

T.U.

«Trabajo y Unión»

ABRIL 1975

Editora: **LIGA DE EDUCACION Y CULTURA**

Director: **Juan Leibar Guridi**

Aptdo. 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. 173

EDITORIAL

Política práctica

El demócrata que trate de ser defensor y promotor de la libertad, de la suya y de la ajena, no puede vivir desinteresado de la instauración del régimen democrático, de su mantenimiento; debe aspirar a que dicho régimen descansa sobre bases económicas sólidas.

No sólo de pan vive el hombre —aunque sin pan no se vive—; el hombre necesita más que pan. Este pan es el trabajo, la capacitación y la organización del trabajo, el ahorro y su institucionalización para la inversión, los planes de inversión y de actuación, el intercambio de productos excedentes o disponibles necesarios o apetecibles para cuantos tengan necesidad de relacionarse, de aceptar una interdependencia honesta, útil.

Estas condiciones no se improvisan. Hay que movilizar y concientizar a los hombres y al pueblo para que su aceptación sea libre y la ejercite sin presiones externas que constituyan atentados a la libertad de cada uno. Si estas condiciones no son suficientes para instaurar los cambios que precisamos, tampoco dichos cambios enraizarán en el pueblo y progresará si no se dan previamente las condiciones indicadas.

También la fuerza y el poder que nos sirva de apoyo debe humanizarse y democratizarse. ¿Es posible llegar a una efectiva democratización del poder sin socializar el saber, o es viable una consolidación de las formalidades democráticas políticas sin el apoyo en una economía?

Ciertamente la democratización de la actividad económica no se reduce a la empresa, pero ¿será efectiva una democratización que no haya conquistado ese espacio vital primario de libertad personal en el ámbito de las opciones y de la gestión participativa del trabajo a nivel de la empresa?

La democracia es algo muy serio y está directamente relacionada con la suerte de cada uno, con la máxima inmersión de cada hombre en la educación, en el trabajo, en la técnica, en la organización. O la aceptamos y concebimos así, o de lo contrario la democracia será una de tantas invocaciones míticas que nos abocará a los desencantos de tantas otras invocaciones o ensueños.

Difícilmente se puede negar ni infravalorar lo que hemos afrontado y llevado a cabo en este campo y dirección en la esfera de la EXPERIENCIA COOPERATIVA. Sin embargo, tampoco podemos presumir de que todo se haya hecho bien y perfectamente, y quedar satisfechos plenamente de nuestras realizaciones.

¿Se puede decir que acreditamos nuestra fe democrática porque de hecho llevamos hasta el límite de nuestras posibilidades legales o normativas nuestro com-

promiso de participación, tanto en lo referente a lo que podemos realizar en la línea de FORMACION PERMANENTE, mejor o peor establecido, como en el esfuerzo y sacrificio que hacemos para ahorrar e invertir para que crezcan en nuestra periferia o región expectativas y posibilidades de análogas oportunidades para todos?

Hay muchas preguntas sin respuesta y otras cuestiones que no acabamos de plantearlas y otorgarles la importancia que tienen. Todo es mejorable y los demócratas de verdad tenemos una amplia gama de tareas inéditas, o en curso de ejecución, que precisan de una mayor colaboración y respuesta; respuestas válidas, inteligibles para todos, que más que palabras sean hechos, REALIDADES expuestas al plebiscito popular. Quienes pudiéramos dar respuestas justas a tales preguntas no tenemos que encogernos por pudires infantiles ni complejos de tibieza revolucionaria.

El campo para llevar a cabo nuevas experiencias es amplio. Vamos a precisar multiplicar experiencias pioneras antes de dar con nuevas formas de sociedad para la realización o implantación práctica de una verdadera igualdad de oportunidades de educación, de trabajo, de asistencia, para lograr una existencia humana digna en el TRABAJO, en el OCIO, en la promoción de nuestro país, pequeño pero demasiado grande a juzgar por la amplitud de problemas, de necesidades y de campos de nueva atención.

Fueros

Es un término con resonancias históricas aprovechables, a pesar que la única revolución válida y que nos puede satisfacer la tenemos que hacer mirando al futuro hacia adelante. Pero no podemos ni debemos empezar en cero, sin historia, sin vinculación con un pasado en el que tenemos, sin duda como todos, junto a memorias que no nos honran, recuerdos, gestas que son expresión de nuestro espíritu y reciedumbre.

No renegamos de nuestra estirpe, de nuestra cultura, de nuestros padres; no nos resignamos a ser anónimos ni de padres desconocidos. A quienes sabemos por experiencia el influjo y el alcance de otras psicosis colectivas o epidemias en las que nos hemos podido sentir contagiados, no puede menos de alertarnos el que también podamos incidir en el presente y quedar bajo el impacto o influencia de otros fenómenos análogos. Fenómenos de radicalización, dirán algunos; de inflación, otros; de manipulación publicitaria, del diluvio de palabras y consignas con las que se nos bombardea constantemente desde las poderosas y sutiles fuerzas de los medios de comunicación social a que estamos sometidos, decimos nosotros.

La apelación a FUERO, o, lo que es lo mismo, el recurso a la AUTONOMIA o como se quiera llamar, trata de ser una autodefensa, una búsqueda de situación más amplia o cómoda para realizarnos por nosotros mismos hasta donde nos permitan nuestras fuerzas.

No se trata de una fuerza física que es corta si la comparamos con la que pueden utilizar otros, cuanto de FUERZA MORAL, derivada y apoyada en los anhelos de libertad, de justicia, de igualdad, de progreso, de paz, de relación y convivencia, de trabajo y de honradez. Tanto como disfrutar de libertad nos interesa ser acreedores a la misma en concierto con nuestros semejantes. El FUERO no es privilegio, no es prebenda, es un derecho innegable para no ahogar en nuestro ser la aspiración más profunda de ser auténticos, de realizarnos más plenamente.

La EXPERIENCIA COOPERATIVA ha apelado y empleado la COOPERATIVA no tanto para situarse en condiciones de ventaja cuanto para dar testimonio ante sí y ante los demás de la honradez, de la laboriosidad, de la sociabilidad, del espíritu de progreso, de previsión, en una palabra para una ANTICIPACION indispensable so pena de ahogar en nosotros mismos lo más valioso que hemos heredado y tenemos.

Es cierto que la COOPERATIVA nos ha servido para resolver algunos problemas, pero no podemos esperar que los solucione todos. Es también evidente que si todos los denominados cooperativistas lo fuéramos más responsables y comprometidamente activos hubiéramos resuelto muchos más problemas. Al menos algu-

nas zonas y algunos sectores de nuestro país ofrecerían mejor imagen. La improvisación y la excesiva tensión social no es buena condición para aplicar ópticamente las facultades propias o desarrollar más ampliamente las posibilidades de cambio en la línea de mejor humanismo y convivencia.

Los FUEROS o la COOPERATIVA, por estrecha que pueda parecer nos sus ámbitos de opciones, no lo son tanto como para que los respectivos campos de acción no nos brinden o no nos sirvan al menos para contrastar buenas voluntades o desvanecer tantas profesiones sin compromiso que tienden a proliferarse como malos sucedáneos de lo que se precisa. De eso que decimos cuando afirmamos "OBRAS SON AMORES"...

El pueblo con apariencias de resistencia a los cambios lo que manifiesta es un instinto de conservación y, tal vez, sentido común y sentido práctico. Teme la improvisación y la aventura.

En ple

Disponemos de fueros que se suelen escribir con minúscula pero no por ello poco útiles y operativos para tratar de aplicarlos.

El poder corrompe y lo sabemos sin ir lejos. La ambición acecha y nos tienta a todos, a unos la del dinero, a otros la del poder; se camufla de tantas formas que la reconoceremos como una potente fuerza más o menos latente en todos los ámbitos. No se puede pretender ahogarla o eliminarla sino, a lo sumo, ordenarla, civilizarla, disponerla para mejor servicio; no precisamente servicio por puro amor, a la comunidad, al pueblo, a los demás. Pero esta tarea de civilización o domesticación de la ambición o del poder nos incumbe a todos. Precisa de la colaboración de todos por ser algo muy arduo y complejo.

La EXPERIENCIA COOPERATIVA ha demostrado que el pueblo sabe trabajar, que la comunidad acepta trabajar y sabe ahorrar. Pero tal vez no sea tan objetiva la afirmación referente a si ha sabido colaborar suficientemente, sin mengua de la VITALIDAD respectiva de cada comunidad en las mismas tareas más complejas y arriesgadas de autoridad o poder, mediante la colaboración indispensable de una CRÍTICA o AUTOCRÍTICA sana, más o menos permanente.

No ponemos el acento en esta cuestión para inculpar a nadie el que se realice o deje de realizarse, más o menos satisfactoriamente, sino simplemente para que la AUTONOMIA organizativa, administrativa y participativa a que da lugar la propia normativa se emplee bien.

Algunos han sido los TRAUMAS registrados, afortunadamente pocos, pero los soterrados o potenciales, caso de no mantener viva la preocupación de crítica constructiva, han de ir aumentando por los riesgos de manipulaciones extrañas, previsiblemente crecientes, con los que hemos de encontrarnos en el correr del tiempo.

Desde luego, no faltan contingentes que ceden a presiones o a expectativas maximalistas sin garantías de regulación eficiente o de desarrollo feliz de tales proyecciones. Tampoco faltan quienes, por reacción, tienden a adoptar posiciones de parapeto, combate o resistencia más o menos sistemática. El juego queda entre dirigentes y cooperadores, entre la minoría gestora y la mayoría colaboradora, no carentes de recelos como es más o menos natural a pesar de la rotación y búsqueda sistemática de representación y contraste de confianza.

Históricamente los regímenes democráticos más consistentes y sólidos son los que han tenido, también más o menos prevista y ordenada, una oposición o abierto un proceso constituyente.

Independientemente de que se quiera o no, hay mucho que cambiar y no poco que cambiar más de lo que se es capaz de imaginarse, o al menos tener conciencia actualizada sin sistemáticos detectores del sector y de la conciencia colectiva.

En resumen, debemos reconocer que para la sensibilidad y expectativas que afloran en la conciencia humana y social prevalentes o reales, algunos objetivos plenamente satisfactorios de la EXPERIENCIA COOPERATIVA necesitan reencarnación actualizada cara a un FUTURO que se nos impone más o menos inevita-

blemente y por ello la interpretación de los signos de ese FUTURO ha de ser una ANTICIPACION que a las discretas opciones cooperativas y a los viejos FUEROS han de ofrecerles oportunidades de REVITALIZACION.

Es una REVITALIZACION que debemos encarar sistemática y previsoramente.

Conclusión

Nada está hecho y nada puede hacerse a partir de cero; todo necesita actualización. Y la actualización más fecunda y prometedora es la que pudiéramos encomendar a la CONCIENCIA PERSONAL Y COMUNITARIA, que huya del inmovilismo y de la pura aventura y se apoye en la PARTICIPACION LIBRE Y PERMANENTE de las fuerzas vivas. Es la POLITICA que nos agradecerá el PUEBLO ahora y luego; de todas formas, es el proceso que debemos mantener.

Las Cooperativas frente a coyunturas recesivas

De la difícil crisis que contemplamos, que no se sabe si será coyuntural o estructural (de más largo plazo), puede esperarse, con razonable probabilidad, un desempleo o para en escala, que obligue a adoptar medidas de ajuste de plantilla, al menos temporalmente. La empresa cooperativa como tal está expuesta a los mismos avatares del entorno y no puede escabullirse a las incidencias contractivas de alcance generalizado.

El desempleo, en escala importante, se regula en la empresa convencional a base de figuras y planteamientos jurídicos ya establecidos que, aunque insuficientes, amortiguan de alguna manera las asperezas y dificultades de una coyuntura económica compleja a la que se unen las particularidades de una delicada operación política apla-

zada, que puede agravar más la situación, de por sí peligrosa.

¿Qué tenemos en el campo cooperativo? ¿Acaso alguna caja o fondo de regulación? Nada de eso, ya que la empresa cooperativa se constituye como sociedad de personas, en contraposición a la sociedad convencional, por lo que se configura un tipo de sociedad en la que los trabajadores corren el riesgo solidario de los avatares de la empresa y, en consecuencia, hay que resolver en base a soluciones internas.

Como puede observarse, en la empresa convencional se apela a soluciones extra-empresariales, a organizaciones de tipo estatal o sindical, que recogen los bandazos originados por situaciones de este tipo y constituyen parte del juego de la contratación de la fuerza de trabajo y su segregación en casos de reducción de trabajo, en lógica con la antinomia entre empresario y trabajador, en tanto que en el régimen cooperativo, al identificarse la figura de empresario-trabajador, éste asume, por sí mismo, el riesgo de su realización.

De ahí que procede conocer, desempolvando el articulado de nuestros Reglamentos, el alcance de la regulación que disponemos que, como queda enmarcado o señalado, responde a la idea de que son los medios internos, y no externos, y entre los internos el que cobra una dimensión particular es que *los que quedan en desempleo o paro y no se utiliza este tiempo bien por falta de medios o por imposibilidad de atender por la vía formativa a todo el conjunto, han de ser costeados de forma esencial y básica por los que siguen trabajando, apli-*

cando un riguroso sentido de solidaridad que es, en definitiva, como debe de ser un planteamiento empresarial en el que están vinculados riesgo y solidaridad.

Llamamos la atención del lector sobre el particular, y nada mejor que transcribir el articulado que corresponde a esta materia para información y conocimiento, ya que, aunque está recogido en el Reglamento, puede ser ignorado por muchos.

ARTICULO 120

La retribución a que tendrá derecho el socio en situación de paro involuntario será tal que su anticipo de consumo represente el 80 por 100 del que —como consecuencia de la aplicación del artículo siguiente— perciba en jornada normal el socio de igual categoría que siga en activo durante el paro. Esta retribución será computable a efectos de retornos.

Si durante el tiempo de desempleo el socio desempeñara trabajo remunerado en otra empresa o actividad, se tendrá en cuenta esta circunstancia para variar precedentemente la retribución anterior.

De cualquier forma, el socio en paro estará a disposición de la Cooperativa, tanto para ocupar cualquier puesto de trabajo para el que se le requiera, cuanto para participar en otras actividades, formativas o de otro tipo, que la Cooperativa pudiera organizar. El socio que se negara a realizar estos trabajos o actividades perderá automáticamente el derecho a la retribución por desempleo, asimilándose la infracción a "falta al trabajo" y sujeta, por tanto, a expediente disciplinar.

ARTICULO 121

Sin perjuicio de que, en cada caso y según la magnitud del problema planteado, puedan arbitrarse diferentes soluciones económicas, normalmente el monto de la retribución por desempleo se financiará como sigue:

a) Si existe Fondo de Obras Sociales acumulado, pendiente de inversión:

— un 25 % de la citada retribución global, a cargo del Fondo de Obras Sociales,

— un 25 % a cargo del Fondo de Reserva, y

— un 50 % a cargo de la nómina del resto de socios en activo, en proporción a sus respectivos anticipos de consumo.

b) Si no existe saldo en el Fondo de Obras Sociales:

— un 50 % de la citada retribución global, a cargo del Fondo de Reserva, y

— un 50 % a cargo de la nómina del resto de socios en activo, en proporción a sus respectivos anticipos de consumo.

La financiación del desempleo se realizará a nivel de Complejo Cooperativo, es decir, a base de los recursos de todas las Cooperativas asociadas en él.

¿CABE TRATAR DE ALGUNA OTRA FORMA ESTA CUESTION?

En general la problemática de empleo en situaciones depresivas, si son de largo alcance, constituyen un problema complejo y hasta, en algún sentido, podría escaparse de las manos y control de la organización microeconómica como es la nuestra, con lo que se suscita la interrogante de si este tema debiera ser considerado a escala diferente.

No resulta nada fácil ofrecer salidas útiles y válidas, ya que, en definitiva, las soluciones a nivel estatal son también de corto alcance, hasta ahora al menos, y las opciones de empleo sustitutivas quedan bajo responsabilidad personal, si bien la Administración, en su conjunto, tiene siempre resortes para orientar la política de empleo mediante reconversiones o tratamientos similares.

En nuestro caso, dada la naturaleza propia de nuestras empresas, que tienen que autorresolver sus problemas, tiene que orientar sus esfuerzos en búsqueda de una más alta diversificación, reconversión formativa y su potenciación profesional en esos períodos depresivos y, finalmente, aceptar el paro en su sentido más duro y dramático.

De aquí la enorme importancia de la configuración de complejos a base de actividades muy diversificadas, que permitan ballestar situaciones con-

tractivas y, a la par, alumbrar fuerzas de trabajo de naturaleza más flexible para que, sin lesionar básicamente intereses personales, dar cabida al juego compensatorio que reclama este tipo de empresas, sujeta a la rigidez natural de ser una sociedad de personas en la que todos son socios de igual derecho y, por tanto, necesariamente indiscriminable a la hora de adoptar soluciones de ajuste de plantilla.

Esta dificultad se hace aún más aguda en casos de cooperativas solitarias. Quizá habría que meditar la conveniencia de crear un mecanismo de solidaridad intercooperativo en escala más amplia para ajustar situaciones del tipo que estamos comentando.

Pero, no sólo es cuestión de aplicar el principio de solidaridad hasta el límite necesario, sino que es indispensable considerar la evolución de los parámetros de coste —y entre éstos el anticipo— y aceptar autolimitaciones en la evolución de este factor para poder mantener a flote la empresa y sobrevivir.

Nuestra regulación remunerativa tiene una referencia, que es la del medio en que se vive, pero los problemas que tienen las empresas de una u otra naturaleza no son exactamente iguales, ya que la empresa convencional, en la

que están en pugna las partes, está concebida e inscrita en un sistema en el que, con legalidad, puede transferir costes temporales a cajas nacionales, anular contratos apelando a la crisis, en tanto que nuestro ser empresarial nos impide aplicar este tipo de soluciones, por lo que tenemos que autorresolver aceptando el compromiso y la responsabilidad de ser empresarios en su totalidad. No basta con seguir con un sentido de imitación total sin tener en cuenta los aspectos diferenciales ya que, en definitiva, la empresa la tenemos que sacar a flote entre todos, y ello requiere un talante, *actitud diferente al simple sentido reivindicativo y de la equiparación por la equiparación.*

De seguro se nos va a imponer una actitud vigilante sobre los movimientos remunerativos, así como tensar la gestión para intentar superar situaciones que, si son tratadas como si de momento normal se tratara, indicaría la falta de compromiso y conocimiento y, a la postre, podría conducirnos a posiciones suicidas que demostrarían falta de integración, de responsabilidad y de compromiso, cuyas consecuencias se dejarán sentir en tiempo, puesto que todas las cosas van a su punto natural.

JESUS LARRAÑAGA

El Consejo Social, órgano de participación y de diálogo comunitario

Resulta ya visceral a nuestra filosofía la apelación a la doble condición del cooperador como *socio* de la cooperativa y como *trabajador* de la empresa. Por su condición de socio participa en el gobierno de la sociedad, directamente, por la Asamblea General y, mediatamente, por sus representantes en el Consejo Rector. En su condición de trabajador de la empresa elige a sus representantes al Consejo Social de fábricas o planta y participa en la marcha diaria de la empresa mediante este órgano social.

El Consejo Social ostenta la representación de los cooperadores como trabajadores y tiene carácter de órgano *asesor* y *consultivo* del Consejo Rector y de la Gerencia, siendo preceptivo su informe en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad e higiene en el trabajo, provisión social, sistemas de remuneración, administración del Fondo de Educación y Obras Sociales y atenciones asistenciales. Su carácter asesor se ciñe fundamentalmente a los aspectos de política de personal de la empresa y a los referentes a las condiciones del trabajo.

Estructura.—El número máximo de vocales es de cincuenta que se eligen por núcleos de trabajo. Para la designación de sus componentes se distribuye el personal en núcleos de trabajo o de convivencia laboral, independientemente de la división funcional que a efectos administrativos tenga establecida la empresa. En cada núcleo laboral se elige un vocal-representante por cada diez cooperadores, salvo que la suma total de vocales exceda los cincuenta, en cuyo caso esa cifra se prorratea en función de la importancia de cada núcleo.

Forman parte automáticamente del Consejo Social los miembros o vocales del Consejo Rector cuyo coeficiente de calificación profesional sea inferior al 1,6.

Los vocales son elegidos para dos años, no pudiendo ser reelegidos para el periodo inmediatamente siguiente. Cada año se renueva la mitad del Consejo.

Este órgano social nombra de su seno a un Secretario e, incluso, tiene potestad para constituir una Comisión Permanente, pudiéndole delegar las facultades que estime oportunas.

Las reuniones del Consejo Social son presididas por quien es designado por el Consejo Rector en función de los asuntos a tratar, pudiendo presidirlas siempre, a propia discreción, el Presidente del Consejo Rector o la Gerencia.

Carácter asesor y consultivo.—El Consejo Social en la práctica está concebido como un órgano de información ascendente y descendente. Tiene cierta similitud con el Jurado de Empresa de la empresa convencional, si bien con atribuciones más limitadas. Por otra parte su carácter de asesoramiento equilibra en gran parte la condición reivindicativa que tiene aquél.

El carácter eminentemente asesor y consultivo del Consejo Social desvaloriza bastante el juego que pudiera dar este órgano en determinadas esferas sociales y comunitarias, si dispusiera de algunas funciones decisorias, aunque sólo fueren limitadas a aspectos sociales concreto. Mientras el Consejo Rector acumula un abanico de campos de decisión extremadamente amplio, y hasta despacha asuntos de puro trámite, el Consejo Social permanece la mayoría de las veces un tanto inactivo y sin un horizonte claro de incidencia real en la marcha y desarrollo de los problemas sociales y asistenciales de la empresa, dando una cierta impresión de no-participación real en la marcha de la Comunidad porque en última instancia quien toma los acuerdos decisorios en los problemas es el Consejo Rector.

Está comprobado que los canales y cauces de participación se valoran por la base en la medida que conllevan y ejercitan unos poderes decisorios, aunque sean limitados. Hay aspectos de carácter eminentemente laboral y social de orden concreto que podrían ser competencia del Consejo Social, dejando para el Consejo Rector las decisiones verdaderamente importantes y de máximo rango en la esfera social. Ello significaría entregar al Consejo Social campos, tareas, poderes y medios.

Dimensión informativa y dialogal.—Sin embargo, a pesar de esta ausencia de capacidad decisional estatutaria del órgano social, no parece que, dentro del ámbito de sus actuales funciones, esté dando todo lo que pudiera aportar.

Hay dos aspectos de importancia vital en las comunidades de trabajo en los que el Consejo Social podría dar mucho de sí. La información y comunicación interna y el diálogo de la base del colectivo con los órganos directivos (Consejo Rector y Gerencia) constituyen dos ámbitos fundamentales para la empresa, particularmente si es cooperativa.

El tema de la información es capital. Una defectuosa o mala organización del sistema de comunicación e información en la empresa constituye un obstáculo insuperable para la obtención de un clima de convivencia social y humana.

Crear una comunidad de trabajo no significa que todo el colectivo vaya a estar al corriente de todas y cada una de las pequeñas cuestiones que afectan a la vida y a la marcha de la empresa. Sin embargo sí debe recibir una información fundamental, esencial, generalista que le dé la visión global del funcionamiento, de los problemas y de los modos de solución previstos. Por otra parte los órganos directivos han de llegar a la justa comprensión de los puntos de vista recíprocos y de las situaciones particulares.

Ello implica un esfuerzo de la Dirección por conocer exactamente los hechos, comprender mejor los deseos, aspiraciones y necesidades fundamentales del colectivo: sus opiniones, sus planteamientos, sus puntos de vista, sus sentimientos y estimaciones respecto a las políticas y mecanismos de la empresa. Igualmente urge de parte del colectivo llegar a una concepción más realista de la vida y necesidades de la empresa.

A este fin la Dirección ha de polarizar fuertemente su atención en el Consejo Social en orden a enriquecer el contenido de sus informaciones y a una multiplicación de los lazos de comunicación y de diálogo con los socios trabajadores. Es desde el Consejo Social donde es preciso provocar una libre y leal circulación de opiniones, sugerencias, críticas. Se trata de promocionar este cauce y potenciar esa *información ascendente* que toda Dirección debe provocar, cuidar y recoger para una gestión empresarial realmente positiva y adecuada.

Información ascendente y descendente.

La gerencia disfruta de una perspectiva más amplia y exacta de los problemas de gestión, incluso de los del personal. Sin embargo el socio trabajador del taller posee normalmente un conocimiento más íntimo de su tarea, de lo que ocurre en las naves. El Consejo Social puede constituir un formidable colaborador en cuanto a matices importantes para la solución certera de múltiples problemas, incluso de los referentes a la productividad.

La información ascendente aportará grandes ventajas para la empresa:

- ♦ La Dirección llegará a una imagen más fiel de la actividad de los diversos puestos de trabajo, de los resultados logrados y de los problemas a resolver, de las actitudes y sentimientos del colectivo, en todos sus niveles sobre una amplia temática y situaciones.
- ♦ El Colectivo, por su parte, encontrará en el Consejo Social el mejor cauce para afirmar su personalidad, su riqueza profesional, su participación permanente como trabajador en la orientación de los problemas que le afectan como colaborador en un proceso productivo común.
- ♦ En definitiva, la Dirección y el colectivo se enriquecerán recíprocamente comunicando de una parte la visión de los problemas de la empresa, su evolución, las políticas y objetivos que se han o van a tomar o encarrar y, de otra, la rica, variada y honda experiencia profesional del socio trabajador en contacto diario con su tarea, conocedor como nadie del puesto de trabajo, de infinidad de detalles y matices técnicos y humanos.

A través de esta información ascendente la Dirección puede llegar a un conocimiento más cercano;

— de las actividades del personal, las dificultades que encuentran, cómo las resuelven, resultados obtenidos y progresos realizados, planes esperados o concebidos para el porvenir;

- los problemas que no han sido resueltos y cuya solución precisa de estudio, diálogo y colaboraciones;
- las sugerencias y propuestas respecto a medios y formas de mejorar el trabajo, el clima social, las relaciones funcionales;
- la opinión del personal respecto al trabajo, a los mandos superiores, intermedios e inmediatos en la empresa;
- sus planteamientos y opiniones respecto a múltiples aspectos de política social (Higiene y Seguridad, Fondos de Educación y Obras Sociales, Provisión Social).

Paralela y simultánea a la información ascendente interesa que funcione fluída y continua una información *descendente*.

Con demasiada frecuencia los órganos rectores y directivos detectan un cierto desinterés del colectivo por múltiples aspectos de la vida de la empresa. Esta situación comprobada tiene normalmente su raíz en el bajo nivel de formación económico-empresarial del colectivo sobre una organización de la que no comprende gran parte de su engranaje y sobre la que no posee la información adecuada actualizada. Lógicamente el colectivo restringe su interés a aquellos aspectos laborales, sociales o económicos que le afectan directa y personalmente, o que de alguna manera domina más. La preocupación por otros problemas —distantes de su óptica de visión— y por la misma empresa como globalidad es más tenue e inconsistente, en parte porque la desconoce o carece de un nivel informativo suficiente para comprenderla y explicarla.

En una empresa cooperativa estas situaciones no pueden persistir si realmente hay una voluntad y preocupación por desarrollar al hombre, por crear y potenciar una verdadera comunidad de trabajo. No queda otra alternativa que encarar estas situaciones desde la base o raíz: analizar situaciones, comprobar carencias, programar objetivos, definir y movilizar los medios para resolverlas.

Un *plan formativo* permanente, con programas específicos concebidos y desarrollados en función de las carencias comprobadas en los distintos grupos y secciones de trabajo, se presenta como política elemental de personal y con urgencias de necesidad primaria.

Sin embargo, independientemente del plan formativo, la Dirección debe idear los medios para hacer participar al personal. En particular ha de organizar una información continua y actualizada sobre distintos aspectos de la vida de la empresa. Esta información ha de abarcar muy varios campos. Enumeramos algunos a modo meramente indicativo:

- la *historia* y la *estructura* de la empresa: sus actividades productivas, organización del personal, posición de la empresa en el sector;
- *fabricaciones*: destino y uso de los distintos productos fabricados, procesos de fabricación, función de cada grupo de trabajo, datos sobre política de producción, nuevos procesos, nuevos métodos, las búsquedas y ensayos a emprender para desarrollar nuevas producciones; dificultades técnicas a resolver, modificaciones a adoptar en los grupos de trabajo;
- *esfuerzos* que se realizan en la mejora de las condiciones de trabajo y en el clima de relaciones y de promoción humana. A este respecto conviene informar con transparencia particularmente sobre:
 - ♦ los principios o criterios directivos en política de personal;
 - ♦ posibilidades de *promoción interna* y política de *formación permanente* en orden a un perfeccionamiento y actualización profesional continuada;
- evolución de los *mercado y prospectivas*: situación de la empresa en el mercado, esfuerzos comerciales realizados y respuestas de los clientes, situación económica general;

- *actividad y situación económico-financiera* de la empresa: cifras de producción comparadas con meses de años anteriores expresadas en unidades físicas claras; costes de fabricación por los distintos conceptos (desde materias primas a personal); disponibilidades de liquidez, recursos propios, Créditos a Largo y exigible a corto; nuevas inversiones previstas;
- participación de la empresa en el entorno (Comunidad local, regional) cultural y humano.

Esta información ascendente y descendente puede ser canalizada, una parte, mediante el Consejo Social y los consejillos y otra, más técnica, mediante comités especiales.

Objetivos de la acción informativa.

Tanto la información ascendente como la descendente ha de actuar con unos *objetivos* claros, transparentes y precisos. Se trata de conseguir en todo momento:

- ♦ Transmitir al personal una imagen real y veraz de la empresa en todos sus aspectos más significativos.
- ♦ Provocar y cultivar entre los socios un estado de ánimo favorable a la intensificación de los contactos entre los diversos planos jerárquicos y funcionales de la empresa, a una permanente comunicación de experiencias, de opiniones, de modos de encarar problemas y de llegar a soluciones compartidas eficaces.
- ♦ Potenciar e imprimir agilidad, fluidez y espontaneidad a los medios y cauces de comunicación y de diálogo en orden a crear una realidad compartida de la empresa y de la convivencia.

Un requisito indispensable para hacer viables estos objetivos es despejar y limpiar de los canales de información y comunicación cuanto pueda obstruir, obstaculizar la libre circulación, o simplemente alterar, la fidelidad informativa y el diálogo comunitario.

La información ha de ser *sistemática y objetiva* y operar con sensibilidad. La empresa es un organismo vivo y su realidad de ayer puede que no corresponda a la de hoy. Los diagnósticos de situación y de funcionamiento describen una situación real del pasado pero no nos refieren el presente ni menos el futuro, aunque si están correctamente elaborados pueden inferirlo y proyectarlo. Ello significa que la información ha de estar permanentemente actualizada.

Atención a los hombres.

Sería pésima política la de la Dirección que se preocupara del personal únicamente en los momentos de tensión o de problemas. Lo lógico y correcto en una buena Dirección es que preste mayor atención al personal en períodos de situación normal. Precisamente es en estos momentos cuando resulta más eficaz actuar para *enriquecer la convivencia* de la comunidad de trabajo, potenciarla al máximo, y, al mismo tiempo, evitar que dificultades triviales creen a la larga un espíritu de animosidad que, tarde o temprano, y si no se encaran con valentía y realismo desde situaciones de normalidad, irrumpen en forma de tensiones e incluso de conflictos más o menos abiertos.

De otra parte si hay algo que reclama siempre la base es *objetividad y transparencia*. Objetividad y realismo en la información, sin tergiversaciones ni camufléos, y objetividad por parte de la Dirección en la selección de medios, de métodos y de las formas de diálogo.

Conviene escoger el *momento ideal* para comunicar e informar y, al mismo tiempo, dar *sensibilidad* a la información. A este nivel interesa mucho actuar en función de lo que piensa el personal y no en función de lo que la Dirección cree o quiere que piense.

Un diálogo humano, sincero y abierto, sobre la base de mutuo respeto y colaboración, deshace malentendidos, apreciaciones inexactas o parciales y ayuda a que muchos hombres con intereses comunes, pero con funciones dispares, se comprendan y converjan en unos objetivos y en una convivencia de trabajo y de empresa. Ello será posible si existe un espíritu negociador y cooperador, un diálogo abierto forjado en una comunicación cristalina y permanente entre los socios.

El Consejo Social puede ser pieza única para analizar, animar y focalizar esta acción informativa y de diálogo. Todos estamos de acuerdo que el Consejo Social no ha agotado todas sus virtualidades en el vital campo de la comunicación, del diálogo humano entre el personal de la empresa cooperativa.

Tal vez constituya uno de los retos que el futuro, ya presente, brinda a nuestras empresas cooperativas.

S. M. A.

Una vieja ambición: Prestigio Personal

Pienso que ningún miembro de nuestras comunidades renuncia, en ocasiones, a encaramarse a su particular atalaya y efectuar desde allí una autocrítica del sistema en base a sus propias observaciones. No he hecho, pues, ningún descubrimiento al percibir en el seno de nuestras cooperativas intrigas y rivalidades personales por alcanzar determinadas designaciones.

Hoy está ampliamente en boga la tesis de que el medio social condiciona el comportamiento del hombre "No es la conciencia del hombre la que determina su ser, al contrario, su ser social lo que determina su conciencia" dijo Marx. La frase es tajante, demasiado quizás, pero, en alguna medida, el concepto es universalmente admitido. Consecuentes a este principio, hemos mencionado repetidamente la metamorfosis que en el seno de nuestras comunidades pretendemos alumbrar: trastocar la febril ambición de TENER, íntimamente vinculada a la sociedad de consumo capitalista, por la serena ambición de SER, fruto de una desinteresada comunidad socialista. Por otra parte al abrigo de sociedades que no enfrenten a los hombres entre sí, se ha anunciado el futuro nacimiento del HOMBRE NUEVO, liberado de alienaciones, carente de egoísmo, promotor y protagonista de universal fraternidad. Refulgente personaje, ciertamente, este HOMBRE NUEVO.

Pero nuestro HOMBRE todavía es VIEJO. En su alma anidan codicias y pasiones, viejas como la Humanidad. Cuando, tímidamente, con ilusión de contemplar al HOMBRE NUEVO, iniciamos a levantar el velo de la ambición de TENER, se hace visible otro velo: la ambición de ESTAR.

Ambición de ESTAR uno o varios escalones más arriba del nivel que ocupamos en las organizaciones laborales de nuestras empresas; ambición de ESTAR en los primeros lugares del "ranking de famosos" de nuestras comunidades; ambición de ESTAR en un "status" superior a las personas que nos rodean para ser acreedor a las deferencias que confiere ese "status"; ambición de ESTAR en los puestos o en las mesas —ya por nombramiento, ya por elección— por las que esperamos de los demás una mezcla de admiración y respeto; ambición de ESTAR, frustrante para la mayoría, por cuanto que son pocos los que pueden ESTAR; ambición de ESTAR; origen de envidias, pugnas y conflictos, no por subterráneos menos reales; ambición de ESTAR, causa de tantos corrosivos malestares, rumiados mil y un veces.

Responder que el deseo de ocupar plataformas de poder proviene de nuestro deseo de aportar desde ellas, puede ser nuestra inmediata réplica al anterior planteamiento; quizás, incluso, sea aparentemente sincera. Pero ¿es realmente así? ¿Cuántas veces hemos analizado nuestras motivaciones hasta desnudarlas totalmente? Pocas, me parece. Y cuando lo hemos hecho ¿no ha aparecido siempre una feroz egolatría, una desmedida ambición de prestigio personal?

No, ciertamente no es fácil borrar de nuestras comunidades, —ni de otras, por supuesto— miserias tan arraigadas en ese HOMBRE VIEJO que ocupa casi todo nuestro ser. Ni siquiera es fácil intuir los métodos adecuados para superar estos obstáculos que entorpecen el camino a la fraternidad y la solidaridad.

En primera instancia, no aparecen de forma clara medidas de carácter objetivo, estructural, organizativo, capaces de contrarrestar nuestros apetitos de poder y de lauros; más bien, habría que recurrir a actitudes subjetivas. ¿Cuál ha de ser el estímulo que alimente estas actitudes subjetivas?

Sobre estas actitudes subjetivas de generosidad, de comprensión y de sacrificio, no pocas veces, se habrá de soportar la próxima gran batalla que se vislumbra en el horizonte: mutar la ambición de ESTAR en ambición de DAR.

Ambición de DAR todo nuestro caudal de trabajo y de ideas con que hacer posible la transformación de la sociedad hacia formas más progresistas y socializadas; ambición de DAR, mirando con fijeza hacia adelante, a nuestros objetivos, y no tanto a nuestros costados, a nuestros vecinos, a sus posiciones relativas más altas o más bajas que las nuestras; ambición de DAR desde nuestro puesto de hoy, evaluando con humildad y benevolencia lo que precipitadamente solemos juzgar como garrafal fallo del compañero; ambición de DAR desde aquí, desde donde estamos, independientemente de que se nos reconozca o no, de que nos asciendan o no, buscando y abriendo cauces para hacer más fértiles y fluidas nuestras aportaciones; ambición de DAR a nuestro derredor un clima y un estilo en que los relevos y las rotaciones se desenvuelvan con generosidad, con naturalidad, ambición de DAR como exigencia personal, como compromiso, como estímulo tractor de trabajo, de estudio y de formación.

SER en vez de TENER, DAR en vez de ESTAR, férreo programa, no exento, desde luego, de cierto misticismo, pero que es a mi juicio, reto inevitable derivado de la propia altura de nuestras metas. Algún día, habrá sociedades que se aproximen a ellas; me gustaría que una fuera la nuestra.

De AUZO-LAGUN

La Medicina en la Sociedad de Consumo según el Dr. Mahler Director General de la Organización Mundial de la Salud.

El Doctor Mahler ha supuesto, dentro de la OMS, un auténtico revulsivo. Sus declaraciones son un tanto revolucionarias en el fondo y en la forma. En su lenguaje se advierte la forma directa del hombre decidido que conoce el verdadero problema de la salud del mundo en estos momentos en que precisamente la Medicina está siendo revisada hasta en sus más íntimas esencias.

El Doctor Mahler, va directamente al grano, conoce perfectamente el diagnóstico y quiere establecer un método quirúrgico para atajar un mal que está contagiando también a la Medicina: la sociedad de consumo.

He aquí algunas de sus declaraciones:

“No podemos desperdiciar los recursos de que disponemos. Todo es necesario, y cada uno de ellos, con su formación, pueden contribuir de una forma considerable al bienestar de todos los demás. Me refería más concretamente a la situación del tercer mundo. Allí hay que establecer como de hecho habría que establecerlo en todo el planeta, un nuevo sistema sanitario, global, que acogiera a todas esas profesiones que pueden ser útiles. No podemos esperar en estas circunstancias diez, veinte, treinta años para formar a unos nuevos hombres que participen en ese nuevo orden glo-

bal y solidario. Pienso que en las zonas de necesidad se deberían formar profesionales durante tres, seis, diez meses, que puedan cumplir su misión, independientemente de los médicos tradicionales.

El médico, los médicos tradicionales no quieren ir a las zonas rurales, y el hombre de las zonas rurales tiene el mismo derecho a la salud que todos los demás. Por eso creo que debemos establecer un orden nuevo, un equilibrio distinto. Y le diría que ya incluso en Europa hace falta recurrir a todo, dejando a un lado convencionalismos.

Yo diría que lo importante es orientar hacia una medicina positiva, o mejor, hacia una salud positiva, en el sentido de preventiva más que curativa. Es decir, que la población necesita de centros de salud, no de centros de curar enfermedad. Necesita acciones preventivas. Servicios de salud, no servicios de enfermedad...

Se han construido grandes templos y palacios de la medicina. Mi opinión es que hay que buscar el equilibrio entre los gastos e inversiones que se dedican para tratar enfermedades complicadas o sofisticadas y las inversiones que se dedican para la salud de cada uno. Es cierto que siempre hay una tendencia a aumentar las inversiones en estos grandes palacios y a olvidar un poco que sólo una pequeña fracción de la población es la que se puede beneficiar de esas cuantiosas inversiones. Por eso es mucho más importante orientar hacia unas acciones más preventivas y hacia la salud positiva, no la curativa. La población necesita acciones preventivas para evitar estas inversiones explosivas".

Como dato complementario en Estados Unidos el 28 por 100 del presupuesto médico se destina a atender solamente el 9 por 100 de la población.

"Un ejemplo claro de ese nuevo plan y de esa acción positiva. Ya tenemos todas las posibilidades, prácticamente, de evitar el cáncer pulmonar. No cabe duda la terrible influencia del tabaco. Pues bien, cada uno que fuma debería pagar por este... pecado. Hay que establecer, de verdad, una estrategia para una educación; una educación difícil, desde luego, para que la gente comprenda la necesidad de protegerse de estas sustancias no-

civas. Porque estamos inmersos en una vida movilizadora por la sociedad de consumo, que está haciendo crecer precisamente las enfermedades que ella misma produce: las cardiovasculares, las mentales..."

Ivan Illich ha dicho que se había "expropiado" la salud en mercancía, que había un exceso de medicalización que había secado la fuente de la que brota la salud. Illich pone ejemplos rotundos: que en Norteamérica, donde los gastos para el consumo médico han aumentado en un 330 por 100, la esperanza de vida empieza a decrecer por primera vez en la historia. ¿No es un contrasentido todo esto?

"Necesitamos de tipos como Illich que con palabras bastante exageradas (es cierto) dice las verdades. Unas verdades que son, no podemos negarlo bastante desagradables para la profesión médica. Realmente hemos creado una dependencia entre la población y los servicios de salud. Y es una dependencia sumamente peligrosa. Siempre hay un médico dispuesto a administrar un nuevo medicamento para que el paciente huya de sí mismo. La dependencia del fármaco va aniquilando nuestra propia capacidad de lucha. Y recurrimos siempre a la medicación para evitar cosas que pueden ser banales".

Al disminuir nuestra capacidad de lucha, al aumentar, por consiguiente, la dependencia, lo que realmente crece es nuestro consumo de salud. Es decir, que esta sociedad lo que ha hecho es llevar el consumo hasta la esfera íntima de la salud; esta sociedad de consumo y esta sociedad en que hasta los más recónditos resortes se politizan. El ofrecimiento político de salud hace crecer el consumo médico de tal manera que la carencia del médico "personal" debe cubrirse por el excesivo consumo de otros elementos —medicamentos, medios de diagnóstico— que alcanzan la cualidad de signos. Los pacientes ya no hablan de que tal médico era muy bueno, sino de que tal fármaco que le fue muy bien. La objetivización de la salud se está haciendo patente...

"...Y los individuos queremos ser independientes... Necesitamos, insisto, servicios de salud, no servicios de enfermedad. La dictadura de la medicina es muy peligrosa, aunque no es sólo

de los sistemas de seguridad social. En general hay una tendencia médica que trata de considerar al enfermo como objeto y no como persona. Y esto es muy grave. También debo decir que es peligro de los países que invierten demasiado dinero en salud".

¿Soluciones?

"El diálogo entre los profesionales de la salud y los consumidores. Este diálogo es de una importancia capital para el futuro. Porque los consumidores de la salud deben tomar conciencia de su propia responsabilidad en un tema como es su propia salud. Y si los consumidores llegan a adquirir esa responsabilidad no habrá ya esa dictadura sanitaria.

SERVICIOS DE SALUD, NO DE ENFERMEDAD"

"En realidad, yo recomiendo que se exploten todos los recursos disponibles, con la única finalidad de lograr para todos los pueblos el nivel sanitario más elevado posible. Para mí, dentro de la tradición médica, cualquier persona verdaderamente consciente de los problemas sanitarios del individuo y de la colectividad es ca-

paz de contribuir a mejorar la salud pública, y aquí incluyo a la partera indígena y al curandero, pero formando parte de un sistema integrado con el médico moderno. Por lo que a mí respecta, esta cuestión nunca me ha planteado problemas, sobre todo cuando se piensa que el consuelo psicológico desempeña un papel primordial. Muchas veces nosotros, médicos modernos, hemos querido librarnos de estos curanderos que quieren actuar fundamentalmente en el plano psicológico, en lugar de integrarlos en nuestros esfuerzos. Y no hago distinciones entre países en vías de desarrollo y países desarrollados. Cuando vemos el nivel de salud mental de los europeos, ¿no piensan ustedes, verdaderamente, que habría que movilizar al mayor número posible de personas, a todo el esté interesado por la salud total del hombre? Por eso soy decididamente partidario de reducir la distancia existente entre la Medicina científica y todos los restantes elementos que también pueden ayudar a mejorar el nivel sanitario".

De "Tribuna Médica".

Marzo 1975

Patxi MENDIZABAL

Etz bada, lankideok!

egin eta ikusten direnatarako, lankiddegia erabiliz. sorturiko hasierako lankidetzarako utzea, oraindik, gero eta euskara gehiago hitzateke gauza txarra izanen, gainera, kooperatiba izena, zorriarrez erdal giroz tzentziaz ongi jabetu garenean, zergatik ez hura utzi eta lankiddegia hobetsi? Ez kooperatiba hitza, ustekabean, onhartu egin genuen, baina orain, euskararen konturaz, gure hizkuntzaren baliaren garrantziaz konturaz ez ginenan, Lehen, gure hizkuntzako hitz egokiaz, LANKIDEGOA. Ohartuko al diegu? Zabalduko al dugu gure lankidetzaren batera: iturriak fresko eta emanor, erdal jatorrizko kooperatiba hitzaren leku- Euskarak, lizardiren emazte betigazteak, ba ditu oraindik bere sormenaren gu, erdarazko kooperatiba eta kolaboración hitzen euskal itzulpen zehatz-zehatzak. "proletariado" etab. Atziki hori lankide-i erantsiz gero LANKIDEGO itrezen zat- "cargo de pastor", jaurgo (jaur-tik) "señorio", merkatalgo "comercio", proletario "bizimodu" eta "gegora" esan nahi duena: "gogorago", "dureza", "artzango", "oficio" o berba bat atera dezakegu. Ipar Euskal Herrian ba dago -go(a) atzizkia, "kargu", Lankide hitz jator eta egoki horretatik, hain zuzen ere, kooperatiba esateko zehatzak. nez, gauza beroera dira, eta kooperator, mitarbatler eta lankide elkarren itzulpen bada, gure kide, lankide co- eta alemanezko mit- hori, esangurari doakio- zina gizonaren kide (=gizonaren lagun) etori da baten ondorioa dateke. Hala jehengoko -ren kide baretik datorke, hau da, gaurko gizonarekin etori da ain- hori, ordea, euskara zaharrean -ren agertzen da eta linguistik aztertut dutenez, euskaraz -ren atzizkiaz (cf. con el hombre, avec l'homme, gizonarekin). Atziki

gabe jautxokeri ta indarkeririk ez dau-
 kagunik norik esan al izango leuke?

Horik uka ezingo gendukana da
 orain arte gure ardurapean onerazi ga-
 oren arte gure ardurapean onerazi ga-
 beko artuemon eta arazotik asko do-
 guzala. Egia da. Baita gahera egi la-
 rria ikusirik gure erritaren egoerari be-
 gira sinbat egingo edo eginbari egi-
 teke eta ihor eurrakaz arduratzeko be-
 Onetan ezertan badiaridugunok eta
 kari irrika eta arrika ez dagiogun egin
 lagundu baño. ? Izan ete gengike alka-

Kooperatibak ala lanakidegoak?

Gehienetan, gauza berriak sartzen direnean, halekin batera izenak ere sartzen dira. Horregarik, gauza baten izena jendartea zabalitzeko, oso inportante izaten da izen hori gauza sartu berriarekin finkatzea, gero beranduegi izan datke eta. Kooperatibekin hoiako zerbitu gertatu zaigu. Euskal Herrian lehenbiziko Koope-
 ratibak muntatu zirenean, inork euskal izen bat haitz ezartzeko arduratu eduki bainu,
 gaur egun, kooperatibek Euskal Herrian ukandu zuten zabalera eta indartzeaz, izen
 hura seguraski ongi zabaliduta legoke. Baina, zoritxarrez, ez zen horrela gertatu;
 Kooperatiba haren fundatzaileek, hasierako buruko mimenegatik edo, ez bide zuten
 astirik ukandu euskaraz arduratzeko, eta gaur arte ez da horretarako batera izen
 egokirik asmatu.

Hauk horrela, norbaitek esan dezake orain beranduegi dela eta honez gero,
 gutti gora beharera, erdaraz bezalaxe esan behar dugula guk ere izen hori. Bai,
 baina gauzak ez dira haen sinpleak. Nola idatz hitz hori euskaraz? Batzuk *kope-
 ratiba* idazten duten artean, beste batzuk *kooperatiba* nahiago dugu, eta *koopera-
 tiva* jartzen duen norbait ere ez da falta. Idazteko hitz traketis xamarra denik ezin
 uka, baretik. Bestetik, ene ustez behintzat, lotzagari dateke, inon kooperatibarik
 badago Euskal Herrian egotia eta, hemen, hain zuzen, euskaldunok haitz euska-

Nola esan, ordea, euskaraz *kooperatiba* izena? Ezer berririk asmatzen hasi
 aurretik, baina —ustekabeen Meditterrarioa berriro topa ez dezagun— ea euska-
 ran inork horren antzeko hitzik erabili ote duen aztertu behar genuke.

Oihenerik, XVII mendeko abokatu zuberozar jakintsu batek, 1657. urtean
 atsotituz edo aintzinako esatera zahar mordo ikaragarri bat publikatu zuen euskaraz
 frantsesezko zarpeneekin. Haren artean ba dauke bi, oso interesgarriak. Bata (255.a)
 honela da: *lanikoaq, bera langile ona izanagatik, nahi du lanikide, hau da, "jain-
 koad, bera langile ona izan arren, inoren laguntasuna nahi duela".* Bestean (526.
 ean) honela dio: *Lankide, gatzkide, hau da, "elkarrekin jan egiten dutenek elka-
 ren inbidia sentitzen dute".*

Esaldi bi horiek diotena egia den ala ez alde batera utzirik, kontua beste hau
 da: orain dela 300 urte baino lehenago ba zegoela euskaraz "kooperador", "cola-
 borador" esateko hitz bat. Eta *lanikide* hitza (dena batera idatzita, beti egin den
 bezala eta Euskal Akademiak agintzen duenez), hain zuzen, latinezko *co-operator-en*
 itzulpen zeharza da.

Dakigunez, latinezko *co-* hori *cum* preposizioaren bartaite bat da, eta, horrela,
co-operare *operare cum* (trabajatzen con) esan nahi zuen. Alemanez, modu berean,
mitarbeitend aditza sortu dute, *mit "cum"* eta *arbeiten* "laborare, operare" hitz
 antzekoekin. Eta euskerak berak ere, harrigarri irudi badakigu ere, gauza berbera
 egin digu. Guk latinezko *cum* hura, erdara egitean *con* edo *avec* esaten dugu eta

Alkar- nagatu



ekin geuntsontarren egunean baño egu-
nean geliago gara eta orrez gañera egu-
nean baño egunean bizilagotako ta indar-
tsuago aspertzeko, tinko ta kementsu
diarugtu. Gutxi izateak astetakoan ez
gaitu inoiz be moteldu naiz eta beti
bildur izan asko izanarren sakabana-
tzearen artisku eta gitoran.

ARGI, GARBI ETA ZUR

Guk ezin izan dogu kein be inor
atzipetu ederekitz edo koipekeritz jar-
dunik. Bein be ez dogu pentsatu al
izan ekin gerson arlo ta jokabideetan
astu gabe edo denpora gabe eta boron-
datetsuen gogoz izan ezik ezer egin
al genezakenik.

Argi ta garbi erabagi eta eraturako
lege edo eginbearren bidez ALKAR-
GANATU izan gara eta alkaraganatzen
diardogu.

Gure zurtasuna ez da besterik alka-
rtrenganako begirapenak eta alkartasu-
ren askatasun kutsutan dantokun bi-
zitasun eta ikusmira baño. Azpikeri
eta ziri bihurtirik gabe jardunez giza-
gari eta gizatsu diran erakundeen bi-
dez oharrituko goguz gure ERRIA: tal-
nik egunera, beti aurrera eta beti gi-
zagarritsu eta kementsu.

Gure alkartasuna ezta iruan al iza-
teko aurrera egiteko baño, aldatu bea-
rreko aldaritzeko, egin beartekoa egi-
teko, suspertu beartekoa suspertu ta
indartzeko baño.

Motelegi edo epelegi diardugula?
Lasterrago eta sutsuago egiteko ez dau-
kagu beste eragozpenik alkarrenganako
begirapena besterik eta ? begirapen eu

Ihorik eta indarkeritz batu al izateko
gizakiak ez gara euskoarrok.

Euskoartaren gogorearen muin eta za-
sun min eta zaleatasuna izan da. Go-
netan daniik indarrik aundiena askata-
gorkeritz ezikaitzak, menderatu ezine-
koak izan gara.

Norbaitzuek baditruki pentsatu da-
beja inorik indarkeritz menderatu ez
gaituanoak gogortasun eta agindukeritz
makurtu ta batuko gaituela. Indarke-
ritz ez menderatu eta ezta batu be ez
gaitue egingo. Alkarrenganako begira-
penez askatasun kutsutan alkaragana-
tzen dagitugun gure arteko arlo eta
ekintza gurtietan.

Gogokaitzetan, beartuta, baruta ba-
no indartsuago ta bizilagotako jokatu al
izango dogun ekin eta jarral al dargio-
gun eginbizun gurtietan. Giza-giro
onen beartean gogoz naiz eta gutxi
izan al dasik kementsuen jokatu al da-
gigun eta gure izakera, izkuntza, era-
kunde eta erriharen buruak jaso al da-
gizuzan.

Oraingoz alkaraganatzetan naiko ze-
regin izango dogu: orten ondoren jo-
kabide batuagoak edo etorbidet zabal
eta trebeagoak eratu bearra be izango
dogu baño ori beste kutsu ta giro bi-
ziberritsugartarian egin al izango dogu.
Dana batera eta dana lasterka banaka
Datuen artean baño al dan guztia etor-
bidetean aurrerapidetzu jokatu al da-
erasotu al izango dogu inor be jarregi
jarritzeke ta nekaturtzeko.

LANA ETA ALKARTASUNA izan
da gure jokabidea. Naiz eta gurtirik