

T.U.

«Trabajo y Unión»

Febrero 1969

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23.—Tel. 791397

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Redacción y Administración: Escuela Profesional Politécnica de Mondragón.

Edit. Montepío Diocesano.—San Antonio, 10—VITORIA

Depósito Legal VI-511-1963.

Núm. 102

PARA TODOS LOS INSATISFECHOS

Cultivar o cultivarse, progresar y desarrollar constituyen deberes indudibles para el hombre, por lo que más puede desdecir del mismo, que no puede quedar en simple contemplativo debiendo ser activo, es sentirse SATISFECHO.

Vamos, pues, con los insatisfechos, que probablemente seremos los más, afortunadamente: es sencillo y fácil el remedio en tal estado: *progresar* mediante la promoción de mejores cualidades personales y a través de mejor contribución consiguiente al interés común por la vía del *desarrollo*.

Sentirse satisfechos es *un lujo intolerable*: es una actitud que la conciencia humana y social no puede consentir en quienes quisieran vivir decentemente: quienes disfrutan de unas *opciones* deben pensar en las aportaciones destinadas a animar y articular un proceso de *desarrollo continuo*, para sí y para otros.

La primera censura que tenemos para la *sociedad de consumo* es precisamente la que se deriva de las precedentes premisas: al apelar a las tasas de consumo no debemos echar en olvido las tasas de inversión: al hacernos cargo de la cosecha no debemos pensar en apropiarnosla sin reservar lo preciso para la siembra: al pensar en los niveles de los anticipos debe actuarse teniendo presente lo destinable a la satisfacción inmediata de las necesidades tanto del consumo personal como equipamiento colectivo para atender a la subsistencia vegetativa y capacidad reproductiva en calidad de trabajador y empresario: *progresar no es adquirir más sino ser más, actuar mejor, darse más*.

El DESARROLLO por el que debemos velar no es ni esporádico ni individual sino *continuo* y *comunitario*: este tipo de desarrollo rebasa las *compartimentaciones estancas*, no cabe materializar en *opulencias paralizantes*, ni generar *estructuras de opresión* sino *comunidades fecundas*, en las que la comunicación flúida de bienes permite el alumbramiento progresivo de oportunidades de educación, de salud, de trabajo, de ocio mínimamente discriminadas, testimonio efectivo de una solidaridad de encarnadura económica y social.

PARA UNA CONTABILIDAD CORRECTA

En los tiempos en que la ACELERACION constituye un fenómeno singular es preciso atender de modo singular a los criterios y módulos para la aplicación de tasas de amortización.

La OBSOLESCENCIA es el costo y riesgo derivado del *progreso tecnológico* que ha cobrado singular relieve en este *ritmo acelerado* en que todo se mueve en la vida actual.

Nadie duda en aceptar que *la economía debe poder soportar el costo de la obsolescencia de los medios materiales de producción* y creemos que nuestros contables tienen buena conciencia de ello. Pero basta que lo tengan los contables y que convencionalmente sigamos ceñidos a la toma y consignación de datos referidos a los medios materiales de producción o ¿en nuestra calidad de cooperativistas y por el relieve que en nuestra visión debe tener el hombre y por consiguiente los recursos humanos de nuestras empresas no deberemos pensar en algo más?

Dado que efectivamente hay también un proceso igualmente acelerado de *obsolescencia de estos recursos humanos*, ¿no deberemos pensar en atenuar este proceso mediante un gran celo por la *aplicación permanente* de opciones de reconversión o recapacitación profesional o promoción cultural tal como se había previsto en la normativa interna de las empresas cooperativas sustituyendo las clásicas y convencionales mejoras económicas de antigüedad por el reconocimiento explícito de tales opciones?

Quienes subrayamos la índole preminentemente personalista de la sociedad cooperativa debemos en su seno otorgar juego a los valores personales con todos aquellos medios que pudieran servir singularmente para que los socios en su calidad personal en el sentido más amplio pudieran ser objeto de atención.

La movilidad personal aceptada por la misma empresa corriente como una exigencia digna de tenerse en cuenta para la utilización o explotación óptima de los recursos humanos, puede tener en la empresa cooperativa una consideración más consonante con la persona: su régimen no debe reducirse a aceptar la tal movilidad en función de siempre directos o exclusivos fines económicos, máxime si es concordable y conjugable en contexto más amplio de estímulo y compensación de esfuerzos conducentes al desarrollo más integral de la persona.

PARA UNA POLITICA DE PERSONAL EFICIENTE Y DINAMICA

En una de las vertientes de aplicación de la igualdad de oportunidades de educación hemos estimado que cada vez es más interesante en la medida que el joven avanza en su formación y en su edad pensar e inducir al tal a que su *imagen de estudiante* se identifique más con *la de trabajador* si efectivamente nos interesa que el trabajo y la cultura no sean dos polos distantes y por tanto acaben en dos mundos antagónicos o convivencias no exentas de servidumbres penosas.

Respondiendo más o menos a esta noble aspiración está en proceso de desarrollo y consolidación satisfactoria en la Escuela Profesional una entidad que encarna tal objetivo, denominada Actividad Laboral Escolar Cooperativa en cuyo seno el estudiante se transforma en trabajador con

total implicación económica y social y plena responsabilidad social y humana en la conducción de su empeño.

Si sabemos que para que «*la formación sea eficiente necesita ser permanente*», ¿podemos ceñir al ámbito de la adolescencia o simple juventud la aplicación de la igualdad de oportunidades de educación?

Si a eso añadimos lo que también lo sabemos más o menos por experiencia los adultos «*que saber es poder*» y no hay motivos por los que debamos ser dimisionarios o replegarnos a un segundo plano sopena de justificar el relevo socialmente justificable, solo en virtud de nuestro propio desfase, ¿hay algo que los adultos debamos apetecer con tanto interés y trascendencia como la aplicabilidad más o menos permanente de la igualdad de oportunidades de educación?

En este supuesto se impone también el que en la imagen del trabajador no se desdibuje totalmente nunca cierto perfil de estudiante, estando en disposición de ánimo de cultivo de sus facultades superiores de por vida. Cabría pensar en que periódicamente se inscribieran para otro ALECOOP de adultos quienes quisieran optar por tener acceso a cursos, cursillos u otros medios de formación en condiciones que no dejaran en suspenso otros compromisos y responsabilidades ya contraídas.

TRABAJO Y CULTURA

Los trabajadores resueltos a jugar a todas las opciones de cultura y la cultura accesible bajo diversas modalidades en escala comunitaria constituyen una conjunción y una armonización por la que la empresa cooperativa debe poder realizar una contribución específica y singular. Así puede alumbrarse efectivamente un nuevo tipo de orden social y económico.

Hoy nadie se siente pesaroso de los pasos dados en nuestra comarca para un espléndido desarrollo realizado para la aplicación de oportunidades de educación para los jóvenes a quienes indiscriminadamente y en escala realmente social se ha hecho posible el acceso a medios de formación valiosos.

Estos jóvenes superada la fase elemental de su formación la prosiguen transformando su conciencia e imagen de estudiantes en la de trabajadores o yuxtaponiendo la segunda a la primera, como augurio feliz de su proyección social neta. En calidad de tales han optado en lugar de mantenerse en aislamiento o cultivarse por su lado por llegar por conducto de su entidad ALECOOP a nuestras naves o centros de trabajo de toda contextura social.

Si hoy a su vez los trabajadores pudieran y quisieran proveer, organizarse y proyectarse al amparo también de una cobertura solidaria para esguir capacitándose o perfeccionándose en el plano de sus facultades superiores o profesionalidad, ¿no habríamos dado con ello otro paso importante en el camino de las transformaciones sociales audaces que se precisan?

La organización y presencia de estudiantes TRABAJADORES puede ser una providencia para la promoción de trabajadores en ESTUDIANTES. *Unos y otros actuando en conjunción de esfuerzos pueden tener hoy en día la clave de profunda evolución.* Bueno sería que pusiéramos en marcha en la medida de nuestros medios.

CONSUMO Y PARTICIPACION

A las solicitudes de consumo que nos atosigan y amenazan en «cosificarnos» podemos y debemos imponer moderación elevando nuestra atención y apetencias hacia la PARTICIPACION de bienes y recursos, que pudieran servirnos para ennoblecernos, para *progresar en ser más que en poseer*, y ser actores en la vida socio-económica que objetos explotados.

Este riesgo de ser objeto en lugar de persona corremos en nuestras mismas organizaciones cooperativas en la medida que nuestros esfuerzos se polarizan excesivamente hacia vías de consumo más que de progreso.

Lo peor no es que las corrientes imperantes nos arrinconen sino que cada uno de nosotros por inconscientes o sensibilizados en demasía con el medio ambiente que respiramos, abduquemos de nuestra dignidad y la participación efectiva en lo más entrañable, en el cultivo de nuestra misma personalidad y en la transformación vigorosa del orden en que estamos inmersos, **NO CONSTITUYA NUESTRO OBJETIVO FUNDAMENTAL.**

La Cooperativa, Sociedad de personas... mayores

Intentaremos expresar nuestras inquietudes al respecto, de la forma más resumida y clara posible, con objeto de hacernos entender rectamente y pretendiendo entretener poco tiempo en unas consideraciones que sabemos de poca trascendencia.

No perseguimos dar lecciones de comportamiento a nadie y mucho menos formular acusaciones, razón por la que solicitamos la mejor disposición y benignidad por parte de los lectores. Aspiramos únicamente a dar nuestra opinión sobre un problema que juzgamos de interés meditar, en una época como la actual en que está de moda el contraste de pareceres.

La naturaleza personalista de las Cooperativas comporta una serie de características de todo orden que la distinguen o la deben distinguir de las sociedades de capitales. En nuestras empresas la persona debe ser más persona y sus derechos y prerrogativas deben quedar garantizados, logrando unas condiciones de trabajo más humanas y reportando mayores satisfacciones. Precisamente para cubrir esta enorme laguna y con fines más o menos honestos las sociedades capitalistas «inventaron» las llamadas **relaciones humanas**.

Ahora bien, los signos distintivos deben ser de la entidad o naturaleza adecuada, sin caer en afinamientos nimios que al menor descuido degeneran en sensiblerías.

Sin ánimo de agotar el tema, citaremos algunas de las características de estructura y convivencia que deben prevalecer en las Cooperativas:

- La propiedad y la gestión son patrimonio del trabajo.
- El trabajo es igualmente acreedor a las utilidades del negocio.
- La participación del socio, dentro de los cauces establecidos, debe ser real y exenta de coacciones.

- Las oportunidades de promoción o ascenso deben estar reguladas y permanecer abiertas a todo aquel que reúna condiciones adecuadas.
- La información debe ser suficiente y más real que formal.
- La intercomunicación entre los diferentes estamentos y el acceso o diálogo con los directivos deben resultar naturales y quedar garantizados.

En esta línea entendemos se debe profundizar hasta lograr de nuestras Entidades que sean ejemplares entre las de su naturaleza.

Pero sabiendo que primeramente nuestras Cooperativas son empresas inmersas en una economía de mercado, más o menos perfecto, con todo lo que tal circunstancia lleva consigo en productividad, competencia y múltiples tensiones y sus dirigentes son humanos que arrastran los vicios y virtudes de tal condición, juzgamos contraproducente que mentes despejadas malgasten sus energías e imaginación en lograr metas inalcanzables de indudable valor romántico pero propias de otra circunstancia.

Nos referimos a las demandas, particulares o colectivas, sobre:

- Excesiva tensión de trabajo.
- Insuficiente simpatía por parte de los directivos.
- Poca convivencia exterior con los dirigentes.
- Clima de exigencia por parte de los mandos intermedios.
- Escaso cultivo del espíritu en los centros de trabajo.
- Falta «algo» (no se sabe qué) en las relaciones laborales.

Hemos de pretender que nuestras Cooperativas ofrezcan a sus componentes el clima más acogedor posible, pero si seguimos por esta línea es posible hagamos de ellas unas perfectas comunidades de ursulinas, con todo el respeto para tan digna Orden.

Pidamos a nuestras Entidades, como sociedades de personas que son, las características propias de empresas (competitivas) humanas, pero no las que corresponden a una congregación religiosa y mucho menos a una guardería infantil.

Mediten esto, sobre todo, aquellos que se incorporan al cooperativismo con una visión excesivamente romántica del mismo. Se evitarán desilusiones posteriormente.

Por nuestra parte añadimos algunas características que también deben distinguirnos del resto:

- Más cantidad de trabajo realizado y mejor terminado.
- Colaboración máxima con las directrices marcadas.
- Favorable clima para el ejercicio de la autoridad.

En fin, nadie se alarme. Debemos congratularnos todos de lo logrado hasta la fecha y no podemos quejarnos, ni mucho menos, del clima que se respira en nuestros centros de trabajo, pero huyamos de los romanticismos excesivos como de la peste.

Se nos olvidaba. El retorno cooperativo es directamente proporcional con la cantidad de trabajo eficaz que se ponga en juego.

Servicios médicos

ENFERMERIA

Movimiento de Enfermería y del Absentismo de las Empresas Cooperativas Asociadas a «Lagun-Aro» durante el mes de Enero de 1969.

Número de socios de las Cooperativas que se citan	6 085
Número total de heridos.	585
Número de heridos que han causado baja	45
Horas perdidas por causa de ACCIDENTE	4 890,25
Número de bajas causadas por ACCIDENTE «IN-ITINERE»	5
Horas perdidas por ACCIDENTE «IN-ITINERE»	1.306
COSTO por todos los ACCIDENTES	1.501.880
Número de bajas por ENFERMEDAD	258
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD.	21.605
Horas perdidas por VARIOS	5.915

CUADRO DE BAJAS E INDICES Y ABSENTISMO

INDICES ESTIMADOS NORMALES		ACCIDENTE (0,50—1)					ENFERMEDAD (2—2,50)		VARIOS (0,50—1)	
EMPRESAS	N.º de heridos	Bajas de accident.	Horas perdidas accident.	Bajas In-Itinere	Horas perdidas In-Itinere	Indice Absentismo	Bajas Enfermedad	Indice Absentismo	Horas perdidas Varios	Indice Absentismo
VICON	16	2	309	—	200	2,43	7	4,53	779	0,37
ORONA	—	3	652	1	58	3,60	4	1,54	4.429	2,18
LANA	6	1	197	—	—	2,01	5	5,11	14	0,14
IZARRAITZ	2	3	118	—	—	0,69	7	5,19	56	0,32
BATZ	2	1	84	1	126	4,02	3	3,87	—	—
TOLSAN	8	1	40	—	—	0,18	10	4,17	112	0,53
DANOBAT	3	1	57	—	—	0,25	11	3,63	149	0,66
IRIZAR	18	1	88	—	375	1,87	4	2,02	95	0,38
SORALUCE	31	3	417	1	—	2,07	7	1,15	177	0,88
AMPO	10	1	497	—	—	3,87	1	0,15	8	0,08
FUNCOR	37	4	488	—	—	0,58	26	2,52	761	0,90
AMAT	35	4	330	—	—	0,48	18	2,62	231	0,34
DANONA	5	—	—	—	—	—	4	2,60	107	0,91
MATZ-EREKA	9	—	—	—	—	—	3	2,40	96	0,93
GOIZPER	2	—	—	1	—	—	2	2,76	60	0,66
COINMA	5	—	—	—	—	—	2	2,38	128	0,87
ULMA	15	1	38	—	—	0,09	6	2,62	137	0,34
GURIA	35	3	589	—	—	1,23	12	1,17	250	0,52
COVIMAR	23	—	—	—	—	—	6	2,25	39	0,31
EDERLAN	20	1	4,25	—	170	0,30	10	1,76	515	0,90

INDICES ESTIMADOS NORMALES		ACCIDENTE (0,51-1)				ENFERMEDAD (2-2,50)		VARIOS (0,50-1)		
EMPRESAS	N.º de heridos	Bajas de accident.	Horas perdidas accident.	Bajas In-Itinere	Horas perdidas In-Itinere	Indice Absentismo	Bajas Enfermedad	Indice Absentismo	Horas perdidas Varios	Indice Absentismo
ARRASATE . . .	10	1	48	—	—	0,12	14	1,88	247	0,63
T. OCHANDIANO . . .	4	—	—	—	—	—	1	1,16	59	1,01
COPRECI . . .	26	—	—	—	—	—	19	1,41	1.483	0,64
FAGELECTRO . . .	24	—	—	1	8	0,01	11	1,43	241	0,48
ULGOR . . .	184	6	432	1	317	0,20	48	1,34	930	0,26
MATRICI. . . .	22	—	8,50	—	—	0,03	6	0,91	113	0,48
URSSA	10	4	244	—	—	0,65	7	0,53	109	0,29
EGUZKI	—	3	133	1	52	1,51	—	—	—	—
LIGA de E. C. . . .	—	—	—	—	—	—	1	0,47	—	—
ELKAR	—	—	—	—	—	—	1	0,67	20	0,56
ENARA	8	1	16	—	—	0,08	2	0,49	67	0,36
EREDU	15	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total media . . .	585	45	4.789,75	5	1.306	0,82	258	2,—	5.712	0,55

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE (0,50-1): VICON, ORONA, LANA, BATZ, IRIZAR. SORALUCE, AMPO, GURIA, EGUZKI.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD (2-2,50): VICON, LANA, IZARRAITZ, BATZ, TOLSAN, DANOBAT, FUNCOR, ANAT, DANONA, GOIZPER, ULMA.

Empresas que han superado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS (0,50-1): ORONA, T. OCHANDIANO.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (40): VICON, ORONA, LANA, IZARRAITZ, BATZ, TOLSAN, DANOBAT, IRIZAR, SORALUCE, AMPO, FUNCOR, AMAT, GURIA, URSSA, EGUZKI, ENARA.

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): VICON, ORONA, LANA, IZARRAITZ, BATZ, IRIZAR, SORALUCE, AMPO, FUNCOR, AMAT, GURIA, URSSA, EGUZKI, EREDU.

CUADRO DE ABSENTISMO

Es posible que llame la atención al ver que se ha cambiado el cuadro de absentismo, no en su esencia, pero sí en el detalle. Esto obedece por una parte, a que quizá detallando en cifras el movimiento de Enfermería, se puede apreciar más claramente la necesidad de percatarnos del grave problema de los accidentes y enfermedades. Creemos también que al detallar el número de heridos, bajas, horas perdidas y los índices de absentismo con los que grava cada empresa, se puedan comparar unos con otros, sobre todo los de similar actividad con objeto de que vayamos tomando medidas al respecto.

Es obvio decir que las empresas que toman en serio el problema de la seguridad, normalmente los veremos menos gravadas respecto al absentismo que

los que admiten que el accidente rigurosamente tiene que ocurrir en todas las fábricas. Está demostrado que un tanto por ciento elevado de los accidentes pueden evitarse, por lo que es evidente que las Gerencias junto con el personal de la Empresa tienen el deber de velar por la seguridad con el fin de conservar la integridad física de sus socios.

LAGUN-ARO

Para que sirva de información a los mutualistas, de la Memoria correspondiente al año 1968 entresacamos el punto 4 que trata de la solidaridad inter-cooperativa.

Estos cuadros reflejan las transferencias de cuotas realizadas entre comunidades mutualistas en el seno de LAGUN-ARO y para las distintas prestaciones.

Aclaremos que la diferenciación entre aportantes y receptoras se ha hecho partiendo de los promedios registrados por LAGUN-ARO y no de la parte de cuota que se destina a cada prestación, de suerte que, en algún caso, aparecen como receptoras Cooperativas que no han consumido la parte que de sus cuotas destinan a la prestación.

Estas diferencias (tanto % límite sobre la cuota menos promedio de gasto realizado en LAGUN-ARO) son el origen de los excedentes que a lo largo del año se han ido acumulando.

Como observación final, repárese que la Comunidad n.º 2 ha aportado una importantísima cantidad y, sin embargo, no sólo no ha tenido extornos sino que desde el mes de Agosto ha tenido penalización en el pago directo. Por el contrario, las Comunidades, 4, 6, 10, 11 y 12 se han visto beneficiadas por la transferencia de cuotas y, además, han tenido extornos.

Y nada más porque el grafismo de los cuadros que siguen es muy elocuente.

SOLIDARIDAD INTERCOOPERATIVA

Transferencia de cuotas entre COMUNIDADES para compensar prestaciones

ASISTENCIA SANITARIA

6 aportan			7 reciben		
Comunidad n.º 3	190.976		Comunidad n.º 1	30.341	
Comunidad n.º 5	276.643		Comunidad n.º 2	132.279	
Comunidad n.º 7	104.470		Comunidad n.º 4	92.122	
Comunidad n.º 10	299.244		Comunidad n.º 6	146.737	
Comunidad n.º 11	109.193		Comunidad n.º 8	102.398	
Comunidad n.º 12	18.117		Comunidad n.º 9	253.030	
			Comunidad n.º 13	241.736	
Total	998.643		Total	998.643	

INCAPACIDAD LABORAL

5 aportan			8 reciben		
Comunidad n.º 1	173.062		Comunidad n.º 3	164.793	
Comunidad n.º 2	670.911		Comunidad n.º 6	124.859	
Comunidad n.º 4	20.156		Comunidad n.º 7	16.850	
Comunidad n.º 5	54.766		Comunidad n.º 8	172.616	
Comunidad n.º 11	10.822		Comunidad n.º 9	162.170	
			Comunidad n.º 10	89.007	
			Comunidad n.º 12	87.626	
			Comunidad n.º 13	111.796	
Total	929.717		Total	929.717	

AUXILIO FAMILIAR

5 aportan			8 reciben		
Comunidad n.º 2	1.600.934		Comunidad n.º 1	31.780	
Comunidad n.º 3	158.422		Comunidad n.º 4	324.978	
Comunidad n.º 5	227.864		Comunidad n.º 6	931.480	
Comunidad n.º 7	72.539		Comunidad n.º 9	202.295	
Comunidad n.º 8	455.391		Comunidad n.º 10	256.774	
			Comunidad n.º 11	469.066	
			Comunidad n.º 12	78.334	
			Comunidad n.º 13	220.443	
Total	2.515.150		Total	2.515.150	

GENERAL DE COMUNIDADES

6 aportan			7 reciben		
Comunidad n.º 1	109.342		Comunidad n.º 4	396.548	
Comunidad n.º 2	2.136.732		Comunidad n.º 6	1.201.234	
Comunidad n.º 3	184.647		Comunidad n.º 9	617.111	
Comunidad n.º 5	559.348		Comunidad n.º 10	46.591	
Comunidad n.º 7	160.307		Comunidad n.º 11	348.377	
Comunidad n.º 8	180.755		Comunidad n.º 12	147.732	
			Comunidad n.º 13	573.538	
Total	3.331.131		Total	3.331.131	

Vida social

Un costo insostenible: alerta

El examen de nuestros grandes problemas socio-económicos y empresariales no nos debe disculpar a nadie de tomar en consideración otros aparentemente intrascendentes. Las escalas de solidaridad, la composición y elección de los órganos rectores, los programas de trabajo, los resultados, etc... son importantes pero sin que dejen de serlo el excesivo chismorreo, la hipersensibilidad polarizada hacia cuestiones personales comprometedoras de relaciones sanas, el clima de inestabilidad en cargos para los que se requiere una competencia y en los que hace falta una estabilidad, el tiempo que se les hace ocupar y perder lamentablemente a personas de máximas responsabilidades con «tikismikis» infantiles o el desgaste estéril, el cansancio prematuro o tal vez cierta frustración o resta de entusiasmo e interés a que se les puede inducir por dejarlas expuestas a una «asaeteamiento guerrillero» alentado por toda clase de insatisfacciones o inquietudes desequilibradas de todos y cada uno de los miembros de una comunidad.

Los órganos rectores responsables deben saber que gobernar una entidad es algo más que ocuparse de las cuestiones genéricas y abstractas, incluyendo fundamentalmente desde la designación de los más idóneos para las diversas y concretas tareas la de mantenerlos al cubierto de oscilaciones contingentes de resistencias o ataques injustificados. Regirse democráticamente no significa más que atenerse al peso y estabilidad de unos estatutos, de unas decisiones de los constituidos en autoridad orillando las reacciones circunstanciales y subjetivas de cada uno. El clima de colaboración y comprensión constituye algo por cuya consistencia deben velar los órganos rectores y vean cómo puede lograrse dando paso más o menos arbitraria y frívolamente a todos los desahogos.

Hasta ahora han sido no pocos los que se han lamentado de la dificultad real de contar con hombres serios, capacitados para promover con su presencia y colaboración un régimen social de efectiva solidaridad.

Hoy tenemos que recoger el eco de otros a quienes se les ha gastado en tareas y tensiones «ahorrables» y se corre el riesgo de su alejamiento de entidades cooperativas. Este sí que sería un lujo imperdonable o un costo insostenible para la solidaridad cooperativa: deben reflexionar en ello en más de una entidad y las que en estos momentos acusan tales síntomas no son precisamente las que estimamos muy consolidadas en su contextura empresarial. Los dirigentes deben hacer honor a las exigencias de la solidaridad pero a su vez la respuesta de los que quisieran no desprestigiar y comprometer precisamente la solidaridad debe ser la de saber corresponder al imperativo de colaboración superando personalismos comprometedores.

Nuestro régimen y nuestro espíritu de solidaridad deben ser capaces de marchar sin tener que contar con héroes ni virtuosos fuera de serie.

Ojo con espontaneidades

El respeto a la libertad de cada uno no debemos confundir precisamente con salvoconducto permanente y generalizado para legitimizar el curso de todos los sentimientos sin moderaciones y condicionamientos de LA FUERZA DE LA RAZON que debe regular la ACTIVIDAD HUMANA para mantener al hombre al nivel de sus medios.

En el plano de las exigencias y comportamiento de SOLIDARIDAD no debe excluirse en cuanto ello sea posible la **previsión, la planificación y ordenamiento** para su ejercicio y aplicación **eficiente**.

Con ello queremos significar que no nos basta calificar la nobleza de los sentimientos para darles un curso espontáneo si además cabe ponderar otras facetas para que los mismos fueren FUERZAS EFICIENTES y por tanto positivas para el bien de todos.

Hay que **actuar con corazón** manteniendo la **cabeza en su lugar**. La suborganización no hay que confundir con respeto a la libertad. La solidaridad debe entrar hasta donde fuere posible y desde luego siempre una buena dosis de previsión, de compromiso pero no jugando al azar sino con capacidad para poder responder cada uno a lo que el bien de unos y de otros pudiera demandar en otro momento.

El cooperativista debe ser sensible y fiel a la solidaridad, que es lo mismo que decir al interés y bien de los demás, pero satisfaciendo tal impulso bajo un control y dictamen juicioso de la razón, que es lo mismo que en el marco de unas normas, alianzas o pactos con consistencia más allá del ámbito de entusiasmos o emociones pasajeros y subjetivos: no a lo imprevisto o a lo loco: no a lo individualista sino a lo solidario: contando con el sentir y parecer de los demás y entrelazando el hoy y el mañana: el bien común y consistente puede exigirnos tener que sacrificar aureolas de redentores de turno o héroes de opereta.

Una participación real

La convocatoria y las opciones que en estos días ha ofrecido a sus colaboradores CAJA LABORAL POPULAR para la elección directa de sus compromisarios para los actos sociales de máximo rango, constituyen una participación real en su gestión.

La magnífica MEMORIA de 1968, densa y clara, que ha llegado a manos de todos los convocados para su JUNTA GENERAL para el 2 de Marzo, es otro detalle que honra a sus directivos y personal que de esta forma rinde cuentas de su gestión siendo la suya la primera JUNTA GENERAL que abre la serie de otras que se sucederán.

Es algo más que recomendaciones y consejo lo que CAJA LABORAL ofrece a sus miembros y colaboradores: ahí va por delante su ejemplo de hacer bien las cosas. Por lo demás los datos que obran en su MEMORIA dicen mucho de su dinamismo y desarrollo, de forma que con referencias muy objetivas puede decirse que constituye la misma una piedra angular de la expansión y solidez cooperativa.

Programa sobrecargado

En MONDRAGON el mes de Marzo se presenta con un programa de actos sociales cooperativos en los que participarán personalmente de tres mil a cuatro mil socios cooperativos. Las JUNTAS GENERALES convocadas ya son:

- 2 de Marzo CAJA LABORAL POPULAR
- 9 de Marzo L.A.N.A.
- 15 de Marzo ARRASATE
- 16 de Marzo COPRECI
- 23 de Marzo EDERLAN
- 29 de Marzo FAGELECTRO
- 31 de Marzo ULARCO.

Sin aun fijar las fichas quedan LIGA DE EDUCACION Y CULTURA, ALECOOP, SAN JOSE y AUZO-LAGUN.

Nuevos polígonos cooperativos

CAJA LABORAL lleva adelante sus gestiones y planes en la preparación de los polígonos industriales de MARQUINA, GOYERRI, ELGOIBAR, HERNANI.

Relaciones

Hemos saludado al Sr. Bacchini con relaciones cada día más amplias con las Cooperativas. Los Sres. Altuna y Larrañaga han visitado Alemania invitados por AEG, cuyos centros de actividad son de máximo interés.

Otra embajada ha constituido la visita al Complejo Ularco de los Ilmos. Director y Subdirector Generales de Industrias Siderometalúrgicas Sres. Aparicio Olmos y Maceiras.

Relaciones exteriores: una grata invitación

Los días 30 y 31 de enero pp. viajaban a Turín (Italia) los Sres. USATORRE y GORROÑOGOITIA, atendiendo a una invitación formulada a nuestro Complejo por la U.C.I.D. (Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti)-Gruppo Piemontese, para un «encuentro» que tuvo lugar en el Salón de Congresos del Istituto Bancario San Paolo, con traductores simultáneos y todos los medios técnicos puestos a su disposición.

Después de la proyección de la película preparada hace algún tiempo por CAJA LABORAL de nuestras realidades y una previa exposición de los aspectos reguladores más salientes de nuestra experiencia, en un vivo diálogo con nutrida intervención de los asistentes se aclararon diversas cuestiones que despertaron interés en aquel medio empresarial italiano.

Al día siguiente, y amablemente invitados por los dirigentes de la UCID, se visitaron las plantas de la FIAT en Turín —3.000.000 de metros cuadrados y un impresionante complejo industrial para la producción de turismos— donde fueron recibidos por el Dr. Francesco ROTA, co-director general de la FIAT que se mostró vivamente interesado por nuestra experiencia de desarrollo comunitario, prometiendo solemnemente haría sabedor de todo ello al Presidente de la Sociedad, Giovanni AGNELLI.

Y las firmas ASPERA-Frigo, motocompresores; ASPERA-motores, motores pequeños de explosión y eléctricos, cuyo conjunto, con 2.600 operarios, factura 40 «milliарdes» de liras; y la INDESIT, una de las primeras firmas de electrodomésticos de Italia.

Hemos tenido el honor de recibir la visita de los distinguidos Sociólogos y Expertos en cuestiones de Promoción Comunitaria Señores D. Robert Sarrazac y D. Jean Chapallier.

Con motivo de este «encuentro» pudieron saludar, además de a viejos amigos y conocidos como el

Dot. Ing. MAZZARELLI (actual director de montaje de plantas de la FIAT) y el Sr. GOMEZ, hasta hace poco ambos de la CITAM, al Sr. MONETA y al Sr. BIANCHI, a los dirigentes y animadores de la UCID.

Dn. Francesco ROSSO — Presidente UCID.

Dot. Alcide PANFANI — Profesor y Secretario de UCID.
Dot. Ing. Claudio PIZZINI — especialista en seguros.
Dot. Vitorio FERRERO — especialista en informática.
Dot. Agostino CANONICA — Adm. Del. ASPERA.
Dot. Giacomo CANALE y Dot. Gigi TESSERA, jóvenes empresarios interesados en nuevas estructuras.
Dot. Gian Franco FURRONI — Manager, Director de Exportación de INDESIT.
Dot. Giuseppe ACETO — Presidente de la Fedón. de coop. de consumo del Piamonte.

Finalmente, el grupo UCID quedó emplazado para una visita que pretenden realizar para observar de cerca nuestras realidades el próximo verano. Desde ahora, además de agradecerles sus gentiles atenciones, les deseamos la mejor bienvenida.

Kooperatiba-autuak

AZKATASUN - IZPITAN ARGITU - ARTEAN

BETI GIZONKI

Gizontsuago izan al-gagizen sail askori begiratu ta arlo bat baño geiago erostu izan bearko ditugu. Lenengoz kuskur edo mamin erabatekoagaz asekorrak izan gñeikez egizko gizatasunak eskabide asko ditukenez. Jan eta jantzi, lan eta jolas, egon eta ibilli, erti ta pilosopi, erlejiño ta sabel-min, danen egarri ta gose izatea da gizon dan gizonari dogokiona. Orretan gizonki jokatzeko buru ta sabel, anka ta beso, danei adi-bearren izango gara.

Arazo bakarrakin asekaitez geranez ta bakarti dagikunez tinkotu eziñak izanez ikusi dagigun zeintzuk burubide ta egingo dakarkiguen jokabiderik egokiena edo geienok onartu gegikeena, ta unuragarrien izan daikeguna.

Onetan gez al da lana bakotxak bere gose ta egarririk sakonenari erantzuteko izan deikegun egingoa, nai norbere burua landu ta ornitzeko nai ingurukoei eskua emoteko ta laguntzeko biderik zuzen eta onurakorrena?

Lan-arazoetan buruauste ta burubiderik geienak oñarriturik gabiltzanok, gaurko, biarko ta betiko giza-sail ta gizabide zuzen eta garbietan gabiltz nai ta batzuek giza-sail ta gizabidetzat onartu ez jokabide oneik.

Lanean eta lanarekin bakarrik iñor itoterik ez genduke nai baña amesetan edo bakoitzari norberetzat ondo deritxoen jokabide bakarretan biotzaren onduan sabela daukaguna edo urdaillaren gaiñetik burua dogunik aztuta bizi-arasotzerik be ez.

Kooperatibatarak ames-izpitan dakuskugun gizonari barik danon antzekoari dagokionaren eske taburubideai erantzuten ari gara. «Materialismo» gabeko «espirituei» barik soñez ornidu edo jantzitako «espirituei» begira: **gizontasun-billa giza-arloetan: gizonekin gizaki.**

NORA GUAKEZEN

Kooperatibatarrok teknika ta ekonomiz buruztuta ikusten gaituen batek

baño geiago ezin dabe ontzat-artu burubide au eta giza-sailletik bidekaturik ete gabiltzan bildur dabe.

Mundo zabalera gegiraturik eta ainbeste lurraldetan gizonak alkarrekin burrukan ikusirik geienetan edozeikin sakabanatuta baña beste aldetik danak ekonomi ta teknika bidez geuneganatu gengikezan eskuarte ta gauzen-billa ta egarriz, EZIN ESAN GENEZAKE EKONOMI TA TEKNIKA arloei inportantzi emotea burubide ariña danik.

Gizonok gose, egarri, gaixo ta alperrikako morroitzarik asko uxatu al izateko eskuarterik ez daukagunik ezin onartu gengike. Egingo ta jokabide orretan bat egiten ez badogu, teknika ta ekonomi arlo ta arazoeti baño soillago, unurakaitzago diran arudurei geiegi adi dagiogulako dirudi.

Teknika ta ekonomi arazoak aurrean arturik gabiltzanok gira-sailletatik urte-teka ta gizabide-billa gabiltz nai ta beste arazo ta arlo batzuek be landu bearra izan: beste arlo batzuek landu, ainpatu edo onartu bear ez diranik ezin esan genezake baizik malla ta sail orretara egoki ta unuratsu eltzeko dabillagun jokabidea be lbearrekoa dala.

Lanari-buruz gizona gizatsuago ta lanaren-etorritz gizartea eskuartetsuago egiteko asmoz diardue kooperatibatarrak: orretan azkatasun-izpirik alperrik itxi gabe orain dabillezan arazoeikin aseteke, azkatasun zabalagoaren jaube egin naiz, gizonoi tagizarteari jagokuezan beste gogo ta burubide batzuek betearazoteko ustetan: ¿jokabide au agorra izan daikenik iñork ontzat emon al daike? Azkatasun egarri-dunek ta argizale danek izpiak ezin daikez alperrik galduarazo.

BEGIRAPENTSU IZATEKO

Bakoitzari berea emon al-izateko ta alkarrentzat begirapentsu era edo taju bateko gizarte-eralkuntza ezin onartu gengike. Kooperatibatarrak besteriko burubideak onartu dagikeez nai ta burubide orreik ez izan euron argibide edo jokabide: iñor zapaldu bearrik gabe euren asmoen-alde dagie. Orixegaitik zurrago jokatu oi dabe kooperatiba-eralkuntzearen unurak aipatuz ta agerraraziz beste burubidedunen edo eritxidunen akatzak astindu ta aizatuaz baño.

Azkatasun-izpitan dabiltzalarik azkatasun-argi zale ez diranik ez bedi iñork usteden izan edo azkatasun-alde egiteko edo gorako mallara eltzeko eragozpenik jeturkugenik eskuarten darabilguzan arazockaz.

Gizatasun osoa azkatasunean bakarrik ezin irauli leike: gizatasunak azkatasunaz-gain beste adar ta emaitz batzuek be bear ditu: zuzentasuna, egia, zintzotasuna, maitasuna ta edozeiñerentzako begirapena.

Kooperatibetan edozeiñek ikasi ta erakutsi dagikeguna auxe da: norbere buruari bestekin batera on egiten eta buztarriak onerako eruatea da. Buztarririk jasoten ez dakiana gizakide baño gizakaitz dalarik obeto esan eta eritxiko gendukelio. Giza-arazoetan edozeitariko egingoetan baizen **ezi bear** aundia izan oi dogu: jayotzaz gizon izan arrèn bizimudian gizatsu joatu daikemun: giza-bera ta gizon-gizon izateko.

Kooperatiba egingoetan eta erantzupenetan izan gengiken giza-aro onenetarikoan jabilkuz gure gizonak nai ta orretan bakarrik gizonak eta gizarteak ezin ase al izan euren elburu gutzia.

Kooperatiben onurarik egargarriena ed eurak emon dagikekuen eskuarte balitsua ez dira diruzko irabaziak, egindako tresnak edo sortuarazotako ongarririk:

kooperatiben azirik ugaldekorrena LANAREN ETA ALKARTASUNAREN!—
BIDEZ dakarkiguen GIZA-EZIKETA TA GIZONAK dira.

Diru-otsak ez bekikeguz aztuarazi egi au: Gizatsuago ezatea ez da berez ikasi
oi dogun egitarua. Egitaro auxe izan bear dau kooperatibak erakutsi bear dauskuen
jokabidea.

Danontzat

Basarri bertsolariak diño, euskalduna entzule ona ta irakurle txarra dala.

Lagun artean kontuak esaten ta entzuten, bertsolariak entzuten. Eleizan bertan
itzaldiak entzuten... oso errimea da euskalduna. Baña euskalduna geien baten ez
da liburu zalea.

Liburuak diru asko kostetan diralako? Probetxu gutxiagoko gauzetan, jendiak
ba'daki txanponak errez botaten.

¿Lengo euskaldunak eskola gutxiakoak ziralako edo euskerazko liburu gutxi
egiten ziralako? Orregaitik be izan leike. Dana-dala, liburu-zale gutxi dagoz.

Liburu-zaleak ez diranak, eztakie ondo zelako bentajak dakazan liburuak. Ez
da bakarrik probetxuko gauzak liburuetan ikasten diralako. Baita, denbora gustora
emoteko bide obeagorik eztagolako.

Gaur egunez ainbat lagun, gazte ta nausi, gogaituta, azpirtuta ikusten dira.
Jo ara, jo bestera, denbora emon eziñik ibiltzen dira, danakin asetuta, gogaiteginda.
Liburu-zaleak eztauko olakorik. Orduak errez joaten jakoz. Gau ta egun, jai ta
astegun liburuak beti prest dagoz euren barruko maniña irakurleari emoteko. Liburuak
adiskide zintzoak dira.

Sasoi batera eltzen danean kristaua ta osasunean itxosiñak asten diranean,
tabernako tertuliak, jan-edanak, jolasak itxi edo gutxitu egin bear izaten dira.
¿Nun aurkitu denbora pasagarri ta biotz-nasaigarri obeagorik liburuak baño?
¿Zorionsua benetan irakurteko zalea dan gizona! Milloien jabe dana baño abera-
tsagoa da olako gizona. ¿Zergaitik? Liburuak diralako egortu-ziñeko atsegin iturria.

«Gure Erritik».

Au be egia da

Sagasti kontuak

Aurtengo neguan sagar, madari ta melakatoi landara asko sartu dituen tokiak
badira. Beste landara banaka batzuk be sartu dira: intxaur, urretxokaran, malluki
aukeratuak...

¿Sagar orreikin zer izango dan?

Zaintzen ta gobernetan ba-dira, garau ona, garbia ta ugaria emongo dabe. Orren bildurrik ezta izan bear. Orregaitik, etxerako beste sartzen dituenak, ez da sekulo damutuko.

Ta ¿sail aundiak sagasti egin ezkeru? ¿Gero zer? Geroago ta sagar geiago jango da Euskalerrian ta mundu guztian.

Alatabe, joan diran urtietan sagarrak artu daben preziorik emendik aurrera ez dau artuko. Joan dan baten Lerida aldeko baserritar batek esaten eban: Azkenengo uda-guenean 30.000 kilo sagar saldu ditut, kiloa 10 pesetan. Ez dot uste barriro olako preziorik artuko dodanik. Sagasti barriak emoten asita dagoz beste probintzi batzuetan. Orañi arte Lerida aldekoak bakarrak izan gara sagarra saltzen. Orregaitik, lenengo ibilli giñanok apartezko urteak artu ditugu. Baña gero be, sagastiak euren irabazia emongo dabe.

Errasoa eukan Lerida'ko baserritar orrek. Igeztik onera be, kanpoko sagarra asko sartu da ta merkatu be bai. Igez GOLDEN izeneko sagarra eskuratzeko, Donosti edo Bilbora joan bear izaten zan ta sasoi onetan 6 ogerleko inguru egiten eban. Aurten edonuna be salgai dago ta garau onak 4 ogerleko inguru egiten dau. Sagasti kontuan be, emengo baserritarrak berandu akordau dira, urte onenak joanda gero. Baña orregaitik, ez atzera egin: gero be sagastiak beste edozek beste emongo dau-ta.

¿Piñadiak sarratuegi etc dagoz?

Ointzu oraindik gizon bat bide ertzeko piñadiak begira ibilli da. Bera gipuzkoarra da ta piñu autuan asko dakiana. Piñadi asko ikusi, neurtu, erosi ta saldu ditu gizon orrek. Eta emengo piñadiak ikusita gero, esaten eban, piñadi geienak sarratuegi dagozala. Baña Ingeniero Agronomo dan Bilbo'ko D. Bernardo Mesanzak liburutxo baten ipiñi dau, hetarea bakoitzean zenbat arbola egon bear diran, al danik probetxu aundiena emon dagian. Urrengokoan obetuago azalduko dogu autu au, zer-ikusi aundikoa izan leike-ta.

(«Gure Erritik»).

¿ZER DERITXOE AUTU ONETAN NEKAZARIEN KOOPERATIBETAKO TEKNIKOAK?

Gure nekazari edo basitarren izenean euren eritxia eskatzen dautzegue eta emen gogoz argituko ditugu euren eritxiak: gaurkoz kontu oneik askok jakin nai ditugu EUSKALERRI estu onetan euskaldunok geruago ta kabi politagua, gozoga-gua ta unurakorragua izan dagigun.
