

# TU

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23.—Tel. 791397

MONDRAGON (Guipúzcoa)

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

«Trabajo y Unión»

Septiembre, 1966

Déposito Legal VI-511-1963.

Núm. 73

## La hora de los empresarios

El cooperativista además de trabajador es también empresario: no puede desdoblarse en forma tal que pueda ser lo uno o lo otro separadamente: su éxito depende de que en ambas funciones y papeles esté a la altura de las circunstancias: a nadie puede disculparse una preocupación exclusiva de lo uno o de lo otro, ya que en el caso del cooperativista ambas condiciones de trabajador y empresario van tan estrechamente ligadas como el cuerpo y el alma.

De ordinario en las cooperativas se da siempre suficiente implicación social de sus socios como para que pudiera confiarse plenamente en su desarrollo por la parte que toca a cada uno en su calidad de operario. Ya es un poco más difícil poder afirmar otro tanto con respeto a todas las cooperativas en lo que respecta a la implicación económica con perspectiva y visión de auténticos empresarios por parte de todos sus componentes. La mentalidad económica precisa para ello no siempre está desarrollada. Por eso insistimos en este aspecto.

Las perspectivas económicas actuales, como las interrogantes que entraña la tendencia estabilizadora con su secuela de dificultades crediticias, o el anuncio de un segundo plan de desarrollo, con sectores preferentes determinados por una acción promotora más selectiva, constituyen todo un compás interesante para mantener muy alerta nuestra sensibilidad empresarial, máxime si a todo lo precedente se añade la evolución y la transformación que va a requerir nuestro acercamiento, apertura o integración en mercados más amplios.

Por todo ello decimos que estamos *en la hora de los empresarios* y los cooperativistas tienen que demostrar su capacidad de adaptación a las circunstancias añadiendo a su ejemplar dedicación laboral una gran preocupación empresarial, una de cuyas notas dominantes ha de ser la fluidez suficiente en la organización con acentuada tendencia a la mancomunación o asociación progresiva y la consolidación e incremento de su capacidad inversora actualizando, si preciso fuere, el mismo entusiasmo y decisión de los momentos fundacionales.

Nuestras empresas están sometidas a esta prueba de su vitalidad, cuyo signo no es durar sino renacer y adaptarse a las exigencias variables de la vida económica.

## Siempre a punto

Conocemos hoy gestores de empresas, que si se les analiza de cerca no son muy acreedores a la confianza de los demás, cuya cooperación precisan. Tales son los que al otear malos horizontes para sus empresas trataron de poner a salvo sus capitales sacandolas de las mismas: tales también los que se lavan siempre las manos echando la culpa de su desacertada dirección a la política económica que se realiza sin consideración a sus intereses particulares.

En una empresa cooperativa nunca será fácil la disculpa de la mala dirección si cada uno ha estado a la altura de las circunstancias en el ejercicio de sus derechos sociales o económicos, como tampoco será viable la buena dirección sin una colaboración estrecha de todos los componentes.

Los que dirigen la empresa cooperativa necesitan saber que, si son acreedores a la confianza de los demás, será difícil que en otras estructuras pudiera ser más cómoda la tarea de dirigir, ni más vigorosa la autoridad. Han de poder disfrutar de *autoridad moral*: la que les merece su austeridad, su tacto, su solidaridad práctica con los demás colaboradores, su capacidad de someterse a tiempo a su crítica, su capacidad de evolución o adaptación. Todo este complejo de virtudes hay que conjugarlos con las posturas firmes determinadas por ideas claras y posiciones siempre justificables.

A otros este «estar a punto» les exige también el que no se hipotequen demasiado en otros compromisos económicos extraños a la empresa, de forma que para la empresa haya siempre una reserva de ahorro o capacidad crediticia. Le queda muy poco que hacer en calidad de empresario al cooperativista «esquilmado» por los compromisos e implicaciones económicas extrañas a su entidad, cuando ésta precisamente se va a encontrar necesitada tanto de su concurso laboral como económico.

Hay muchas maneras de volver espaldas a las exigencias de la solidaridad y una de estas formas en los cooperativistas puede ser la que se deriva de un excesivo lastre económico exterior, aun cuando se trate de apatencias muy respetables en los supuestos que estuvieran satisfechos los presupuestos esenciales de su actividad productiva.

Hay que temer siempre los aburguesamientos prematuros: no son buenos nunca en comunidades conscientes de sus deberes sociales y para los cooperativistas pueden resultar funestos por doble motivo de su condición de trabajadores y empresarios.

Los resultados de la empresa moderna pocas veces son tales que sus titulares pudieran disfrutarlos en calidad de rentas a su discreción sin una prudente y previsoramente atención a las exigencias de inversión impuestas por el propio desarrollo y coyuntura económica. La empresa moderna no es una vaca ordeñadora que siempre necesita la misma ración para mantenerse: ciertamente está destinada a dar resultados, pero es a costa de presupuestos variables y de ordinario progresivos, particularmente por lo que se refiere a los capitales, pues de otra forma difícilmente el trabajo podría satisfacer sus anhelos crecientes. Y la empresa cooperativa no puede ser una excepción si los cooperativistas aspiran a



que su trabajo cada vez sea mejor manantial de satisfacciones: deben aceptar la servidumbre de sus ahorros y recursos económicos: hay que saber enterrarlos a tiempo y en cantidad suficiente para que su esfuerzo resulte fecundo.

Nuestras empresas serán buenas vacas ordeñadoras si nosotros sus componentes no les regateamos nuestra cooperación bajo ningún aspecto.

## **Cambios en la estructura del trabajo manual por la evolución tecnológica**

No podemos desconocer la influencia del progreso tecnológico en la estructura del trabajo que la actuación manifiestamente manual y directa en la primera fase de la era industrial pase a un tipo de intervención más indirecta mediante el ejercicio del sentido de responsabilidad en las relaciones de producción con máquinas y conjuntos automatizados.

No sería razonable ignorar la incidencia del fenómeno tecnológico en la técnica de calificación por el mérito, desde el momento en que la posibilidad de libre actuación, cuantitativa queda subordinada al ciclo operatorio de la máquina o al ritmo preestablecido en los grandes complejos integrados. Cambia sustancialmente la fisonomía o estructura del trabajo por el discurrir tecnológico y esta realidad sugiere más la meritación o calificación atendiendo a factores unidos a la responsabilidad que a la pura ejecutividad cuantitativa.

Está en crisis por efecto del avance tecnológico la aislada consideración de la institución del rendimiento libre con derecho a remuneración por cada instante de trabajo y se vislumbra la implantación de un nivel de rendimiento «standard» o funcional, que se cuantifica en un número o índice establecido a tenor de unos criterios acordes con el nivel de desarrollo tecnológico. Sin embargo, este criterio de ritmo preestablecido racionalmente objetivable en los grandes grupos de trabajo integrados, automatizados o no, puede parecer impropio en la aplicación para el caso de los trabajos ejercitables bajo la modalidad de actividad libre.

De hecho, sabemos que no hay dos personas iguales y en condiciones de plena libertad de actuación se manifiestan lógicas diferencias de rendimiento y en justa teoría deberían ser acreedoras de una remuneración diferencial. Es más; con esta fijación del rendimiento de un nivel dado, se garantiza una media de actuación que obliga a los menos dotados a superarse para alcanzarlo, pero queda sin embargo un potencial de trabajo no utilizado con plenitud, en razón, como decimos, a que el rendimiento «standard» o funcional hay que definirlo teniendo en cuenta el nivel medio de personas y no a base de excepciones.

Es pues, lógica la crítica que pudiera hacerse al establecimiento de un medio de rendimiento bajo este exclusivo punto de vista, pero es un aspecto que queda paliado por el valor mismo del rendimiento funcional, que se sitúa en un nivel de exigencia considerado como bueno. Hay que examinar también la importancia ponderal de este grupo y la evolución

previsible antes de considerar la posibilidad de un régimen variable de rendimiento sujeto a incentivo o premio.

La aportación de la tecnología a la evolución estructural del trabajo puede quedar extractada en los puntos siguientes:

1. Exclusión progresiva del hombre del ciclo operatorio y sustitución progresiva por la máquina, que reduce la actuación del hombre a funciones de alimentación, manipulación y control.

2. El trabajo individualizado y desarrollable a la actividad libre acusa regresión frente al trabajo secuenciado e integrado en cadenas e instalaciones complejas. Al trabajo personal le sustituye el trabajo en equipo, donde necesariamente se plantea la colaboración de personal de distinta calificación.

3. Métodos de trabajo más científicos, que posibiliten el acceso de personal de poca calificación a trabajos que antaño requerían un alto grado de especialización.

4. Predominio de la organización centralizada en la línea decisiva, de forma que los puestos de trabajo tienen menos importancia por sí mismos y mucha mayor por dependencia mutua. La iniciativa personal cede el paso a programas previamente establecidos.

5. Al independizar el rendimiento directo de la exclusiva actuación manual, la noción del rendimiento estará más ligada a aspectos cualitativos que al cuantitativo de producción, que depende de imperativos extraños al propio trabajador.

De todas estas consideraciones se infiere que la disyuntiva entre actividad libre y actividad «standard» hay que resolverla no sólo mirando a la inercia de unos modos pasados —la existencia aún de esta modalidad de trabajo— sino ponderando básicamente su peso específico e intuyendo la evolución futura con el fin de alumbrar concepciones a tono con las tendencias del mañana.

Examinadas las variantes en el plano teórico, un estudio analítico de nuestra actual estructura tecnológica nos permitirá corroborar las conclusiones adelantadas en relación con la objetividad de aplicar un sistema basado en la noción de actividad «standard».

Huiremos de anotar toda la serie de razonamientos y datos estadísticos que contiene y nos limitaremos simplemente a señalar que, efectivamente, a través del examen de la estructura productiva se infiere que nuestras plantas industriales van teniendo cada vez en mayor proporción una fisonomía altamente tecnológica, de tal suerte que efectivamente va perdiendo fuerza la noción del incentivo como sistema de remuneración individualizado, ya que prácticamente gran parte del trabajo está adquiriendo el rango de trabajo vinculativo o integrado por grupos.

## **Comentario a los Estatutos**

### **Junta Rectora**

Como ha podido verse en la parte de estos comentarios dedicada a la Junta General, en una comunidad de hombres se hace necesario que alguien se ocupe



del gobierno de la misma y, además, que este gobierno debe ser ágil, ligero, con facilidad para tomar las decisiones que requieran los problemas planteados.

Aun cuando la sociedad o comunidad de que se trate, esté organizada democráticamente y, por tanto, todos sus miembros participen en el gobierno de aquella —caso en el que se encuentra una sociedad cooperativa y de ahí la existencia de la Junta General— se hace imprescindible la creación de un comité más restringido, casi permanente, con el fin de que pueda realizarse una eficaz labor directiva.

En nuestras cooperativas denominamos a ese comité como Junta Rectora —en términos políticos suele llamarse a ese grupo Gobierno— y, como antes se ha dicho, su misión es la de conducir a la comunidad hacia las metas que ella misma se ha fijado mediante acuerdo tomado en Junta General.

Por tanto, Junta Rectora no es un órgano que tenga una existencia por sí mismo, como la tiene, sin embargo, Junta General, sino que existe y funciona por razón de eficacia y en virtud de la delegación de funciones que aquella realiza y bajo su superior control.

## Composición

Junta Rectora está formada por nueve miembros quienes cubren los puestos de Presidente, Vicepresidente, Secretario y seis vocales.

El número de miembros que deben componer Junta Rectora no es fijo ni inamovible, pudiendo ser modificado de la misma forma que cualquier otro artículo de los Estatutos Sociales.

## Naturaleza de estos cargos

Los cargos de Junta Rectora no son puestos de trabajo propiamente dichos, es decir, no son funciones que correspondan directamente a la empresa como tal. Quienes ocupan un cargo en Junta Rectora tienen, además, la obligación de servir otro puesto cualquiera en la organización empresarial. Sus funciones o cargos representativos que tienen por objetivo, como se ha dicho anteriormente, dirigir y orientar a la comunidad humana, que es algo más amplio que la comunidad-empresa.

Estos cargos exigen, por tanto, una dedicación a la comunidad bastante importante, con independencia de la labor concreta que sus titulares tengan encomendada.

La propia naturaleza de la cualidad de «socio» condiciona las características de estos puestos o cargos. La adquisición de dicha cualidad entraña la posibilidad de que el socio sea elegido por los demás para representarles.

El socio nombrado para algún puesto de Junta Rectora no cobrará ninguna cantidad por el desempeño de tal función, percibiendo únicamente lo que le corresponda de acuerdo con el puesto de trabajo que en fábrica desempeñe.

## Nombramiento

Los miembros de Junta Rectora son elegidos por todos los socios en votación secreta. La forma de llevarse a cabo es la indicada en la parte que se dedica a Junta General «acuerdos especiales».

Si por cualquier circunstancia quedare vacante un puesto de Junta Rectora en el plazo que media entre dos Juntas Generales, será cubierto provisionalmente por aquel a quien designe la propia Junta Rectora. El mandato de la persona

así nombrada durará hasta la siguiente Junta General, en cuyo momento se le confirmará el nombramiento o se designará a un tercero. Los que así se nombren ocuparán el puesto el tiempo que le faltare al cesante, sin perjuicio de posterior reelección.

En nuestros Estatutos no se dice nada respecto al criterio que Junta Rectora deba seguir para cubrir provisionalmente el puesto vacante y, por tanto, aquella puede hacerlo de la forma que crea oportuno. En algunas cooperativas existe la costumbre de que Junta Rectora nombre para ese puesto al candidato para vocal de Junta Rectora que en la elección precedente hubiere quedado detrás del que resultare elegido.

Como se ha dicho, cada Junta Rectora es libre de seguir un criterio u otro, pero dada la bondad del sistema indicado sería interesante acogerle con carácter general.

### **Duración y renovación**

El nombramiento se realiza para un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos quienes hubieren concluido su mandato.

Para evitar que cada cuatro años se produzca un cambio total y completo, con la consiguiente discontinuidad en la política de la empresa y, en especial, con la pérdida de la experiencia acumulada por el equipo anterior, se suele disponer que la renovación se haga por mitades cada dos años. Para que eso sea así, la primera Junta Rectora que se nombra en una cooperativa se renueva de la siguiente manera: el vicepresidente, secretario y dos vocales se renovararán al fin del segundo año de mandato, mientras que el resto continuará en su puesto hasta el cuarto año. A partir de ese momento todos los puestos se renovararán ya cada cuatro años, de forma que en toda renovación los elegidos se encontrarán con otros que llevan ya dos años de experiencia por lo menos.

### **Funcionamiento**

Junta Rectora actúa en función de las necesidades de la cooperativa, de forma que se reúne tantas veces como sea preciso. Sin embargo, con carácter general debe celebrar una reunión mensual por lo menos. También se reunirá siempre que sea convocada por el Presidente o si lo solicitan dos miembros de la misma.

Dentro de Junta Rectora las decisiones son tomadas democráticamente, imponiéndose la decisión que la mayoría de asistentes estime como más conveniente. Sólo en caso de que se produzca empate el voto del Presidente adquiere una categoría especial e inclina la decisión hacia el lado en que se encuentre. En ese caso se dice que el Presidente tiene voto de calidad.

Previamente a la toma de una decisión, los asuntos son discutidos en la medida que sea necesario con el fin de aclarar el problema y buscar la mejor solución. La dirección de las deliberaciones corresponde al Presidente.

### **Funciones**

Como se ha dicho reiteradamente Junta Rectora tiene encomendada la misión de dirigir y gobernar. Esta misión general está concretada en los Estatutos Sociales, si bien a título meramente enunciativo, de la forma siguiente: Las facultades que tiene concedidas son las siguientes:



1. La admisión de nuevos socios, la proposición de las aportaciones a capital cedido, retenido y voluntario y de las bonificaciones a las aportaciones económicas, la concesión de excedencias, la fijación de los coeficientes previos de los socios, el concierto de aportaciones extrañas y voluntarias y el establecimiento de los anticipos laborales.
2. El nombramiento de la Gerencia y Directores para la gestión técnica, económica, mercantil y laboral de la Cooperativa.
3. El estudio y la aprobación del Reglamento de Régimen Interior, que será sometido a la aprobación de la Junta General de Socios.
4. El estudio y la aprobación de los planes generales de actuación y desenvolvimiento de la Cooperativa en los diversos planos financieros, industrial, mercantil y social.
5. La constitución de depósitos, la apertura de cuentas corrientes, la compra y venta de bienes muebles e inmuebles, la disposición de fondos, la contratación de créditos y la concesión de préstamos.
6. La expulsión de socios o la suspensión de sus derechos.
7. La decisión sobre acciones judiciales.
8. Resolver las dudas que se susciten sobre la interposición de los Estatutos y Reglamento de Régimen Interior y suplir las omisiones, dando cuenta a la Junta General que primero se celebre.
9. Ejecutar cuantas facultades no estén reservadas a la Junta General o encomendadas a la Gerencia.

## **Distribución de funciones**

De entre los miembros de Junta Rectora el Presidente será quien ostente la representación de la cooperativa, por cuya razón deberá actuar como tal en cuantas acciones se vea implicada aquella, ya sean acciones judiciales, mercantiles, civiles o cualesquiera otras. No obstante, el Presidente puede delegar funciones concretas para que terceras personas las desarrollen.

Cuando faltare el Presidente o cuando así lo decide éste actuará en su lugar el vicepresidente. Asimismo, Junta Rectora puede atribuir a su vicepresidente las funciones que crea oportunas.

Al secretario le corresponde la custodia de los libros, documentos y sellos de la Entidad a excepción de los libros de contabilidad; llevar Registro de Socios, redactar las Actas de las Juntas Generales y de la Junta Rectora; librar certificaciones con referencia a los libros y documentos de la cooperativa con el visto bueno del Presidente, así como llevar la correspondencia oficial de la Entidad.

Los demás miembros de Junta Rectora desempeñarán aquellas funciones que sean de su incumbencia en virtud de atribución acordado por la propia Junta

## **Vocales natos**

Con el fin de facilitar a Junta Rectora la información que precisa para resolver cualquier problema, así como proporcionarle el asesoramiento técnico que pueda seguir, se suele establecer en los Estatutos Sociales que los miembros del Consejo de Dirección que no sean gerentes pertenecerán a Junta Rectora en calidad de vocales natos. Estos vocales no tendrán derecho a votar pero sí a ser oídos en cualquier deliberación. Únicamente podrán votar si su pertenencia a la Junta es por razón de nombramiento mediante elección.

# Servicios médicos

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

El número total de ACCIDENTES durante el mes, han sido 349, de ellos 20 han causado baja. Estas bajas han sido: 6 por causas fortuitas, 5 por negligencia, 3 por falta de orden y 6 por falta de protección.

	GRAVEDAD	FRECUENCIA	RIESGO	BAJAS EMFERMEDAD	DÍAS PERDIDOS	PROM. BAJA
ULGOR . . .	62,5	20	1048	29	238	8,2
MATRICI. . .	3,09	157	314	3	17	5,6
VICON. . .	2	127	346	3	83	31
EDERLAN . .	1,75	76	1142	9	154	17,1
GURIA. . .	1,28	147	788	8	34	4,2
F. ELECTROTECNICA.	0,91	—	456	8	54	6,7
COPRECI. . .	0,80	59	336	12	201	16,7
URSSA . . .	0,70	78	1790	4	30	7,5
IRIZAR. . .	0,62	113	454	7	22	3,1
ARRASATE . .	0,47	—	436	6	61	10,6
FUNCOR. . .	0,24	—	430	12	159	13,2

*Nota:* El resto de las cooperativas no se publican hasta que se corrijan las omisiones que se producen.

Una de las bajas de ULGOR, merece consideración aparte por tratarse de la muerte de uno de los socios.

D. Pedro Retes Montejo (q. e. p. d.) el día 19, a las 10 horas, sufrió el accidente por caída desde la terraza de Esmaltería a la caja del camión, fracturándose la base del cráneo y probablemente la columna vertebral. Fué trasladado al Centro Asistencial en estado gravísimo donde falleció.

El accidentado junto con otros compañeros se dedicaba a la limpieza de fango depositado durante el año en la terraza de la sección de Esmaltería, cuya altura del suelo es de unos 8 metros. Para ello el barro lo recogían por medio de palas a un carro, éste una vez lleno lo transportaban hasta la grúa portátil que la tenían emplazada cerca del borde de la terraza con la que enganchaban dicho carro y lo bajaban hasta el camión situado inmediatamente debajo a la altura ya señalada. Poco antes de ocurrir el accidente, el camión acababa de desocupar el barro acumulado hasta aquella hora, estando por tanto la caja del camión vacía. Se procedía a descargar sobre él una nueva carga de barro. El accidentado tenía la misión de separar el cable (del que suspendía la carga), por medio de un gancho para que el carro no rozaría la fachada del edificio. Cuando la carga estaba descendiendo, por causas desconocidas, ascendió bruscamente dando contra el alero que sobresale de la fachada en su parte superior. La grúa al encontrar tan fuerte resistencia basculó saliéndose la pluma de su base, cayendo al río, al tiempo que el operario que estaba agarrado al eje caía al camión. Accidente casual.

La importancia de los índices.

Al observar los índices de gravedad, llamará la atención la cifra de 62,5 de ULGOR; esto es debido al accidente que ha costado una vida cuya valoración a efectos laborales el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS DE TRABAJO da como pérdida de 6 000 jornadas de trabajo, siendo su índice de gravedad el de 0,85 si se conceptúa la muerte.

Al hacer los partes de accidentes para apreciar la gravedad, frecuencia y riesgo de cada cooperativa, vemos con preocupación que los índices de riesgos son elevados y que apenas disminuyen y que el de frecuencia y sobre todo el de gravedad, acusa que aún se sigue pagando con vidas el tributo al accidente y que si no ponemos todo nuestro empeño, sobre todo los que somos responsables en estas cuestiones por desterrar este cáncer, seguiremos viendo con amargura, familias destrozadas y quizá en parte seamos responsables. Merece la pena que meditemos y pongamos toda nuestra energía para evitar dentro de nuestras posibilidades los ACCIDENTES y así nuestra conciencia quedará callada.



# ESCUELA PROFESIONAL

Ha comenzado el curso 1966-1967 en la *nueva sede*, rebosante de alumnos. El Plan de Promoción que se había programado realizarlo para 1968, ha sido ejecutado con considerable anticipación, ya que las obras han terminado para primeros de Septiembre de 1966, habiéndolas comenzado el mes de Agosto de 1963. Ha sido un récord de velocidad con la particularidad de que el PROYECTO INICIAL ha sido ampliado y mejorado notablemente. Recordemos los comentarios que se hacían no por pocos a la vista de la maqueta, que se presentó antes de dar comienzo las obras.

La nueva denominación —ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA— queda perfectamente justificada si consideramos el campo de actividades formativas y su nivel.

Funciona la Escuela con nutridos Cursos de OFICIALIA, de MAESTRIA y de INGENIERIA TECNICA, con amplias opciones de orientación profesional con las RAMAS de METAL, de FUNDICION, de QUIMICA, de ELECTRICIDAD, de ELECTRONICA y de DELINEACION.

Dos instituciones sociales ejercen sobre sus alumnos una tutela singular. Por un lado está el COLEGIO MENOR VITERI, propulsado por CAJA LABORAL POPULAR, donde en este momento tienen ya alojamiento completo cerca de 400 residentes procedentes de comarcas vecinas. La otra entidad es ALECOOP, Actividad Laboral Escolar Cooperativo, con un año de experiencia y buenos resultados para organizar y administrar con aplicación y utilidad laboral las horas disponibles que les quedan a los alumnos de cursos de Maestría e Ingeniería Técnica cubierto el horario escolar. Naturalmente en su despegue tropieza con dificultades, pero se espera que la fórmula resulte fecunda.

## MIRADA RETROSPECTIVA

El 31 de Agosto la Dirección de la ESCUELA PROFESIONAL cerraba, como quien dice, todo el ejercicio económico de las dos primeras fases de la ESCUELA PROFESIONAL desde 1943 hasta 1966, con el siguiente resumen de INGRESOS:

Ministerio de EDUCACION Y CIENCIA	20.206.555,05	ptas	55,5 %
Entidades Provinciales (1)	3.564.495,47	»	9,3 %
Ayuntamientos de la comarca	1.598.655,33	»	3,8 %
Empresas Industriales (2)	7.259.793,53	»	19,6 %
Padres Familia, alumnos y autofinanciación (3)	4.377.777,29	»	12, %
TOTAL .....	36.607.274,67	»	

NOTAS.—(1): Cámara Oficial de Industria Caja de Ahorros Provincial y Diputación Provincial.—(2): Las empresas han aportado 100 ptas. por operario de la plantilla hasta 1963 y 250 a partir de este año, excepto las cooperativas que aportan 350, más el canon de educación para retornos de profesores.—(3): Se incluye en este apartado una cantidad destinada al montaje del Taller de Electrónica aportada por el Ministerio de Trabajo computable en becas de formación intensiva.

Una parte de los expresados ingresos está materializado en las instalaciones y maquinaria, de forma que los gastos propiamente dichos de sostenimiento han sido aproximadamente 30 millones de pesetas en 23 años de funcionamiento.

Es el año 1960 cuando parece adquirir la masa la conciencia del interés y de la trascendencia de la formación profesional y la matrícula de la ESCUELA PROFESIONAL crece aceleradamente en los siguientes años. Es como si se hubieran tenido que *palpar físicamente* los resultados de esta formación a la vista de las nuevas iniciativas empresariales y la demanda de personal especializado creciente. *Ha hecho falta «ver y creer»* en ésto como en otras cosas, a pesar de que «a posteriori» las cosas son muy claras.

La ESCUELA PROFESIONAL tiene en su haber el año 1966 las siguientes promociones:

774 Oficiales industriales.

693 Maestros industriales.

85 Peritos industriales.

No es mala cosecha para 23 años de funcionamiento y a costa de 30 millones de pesetas sin que haya llegado a 20.000 pesetas por alumno promocionado, que lo hemos pagado entre muchos en las proporciones que pueden deducirse del cuadro precedente.

Las ESCUELAS *no arruinan* a los pueblos *sino que les enriquecen*. Lo que necesitan aprender los pueblos *es a gastar más en las escuelas, comenzando por el nuestro*.

## HEMOS COMENZADO A GASTAR

Mejor diríamos a *invertir*, ya que lo que se emplea en educación es una inversión altamente rentable, tal vez hoy la inversión más rentable.

La nueva ESCUELA PROFESIONAL se ha construido con un gran esfuerzo *de un sector de nuestra población*. Pero una ESCUELA no debe ser obra exclusiva de nadie y TODOS tienen opciones de colaboración. No cabe duda que cabría ampliar mucho la base de los colaboradores, pues según datos que poseemos han contribuido a esta promoción *uno de cada cinco* padres de familia, *uno de cada diez* empresas, *uno de cada diez y seis* ciudadanos.

Creemos que más o menos todos estamos orgullosos de la ESCUELA; lo que haría falta es que todos nos sintiéramos satisfechos de nuestra colaboración. Colaborar para esta promoción está al alcance de todos: no han sido pocos los que han suscrito sus BONOS mediante cuotas mínimas de 100 pesetas mensuales: creemos que hoy tienen la satisfacción de haber contribuido a algo de que tarde o temprano vamos a necesitar todos.

Lo que pudiera sorprender es que *no pocos trabajadores*, —no nos referimos a los empresarios, que al fin y al cabo suelen tender a atender a las reivindicaciones de sus operarios—, no hayan tomado conciencia de lo que les pudiera importar una institución de esta naturaleza, de cuyos resultados ha de depender de una u otra forma su mismo nivel de vida más de lo que pudieran imaginarse y, desde luego, más de lo que pudieran importarles algunos porcentajes salariales.

Veamos cómo se ha financiado el nuevo COMPLEJO ESCOLAR-EDUCATIVO:



Ministerio de Educación y Ciencia	16.264.868 ptas.
Empresas cooperativas y sus socios	43.320.225 >
Otras empresas y suscriptores de Bonos	1.128.401 >
Juventud Deportiva con 908.514 pesetas de sub- vención de Delegación de Deportes	9.730.565 >
Bancos (créditos)	10.423.290 >
	<hr/>
TOTAL	80.867.349 >

Por lo que se refiere a la contribución del *Ministerio de Educación y Ciencia*, que no se haya contabilizado en los INGRESOS antes aludidos ni en esta subvención, hay que contar el Mobiliario, el Taller de Electricidad y de Fundición y otras instalaciones, que con posterioridad a 31 de Agosto ha aportado y que importan una suma considerable, cuya cuantía exacta desconocemos en este momento.

No podemos menos de agradecer a *todos los colaboradores* sus aportaciones respectivas y complace el honroso puesto que ocupan entre los mismos las empresas cooperativas y sus socios de la comarca de Mondragón, concretamente de Mondragón y de Léniz.

## NI MIGAJAS NI MENDICIDAD

Sería deshonroso que presumiéramos *de preparar a los hombres*, factores claves de todo desarrollo, *con migajas sobrantes* o que tuviéramos que seguir encomendando una previsión y actividad tan esencial a los resultados precarios y variables de una MENDICIDAD llevada a cabo con más o menos acierto y gracia.

No olvidemos que puede constituir un inconfundible índice de sensibilidad social y capacidad promotora de una comunidad el interés y el esfuerzo por la educación y la cultura.

«La inteligencia es la *facultad más noble* y la *mejor herramienta* que posee el hombre para emanciparse de la oscuridad y de la miseria» y la «formación de los hombres *el mejor testimonio* de sensibilidad y solidaridad humana». Ayer, hoy y mañana.

---

## LAS COOPERATIVAS EN ALEMANIA

Alemania ha sido un *adelantado* en cooperativas. Su organización cooperativa es vigorosa y potente, después de superar la dura prueba del régimen nazi y de la guerra. La educación democrática ha tenido profundas raíces, la preocupación social nace de un estado de conciencia de la impotencia individual frente a los problemas de promoción y bienestar: diríase que cierta tendencia comunitaria, susceptible de administración con unos u otros métodos, está a flor del alma alemana, acentuada cada vez más por el mismo nivel medio cultural elevado del pueblo.

La organización se concibe como un imperativo insoslayable de progreso y de superación, como norma ética de colaboración precisa, y, multiplica las opciones individuales cuando las organizaciones movilizan a todos y para la gestión hay amplia disponibilidad de hombres capacitados. Diríase que por principio el alemán reserva y encomienda a la colaboración de los demás, es decir, a la organización, un porcentaje muy elevado de sus aspiraciones y de su autonomía personal, integrándose con sus semejantes y aceptando la servidumbre, que entraña el tener que contar con otros para lograr el bien común. Las organizaciones sociales se asientan en esta disponibilidad del individuo y a su vez cada entidad sigue manteniendo una zona de planes y de autonomía para encomendar su realización e integrarse en sucesivas concatenaciones.

¿Cuánto se debe a esta actitud tanto de los individuos como de las entidades en el desarrollo económico-social acelerado y brillante de este pueblo? De este espíritu se alimentan las cooperativas y este espíritu tiene también su influencia en otros procesos de mancomunación, de forma que con modalidades organizativas diversas siempre se trata de adecuar los medios, que utiliza el hombre, a las circunstancias, tratando de conseguir una promoción real por diversos caminos. Así se explica que este pueblo se rehaga y hasta vuelva a superar los niveles precedentes tras cada prueba.



Puestos a señalar los rasgos más fuertes e influyentes en el despegue y desarrollo veloz de este pueblo tenemos que añadir forzosamente otro: la preocupación por la *formación cultural y profesional*, cuyo desarrollo y actualización constituyen objeto de atención universal y prevalente. Por lo que se refiere a las organizaciones cooperativas la preocupación por la formación cultural y profesional obedece además a una concepción y ponderación específica de la importancia de los valores humanos en todo el despliegue del movimiento cooperativo. Realmente aquí vale aquella definición cooperativa, que calificada al cooperativismo «de movimiento y actividad económica que emplea la acción educativa para tener a punto los valores morales y humanos», o «movimiento educativo que para promocionar los valores morales y humanos utiliza la acción económica».

Las organizaciones cooperativas velan con esmero y con gran sentido práctico para poder proveerse siempre hombres adecuadamente preparados para llevar adelante todos sus proyectos.

Aun cuando se hubieran destruído las instalaciones y las oficinas el movimiento cooperativo, pudo rehacerse rápidamente gracias a que su espíritu seguía latiendo en los supervivientes, que en su día tuvieron una formación adecuada: no importó que quedaran diezmados en el frente doméstico o exterior para poder encender de nuevo la antorcha de fe en el hombre y en la democracia social, que son los soportes de un cooperativismo auténtico.

## LA ORGANIZACION RAIFFEISEN

Sin duda la organización cooperativa de más solera e incluso más universalmente conocido y aceptado es la ORGANIZACION RAIFFEISEN, que tiene su origen en Friedrich Wilhelm RAIFFEISEN, alcalde de un pueblo que inició la lucha contra la miseria y los problemas sociales en su distrito, apelando a la organización como testimonio y expresión de caridad, transformándose en auto-



ayuda y solidaridad para acabar en una determinante de la política social moderna. «Uno para todos y todos para uno».

Alemania era un país agrícola cuando se formaron las primeras cooperativas en el siglo pasado. Pero la industrialización no se hizo esperar con todo el cortejo de dificultades de toda índole y mientras RAIFFEISEN orientaba su organización a intenciones del campesino, otro gran hombre contemporáneo del primero, SHULZE, procedía a la adopción de otras medidas, inspiradas más que en apelaciones caritativas en otros resortes sociales y comunitarios tendentes a fortalecer la iniciativa privada y asegurar un desarrollo mediante la conjunción de esfuerzos de los propios interesados.

Estos dos grandes precursores y promotores del movimiento cooperativo coincidieron hace más de cien años en calificar de insuficientes los métodos y criterios administrativos tanto de la Banca como de las Cajas de Ahorro, la primera identificada con grandes empresas y las segundas excesivamente conservadoras y paternalistas, para llevar a cabo una promoción económico-social de las clases y de las entidades modestas, en cuyo seno y por cuyo desarrollo había que asegurar la prevalencia de los valores morales y humanos.

Han sido las CAJAS RURALES RAIFFEISEN y los BANCOS POPULARES las providencias y los presupuestos fundamentales, que han contribuido al florecimiento de las organizaciones cooperativas del campo y de la pequeña empresa, de la artesanía, del comercio, etc... y sus oficinas y centros cubren todo el territorio de la República Federal apoyando todo el movimiento cooperativo y últimamente llegando a nuevas fórmulas de acción en conjunción con las organizaciones sindicales para la promoción en común de compañías de seguros y de nuevos bancos.

Por lo demás hoy los avances y el desarrollo del cooperativismo no se expresa y se cifra con crecientes números de nuevas entidades, sino más bien con la fusión y concentración de muchas entidades cooperativas, dando lugar a unidades mucho más potentes. Sin duda es un buen síntoma de vitalidad esta capacidad de transformación y renovación a tono con las exigencias económicas, técnicas y sociales de nuestro tiempo. Esta tendencia es acelerada y aun se desea imprimirle mayor ritmo para que *las organizaciones cooperativas sean capaces de desenvolverse airoosamente en la nueva perspectiva del Mercado común.*

En la República Federal solamente la séptima parte de la población activa trabaja en la agricultura y bosques, estimándose que este porcentaje ha de reducirse aún considerablemente. Las exigencias rurales actuales van siendo el luchar contra *el superavit en la producción agrícola* (mientras que antes se luchaba contra el hambre), *lograr una nivelación de salarios en el campo con los de la industria* (en lugar de luchar por la liberación de la esclavitud del interés y la usura), y *una estructura agraria*, que posibilite la racionalización de los métodos de trabajo. Actualmente en la mayoría de los pueblos los campesinos forman una minoría. La industria, el comercio y la artesanía aumentan en las zonas rurales. A consecuencia de ésto las Cooperativas de Crédito Raiffeisen, tienen que considerar cada vez en mayor proporción las necesidades *de la clientela no campesina* y efectivamente, además de la artesanía, el comercio, la industria rural, los funcionarios, los empleados y los obreros van siendo objeto de atención financiera correspondiente a su nivel económico a través de *las cajas y de los bancos cooperativos*. La autoayuda, la autoresponsabilidad y la autoadministración siguen siendo los principios inspiradores y los resortes de toda la organización cooperativa.

Las cooperativas de crédito se proveen del dinero que prestan mediante los

Depósitos en las cuentas del capital social, de Ahorros Cuentas corrientes, de Depósitos a plazo y depósitos fijos, de Créditos tomados de otros bancos (cajas Centrales) y el dinero se presta en créditos en cuentas corrientes, en préstamos a largo plazo, en créditos a través de letras de cambio, en créditos de mercaderías, etcétera.

El incremento experimentado por estas entidades a partir de 1952, en que Alemania inició una vida económica normal, ha sido muy grande.

Otro botón de muestra de la vitalidad cooperativa pudieran ser las publicaciones regulares de las organizaciones cooperativas, que de esta forma viven inmersas en la comunidad.

---

## EL GRAN AUSENTE

A lo largo de estos últimos meses hemos ido descubriendo cómo el pecado original alteró profundamente los planes que Dios se trazó cuando decretó llevar a cabo la obra de la creación, llegando a afectar sus consecuencias a la persona humana tanto individual como socialmente y así en el orden natural como en el sobrenatural.

El hombre queda reducido a su pura naturaleza humana con una inclinación innata a desviarse de la voluntad divina; rechazó todo el cúmulo de maravillas que Dios realizó en su ser y hoy lo contemplamos arrastrando su miseria a través de aquel mundo que un día era su Paraíso y hoy es una tierra inhóspita y enemiga.

### La restauración

Quando el sacerdote en el ofertorio de la Misa echa unas gotas de agua en el vino del cáliz comienza diciendo: «Oh Dios que maravillosamente creaste la naturaleza humana y la redimiste de una manera aún más maravillosa...».

Ciertamente, si fué admirable y extraordinaria la obra de la Creación y la elevación del hombre al orden sobrenatural, el contenido y las dimensiones de la obra de la Redención superan infinitamente los vuelos más elevados de la imaginación más exaltada; es sencillamente, inimaginable e incompresible; es inefable, es decir: algo ante lo cual lo único que podemos hacer es quedar mudos de admiración y espanto.

Esta restauración deberá comprender necesariamente dos aspectos esenciales:



—La satisfacción de la deuda de justicia que el hombre contrajo con Dios a causa del pecado original.

—La aplicación a todos y a cada uno de los hombres de los méritos conquistados por la persona encargada de la restauración.

No nos es necesario discurrir mucho para llegar a la conclusión de que ningún ser creado, por grande que fuese su dignidad, podía ser capaz de saldar la deuda que el hombre había contraído con Dios. Si en el mismo orden humano, no raras veces, a causa de la extrema gravedad de ciertos delitos, se niega a los hombres la facultad de repararlos, cuánto más en el caso de que tratamos en el que la distancia que separa al ofensor del Ofendido es infinita...

En consecuencia, una vez supuesta la voluntad salvífica de Dios, el reparador no podía ser otro que Dios mismo; y así lo fué.

Dios que es Amor, no podía abandonar al hombre.

### **La gran escalada**

Dios lucha contra el hombre con las armas del Amor.

A poco que nos pongamos a meditar a cerca del misterio de la Redención, con cierto detenimiento, se nos presenta como «la mayor empresa que jamás vieron los siglos».

El hecho de la Creación es un misterio insondable: el que Dios, la perfección misma, infinitamente feliz en su eternidad, decrete, a impulsos de la fecundidad de su Amor, crear al hombre...

Es increíble el que este Dios haga participar de su propia vida divina al hombre que creó y le destine a gozar de su misma felicidad por toda la eternidad.

Es asombroso y llena de espanto el que esa criatura tenga la osadía de rebelarse contra el Dios que lo creó y lo elevó al orden sobrenatural; pero el asombro llega al colmo y nos deja mudos al comprobar que Dios sigue amando a su criatura hasta el extremo de hacerse hombre como ella y entregar su propia vida por su salvación.



No pretendamos aclarar con razones humanas esta serie de profundos misterios. El camino de la razón no es suficiente y nos conduciría a conclusiones equivocadas como les condujo a los judíos y gentiles de los primeros tiempos del cristianismo para los cuales el misterio de la Cruz era un escándalo y una locura.

La única explicación está en que Dios es el Amor infinito; solamente

habrá salvación para los que CREAN en el Amor de Dios; únicamente nos salvará la FE en el Amor de un Dios que es capaz de realizar actos de una sublimidad inconcebible, cuya riqueza y contenido desbordan ampliamente la limitada capacidad de percepción de la pobre razón humana.

## **GURE BASERRITIK**

Orain baserri asko uzten da. Zenbätzuek iraugo ote dabe emendik 30 urtera? Erdiak bai? Eun urte auetan gutxienez, baserriak gutxituaz joan dira... Baña azkenengo urte auetan beste abiadura bat artu du munduak. Orain 20 urtean len 200 urtean baño aldakuntza aundiagoak egiten dira.

Baserria iraun egiteko gauza bi bear bearrezkoak dira. Bata, emendik aurrera baserrirako zaletasuna eukitea, bokaziño bat lez. Bigarrena, baserriko irabaziak kalekoak bestekoak izan ditezela ta neke-petik urten eta beti ardurapean bizi bearrean, lanerako egunak eta orduak fijo ipiñita eukitea.

Len olaorik ez zan bear. Baserritik kanpora len artu litezken bizimoduak, baserrikoa baño asko be aukera aundirik ez zan izaten bizibidea artzeko. Orregatik baserrian gelditzeko ez zan bokaziño edo zaletasunik bear izaten. Gaur, barriz, kalean aukera aundi dago norberak nai daben bizibidea artzeko ta bizibide geienak baserrikoa baño errezagoak dira. Emendik aurrera baserrirako zaletasuna bear izango da. Baña berezko zaletasun baserrirako euki arren, baserrian irabazi gutxi ta neke aundiak ba'dagoz, gazteak alde egingo dabe.

Baserriko irabaziak kalekoak bestekoak lortzeko bidea auxe da: makin asko sartu ta lana antolatu edo organizatu. Ta batek edo biek lana egiten daben empresa baten, lana zelan antolatu? Zelan egunak eta orduak libre euki, bat edo bi lagun lanerako dagozan baserrian? Alkartuaz, gure ustez beintzat.

Lengo jokabidea auxe zan: «Nik iñori ezer kendu, ez. Baña neuretik ezer emono be, ez». Olan jokutzen dabenak orain be ba-dira banakak. Ba-dakizute iñori ezer ez kentzea ondo dagola, baño ori ez dala naikoa. Beste batzuek gure gauzen benetako premiñan dagozenezan, gure gauzai geiegi eutsitea iñori berea kentzea aiñako pekatua da. Oraintsu Konzilio edo Eliza Batzar Nagusiak esan du: Norberen jabetasuna besteen kalterako danean, jabetasun ori ez da bidezkoa. Norberen gauzen jabe izatea danen onerako izan bear da, ez iñoren kalterako.