

¿Adónde van las cooperativas?

Mondragón, Ularco, Ulgor, Fagor, nombres totalmente vinculados al moderno movimiento cooperativista español. Denominaciones que representan las instituciones que han originado el triunfo de las cooperativas de producción cuando en otros países esta rama del cooperativismo solamente ha conseguido resultados muy parciales. Éxito que las ha convertido en visita indispensable de ministros de industria, cooperativistas extranjeros, misiones de desarrollo de países tercermundistas, etc., buscando el conocer las características del llamado «oasis de la democracia en España» (1).

ALGUNAS de estas cooperativas, precisamente las que originaron el movimiento y hoy lo dominan, han sido recientemente protagonistas de hechos que ponen en tela de juicio esta idílica situación: 24 miembros cooperativistas del complejo Ularco (2) han sido despedidos a raíz de unas reivindicaciones laborales presentadas por parte de sus trabajadores.

La dirección conjunta de las cooperativas de Ularco propuso la aplicación de una nueva estructura de índices laborales, sobre los que se determinan y calculan los salarios. En la elaboración de la nueva estructura de estos índices, manuales de valoración, etc., los socios trabajadores no participaron. La selección de factores a considerar y sus ponderaciones respectivas recayó sobre un Comité de Valoración, que no tuvo en cuenta durante esta fase ni la posible aportación de opiniones ni la incertidumbre e inquietud que estaban viviendo los trabajadores cooperativistas. Como siempre, la colaboración de los socios fue requerida solamente en el momento de aplicar el nuevo sistema de índices; como siempre, los trabajadores han padecido el comportamiento elitista de los dirigentes cooperativistas.

Ante la propuesta de una nueva estructura de índices, los trabajadores miembros de las cooperativas mencionadas convocaron asambleas para poder contrastar opiniones y discutir los pros y contras del nuevo sistema. En las mismas se

observó la cristalización de una fuerte oposición a dicho sistema. El carácter de esta oposición permitía prever que podría culminar en acciones de protesta consistentes en el abandono del trabajo.

Los dirigentes cooperativistas reaccionaron violentamente ante la sombra de una posible huelga. Antes de que se proponga formalmente o se realice acción alguna de protesta, los líderes cooperativistas convocan un Consejo Social (3) urgente, en Ulgor, con el único y exclusivo fin de anunciar los nombres de once obreros cooperativistas que serán despedidos si el paro se materializa.

Los representantes de los trabajadores en el Consejo Social, por medio de una asamblea, comunicaron a los socios la amenaza de los dirigentes del cooperativismo. Tras sucesivas reuniones de esta índole se llegó a la huelga. Paro alrededor de 400 obreros de Fagor Electrónica y Ulgor, en sus diversas plantas, todos ellos miembros cooperativistas de pleno derecho.

Inmediatamente la dirección solicitó de los obreros y técnicos de las cooperativas restantes del complejo que formaran piquetes antihuelga con objeto de impedir a los obreros en paro la entrada a la fábrica o la salida a la calle (4). En los piquetes antihuelga formados destacaban especialmente los trabajadores de la cooperativa Arrasate, con su jefe de personal al frente. Los trabajadores en paro son confinados en un espacio reducido en los patios de Ulgor y Fagor Electrónica.

Se les impide entrar en la empresa —de la que se les afirma son propietarios— aunque sea simplemente para ir al retrete. En Fagor Electrónica ni siquiera pudieron entrar a recoger los bocadillos que tenían en sus bolsas personales. No había más comida ni bebidas que la que, a través de las verjas, pasan sus compañeros de la otra empresa. A una huelguista que se desmayó le hicieron «el favor» de permitirle la entrada al botiquín. Entre los huelguistas había tres mujeres embarazadas, que sufren idéntico tratamiento.

Las amenazas comenzaron a manifestarse. El primer día de paro fueron despedidos cinco obreros. Sucesivamente se van despidiendo grupos de cinco obreros, hasta sumar 24, momento en que los últimos trabajadores en paro reanudaron el trabajo. Además, la dirección pidió a algunos de los obreros que se reintegraban la firma de un documento donde constaba que fueron incitados al paro por los obreros despedidos. Numerosos obreros que pararon y no fueron despedidos han sido sancionados por la dirección con suspensiones temporales de empleo y sueldo, con multas que se harán efectivas por descuentos salariales y con cambios en los puestos de trabajo.

¿Autopatronos?

Típico ya de estas situaciones, la dirección de las cooperativas intenta justificar su naturaleza represiva apelando al ya tan repetido argumento de que la huelga ha sido provocada «por motivos políticos». Intentando «probarlo» han forzado armarios individuales, cerrados con llave, de ciertos trabajadores cooperativistas, suplantando y superando con creces la acción policial, que para irrumpir en un domicilio o lugar de carácter personal debe ir provista del oportuno mandato judicial. Frente a tal acusación recordamos las oportunas palabras de Juan M. Portal (5) cuando señala que es frecuente encontrar en el mundo empresarial de nuestro país: «Incapacidad manifiesta para reaccionar ante los cada vez más numerosos conflictos laborales, que, conforme avanzamos socialmente, nos damos cuenta que no son producto de los

(1) Título del reportaje sobre las cooperativas de Mondragón publicado por el suplemento en color del periódico inglés «The Observer» en 21 de febrero de 1972.

(2) Organización coordinadora de las cooperativas Ulgor, Arrasate, Fagor Electrónica, Ederlan y Copreci. El volumen de empleo del complejo Ularco ascenderá posiblemente a unos 5.000 trabajadores.

(3) Consejo Social: «Ostentará la representación de los socios en el ámbito específico que le asignen los Estatutos Sociales» (artículo 18 del Reglamento de Régimen Interior, mayo de 1972).

(4) Aunque este aspecto es muy difícil de confirmar, parece ser que ha habido amonestaciones verbales por parte de la dirección a los obreros que rehusaron formar parte de los piquetes antihuelga.

(5) J. M. Portal: «¿Quiénes son esos que gritan?» (editorial), en «Promo Ventas», revista de marketing y administración de empresas, número 162, julio-agosto 1974.

enemigos de Dios y de España con infelices intenciones', sino de la mecánica de funcionamiento del sistema industrial, siendo tarea del directivo buscar soluciones eficaces sin ayuda de las fuerzas de orden público.»

La dirección parece alegar también que los trabajadores no han utilizado los «cauces institucionales establecidos». Este es otro de los argumentos frecuentemente utilizados por los representantes del capital empresarial al encontrarse con genuinas reivindicaciones obreras. Parccen ignorar, sin embargo, que para que los trabajadores utilicen ciertas instituciones es imprescindible que tengan confianza en su utilidad para defender auténticamente sus derechos. Si ciertos cauces institucionales no hubieran sido utilizados, esto representaría, sobre todo, un síntoma muy serio de la falta de validez de los cauces establecidos por la cooperativa para sus trabajadores. Los obreros cooperativistas en paro han manifestado prácticamente que están convencidos de la inoperancia de los cauces de que disponen para defender sus derechos. Todavía más: no es posible ignorar que la huelga es un «cauce institucional» de reivindicación obrera en todos los países democráticos, y cuyo reconocimiento como tal están pidiendo en nuestro país no solamente los trabajadores, sino también los empresarios. Ulgor S.C.I. no solamente no participa de estas tendencias, sino que, basándose en que los trabajadores cooperativistas son sus propios patronos, en 1971 establece una prohibición al derecho de huelga, recogida en su Reglamento de Régimen Interior, y que añadimos como anexo. Dichos artículos refuerzan las disposiciones contra la huelga de la tan discutida legislación laboral española al respecto y originan una situación interna mucho más restrictiva para las relaciones laborales que en cualquier otro tipo de empresa. Al declararse en paro y ser despedidos arbitrariamente, los trabajadores cooperativistas han constatado que uno de los cauces obreros que debiera estar institucionalizado y no lo está únicamente por una peculiar situación política, no es aceptado por los dirigentes cooperativistas, ¿no es mucho pedir que acepten ellos exclusivamente los cauces que desea la dirección?

Añadamos, además, que la situación de enfrentamiento que comentamos se ha producido tras numerosas reuniones de los representantes obreros con los de la dirección, en el seno del Consejo Social. En tales ocasiones los representantes de la dirección manifestaron repetidamente que no era posible una alteración real del sistema propuesto. Según el artículo 136 del R.R.I., que transcribimos, el único cauce no utilizado es el recurso final de la Junta General. Ahora bien: ¿qué confianza pueden tener los trabajadores en una Junta General que aprobó en su día, como hemos señalado, la prohibición del derecho a la huelga basándose en una pretendida situación de los trabajadores como «autopatrones»?

Conclusiones

De todo lo expuesto es a todas luces evidente:

1. Que dentro del sistema capitalista, la empresa cooperativa no puede perma-

necer neutral ante el sistema y presenta las mismas contradicciones de clase que las del sector privado o público. El mero cambio de nombres: socios por obreros, empresarios por rectores, beneficios por retornos, etc., no es suficiente para alterar la naturaleza de sus relaciones sociales de producción. El desarrollo empresarial viene condicionado por la dinámica del sistema económico capitalista, y esto conlleva inevitablemente, tarde o temprano, la adopción por cada una de las relaciones de producción un claro prisma de clase en el planteamiento de las situaciones concretas.

2. Que en el caso concreto que describimos, la virulencia y crudeza de la represión efectuada por los dirigentes cooperativistas supera con creces la de las empresas que éstos despectivamente llaman «capitalistas», empresas a nuestro juicio más maduras y avezadas en el tratamiento del conflicto capital-trabajo. Habitados a inculcar una doctrina cooperativa para mantener una fuerza de trabajo dócil, los dirigentes de Mondragón no han sabido encajar el planteamiento normal de situaciones conflictivas, dando de esta forma pruebas de tener una concepción de las relaciones laborales más propia del capitalismo familiar que del neocapitalismo actual.

3. Que ante las reacciones y comportamiento de los dirigentes cooperativistas, es deplorable el hecho de que hayan utilizado una parte de la fuerza de trabajo en piquetes frente a sus propios compañeros, con el único objetivo de impedirles que ejerciesen un derecho reconocido como tal en todos los países e instituciones de naturaleza democrática.

4. Que ante la imagen de «patrono-obrero» que los dirigentes tratan de inculcar en los socios cooperativistas, más patrono que obrero, y la constante actitud agresiva contra el más mínimo brote obrero, muestran que los dirigentes cooperativistas quieren mantener sus empresas totalmente al margen del movimiento obrero. De hecho, dividen y desahacen las iniciativas del mismo en la comarca. Son, por tanto, responsables de destruir algo que, al menos en teoría, les llevó a establecer el sistema cooperativo.

5. Que, en su conjunto, los hechos que comentamos responden exactamente a lo que otros autores más cualificados han señalado como una de las características actuales de un grave *problema nacional*: «al despido de aquellos trabajadores informados y que no se dejan engañar fácilmente, que saben argumentar, reclamar derechos y movilizar a sus compañeros para que los reclamen; esos son el blanco preferido por la empresa como medio de descabezar los movimientos reivindicativos. Estos despidos, despiadados, se producen de manera fulminante, como represalias, con propósitos atomizadores sobre la masa de trabajadores, alegando las empresas los motivos más a mano, a veces bien fútiles y rebatibles» (6).

¿Será así como las cooperativas mondragonesas piensan desarrollar la región y construir la futura sociedad democrática?

J. Dopazo y M. Múgica

(6) Félix Santos: «El despido, problema nacional», en «Cuadernos para el Diálogo», núm. 129, junio 1974.

ANEXO

REGULACION DISCIPLINAR DE LA HUELGA

Artículo 136.—Considerando que la huelga, por razones internas, es una contradicción esencial con la regulación cooperativa que hemos aceptado, la cual comporta en su propio seno los medios necesarios para arbitrar las discrepancias que pudieran surgir, por muy graves que fueran, con apelación en última instancia a la Junta General como órgano de expresión de la voluntad de los socios, y debiendo considerarla, por tanto, como un expediente inaceptable bajo todos los conceptos en nuestro ámbito, procede formular la regulación disciplinaria a que quedarán sujetas las potenciales manifestaciones de esta índole como se especifica en los siguientes artículos.

Artículo 137.—Todos los socios que promuevan y secunden huelgas por razones internas, cualquiera que sea su causa, origen y modalidad, serán sometidos a expediente disciplinar, que será incoado directamente por la Junta Rectora.

Artículo 138.—La huelga por razones internas será automáticamente calificada como falta «muy grave» y la sanción, de entre las correspondientes a las faltas muy graves, será proporcional a la responsabilidad personal que, a juicio de la Junta Rectora, se aprecie en el hecho. En todo caso, la propuesta de sanción para los instigadores será la de expulsión. Asimismo, todas las propuestas de sanciones por causa de huelga serán provisionalmente ejecutivas a partir del día siguiente a la presentación del expediente, sin perjuicio de los recursos prevenidos por el artículo 133.

Artículo 139.—En cuanto a las huelgas por razones externas a la Cooperativa —y en atención a las múltiples circunstancias de todo orden que concurren en las mismas, las cuales impiden su tipificación definitiva en cuanto a responsabilidades de orden disciplinar exigibles—, la Junta Rectora establecerá en cada caso las consecuencias para los huelguistas.

(Reglamento de Régimen Interior, ULGOR S.C.I. Mondragón, mayo de 1972.)