

T.U.

«Trabajo y Unión»

JUNIO 1974

Editora: **LIGA DE EDUCACION Y CULTURA**

Director: **Juan Leibar Guridi**

Apdo. 23 - Tel. 792246 - **MONDRAGON** (Guipúzcoa)

Redacción y Administración
ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA DE MONDRAGON

Ind. Gráf. Goyerri - Avda. Antigua, 19 - **ZUMARRAGA**

Dep. Legal S. S. 57-1970

Núm. 163

Una aspiración irrenunciable de nuestro compromiso y experiencia cooperativa debe ser contribuir a un proceso de cambio, consistente en promover y apoyar las transformaciones socio-económicas, que entrañaren nuevas formas de sociedad con las consiguientes mejores **oportunidades de educación, de salud, de trabajo y descanso**, cuya consecución o aplicación, y no precisamente la opulencia individual, acredita el interés y la actualidad de un movimiento social.

Por el cambio y para el cambio

Por un lado, la **opulencia individual y sus alardes** son una tentación, que nos presiona y está influyendo sobre nosotros, y un instinto de imitación nos lleva a copiar las actitudes, gustos y modas de una burguesía decadente que, en su incontenible explosión de consumo, se

orienta más a satisfacer las necesidades originadas por vanos alardes y competencias, que a satisfacer las necesidades o nobles deseos de confort y bienestar. Pero, por otra parte, a otros contingentes nos seduce y atrae hacernos eco y corresponder a convocatorias de cambio mediante reacciones individualistas y como tales ineficaces, o tal vez con simples gestos circunstanciales o coyunturales; desde luego, sin proceder a más profundo examen y ponderación de la índole y alcance de los propios actos; sin toma de conciencia y por «snobismo» revolucionario.

Las contradicciones en las que se incurre delatan por sí la bondad o el acierto de no pocas afirmaciones revolucionarias, que para ser efectivas deben sustentarse en un auténtico compromiso que nos conduzca a algo más que a **cambios superficiales o de indumentaria**.

Si nos mantenemos en nuestras posiciones colectivistas dentro de lo posible o viable es porque tratamos de que nuestra realidad cooperativa fuera más que artículo de escaparate o tópico medianamente camuflado de subidos idealismos irrealizables sin fuerza y sin tiempo. Por eso insistimos que nuestra experiencia es una contribución efectiva al cambio y nos remitimos a lo que a los ojos de todos se cambia donde sabemos actuar con las armas del trabajo, la unión y mejora constante en nuestra periferia, bajo diversas modalidades de desarrollo educativo, cultural, económico, asistencial, etc., superando todo lo que en las fuerzas del trabajo pudiera significar discriminación y barrera, pero no con simples gestos episódicos o folklóricos, sino mediante todo aquello que es susceptible de convertirse en FUERZA y apoyo para un futuro mejor a promover con arreglo a las condiciones de infraestructura económica, social o condicionamientos históricos del País.

Aquí hará falta recordar que estamos en una tierra deficiente en cuanto a re-

ursos naturales, con alta densidad de población, forzada a vivir y fortalecerse con el TRABAJO de sus hombres y por ello, de sus productos industriales exponente y portadores del trabajo y capacidad de sus pobladores destinados en su mayor parte al intercambio. ¿O podemos acaso, en atención a bellas formulaciones abstractas o apelación al interés genérico y universal, echar en olvido las realidades humanas y sociales que la historia nos ha podido imprimir dolorosamente?

Quienes tenemos opciones en curso de aplicación para progresar en comunidades activas, como son nuestras empresas, en las que tanto queda por hacer en orden a su consolidación o preparación para un mundo económico, social y políticamente más abierto, debemos entender que lo primordial es velar por nuestra UNION, por encima de programas o planes individuales o dispersantes. Debemos entender que lo fundamental es impulsar, apoyados por el TRABAJO comprometido, el proceso que se expresa mejor mediante obras que por retórica; en solidaridad progresiva domésticamente madura y proyectable colectiva o comunitariamente hacia objetivos y realizaciones que potencian al pueblo, resuelto a protagonizar por sus fuerzas y medios su desarrollo y evolución sin hipotecas de ningún género.

La posibilidad más notable que gravita en nuestro pueblo en marcha, con solera de gestión y autogestión democrática, aplicada cada vez en más amplios sectores, no puede minusvalorar su economía que sería lo mismo que subestimar el TRABAJO que nos ha levantado a un nivel discreto pero envidiable de opciones de bienestar común. La nueva forma de empresa que estamos experimentando es algo más que simple posicionamiento económico intrascendente: **es una modalidad de empresa, comunidad de hombres y no simple concierto de intereses económicos individuales**.

OBRAS SOCIALES

**Imaginar,
mentalizar y
movilizar**

En el seno de un colectivo o pueblo ya concientizado socialmente, *la obra social* ha de consistir básicamente en la promoción y oferta de opciones de participación y gestión directa de las fuerzas populares en las tareas conducentes al desarrollo económico y social de la comunidad.

La *imaginación* y *consiguiente mentalización* y *movilización* de las fuerzas en torno a los objetivos deseados debe constituir la aportación de los gestores de los FONDOS DE OBRAS SOCIALES para que, tras ello, entre en juego la comunidad en la ejecución de cuanto se precisare y para ello, con presupuestos apoyados más que cubiertos en exclusiva con recursos de los aludidos FONDOS SOCIALES.

Esta forma de obrar entraña una modalidad *minimamente paternalista* y *maximalmente participativa* de quienes sus visiones precursoras o amplias desearan materializarlas óptimamente, dado que los mismos socializan así sus ideas y motivan una responsabilización plena de los presuntos beneficiarios obligados a tener que ser también autores de lo que han de tratar de disfrutar.

Los FONDOS DE OBRAS SOCIALES han de ser una especie de simiente y un eficiente recurso que induzca a su vez a la multiplicación de esfuerzos en aras de una responsabilidad más que a la directa e inmediata satisfacción de apetencias. Basta que nos imaginemos un efecto multiplicador discreto para que recursos limitados y escasos, con la operatividad aludida, constituyan ya presupuestos notables de nuevas iniciativas y actividades.

Es conveniente que tengamos los directivos y responsables de la gestión de nuestras empresas comunitarias, además de comunitario, netamente fecundo y comprometedor, que pudiera contribuir a crear en torno a las modestas realizaciones cooperativas en curso un nuevo clima de participación y confianza en la gestión de las fuerzas de base.

avergonzarían, deben de tener mucho cuidado al tasar lo que precisan quienes saben llevar un chaquet con entereza y aplomo.

No existe duda alguna de que a unos les hace falta más que a otros. *¿Y quién necesita más, el que come garbanzos a gusto y no le apetece la sopa de tortuga, o el que precisa de la tortuga porque no puede atravesar los garbanzos?* Pongamos todos la mano derecha sobre el lugar en que debía de estar la cartera y contestemos la pregunta.

También hay que comprender el gasto que supone el mantenerse en algunas esferas sociales, del que, afortunadamente, la masa está exenta. Como ejemplo pongo el caso de las bodas: los señores de cierta categoría son invitados a muchas de ellas; no hace falta que les una parentesco alguno con los contrayentes, los llevan, simplemente, para dar mayor realce a la ceremonia; algo parecido como a alfombrar la iglesia. Lógicamente, después están obligados a corresponder con un buen regalo.

Las preocupaciones que trae consigo el dinero tampoco son envidiables, pues llega la hora de cumplimentar el impreso de Hacienda y hay que romperse la cabeza. También es preciso comprar diariamente el periódico para poder situarse al corriente de la bolsa; cuando a la masa le basta con hacerlo los lunes o martes, que son los días en que recogen la información deportiva.

Algún pillín, puede preguntarse que un diario contiene algo más que acciones y fútbol, pero ya puede ir contestándose que el resto, aparte de los anuncios, no entenderá gran cosa si no es capaz de leer entre líneas o ha escuchado anticipadamente a Radio París o la BBC de Londres.

Se debe ir pensando en *ayudar al que lo necesite*, ahí es donde demuestra el amor al prójimo; sin que esto signifique el que una clase dé siempre y otra reciba, pues tampoco el evangelio lo dice y *ya es hora de que los pobres hagan algo por los ricos*.

En mi deseo de aportar alguna idea, sugiero el organizar, dentro de las fábricas, colectas «*Pro accionista necesitado*», ya que no les vendría mal para poder sostener o aumentar su tren de vida y al mismo tiempo, poder suscribir todas las ampliaciones de capital. En otro tipo de empresas se destinaría la recaudación a los de índice alto, para que cambien de automóvil cada cuatro años.

Caben también otros tipos de ayuda, como el suprimir el plus familiar y hacer que estos fondos pasen a manos de los que, por sus compromisos sociales, se ven obligados a cenar dos veces por semana en un restaurant y a presenciar «El Ultimo Tango» en Francia.

Pensándolo bien, el que tiene una familia numerosa ya está bien compensado con la bendición que supone el ver, durante las comidas, a toda su prole alrededor de la mesa.

Cada lector está obligado a romperse la cabeza y aportar ideas sobre la forma en que, a conformidad de todos, se recaude dinero para los necesitados. ¡Quizás exista!

Como principio, se puede partir de que es conveniente que las pesetas salgan de los bolsillos de los que viven apretados, pues como ya están acostumbrados a las privaciones, por un poco más es de esperar que aguanten.

Lector ingenuo:

Tú te basas en que unos, por su categoría social, están obligados a más gasto y, por tanto precisan más que otros.

¿Y qué me dices de los que eludiendo estos compromisos ahorran buenas pesetas? ¿También se debe ayudarles?

Autor:

¡Naturalmente! Y me parece que con más motivo, pues se han acostumbrado a amontonar el dinero y sienten la necesidad de hacerlo cada año en mayores proporciones.

Nuevas situaciones

Nuevos problemas

Con el incremento del número de **mujeres casadas** trabajando en nuestras cooperativas, van surgiendo **nuevas necesidades, nuevos problemas**, que son objeto de no pocos planteamientos por parte de las interesadas.

En nuestra comunidad, en muchas ocasiones se asocia al reivindicativo con un «no adaptado». Parece que no pocas veces se confunden los términos, pues un reivindicativo puede ser perfectamente un entusiasta de nuestro quehacer. Los

amores ciegos no son deseables, y tampoco los conformistas sin el menor espíritu crítico. **Todos necesitamos** de algo o de alguien que **nos incomode, pues** arropados en un confortable sillón corremos el riesgo de quedar dormidos.

Pero al igual que las acciones de unos a veces están acompañadas de las normales imperfecciones, también las reivindicaciones adolecen con frecuencia del mínimo de reflexión deseable a la hora de plantear y pedir soluciones a los pro-

blemas, y mi **duda** está, en si la **solución** a los **problemas** que comienzan a plantearse para las **jóvenes madres**, consiste en proporcionar un lugar (llámese guardería, etc.) donde poder dejar al niño durante las horas de trabajo.

El número de horas que estas madres permanecen fuera de su hogar me resulta excesivo, y pienso si al abogar por este tipo de soluciones no se contemplan únicamente el **trabajo de la mujer** olvidándonos del **niño**. **¿No estaremos supervalorando el trabajo y minusvalorando la atención a los hijos, al hogar?**, ¿nuestras reivindicaciones o nuestros **esfuerzos** no deberían estar dirigidos a **compatibilizar** las dos cosas? Opino que la **paternidad responsable**, consiste en algo más que tener los hijos que uno quiere, y cuando los quiere, creo que también consiste en ofrecer todo lo que un padre, o madre debe dar; y al decir todo, no me refiero a las cosas materiales únicamente, sino **darles la atención, cariño y amor que los niños necesitan**. Para esto hace falta tiempo y dedicación, y el mantener a los niños alejados de sus padres durante muchas horas al día, parece que está reñido con sus necesidades.

Produce pánico pensar, que como consecuencia de una actuación ligera, en la que para la solución a un problema se ha contemplado únicamente una vertiente del mismo, tengamos como resultado unos **futuros jóvenes tarados**. Visto así, parece absurdo empeñarnos en cometer los errores de países que actualmente se encuentran de vuelta de este tipo de problemas.

No todos pensamos igual, y también contamos con mujeres que **valoran en mucho su presencia en casa**, porque piensan que esa empresa, el hogar, normalmente pequeña por el número de sus

componentes, pero inmensa por la importancia de sus fabricados, **necesita de su atención**, que conocen como se resiente una familia con la ausencia de la mujer, que saben lo que el hogar precisa de su coordinación, serenidad, comprensión, tranquilidad, energía, orden, alegría, y un etc. infinito, todo él necesario para garantizar una buena marcha.

No son distintas a las demás y también precisan y desean participar en la vida social activamente, estando presente en ella; y en el trabajo, efectuado en condiciones distintas a las del resto, y que les proporciona lo que también necesitan como personas: **contacto e integración social**.

Defienden la **media jornada** porque consideran que es la forma de **compatibilizar el hogar y el trabajo** con cierto desahogo, sin angustias personales ni servidumbres externas. Adoptando la fórmula por consolidar que es la que proporciona **mejor calidad de vida**.

Dicen que esta segunda fórmula resta profesionalidad a la mujer; no lo sé; pienso que sí a la mujer se la relega a puestos auxiliares, es más porque se pone en entredicho su capacidad, eficacia y preparación, que por el condicionante de la media jornada. Quizá soy optimista al pensar que igualmente se puede trabajar para conseguir acceso a determinados puestos desde una situación que de otra. **No olvidemos que entre nosotros se miden capacidades, no ascendencia ni otros «varios»...**

Actualmente el problema es latente, y considero de importancia suficiente como para esperar dedicación; pero no olvidemos que será **difícil encontrar razones que justifiquen el sacrificio de valores tan entrañables**.

REACTIVOS

La «materia prima» más cara, escasa y difícil de encontrar, y sobre todo de aglutinar es el material humano.

Además el proceso de enriquecimiento de esta «materia prima» ni es fácil, ni es barato, y para colmo de males ha de ser continuo porque sino se «oxida».

El grado de enriquecimiento además es muy subjetivo, porque tiene muchos «subjetos». Uno, el propio individuo y los demás, los que tienen que poner los medios.

La «ley de subjetividad» aplicable a ambos tipos de «subjetos» dice «el grado de enriquecimiento alcanzado es inversamente proporcional a los respectivos grados de ignorancia».

La ley anterior tiene doble sentido. Para no ver el segundo, hay que ser «inteligente».

Como es bien sabido hay dos clases de enriquecimiento: el humano y el técnico.

El primero tiene muchas ventajas: es más barato, no requiere gran esfuerzo, no requiere cambiar de ambientes y sobre todo, dado que «las clases» son en grupo, tiene la ventaja de confirmarse mutuamente con sus propias ideas.

El segundo tiene muchos inconvenientes: cuesta al individuo, cuesta a la comunidad, hay que cambiar de ambiente y además tiene «mala prensa» sobre todo entre los que están «agobiados» por los «problemas a corto».

Claro que todo es cuestión de cortedad: cortedad de visión, cortedad de inversión en hombres, cortedad en auténtica información, cortedad de incentivo profesional, cortedad de retribución, etc...

También es claro que existen sucedáneos más baratos y menos «tóxicos»: los royalties, los ascensos por «méritos en campaña» y el buscar títulos a precios de saldo.

Si no hay «rebajas» se hace una excepción. Una excepción nunca es problema y se compra lo imprescindible a precio de mercado.

Otra solución consiste en esperar: con el tiempo se consigue todo... lo que no quieren los demás, y hasta con un poco de «suerte» lo conseguido, después de enriquecido, vuelve a los demás.

La «materia prima» es entonces tan escasa que no queda ni para «recambios originales».

Aunque «bien pensado» lo malo de los «recambios originales» no es su precio, sino el estar destinados a sustituir los «viejos desgastados».

Por eso una «buena» solución, porque a la vez que barata es cómoda, es readaptar lo que ya se tiene.

Claro que así lo quiere la mayoría; éste es el juego de la democracia y hay que saber aceptarlo.

Bien entendido que esta receta es sólo válida para casos estrictamente necesarios. Para otros menos graves no hay que recurrir a soluciones tan drásticas: basta con «hacer razonar».

Las razones, como todos sabemos, son de dos clases: las que están a favor de hacer una determinada cosa, y las que están en contra.

Para «razonar» basta elegir la que convenga, según las circunstancias.

HUMANIZAR LA EMPRESA

Los problemas políticos, económicos y sociales de una sociedad industrial avanzada, pasan todos por la empresa. Jean-Louis Servan-Screiber muestra claramente sus caminos y sus fines; una economía con cariz humano, es, en efecto, primero una empresa con cariz humano. Eso, por una multitud de causas. En primer lugar, los ciudadanos viven en la empresa al menos la mitad, si no los dos tercios de su vida consciente, de sus iniciativas, de sus actos creativos; después, como consumidores, todos son también ampliamente tributarios de la empresa que fabrica los bienes y los servicios que ellos consumen; pero también, y acaso sobre todo, las relaciones humanas que se traban en la empresa, entre las empresas y entre las empresas y el público, dan a la vida social y política su atmósfera y su estilo. Finalmente, tanto en régimen socialista como en régimen liberal, la empresa es la célula de base que da su fisonomía al organismo entero.

Mirando recientemente la ronda de esquiadores en una estación de deportes de invierno, yo pensaba en la extraña paradoja que hace que las sociedades de hoy estén obligadas a pagar a los hombres para que ellos trabajen. En efecto, yo veía en la base del teleférico, hombres y mujeres pataleando durante varias decenas de minutos en un frío intenso, y después colgarse a un alambre difícil que les lleva, inconfortablemente, a un millar de metros más alto; de ahí, después de un breve poso, se lanzan sobre pendientes vertiginosas y peligrosas en las que el riesgo de romperse un miembro excede mucho las tasas medias de los accidentes de trabajo en las industrias de la construcción. Estos hombres, gastan allá en transportes y en gastos de alojamiento los salarios que han adquirido en el despacho o en el taller. ¿No se puede, pues, considerar una sociedad en la que los hombres encontrarán en el trabajo profesional las satisfacciones que encuentran hoy en el deporte?

Es, en suma, al examen de estas cuestiones a las que Jean-Louis Servan-Screiber consagra su libro. Hace primero el inventario de lo que va en el sistema actual; después considera lo que es preciso cambiar para remediarlo.

Lo que no marcha, parece poder agruarse bajo dos rúbricas: la desigualdad y la insatisfacción. El sentimiento de desigualdad está vivo en la mayor parte de los franceses más que en la mayor parte de los otros pueblos. Cosa notable, este sentimiento se acusa a medida que el nivel medio de vida se eleva y la sociedad se vuelve objetivamente menos desigual. Parece que la reivindicación de igualdad viene menos del hecho de la desigualdad que del sentimiento que se tiene de que ese hecho no es de la naturaleza de las cosas y puede desaparecer. No es, pues, seguro que las gentes sean más felices cuando la desigualdad haya desaparecido; eso será, acaso, solamente una experiencia engañosa, pero esta experiencia, en cuanto es posible, se la quiere realizar.

La voluntad se une, se combina, a un gran furor contra el provecho. El provecho es, en efecto, desigualable por función, puesto que es tanto más fuerte cuanto que la organización del trabajo es más eficaz, y que los menos eficaces no tienen más que provechos nulos o negativos. La desaparición de la desigualdad implica, pues, la desaparición del provecho.

Pero en el diagnóstico de Jean-Louis Servan-Screiber, los problemas del tedio y más generalmente de la insatisfacción en el trabajo, aparecen aun preponderantes. La masa de los franceses se queja —y los cuadros mismos y hasta los cuadros superiores—, de la monotonía del trabajo, de la falta de iniciativa, de la jerarquía; las dolencias son, evidentemente, multiformes; van de la coerción del ritmo impuesto a los O. S. (obreros

especializados?) por las máquinas y por su ruido a la constatación amarga de que en todos los niveles, las decisiones que debieran venir de arriba sin apenas tener en cuenta informaciones y opiniones que debieran venir de abajo. En todas las empresas del mundo se esfuerzan sin embargo en poner remedio a estas deficiencias, pero parecen renacer a medida que se resuelven. Las páginas que el autor consagra a ejemplos de soluciones parecen eufóricas, pero en cuanto se ha terminado de leerlas, él arruina su propia euforia, mostrando que las reivindicaciones son más bien estimuladas que calmadas por el movimiento que ellas mismas hacen nacer.

En definitiva, uniéndose en este punto a Georges Friedmann, Jean-Louis Servan-Screiber concluye de una manera un poco desengañada que la única esperanza de mejorar es la reducción de la duración del trabajo. Es no trabajando absolutamente nada como se trabajará agradablemente.

Como esta perspectiva del trabajo nulo y del ocio perpetuo está todavía manifiestamente lejana, es preciso considerar (pensar en), incluso si no se tienen grandes esperanzas, los procesos a seguir para hacer la realidad inmediata más agradable que la presente. Jean-Louis Servan-Screiber resume sus sugerencias con la fórmula: «cambiar sin trastornar». El verdadero problema no es cambiar de método sino cambiar de objetivo. El hombre de hoy día no coloca ya los factores económicos antes de todos los demás. Deja un lugar cada vez mayor a los objetivos cualitativos de bienestar, de iniciativa, de personalidad. La empresa, como la sociedad, debe revisar sus fines.

NOTA: Hemos recogido este comentario del acreditado Jean Fourastier, que recalca la importancia de lo que se hace y se puede hacer en torno a la empresa cooperativa en la promoción de nuevas formas de convivencia y de trabajo.

Reservas aceptables

Actualmente se impone que los hombres con vocación social resueltos a dar de sí lo mejor para el bien común, se resistan a una tentación de «redentores» o «benefactores» universales. No hay que echar en olvido que «el que mucho abarca poco aprieta», o, que el que quiera llegar a todo se derrama y se disipa con mínima efectividad. Hay que proceder a una ponderación y selección de objetivos concretos y a concentrar el esfuerzo propio y ajeno en términos adecuados para desencadenar una movilización con prioridades y prevalencias, y cuya clasificación es indispensable, por cuanto que hay que actuar siempre con recursos limitados y se desea que éstos den de sí unos resultados máximos.

La previsión, la planificación y consiguiente programación de iniciativas y planes de obras sociales, es tan indispensable como la programación de realizaciones productivas o industriales. Nadie puede achacar a nadie el no haber resuelto todos los problemas, pero sí de no haber actuado inteligentemente y eficazmente por «snobismo», afanes de prestigio o competencias partidistas o circunstanciales.

La «Experiencia Cooperativa» es un PROCESO, como no nos cansamos de repetir, es la ejecución de lo asequibles y realizable y no una fórmula milagrosa o apelación destinada a encubrir idealismos inviables. Se lleva a efecto con hombres, con recursos siempre limitados y más bien escasos, y precisa de tiempo y consiguientemente de etapas para su aplicación y progreso.

Los cooperativistas no somos más que hombres como los demás, que tratamos de ser honestos y constantes, leales y comprensivos.



La valoración de los puestos de trabajo



En la EXPERIENCIA COOPERATIVA de MONDRAGON se deseó y se trató de hacer de la EMPRESA una auténtica COMUNIDAD de personas. En los Estatutos y normas reguladoras se incluyeron todas aquellas medidas tendentes a asegurar la condición de COMUNIDAD, recortando las diferencias, reducidas a una escala de uno a tres. Al mismo se deseó y se proyectó la **valoración de los puestos de trabajo**, al objeto de que las diferencias, además de ser mínimas, fueran objetivas y no expuestas a interpretaciones subjetivas o arbitrarias. Se trató de evitar un igualitarismo y se aspiró a que la dinámica y la capacidad de desarrollo y evolución de la EMPRESA, organismo vivo, quedara a salvo. En todo ello se contiene un deseo de defender, singularmente, a la mayoría en **condiciones inferiores de capacitación** y más o menos empleada en tareas de menor trascendencia. A nadie que piense serenamente se le oculta que la EMPRESA COOPERATIVA, tal como se concibe y se regula en el marco de la EXPERIENCIA de Mondragón, es un exponente vivo de la solidaridad que singularmente se nutre y se alimenta con las **máximas aportaciones de los mejor dotados y capacitados en provecho común**.

¿Qué ha pasado o qué pasa ahora que parece como que algunos han descubierto que puede haber mejores procedimientos para consolidar la empresa o mantenerla en desarrollo, a juzgar por el papel que se han atribuido para, dejando de lado todas las normas de relación, convivencia y gobierno establecidos, tratar de problematizar y complicar todo? ¿Es que acaso han surgido en nuestro pueblo nuevos profetas y líderes con capacidad para crear y promover mejores planes?

No echemos en olvido que la adopción del coeficiente diferenciador en escala de uno a tres, que en la práctica queda aún más recortado, dado que «uno» a palo seco apenas existe como tampoco existen «tres» más que muy raros, se trató de aplicarlo mediante la VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO y simplemente

en aras de una simplicidad administrativa se reemplazó por la calificación profesional aplicada con menos rigor diferenciador y siempre más o menos expuestos a apreciaciones subjetivas.

Ni la cabeza ni los pies

La gracia y la efectividad de una COMUNIDAD sana no radica en que tenga buena cabeza ni pies ágiles o danzarinés sino en que todo el ORGANISMO, el resto de los miembros, sean vivos y vivificantes, efectivos a la hora de responder a su quehacer y actuar con responsabilidades que no se ciñen exclusivamente a su entorno específico de miembro sino a todo el organismo del que son parte. Por tanto deben velar para que todo el organismo actúe en forma que reaccione en vivo y acuse una vitalidad a todos los efectos de exigir a los que mandan y a los que igualmente deben acatar u obedecer a las normas establecidas o adoptadas por los órganos rectores competentes.

Una COMUNIDAD no se salva, y menos aun prospera, por disponer de buen cerebro si los órganos más numerosos del cuerpo se quedan inmóviles o actúan medianamente ante riesgos o peligros comunes. Estos riesgos han existido siempre y seguirán existiendo, dado que no faltan en una sociedad quienes, por multitud de causas confesables o inconfesables, desde la envidia hasta la ambición, por ideologías o fanatismos, por alardes y vanas presunciones, tienden a emplear su ponzoña o su capacidad en tareas destructivas más que en constructivas siempre más complejas.

No queremos presumir de que todo lo que está regulado y todo lo que se hace en las COOPERATIVAS es perfecto y acabado; son entidades perfectibles y para eso son sus órganos rectores, totalmente representativos, para ir mejorando todo lo que ha de redundar en mejora de todos sus miembros, es decir, de toda la comunidad, de su desarrollo.

Pero el procedimiento para ello no es que cada sector o grupo actúe a su cuenta y arbitrio, y menos aun al margen de los órganos rectores elegidos por todos. De ordinario, la capacidad y las buenas intenciones no son lo que se afirma sino lo que se acredita; como la verdad que nos interesa no es simplemente la que se proclama sino la que se vive.

Las credenciales con las que deben actuar los unos para aspirar a gobernar a otros son las que se obtienen mediante un comportamiento, un compañerismo, una lealtad, una honestidad, etc., que en las Comunidades Cooperativas son fáciles de observar y contrastar a través de las vivencias diarias.

En el supuesto de que hubiere quienes realmente tienen la persuasión de poder hacer mejor y mejores cosas, tienen campo ancho para demostrarlo porque quedan muchas opciones para ello en nuestra tierra, en la que por mucho que estuviera hecho queda aun más en la línea de reconversión y desarrollo industrial, por citar un ejemplo. En cuanto a ocuparnos y movernos por otros problemas tampoco deberemos olvidar que las cosas son lo que son y no lo que uno quisiera que fueran, y que los cambios lo que siempre requieren es FUERZA para realizarlos y la FUERZA no se puede confundir con habilidades de escenario o de simple retórica.

Si no queremos que algunos tomen la Cooperativa por simple escenario para ensayos particulares somos TODOS LOS COOPERATIVISTAS los que debemos oponernos a ello y contribuir a distinguir a los protagonistas reales y a los de opereta.

higiene y seguridad

DATOS ESTADISTICOS ACUMULADOS AL 31 DE MAYO DE 1974

ACCIDENTES

Caja Laboral	0,05 %	Alkargo	1,23 %
Liga de Educación y Cultura ...	0,01 %	Coinma	1,51 %
Fagor Electrotécnica	0,02 %	Citamare	0,41 %
Litografías Danona	0,40 %	Danona	0,65 %
Elkar	0,00 %	Funcor	0,59 %
Ulgor	0,28 %	Ederlan	0,35 %
Copreci	0,13 %	Enara	0,31 %
Impreci	0,19 %	Tolsan	0,16 %
Eredu	0,07 %	Amat	0,43 %
Orbea	0,21 %	Ampo	1,45 %
Zubiola	0,84 %	Izarraitz	1,07 %
Matz-Erreka	2,46 %	Irizar	0,55 %
Alecoop	0,23 %	Guría	0,83 %
Embeqa	0,17 %	Talleres Ochandiano	1,17 %
Fagor Industrial	0,00 %	Cica	0,17 %
Arrasate	0,33 %	Orona	1,07 %
Ulma	0,53 %	Urssa... ..	1,28 %
Soraluce	0,39 %	Viviendas y Contratas	0,60 %
Goizper	0,26 %	Covimar	0,21 %
Matrici	0,48 %	Goiti	0,50 %
Tajo	0,37 %	Lana	0,53 %
Santalaizt	0,75 %	Electricidad Gaztelu	0,25 %
Danobat	0,67 %	Media general	0,43 %
Batz	0,49 %	Accidentes in itinere	0,03 %
C. San José	1,09 %	Indices de frecuencia	31,6 %
Egurko	1,06 %	Indices de gravedad	0,54 %

(1) Los porcentajes señalan la relación de horas perdidas sobre horas trabajadas.

COMENTARIO

De la exposición de los datos anteriores, y para no alargar demasiado el escrito, señalaremos:

1. Que desde hace 4 años, después de una favorable regresión del porcentaje de absentismo por ACCIDENTE, nos mantenemos casi en un 0,50 constante, lo cual dice poco de la constante mejora que exige la seguridad, o lo mucho de conformismo o fatalismo, pretendiendo convencernos de la mala fortuna, de lo fortuito, de la negligencia de los que se accidentan, cuando la experiencia demuestra que un 80 por ciento de los accidentes son evitables.
2. Que nuestro índice de frecuencia, 31,6 se halla a la par casi con la media que arroja la Comisión de Seguridad de la Industria Siderúrgica, contemplando un volumen de unos 100.000 trabajadores, toda la industria pesada y, por supuesto, todos

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

3. Que es muy significativo que, por ejemplo, el grupo de máquina-herramienta y matricería tenga la misma siniestralidad que el grupo FORJA-FUNDICION, o que el grupo CONSTRUCCION lo tenga en menor grado que el de CALDERERIA.

ENFERMEDAD

Comunidad n.º 1 1,59 %	Comunidad n.º 9 4,62 %
Comunidad n.º 2 2,70 %	Comunidad n.º 10 3,27 %
Comunidad n.º 3 3,97 %	Comunidad n.º 11 2,06 %
Comunidad n.º 4 1,34 %	Comunidad n.º 12 2,39 %
Comunidad n.º 5 1,94 %	Comunidad n.º 13 3,46 %
Comunidad n.º 6 3,27 %	Duración media de la baja ... 11,86 días
Comunidad n.º 7 1,82 %	Media general 2,76 %
Comunidad n.º 8 2,96 %	

COMENTARIO

Lo único que cabe señalar es:

1. Que el absentismo tiende a elevarse de forma constante, a pesar de una mayor utilización de los recursos sanitarios, de una mejora de las condiciones de vivienda, alimentación, condiciones laborales, de una disminución, por lo menos teórica, de la jornada laboral, etc.
2. Que se da el hecho paradójico de que, frente a unos gastos considerables de asistencia sanitaria, sobre todo farmacia, la comunidad se encuentra, en lo que a medicina se refiere, en una franca situación de subdesarrollo o de subutilización.

baño norbere jokabideak onerastea. Eguzkia nora, zapia ara; esan oi da ta gure arteko giza-izakeraren agerpen askotaz esan geneikena. Besta au izan legike: moda-soñua zelakoa, gure izakera alakua; batean oin ta dantza ta bestean illeta ta negar: Negar eta barre umeen jolas ta jokabidea; gizaki eldukaitzen izakera nagusi ta giza-kume trebetzakotzat geure buruak daukagunok.

Bizi-toki edo etxe egokiak erosteko baño modako tresna barriz ornitzeko pretago izaten gara. Automobilla ekarteko berentzako tokirik izan al izateko baño eskuzabala-goak gara. Umeen ikasbideetaz titulo aundiak izan dagiezan ondoen eta egokien jakokuezan ikasketak onartzeko baño geruago izan oi gara. Jolastokietarako eskubersuago ikastetxeetako baño. Giza-izaketa ta aldaketa aurrerapidetsuak baño gizarterkeri ta barrisukerietako arduratsuagoak geranik ezin uka leike.

Onakoxea da gure izakera eta aldaketa miña da geienetan. Aldaketa orreikin gure erriak ezin egin al izango dabe aurrerakada audirik.

Geuk aldatu genikiezan aldaketak alde batera utzi ta beste aldaketa sakon eta zabaleetan amesetan diar dugu ta askotan orretan ibiltzen gera, dan-danon artean ein bearreko aldaketa aotan arturik moda utsal ta izakera bakartienei indarra emonaz.

Aintzat arru ta jarai dagigun gure erriaren etorkizuna ta bakoitzaren ogibide izateko eraturako saillok ongarrizten. **Eskuarteau daukaguna obeto eiten, amesgarri dagikenetan korapillatu barik.**

Loyolako Batzarraren Eskariak

Gure egoera ikusirik eta gure euskal erlijioso izan nahia berrituaz, Loyolako bilera honek Eskabide hauek zuzentzen dizkie Euskal Herriko Erlijiosoen Nagusiei, haiek kontuan har ditzaten:

1. Euskal Herriaren eskubideak onartzen ditugularik ata haietan lehan mailan Hizkuntza, ta harekin kultura, kanpoan dauden eta hemen bearrezko diren euskal fraile eta mojak Euskal Herrira berriro ekatzea eskatzen diegu Nagusiei hemengo premiak lehen mailan ipiniaz. Eta ahalik, ez dezatela euskal erlijiosorik kanpoko lurraldetara bidali, hangorik hartarako balego. Izan ere, gerta da hemengoak kanpora aginpidearen menpean bidaliak izatea, edo giro ezin baten poderioz kanpora joan beharra izatea.
2. Batzar honek ihaz esandakoa berrituaz, eta Bilbo-ko Gotzaiak berriki esanari eta aginduari jarraituaz, eskatzen du: Erlijiosoen eskolak euskal kultura bidetik jo dezatela, ahalik eta azkarren.
3. Euskal Herriko Erlijiosoen bizitzan, naiz fraile naiz moja, Euskarak bere lekua har dezan derrigorrezko ikusten dugu. Hartarako bideak ipintzeko eskatzen da, formazio etxetan lege bezela, nobiziadua hamaitu orduko euskara euskera itzegiteko eran. Otoitzean eta etxe bizitzan, euskera izan dadila hizkuntza nagusia. Horregatik sor bitez ahalik eta azkarren euskaldun komunidadek.
4. Euskal Erlijiosoak euskal kultura izan eta zabaltzeko gai izan ditezen, haientzat euskal kultura kursiloak antolatzea eskatzen degu. Haietan parte hartzeko erraztasunak ipintzeko eskatzen diegu Nagusiei. Hartarako, erlijiosoen artean biztu bedi Euskal Irakasle Agiria lortzeko zaletasuna.
5. Erlijiosoak euskal arazoei erantzuteko gai izan ditezen, sor bediberehala Euskal Erlijioso guztien Biltzarra, Nagusi edo Nagusi ordezkari euskaldunek osatua.
6. Probintzietako Nagusiei eskatzen die Bilera honek, arren, etor ditezela heuren edo bidali ditzatela heuren ordezkari euskaldunak Bilarara, han parte har dezaten. Arren, eskatzen diegu gure Nagusiei puntu hauek kontuan har ditzatela, eta euskal erlijiosoen nahari erantzuten saiatu ditezela. Apaltasunez, bajna gogoz, eskatzen degu giztiok Loiolatik.

LAN KIDE

13

AUNDIKERI KUTSUTAN

Aundikeriz kutsututa, geure ta ingurukuen etorkizuna galbideratseko jokabideak ongarrizten diardugula esan lezake gure erritan, langille edo gizaseme askoren izakerari begiratuta.

Egla da gure errietan tinko lan egiten dabela geienak baña ez da guzurre lan-sariak bizimudua gozatzeko baño geure buruak ingurokoenen gañetik erakutsi al izateko darabilgula.

Auxe da beste aldi batzuetan gure errietan beste gizaseme talde batzuek egin oi izan dabena ta geuk be lenago txarto eristen gautzona; auxe da ito bearreko aundikeri ta panparrokeria.

Aberatsa izan bearrik ez dago andikeri-miñez oneretsi ezindako jokabideak onartzeko ta arropuztuta lana bedelinkatu ta lansaria oinperatzeko edo utsalakerietan izuriteko.

Lanaren eskubideetaz jardun izan dogunean ez al zan ondo izango lan-sari arazotaz lortzerakoan ta eskuratuta bakoizak bere eritxiz ta gogoz «epleatzekoan» lanaren berezitasun ta bikalintasuna kontuan izan bear genduala? Lantokietako zuzendarieri jaso jagokoez egiñen batzuek lan-sarietaz ta lan-sari oi irabazten dugunai beste batzuek: ez batak ez besteak egin dagikeen deritxoena lana atzipetzeke, lana zapustuteke.

Gure kooperatibetan lan-sarietaz sakon ta ziatz jardun oi doug guztiok eta ezin jaso dagikegu ez bardintasunik txikienik be. Lan-saria patrikaratuta etxean edo kalean goazeneko ez bardintasun gabe ezin bizi gara; besteak daukoena geuk be bear dogu ta geienetan geien daukoenena jagoku oparoen: zer sentzunez al gengikien baño iñor baño geiago izan al izateko zer bear dogun geiago arduratzen gara. Aun al da gizatasun ta alkartasun biederik onena?

Auxe da lenagoko ta oraingo aundikeri ustel ta gizatasun aurrerapidetsuaren galbidea.

Alperrik esango dogu askatasun izpitan uka eziñekoa danik ezer: gizatasun-bideetan aurrera egin al izateko bakoitzak beretzako bear daben askatasunain ingurokoak bear daikeena be oneratsi bearrekoa da. Gizantekeria ez da gizatasun amesgarria.

Giza - Eziketa ta aldaketa bearra

Ezerk be es dausku palta aundiagorik eiten bakoitzak sentzun geiako izan al izateko apurtxo bat geiago arduratzea adimen-argitan biotz-izpi ta iñoren izakera ariñetan