto de vista empresarial, puesto que supone pérdida de mercado y disminución de resultados.

La alternativa b) presenta inconvenientes en cuanto que supone un incremento de personal que de momento resuelve el problema de fabricación pero presenta el riesgo de que ante una eventual inactividad grava el coste social.

Incremento de costes

La reducción de la jornada laboral en nuestro caso tiene que realizarse con incremento de las percepciones actuales más el aumento de nómina que supone el ingreso de nuevo personal, lo cual supone un incremento de coste importante sobre el actual, que finalmente repercutirá en nuestra cuenta de resultados.

Conclusión

Estas son las posibles repercusiones que puede originar la reducción inmediata dela jornada laboral y con las cuales hay que pechar conscientemente.

La Gerencia sugiere a la Comisión Permanente la posibilidad de llegar a una fórmula media de aplicación de 45 horas semanales a partir de enero 1972 y mantenible durante el año 1973, siendo previsible que el Convenio Siderometalúrgico comience por establecer las 46 horas semanales en 1972 para reducir a 44 el año 1973. La razón de adoptar las 45 horas para los dos años está en la estabilidad de los programas de fabricación.

7.3.3 Estudio del nivel salarial medio de la zona

A tenor del acuerdo adoptado por el Consejo General se constituyó la Comisión para el estudio del nivel salarial medio de la zona, con sujeción al artículo 5 de los Estatutos Sociales y artículos 6 y 66 a 69 bis del Reglamento de Régimen Interior.

Esta Comisión está constituída por los Presidentes de las Permanentes de los Consejos Sociales y un representante del Servicio Central de Personal, designado por el Director General.

Esta Comisión ha tenido contactos con trabajadores de UNION CERRAJERA, S.A. y ELMA, S.A. y con personal directivo de ELMA, S.A., con objeto de recabar datos para poder hacer la comparación de percepciones.

Han celebrado ya diversas reuniones y está ya a punto de dar por finalizada su tarea.

Para la aplicación de este estudio a la fijación del anticipo laboral correspondiente a la hora normal del índice 1, esta Comisión será ampliada con los Presidentes de las Juntas Rectoras. La propuesta para la aprobación definitiva de los Consejos Sociales deberá ser presentada para el día 1 de diciembre, si ello es posible.

7.3.4 Otras modificaciones

- Vacaciones
- Horas dominicales - aumento prima

Vacaciones

1 - Vista la dificultad que presenta en algunos departamentos y especialmente en las secciones de Mantenimiento e Instalaciones, el hecho de tomar vacaciones en las fechas ordinarias, se propone el que haya posibilidad de tomarlas en forma escalonada pero dentro de una época veraniega comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

2 - Se considera que el pago actual por horas de vacaciones resulta insuficiente para compensar la renuncia a las mismas, siendo motivo de malestar en estos departamentos.

Considerando, además, que dichos servicios son prestados por necesidades urgentes de fábrica, se opina que deben estar mejor retribuídos.

Horas dominicales

Debido a que las características de los puestos de trabajo de la sección de Mantenimiento e Instalaciones obligan con frecuencia al trabajo dominical y considerando la incomodidad de dicha obligación, se opina que debe aumentarse la prima por el concepto de horas dominicales en compensación a las incomodidades a que está sujeto dicho servicio.

. . .

Con referencia a estos últimos asuntos se ha tratado suficientemente en los puntos anteriores "Valoración" y "Reglamento de Régimen Interior".

7.4 REGLAMENTO DE COOPERACION

Todos los socios de la cooperativa deben conocer que los Estatutos Sociales de la misma están regidos por una legislación de ámbito nacional. Lo mismo que las sociedades anónimas deben adaptar sus Estatutos a la Ley de Sociedades Anónimas vigente, los Estatutos Sociales de las cooperativas deben estar de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la Cooperación, que, como se sabe, estaban constituídas fundamentalmente por la Ley de 2 de enero de 1942 y el Reglamento para su aplicación de 11 de noviembre de 1943. Después, dentro del régimen interno, el Reglamento de Régimen Interior puede completar los Estatutos Sociales, pero nunca puede estar en contradicción con éstos.

Consecuentemente, el rango jurídico de las diferentes disposiciones que nos afectan como socios con las siguientes:

1°. Ley de Cooperación de 2 de enero 1942

2°. Reglamento de Cooperación para la aplicación de la Ley precedente

3°. Estatutos Sociales de la propia cooperativa

4°. Reglamento de Régimen Interior

Por todo ello, la legislación que surja sobre las cooperativas es de extraordinaria importancia para todos,ya que sus disposiciones condicionan y obligan también a nuestros Estatutos y Reglamentos. No hay que olvidarse que al ser nuestras entidades crecientemente más importantes y de un contenido más generalizadamente público, no podemos desconocer la legislación al respecto, que nos obliga imperativamente.

Las disposiciones legales que hemos citado anteriormente, Ley de enero 1942 y Reglamento de 11 noviembre 1943, han ido quedando viejas, por muchas razones:

- su larga vida,
- la madurez de los cooperadores y la importancia económica de muchas de las cooperativas formadas por ellos,
- el acercamiento a experiencias cooperativas de muchos países, especialmente del Mercado Común,
- la necesidad ineludible de hacer de las cooperativas empresas más eficaces y competitivas.

Todos estaban de acuerdo en la necesidad de una reforma de la actual legislación. A esta idea ha respondido el nuevo Reglamento de Cooperación, que sustituye al anterior, aprobado en Consejo de Ministros del 13 de agosto de 1971 y publicado, con el rango legal de Decreto, por el Boletín Oficial del Estado el 9 de octubre pasado.

El nuevo Reglamento no es más que un intento de dotar a las cooperativas de medios jurídicos suficientes para que puedan responder a sus exigencias económicas y a su vocación de progreso en un orden social humanizado y democratizado, hasta tanto no se dicte una nueva Ley que recoja todas las experiencias anteriores.

Es evidente que de la eficacia y de los resultados que se deriven de la aplicación del nuevo Reglamento van a depender en gran medida las líneas maestras de la futura Ley.

Interesa aclarar, sin embargo, desde ahora, que el nuevo Reglamento de Cooperación, indudablemente, mejora sustancialmente al vigente desde noviembre de 1943.

Así, del texto de este Reglamento de Cooperación, vigente como decimos a partir del 9 de octubre 1971, se desprenden los siguientes conceptos importantes para la cooperativa y sus socios:

- Su artículo 2 define que la capacidad para asociarse personalmente como socio trabajador a una cooperativa, empieza a partir de los 18 años, sin necesidad de autorización paterna, hasta la mayoría de edad , que es como estaba antes.

- El artículo 4 habla de: la obligatoriedad de los socios de efectuar aportación a capital social; el derecho de los socios a percibir como máximo el interés legal por las aportaciones obligatorias; el límite máximo de interés que podrán devengar las aportaciones voluntarias, que no podrá exceder del normal del dinero; la prohibición terminante de dar retornos al capital; la decisión final de expulsión de un socio que corresponderá a la Junta General en votación secreta.

- Después trata del régimen económico de las cooperativas y de las aportaciones de capital, que altera de forma sustancial la regulación legal anterior, refiriéndose también en este régimen económico a la liquidación de obligaciones y derechos en caso de baja de los socios, facultando a que las liquidaciones de las aportaciones se hagan en un plazo de cinco años.

- En el artículo 35, que habla de los "acuerdos sociales", faculta a que las cooperativas de más de 500 socios puedan celebrar Juntas Generales de segundo grado y también a que los Estatutos prevean la posibilidad del voto cualificado amparado en precepto legal o reglamentario.

- Se regula ampliamente en el artículo 44 el derecho a información de los socios.

- Los artículos 53, 54, 55 hablan de las cooperativas de segundo grado, del derecho de asociación de las cooperativas con otras entidades, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, y de los conciertos intercooperativos tipo ULARCO.

- También resulta novedoso el artículo 57, que al hablar de la liquidación de una cooperativa que se disuelva, indica queel patrimonio excedente de la liquidación se destinará a los fines que constituyan el destino del Fondo de Obras Sociales, cuando en el precedente Reglamento lo ponía a disposición del Ministerio de Trabajo.

- Resultan también muy interesantes las Disposiciones Transitorias, por las cuales se obliga a la adaptación de los Estatutos delas cooperativas a este nuevo Reglamento de Cooperación, en el plazo de dos años.

Este es un tema muy importante. Nos obliga a modificaciones profundas en nuestros Estatutos Sociales, particularmente en todo lo referente al Régimen Económico de nuestras cooperativas. Además, por virtud de esta legislación, algunas cuestiones que estaban reguladas en el Reglamento de Régimen Interior deben pasar a nivel de Estatutos Sociales, como el Régimen Disciplinar.

Pero todo este asunto de la adaptación a la nueva legalidad exige una reflexión intensa , madura y reposada, que habrá que abordar a lo largo del año que viene, porque todavía nos queda plazo (no olvidemos que tenemos dos años). Entretanto -y aunque una de las disposiciones transitorias del nuevo Reglamento lo impugne- no hay más remedio que seguir aplicando los Estatutos y Reglamento actuales. Sobre la base de los mismos habrá que hacer todo, por ejemplo la liquidación del Ejercicio 71, porque no hay tiempo para improvisar nada diferente, en asuntos de tanta importancia.

De todas formas, en las modificaciones del Reglamento de Régimen Interior, de las que hemos hablado antes, ya se han tenido en cuenta algunos de los preceptos del nuevo Reglamento de Cooperación. Pero prácticamente no se han tocado nada del régimen económico, ni otros aspectos, porque si quisiéramos abordar todo ello no podríamos celebrar Junta General para decidir sobre las otras cuestiones, urgentes también, en el plazo de otros varios meses.

7.5 SEGURIDAD SOCIAL DE COOPERATIVISTAS

Otra disposición legislativa, de extraordinaria importancia por sus consecuencias, es el Decreto aprobado en Consejo de Ministros del 13 de agosto pasado, por el que se regula la "Seguridad Social de los socios trabajadores de Cooperativas de producción", Decreto publicado por el Boletín Oficial del Estado el 27 de octubre pasado, a partir de cuya fecha ha entrado en vigor.

Si el tema del Reglamento de Cooperación que hemos tratado en el punto anterior es importante, no le va en zaga éste, porque afecta a toda la problemática de nuestra Seguridad Social, a la posibilidad de continuar con el régimen autónomo que tenemos ahora, y a la supervivencia de nuestra Mutua Libre de Provisión LAGUN-ARO, por lo menos con el rango que hoy tiene.

Para que pueda entenderse suficientemente, realizamos a continuación algunas consideraciones relativas al tema.

En la regulación actual de la Seguridad Social de los socios trabajadores de cooperativas de producción existe un doble concepto, "calificativo" o "figura jurídica" para el socio de la cooperativa, que son:

1 - La Orden de 25 de marzo de 1963 les atribuye la condición de "trabajadores independientes", a efectos de su adscripción a la Mutualidad de Autónomos.

2 - Sin embargo, el Reglamento de Accidentes de Trabajo, de 22 de junio de 1956, los considera como "trabajadores por cuenta ajena".

A esta doble conceptuación, que todavía subsiste, se pondrá término cuando se promulgue el Régimen Especial de Seguridad Social de Cooperativas, prevista en la Ley de Bases de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, pero es muy posible que este Régimen Especial, previsto como decimos para los cooperativistas en la Ley de Seguridad Social, o tarde mucho en promulgarse, o no se promulgue nunca.

Mientras tanto, y para salir al paso de los inconvenientes y dificultades que suscita la dualidad de figuras jurídicas mencionada más arriba, se acaba de dictar por el Ministerio de Trabajo un Decreto que establece, con carácter provisional, un régimen uniforme para los cooperativista y que al mismo tiempo venga a facilitar los cauces adecuados para la implantación del futuro Régimen Especial al que nos hemos referido hace un momento.

Podemos resumir así lo dispuesto en el Decreto en cuestión:

1 - Los socios trabajadores de cooperativas de producción quedan asimilados, en cuanto a la Seguridad Social se refiere, a trabajadores por cuenta ajena, debiendo encuadrarse en el Régimen General.

2 - La base de cotización aplicable a cada socio trabajador será la que corresponda a su categoría profesional, según los salarios legales establecidos para las mismas para el ámbito nacional. Cuando la cotización se realice sobre remuneraciones efectivamente percibidas -es el caso de Accidentes de Trabajo-, se tomarán como base de cotización los anticipos laborales que perciban los socios cooperadores.

Esta es la parte más importante del contenido del Decreto, que quiebra de raiz la autonomía e independencia que en este campo hemos tratado de mantener a toda costa.

Afortunadamente hay una Disposición Transitoria, que trata de guardar un escrupuloso respeto a las situaciones anteriormente adquiridas y que dice:

"No obstante lo dispuesto en el presente Decreto, las Coopera-
"tivas cuyos socios trabajadores se encuentren incluídos ac-
"tualmente en una Mutualidad Laboral, podrán optar, dentro de
"los tres meses naturales inmediatamente siguientes al de en-
"trada en vigor de este Decreto y en nombre de todos sus so-
"cios trabajadores, por una sola vez y mediante acuerdo de su
"Junta General convocada al efecto, para continuar en la Mu-
"tualidad Laboral en la que se encuentre encuadrada.

"Dicha convocatoria se comunicará en tiempo oportuno a los De
"legados provinciales de Trabajo y de la Obra Sindical de Coo
"peración para que, si lo consideran conveniente, designen
"cada uno de ellos un representantes que participe, como ase-
"sor, en dicha Junta. Transcurrido el plazo que se señala en el
"párrafo anterior, sin que se haya ejercitado la opción pre-
"vista en el mismo, será de aplicación a los socios trabajado
"res de la cooperativa el régimen jurídico que se establece
"en el presente Decreto."

Consecuentemente con esta Disposición Transitoria tenemos pues tres meses, a partir del 27 de octubre, es decir, hasta el 27 de enero de 1972, para, reunidos en Junta General, decidir si nos pasamos con armas y bagajes al Régimen General de la Seguridad Social, con todas sus consecuencias, o por el contrario nos acogemos a la situación en que nos encontramos en este momento.

Como se verá, la disposición es importante y tiene que tomarse con plena seriedad y responsabilidad. Esta es otra de las razones por la que, de cualquier forma, la Junta General Extraordinaria de la que hemos hablado al tratar del Reglamento de Régimen Interior, se tenga que celebrar necesariamente antes del 15 de enero, ya que en una misma Junta General se despacharían ambos asuntos, es decir, las modificaciones del Reglamento de Régimen Interior y el acuerdo sobre la decisión de quedarnos en la Mutualidad de Autónomos -es decir, con nuestro régimen de Seguridad Social actual- o pasarnos al Régimen General de la Seguridad Social.

Al respecto, por tanto, se irá también informando a la comunidad, a través del Consejo Social, de las cuestiones que suscita la opción propuesta y se dedicará alguna sesión informativa antes de la definitiva Junta General para tratar del tema, mentalizarlo, y profundizar en el asunto. No se olvide que, según el Decreto que nos ocupa, a esta sesión de la Junta General pueden acudir un representante de la Delegación de Trabajo y otro de la Obra Sindical de Cooperación, cuyo papel es el de asesoramiento, si es que la Junta General entiende precisa del mismo.

Resulta, por tanto, muy conveniente que antes de esa fecha se haya trillado suficientemente el problema para que la voluntad comunitaria esté perfectamente definida, aunque suponemos, por las diversas manifestaciones que al respecto se han realizado en el Consejo Social, que la inmensa mayoría, si no es la totalidad, no desea adscribirse al Régimen General de la Seguridad Social.

Como se ve el tema es muy importante.

8. CONVOCATORIA A MONITORES

8 - CONVOCATORIA A MONITORES

Asunto: Sesiones informativas noviembre 1971

Querido amigo:

Quedas convocado a la reunión de Monitores que celebraremos a las 16,30 del próximo viernes día 12, en el Salón de Actos de ULGOR.

Crecientemente estos actos sociales adquieren importancia más decisiva, por lo que esta sesión de Monitores es de un rango singular y prevalente sobre cualquiera otra exigencia de carácter laboral o profesional que en ese momento se esté desarrollando.

Por tanto, recordarte amistosamente que la asistencia a esta reunión es obligatoria y que deberás cancelar todo otro tipo de compromiso profesional que pudieras tener a esa hora, dado que, caso contrario, es muy difícil tener la garantía de que la transmisión del material que se pone a disposición de los Monitores se hará con un criterio de cierta uniformidad.

Un abrazo

A. Gorroñogoitia
Presidente