

TU

«Trabajo y Unión»

Marzo, 1968

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. 91

Apetecer para ser

«Nadie despierta en el cielo sin saber porqué está allí» es un decir y se refiere a que no es factible obtener más de lo que se apetece. Los que no estuviéramos satisfechos con el orden vigente o los que aspiramos a ser constructores de uno nuevo hemos de poder coincidir en la necesidad de reflexionar sobre la naturaleza y la jerarquía de los valores que deseamos inspiren y constituyan dicho orden.

Cada día con mayor unanimidad se acepta que la base del bienestar y de la convivencia humana constituyen elementos inmateriales que recursos económicos. Cara al porvenir las opciones de libertad, justicia y promoción y desarrollo apoyado en los aludidos bienes importa más que la disponibilidad de recursos materiales: la dignidad cuenta más que la despesa.

En una trayectoria histórica y ante una perspectiva de mayor problemática para el efectivo disfrute de valores superiores, morales o éticos, el COOPERATIVISMO afirmando su exigencia básica e irrenunciable, que consiste en adoptar para la conducción y administración de la actividad humana los valores superiores, su inspiración y consiguiente servidumbre, tiene plena actualidad en el ámbito de la organización socio-económica.

Naturalmente milita por la EVOLUCION de máximo rango, que es lo mismo que decir según el léxico de otros, por la Revolución radical, pero que no puede por ello dispensar de mantener a salvo lo que es irrenunciable e hipotecable, la libertad y la dignidad de los hombres de hoy y de mañana, de un color u otro, de una condición social y económica distinta. El Cooperativismo de si comporta dicha exigencia y el hecho que hubiera cooperativistas que haciendo profesión del mismo no fueran tales en su comportamiento, no fueran fieles a tal principio, no debe inducirnos a tomar con reservas su potencial, su doctrina o sistema, como si fuera por ello algo desfasado.

Es más: aun podemos admitir el que en la organización y desarrollo cooperativo subsistan elementos o expedientes que no correspondan plenamente a su ideal: ello podría concebirse simplemente sabiendo que el espíritu y el alma cooperativo para poder calificarse de humanos han de circunscribirse al hombre presente, al hombre tal como es, sin que por

ello deba significar renuncia al ideal, al progreso, al mantenimiento de un proceso de promoción.

Es que cabe hacer obra humana atropellando, violentando o forzándole al hombre mediante imposición exterior o antes bien no es precisamente esta tolerancia, este reconocimiento práctico indispensable para huir de una alineación, de una traición al hombre en el hombre del hombre?

El hombre por quien abogamos no es precisamente el hombre que tenemos hoy tal vez ni mañana aun, pero precisamente por ello es por lo que insistimos en andar, más que en destruir, en suscitar más que en imponer, en apoyarle más que en descarnarle y esquematizarle.

Así podemos entender que el COOPERATIVISMO sienta repugnancia por toda clase de dogmas y no se interesa por la lucha por la lucha, por la revolución por la revolución, sin que por ello se resigne tampoco a ser menos ambicioso que nadie en orden a exigencias de nuevo orden a la medida del hombre y bien de la humanidad.

El hombre tal como es

Qué es el hombre?

Un ser imperfecto.

Un ser perfectible.

Un ser cuyo destino no es contemplar sino transformar: transformar-se a sí mismo, transformar cuanto le rodea.

Un ser nacido para eso: hecho no para ser turista: tampoco para conformarse consigo mismo sino para realizarse a sí mismo, potenciarse constantemente: progresar: evolucionar.

Ello quiere decir que cuando el hombre tal cual es no nos satisface no debe darnos derecho a eliminarlo, a destruirlo, sino a asociar nuestro esfuerzo con el suyo para elevarle. Lo cual quiere así mismo decir que debemos aceptarle no descarnado, sino en su propio juego de opciones y potencial. Habremos de alumbrar al hombre nuevo y tal hombre nuevo deberá reflejarse y realizarse en un marco institucional y socio-económico consonante con su dignidad, con su libertad, con su espacio vital.

El hombre como nada reuniera SOLIDARIDAD, el hombre necesita proyección razonable: constituye un poder que puede proceder a la razón y apoyarse en el mismo para en definitiva actuar con toda la fuerza y posibilidades de los medios de la razón y de la inteligencia.

La Organización cooperativa trata de que los hombres se apoyen en los medios de la razón, coordinación, previsión, planificación, subordinación de lo instrumental a lo personal.

Para ello no vacila en apelar a la fuerza, la instituye mediante la unión que hace la fuerza, la solidaridad que es FUERZA HUMANA, más que la pura concentración y concurso instintivo o multitudinario, que es FUERZA FISICA.

Aboga por la COMUNIDAD más que por la COLECTIVIDAD.

No puede admitir más norma constituyente que la DEMOCRACIA.

Democracia es presupuesto indispensable para que actuemos humanamente, con libertad, conscientemente.

Elementos espúreos

De algunas deficiencias que encontramos en el cooperativismo hemos de poder reconocer que más que elementos espúreos pueden ser concesiones inevitables, indispensables a la condición abetiba, real, actual del hombre.

Aquí nadie puede permitirse contar con el hombre actual para proveerle al hombre de mañana de estructuras nuevas capaces de mantener sin abdicaciones si no dispone de una fórmula para transformarle al hombre actual al conjuro de su palabra o de su «hagase» en el hombre nuevo, que tampoco podemos decir que puede ostentar nadie tales facultades.

Por el hecho de otorgarle al hombre una confianza a pesar de sus imperfecciones, ya estamos no solamente haciéndole hombre nuevo sino también obrando como hombres nuevos (es el caso de efectivamente arrancar con hombres nuevos) si bien tolerando de momento por no poder otra cosa estructuras viejas. En todo caso entre tolerar estructuras o destruir al hombre para comenzar nuestra aventura de crear otro orden evidentemente será mejor que lo que vamos a tener que afirmar o dejar a salvo el día de mañana no lo comprometamos, no lo hipotequemos.

Cabe la aventura de dejar atrás las conquistas penosas y difíciles del pasado desde la conquista y afirmación de la libertad, de la justicia, de la promoción en aras de un hipotético mañana en el que para que sea «un mañana» mejor habrá que poner por cimiento de lo que tratemos de levantar tales valores y apetencias?

Podemos decir que estamos ya en la ERA DEL HOMBRE si miramos al mundo como parque zoológico? Es discreto replantearnos la alternativa de HERENCIA o plato de lentejas a estas alturas de la civilización y de la humanidad?

Cierto que nos hace falta la guía y la inspiración de un ideal, pero no hay que confundirlo con una agitación de ideas. Si un ideal no es realizable no olvidemos que incide en un romanticismo incapaz de hacer avanzar nada.

Cabe acaso renunciar a opciones reales en eras de especulaciones puras sin correr el riesgo de alineaciones funestas? Entre las ilusiones puestas en el futuro y los recuerdos del pasado nos encontramos con un presente en el que tenemos los deberes. Y se puede decir que el deber que nos incumbe es redimir nosotros cada uno a todos, llegar a todas partes sin medios prácticos para ello?

En primer lugar aceptamos también otra realidad: la vieja representada por el poder de Goliat y de David: no contamos con la armadura, con el per económico del primero, pero no por ello nos encogemos con tal que poder hacer siempre buen uso de nuestra honda de David. El día que nos vieran idolatrando a Goliat o renunciando al brazo de David tal vez muchos pudieran tener mucho que replicarnos: pero mientras no se den en los cooperativistas no a la servidumbre del uno ni la pasividad o indiferencia sino la actividad y diligencia de David, a esperar toca.

Y los que quisieran aprender algo de la experiencia histórica pueden hacerlo mirando y midiendo su respectiva conciencia y capacidad tanto de acción como de generosidad efectiva y atención a los demás.

Grandezas y flaquezas del crédito cooperativo

Leemos en una revista oficial que a fines del año 1941 la totalidad de saldos acreedores del conjunto de la Banca privada española llegaba a 14.037 millones de pesetas y las Cajas de Ahorro llegaban a los 14.000 millones en 1951.

Si nos fijamos en estas cifras, llamándonos la atención, es porque todo el Crédito Cooperativo Nacional, representado por 454 entidades activas, ha alcanzado a fines de 1966 la cifra de 14.100 millones de saldos acreedores. Es decir solo 15 años antes las Cajas de Ahorro habían alcanzado los mismos saldos. No nos olvidamos, por supuesto de la repercusión de la devaluación monetaria. Pero es que este hecho, independientemente de este factor correcto, produce un efecto reflexivo que invita a meditar seriamente en las grandes posibilidades que al Crédito Cooperativo se le ofrecen si su desarrollo sigue potenciando y su crecimiento guarda cierto paralelismo con las empresas jurídicamente cooperativas, a cuya tutela y apoyo deben en principio su existencia.

Resulta aleccionador además examinar que las cooperativas de crédito no rurales suman unas 20 entidades, cuyos saldos acreedores medios por cada una de ellas son 150 millones aproximadamente. Las Cajas Rurales son mucho más espléndidas en número —suman 434—, y los saldos acreedores medios se encuentran en torno a 20 millones de pesetas. Otra idea nos sugiere este momento: la dispersión del Crédito Cooperativo es muy difícil que fortalezca empresas y desarrolle la promoción del trabajo a través del cooperativismo de forma fecunda y amplia, que haga fértil la intención de los que se sumergen bajo sus postulados jurídicos, porque los promedios indicados son ínfimos y su administración tiene que ser necesariamente más costosa a esos niveles de pasivo.

Como bien sabemos CAJA LABORAL POPULAR mantiene saldos acreedores, a fines de 1967, por importe de más de 1.000 millones de pesetas; representan más de la cuarta parte de la totalidad de los saldos de las Cooperativas de Crédito no Rurales que hay en España.

Pero no nos gufan, al esbozar estas ideas, afanes triunfalistas, que desdican de nuestra continua y persistente oposición a cualquier motivo de ensalzamiento del desarrollo de nuestras comunidades. No, no es ese el objetivo. Este debe aplicarse, y sobre todo debe plantearse hacia las grandes posibilidades que se ofrecen cuando al respaldo de un avance comunitario, como expresión de reforma del mundo del trabajo, se pone a su servicio un esfuerzo común. Que es la obra de todos, en nuestro caso: CAJA LABORAL POPULAR.

Pero sigamos examinando la nota.

De la totalidad de entidades de Crédito Cooperativo no rurales existentes en España solamente 6 desbordan los 100 millones de depósitos a fines del año 1966. Sobre las 20 señaladas solamente 15 mantienen actividad y 5 prácticamente no ejercitan su función, porque seguramente su desarrollo no ha encontrado eco en comunidades de trabajo cooperativas para cuyo servicio fueron creadas.

El examen nos sigue confirmando una serie de realidades sobre las cuales no se incide ni se ha reflexionado suficientemente. Nos preocupa ciertamente que la creación de cooperativas sobre el mapa de España sea cada día más extensiva, sin que podamos garantizar y asegurar que tales cooperativas sean empresas que representen un auténtico movimiento promocional comunitario y ni siquiera un instrumento económico sólido.

Y sin embargo, si reconocemos que la solución del Crédito Cooperativo es necesaria para crear instrumentos pujantes de desarrollo, ¿cómo podemos interpretar que la existencia de 15 cooperativas de crédito puedan soportar la amplísima gama de otras cooperativas cuyo avance y desarrollo tiene que estar necesariamente cercenado por la falta de recursos financieros y del soporte vinculativo y equilibrador que a través de una sociedad de esta naturaleza pueden aliviarse? Porque las empresas desde el punto de vista instrumental, aun titulándose cooperativas, no pueden ignorar los presupuestos de la economía de mercado en que nos movemos, y una fórmula de cobertura explicitada en forma de Cooperativa de Crédito puede dar dimensión a un sistema de nivel inferior que dé soporte a lo que cada empresa o comunidad aislada ofrece un flanco excesivamente vulnerable.

Porque lo que se está viendo es que las cooperativas como instrumento de promoción social nacen a la vida económica con brotes esperanzadores de una primaveral gestión, que se agosta indefectiblemente cuando su razón de ser no se ajusta a una realidad económica, cuando no responde a unos postulados de promoción humana, cuando a través de su actividad se encubren actitudes que son incompatibles con las hipótesis de partida para las que fueron creadas.

Pero, y además ¿qué pasa con las 3.000 entidades de Crédito Cooperativo de las que sólo subsisten —muchas de ellas sin vitalidad— 454? Podemos estar satisfechos de que se inscriban muchas cooperativas, pero no se da el mismo optimismo en la eficacia del resultado, en el equilibrio del Movimiento Cooperativo, pues no hay engarce, tutela, ni despliegue coherente; de una fórmula que seguros de dar respuesta a los presupuestos de promoción social pretendidos tiene una serie de oquedades que hay necesariamente que cubrir cuanto antes.

REPORTAJES SOBRE U. S. A.

El trabajador y la Empresa

Tema sin duda apasionante para el europeo que hurga en el campo de las relaciones en el trabajo, pues no en vano existen unas diferencias muy acusadas fruto de las circunstancias históricas que han pesado sobre cada continente, y en esto sin duda adquiere importancia capital la presencia de las corrientes ideológicas que han imprimido un viraje en las formulaciones liberales, algo, que en América tiene vigencia, y de ahí que se admita como regla de juego, lógicos con su sistema. Se inspiran en el principio de la libertad de contratación de los factores de producción para un objetivo y destino concreto: *producir riquezas acumulando beneficios*

para los emprendedores y, el principio de rescindir si tal objetivo no se cumple o no interesa a los gestores.

Su sistema valoriza este objetivo final y para ello ajusta las reglas de participación de los factores de producción, quiérese decir, y nos referimos al factor trabajo, que han montado una estrategia sobre la base del *principio de contratación o negociación* a escala individual para todos los que no están sindicados y en bloque para los que están, no asumiendo en general más responsabilidades que las convenidas por imperativos de otro género.

Lógicamente si el planteamiento empresarial es de este género, el personal que en ella elabora es consciente de su transitoriedad y tiene gran sentido de la movilidad laboral, dado que el sistema es propicio a *hacer valer la capacidad en el momento más oportuno y sin dar cabida a sentimientos más generosos.*

Creemos transcribir con exactitud este estado de espíritu y para corroborarlo trasladamos la opinión de un español, Sr. García, técnico de mantenimiento de UNITED STEEL quien paladinamente nos confirma nuestras anotaciones y nos dice: «las relaciones (se refiere a los trabajadores no sindicados y estos normalmente lo son los trabajadores no manuales), se establecen única y exclusivamente entre la empresa y el individuo; *nadie ni nada se interfiere en las condiciones del pacto*».

En relación con los cuadros de dirección, la empresa es muy dueña de prescindir en cualquier momento y no es extraño que estos hombres se sientan espoleados por la presión por la presión de superarse cada día.

Este lenguaje suena a nuestros oídos como algo brutal, pero es posible que en la práctica, el juego se desarrolle de modo y manera más suave, a luzgar por el desparpajo y la serenidad con que comentaban el hecho.

Nos sigue relatando el referido Sr. García que nadie (al menos en teoría) sabe lo que gana su compañero, y esta *ley del silencio compartido o de indiferencia tácita*, ha creado un estado de espíritu que les lleva a considerar tal situación como elemento normal de su sistema. Y se explica. Cada persona, dueña y soberana de su libertad, o está conforme con la valoración que se hace de su persona o en otro caso toma las de «Villadiego» en búsqueda de quien estime con más justeza (al menos a sus oídos) su propia valía. En una palabra, NADIE RECLAMA POR COMPARACION que es nuestro veneno insalvable, sino que NEGOCIA SU CAPACIDAD PROFESIONAL.

Hay que anotar que esta posición es propicia para aquellos que tienen posibilidad de negociar o especular con su valía y éso es posible en los cuadros técnicos y de dirección, y no así en la fuerza de trabajo no especializada, a cuyo favor juega casi únicamente las leyes de oferta y demanda, y de ahí que su defensa lógica se opere en la colegiación sindical.

En esta concepción de empresa, rabiosamente objetivada en lo utilitario, tienen perfecto encaje el *principio de la movilidad* de los cuadros en loor de monetarizar su valía al más corto plazo. Nadie considera impostor al que es capaz de apurar al máximo su personalidad profesional sino que se alaba y se cotiza su actitud. Es valor inherente al sistema.

Nuestra interrogante es, ¿cómo integran al personal? Me siento incapaz de interpretar con ciertas garantías de certeza, pero me permitiré dar mi

juicio personal. Parece un hecho cierto que en una sociedad tan dinámica, las opciones abundan por efecto de la dimensión de sus empresas, que posibilitan ajustes por desplazamientos geográficos a través de filiales, movimientos internos y sin empachos por simple traspaso a la competencia o grupos no concurrentes.

Y dentro de este panorama, tiene su importancia la incentivación monetaria y el acceso al poder, que es sentida y orquestada por la sociedad preparada a aceptar esta valoración hecha *simbolo*, y frente a este fenómeno, *la empresa sin apegos aplica la lógica del relevo a tenor del rendimiento de la persona*, con la independencia que proporciona el sentirse respaldados por una filosofía social que sanciona este régimen de relaciones por sus resultados globales.

Poder y decisión

La empresa o corporación es centro de creación de riquezas y acumulación de beneficio; es su razón vital y como toda organización funcional está constituido por el núcleo de los que deciden y gobiernan y los que aportan sus recursos o su fuerza de trabajo.

¿Quiénes pertenecen a uno y otro grupo? En teoría no hay discusión, pues el status jurídico concentra el cetro del poder en el capital, pero, ¿qué pasa en la práctica? Es opinión generalizada que los administradores que a veces ni son capitalistas, manejan las riendas de las de la decisión y no extraña que se hable de la existencia de miles de acciones sin derecho al voto y otros artificios que faciliten el gobierno sin oposición. Pero tampoco parece preocuparle esta ficción al americano que por razones de previsión para su futuro, ahorra y juega en bolsa, y lo que desea es el buen rendimiento de sus valores, sin prestarse a mayores finuras en cuanto a participación en la gestión.

Cada factor de producción acude como fuerza noble, o recurso capitalizado a un precio estipulado, y la empresa como administradora de estos recursos no adquiere más obligaciones complementarias que las mínimas posibles, de suerte que otros presupuestos como son los transportes, comedores y otros servicios lo hacen si conviene a sus intenciones de obtener mayor rendimiento, pero no constituyen objeto de la empresa. Contemplamos desde hermosos comedores para científicos, a elementales mesas emplazadas en pleno corazón del taller, en medio de máquinas automáticas que facilitan caldos de todos los colores y gustos.

Reducen a su mínima expresión todos los refinamientos y goces a las horas del trabajo. Su filosofía, pues, se centra en integrar en el salario todas las exigencias cada día más crecientes y dejar al individuo libre para hacer el mejor uso de lo cobrado sin mayores preocupaciones. La empresa es pues, básicamente centro de producción, y otras adherencias y rizados la busca el individuo en sus horas libres de ocio.

Los trabajadores afiliados al sindicato negocian en bloque con la empresa en condiciones que históricamente van mejorando, y en este contrato o pacto constan y están regulados todos los términos de su colaboración, *desde el ingreso a la rescisión*. Toda variación sobre su contenido se negocia nuevamente entre las partes, si bien hay que hacer

constar que el empresario americano, si las circunstancias económicas lo exigen, tiene una gran libertad de ajustar su plantilla en número y en calidad.

Este es un elemento más de su sistema, que pone en danza la capacidad potencial de sus elementos activos para absorber en otras ramas a los licenciados, en la confianza de que las momentáneas depresiones sean compensadas por la generación de otras nuevas empresas, de forma que el saldo final sea siempre positivo.

Principio de la negociación

En el espíritu de la civilización americana está latente la noción o principio de la Negociación, desde el individuo al gremio, y opera con esa filosofía en sus actos buscando la agremiación colectiva o no, según conviene.

Su slogan base cabe sintetizarlo en la frase siguiente: **NADA SE RECLAMA, TODO SE NEGOCIA SOBRE LA CAPACIDAD INDIVIDUAL O PODER SINDICADO.** De ahí, las complejas negociaciones que dan lugar las renovaciones de convenios; es el signo indefectible del equilibrio compensatorio de las fuerzas en colisión, cuando se trata de grupos organizados en tanto que, en caso de negociación a título individual, juega la ley de la oferta y la demanda; en caso de penuria, mejora la situación del individuo, y en caso de abundancia, desmejora en la misma proporción.

No podemos desnudar con mayor precisión esta problemática tan sugerente, pero parece seguro que se rompe más de una cuerda cardíaca, por el peso atornillante de *un medio hecho principio y encamado en la estúpida carrera de producir lo supérfluo como vital.* Pero qué duda cabe que el coeficiente de inseguridad que el sistema produce, dinamiza sus estructuras y es digno inocular este espíritu en algún grado en las filas del cooperativismo, con otra visión del trabajo y del hombre, pero que puede pecar de llevar al ánimo de sus componentes *la cédula de la seguridad perenne y el inmovilismo hecho norma.*

Servicios médicos

Con objetivo de seguir con la Campaña de Prevención de accidentes, enfermedades y su absentismo, de todas las cooperativas asociadas a LAGUNARO de CAJA LABORAL y al mismo tiempo poder publicar, mensualmente el movimiento de ENFERMERIA en el «TU». Rogamos encarecidamente a los encargados de la cobertura del parte estadístico de accidentes y enfermedades que a poder ser lo envíen a Caja Laboral-LAGUNARO, antes del día 8 de cada mes.

Es obvio resaltar la necesidad de que los datos recogidos sean veraces, para que la realización y publicación de los estudios estadísticos, respondan a una realidad, a fin de poder planificar una adecuada seguridad en el trabajo, y llevar al ánimo de todos los cooperativistas esta conciencia social en prevención de los accidentes y enfermedades.

Datos a enviar en el aludido parte mensual:

- 1.º Nombre de la cooperativa a la que corresponde el parte.
- 2.º Mes al que corresponde el parte,
- 3.º Número de horas trabajadas por todos los operarios de la cooperativa.
- 4.º Número de operarios que trabajan bien sean eventuales o socios, especificando: varones y hembras con su total.
- 5.º N.º de heridos que haya habido durante el mes. Aun siendo las heridas más insignificantes y especificando: varones y hembras con su total.
- 6.º Número de accidentes «In-Itinere» es decir los que se accidentan en el trayecto con ocasión de traslado de los operarios desde su domicilio al puesto de trabajo y viceversa, causen o no baja, especificando varones y hembras en su total.
- 7.º El total de horas perdidas por accidente durante el mes, bien sea porque han causado baja durante el mes en curso, como por las que arrastren la baja.
- 8.º El total de las horas perdidas por enfermedad durante el mes, bien sea porque han causado baja durante el mes en curso, como por las que arrastran la baja.
- 9.º El total del importe pagado, tanto por accidente como por enfermedad teniendo en cuenta encuadrar cada concepto en su casilla correspondiente.
- 10.º Número de altas de los accidentados que haya habido durante el mes con el nombre y fecha de alta.
- 11.º Bajas por enfermedad: En este apartado aparecen tres casillas:
 - 1) Diagnóstico de la Enfermedad.
 - 2) Número de bajas causadas.
 - 3) Diagnóstico de las enfermedades con duración superior a 30 días.

En la casilla de los diagnósticos se pondrá el diagnóstico de cada enfermedad con baja, durante el mes así como la duración en días de baja del diagnóstico que se cite.

En la casilla del número de bajas causadas, se anotará el número total de cada diagnóstico que han causado bajas durante el mes.

En la casilla de diagnósticos de las enfermedades con duración superior a los 30 días, se pondrá solamente el diagnóstico de aquellos enfermos que han estado de baja más de 30 días, lo que aparecerá solo una vez.

EJEMPLOS DE ORIENTACION

DIAGNOSTICO DE LA ENFERMEDAD	N.º DE BAJAS CAUSADAS	DIAGNOSTICO DE LAS ENFERMEDADES CON DURACION DE MAS DE 30 DIAS
Gripe (15 días)	5	Pleuresía
Amigdalitis (6 días)	1	Bronquitis asmática
Reumatismo (7 días)	1	

El talonario de partes de accidentes con baja que entrega Caja Laboral a cada cooperativa, para que cuando se dé un accidente con baja, después de especificar: nombre, fecha y hora del accidente, diagnóstico, forma en que se produjo

etc. etc., será enviado a LAGUN-ARO (salvo accidente grave, siendo en este caso enviado a Caja Laboral con toda urgencia) en lo sucesivo se adjuntarán al parte mensual para evitar la molestia de enviar cada vez que se produzca un accidente con baja.

El conductor ante 18 casos de emergencia

SI SU COCHE PATINA

Por una carretera de pavimento húmedo Vd. conduce a gran velocidad (cosa que no debe hacer). Observa un bache y jira el volante para evitarlo. Su vehículo empieza a patinar.

Lo que se debe hacer:

No toque el pedal del freno ni levante el pie del acelerador. Gire enseguida el volante en la misma dirección en que se mueven las ruedas traseras al deslizarse (si la parte trasera del vehículo patina hacia la izquierda, gire también el volante hacia la izquierda). Tan pronto como el coche empieza a enderezarse, gire el volante en dirección opuesta para evitar un nuevo patinazo en sentido contrario. Afloje ligeramente el acelerador pero no retire el pie bruscamente. Cuando haya corregido el patinazo y asegurado la tracción, disminuya la velocidad frenando suavemente.

Si entonces le patinaran las 4 ruedas del vehículo suelte el freno para permitir la rotación de las mismas.

Aplique después el freno con presión gradual para evitar el volcaje.

Tribuna espontánea

La Mujer

Su influencia en la vida es incuestionable: independientemente de que sea culta, fuerte, débil o lo que fuera media humanidad en cuanto al fin y al cabo esta se compone de hombres y mujeres tienen que confesar y hacer suya la realidad insoslayable de «contamos contigo» con respecto a la otra media humanidad.

Si nos detenemos a ponderar la índole de la influencia que esa media humanidad es capaz de ejercer sobre la otra mitad, será además preciso reconocer que aun allí donde los hombres pudieran contar con más medios de cultura o recursos económicos no por ello se puede concluir que la mujer está en inferioridad de condiciones, puesto que de hecho su influencia tiene a su favor resortes para los que no hay parapetos impenetrables a sus resortes.

En una COMUNIDAD que aspirare a ser progresiva en el juego de auténticos valores humanos se impone una atención no menos universal y honda hacia la mujer y su potenciación y madurez para el estilo y género de vida nueva que se deseara instaurar.

Sintomas de posiciones desfasadas

En el amplio círculo de fuerzas renovadoras que con diversas denominaciones presumen de estar al día en el quehacer reivindicativo o de transformación social no podemos menos de acusar una falta de conciencia activa y actual por lo que se refiere al lugar que de hecho se quiere otorgar a la mujer.

A qué se reducen hasta el presente las providencias y los presupuestos ineludibles comprometidas desde los diversos ángulos de toma de conciencia y de presión social para su promoción cultural, capacitación profesional e integración social?

Han pensado en ello los portavoces de los diversos sectores activos del movimiento obrero? Se tiene presente que los trabajadores tienen hijos e HIJAS y que tratándose de cuestiones de PROMOCION cultural las segundas no hay que dejarlas relegadas a ser simples figuras decorativas o fuerzas «pasivas» en el mundo laboral.

En cuantas negociaciones de convenios colectivos se ha planteado el problema de la capacitación profesional de las JOVENES y su financiación? Cuántas providencias se adoptan para que tanto las OPCIONES DE EDUCACION como de TRABAJO se alumbren en condiciones que las MUJERES tuvieran las oportunidades idóneas?

No prevalecen entre nosotros criterios desfasados a la hora de hacer cálculos o previsiones para incrementar nuestro potencial de actividad o ponderar nuestro aparato educativo? Revisar o examinar su contenido en orden a la integración de la mujer en pie de equidad en la vida laboral, que es lo mismo que decir otorgarle para la vida unas opciones consonantes con sus apetencias?

Una vertiente sombría

La EXPERIENCIA COOPERATIVA ha querido otorgar a la MUJER una efectiva igualdad de derechos y si se quisiera ponderar lo que de hecho ha representado, la misma allí donde el movimiento cooperativo ha irrumpido con vigor hay que añadir que ha sido espléndido el abanico de opciones de trabajo asequible a la mujer.

Por lo que pudiéramos referirnos a las OPCIONES DE EDUCACION diremos también que hace ya tiempo que se han reiterado las convocatorias para su integración en procesos de promoción cultural y profesional, si bien no con la participación deseada, sin duda a no pocos prejuicios que disculpan la menguada participación. Bajo este aspecto la mentalidad de los padres o consejeros que pudieran influir en estas decisiones es aun poco evolucionada y previsoras para poder esperar un acceso masivo a determinadas modalidades de formación.

De todas formas ya en los albores de la EXPERIENCIA COOPERATIVA aludida se empezó a reiterar las convocatorias para la puesta en marcha de una acción formativa más amplia y desde luego de indudable interés práctico, de cuyos resultados para quienes quisieron tomarlo en consideración hay buenas pruebas en la realidad socio-económica.

Pero también es preciso reconocer que una mentalidad de «convencionalismos» más perjudiciales que lo que pudiera pensarse ejerce presión de innegable alcance. El hecho es que las mujeres interesadas por unas fór-

mulas no convencionales si bien prácticas de promoción son pocas y aun dada la promoción con la consiguiente presencia y participación, como ocurre en el sector laboral, no se apoya en una conciencia clara de su dignidad o no se consolida al amparo de una solidaridad y una visión que alcanzara mucho más que esplendores fugaces de METALES y TRAJOS y GEOMETRIAS no siempre consistentes.

Un dato que por si pudiera darnos un respaldo a lo que se ha afirmado puede constituir la INHIBICION SOCIAL de las mujeres en los actos sociales, cuando por tales actos sociales tenemos que entender algo que es más que lunchs, festejillos, etc., que fundamentalmente pudieran servir de escaparate de exposición y no tanto de mesa de diálogo y deliberación.

Les invitamos a que nos digan lo contrario con hechos esos numerosos contingentes de MUJERES de algunas empresas cooperativas presentes en actos sociales de indudable alcance societario o mejor dicho las ausentes, que fueros mucho más numerosas. De momento renunciamos a más comentarios.

Un testimonio

Con gran satisfacción insertamos en estas páginas del Boletín un comentario que una lectora del Boletín y una cooperativista consciente ha tenido a bien enviarnos saliendo al paso de los diversos enjuiciamientos del comportamiento social de las Mujeres cooperativas.

Esto decimos nosotras

Desde principios de siglo, que es cuando puede decirse, que la mujer ha iniciado, su planteamiento de igualdad de oportunidades de trabajo, se ha venido sustentando una batalla sorda en el terreno de los derechos y obligaciones que ello entraña.

No obstante, parecía que últimamente los «generosos varones superdotados» habían superado las reminiscencias de nuestra pasada civilización musulmana y que nos admitían a su vera en el quehacer industrial. Pero no, es así, todavía llegan a nuestros oídos las quejas y sufrimientos de algunos, que manifiestan nuestra imposibilidad, nuestra incomparabilidad con el hombre, la dificultad de nuestro gobierno, nuestra facilidad del llanto como solución a nuestra insuficiencia, nuestra osadía a ganar igual que los «provos» padres de familia para luego gastar en lujos y vanas ostentaciones.

De aquí que queramos aprovechar TRIBUNA ESPONTANEA para manifestar, hoy, los siguientes aspectos:

- ¿Por qué trabajamos las mujeres?
- ¿Por qué somos diferentes?
- ¿Por qué trabaja la mujer?

Entre las razones que inducen a la mujer a trabajar en la industria, figura en primer lugar el aspecto económico, pero no solamente en el sentido de buscar una independencia económica las que somos solteras, sino también con el ánimo de complementar una insuficiencia salarial de los maridos o de los padres.

Nada digamos en cuanto por desgracia la mujer se ha de erigir en cabeza de familia por viudez, invalidez, superación matrimonial o abandono (parecen mejorar en la aclimatación estos dos últimos frutos un tanto exóticos, en nuestras latitudes, hasta hace poco). Tanto es esto cierto que según una estadística de Pierre Sartin de 3.500.000 mujeres casadas y que «trabajan», para la mitad de ellas la cuestión económica es vital.

Aparte, que no, tenemos otras razones que pudiéramos llamar las sociales, que de forma indudable y afortunada, para nosotras, adquiere mayor importancia tales como: deseo de reinserción social, autonomía, renovación de la autoridad ante los hijos o la sociedad, acceso a la propiedad o simple y llanamente la mejora del nivel de vida.

—¿Por qué somos diferentes?

En principio esta afirmación parece una razón de «perogrullo», puesto que por mucho que nos empeñemos las mujeres, o por mucho que programen los perfectos (en caso de duda puede leerse perfectos o perfectos), difícilmente se podrá modificar la razón biológica de que los hombres engendren y de que las mujeres llevemos al mundo a los hijos.

Pero aparte, queremos señalar otro aspecto. Si partimos de que el individuo es producto de las circunstancias ¿acaso éstas, artificialmente creadas, no nos han sido nefastas y desfavorables?

Razonemos (aunque produzca risa):

Se dice: que la carrera de la mujer es el matrimonio y de que fuera de él nos espera el noviciado o la neurosis o la histeria. Admitiendo como cierto contestamos a los dueños de la creación, estableciendo las siguientes interrogantes:

—¿De quién es la culpa?

—¿Acaso nuestros padres no nos programan para ello?

—¿Conocéis en qué época nuestros Reyes Magos nos han dejado un juguete que despierte nuestras posibles aptitudes?

—¿Acaso nuestros padres no se alegran de la posibilidad de que engañemos a un varón con fines matrimoniales, sin pensar más que en nuestra «seguridad» futura?

—¿Basta acaso la preparación de cocina, costura y culturilla para hacer frente a las motivaciones de trabajo que antes hemos aludido?

Rogamos recapaciten «los que gobiernan la sociedad» *porque si somos así es porque a ellos les gustamos así,*

Vida social

LA ESCUELA DE GERENTES COOPERATIVOS

El día 1 de Marzo recibimos en Mondragón la distinguida embajada de 25 alumnos de la ESCUELA DE GERENTES COOPERATIVOS de ZARAGOZA a cuyo frente venía D. Ramón Morón Martín. Jefe del Departamento de Orientación Pedagógica y Profesor de la aludida Escuela que tuvieron amplios cambios de impresiones con Directivos y Responsables de diversas entidades cooperativas de la comarca, dicho día y el siguiente. Visitaron diversas entidades.

LA ESCUELA DE CAPACITACION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Otra expedición y visita grata constituyó la de los Alumnos, en su mayoría antiguos exalumnos de Universidades Laborales, que pasaron unas jornadas en Mondragón acompañados de sus Profesores de diversas disciplinas, dedicando el tiempo a la visita de diversas empresas cooperativas y varios coloquios con técnicos o socios de estas entidades en las aulas de la ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA. Los profesores acompañantes a su vez dieron a la visita y a los coloquios un contenido de indudable interés para los que teníamos el honor de recibirlos en las cuestiones cooperativas y de promoción social que se suscitaron.

Los días 7, 8 y 9 de estancia y convivencia dejaron grata impresión.

JORNADAS DE CONFRONTACION

Los días 17, 18 y 19 han constituido también en el marco de la ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA y RESIDENCIA COLEGIO MENOR VITERI jornadas densas de reflexión y revisión de problemas comunes del cooperativismo y movimiento obrero con nutrida representación de hombres con hondas preocupaciones de promoción socio-económica e interesados por un directo conocimiento de la problemática cooperativa.

La desinteresada colaboración de ponentes y expertos en estas cuestiones y el interesamiento máximo de los asistentes hizo que fueran fecundas estas jornadas.

LA ESCALADA DE JUNTAS GENERALES

El mes de marzo ha sido el período de la mayoría de las Juntas Generales en las que ha predominado el tono de participación que era de esperar y en las que se han adoptado o confirmado resoluciones interesantes para el porvenir del movimiento cooperativo en nuestra región. Todas las entidades de las que tenemos referencia van a más y mejor.

ACUSAMOS RECIBO

Han llegado a nuestro poder diversas Memorias referentes a los descargos de diversas entidades, en las que vemos una porfía admirable de superación.

Por referirnos a una en concreto, la de la COOPERATIVA DE CONSUMO LA CRUZ de Baracaldo, constituye un buen ejemplo de acertada y fecunda gestión cooperativa, que nos lleva, como no puede ser menos, a felicitar a sus directivos y socios. Transcribimos algunos datos.

Media anual de comprar por socio, 45.683 pts. que por sí evidencia la identificación de los socios con la entidad.

La compra total que acusa un incremento de 32,38% sobre el ejercicio precedente con la suma total de 130.654.425 pts.

Un total de 2.902 socios con 5.000 pts de aportación por socio a capital con que termina el ejercicio en el que reparte un 5% de retorno no habiendo registrado más que un incremento de 0,32% en gastos generales habiendo sido el excedente líquido del 9,27%.

Optima situación financiera y social. Enhorabuena.

DE LA JUNTA GENERAL DE CAJA LABORAL POPULAR

Incremento ejercicio 1967 en Ahorro, 53,5% - 319 millones en impositores 7.924.

Capital social 73 millones.

Créditos concedidos 239 millones.

Rendimiento del dinero 6,87%.

Coste del pasivo 4,90%.

Volumen del pasivo medio por empleado 10.234.000.

Socios (sección social) 5.144.

COMENTARIOS FINALES DEL DIRECTOR

«Yo creo tenemos la suerte de tener fuertes enemigos pero también firmes y convencidos amigos.

A todos una recomendación. No nos engañemos. El porvenir en base a éste floreciente equipo de empresarios que formamos es risueño; siempre que de forma objetiva nos planteemos la situación: siempre que coincidamos en que el trabajo es una gozoza servidumbre al bien común y siempre que en esta disposición no nos dejemos ganar la delantera por nadie».

El equipo material y humano crece y se vigoriza, con inversiones y hombres: las gestión corre parejas con dicho proceso.

REFLEXION QUE SUBRAYA

«La democracia social y económica para que no sea rémora y sí poder constante de desarrollo requiere efectivamente que a través del ahorro y la inversión secunde y consolide el programa de aspiraciones.

En una sociedad en que «por estructura irreductible» existe una dicotomía entre la fluidez del poder político y económico... o lo económico no es secundado, impulsado o provisto por aquél los «parones» son inevitables, la inflación es precio indispensable del desarrollo acentuando los males de distribución... ya que la distribución solo puede ser objetiva y social en la medida que la estructura corresponda a tales módulos».

«Las fuentes de riqueza y del progreso son hoy más inmateriales que nunca». No son regalos de la naturaleza sino conquistas del espíritu: aptitud para transformar la idea nueva en realidad, a través de las fases del proceso industrial: talento para asociar las competencias, para hacer las organizaciones permeables al cambio. El poder de crear riqueza es para una empresa el poder de decisión. El verdadero beneficio para el hombre y la sociedad es el fruto de la innovación.

AU BE EGIA DA

Piñuakin lengo konturik eztago. Oñ 10 urte, ia iru bidar geiago balio eban. Baña beerakada ori baño beste gauza bat dauko txarragoa piñuak: geixoa sartu ta piñadiak galtzeko arriskua.

Eztago geixo bako landararik. Batzuetan geixo ikusteko kokoak emoten dabe. Beste batzuetan barriz ikusi eziñeko kokoak (erderaz virus ta hongos). Piñu baltzak olako arerio asko daukoz. Oñ arte jakiñekoak bakarrik 33 dira.

Zorionez, oraindik batak be ez dau indarrrik artu ta piñadietan kalte aundirik ez dabe egin. Baña landara bateko zail aundiak dagozanean (Bizkaian piñadiak dagozan antzera), arrisku aundia izaten da, geixoren

batek indarra artzeko. Aitz ta gaztañakin orixe suertau zan oraiñ 50 urte. Ordutik onera, botika-gauzetan aurrerakuntza aundiak egin dira. Baña botikak egon arren, baso zail aundiak diranean ta jaube askorenak diranean, ezin izanten da geoixoa menderatu. Orregaitik, ondo egongo litzake besterik artu ezin leikezan basoetan piñua sartzea; baña etxe *ondoetako terrenoan, sagastiak ta bedar-zelaiak ipintea asko be oba.*

* * *

Oraindik ba'dira, uste dabenak barriro be lengo jokabidera jo bearko dala baserrietan: laborea, indiarra, arto ta gari utsaz egaztiak azi, al dan jenero guztia norberen baserrian artu, etxerako laiñ bakarrik 10 edo 20 sagar-arbola, al danik geien lurra gorritu... Orixo zan lengo jokabidea.

Munduaren martxa zelako dan, apur bat dakienak, ondo be ba'daki lengo jokabide ori ez tala egundo be barriro ikusiko. Ori izango litzake, kamioiak kendu ta lengo karreteroak euren idi ta burdiekin barriro ipintea beste.

Emendik aurrera basierak bi edo iru gau za bakarrik ataratera jo beardau ganaura (esne ta okelea) ta fruta edo ortuarira. Gañera, ganaura joten dabenak alkartzen ez ba'dira, ezin izango dira bizi. Ez esan, oraiñ arte be bakoitza bere aldetik ibillita, bizi al izan dirala. ¿Zergaitik? Urte gutxitan munduak aldakuntza itzelak egin ditu lako ta baserria be munduan dagolako.

Batzuk barre egingo dabe, baña egia da: egazti korotzaz txalak azi leikez.

Batzuk asita dagoz orretan. Korotz utsa ez deutse txalai emoten, beste urunakin nastauta baño. Euneko 20 korotza izaten da. Batzuk 40'raño eldu dira. Ortarako onena izaten da, aurretik korotza siketu ta gero errota-moduko baten austo. Beste barik pentsurako balio dau. Janari indartsua ei da ta txalak ondo jaten dabe.

¿Ez dozula sinisten? Berrizko komentura joan ta zeure begiekin zeuk ikusi.—GURE ERRIZ.