

A P U N T O

Ha llegado la hora de imprimir a nuestra marcha un ritmo acelerado para que la década europea, en la que tratamos de situarnos, signifique la consolidación y el progreso de las iniciativas y opciones comunitarias.

Ponernos a punto va a ser tarea ardua y no nos podemos permitir flexiones en nuestro esfuerzo. Sin la puesta a punto de nuestras empresas cooperativas para economías más abiertas y dinámicas es temerario consagrar la fórmula cooperativa como idónea para nuestro tiempo.

Lo que no ha podido servir en el pasado para desenvolvemos satisfactoriamente por casa puede ocurrir que no nos valga para sobrevivir y desarrollarnos en la nueva perspectiva. Por eso debemos estar atentos a todos los valores positivos de la experiencia de gestión empresarial y tratar de asimilarlos con una encarnación comunitaria para provecho de los hombres.

Al campo de atención de nuestras conciencias hay que llevar nuevos planteamientos precisos para que la estructura y organización cooperativa se adapte y se equipe adecuadamente para afrontar nuevas necesidades y consiguientemente no rehuir consiguientes responsabilidades y compromisos.

Las Asambleas Generales de las Cooperativas han constituido buen testimonio de la honestidad de la administración cooperativa registrando sin disimulos las realidades contables. Pero no nos podemos quedar plegados a tales realidades quienes nos hemos propuesto mantenernos fieles a unas exigencias de transformación y promoción social.

Innovación

La **innovación** debe tener carácter de permanente búsqueda en todos los campos de nuestra actividad y de nuestra organización y por ello no podemos sentirnos instalados por buenos que hubieran sido unos resultados.

La sistemática búsqueda de **innovación tecnológica** es un imperativo para los conductores de empresas resueltas a sobrevivir y por ello mantenerse en el futuro con firmeza. En la medida que viéramos en el seno de nuestras empresas hombres seriamente preocupados de aplicar en cada fase las innovaciones tecnológicas precisas para mantenerse en línea de productividad progresiva o de acomodación sucesiva al mercado nos sentiríamos más tranquilos que con la pura persistencia de unos resultados

positivos al final del ejercicio. En el mundo socio-económico precisamente en virtud de la profunda y amplia evolución tecnológica son cada vez más corrientes las «muertes casi instantáneas» de entidades o sus marginaciones sorprendentes.

¿Qué contingente de promotores o responsables viven en cada empresa o en el seno de la organización cooperativa pendientes de los fenómenos que acusa esta evolución tecnológica y con capacidad de interpretar los fenómenos y proceder a la aplicación de los remedios adecuados? Estos son datos útiles para poder fijar y utilizar las señales de alerta.

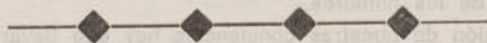
Clave polivalente

La propia organización tanto doméstica como externa, tanto en escala de cada empresa cooperativa, comunidad de trabajo, como del movimiento cooperativo es la clave de todo proceso de innovación: la organización de sí es polivalente a estos efectos.

¿Dedicamos suficiente atención en nuestras revisiones y reflexiones al estudio y examen de la idoneidad y adecuación de la respectiva organización laboral, social, técnica, económica o financiera a la situación cambiante?

A este respecto CAJA LABORAL POPULAR ha dado pasos importantes que representan a las entidades asociadas en la misma un motivo de satisfacción y tranquilidad, que a su vez en la medida que fueren correspondidas por cada una de las entidades habrían de constituir una base de desarrollo para todas. Bueno será que sobre su alcance y posibilidades de utilización y aplicación por cada entidad es conveniente seguir pensando a fondo.

De los actos solemnes de JUNTAS GENERALES sólo recogemos un acento, no de triunfalismo, sino de COMPROMISO para seguir austera, solidaria y firmemente afianzando todas y cada una de las entidades cooperativas. COMPROMISO de trabajo como trabajadores y COMPROMISO de organización como empresarios: no olvidemos nunca que somos trabajadores empresarios.



Definición de políticas

2. ELABORACION DE LAS POLITICAS

Mientras las Políticas permanecen en un estado de bellas palabras o de nobles intenciones, carecen de fuerza. Permanecen sujetas a interpretaciones individuales y a las deformaciones. Una verdadera Política debe tener la autoridad y la permanencia de lo escrito. Por ello, es conveniente que adopte la forma de un Código de principios fundamentales o de un verdadero manual. De esta manera, se tiene siempre la posibilidad de recurrir a él para un mejor conocimiento, para inspirarse en ello para la acción y, de este modo, evitar más fácilmente las «desviaciones».

Pero, tanto como instrumento de unidad para su aplicación, las Políticas constituyen, por su misma elaboración, un medio incomparable para desarrollar el espíritu de cooperación entre los diferentes niveles de responsabilidades llamados a reflexionar y a trabajar juntos en relación con ellos, en el seno de las Cooperativas.

Como se ha indicado anteriormente, una Política es una manera concertada de lle-

var a cabo las acciones. Pero el acuerdo implica a la vez una reflexión previa y una decisión en común. Por lo mismo, la definición de una Política no debe ser función de una sola persona, ni tan siquiera del Director General. Sí puede, evidentemente, impulsar la Política, particularmente la Política General. Lleva todas las de ganar con recoger la adhesión de sus colaboradores y asociados y esta adhesión no se manifestará y realizará nunca mejor que por medio de su participación en la elaboración de las Políticas.

En virtud de una circulación en dos sentidos, descendente y ascendente, el «proyecto de Política» se pule, se afina, reagrupa a su alrededor las ideas esparcidas en el seno de nuestras Cooperativas, da la ocasión de manifestarse a dinamismos latentes o ideas no expresadas. Nuestras Cooperativas se enriquecerán con estas aportaciones, en tanto que los asociados son llamados a rebasar su propia función para percibir el «proyecto» de conjunto.

Los esfuerzos que los cooperativistas aporten en estas ocasiones tienen todas las probabilidades de ser generadores de una atención, de una escucha mutua, de estima, de comprensión, de armonía. La elaboración de las Políticas es el instrumento privilegiado para la construcción de una verdadera comunidad de trabajo.

Durante la acción, los asociados tendrán tanta más facilidad para franquear sus posturas opuestas por razón de sus cometidos o sus incomprendiones originadas por caracteres diferentes, cuanto mejor sepan por qué trabajan juntos y podrán volver a encontrar, en tal o tal política particular, la idea que hayan aportado al edificio común.

Sin embargo, las ventajas que reporta la existencia de unas Políticas escritas, no excluyen las dificultades de su elaboración. Existe, en primer lugar, el riesgo de equivocarse, de efectuar malas elecciones. Es por lo que no puede ser sino un trabajo de largo aliento, que haya que volver a reemprender y analizar muchas veces —todas las que haga falta—, procediendo por aproximaciones sucesivas.

Las Políticas no estarán a punto desde el primer año de aplicación (lo mismo que sucede con las previsiones del Plan de Gestión), y será después de varias revisiones anuales cuando se llevará a encontrar una coherencia y cierto grado de certeza.

En el caso de nuestras Cooperativas, hemos andado ya mucho a este respecto y la experiencia acumulada, así como una amplia «jurisprudencia» o interpretación de las normas han de ser las bases de partida y de apoyo más firmes a la hora de formalizar un código de principios fundamentales, de Políticas, previamente debatidas y debidamente registradas por escrito en forma de Código o Carta Funcional de nuestras Cooperativas. Ahora es momento oportuno para estudiar y plasmar las Políticas de Ularco, y creemos que también lo es para que las restantes Cooperativas comiencen a pensar en estas materias. Posiblemente les sea de interés iniciar posteriormente este programa de elaboración de Políticas, recogiendo las enseñanzas derivadas del proceso seguido en Ularco.

Estas dificultades de elaboración de las Políticas explican por añadidura, que puedan difícilmente ser la obra de uno solo, por muy genial que sea.

Sin embargo, deberá ser la Dirección General la encargada de «alimentar e irrigar» intelectualmente la elaboración de las Políticas, aportando, además, las necesarias síntesis y los inevitables arbitrajes.

No obstante, en la acción en el seno de la Empresa para el desempeño de su función, cada responsable, apoyado en las Políticas y en las orientaciones que haya recibido, tomará, solo, «sus» responsabilidades, como corresponde en el seno de una estructura descentralizada y orientada hacia la gestión por objetivos.

3. DIFUSION DE LAS POLITICAS

La explicación de las Políticas, por muy deseable que sea, presenta sin embargo dificultades y su difusión inconsiderada puede ser incluso peligrosa, en ciertos aspectos. En efecto, las Políticas de una Empresa expresan su proyecto global y su estrategia para realizarlo. Son una verdadera mina de ideas, de principios, de métodos que deben ser explotados a lo largo de los años, en el interés y para el desarrollo de una Empresa.

Queda la consideración de que, en el interior de la Cooperativa, las Políticas deben ser difundidas, debiendo ser esta difusión juiciosa y selectiva. Debe tratar, de aportar a cada uno, en la jerarquía de mandos, los elementos necesarios para las diversas decisiones que se hallan ligadas al ejercicio de su función.

Hay que hacer constar finalmente que las Políticas han de constituir un Código o una «Ley» en el seno de la Cooperativa, y que no es admisible que un miembro de la Comunidad atente deliberadamente contra esta Ley o este Código. Cuando este Código haya sido puesto en vigor (y tendrá siempre más fuerza moral si ha sido aprobado entre muchos) cada uno debe someterse a él. Y es en este punto donde hay que distinguir claramente entre Políticas, Objetivos y medios. Se pueden tener opiniones divergentes sobre los medios, y la elección de éstos es parte integrante de la verdadera responsabilidad, pero no se puede rehusar la aplicación del Código de Políticas. Este Código debe ser respetado hasta que otro lo sustituya. De este modo, para un responsable, el oponerse a las Políticas de su Empresa, es de algún modo situarse fuera del Código o de la Ley de Políticas, con todas las consecuencias que puedan derivarse de esta actitud. Es dimisionar en espíritu, sino de hecho.

4. POLITICAS Y PLAN DE GESTION PRESUPUESTARIO

Llamadas a orientar y sostener las decisiones y acciones de todos los días, a todos los niveles de la jerarquía, las Políticas han de ocupar un lugar preminente y fundamental en nuestras Cooperativas. Hay, sin embargo, en la vida de la Empresa, un momento en que su utilidad es aún mayor: es en el momento de la redacción de los Planes de Gestión, cuando se lleva a cabo una gestión de tipo presupuestario. En efecto, los objetivos cifrados que son establecidos en esta ocasión son la aplicación directa de las elecciones realizadas al nivel de las Políticas. Es el paso delicado de la teoría a la práctica, de lo cualitativo a lo cuantitativo, de la estrategia a la táctica, de las opciones a los objetivos.

La adopción de Políticas en nuestras Cooperativas facilita la puesta en marcha y el desarrollo del Plan de Gestión presupuestario, caracterizado por la previsión, el control y la descentralización.

El Control de Gestión periódico de los resultados toma la forma de la medición de las desviaciones entre las previsiones y las realizaciones. Este control da lugar a que todos los responsables puedan apreciar objetivamente su actividad y adoptar, en tiempo útil, las necesarias medidas correctoras. Para ello se requiere que el control funcione con agilidad y eficacia, que es lo mismo que decir en forma descentralizada, en la medida de lo posible. Los asociados insertos en un tal mecanismo tienen una actitud fundamental diferente de los hombres que se contentan con soportar la circunstancia, llenándose de preocupación o dejándose llevar, según el temperamento de cada uno. Se convierten, en cambio, en verdaderos gestores de su sector de responsabilidad.

En lo que respecta a la descentralización de la gestión, es preciso insistir sobre el hecho de que la división de los objetivos del Plan de Gestión, cifrados en valor o en datos técnicos controlables y susceptibles de ser analizados a los diferentes niveles de la jerarquía, tiende a revalorizar en cada función, subfunción y, en algunos casos, hasta cada puesto de trabajo. Para ello, el esfuerzo en este dominio debe ser llevado tan al detalle como resulte posible. Los objetivos que se fijarán en cada nivel serán evidentemente diferentes en cuanto a extensión y plazos. La difusión de las Políticas aporta una respuesta satisfactoria a las objeciones formuladas a menudo en orden a un «descenso» cada vez mayor de los presupuestos hacia niveles inferiores, en forma más descentralizada, ya que garantizan la indispensable unidad de acción.

5. POLITICAS Y DESCENTRALIZACION

Se habla mucho de descentralización y de delegación de funciones. Sin embargo, en este dominio, las intenciones de los Directores se concretizan, bastante a menudo, sea en un «dejar hacer» generalizado, sea en un acaparamiento, al nivel de los me-

dios, de lo que ha sido concedido al nivel de los principios. En algunos casos, la descentralización no es más que una abdicación del Director ante sus colaboradores, abdicación cuya justificación es el «tenéis mi confianza» o «tenéis carta blanca»... hasta el día en que, a falta de directrices, de objetivos y, digámoslo, de Políticas, dichos colaboradores llegan a cometer graves errores. En este momento, el Director retira brutalmente su confianza y adopta sanciones graves. De lo que se deduce que la confianza «ciega» es un regalo envenenado.

En otros casos, la delegación de funciones es totalmente ilusoria: el Director, habiendo declarado su confianza en el plan general, la retira en todas las ocasiones en que sus colaboradores deberían tomar decisiones. Hay incluso casos en que los objetivos han sido claramente expuestos a los responsables, pero en que todos los medios para lograrlos les son discutidos o denegados. Se llega entonces al «mando a distancia», una de las formas más nocivas de Dirección, porque esteriliza: los responsables no son entonces más que «ejecutores», de mayor o menor nivel.

La situación frecuentemente incómoda de los mandos en la Empresa corresponde, en buena parte, a estas posiciones ilógicas o a estas contradicciones. Sin embargo, no existe la verdadera responsabilidad sin definición de funciones y sin fijación de objetivos a medio o a largo plazo, dado que la competencia del responsable debe manifestarse en la determinación de las etapas intermedias y la elección de los medios. La alineación del subordinado respecto a su Jefe, a cualquier nivel que sea, desaparece en cuanto el titular de una función puede circunscribir su actividad diaria en función de los objetivos a alcanzar y sin consultar en todo momento a su superior. En base a unas Políticas convenientemente difundidas, cada uno puede tomar, en cada momento, las decisiones que corresponden a su competencia, sin información previa y sin por ello correr el riesgo de una «iniciativa mal juzgada a priori».

En una Empresa, las Políticas son un factor de unidad de acción (esta unidad preconizada por todos los teóricos de la dirección de empresas), entre los diferentes responsables de su actividad diaria. Cada uno de ellos encuentra, en el cuadro definido por las Políticas, la posibilidad de situarse, en todo momento, en relación con los demás y en relación con los resultados a obtener. Es indiscutible que esta «autonomía» y esta posibilidad de situar su actividad en el marco más amplio de las Políticas, son para las personas un campo para «realizarse». Al mismo tiempo, queda asegurada su buena coordinación, condición de eficacia para la Cooperativa como para cualquier otra Empresa.

Hay que anotar también la transformación profunda engendrada por la referencia a unas Políticas y a unos Objetivos, en las relaciones de Jefe a subordinado, con ocasión del control periódico de los resultados. La calificación efectuada en ese momento es objetiva y no subjetiva, pudiendo el subordinado analizar los resultados de la misma manera que su superior. Podemos afirmar que la comparación con «Políticas y Objetivos» permite el autoanálisis y la auto-calificación.

La existencia de Políticas favorece el diálogo, dado que los responsables disponen de referencias objetivas para desarrollar sus ideas personales y justificar el fundamento de sus iniciativas. Las Políticas (así como los Objetivos) son los instrumentos de una verdadera descentralización. Son los elementos de una cierta democracia en la Empresa y particularmente en la Cooperativa: los hombres no obedecen pasivamente a unos jefes, sino que se someten a unos Principios y a unos Objetivos que han contribuido a definir y cuya razón de ser y coherencia perciben en todo momento.

¿Quién no percibe, en definitiva, que las Políticas de Empresa convenientemente establecidas, difundidas, aplicadas, revisadas, son, por lo menos al nivel de los mandos, generadores de libertad, de seguridad, pero también e comprensión mutua? Y si se añade la responsabilidad, la verdadera, ¿no se encuentran unidos todos los componentes de una participación, digna de este nombre, en el seno de nuestras Cooperativas?

Panorama

económico

Exceso de demanda o insuficiencia de oferta

Uno de los diagnósticos más corrientes de la economía española, sobre todo en periodos de elevada coyuntura, es el de que nuestros crónicos desajustes se deben a un exceso de demanda. Tanto la opinión de nuestras autoridades económicas, como la de la propia OCDE coinciden en afirmar que el origen de los desequilibrios procede de que la capacidad generada por la demanda interna rebasa ampliamente las posibilidades de la oferta, tanto interna como la procedente del exterior. A muy pocas personas se les ha ocurrido que la misma explicación puede enunciarse como de una oferta insuficiente.

La importancia de esta diferencia aparentemente bizantina, es que cada enfoque conduce a políticas económicas radicalmente distintas y aún opuestas. La teoría del exceso de demanda conduce inevitablemente a proponer medidas restrictivas de carácter predominantemente monetario que reduzcan las disponibilidades líquidas en poder de las economías privadas, controlando, a través del crédito, la oferta monetaria. Como estas variables son extraordinariamente elásticas, la posibilidad de reducir o aumentar, en un momento dado, el ritmo de la economía, es evidente. Es decir, se trata de una política económica coyuntural a plazo inmediato, y sin otra pre-

ocupación que el equilibrio, sea como sea.

Por el contrario, aplicar el acento sobre la insuficiencia de la oferta conduce a investigar cuáles son las razones que hacen que después de una década de desarrollo nuestro aparato productivo siga adaptándose tarde y mal a nuestras necesidades. Ello implica, claro está, la sospecha de que la clave de nuestros problemas reside en nuestras actuales estructuras económicas y que, por tanto, lo que procede es reformarlas, llegando a la conclusión de que difícilmente medidas monetarias coyunturales puedan afectar lo más mínimo a nuestros componentes fundamentales. Desde la investigación a la producción (dimensiones mínimas, obsolescencia), pasando por la financiación (tasa de autofinanciación, medios externos, rentabilidad), y acabando por la comercialización (canales de comercialización, márgenes comerciales, competencia, etc.) supone poner pues, en cuestión todo el entramado actual de nuestra economía y de nuestras instituciones y reglamentos.

Son, por tanto, dos caras de la misma moneda, pero que conducen a conclusiones totalmente diferentes, una de las cuales, tal vez la más importante y decisiva, sería la transformación del papel que el Estado realiza en la economía. De

mero papel fiscalizador, regulador, compensador de las deficiencias e incapacidades de la iniciativa privada, a un papel activo y coactivo, controlador y organizador, verdadero protagonista y no meramente subsidiario. Pero como siempre, la clave de la cuestión, de la diferencia entre una actitud y la otra, es fundamentalmente política y supondría previamente modificaciones del actual carácter reaccionario y pasivo, entregado a la iniciativa todopoderosa de una reducida oligarquía del estado.

Mientras tanto, nos encontramos con unas realidades que difícilmente pueden ser soslayadas, como son la ineficacia de la industria que, tras una década de despilfarrar elevadas e irracionales inversiones, dista mucho de ajustarse a las reales necesidades del país, el desfase sectorial y productivo de la agricultura, verdadera rémora de nuestro progreso, nuestra escasa capacidad exportadora, las dificultades crecientes de la balanza de pagos. Y por encima de estas realidades, que hacen pensar que nuestro aconsejable ritmo de crecimiento debe ser bastante más moderado, un sistema crediticio que obliga periódicamente a nuestro motor económico a marchar a un ritmo que desborda nuestras posibilidades y del que fácilmente se resiente.

Este análisis general podría ser fácilmente trasplantado a nuestra realidad concreta y cotidiana. Empresas cuya tasa de autofinanciación no justifica las elevadas inversiones que se emprenden, que por otra parte, no están acompañadas de una racionalidad y un análisis correcto del destino de tales inversiones. Empresas cuyo nivel productivo se ha alcanzado mediante una acumulación de medios y personas y no mediante un paralelo reacondicionamiento de sus estructuras internas a los nuevos niveles alcanzados. Empresas que progresan al amparo de fuertes coyunturas, pero que muestran una inquietante sensibilidad ante cualquier disminución del ritmo de la economía. Empresas, en fin, cuya estruc-

tura financiera, organización productiva, canales de comercialización, etc., distan mucho de alcanzar un nivel mínimo en consonancia con los mercados, tanto interiores como exteriores, en los que, antes o después, deben competir.

NUEVO SALARIO MINIMO

El nuevo salario mínimo, que entrará en vigor el 1 de abril, ha sido fijado en 3.600 ptas. mensuales ó 120 ptas. diarias. Esta elevación se hace de acuerdo con la evolución del índice del coste de la vida e incremento de la productividad desde la última elevación.

	1968*	1969	Total
Coste de la vida	+ 1,55	+ 3,45	+ 5,00
Productividad	+ 4,30	+ 9,40	+ 13,70

* Agosto-diciembre.

El período de estabilización cuyo último rastro la congelación salarial, aún perduraba y el extraordinario crecimiento durante 1969, sin variación perceptible del empleo, ha supuesto un buen aumento en la productividad general de la industria, que no ha tenido hasta ahora su correspondiente reflejo salarial. El porcentaje de aumento estipulado en el salario mínimo (17,6 %), es inferior además a la suma de los incrementos ya experimentados de la productividad y el coste de la vida (+ 13,7 %). La modificación de salario mínimo en sí carece de importancia, puesto que afecta a solamente 800.000 trabajadores, pero su interés radica sobre todo en que la cotización de la Seguridad Social se calcula sobre esta base salarial. La repercusión en este aspecto es tan importante que su entrada en vigor ha sido retrasada al 31 de julio próximo.

SERVICIOS MEDICOS

ENFERMERIA

MOVIMIENTO DE ENFERMERIA Y DEL ABSENTISMO ACUMULADO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A "LAGUN-ARO" DURANTE EL MES DE FEBRERO DE 1970.

Número de socios de las Cooperativas que se citan	7.957
Número total de heridos	1.325
Número de heridos que han causado baja	75
Horas perdidas por causa de ACCIDENTE	12.697
Número de bajas causadas por ACCIDENTE IN-ITINERE	8
Horas perdidas por ACCIDENTE IN-ITINERE	1.028
COSTO por todos los ACCIDENTES	2.607.875
Número de bajas por ENFERMEDAD	890
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD	77.499
Horas perdidas por VARIOS	17.197

CUADRO DE BAJAS E INDICES Y ABSENTISMO

EMPRESAS	INDICES ESTIM. NORMALES	ACCIDENTE (0,25-0,75)					ENFERMEDAD (1,75-2,25)			Varios (0,25-0,50)	
		N.º de heridos	Bajas accid.	Horas perdid. accid.	Bajas In-Itin.	Horas perdid. In-Itin.	Indice Absentismo	Bajas Enfermedad	Horas perdid. Enferm.	Indice Enfermedad	Horas perdid. Varios
CAJA LABORAL	0	0	0	0	0	0,00	12	756	1,00	0	0,00
ULGOR	378	5	833	1	30	0,09	189	18.688	2,15	4.315	0,49
FUNCOR	72	3	1.064	0	0	0,74	84	4.827	3,41	1.181	0,83
ARRASATE	26	1	74	0	98	0,18	32	1.542	1,69	527	0,58
LIGA DE E. y C.	0	0	0	0	0	0,00	4	528	3,14	0	0,00
URSSA	17	7	1.328	1	64	0,65	11	936	1,08	148	0,17
LANA	9	1	64	0	0	0,28	8	660	2,96	0	0,00
ULMA	58	3	522	0	0	0,55	14	1.241	1,31	276	0,29
VICON	9	0	0	0	124	0,37	5	1.784	5,39	339	1,02
COPRECI	86	2	187	0	0	0,06	109	5.219	1,93	1.304	0,48
SORALUCE	58	3	223	0	0	0,42	26	1.557	2,96	242	0,46
ENARA	14	3	214	0	0	0,62	4	325	0,94	85	0,24
EDERLAN	84	3	531	1	96	0,37	57	4.136	2,57	1.625	1,01
IMPRECI	25	3	170	0	0	0,37	10	693	1,51	139	0,30
IRIZAR	63	2	102	0	0	0,14	12	970	1,36	532	0,75
GURIA	64	7	778	0	0	0,94	25	1.986	2,40	552	0,66
GOIZPER	6	1	46	0	0	0,17	4	367	1,38	137	0,51
TOLSAN	11	2	216	0	48	0,62	15	1.968	4,67	134	0,31
MATRICI	54	3	305	0	0	0,45	8	500	0,74	303	0,45
TAJO	0	4	814	0	0	1,57	5	412	0,79	0	0,00
ORONA	0	0	923	0	0	2,31	17	1.311	3,28	378	0,94
COINMA	17	1	41	0	0	0,15	13	1.325	5,00	187	0,70
FAGELECTRO	25	1	9	2	52	0,03	61	3.403	2,08	967	0,59
SANTALAITZ	32	0	36	0	0	0,28	1	63	0,49	341	2,64
DANONA	12	0	0	0	0	0,00	8	779	3,20	79	0,32
C. DANOBAT	4	3	448	1	0	0,31	20	4.102	2,88	154	0,11
GOITI	0	1	384	0	0	1,35	5	632	2,23	0	0,00
MATZ-EREKA	19	1	20	0	0	0,09	5	268	1,29	101	0,47
COVIMAR	50	3	363	0	0	1,57	10	832	3,61	258	1,12
CITAMARE	12	3	208	0	0	0,48	15	864	2,00	154	0,35
AMAT	52	0	663	0	0	0,44	43	4.762	3,21	1.104	0,74
AMPO	11	1	652	1	76	2,54	10	888	3,10	55	0,19
EREDU	7	0	104	0	0	0,73	2	96	0,67	0	0,00
C. SAN JOSE	14	1	94	0	0	0,74	2	64	0,50	4	0,03
A. G. ELKAR	0	0	0	0	0	0,00	5	324	3,16	0	0,00
ORBEA	25	3	898	1	440	1,07	28	6.935	5,55	1.478	1,18
CICA	1	1	174	0	0	1,78	0	0	0,00	6	0,06
TOTAL MEDIA:	1.315	73	12.686	8	828	0,56	879	75.944	2,31	17.105	0,48

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD (1,75-2,25): FUNCOR; LIGA DE EDUCACION Y CULTURAL; LANA; VICON; SORALUCE; EDERLAN; GURIA; TOLSAN; ORONA; COINMA; DANONA; C. DANOBAT; COVIMAR; AMAT; AMPO; A. G. ELKAR; ORBEA.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE (0,25-0,75): TAJO; ORONA; GOITI; COVIMAR; AMPO; ORBEA; CICA.

Empresas que han superado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS (0,25-0,50): FUNCOR; ARRASATE; VICON; EDERLAN; IRIZAR; GURIA; GOIZPER; ORONA; COINMA; FAGELECTRO; SANTALAITZ; COVIMAR; AMAT; ORBEA.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (40): ENARA; DANOBAT; COINMA; IMPRECI; GOITI; COVIMAR; FUNCOR; ULMA; CITAMARE; GURIA; AMPO; LANA; CICA; URSSA; TAJO.

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): TAJO; ORONA; URSSA; LANA; AMPO; GURIA; ULMA; COVIMAR; IMPRECI; SORALUCE; C. DANOBAT.

Vida social

El mes de marzo ha sido de Juntas Generales de Socios de las Cooperativas. Aun cuando el ejercicio 1969 cabe calificarlo de bueno, ello no significa que junto a quienes han acordado estimables RETORNOS no han faltado quien tienen que aplicar penosos EXTORNOS para ajustar sus saldos negativos. Bien está que no echemos en olvido que el anticipo es nada más que anticipo y que quienes pueden disfrutar de RETORNOS no faltan quienes tienen que aceptar EXTORNOS: es cierto que no son muchas cooperativas, tal vez una media docena entre las asociadas. Razón de más para que quienes hayan contabilizado REMANENTES POSITIVOS y se hayan hecho acreedores a RETORNOS piensen el por qué acontece eso en unos y otros con tan desigual suerte.

FUSION

Es la segunda que se produce en un periodo no dilatado en el campo de crédito cooperativo. Recientemente fue la de Crédito Javier de Bilbao y ahora ha sido la de Pío XII, de Rentería, ambas de ámbito local, fusionadas con CAJA LABORAL POPULAR por acuerdo unánime de sus socios respectivos. Creemos que es un paso positivo de desarrollo cooperativo.

ASAMBLEAS COMARCALES

Acaban de anunciarse las siguientes

Asambleas Comarcales de Ahorradores de CAJA LABORAL POPULAR para el

4 de abril en Pamplona, donde satisfarán a los asistentes los señores Duque y Erdocía;

11 de abril en Irún, que cumplirán tal cometido los señores Ormaechea y Arrizabalaga;

18 de abril en Zumárraga donde interverán los señores Gorroñoigoitia y Pérez Calleja;

25 de abril en Durango los señores Aldaldetrecu y Garaizar.

En las expresadas ciudades se reunirán los convocados de sus respectivas áreas de comunicación.

ASOCIACIONES

Han formalizado su Asociación en LAGUN-ARO, Mutua de Provisión, las Cooperativas de Instalaciones Eléctricas de San Sebastián, constituida inicialmente con 20 socios y de Litografía DANONA, de Lezo, con 30.

ESCUELA PROFESIONAL

Ha registrado la visita oficial del Subdirector General de Enseñanza Profesional Iltmo. Sr. D. Ramón Losada que mostró interés singular por el desarrollo de las Nuevas Enseñanzas tanto de Ingeniería Técnica como de Automatismos, sobre cuya promoción se hizo cargo por

la amplia información ofrecida por la Dirección de la Escuela.

COLEGIO MENOR VITERI

Aprovechando tres días de Semana Santa se han reunido en este Colegio Menor cerca de tres centenares de jóvenes de ambos sexos de Guipúzcoa que revisaron los problemas sociales del ocio.

ESTUDIANTES DE PARÍS

Un grupo de Estudiantes de París ha constituido una embajada simpática durante los días finales de marzo, interesados por la problemática de la Empresa y más concretamente de la Experiencia Cooperativa, que intercambiaron sus impresiones. Son jóvenes trabajadores, comprometidos en nuevas experiencias.

Tribuna espontánea

El Valle de Leniz en profunda y amplia transformación socio-económica es un observatorio interesante de contraste de ideas y de hechos. La problemática de la promoción de la mujer en esta evolución se presta a confrontaciones enjundiosas entre teorías y realidades. La perspectiva y las posibilidades de una promoción en escala comunitaria, no de una minoría sino de contingente mayoritario o masivo, aferrados a ideas, en las que, la mujer se autovalora y se califica naturalmente de igual dignidad y derechos que el hombre, relegando a un plano accesorio el imperativo de la complementariedad del ser humano en dos posiciones de hombre y mujer, llamados a complementarse y perfeccionarse, reclama la solución de las «criadas» o la de saber en qué términos y tareas el uno y el otro van a actuar como tales en la convivencia y vida ordinaria.

En resumen, aquí mientras no aclaremos ciertas ideas se trata ya de saber

pronto y bien en qué condiciones el futuro marido va a ser «criada» o de prever de qué criadas vamos a proveernos para mantenernos en un plano de confort y comodidad al que no se quiere renunciar.

Claro que hay una posición media y objetiva consistente en promocionar determinados servicios asistenciales y sociales más ampliamente y mejor, pero que por ahora brillan por su ausencia sin que sepamos a quién pedir responsabilidades por ello. En fin, que tenemos un lío en Leniz en perspectiva y se da paso para tratar de ello a voces autorizadas.

¿Qué será todo ello?

¿Será acaso que no nos encontramos más que ante mujeres que precisan ser «señoras» a lo clásico, o ante vías bloqueadas de promoción para la mujer por defecto de desarrollo armónico? Habrá que verlo examinando a fondo el problema.

La promoción de la mujer

En esta ocasión mi viejo compañero estaba acompañado de una joven inquieta, hoy por el problema del trabajo de la mujer casada.

Como esta inquietud parece ser que está en el ánimo de muchas mujeres, inquietud también manifestada en esta sección del «TU», y dejando bien sentado de que somos partidarios convencidos de una sociedad compuesta por **hombres y mujeres**, vamos a dar nuestra opinión sobre el tema, por si les puede servir de algo a esas chicas trabajadoras y que no quieren dejar de serlo.

Si hemos de ser consecuentes con nuestros principios, no podemos poner en tela de juicio unos derechos. Pero aquí no se trata de enfocar el problema desde un ángulo jurídico, si no de exponer un punto de vista por parte de quienes vamos a vivir la práctica de ese derecho a trabajar, a seguir trabajando en la industria, la mujer después de casada.

La joven acompañada, por mi viejo compañero, argumentaba que era necesario para la promoción de la mujer, la práctica de ese derecho.

Bien entendido, qué es la promoción, vamos a preguntarnos seriamente qué clase de ascenso, qué escalera nos disponemos a subir, qué nivel vamos a dejar al comenzar la escalera, y qué nivel vamos a encontrar al finalizarla, y entonces llamemos a las cosas por su nombre.

También podemos preguntarnos, ¿pero es derecho o es un deber? Ya que muchas veces hemos calificado de plaga social a esa legión de mujeres que no aceptan el mínimo esfuerzo para mover la piedra que obstruye el «camino».

Hechas estas consideraciones y supuesto que la mujer casada sigue trabajando, entendemos que sus circunstancias le permiten una mayor opción a ciertas cosas y una menor opción a otras.

Por citar algunas, diremos que tiene una mayor opción a: tutearse con el marido hasta en los aspectos negativos del matrimonio; al consumo; a la evasión, porque el trabajo agota; a ejercitar el bien con los medios económicos, etc.

Y tiene una menor opción a: tener familia; a adquirir una formación humana; a ejercitar ciertas ayudas a compañeras, etc.

Tengo que aclarar respecto a la formación que, por desgracia (en este caso) son muchas más las mujeres que en la industria tienen trabajos rutinarios y embrutecedores que las otras, que pueden ganar un bonito sueldo delante de una máquina de escribir o desarrollando los conocimientos de una carrera superior o media.

Derechos todos y deberes también. Puede ser un deber social, un deber individual de cara al sostenimiento de una familia. En cada caso pros y contras, balance y sinceridad en la respuesta.

Que si en Inglaterra, que si en Italia. Pero nosotros aquí, con nuestros problemas, con nuestras circunstancias, con nuestra mentalidad, procuremos dar una respuesta con criterio propio, no con el criterio de quienes pretenden desarrollar una sociedad de consumo con el objeto de hacer su agosto.

Esperando que nuestras opiniones sirvan de alguna ayuda a tantas chicas que hoy se mueven por este tema, les saluda atentamente, F. A.

LABORANTZA - ARAZOAK

GAUR EGUNEAN

Ahalik lasterren barazkietara jo behar gure lurlangintzak

«Vizcaya Agrícola, Ganadera y Forestal» delako aldizkarian azalduko artikuluko batzuetan, Bizkaia-Gipuzkoa-ren lurlangintzaren geroak lan berezia eskatzen duela ikusten genuen, bertako industria-herrietako jendearen premiak hornituko baldin badira.

Gainera, gure lur-eremua Europa-ren epelalde eta bustian aurkitzen den zatia da; beste gainetikoeekin konparatuaz, izozte handirik edo negute gogorrik, ezagun ez duena, behintzat, 0° azpiraino askotan jaisten ez den giroa duena.

Horregatik, eta ekonomiaz maila goiko batean edo «gorakada» batean doan herrialdea delako, janari egokiagoak eskatzen ditu, eta hortarako teknika bereziz hornitu behar du; ez bakarrik, plastikopean edo kristalepean «berotegiak» eginaz, bai-eta beroa, airea, ura, xomorro eta landareen gaitzak garbitzeko behar den teknika oro erabiliaraz, barazkietara jo behar dugu, eta... barazaki-sortzea bortsatuaz, gainera.

Barazki hitza aipatzean, zentzu zabalean hartu nahi dugu, hots, eltzekari, fruitu, lore, ontto (xanpiñoi) edo zernahi hazi eta berotegietako produkto adieraziaz.

Ikus besterik ez dago. Dela trenbidez, dela bide-zabalez Europa-ko hiri handietaruntz goazelarik, gero eta lurralde gehiago aurkitzen dugu plastikopean edo kristalepean harturik «barazki bortsatuak» sortu ahal izateko. Baina jokabide hau, hemen ere, mamitzen ari den zeozer dela ohartzen gera gaur egun. Adibidez, Durango aldeko laborari (nekazari) gazte, eta zenbait heldu ere bai, teknika berri horien jabe eginik, gogorki dihardute lanean beste lekuetako aurrerapideari jarraituz.

HOLANDA - KO JOKABIDEA

Holanda, duela zenbait urtedanik, jendetzarik ugarien duen herrialdea da. Lurrez, Euskal-Herria baino ia bi halako bakarri izanik, (34.174 km.²), 12.500.000 bizilagun ditu. Honek, km. ²bakoitzeko 365 bizilagun dituela adierazten du. Horrela ekonomista eta soziologilarientzat guztiz kezkarri den zerbaite ere ematen digute zenbaki hauek. Ez bait da beti lan erraza izaten, hain lurralde kaxkarrean, denentzat lanbide eta ogia sortzen.

Holanda-k beraz, ahalik gehien lurrari berea kendu beharrean gertatzen delako, ekin dio, zernahi saiaketa eginaz, barazki-landatzeari. Eta aspaldian berotegi egokirik asko eraiki dute han-haietan holandarrek.

Horregatik, bada, barazaki-produzioa garrantzi handiko gauza du bizibiderako herrialde jendetsu honek.

Zer giro

Itsas-giroko lurraldea da Holanda, Sorialdetik (ekialdetik) zertxobait lehorrago gertatzen bada ere. Eta horrela, guztiz egokia da barazkietarako.

Euritsua da. Ez da hilabeterik igarako euririk gabe eta honek garrantzi handia du. Alabaina, apirilko eta maiatzeko guetan egiten duen izotzak ez du kalte gutxi egiten fruitu-arbolen lore edo kimu berria galtzen. Berebat, udazkeneko izotzak ere beranduko eltzekarietan.

Bataz beste, 1931-tik 1960-ra egin duen euriak 738 mm. jotzen du urteoro, eta hila-beterik euritsuenak uztaila eta abuztua gertatzen diralarik: 77.2 batari eta 82,3 mm. dagokio besteari. Eta eguzkiaren musu beroak urteko 1569 ordu ematen ditu.

Oroit dezagun, aldi berean, Bizkaia-k 1000 mm. ematen dituela euritan, 10 egun bataz beste izotz-egunak (San Jose ondotik egun bakarrak), eta urteko 1750 eguzki-orduak.

Baratzezainaren jakintza

Holandar esaera batek hala dio: ihardunak egiten duela bat maisu.

Honela beraz, ihardunaz ikasia jakintza berriaz hornitu behar-eta, sortu dira eskola multzo eta ikastaldi ugariak han-hemenka alderdi guztietan. Hauetako zenbait eskoletan jeneralki ematen da barazkiei guruzko jakintza, eta beste zenbaitetan bereziki, espezializazio bidea irakasten zaie, alegia. Ez da baratzezainik, bada, modu bateko edo besteko teknikarik hartu ez duenik. Eskolabide hau dela-eta, barazki-produzioa ugaldu eta hobetu dute.

Hona Holanda-ko barazki-produzioaren kontaduriak zer ematen duen Ha. bakoitzeko 1966 urtean:

- a) Barazkiak, guztira: 14055 florin, hau da, Ha.-ko 269.865 pta.
- b) Berotegietako produzioa: 131.612 florin, hau da, Ha.-ko 2.526.967 pta. (Zenbaki honek kristalepean sortzen den munduko barazki-produzioaren lautatik bat adierazten digu).
- d) Lorea, kristalepekoa: 103.333 florinen balioa, hau da, Ha.-ko 5.184.000 pta.

Landaketa

Holanda-hegoaldean, barazki-lurretatik 70 % hartzen dute berotegiek. Azken urte hauetan berri asko eraiki da, eta lehenak guztiz eraberritzen ari dira. Oraingo berotegiak ja-soagoak eta argiangoak dira, eta kasik 60 % berogailuz tamainan epeldu ahal izateko moduan ipinirik dauzkate.

Eltzekariak

Eltzekariek 1.300.000 tonelada ematen dute urteko. Eta freskotan atzerrira bidalitzen dutena kopuru horren 40 % eta 60 % tarte hortan dabil; bereziki, Alemania, Britainia Handia, Belgika, Luxemburgo eta Suezia-ra.

Fruituak

XX-en mendearren lehen-erdian barazki-landaketak hartu zuen indarraren ondorioz, azkartu da fruitu-arbolen landaketa. Fruitu-arbolek 10 mila Ha. hartzen bazituzten 1910-an, igo zen 72.000 Ha. hartzeraino 1950 urterako.

Bataz beste urteoro bi halako igo da produzioa 1945 urtetik geroz, 1935-39 urteekin konparatuz. Aldi honetan 200.000 tonelada zen urteko produzioa, eta 550.000 tonelada da gaur egungoa. Gainera, kalitatez ere hobetu egin da.

Hona, bereziki zer fruitu:

- a) Hezur eta pipitaduna, lur zabalekoa (sagar, udare, aran eta gerezi).
- b) Fruitu tipia, lur zabalekoa (larre-mahats beltza eta gorria, marrubia, masusta...).
- d) Berotegietako fruitua (gehienik: mahatsa, mertxika edo melokotoi, aran...).

Holandako fruitu-produzioa astiro baina arras gazteberritu da. Lehenengo arbola zaharra atera, eta landare gaztea eta arraza berrikoa sartu bait dute ia nonahi.

Gainer, Europa-ko azken-gudate horien ondoko urteetan landaketa sistema bera ere aldatu egin dute. Oraingo sailetan hesi baten gisa eta lerroka edo andanan aldatu ikusiko dituzu, eta inola ere ez zuhaitz handi egiteko hoduan.

Azken urte hauetan marrubi-produzioak hartu du, berriz, hortik honerako bultzada.

Onttoak (xanpiñoiak)

Ontto-hazkuntza ere azken gudate ondoko gauza da. Lehen herrialde barruan, 1950 urtean adibidez, bizilagun bakoitzeko 20 gramo suntsitzen baldin baziran, 1964 urterako 300 gramoraino heltzen da bataz beste bakoitzak jaten duena.

Halere, gehienik kanporako izan ohi da hango produzioa (6.000.000 kg. 1966 urtean); eta, ez pentsa, sail handietan landatzen denik, familimoldeetako ontto-lekuak dauzkate baidik. Hori bai, ongi gertuturik dagoz lan honetarako.

Lorea

Loregintzak, 2.000 Ha. lur hartzen ditu, eta hauetatik 1.000 Ha. berotegien pean. Esaterako, 200 miloi florinen balioa saldu zen 1966-an. Horregatik, lehen-mailako dirubidea da holandar barazkietan lore-hazkuntza.

Lore-tipulak

Izpasterreko lurretan hasiera izan zuen, baina geroz, asko hedatu, zabaldu da, tipula-hazkuntza hau Holanda-n, batik bai mendebal aldean. Hona zer lurralde hartzen duten:

—Iazintu delakoak	820 Ha.
—Lilipa (narziso delakoak)	1.395 »
—Idi-bihotz (tulipan delakoak)	5.917 »
—Ezpata (gladiolo delakoak)	1.732 »
—Beste zenbaitek	1.669 »

Guztira 11.533 Ha.

Barazkien salbenta

Holanda-n. barazki-langintza azkartu duena, bereziki XX-en mendean, kooperatibamerkatua izan da.

Bai bada, Horrela, bitartekoak inautsi, kendu, baztertu egin dituzte-eta. Edo salbideak zuzenik egiten dira, eta prezio gora-beherak bere batean irauz lezateke. Esaterako, kalitatearen arabera produktoak baloratu beharrak hobetu egiten du beroien merkatua. Gainera, enkantean (subastan) saltzeak ere ba du alderdi onik asko: geroko zenbait buruauste kentzen ditu, behintzat.

Salbenta, apur bat, epeka egin ahal izateko, dena behingoan saldu ezin-eta, adibidez: aza eta zenbait fruitu-mota, kooperatiba askok «hoztegiak» eraiki ditu kontserbatzeko. Berrogeitamarretik gora dira bere-berea duten kooperatibak. Gorde-fruituarentzat, 180 mila toneladarentzat hainbateko hoztegiak dauzkate, hain xuxen, neguko hilabeteetan salduko dutenarentzat behar duten gorde-lekua.

Salerosketa

Bide laburra izan ohi du laborariengandik hartzaileengana. Hara, esaterako, subastan saltzen denean, edo zuzenik kontserba-lantegietara doanean.

Eltzekariak, berriz, gero eta aterabide handiago dute gordailu (almazen) handietatik. Eta honelako gordailuek kalitate bereko produktoa eskatzen dutenez gero, asko eta asko doa heroietara. Biziki ugaltu baldi bada tomate, berotegietako lexua, errazuri (esparragoa), azenario edo Bruxelles-aza kanporat bidalitzea ere, gordailu handi haueri zor zaie.

Eltzekaria bezala, fruitu freskua ere Alemania, Britainia Handia, Frantzia, Belgika, Luxenburgua eta Suezia-ra igorri ohi dute gehienik.

Lore-tipulak, berriz, mundu guztira. Lore-landareak, Europa-ko herrialde gehienetara, baina bereziki erosle onenaren mailan Alemania aurkitzen da.

Fruitu eta eltzekarien kopuru handia, gero eta handiagoa, zurgatzen du bertako industriak, eraldatzeko.

Industria-mota honentzat eltzekairik berezienak hauek dira: ilarra, aza-xuria, babarruna, karrakatxa (espinaka), tipula, tipia, azenario eta baba.

Bizkaia-ko laborantzaren etorkizuna

Egoki iritzi diogu, usu eta arin bederen, holandar-laborarien berri ematea eta beroien ondorio probetxugarriak aipatzea, hango giro bihurria kontuan hartu ondoan. Bestalde, gure laborari jendearen, euskal-nekazarien, balioa, eta giroaren berezitasunak, eta lurraren kondizioak ikusirik, egiturari buruzko lege-oztopoak edo teknika-laguntzarenak, edo finantza-bide eta ekonomi-arazoetatik aparte, bekoki argiaz aurpegi emateko gisan aurkitzen bait gera.

Horrela, hiru oinarri hauetan finkatuko genuke gure antzinatiko baserri jatorraren (izan ere, hortikakoak gera guztiok) geroa, gaur egungo teknika eta premiei erantzunaz. Hona:

- 1) Laborantza: belardi landu eta barazkietara joaz,
- 2) Abel-hazkuntza: esne, haragi, hegazti.
- 3) Baso eta oihan: haziera berezi eta errazeko zuhaitz-motak azkartuaz.

E
G
U
R

M
E
R
K
A
T
U
A

Basoak gero ta errenta txikiagoa ematen digula marmarka gabiltz.

Zergatik gertatzen da ori? Askok diotenez baso gehiegi dagozelako; toki guztietan piñua aldatu dugu ta ona emen ondorioa: piñuaren prezioa jaitsi da.

Baso gehiegi dagozala? Bai, baso gehiegi dagoz baina piñu gutxi. Piñadiak gehiegi dira. Piñadien jabeak larregi gera. Ala ta guztiz ere, gure basoak txikiegiak dira ta basoen jabeen indarrak ttiptiagoak oraindik.

Gaur inguratzen gaituen merkatuan presionezko taldeak edo «grupos de presión» oiek merkatuaren ugazabak dira. Piñadien jabeek ez dugu presionik egiten egur merkatuan talderik osatzen ez dugulako. Banaka gabiltz, bakoitza bere aldetik. Jabeak gera ala morroiak? Gaurko merkatuan gure egintza bakarra presionezko taldeek jartzen diguten prezioa onartzea da.

Ba-dira beste problema batzu. Mendiaren teknikazko problemak, esate baterako. Mendiaren teknika atzeratua darabilgula esaten digute teknikoek eta arrazoia dute. Baina merkatuaren problemak aundiagoak dira mendiarenak baino. Ez gaitezen azalean gelditu. Problema onen mami aztertu behar dugu irtenbidea aurkitzeko. Egoera onen irtenbidea aurkitu behar dugu. Ta gaurko merkatuan gabiltzan bitartean piñadien jabeek presionezko talde indartsu bat osatu ez dezagun arte ez dugu gauza aundirik egingo. Ez ta gauza txikirik ere. Ez dugu ezer egingo.

NEKAZARIEN BURUKOMIÑAK

Nekazarien areririk audienak geure tarteko BAKARTIAK ditugu. Nekazariok ALKARTASUN gabe ezin ezer genezake ta gure artean ALKARTASUNARI jagonik egin barik diarduenak bat baño geiago dira.

Egunotako arramarrak: pentsuak gora, esnea merkatu: esnea ta aragia karuago saltzea ez dago nekazarien eskuetan: ez da bear be gizartearen onerako. Baña

nekazarioi jagoku teknika geagokin lan egitea edo alkartasun indartsuagoakin jokatzea bitarteko ta agintari danei geure asmo ta gogoei jaramon geiago egin da-gioen.

Bakartiok alkartu,
geure buruak landu;
jokabide barriei eldu,
ona emen nola burukomiñok kendu.