

ESPAÑA FRANQUETA LOS PIRINEOS

Se preguntaba a un herrero de la fábrica: ¿cómo es el país? El me ha respondido: yo soy vasco.

Esto me era una muestra de país, decía la verdad.

No había alzado el espíritu, la organización, la acción de la cooperativa Industrial de Mondragón. Decidí ir a verla "in situ".

A decir verdad, yo iba a Mondragón en plan turístico. ¿Qué podía salir de veras de esta fábrica "a la antigua"? ¿Qué podía salir "nuevo" de un industrial, después de un siglo?

Cuando me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

ESPAÑA FRANQUETA LOS PIRINEOS

Una vez más, me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

Una vez más, me encontraba en este valle perdido...

Una vez más, me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

Una vez más, me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

Una vez más, me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

(Traducción del artículo publicado en "ACTIVITES EN PAYS BASQUE-Revue mensuelle-Editée por la Chambre de Commerce et d'Industrie de Bayonne").

Una vez más, me encontraba en este valle perdido, rodeado por un mundo de montañas, tenía una sensación en el alma de que el futuro de mi desamparado país se venía intentando, que "para vencer" podría hacer cosas de otras montañas. Pero, que no fuera el de regiones aldeanas habitadas por la vida dura, solitaria y agreste.

Una vez más, me encontraba en este valle perdido...

ESPAÑA FRANQUEA LOS PIRINEOS

He preguntado a un barrendero de la fábrica: ¿dónde está el patrón?. El me ha respondido: ¡yo soy uno!.

Esto no era una tomadura de pelo. Decía la verdad.

Me habían alabado el espíritu, la organización, la eficacia de la cooperativa industrial de Mondragón. Decidí pues ir a verla "in situ".

A decir verdad, yo iba a Mondragón en plan escéptico. ¿Qué puede salir de moderno de esta España "a la antigua"? ¿Qué puede salir "acabado" de su industria, reputada como grosera?.

Cuanto más penetraba en este valle perdido, negro y encajonado de Mondragón, tanto más se anclaba en mí la idea de que el objeto de mi desplazamiento no tendría interés. ¿Qué "otro mensaje" podría recoger cerca de estos montañeses vascos, que no fuera el de regiones similares habituadas a la vida dura, combativa y áspera?.

Sin embargo me equivocaba por completo. Viajero escéptico, me volví peregrino convertido. Hoy es como peregrino, y admirador ferviente, que rehago a menudo el mismo camino y hablo, al primero que llega, del "milagro de Mondragón".

Alto y delgado, con los cabellos blancos

Una empresa industrial se edifica con un espíritu, unos hombres, unos capitales, un método.

Mejor que sobre un espíritu, la cooperativa de Mondragón se ha fundado sobre una espiritualidad. El fuego sagrado que anima y sostiene a los cooperadores fué encendido por este sacerdote alto y delgado, de cabellos blancos, Don José María Arizmendi, con el cual hemos podido hablar unos minutos de los principios y de las realizaciones.

De entrada, su reserva, su voz rara y casi átona, nos sorprendieron. ¿Teníamos delante a un mago, simple figurante, o a un líder, asceta e intransigente?.

Su influencia, el respeto y la veneración de que está envuelto, la animación interna y la convicción de sus palabras nos convencieron en seguida de que nos encontrábamos en frente de uno de esos hombres completos que, porque conocen el mal y la tierra, son idóneos para construir el cielo sobre la tierra.

Pero contemos su historia.

Un puñado de hombres

Mondragón -que tiene hoy cerca de 20.000 habitantes- no tenía más que 8.000 antes de la revolución de 1936.

Don José María Arizmendi dirigía una pequeña escuela técnica de empresa que formaba a los aprendices en los oficios del hierro. Se perfeccionó en ciencias económicas y reflexionó sobre los problemas sociales, a lo largo de un viaje por Europa.

Después de algunos años, volvió a tomar su puesto y desarrolló su escuela técnica, a la cual varias otras empresas confiaron a sus aprendices.

Así durante una quincena de años, tuvo ocasión de conocer de cerca y educar a numerosos jóvenes.

Entre estos alumnos, ya adultos, seleccionó a quince (a los cuales explicó su proyecto, largamente madurado, de creación de una cooperativa industrial). Era en 1955.

Los quince se pusieron a trabajar. Ellos fueron el núcleo de la empresa ULGOR, que tiene hoy cerca de un millar de obreros.

Más tarde, otros núcleos se constituyeron y, actualmente, una cuarentena de empresas similares, de diversas producciones, aplican el mismo sistema y progresan estrechamente unidas entre ellas.

El camino sembrado de espinas

"Nuestro éxito, nos ha confiado uno de los quince pioneros, no es fruto del azar, sino del esfuerzo bien compartido y tenaz.

La personalidad del Padre Arizmendi, y su pasado, despertaban simpatía y confianza hacia nosotros, aunque dificultada por razón de nuestra juventud e inexperiencia.

El ideal compartido nos daba alas y fuerza para superar los obstáculos, los cuales no nos faltaron. Vinieron del mundo patronal, del mundo obrero y de los poderes públicos.

Ciertos empresarios tuvieron miedo de nuestra competencia y de la atracción que ejercíamos sobre sus obreros. Fuimos acusados de comunismo.

Por su parte ciertos dirigentes obreros soportaban mal esta empresa que pretendía hacer la promoción obrera sin Sindicato, sin lucha de clases. Nosotros éramos para ellos unos cripto-capitalistas, oponiendo a la nacionalización general una barrera más seria todavía que la de la clase patronal clásica.

Los poderes públicos mostraban sus sospechas hacia nosotros. ¿No éramos un partido político camuflado en organización profesional? ¿Qué significaba esta independencia que mostrábamos hacia ellos? Nuestras relaciones con ciertos representantes de la autoridad civil llegaron hasta el borde de la ruptura.

Sin embargo, el tiempo, la paciencia, el testimonio de una actitud leal, han terminado por abatir las incomprensiones de ayer.

Después de habernos contrariado, luego tolerado, los poderes públicos nos honran con múltiples atenciones. Colaboramos con los industriales de empresas no cooperativas, cuyos obreros hacen el aprendizaje en nuestra escuela técnica. Numerosos sindicalistas nos testimonian su simpatía y ven, en nuestro sistema, el camino de la verdadera promoción obrera.

Nosotros mismos nos sentimos más seguros sobre nuestra ruta. Nacida de la inquietud y del deseo de aportar una solución a un estado social sobrehumano, nuestra empresa es hoy fuerte, con estructuras que han sido experimentadas mientras su puesta en marcha se iba realizando lentamente, tanteando, y por unos hombres encarnados en la propia experiencia.

Es evidente también que el espíritu emprendedor heredado de nuestros padres y una familiaridad tradicional con el trabajo metalúrgico, nos daban, para salir airoso, unas bazas que no pueden poseer unos grupos humanos menos vigorosos y sin pasado industrial.

Los principios de los cooperadores

Hemos discutido durante mucho tiempo con varios presidentes-directores de empresas cooperativas ubicadas en Mondragón. Podemos asegurar que han asimilado perfectamente la doctrina de su inspirador, D. José María Arizmendi, que puede estar satisfecho de sus alumnos. Su enseñanza no ha sido "un sermón en el desierto".

Don Alfonso GORROÑOGOITIA, Director del banco cooperativo, nos ha dicho: "Para mí, el sistema cooperativo es el que armoniza de una manera racional los intereses individuales y comunitarios del hombre. En el plano de la empresa, realiza, de una manera feliz, la colaboración del capital y del trabajo."

Don Rafael AMOZARRAIN, Director de la empresa cooperativa ARRASATE (215 socios) es sensible al sentido de responsabilidad que la cooperativa permite desarrollar en el hombre: "Mire Ud., nos ha dicho, más que a compartir el dinero, el hombre es sensible a compartir la responsabilidad. Dando oportunidades iguales a todos los obreros de una empresa para acceder a puestos de dirección, es como nosotros realizamos la promoción social obrera".

Don Antonio BASABE, Director de la empresa cooperativa FAGOR ELECTROTECNICA (150 socios) y su Gerente, Don Javier MONGELOS, nos han declarado: "Nuestro sistema es de vanguardia. El porvenir no está ni en el capitalismo, ni en el estatismo, pues los dos, en diverso grado, mantienen a los trabajadores en minoría de edad. A medida que la instrucción se desarrolla en los hombres, estos comprenderán la necesidad de realizar entre el capital y el trabajo, no un contrato de sumisión, sino de asociación".

Don Enrique CONRERAS, Presidente de la cooperativa EDERLAN, nos cita unas frases de Don José María Arizmendi que son para él los hilos conductores de su actuación. He aquí algunas de estas frases: "Es necesario trabajar cada uno para todos y todos para cada uno". "Socializando el saber, se puede democratizar el poder". "La propiedad es la garantía de la libertad". "La fuerza de todos es superior a la suma de las fuerzas de cada uno".

Don José María SARASUA, Director de Producción de la empresa cooperativa COPRECI (20 socios) está convencido de que el sistema cooperativo enriquece, no solamente en el plano humano, sino también en el pecuniario. Hace falta para esto que la cooperativa sea una verdadera cooperativa, es decir que, de lo alto a lo bajo de la escala, los cooperadores jueguen su papel con sinceridad. "No somos cooperadores simplemente por ideal humano, sino también por interés material. Nuestra empresa produce tanto y más que cualquier empresa similar del sistema capitalista".

No oculta, sin embargo, que tres peligros acechan a los socios de la cooperativa:

- el reblandecimiento del espíritu cooperativo en los cuadros y su salida hacia empresas capitalistas que ofrezcan remuneraciones más interesantes,
- las dificultades de financiación,
- el aburguesamiento de los socios que tienen el peligro de estancarse en una coyuntura de prosperidad.

Don Rosario ZUBIZARRETA, Director de la empresa cooperativa TALLERES AMAT (300 socios), concede la mayor importancia a la formación del espíritu cooperativo: "Nosotros somos los pioneros de una lenta y larga revolución. Es por la educación permanente y extendida a todos los jóvenes como llegaremos a acondicionar la sociedad según nuestro ideal".

CÓMO FUNCIONA UNA COOPERATIVA INDUSTRIAL

Organización Jerárquica

En lo alto de la escala, gobierna la Asamblea General de socios, que delibera y vota, en escrutinio secreto, sobre todas las cuestiones importantes. Cada socio dispone de 1, 2 ó

3 votos (afectados por un decimal) según el coeficiente del índice de su salario. El abanico de salarios va del 1 a 3, es decir que el presidente-director de una empresa no puede ganar más que el triple del salario del último de los obreros.

La dirección.- Democráticamente elegida para cuatro años por la asamblea general, comprende nueve miembros.

La gestión.- Es nombrada por la dirección y comprende una o varias personas.

Los comisarios de cuentas.- En número de tres y son elegidos por la asamblea general.

Por otra parte, la gestión está ayudada por dos órganos auxiliares: el consejo de dirección (asamblea de directores responsables de la empresa) y el consejo social (elegido por los socios, encargada de las cuestiones sociales).

La financiación

Tres fuentes de fondos aseguran la financiación de una empresa cooperativa.

Las aportaciones de entrada. Cada uno que entra aporta a la empresa su "parte de socio" que se eleva a 5.000 francos aproximadamente.

El descuento sobre los beneficios. Una parte de los beneficios no se distribuye y se invierte en el seno de la empresa, estando consignada en la cuenta personal de cada socio.

Las aportaciones exteriores. La cooperativa posee su banco, que puede recibir dinero de cualquiera, pero no puede prestarlo más que a sus propias empresas cooperativas.

Hemos recogido de los estatutos de la cooperativa:

- Todas las aportaciones financieras (de entrada, de inversiones o de banco) así como sus intereses, son revalorizados según el valor de la moneda.
- Un socio que abandona la cooperativa por fuerza mayor puede retirar su dinero. Si se trata de un abandono sin motivo o de una expulsión por falta grave, el socio puede ser castigado con un descuento que puede llegar al 30% de su aportación.
- Para respetar la ley y no hundir a las empresas circundantes, el salario distribuido es equivalente a un "buen salario practicado en la región".
- Para incitar a los ahorradores a colocar su dinero en el banco cooperativo, cada libreta de ahorro sirve de billete de lotería para cada sorteo de la lotería nacional. Los números que ganan son premiados según su puesto en el sorteo, correspondiendo al primero el doble del importe registrado en su libreta.

- En cada ejercicio, un 15% de los remanentes líquidos se destina al Fondo de Reserva y otro tanto al de obras sociales de la empresa. Los porcentajes pueden variar en provecho de uno u otro fondo, pero su total no podrá bajar del 30%.
- Las obras sociales (enfermedad, accidentes, vejez), las obras culturales o de asistencia, son administradas por miembros elegidos en las cooperativas. Ellas ofrecen ventajas apreciables sobre la organización oficial paralela.

Lo que los Estatutos no dicen

Lo que lo escrito no puede expresar es "el espíritu de la casa". Quedarían sorprendidos y felices de encontrar detrás de las paredes frías de la fábrica, no simples máquinas de calcular, sino hombres que muestran su corazón. Así el programa humano de la cooperativa está respetado hasta al recibir visitas.

Lo que destaca también es el dinamismo y la seguridad de vencer que anima a los dirigentes del negocio. Jóvenes en su mayoría, ellos tienen conciencia de abrir una nueva vía a los hombres empeñados en la lucha de clases. Bajo su punto de vista, la lucha capital-trabajo es un anacronismo. El capital ¿no es trabajo acumulado?. ¿No es natural que el capital realizado y el capital a realizar estén asociados?. Para ellos, es un hecho concluido. Han dado la vuelta a la página. Es de anotar además el espíritu de progreso que anima al equipo de dirigentes. La cooperativa tiene sus oficinas de investigación, sus patentes particulares.

La productividad, el estudio y la prospección de mercados, el riesgo calculado, la apertura al mundo y al futuro, son elementos familiares para los responsables del negocio. Su divisa común es :tratemos con diez años de antelación". Hacen todo por llegar a ello.

Pueden mirar el futuro con serenidad, pues son jóvenes. Detrás de ellos el relevo se forma, numeroso y de calidad, en los grupos de alumnos que se presentan en los cursos de la escuela profesional de la cooperativa.

Bien entendido, es necesario que la empresa cooperativa se esfuerce tanto o más que otra empresa. Pero aquí el esfuerzo es asumido con valor, pues no enajena al hombre sino que le hace participar en un servicio voluntario y consciente.

Conseguentemente, no es nada extraño si se descubren en Mondragón realidades que son difícilmente imaginables en el contexto puramente capitalista. Por ideal, para este sistema cooperativo, hay ingenieros que han dejado ó rehusado en otra parte empleos mejor remunerados. Entre hacer dinero sirviéndose de los hombres y hacer hombres sirviéndose del dinero, estos ingenieros han optado por la segunda fórmula.

Preguntas indiscretas y otras

Hemos planteado algunas preguntas a los dirigentes de la cooperativa de Mondragón. He aquí las respuestas a las que han dado lugar.

- ¿Qué harían Uds. en caso de huelga o de paro en su cooperativa?.

. La huelga es inimaginable en nuestra empresa. Somos obreros pero, al mismo tiempo, patronos de nuestro negocio. Uno no se pone en huelga contra sí mismo.

En cuanto al paro estamos mejor organizados que cualquier otra empresa para hacerle frente. Reduciremos nuestras horas de trabajo a las necesarias y echaremos mano de nuestras reservas esperando días mejores. Además, hemos concluido acuerdos entre nuestras empresas cooperativas, de tal forma que podemos traspasar fuerzas de trabajo de una a la otra, según las necesidades. Como nuestras producciones son diversas, sería sorprendente que el paro se produjera simultáneamente en todas las empresas.

- ¿Es verdad que Uds. son objeto de favores especiales por parte de los poderes públicos?.

. Esto es absolutamente falso. Nosotros no hemos ni pedido ni obtenido ningún privilegio especial. Nuestras cuentas están ahí para probarlo. Pueden Uds. consultarlas.

- La suma de 5.000 francos, exigida a todo asociado al entrar en su cooperativa, nos parece importante. ¿Conceden Uds. créditos a los asociados que, no poseyéndola, desean sin embargo entrar en la cooperativa?.

. No, el asociado debe desenvolverse él mismo para encontrar sus prestadores. Esto no representa dificultades mayores. Pide prestado a su alrededor o a un banco. Estimamos que esta actitud es necesaria por nuestra parte, para que el asociado tenga conciencia de que accede a una carga que requiere esfuerzo y responsabilidad. Por otra parte, no es suficiente que uno posea 5.000 francos (60.000 pesetas) para llegar a ser cooperador. Es preciso además que sufra un período de prueba de 3 a 6 meses y que sea aceptado por la Asamblea General.

- ¿Cuál es su posición con respecto al Mercado Común?.

. No sabemos lo que el futuro nos reserva a este respecto. Pero estamos persuadidos de que solo las empresas que representan un cierto volumen podrán comerciar con o en el Mercado Común. Es ante esta perspectiva por la que nosotros practicamos una política de expansión.

- ¿Consideran Uds. extender su sistema cooperativo al otro lado del Bidasoa?.

. Sí. Nosotros estamos dispuestos a aportar nuestra ayuda técnica y financiera a las empresas francesas que quieran adoptar nuestro sistema. Pero es a Uds. a quienes corresponde encontrar hombres capaces de realizar nuestro ideal.

Desde que hemos participado en el Tour de Francia, nuestra marca "Fagor" empieza a ser conocida entre Uds. también. Hemos reservado dos "stands" para la próxima exposición de electrodomésticos de París. La sociedad de normas francesas nos ha concedido su homologación. Es probable que comercie-
mos pronto con Francia. Todo esto nos coloca en buena posición para implantar nuestro sistema en Francia también. Bien entendido, con ciertas modalidades diferentes, pero sin embargo sin modificar lo esencial.

LA ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA

Es así como se denomina la magnífica escuela técnica realizada en Mondragón por la cooperativa. Ha sido construída en tres años (1963-1966). Tiene una capacidad de 2.000 alumnos. Es mixta, admite externos, internos y medio-pensionistas.

Prepara toda suerte de diplomados, desde el C.A.P. hasta la carrera de ingeniero. Las asignaturas que se enseñan son: mecánica general, electricidad, electrónica, fundición, dibujo industrial y química de laboratorio.

Está dotada de edificios para uso escolar, administrativo y de habitación pero también de instalaciones deportivas y culturales.

Tiene hoy 1.200 alumnos a los cuales se añaden 400 alumnos de clases nocturnas. La enseñanza es dada por profesores de plena dedicación y por ingenieros destacados de las fábricas.

Se admite en la escuela alumnos de todas las empresas y para todas las empresas, cooperativa o no cooperativa.

Los alumnos tienen la posibilidad de ir a la fábrica durante la mañana (4 horas de trabajo) y de ir a la escuela a la tarde (6 horas de clase).

Esto les permite ganar su dinero para gastos personales.

En el interior de la escuela, una pequeña empresa cooperativa, organizada por los alumnos y para los alumnos, les da también algunos beneficios.

CONCLUSION

He aquí por lo tanto, realizada con pleno éxito una empresa a base de asociación de capital-trabajo. Exige de sus adherentes un esfuerzo libre, sentidocomunitario, la práctica sincera de la democracia. Procura la seguridad en el trabajo, el acceso a las responsabilidades, la promoción del hombre. Excluye la explotación del hombre a beneficio del estado o del capital privado. Llama a los valores nobles del hombre: generosidad, comprensión mutua, devoción, valentía y espíritu de iniciativa.

Todo esto merece más que un saludo, pues ¿no es esta la revolución a la cual aspira la masa de los hombres?.