



REFLEXIONES DE UN COOPERATIVISTA UTÓPICO

JOSÉ ADSUAR SOTO
Gràfica Punt i Ratlla, S. Coop. V.

© De esta edición:

GRÀFICA PUNT I RATLLA, S. COOP. V.

Fotografía contraportada:

Pascual García Amorós

Selección de color:

Reproducciones Fotoset, S. A.

Encuadernación:

Encuadernaciones Alicante, S. L.

Impreso en:

Gràfica Punt i Ratlla, S. Coop. V.

Polígono Industrial de Carrus, C/. Almansa, s/n.

Telf. (96) 667.06.80 03291 Elx

I.S.B.N. 84-605-4026-X

D. L. A-885-1995

REFLEXIONES DE UN COOPERATIVISTA UTÓPICO

JOSÉ ADSUAR SOTO
Gràfica Punt i Ratlla, S. Coop. V.

ÍNDICE

	Pág.
I PARTE: REFLEXIONES GENERALES	
-Reflexionar hoy	11
-Justificación de la utopía	13
-Apuntes sobre el cooperativismo democrático	21
-La empresa cooperativa	25
-Los estatutos	33
-Los socios	37
-Los órganos de gobierno	41
-Necesidad y problemática del liderazgo	45
II PARTE: EL PROYECTO PUNT I RATLLA	
-Aires de cambio	51
-Una identidad propia	57
-La intercooperación	61
-El Fondo de Formación y Promoción Coop.	63
-En busca de un patrimonio	65
-Una cooperativa atípica	71
ANEXO: UN CUENTO PARA NIÑOS	
-«El sueño de Hal»	75

*Progresar no es adquirir más, sino
ser más, actuar mejor, darse más.*
(J: M: Arizmendarreta).

I PARTE

REFLEXIONES GENERALES

REFLEXIONAR, HOY

Los tiempos cambian y con ellos los modos y también las modas, qué duda cabe: las costumbres, las ideas... Hoy vivimos en un mundo eminentemente pragmático, donde los viejos conceptos vienen siendo frecuentemente relegados al olvido, hasta el punto de que una ideología dominante -paradójicamente carente de ideología- viene sustituyendo las ideas de antaño. No ha faltado quien ha bautizado a esta generación con el nombre de “generación X” por su falta de personalidad concreta.

Ahora yo me planteo reflexionar. ¿De qué sirve reflexionar? Hoy se posee un elevado cúmulo de información “despersonalizada” por medio de una tecla, una pantalla, un chip. El ordenador forma ya parte de nuestras vidas y de algún modo las gobierna; ¿para qué, pues, reflexionar?

Un cliente me dijo un día que le cambiara radicalmente el formato de un libro que acababa de corregir. Ya no podemos hacerlo -le dije-, está maquetado así y no lo podemos cambiar si no empezamos de nuevo. ¿Cómo? -se escandalizó- Cualquiera puede cambiar el formato, con sólo pulsar una tecla.

Esta es la nueva ideología que nos está invadiendo, y así es el mundo que al amparo de ella construimos para nuestros hijos. En este contexto parece un absurdo hablar ahora de reflexiones y de utopías.

¿Qué será la utopía en el futuro?; un término arcaico sin lugar a duda, si no le ponemos remedio.

Con esta mi primera reflexión, no estoy tratando de defender únicamente las ideas del pasado; yo procuro no olvidarlo, pero también me interesa el presente y me preocupa, como no podía ser de otra manera, el futuro. Mi reivindicación va encaminada para que entre tanta técnica dejemos espacio al sentimiento, porque ¿qué será de ella sin él?

Por eso quiero reflexionar sobre utopías, aunque parezca absurdo hacerlo en estos tiempos. Porque sólo la utopía humanizará la técnica y la hará más efectiva al servicio del hombre.

UTOPIA:

Plan, proyecto, doctrina o sistema ideal, pero irrealizable.

(Del Diccionario de la Lengua Española).

JUSTIFICACIÓN DE LA UTOPIA

Cuando allá por el año 1975 me integré en el movimiento cooperativo, lo primero que hice —que hicimos, el grupo que acordamos iniciarnos— fue crear la utopía que nos iba a servir como base de nuestro ideario. Eran momentos importantes en España; tuvimos la suerte de vivir el paso de una dictadura a una democracia, y nuestra sangre hervía por las transformaciones que estábamos protagonizando. En ese contexto, el proyecto cooperativo nació lleno de ideas «revolucionarias», algunas de ellas tan válidas, que han sido el soporte que ha permitido que la incipiente empresa que creamos no sucumbiera ahogada en las turbulentas aguas del mercado, y que, lejos de ello, se consolidara con el tiempo y llegara a adquirir un bien ganado prestigio; otras, sin embargo —quizás las más ambiciosas— quedaron en el camino, lo mismo que los compañeros que en un principio las asumieron. Ello supuso el primer «fracaso» del proyecto.

En esta ocasión, muy conscientemente entrecomillo la palabra fracaso, ya que entiendo ha sido más una opinión subjetiva de algunos compañeros que un hecho real asumido por la cooperativa en su conjunto.

Imposible determinar cuál era el ideal que animaba a cada uno de mis compañeros cuando elaboramos nuestro proyecto inicial. En él se

hablaba de crear una empresa embrión que ejerciera como motor de arranque de otras que iban a servir como otro elemento más para organizar a la clase obrera. Hablábamos de que la autogestión nos haría libres y, para empezar a organizar este macroproyecto, renunciábamos totalmente a los retornos cooperativos, dejando todos los recursos a disposición de una labor formativa y concienciadora. Todo esto se escribió así y así fue debatido y ratificado por todos. Sin embargo, pienso que eran pocos los que tenían claro qué quería ello decir. Posiblemente —y no lo reprocho— en el fondo, pensaran que este conglomerado de ideas «revolucionarias» que quizás no entendían, lo que quería decir era que en el futuro iban a trabajar menos y a ganar más. Y llegué a esta conclusión, porque del comportamiento diario de algunos, se podía deducir claramente. De ahí que, cuando manifestaban: «esto no es lo que se dijo», yo no compartiera esa opinión, pues considero que fue la tapadera que ocultaba la intención de huir del sacrificio que la cooperativa pudo suponer en aquellos primeros años.

Visto desde el contexto de hoy, la cooperativa nació con los vicios de la época, enriquecida con un proyecto sumamente utópico que no se cumplió porque era imposible —ahora lo sabemos— que así fuera; pero este hecho nunca debió considerarse un fracaso. El que determinados apartados del ideario no hayan llegado a realizarse, puede significar dos cosas: o que están por realizar, o que las circunstancias coyunturales aconsejan modificarlos. El proyecto sólo deja de tener vigencia cuando se ha cumplido por completo o cuando —globalmente en su conjunto— queda obsoleto, y no es este el caso. En el fondo de todo, esto es la utopía: «un proyecto irrealizable»; y es, sin duda, tan irrealizable como necesario. Ningún grupo humano puede funcionar sin un proyecto, y éste será tanto más rico, más válido, si no se agota con el tiempo, si siempre existe un reto, otra meta por realizar.

Por muy irrealizable que sea, la utopía da belleza a un proyecto, lo enriquece, le da un valor añadido que sobrepasa la mayor o menor eficacia mercantilista y empresarial. En 1975 hablábamos de autogestión, de organización de la clase trabajadora... Hoy parecen palabras panfletarias, demagogia, en fin. Sin embargo, póngasele el nombre que se quiera, yo estimo que aún hoy es viable la autogestión, sólo que entendida en su contexto. No podemos imaginar a todo el conjunto de los trabajadores del país organizados autogestivamente, como no podemos imaginar la eterna felicidad o el amor, si bien todo ello existe, está ahí, a nuestro alcance, sólo que conocemos —saboreamos— las pequeñas parcelas que nuestras limitadas capacidades nos permiten. Yo creo en la autogestión hoy, si por autogestión entiendo que un grupo de trabajadores gestionen libremente su trabajo, su tiempo de ocio, y la distribución de los excedentes que su trabajo genera. Esto, visto así, parece que no va a cambiar el mundo, que ha perdido toda su carga revolucionaria, pero no hay nada menos cierto. Que, en la sociedad de la competitividad, del sometimiento a la ley de don dinero, grupos de personas practiquen el derecho a opinar, sólo porque son poseedores de sus propios medios de producción podría llegar a ser sumamente revolucionario, si por revolucionario entendemos el cambio de vida que experimenta quien lo ejerce. Esta es la gloria del cooperativismo, su eterna utopía, su querer llegar más allá. Esto es autogestión; yo así lo entiendo. La utopía —nuestra utopía— podríamos considerarla agotada, fracasada, sólo si le exigiéramos una implantación fuera del marco de nuestra empresa por encima de las leyes y de las voluntades. Entonces ya no sería autogestión. Pero la nuestra es una autogestión más pequeña, más íntima; se trata de hacer hombres libres dentro del límite de una empresa, o de un grupo de empresas si éstas se unen. Hasta aquí, y sólo hasta aquí, la utopía es realizable con poco que nos lo propongamos, y los logros pueden ser importantes: Antes de trabajar

en la cooperativa la mayoría ya lo hemos hecho en la empresa privada; en ella, nuestro trabajo no era más que otro factor en el escandallo. En la cooperativa ese mismo trabajo representa un poder; el hecho de realizarlo nos capacita para decidir colectivamente cómo queremos que sea nuestra empresa, cómo queremos trabajar y distribuir los excedentes; cómo queremos participar y contribuir en las actividades sociales. Y todo ello con plena democracia: un hombre un voto, con total independencia de la cualificación profesional. Los dirigentes son elegidos democráticamente, y cualquiera tiene el derecho de serlo. Hoy, el sistema capitalista no está capacitado para proporcionar en el mundo del trabajo otra respuesta igual. Y así se va realizando la utopía.

Desde 1975 hasta hoy, muchas son las cosas que han cambiado; también en el mundo del cooperativismo, aunque, para ser exactos deberíamos decir que donde más cambios se han producido es en el mundo del trabajo. Se ha avanzado sobre todo en lo que los políticos han dado en llamar «el estado de bienestar». ¿Quiere esto decir que ahora «todos» vivimos mejor? Indudablemente, la sociedad en su conjunto ha evolucionado hacia cotas importantes de bienestar. Era preciso; los avances de la ciencia y de la técnica forzosamente debían de conducir a ello. Sin embargo, se ha pagado —se está pagando— un alto precio por este ansiado bienestar: importantes colectivos de personas viven hoy peor que antes y con menos esperanzas.

La clase obrera —¿puedo seguir llamándola así, sin caer en demagogia? — ha ido en estos años perdiendo importantes derechos adquiridos. Se trabaja en precario. Ya nadie se siente seguro en su puesto de trabajo; hay millones de parados que ven peligrar sus prestaciones; los contratos —generalmente— son de corta duración, con el consiguiente trauma para el trabajador, que vive sin futuro. Y esa falta de futuro está también latente hasta en los propios universitarios, que temen terminar su carrera y encontrarse sin saber muy bien qué hacer con el título obtenido.

Hoy, lo que antes se llamaba «clase obrera» es un colectivo descompuesto a su vez en otros, que defienden intereses —en ocasiones— antagónicos:

- trabajadores en activo, que aún conservan su oficio
- reconvertidos
- eventuales
- sumergidos o clandestinos
- parados con subsidio
- parados sin subsidio
- prejubilados
- jubilados.

Estos grupos, quizás aún podríamos subdividirlos en otros atendiendo a situaciones familiares, de salud, etc., pero considero que la división establecida es suficiente para mostrar la dura realidad en la que ha de moverse el trabajador, que aún ve temeroso cómo los decretos o leyes que continúan promulgándose en aras de potenciar la inversión empresarial y reducir el déficit público, se dictan en base a eliminar otros derechos de los trabajadores, de tal forma que ésta parece que es una cuestión a dirimir entre dos contendientes (laboral y empresarial) y un árbitro (la Administración). En la actualidad el árbitro, para dar solución a los problemas que sufre el capital no ofrece otra alternativa que decantar su poder en favor de quienes tienen la facultad de invertir, quitándole lo que a ellos le da al colectivo del trabajo. Ante esta situación, ¿qué hacen las organizaciones sindicales?: Negocian, casi siempre con escaso éxito; más tarde, para dar justificación a su fracaso, convocan actos de protesta, manifestaciones, paros... hasta llegar, en ocasiones, a la huelga general. Pero ¿y después?

Por eso hablo a menudo del desaliento. Son millones, como las estadísticas manifiestan, los trabajadores y estudiantes que padecen un futuro incierto. Solidariamente participarán en las manifestaciones y

en la huelga general u otros actos que la estrategia sindical les convoque. Su participación va a proporcionarles la íntima satisfacción de que han cumplido con su deber; nadie podrá decirles que no acudieron al ser llamados; pero su problema, al día siguiente, seguirá presente y creciendo y su futuro continuará siendo incierto o ciertamente negro.

Otras salidas a la crisis que los gobernantes nos plantean son los sorteos. En ellos, por medio de la publicidad —que es otra forma de crear empleo— se hace un esfuerzo enorme para que entendamos que cualquiera de nosotros puede hacerse rico fácilmente, aún sin acceder a los famosos «fondos reservados». La frase del hombre que grita «¡somos multimillonarioooooos!», sale del televisor con fuerza irrumpiendo en nuestras casas y llenando nuestra razón de envidia y de falsas expectativas.

Posiblemente, todo cuanto acabo de manifestar no sea más que demagogia; quizás haya quien lo piense; aunque puede que otros opinen que no, que está ajustado a la realidad. Todo depende del cristal con que se mire; todo depende de quién lo lea. Mientras que un trabajador en paro es casi seguro que me dará la razón, no faltará —por supuesto— quien me tache de demagogo. Pero así es el mundo que nos hemos construido y así va avanzando nuestra sociedad: Debatiéndose entre la utopía y la demagogia. Lo más triste de todo ello es que, en el centro de todo este caos de ideas antagónicas, hay millones de seres sin futuro a los que no se les da otra salida coherente que un sorteo de loterías.

Yo no voy a decir, como colofón, que el cooperativismo es la solución definitiva a todos estos problemas, pero sí que es una herramienta más y que está infrautilizada.

Cuando, al iniciarme en el cooperativismo escribí que éste podría servir para la organización de la clase obrera, quizás estaba haciendo demagogia, o bien desarrollando una utopía; yo opino que lo segundo

es más cierto en la medida que anteriormente comenté. Porque soy de los que piensan que puede ser válido el ofrecer a los trabajadores sin futuro la oportunidad de crearse uno y de ser en él los principales protagonistas. En este sentido el cooperativismo puede ser un elemento válido, como sin duda habrá otros. Y esto hace —si más no— justificable la utopía.

APUNTES SOBRE EL COOPERATIVISMO DEMOCRÁTICO

Cuentan las crónicas cómo al anochecer del día 21 de diciembre de 1844, día gris y frío, se abrió por primera vez la tienda de provisiones de «Los Pioneros», en Rochdale, a unos 17 kilómetros de Manchester. Esta sería, ciertamente, una noticia sin ninguna trascendencia de no ser porque en aquella pequeña tienda empezó a andar lo que luego sería reconocido como el moderno cooperativismo democrático.

Efectivamente, «Los Justos Pioneros de Rochdale» —nombre con el que han sido recordados— tuvieron el acierto de plasmar en sus estatutos aquellos puntos que —más tarde—, en 1937 la Alianza Cooperativa Internacional establecería como puntos fundamentales de la cooperación democrática:

1. Adhesión libre y voluntaria.
2. Control democrático.
3. Distribución de los excedentes, según la participación.
4. Interés limitado al capital.
5. Neutralidad política y religiosa.
6. Desarrollo de la educación.

Este es, hoy en día, el ideario que debe prevalecer para un correcto funcionamiento de una empresa cooperativa. Coherente con él, podemos entender, por ejemplo, quién puede ser socio de la misma.

El punto 1 dice que la adhesión debe ser libre y voluntaria. Es lo que ahora conocemos como el principio de «puerta abierta». Puede ser

socio cualquier persona que reúna los requisitos exigidos para el puesto —en nuestro caso, para el trabajo que se determine—. Es por ello que no debe existir discriminación por razones de sexo, raza, ideología política o religiosa... Esa misma libertad es la que autoriza al socio a darse de baja justificadamente cuando lo estime oportuno.

El punto 2 establece el control democrático: Un hombre, un voto. Ello faculta a participar en todas las decisiones que adopte la empresa; a ser elegible y poder elegir los cargos de dirección; a estar informado de todo cuanto se cueza en la empresa. En definitiva, este punto otorga al socio el protagonismo en todo cuanto compete a su gestión en la empresa.

Los puntos 3 y 4 otorgan al trabajo la supremacía sobre el capital. Se limita el interés y se distribuyen los excedentes en proporción al trabajo realizado o a la responsabilidad y no en proporción al capital que se aporte. Esto quiere decir, en cuanto al punto 3, que los beneficios serán repartidos en proporción al trabajo que cada miembro de la cooperativa haya realizado, sin tener para ello en cuenta el hipotético caso de que unos socios tengan aportado más capital que otros. Por su parte, el punto 4 establece el control de los intereses que los socios han de percibir por el capital que aportan, de modo que éste sea un interés limitado, evitándose así la posible especulación y la usura.

El punto 5 garantiza la neutralidad política y religiosa de la cooperativa y, por lo tanto, la libertad de pensamiento de sus socios.

El punto 6 establece el desarrollo de la educación. Es el derecho y el deber que tienen los miembros de la cooperativa de perfeccionar su formación y aportar a su entorno toda la ideología que caracteriza este modo de vida.

Todos estos puntos, llamados fundamentales, se encuentran recogidos implícita y explícitamente en los estatutos de cualquier empresa cooperativa, que no son otra cosa sino el desarrollo de los

mismos, estableciendo las normas para su fiel cumplimiento. Partiendo del artículo que establece las personas que pueden ser socios, se va avanzando, dejando constancia de los deberes y derechos, la composición de los órganos sociales, el régimen económico... hasta llegarse al hipotético desenlace de la disolución de la empresa. Una lectura atenta a estos artículos nos hará descubrir —sin duda— cómo en su redacción ha prevalecido siempre el desarrollo de los puntos fundamentales establecidos por «Los Justos Pioneros de Rochdale» en aquel primer intento de cooperativismo democrático realizado hace ya más de 150 años, pero totalmente vigente en nuestros días.

LA EMPRESA COOPERATIVA

Aún prevalece en amplios sectores de nuestra sociedad —sobre todo en los económicos— la opinión de que cooperativismo es sinónimo de miseria, ineptitud, marginalidad, etc., aunque ésta es una opinión que, poco a poco, va siendo rebatida por la propia dinámica cooperativa y por la eficacia y seriedad de los organismos de que se ha dotado. En este punto, justo es admitir y elogiar la labor de dignificación del cooperativismo, que se viene desarrollando desde la Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat (FVECTA). Pero, así y todo, la opinión manifestada al principio sigue siendo vigente, ya que cooperativismo se ve asociado a empresas en crisis, reconvertidas, reflotadas, etc. y, en efecto, es así en muchos casos, aunque no en todos necesariamente, ni siquiera en una mayoría.

Es cierto, en definitiva, que el cooperativismo no es bien visto por ésta, digamos, mala utilización que de él se hace. Son muchas las empresas reflotadas, reconvertidas en cooperativas, que han salvado los puestos de trabajo y adquirido una pujanza que antes no tenían. Pero también son muchas las que no logran su objetivo y continúan la vertiginosa caída que anteriormente habían iniciado. Pero insisto en ello: no sólo esto es cooperativismo.

En cualquier caso, habría que señalar que el cooperativismo está siendo infrautilizado por el desconocimiento que de él se tiene; por la

mala información que amplios sectores que podrían estar interesados en él reciben; y me estoy refiriendo al potencial bagaje que representan más de tres millones de parados, muchos de los cuales —qué duda cabe— encontrarían en el cooperativismo una salida honrosa y positiva a su grave problema, con poco que fueran orientados y apoyados adecuadamente. Pero, en general, no se les orienta o se les orienta mal, de ahí el desconocimiento y el miedo.

Imagino la situación en que se encuentran los trabajadores que se ven en la tesitura de elegir entre perder su puesto de trabajo o reconvertir la empresa en cooperativa. Los miedos de perder no sólo lo que se tiene —el trabajo—, sino lo que se aporta complementariamente para formar el capital social; los fantasmas que pueblan la mente del trabajador, a la hora de imaginar enormes responsabilidades para dirigir la empresa, careciendo por completo de la información y formación adecuadas, responsabilidad que antes asumía en exclusiva el empresario; y me imagino la soledad —la enorme soledad— de estos trabajadores; sus primeros —y puede que definitivos— problemas económicos, hasta el hundimiento total de la empresa. Es ésta una historia, por repetida, absolutamente conocida por todos; sólo hemos de aplicarle los nombres y apellidos que cada uno conocemos para hacerla real.

¿Por qué se dan estas situaciones? ¿Por qué el cooperativismo no es un movimiento absolutamente pujante dentro del mercado de trabajo y de la sociedad? No es la primera vez que lo manifiesto:

a) Por que sigue sin cumplirse —o cumpliéndose a medias— el artículo 129.2 de la Constitución española.

b) Por que ni la Administración ni las organizaciones sindicales tienen establecidas estrategias adecuadas para afrontar este problema.

Analicemos más detenidamente estos argumentos.

El artículo 129.2 de la Constitución española, dice: «Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación

en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción».

El artículo 9.2, por su parte, habla del principio de «igualdad» que, en el anteriormente citado, parece se ha querido concretar. Pero las leyes siempre son frías, y, una cosa es la letra impresa y otra muy distinta el cómo se aplica. Lo cierto es que en nuestra sociedad ni hay igualdad ni posiblemente la haya nunca. En el argumento tan conocido de «siempre habrá ricos y pobres» se condensa la cruda realidad de nuestro modo de pensar. No obstante, si dijéramos que desde los poderes públicos no se ha hecho nada por el cooperativismo, posiblemente estaríamos mintiendo. Lo que ocurre es que los mastodónticos entes que se han creado parecen ubicados lejos del alcance de las pequeñas cooperativas que en innumerables pueblos y ciudades sufren solas su marginalidad. Las ayudas —base imprescindible para garantizar, o al menos acercar, la pretendida igualdad— siguen siendo insuficientes y en ocasiones continúan llegando a destiempo, supeditadas a unos presupuestos poco generosos con el mundo del trabajo y que además están sujetos a los continuos avatares políticos del acuerdo y desacuerdo que otorgue mayorías; en conclusión, que no siempre se dan.

Y no es que esté reivindicando unas cooperativas «tuteladas» por la Administración, pero estimo que debería darse un mejor trato a este principio de igualdad que preconiza la Carta Magna y que igualmente viene recogido en nuestro Estatut d'Autonomia. Y esa igualdad debe basarse en garantizar a los grupos de trabajadores que pretendan iniciar un proyecto cooperativo contrastado y viable, los medios complementarios que precisen para acceder a él en condiciones iguales que la empresa privada. Esto no siempre se da y, en cualquier caso —aun dándose de alguna manera— no está por igual al alcance de todos.

Baste para ratificar esta afirmación el realizar una visita por la mayoría de las pequeñas cooperativas de nuestro entorno.

Y ante esto, ¿qué tienen que decir o qué hacen las organizaciones sindicales? Muy poco. Posiblemente piensen que el trabajador que accede a una cooperativa se convierte en empresario y, por lo tanto, en un potencial enemigo; de ahí su pasividad.

Al legalizarse —después de la dictadura— los sindicatos, se produjo un masivo movimiento de afiliación a los mismos. Se abrían unas expectativas apasionantes para los trabajadores ante el desmantelamiento del sindicalismo vertical y el renacer de las organizaciones democráticas. Pero estas expectativas poco a poco fueron diluyéndose ante la problemática burocrática concreta de cada organización que pronto se vio desbordada por el día a día, o sea, por problemas de nóminas, despidos, etc. Eran, quizás, problemas menores para la clase obrera como colectivo, pero enormemente importantes para cada trabajador concreto que los sufría y que no tenía otra ayuda para resolverlos que la que le ofrecía su sindicato. Estos problemas, a los que muy bien podía haber dado respuesta cualquier abogado laboralista sin ningún tipo de organización, condicionaron de tal modo a los sindicatos, hasta convertirlos en lo que hoy son: instrumentos para defensa ante problemas particulares y concretos, sobre todo para obtener indemnizaciones por despido, pero casi nunca para impedir los despidos que, antes o después se producen si el contratador así lo desea ante la impotencia de trabajadores y sindicatos. Esta situación desencadenó al cabo de unos años, un masivo abandono —el desencanto que ahora se llama, y que se da por igual en el plano sindical como en el político—. Por su parte los sindicatos, bastante han hecho con mantenerse en primera línea, aunque —justo es reconocerlo— el sistema ha sido el primer interesado en que así fuera.

¿Cómo hablar, en estas organizaciones, de cooperativas y cooperativismo? Hubiera sido, sin duda, como buscar la cuadratura del círculo.

Sin embargo, la realidad ha ido creando unos cuadros efectivamente estremecedores: millones de parados, colectivos empobrecidos, paulatina pérdida de derechos, el despido casi libre y pronto es posible que le quitemos el «casi» y, como colofón, las pensiones comienzan a estar amenazadas. ¿No sería viable, pues, en estas condiciones, el formar amplios colectivos de trabajadores para que, organizados en cooperativas encontrarán una vía de salida a su problema? Y ya no hablo de revoluciones; hablo de supervivencia.

Dejando de lado, pues, lo que no se ha hecho, quisiera desarrollar someramente aquellas peculiaridades que el trabajador puede encontrar en la cooperativa —si ésta se ajusta a unas normas mínimas de equidad—, en contrapartida a lo que le ofrece la empresa privada.

a) Empresa privada:

Medios de producción propiedad del empresario.

Decisiones del empresario o junta de accionistas.

El poder lo da el dinero. A más acciones más poder.

El empresario contrata a los trabajadores.

El empresario despide a los trabajadores.

El empresario se queda con los beneficios que produce la empresa.

El empresario dispone a su antojo del patrimonio de la empresa.

b) Empresa cooperativa:

Medios de producción propiedad de la cooperativa.

Decisiones de los trabajadores en asamblea.

Democracia total: un hombre un voto.

Los socios eligen a sus dirigentes.

Los socios pueden revocar a sus dirigentes.

Los socios se reparten los beneficios con arreglo a su participación en el proceso productivo.

En la cooperativa el patrimonio es irrepartible.

En este último punto, conviene que nos extendamos algo más, con el fin de aclarar adecuadamente su contenido, ya que frecuentemente se convierte en fuente de conflicto. La irrepartibilidad del patrimonio es uno de los principios cooperativos más importantes, ya que es el que garantiza la pervivencia de la cooperativa al margen de las salidas que puedan producirse de socios. Aquí es en donde se da, en mayor grado, la solidaridad, virtud ésta poco habitual en el mundo en que vivimos.

El trabajador que accede a una cooperativa como socio, realizará una aportación al capital social que será igual a la que hayan desembolsado el resto de los socios. Durante su estancia en la empresa, podrá percibir intereses por su aportación y, al mismo tiempo, ésta se podrá ir revalorizando, todo ello si así se acuerda en asamblea o lo establecen los estatutos. Cuando el socio deja la cooperativa, ya sea por jubilación o por cualquier otro motivo justificado, su derecho es recibir su aportación —revalorizada, en su caso—, pero nunca puede optar a llevarse ninguna parte del patrimonio de la empresa. Y es aquí, como he dicho, donde acostumbra a surgir el conflicto.

Está claro que vivimos en una sociedad extremadamente competitiva. Hablar de solidaridades es expresarse en otro idioma. Yo he tenido la oportunidad de conocer la reacción de socios que, al dejar la cooperativa, han opinado que lo que ellos habían aportado estaba muy por encima de la mera cantidad económica que se les daba, ya que el patrimonio de la cooperativa había aumentado en proporciones mucho mayores. Aun siendo esto así, habría que analizar si el nivel de vida del socio no había mejorado en la misma medida en que crecía el patrimonio de la empresa. Pero desgraciadamente esto casi nunca se mira.

—Gracias a mi aportación —decía una persona— la empresa ha mejorado ostensiblemente. No es justo que no se me retribuya con una parte del patrimonio que yo he ayudado a consolidar.

—Pero tú —se le rebatía— has percibido tus retornos cooperativos que han ido mejorando al mismo ritmo que lo hacía la empresa.

—Sí, pero los que vengan detrás estarán mucho mejor que estuve yo antes...

Y así es como se entiende la solidaridad. Descapitalizar la empresa para que siempre haya penurias económicas para todos, sería entendido por la mayoría. Haber aportado un esfuerzo y unos conocimientos en beneficio del proyecto —que de otro lado deberán haber sido retribuidos— no termina de entenderse.

En cualquier caso, así es como funciona la empresa cooperativa, y así la defendemos quienes entendemos que éste es un instrumento importante, sobre todo, al servicio de los trabajadores, que no se emplea adecuadamente en ocasiones ni se le da la utilidad que requiere en beneficio de las personas a las que podría servir.

LOS ESTATUTOS

A la hora de concretarse un proyecto cooperativo, han de darse por sentadas una serie de cuestiones técnicas que demuestren su viabilidad, o sea, que dejen claro que la cooperativa es posible, o que puede ser rentable. Ello —siendo básico— no lo es todo. Hacen falta también —y no son menos importantes, aunque nadie los exija explícitamente— otra serie de factores subjetivos que se concretan en lo que podríamos definir como elementos de motivación: ilusión, utopía, solidaridad, respeto... Y todos los factores unidos —los de viabilidad y los de motivación— han de estar, por supuesto, supeditados a la normativa legal que es quien les da el espaldarazo final para actuar.

En el apartado legal, son varias las leyes, normas y decretos que regulan la acción cooperativa. Son textos más o menos complejos que el cooperativista deberá ir poco a poco conociendo para saber en qué terreno se mueve. Nos hablan de cooperativismo desde lo más alto: la Constitución española, hasta otros escalones más cercanos que partiendo del Estatut d'Autonomia pasan por la Ley de Cooperativas Valenciana y toda la serie de decretos y disposiciones que la desarrollan y complementan. Pero existe un apartado más cercano a los cooperativistas que es donde se condensa todo el espíritu de la normativa legal y se le añaden toda una serie de ilusiones y motivaciones propias, junto con el plan de viabilidad que nos hayamos trazado: los Estatutos de cada cooperativa.

Es por ello, que los estatutos no deben ser un papel cualquiera copiado de un ordenador, donde el gestor añade el nombre de la

cooperativa de turno. Si esto en ocasiones se ha hecho así, hora es ya de rectificar y de darles el sentido que realmente han de tener, por cuanto que significan la herramienta o norma más de uso, que regula la convivencia en cooperación de un determinado número de personas que han optado por este modo de vida.

Todo cuanto yo estoy capacitado para comentar en el tema cooperativo, está reflejado de algún modo en los estatutos de mi cooperativa. Todo; lo típico y lo atípico. Recuerdo que su redacción nos costó más de un retraso por la rigidez del censor de turno (tengamos en cuenta que hablamos de 1979, y aunque no todo ha cambiado demasiado, sí que se miraban en aquellos años todos los estatutos letra por letra, procurando que fueran el fiel reflejo de la ley vigente entonces).

Los estatutos, antes de redactarse definitivamente, deben ser debatidos artículo por artículo, no dejando nada al azar ni a la improvisación. No deben ser nunca el reflejo de una minoría —ni siquiera de una minoría ilustrada—. Representan la herramienta fundamental de la cooperativa y deben por lo tanto dar cabida a las opiniones que aglutinen la voluntad mayoritaria, para que así sean representativos. Sólo se respeta aquello que se asume como propio. Los estatutos deben recoger el mayor número de opiniones posible; luego entra en juego la cualidad de síntesis de quienes los redacten para, asumiendo todas las aportaciones, darles un acabado coherente, claro y eficaz.

Repito que todo lo que trato al hablar de cooperativismo, está recogido en los estatutos de mi cooperativa. Vamos a verlo, sintetizando ahora los puntos más importantes:

El capítulo I, concreta el proyecto: Describe la empresa, su denominación, objeto, duración, ámbito y domicilio.

El capítulo II, habla de los socios. Personas que pueden ser socios; requisitos y procedimientos de admisión. Aquí se desarrolla el

principio de «puerta abierta» que establecieron los «Justos Pioneros de Rochdale», así como el resto de los puntos fundamentales que ellos aprobaron —como ya hemos visto— en 1844: derechos, deberes, derecho de información, etc.

Más adelante —en este mismo capítulo—, también se desarrollan una serie de elementos de defensa del proyecto cooperativo: se definen las faltas y las sanciones acordes con ellas, así como los órganos competentes para sancionarlas.

El capítulo III, desarrolla el régimen económico de la cooperativa; la responsabilidad de la empresa y de los socios, definiéndose —a continuación— lo que es la espina dorsal del proyecto en su aspecto económico: el capital social. Qué partidas lo forman, como se representa, y cuál es la participación de cada socio. Este es un punto muy importante, pues marca la diferencia entre la cooperativa y otro tipo de sociedades. En la cooperativa un hombre tiene un voto, independientemente de su aportación.

Más adelante se describen los métodos para el reembolso de las aportaciones al capital de cada socio en caso de baja, así como el reparto de excedentes cuando los resultados de la cooperativa los den, o de las pérdidas —en su caso— si las hubiera.

Se establecen así mismo los porcentajes que dan cuerpo a las distintas reservas legales: la reserva obligatoria, que es la que nutre de medios a la cooperativa, y la reserva de formación y promoción.

El capítulo IV nos describe los diferentes órganos sociales: la Asamblea general en todas sus variantes —ordinaria, extraordinaria y universal—; sus competencias, su convocatoria y modo de constituirse y funcionar; adopción de acuerdos, etc.

El Consejo Rector: sus competencias; su composición. Facultades y responsabilidades del presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocales.

Otro órgano de la cooperativa que también recogen los estatutos en este capítulo es el de los liquidadores, ya que el proceso de liquidación es tan importante como el de constitución, y aunque no parece lógico el pensar en ello al momento de iniciarse, bueno es que esté bien atado por si llegara el caso.

El capítulo V, habla de los libros: los sociales y los contables. Dos apartados distintos pero que también quedan estrechamente ligados. Son importantes los libros contables por cuanto que reflejan el estado de salud económica de la cooperativa; deben ser transparentes para que no den lugar a conflictos o controversias entre los socios. Lo mismo en el aspecto social: los libros de actas no han de significar un mero trámite. El acta es el fiel reflejo de la historia de la cooperativa, y es por lo que deberá ser redactada con mimo. Todos los libros sociales con el tiempo adquirirán —sin duda— su auténtica dimensión.

El capítulo VI, desarrolla la organización funcional interna y el régimen laboral. Es este capítulo otra auténtica piedra de toque, ya que en él se describen las condiciones de prestación del trabajo, las retribuciones y el régimen de Seguridad Social por el que se opta.

Y, por fin, el capítulo VII desarrolla los métodos de disolución, liquidación o extinción.

Bien, éste es —en breve resumen— el contenido de unos estatutos. El mensaje que desearía hacer llegar con todo lo comentado ya lo expresé al principio, pero bueno es ser reiterativos en este punto: Los estatutos nos son un trámite; son una norma que va a regular el comportamiento de una parte importante de nuestras vidas. En base a ello, al redactarlos, es conveniente hacerlo en plena conciencia, intentando reflejar en ellos, junto al aspecto legal obligatorio, toda la parte de utopía que ha de inspirar nuestro proyecto y que es la que le da impulso y vida.

LOS SOCIOS

La Ley de cooperativas cuenta con un apartado específico para definir las condiciones por las que se puede acceder a ser socio de una cooperativa. Esta serie de normas es lo que configura lo que ahora se llama «principio de puerta abierta», que no es otra cosa que garantizar que cualquiera puede ser socio de una cooperativa, sin discriminación por cuestiones de sexo, raza, afiliación política y sindical, etc. En el año 1844, al realizarse lo que se ha conocido como la primera aproximación al moderno cooperativismo democrático, los Justos Pioneros de Rochdale (Inglaterra), ya recogieron un principio similar en sus estatutos, conocido por ellos como «Adhesión libre y voluntaria». Las leyes que hoy rigen el cooperativismo moderno se han inspirado gran parte en la valiosa aportación que nos dejaron aquellos «pioneros», y que ya hemos comentado más ampliamente con anterioridad.

Todas las leyes y normas —las que nos dan y las que nos damos en nuestros propios estatutos— deben garantizar no sólo la libertad de afiliación de cualquier persona, sino también que con esta afiliación se creará una relación positiva para ambos. Así pues, deberían tenerse en cuenta por la cooperativa y por el socio algunas consideraciones que, lejos de restringir las libertades, las refuercen para que no se haga un mal uso de ellas. Es importante que el aspirante a socio de una cooperativa de trabajo, beba de dos fuentes diferenciadas —la profesional y la cooperativa—:

a) Que profesionalmente esté cualificado para desarrollar el trabajo por el que accede.

b) Que asuma los principios cooperativos y conozca los estatutos por los cuales se rige la cooperativa.

Dando por sentadas estas premisas, el socio accederá a la cooperativa con las garantías suficientes para que su relación sea la más correcta posible. Sin embargo, no todo puede acabar en estos principios; hay algo más que necesitará hacer: Deberá «desbrozarse» de todos los vicios y prejuicios de su etapa anterior, para que éstos no le condicionen en el futuro.

Debe entenderse que no es lo mismo trabajar en una cooperativa que en una empresa privada. Si la cooperativa es «algo más» que una empresa, por fuerza ese «algo más» impregna del mismo modo las condiciones del trabajo. Es necesario un grado de responsabilidad complementario que ratifique que estamos trabajando en algo nuestro. Del mismo modo que es necesario acostumbrarnos a una nueva relación personal. El estricto respeto a los acuerdos adoptados en asamblea y a los compañeros con quienes convivimos y compartimos un proyecto, es esencial.

Es en este punto donde habría que incidir más: no es fácil convivir; y, si no lo es en ninguno de los estamentos en que actuamos, tampoco la cooperativa es una excepción. Es fácil creerse el mejor; el más capacitado, el que más trabaja; sentirse superior a los demás hasta acabar por despreciarlos. También es fácil sentirse explotado, pensar que uno es el que más trabaja y que los demás no hacen sino aprovecharse de él. Del mismo modo que es fácil aprovecharse realmente de los demás y tratar de vivir lo mejor posible dejando que trabajen los otros por nuestra cuenta. Para tener estas aptitudes todos valemos.

Pero tampoco es muy complicado realizar el cometido con responsabilidad, respetar a los compañeros, prestigiarse y prestigiar a

la empresa y al cooperativismo. Es pues necesario que el socio se desinhiba de los vicios que en este sentido pueda ostentar y que adquiera valores inherentes al cooperativismo: respeto, responsabilidad, solidaridad... Se trata de aportar unos valores que superen al propio trabajo y que den a la empresa una dimensión distinta. De puertas afuera, una empresa privada y una cooperativa deben parecer casi iguales. De puertas adentro es donde debe radicar la diferencia. Una diferencia que no puede ir en detrimento de la producción —razón de ser de la empresa—, pero que ha de notarse en el talante de las personas que la forman, ya que en la cooperativa deben practicarse una serie de principios democráticos que refuercen que el concepto de persona está por encima del puramente económico, al contrario que en la empresa tradicional que quien más capital posee, más poder acumula.

Aparte de desarrollar correctamente su trabajo, el socio debe atender sus obligaciones como parte del proyecto: participar en las asambleas, ser miembro de los órganos de dirección —si es elegido para ello— y, en general estar atento a toda problemática que pueda surgir laboral o extralaboral. Yo he convivido con compañeros que me han dicho que nada se les podía exigir si cumplían con su trabajo; esto es un grave error. Cuando a una persona, en la empresa privada, se le hace un contrato laboral, su obligación, lógicamente, no va más allá que cumplir con aquello para lo que fue contratado. No es este el caso de la cooperativa; yo hablaba antes de que es necesario añadir una mayor dosis de responsabilidad. En la cooperativa somos a un tiempo el trabajador que ha de cumplir con su contrato y el empresario que ha de cuidar de su empresa. Mientras participamos del proyecto, ostentamos el poder, somos los propietarios de nuestro trabajo y sólo podremos exigir de los demás que cumplan fielmente estas premisas, en la misma medida que nos lo exijamos a nosotros mismos.

Tiene el socio, así mismo, unos derechos que han de cumplirse para facilitarle su función: sobre todo es el derecho a la información. Todo socio debe conocer perfectamente cómo funciona su empresa, el estado de las cuentas, etc. Debe tener acceso a los libros y a todo cuanto solicite para ejercer responsablemente su función.

Estos derechos y estos deberes configuran una relación laboral distinta de puertas adentro a cualquier otro tipo de empresa. Es ello lo que confiere al trabajo en la cooperativa un valor añadido que —si se sabe apreciar— está muy por encima del que se realiza en la empresa privada.

ORGANOS DE GOBIERNO

La cooperativa, para su buen funcionamiento, se dota de unos órganos de gobierno que deben expresar la voluntad democrática del colectivo. Si bien pueden elegirse comités que cubran la problemática particular de cada cooperativa para asuntos puntuales, los principales —insustituibles— órganos de representatividad son: la Asamblea general y el Consejo Rector; vamos a analizar un poco cada uno de ellos.

La Asamblea General

Es el estamento donde el socio participa directamente y decide en todo lo concerniente a la organización y dirección de la empresa. Un hombre, un voto; es pues, la máxima aplicación de la democracia llevada al mundo del trabajo y que no tiene parangón en ningún otro tipo de empresa. Es por lo tanto suficiente razón que avala el que haya de cuidarse al máximo su pureza, procurando que se eludan los efectos que influyen en que se pueda desvirtuar. Hay unas normas esenciales para que la asamblea cumpla a la perfección su función, y son éstas:

a) INFORMACION, completa y clara antes de la asamblea, para que el socio pueda acudir a ella informado de los temas que se van a debatir, y con criterios claros sobre los mismos.

b) PARTICIPACION de todos, para que se eviten los peligros y consecuencias nocivas tanto del dirigismo a ultranza como del borreguismo.

c) RESPETO a todas las opiniones. Las discrepancias se resuelven por votación y el resultado de ésta debe ser asumido por todos.

Si estas normas se cumplen, tendremos ante nosotros una cooperativa que avanza con visión de futuro; pero no es fácil. En otros capítulos ya hemos analizado los diferentes riesgos que encierra cualquier relación humana. Parece que tenemos la facultad de complicar lo fácil, y esto es porque antepone los deseos personales al bien común; por lo tanto, tendemos a no respetar los acuerdos o proyectos que de algún modo no satisfacen nuestro «ego». Leí en una ocasión una definición de cooperativa, que decía que era la unión de los egoísmos de varias personas y que solas nunca los podrían satisfacer. Aun siendo esto así —y yo creo que lo es—, es imprescindible un mínimo de transigencia en todos que permita combinar los distintos intereses representados y, por lo tanto, aunando voluntades, se posibilite la convivencia y la colaboración. Pero para ello —insisto una vez más— hace falta el respeto. Respeto del que no obtiene los votos necesarios, para que asuma como válido el resultado de la votación; respeto del que la gana, para que haga asumibles a las minorías los resultados. Para convivir es tan necesario saber ganar como saber perder, y tener claro que siempre —en cualquier caso— es imprescindible renunciar a una pequeña parcela de nuestra personalidad propia en bien del colectivo. Sólo así se puede hacer democracia.

La Asamblea general puede ser Ordinaria, Extraordinaria, o Universal. En principio, la más importante de ellas debería ser la Ordinaria, ya que en ella es donde ha de debatirse todo el proyecto cooperativo de la empresa; se revisan las cuentas, se debate la gestión del consejo, y, en definitiva, se elaboran los planes de futuro de la cooperativa. De ahí la importancia de que se den en ella los requisitos señalados de información, participación y respeto. La cooperativa

funcionará en la misma media en que funcionen correctamente sus asambleas.

Es también la asamblea una escuela de formación. En ella se aprende a debatir: a escuchar y a opinar. Es un medio de crear conciencia democrática y de que el socio sienta en plenitud sus derechos y haga uso de ellos, así como de sus obligaciones.

Los otros modos de asamblea es necesario darles prácticamente la misma importancia que a la ordinaria, ya que igualmente —en su medida— inciden en la marcha del proyecto. La Asamblea Universal que se convoca por acuerdo expreso de todos los socios para tratar asuntos urgentes, y la Asamblea Extraordinaria que puede convocarla el Consejo Rector a su criterio o a petición de un grupo determinado de socios que estipula la ley y los propios estatutos de las cooperativas.

El Consejo Rector

Es en el orden interno de las cooperativas, el segundo estamento importante que se dan para su dirección. El Consejo Rector es elegido en votación secreta por la Asamblea General y su función es —fundamentalmente— llevar a efecto o propiciar que se cumplan los acuerdos que la propia asamblea haya tomado.

Ser miembro del Consejo Rector es un privilegio de representatividad que se otorga. No es una «patente de corso» que se da al consejero para que éste actúe a su libre albedrío. El consejero representa a la cooperativa y ha de actuar de acuerdo con los intereses de ésta.

Como mínimo, el Consejo Rector estará formado por tres miembros: Presidente, Secretario y Vocal, sin perjuicio de que la Asamblea General nombre más vocales o incluso otros cargos, como Vicepresidente o Tesorero, y ello según las necesidades de la cooperativa. No vamos a enumerar ahora los derechos y obligaciones de cada cargo, que estarán perfectamente aclarados en los estatutos,

pero sí que cabe puntualizar de los criterios que deben regir su labor. Aún sin pretenderlo, los miembros del Consejo Rector se ven en la tesitura de liderar la cooperativa, y este liderazgo puede ser positivo o no, dependiendo de su actitud particular y colegiada.

Es condición indispensable para el buen hacer de la cooperativa, que el Consejo Rector actúe unido y respete a las personas que los han elegido para el cargo, así como los acuerdos adoptados y que están obligados a gestionar. Nada hay más nocivo para una cooperativa que un Consejo Rector dividido. O quizás haya algo peor: un Consejo Rector corrupto.

Se trata, pues, de que, al elegir a nuestros representantes, no votemos inconscientemente. El voto debe ir a los más cualificados, los más respetuosos, los más honrados.

Así pues, hemos analizado los dos estamentos fundamentales de la cooperativa y no está demás que hagamos hincapié que de ellos depende: de la asamblea —que somos todos— y del consejo que nos representa, lo que la cooperativa va a ser en el futuro. Una asamblea informada, participativa y respetuosa sabrá elegir a unos consejeros adecuados. Estos, por su parte, deberán caminar unidos para que nada pierda su esencia y la cooperativa gane en prestigio y entidad. Así se hace cooperativismo.

NECESIDAD Y PROBLEMÁTICA DEL LIDERAZGO

—El líder no dispone: propone.

—El líder no impone su criterio: ejecuta los que emanan de la Asamblea general.

Desde siempre y con desigual suerte ha sido discutida la necesidad o no del líder. También lo es dentro del movimiento cooperativo, y cuenta —como no podría ser de otro modo— con partidarios y detractores.

Yo opino que, la necesidad o no del liderazgo, la marca la dinámica particular de cada grupo y, dentro de esa propia dinámica, puede ser tan necesaria como nefasta su presencia, según las circunstancias.

Vamos a analizar algunas de esas circunstancias en positivo y en negativo para ver si podemos llegar a una conclusión.

Según el diccionario, liderar es dirigir, encabezar; y al líder lo define como el jefe, el dirigente, el mejor.

Personalmente, opino que todas estas definiciones sobran en el tipo de liderazgo que pueda necesitar una cooperativa y que personas con estos atributos son las que convierten el liderazgo en un caudillismo. O sea, soy el jefe, soy el primero, soy el mejor (por la gracia de Dios).

El caudillo es el clásico dirigente que en la cooperativa lo sabe todo y todo lo controla, hasta el punto de que siempre es

imprescindible para cualquier nimiedad: él es la cooperativa. El caudillo no rinde cuentas a nadie de su gestión y la cooperativa tendrá la vida que él quiera darle. En la práctica no existe la asamblea y, en cualquier caso, no es sino una pantomima para justificar su poder.

Desgraciadamente la experiencia nos dice que el caudillo termina por enriquecerse en la misma medida en que la cooperativa se hunde en la indigencia. Si bien es cierto que en nuestra historia más reciente ya se sabe de caudillos que fueron desenmascarados, e incluso de alguno que conoció en su propia carne el sabor de la cárcel, no es menos cierto que las consecuencias para la cooperativa son nefastas, representan quedar muy en precario con muy pocas esperanzas de recuperación. Es otra nueva prueba de fuego para los trabajadores que han de redoblar su sacrificio si desean mantener el puesto de trabajo y —de algún modo— recuperar la imagen de empresa honesta y competitiva que la fraudulenta gestión ha destruido

Otra variante del líder caudillo es la del ser honesto y abnegado que sin apetecer nada para él, sí que gusta controlar a los demás hasta las últimas consecuencias. Éste sufre la escasa responsabilidad de los otros del mismo modo que no permite que la tengan. También él —como en el caso anterior— es la cooperativa, y aunque sus intenciones sean las de crear una entidad importante, sólo lo pretende para poder verse reflejado en ella, sin interferencias. No crea conciencia, No tiene sucesores; la cooperativa vive y muere con él.

El espíritu caudillista —de algún modo— la mayoría lo llevamos dentro y aflora con poco que se den las condiciones adecuadas. Es muy fácil sentirse prepotente; pretenderse poseedores de la verdad; creerse iluminados por cualidades que el resto del grupo carece; llegar, en definitiva, a la conclusión de que uno es el mejor y que, por lo tanto, está obligado a controlar y dirigir la empresa y las voluntades, ya que sin él estarían condenados al peor de los fracasos.

Bien, para mí no sirve este modelo de líder, si bien sigo siendo partidario del liderazgo. El líder auténtico, el que considero necesario, es la persona que emana claridad y confianza; que se ilusiona con un proyecto y transmite esa ilusión a sus propios compañeros; quien tira de los indecisos; quien arbitra adecuadamente cualquier conflicto que surja en el seno de la empresa. Es el líder quien crea conciencia cooperativa; quien sabe renunciar a su protagonismo en pro del colectivo. Eso es para mí liderar: ampliar el grupo de conscientes y representar al proyecto y al colectivo —si éste se lo pide— con dignidad.

Este tipo de líder —necesario, según mi opinión— nunca es imprescindible, porque siempre junto a él ha sabido dejar personas informadas que pueden realizar su cometido si él no está. Así es como yo entiendo el liderazgo y así es como lo creo necesario para el cooperativismo. Como quiera que nuestra sociedad no nos ofrece la preparación ni el ejemplo suficiente como para que podamos vivir prescindiendo del egoísmo y de la competitividad, es el líder en quien yo creo la persona que ha de transmitir los valores de amistad, respeto y solidaridad a las personas con quienes convive y trabaja.

Estimo que ha debido de quedar clara la diferencia entre el caudillo y el líder. Sin embargo, no todo es tan simple; las cosas nunca son blancas o negras solamente; entre el blanco y el negro existe una extensa gama de grises que haría interminable la relación de los distintos tipos que se puedan apreciar, más o menos negativos según se acerquen o se separen del cromatismo dominante.

Yo he conocido casos de liderazgos en negativo y en positivo, como también otros que pudiendo ser positivos pierden la virtud tras una desmesurada exigencia, por pedir de los demás que sean como ellos, que opinen como ellos; y esto tampoco es bueno. La conciencia, la responsabilidad es algo que no impone por la fuerza; se adquiere

libremente o no, pero no entra a voces. Es un sembrar lento que ha de dar sus frutos con el tiempo.

Otro factor negativo del liderazgo se produce por el choque entre líderes. Este es un caso que también se produce con demasiada frecuencia, y que paraliza y hasta puede aniquilar el proyecto cooperativo. Se da cuando en una misma empresa coinciden personas con «carisma» de líderes cuyas conductas se convierten en incompatibles. Comienzan por boicotearse mutuamente y terminan por boicotear a la propia cooperativa. Todo ello sin contar la división que crean cuando tienen, cada uno de ellos, relativa influencia sobre el colectivo. Las ideas que puedan transmitir, aún si fueran positivas, terminan por debilitar irremisiblemente el proyecto, que avanzará o retrocederá como una persona mutilada.

El líder ha de asumir como propios los acuerdos de la Asamblea, aunque no fueran los que él preconizara, con el fin de evitar las discusiones inútiles y frustrantes. Me dijo un compañero un día que era bueno discrepar y discutir, que si no la cooperativa se iba a convertir en un convento. La diferencia entre su forma de pensar y la mía era que para mí la discusión tenía un final: la votación; mientras que para él o no lo tenía o eran la descalificación y el insulto. Creo que son falsos los líderes que conducen al colectivo a esta tesitura.

Veo, pues, en conclusión, necesaria la presencia del líder que construye, que ayuda a edificar la cooperativa sobre unos cimientos sólidos de conciencia colectiva. Que es prescindible; que no oculta datos; que tiene su gestión y su cargo —si lo ostenta— a disposición de sus compañeros. Así es para mí el liderazgo y sólo así podrá contribuir a hacer del cooperativismo un modo de vida digno y honesto.

II PARTE

EL PROYECTO PUNT I RATLLA

AIRES DE CAMBIO

Escribo esto un domingo de mayo. Hoy hace un día horrible; llueve y un viento racheado convierte las palmeras en gigantes gesticulantes que parecen bracear inútilmente para alejar de sí las gotas de lluvia. Todo es un contraste cambiante: tan sólo hace unos días estuvimos en la playa y hasta nos atrevimos a chapotear en el agua: hacía calor. Hoy, sin embargo, he tenido que buscar de nuevo el jersey. Así es como cambia el tiempo y, aunque sé que suele ocurrir, no por ello deja de sorprenderme. Como me sorprende el crecimiento de una planta o, más aún, el de un niño con sus curiosidades y ansias de saber. Supongo que esto es lo que llaman «el milagro de la vida», algo que, si de veras amamos la vida, si la «vemos» con ojos curiosos sin limitarnos a «pasar por ella», si la observamos, es una evolución tan apasionante, que en ocasiones su simple contemplación es suficiente para llenarnos de satisfacciones, compensándonos de cualquier sacrificio que hayamos podido hacer para contribuir al feliz crecimiento de «la criatura». Y aunque a la larga, fatalmente, cualquier relación humana termina por ser frustrante, siempre quedan en nosotros infinidad de detalles, de recuerdos, de circunstancias que nos dejan marcados momentos felices, dificultades superadas —vivencias, al fin— que están por encima de la previsible frustración final y que la hacen asumible en el peor de los casos.

Hago estas reflexiones, como he dicho al principio, un domingo de Mayo; fuera sigue lloviendo. Pero las hago comparando los cambios del tiempo o los de un niño que crece, con los que se han producido en Gràfica Punt i Ratlla desde que nació. Por estas fechas, hace ya dieciséis años, fue cuando un grupo de compañeros comenzamos a hablar de la posibilidad de involucrarnos en una empresa común que nos permitiera autogestionar nuestro trabajo. Dieciséis años: toda una vida. En ese tiempo «la criatura» ha crecido, se ha desarrollado, pero como cualquier adolescente aún no tiene claro su futuro, no sabe exactamente qué quiere ser de mayor —o qué podrá ser—. A veces es contradictorio e imprevisible en sus reacciones y en muchas ocasiones resulta frustrante, pues se niega a admitir los patrones estereotipados que los mayores hemos inventado para él. ¡Cuánta frustración han acumulado en estos años compañeros que no han entendido o asimilado estos cambios! Pero su cuerpo, a pesar de todo y de todos, va adquiriendo la fortaleza y estructura que le servirán de soporte cuando sea mayor. Y también la personalidad; pues, aunque todos aprendemos viéndole crecer también él toma lo mejor y lo peor de cada uno de nosotros. Por eso es contradictorio y difícil.

Al empezar —hace dieciséis años— contábamos con un bagaje repleto de ilusiones y una carencia absoluta de conocimientos cooperativos. Nos inventamos una utopía y comenzamos a andar con la cabeza muy alta para no perderla de vista. Sin embargo, la carencia de conocimientos cooperativos pudo llevarnos al fracaso de no mediar unos condicionamientos que en principio fueron esenciales y que se ha procurado sigan prevaleciendo:

—La absoluta profesionalidad de los miembros de la cooperativa, con una exigencia total a la hora de realizar el trabajo encomendado.

—La utilización de técnicas modernas.

—En contraste con ello, el hallarnos en un sector excesivamente artesanal entonces y que en gran parte desconocía o no se planteaba el utilizar la tecnología que Punt i Ratlla aportó desde el principio.

—Todo ello aderezado con un factor de máxima importancia: seriedad y responsabilidad a la hora de cumplir tanto con clientes como con proveedores, que han granjeado, a la larga, la confianza de ambos.

Pero las relaciones de convivencia nunca han sido fáciles. Uno de los reproches que más se ha escuchado en la cooperativa es el de que «esto no es lo que se dijo», haciendo alusión a que el proyecto que en principio se plasmó no se estaba cumpliendo. Esta ha sido la razón que algunos compañeros han aducido para dejar la empresa. Como si el proyecto —éste o cualquier otro— fuera un todo absoluto y sobrenatural que se cumpliera por arte de magia y al que las personas estamos subordinados. No nos llevemos a engaño; nada funciona así. Es el proyecto quien debe estar subordinado a las personas, y son éstas quienes están obligadas a llenarlo de contenido. Por eso, a quien manifestase que «esto no es lo que se dijo», habría que preguntarle: ¿qué has hecho tú para evitar que el proyecto se desvirtuara? Aparte, claro está de que concurren —siempre sucede así— infinidad de circunstancias externas que condicionan e influyen en la vida de las personas y colectivos. Contra esas circunstancias —si son adversas— se puede luchar, pueden superarse sólo si la persona o el colectivo están dotados de la capacidad necesaria para ello; en caso contrario se suele perecer.

Cuando en 1979 un grupo de trabajadores de Artes Gráficas hablábamos de «Autogestión» —ni siquiera hablábamos de cooperativismo, pues no lo conocíamos—, lo hacíamos influenciados por la situación política que en aquellos momentos vivía nuestro país. Recién caída la dictadura franquista, soplaban en España continuos aires de cambio. Muchos trabajadores imaginábamos una nueva

sociedad utópica «sin explotadores ni explotados». El romanticismo de cuanto habíamos leído en la clandestinidad afluía con fuerza, exigiéndonos el cumplimiento de la utopía. Como inocentes niños, sólo buscábamos la felicidad y creíamos que nos vendría dada con poco que nos lo propusiéramos. Cuando, unos años más tarde, el niño fue creciendo y empezó a ser consciente de la realidad, el brillo de los ojos se volvió gris y las ilusiones se ajaron como un viejo juguete. Fue entonces necesario inventar otros juguetes, otras metas que alimentaran de nuevo la ilusión. Algunos asumieron el nuevo reto, la nueva utopía: sobrevivir en un mercado con personalidad ya definida; y en sus ojos brilló de nuevo la esperanza. Otros no pudieron hacerlo y buscaron otros caminos, otras ilusiones.

¿Qué era, pues, lo que había cambiado en la cooperativa? En realidad, nada en cuanto a la idea original, y todo en cuanto a la dificultad para realizarla, ya que dejó de ser una teoría y sólo al convertirse en realidad conocimos de veras las dificultades que el proyecto encerraba. Y las dificultades nunca se asumen por igual.

Al poco de acceder a la cooperativa, comenzaron a surgir los problemas económicos particulares. Había que amortizar los préstamos que cada uno habíamos pedido para integrar el capital social; los salarios eran bajos; la responsabilidad no era la misma que en el trabajo por cuenta ajena. A algunos el mundo se les venía encima. Y empezó a surgir la frase: «Esto no es lo que se dijo».

En su justa medida no se valoraba el cambio experimentado en nuestras vidas. Ya no había un «jefe» que nos dirigiera, pero aquella incipiente libertad ¿valía la pena? Mientras unos opinaban que sí, que el salto cualitativo dado compensaba con creces el sacrificio asumido, otros no parecían tenerlo tan claro... y fue produciéndose un continuo goteo de entradas y salidas.

Las dificultades comenzaron a superarse cuando el grupo más numeroso asumió la premisa de que, ante todo, la cooperativa era una empresa y como tal no podía convertirse en un club de amigos ni en una organización pseudo-revolucionaria. Era una empresa inmersa en el mercado laboral, debiendo competir e intentar superar a las de su entorno; primera cuestión.

Del mismo modo, también hubo que asumir que la cooperativa era «algo más» que una empresa, y en ese sentido las demás no se nos podían comparar. La organización interna potenciando la responsabilidad de todos y cada uno de los socios había de proporcionarnos una sensación de libertad que representa al tiempo en sí misma un salario social que de otro modo no podríamos gozar; segunda cuestión.

Así empezó a darse el cambio. Con todos los traumas que podamos imaginar, pues cuando digo que esto es lo que se asumió no puedo afirmar que todos los compañeros lo asumieran en la misma medida. En su crecimiento, «el niño» ha tenido que soportar todas las enfermedades típicas de su edad: resfriados, sarampión, algunas calenturas... pero todas las ha ido superando con tesón y, al fin, cerca de la mayoría de edad, está bien dotado físicamente.

UNA IDENTIDAD PROPIA

Fundamos la cooperativa —muchas veces lo he repetido ya— influenciados sobre todo por nuestra ideología sindical. Pensábamos que una tarea fundamental en democracia consistía en la concienciación y organización de los trabajadores. Para ello, ¿qué mejor que organizarse desde la misma base en comunidades de trabajo? Conocer la autogestión y la organización en una empresa estimábamos que podía ser un paso importante para la promoción de la clase obrera, al tiempo que suponía un medio de lucha contra la explotación a la que podían verse sometidos los trabajadores en la empresa privada. Mas los esquemas se cayeron.

La vieja teoría sindical —de la que «mamamos» nuestra ideología— tan defendida durante la dictadura, resultó ser tan sólo eso: una teoría. En general —como pudimos comprobar— ni los opresores eran tan malos como nos habíamos imaginado; ni las organizaciones sindicales estaban por otra labor que no fuera la de sustituir con ventaja a la C.N.S., disputándose su patrimonio y sus afiliados; ni los oprimidos tenían mayor intención de que les desoprimieran, ya que la mayoría no se sentía víctima de esa supuesta opresión.

Bien cierto es que las relaciones de trabajo han cambiado considerablemente en los últimos años, y para este cambio sí que ha servido la lucha sindical mantenida durante la dictadura. Hoy el trabajo ha ganado en dignidad lo que ha perdido en consistencia: ese

es el precio que se ha pagado. Las actitudes despóticas de algunos empresarios han ido desapareciendo gracias al sacrificio de los que han luchado por la dignidad en el trabajo.

Las organizaciones sindicales, a nivel nacional comenzaron, al instaurarse la democracia, a trabajar en su propia reconstrucción, en crearse una infraestructura y un patrimonio que ha ido creciendo en la misma medida en que han ido perdiendo afiliación. En el futuro se corre el peligro de que las organizaciones sindicales se conviertan, como las de consumidores, en entes abstractos que estarán ahí porque a la clase política les interese para mantener los que llaman «el juego democrático», pero que estarán vacías de contenido, si por contenido entendemos a los afiliados. Podrán ser mastodónticas organizaciones que nos dirigirán desde los medios de comunicación; pero este es un peligro que la clase trabajadora no ha percibido, o no le ha importado. En cualquier caso, es un hecho asumido.

Viendo la evolución que tomaban los acontecimientos, en 1982, Gràfica Punt i Ratlla decidió olvidar su hipotética «revolución» y empezar a trabajar, más seriamente si cabe, por defender otra batalla no menos importante para la vida de los que habíamos asumido el proyecto: el puesto de trabajo. Entendimos que nadie acudiría en nuestra ayuda si no éramos nosotros mismos, y a ello había que dedicar los esfuerzos más importantes.

En el mes de febrero los sindicatos convocaron huelga en el sector, para presionar en la negociación de su convenio colectivo. En la cooperativa, por entonces, ya estábamos desvinculados de nuestra relación sindical, pero aun así ofrecimos nuestra colaboración al comité de huelga. Nuestra pregunta fue ésta: ¿Qué papel se les asigna a las cooperativas en este conflicto? Pretendíamos someter esta cuestión a discusión, pero no fuimos escuchados; el comité de huelga estaba ocupado en tareas de más alto fuste. Decidimos, pues, trabajar, ya que el convenio colectivo no nos afectaba como cooperativa. Pero

alguien nos tomó entonces como blanco de sus iras e intentaron que cerráramos nuestras puertas por todos los medios: lícitos (del diálogo sin condiciones), e ilícitos (de la presión y de la agresión). No lo consiguieron, sobre todo porque los medios de comunicación respaldaron nuestra postura y los sindicalistas no tuvieron más remedio que frenar a sus «huestes». En 1984 se repitió la historia con parecido resultado, aunque en esta ocasión fueron destacados dirigentes sindicales los que frenaron a los trabajadores, la mayoría de los cuales estaban irritados por que a ellos les «obligaron» los piquetes a dejar el trabajo. En este sector es harto conocido que los trabajadores —muchos sindicalistas incluidos— trabajan los fines de semana para paliar los efectos de una huelga convocada de lunes a jueves. Pero este hecho a las organizaciones parece no importarles demasiado; ellos defienden únicamente el que en los días de convocatoria se dé un elevado porcentaje de paro.

Todas estas razones nos fueron cimentando en la idea de que debíamos afianzarnos en nuestra propia personalidad, desvinculándonos así del movimiento sindical que nos había visto nacer pero que, obviamente, seguíamos caminos distintos. Avanzamos así durante estos años, intentando incardinarnos en el movimiento cooperativo de nuestro entorno. Y hemos podido comprobar, como este movimiento cooperativo ha cimentado su implantación declarándose independiente y buscando su propia identidad. Hoy cada vez más, va adquiriendo esa mayoría de edad que el tiempo otorga y en sus relaciones con otras organizaciones —políticas, sindicales o empresariales— las cooperativas acuden con su personalidad propia, sin sentirse mediatizados por presiones que emanen de colectivos que puedan defender reivindicaciones coyunturales particulares.

LA INTERCOOPERACIÓN

La cooperativa no es una entidad aislada dentro de la sociedad. Está presente en el mercado y realiza su función, en este sentido, como cualquier otra empresa. También incide en su entorno por medio del Fondo de Formación y Promoción Cooperativa. Pero existen otra serie de actividades que le son específicas sólo por el hecho de ser cooperativas, y que las realiza junto con otras. Esto es lo que se llama interoperación o cooperación entre empresas cooperativas. Se pueden concretar estas actividades en el intercambio de servicios; en la convivencia entre miembros de cooperativas intercambiando experiencias; en la contratación de servicios comunes y en la creación de organismos propios de representación o gestión.

La Federació Valenciana de Empreses Cooperatives de Treball Associat (FVECTA), es el organismo que las cooperativas valencianas nos hemos dado para nuestra propia autoorganización, promoción y defensa. Es éste un organismo que comenzó titubeante —y en el que ha habido de todo, para qué negarlo—, pero que hoy está asentado y demostrando su validez. Para que ello sea así ha tenido que prevalecer, de nuevo, el sentido de sacrificio de algunas cooperativas que, como la nuestra, han aportado a la federación a sus miembros más valiosos. Pero ¿podía ser de otra manera? Yo opino que no. La federación sólo será válida para las cooperativas si sus órganos de dirección están

regidos por cooperativistas y no por «comisarios políticos» ansiosos de escalar puestos en cualquier partido. El «comisario político» acude al cooperativismo a servirse de él, de ahí la importancia que tiene para las cooperativas el esfuerzo que se haga para surtir con nuestros propios medios a la federación, como única garantía de que vamos a estar bien representados y nuestras reivindicaciones perfectamente bien defendidas.

En Punt i Ratlla apostamos desde un principio por que se potenciara la federación, y ahora nos sentimos satisfechos con la gestión que desde ella se realiza. Pensamos que, pese a la distancia — Valencia sigue estando lejos — es un organismo en el que nos sentimos representados y apoyados. Así pues, hemos de valorar la intercooperación en general, y nuestra estrategia asociacionista en particular, como elementos imprescindibles para seguir construyendo la utopía de un mundo mejor. Para ello apostamos por seguir potenciando la convivencia y la participación democrática respetuosa y transparente. Así haremos mejores nuestras empresas e iremos adquiriendo esa conciencia colectiva tan imprescindible para seguir avanzando en la vida con la cabeza alta.

EL FONDO DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN COOPERATIVA

De entre las ventajas que puede tener una cooperativa sobre otro tipo de empresa, una de las principales es la de dotarse de este fondo, en base a un porcentaje sobre los beneficios que genera. Se crea así un instrumento que sirve —fundamentalmente— para la promoción, en determinados aspectos de los trabajadores que lo producen, así como de la empresa en su conjunto. La cooperativa se convierte así en un ente cultural y formativo, por ejemplo; o fomenta la creación de un patrimonio colectivo; o incide en su entorno participando con entidades culturales, deportivas, de ocio, etc. con lo que da un paso importante para su total integración en la sociedad como «algo más» que una empresa.

En Punt i Ratlla, al ser una cooperativa relativamente pequeña, no es mucha la dotación económica que se genera, pero aun así siempre hemos realizado y revisado nuestro presupuesto para este Fondo, apoyándolo a un tiempo con otro tipo de partidas que podríamos designar como publicidad, aunque todo va encaminado a la promoción de la empresa.

Como ejemplo, podríamos destacar: Se ha dotado de camisetas a un equipo infantil de fútbol; se financian los carteles y otros impresos como carnets, loterías, etc. a un equipo de fútbol juvenil y a otro de Voleibol, participándose así mismo con otras entidades que lo solicitan, si el presupuesto lo permite. Existe así mismo un protocolo

firmado con el Ajuntament d'Elx, por medio del cual participamos como empresa colaboradora del Centro Juvenil del Barrio de Los Palmerales, al que le suministramos el material impreso que nos solicitan.

En el capítulo interno, organizamos todos los años el Día Internacional del Cooperativismo, que celebramos con nuestras familias y algunas veces junto a miembros de otras cooperativas. Se celebra así mismo el fin de año y, en ocasiones convivencias intercooperativas.

A nivel externo se viene organizando el concurso de fotografía «Elx Avui», del que ya se han realizado cinco ediciones, dotado con importantes premios.

El fondo dota así mismo, para la asistencia a cursos, seminarios o ferias.

De este fondo salen así mismo, las cantidades económicas con que participamos con la federación (las cuotas), así como la compra de una acción de la sede en Valencia.

Como puede verse es muy amplio el abanico de actividades culturales, formativas y de ocio que se pueden cubrir con este Fondo. Actividades que no suelen ser realizadas —por lo general— en empresas no cooperativas. Es éste, pues un medio de darle al trabajo otro sentido, como ya he repetido en diversas ocasiones. Es la posibilidad que tienen los socios de la cooperativa de incidir con su trabajo en su propia cultura y en el entorno de su ciudad. Es el «algo más» de nuestra utopía que convierte a la cooperativa en algo superior a cualquier otro tipo de empresa. Hoy, de la cooperativa estamos sacando un salario para nuestra subsistencia económica, y otro salario tan importante como aquel, para nuestra formación como personas y para nuestra participación en la sociedad en que vivimos. Que la cooperativa no sólo es sufrir trabajando; también es vivirla, gozarla, amarla... ¿és una utopía?

EN BUSCA DE UN PATRIMONIO

Después de unos años de trabajar duro, nos sentíamos satisfechos de los logros obtenidos. Habíamos luchado por implantar la empresa en el mercado y lo habíamos conseguido. Al tiempo que importantes clientes nos daban su confianza, demandándonos trabajos de calidad que antaño no se atrevían a realizar en Elx, los proveedores y la banca iban perdiendo poco a poco esa secular desconfianza que antes les provocara la palabra cooperativa e iban entendiendo que Punt i Ratlla era un proyecto responsable del que cabía esperar resultados positivos.

Sin embargo, por encima de la satisfacción por los resultados obtenidos, prevalecía en el personal de la cooperativa un solapado sentimiento de frustración: algo nos estaba faltando. La cooperativa se consolidaba a los ojos de los demás, pero a los nuestros se mostraba con un cierto aire de precariedad, con unas carencias que era necesario superar. No poseíamos nada —pensábamos—. Sólo unas máquinas que envejecían cada día, perdiendo poco a poco su valor. Ese era nuestro único patrimonio.

A mi imaginación acudía a menudo la memoria de mi abuela. La recuerdo perfectamente sentada en su silla —siempre la conocí igual—. Vivió 102 años y lo hizo, además, sin que a pesar de su avanzada edad la abandonara la cordura. Sabía, pues, de sus limitaciones y de sus carencias. Era consciente de su debilidad, sobre todo física, pero también económica: carecía de cualquier tipo de

pensión. Si bien sus necesidades las cubría perfectamente la familia, aquella carencia de algo propio la llevaba a menudo a deprimirse. «Tanto tienes, tanto vales», solía decir cuando no se sentía bien tratada. Los hijos, conscientes de las aspiraciones de la abuela, comenzaron a gestionarle una pensión asistencial, y cuando ésta le fue concedida, la abuela sintió una gran alegría: por fin iba a tener algo suyo que aportar; ahora sería —al menos— dueña del pan que se comía. El pago de la primera mensualidad se retrasó bastante, y cuando al fin llegó hubo que devolverlo, pues la abuela había muerto. No pudo, pues, gozar de la satisfacción de sentirse dueña de aquel modesto patrimonio.

Aquel «tanto tienes, tanto vales» que decía mi abuela, fue quizás una de esas pequeñeces que, ya desde niño, va tomando forma en la personalidad de quien lo percibe, condicionando un modo de pensar y entender la vida; fue por ello, decisivo en mi modo de ver la evolución de esta empresa.

Con la empresa prácticamente estabilizada —después de siete años de trabajo— el patrimonio, como ha quedado dicho, estaba formado por unas máquinas y nada más. El «capital humano» estaba también en precario. Junto al reducido grupo «de los de siempre» proliferaba una promoción de «aves de paso» que no aportaban a la cooperativa la necesaria estabilidad para mantenerse sin sobresaltos. Algunos compañeros pensábamos que ello quizás pudiera ser consecuencia del escaso patrimonio que se disponía y que —en apariencia— no motivaba a los trabajadores a aportar una responsabilidad que en la empresa privada no les era exigida. Yo me acordaba de mi abuela y pesaba que —tristemente— tenía razón; «tanto tienes, tanto vales». Puntualizo lo de «tristemente», ya que soy de la opinión que son otras las razones que deben motivar a un colectivo de personas para realizar un proyecto, pero, siendo realistas, llegamos a la conclusión de que la implantación de la cooperativa pasaba por que ésta tuviera casa propia, creándose así un patrimonio tangible y revalorizable. Y comenzamos a desarrollar esta idea.

Así empezó de nuevo el rosario de visitas a bancos y organismos de la Administración, provistos de un extenso dossier en el que nos afanábamos por mostrar las excelencias de nuestros mejores trabajos. En los bancos, como siempre, se nos dijo que sí pero no... o quizás fue que no pero sí... En el Ayuntamiento nos mostraban planos de modernos y caros polígonos industriales que no se terminaban de concretar. Las inmobiliarias, por su parte, nos ofrecían lo único que parecía estar a nuestro alcance: las naves de construcción ilegal; pero no nos dejamos tentar por sus ofertas. Nosotros buscábamos una solución que nos aportara estabilidad y entendimos que ésta malamente podía venirnos por vías ilícitas. Visitamos auténticos polígonos ilegales, cuya existencia se empeñaban en negar los miembros del Ayuntamiento. Mientras tanto, en la Administración autonómica se nos pedían —antes de prometer ningún tipo de ayuda— costosos planes de viabilidad que demostraran si «realmente» era una nave en propiedad lo que nosotros necesitábamos; ¿y por qué no una en alquiler?, se nos insistía. Pero nuestra postura era clara: sabíamos lo que queríamos; éramos conscientes de lo que la cooperativa necesitaba. El alquiler de una nave representaba un desembolso tan elevado, que con poco más podríamos amortizar una nave propia y, además, una nave en alquiler no creaba patrimonio y, nosotros, teníamos la pretensión de consolidar la empresa con un patrimonio propio.

Después de muchas gestiones obtuvimos el éxito apetecido; y es necesario agradecer aquí el apoyo que esta vez recibimos del Institut de Promoció i Foment del Cooperativisme. Al cabo de poco tiempo, Gràfica Punt i Ratlla se instaló en su propia nave en el Polígono Industrial de Carrús. Una nave que, pese a las ayudas recibidas, ha representado y representa un considerable sacrificio para el colectivo de esta cooperativa, pero un sacrificio asumido como necesario y, por lo tanto, útil.

Una vez que la ubicación se pudo considerar definitiva, la empresa pudo centrar su gestión en otros objetivos, sobre todo en la modernidad de la maquinaria y equipo que es —en este oficio— un

objetivo permanente, dados los constantes avances que —sobre todo— con la aplicación de la informática a las artes gráficas se vienen produciendo.

Veamos como muestra las principales inversiones que la cooperativa ha realizado desde que accedió al nuevo local y que —como mínimo— triplican la inversión inicial en su constitución.

EN LA IMPRESION:

—Una máquina offset de dos colores. Doble folio.

—Una máquina offset con dispositivo de numeración y perforado, doble folio.

—Una máquina offset de dos colores 54x74, con velocidad de impresión de 9.000 ej./hora.

—Una cuba para el revelado de planchas.

—Una máquina para el lavado automático de los rodillos.

EN EL MANIPULADO:

—Una moderna guillotina completamente informatizada.

—Una alzadora automática de ocho estaciones.

—Una plegadora automática.

—Una taladradora.

—Una grapadora.

EN AUTOEDICION:

—Equipo informático completo, compuesto de ordenador, scanner e impresora de 300 pp.

—Impresora de 600 pp. y ampliación memoria ordenador.

EN FOTOMECANICA:

—Procesadora para el revelado de la película.

—Una mesa de montaje.

Estas inversiones se han complementado con la adquisición de mobiliario para las oficinas y otras dependencias, un ordenador para

la administración y con la instalación —en toda la nave— del aire acondicionado. Para nosotros han supuesto, sobre todo, seguir accediendo a la modernidad. La tecnología punta que Gráfica Punt i Rallta aportó en su constitución había quedado en pocos años obsoleta. De otro lado el empresariado del ramo más fuerte, provincial e incluso de más amplio espectro geográfico, estaba intentando captar la parcela de mercado en que nos habíamos situado. Para competir con ellos ha sido preciso adquirir una máquina de offset de dos colores de formato medio y amplia versatilidad. Con ella superamos a empresas de características similares a la nuestra, y al tiempo podremos competir con las grandes en nuestra propia parcela de mercado. Es otro modo de supervivencia.

Es así como esta cooperativa ha empezado a concretar su patrimonio. Y será una paradoja —o no—, pero desde hace ya algún tiempo, la plantilla de socios se ha estabilizado; ya nadie muestra deseos de marcharse a otra empresa y ésta parece que a los ojos de todos —de puertas afuera y de puertas adentro— tiene otro «caché». La experiencia que se comenzó en un modesto local de barrio se ha convertido en una empresa relativamente sólida, emplazada en un moderno polígono industrial.

El cambio —el proceso de crecimiento— ha sido hermoso, apasionante, trabajado, sufrido, pero —ante todo— vivido. No ha significado en modo alguno cerrar los ojos y ver la transformación al abrirlas. El proceso se ha concretado mediante una vivencia que ha merecido la pena ver, a pesar de todo. Y la vida no se ha detenido, sigue el cambio. Continúa produciéndose —para nuestra satisfacción— el milagro de la vida.

En cualquier caso, «tanto tienes, tanto vales»; mi abuela tenía razón.

UNA COOPERATIVA ATÍPICA

En noviembre de 1989, Carlos García, por entonces director de l'Institut de Promoció i Foment del Cooperativisme, presentando esta cooperativa a un grupo de profesores con quienes vino a visitarla, dijo: «Esta es una cooperativa atípica...», y aquellos rasgos que quizás la diferenciaban de otras, quiso en aquella ocasión destacarlos, no porque los considerara positivos, sino simplemente porque —pese a ellos— la cooperativa había funcionado y el proyecto estaba siendo viable. Estos rasgos atípicos, que están muy lejos de ser aceptados como ortodoxos por los técnicos en la materia, también —en ocasiones— han significado tensiones en nuestro funcionamiento particular. Sin embargo, yo dudo que hubiésemos podido vivir sin controversias con otro sistema.

Nuestra organización establece que el trabajo es responsabilidad de quien lo ejerce. No cabe, pues en este sentido el eludir responsabilidades achacando posibles errores o carencias a segundas o terceras personas. Partiendo, pues, de esta primera premisa: Todos somos iguales, recíprocamente percibimos el mismo emolumento. Todos tenemos los mismos derechos. A la teoría capitalista de que al trabajador es necesario incentivarlo para que tenga iniciativa y deseos de superación, nosotros anteponemos la idea de que el trabajador debe ser solidario con sus compañeros. Cada cual está obligado a aportar a la empresa en la medida de sus posibilidades. A nadie se le debe exigir

más de lo que esté capacitado para dar. Así, partiendo de iguales responsabilidades, es lógico el que preconicemos que también los salarios y los retornos deben ser iguales para todos. Entendido esto como un principio básico de solidaridad.

Pero suele ocurrir que la solidaridad, al ser un término en desuso, se confunda y manipule en ocasiones. Así, el que está más capacitado no aporta lo que puede porque se siente poco incentivado. O el que está menos capacitado y que, en teoría, debe esforzarse más por aprender y estar en línea con sus compañeros, se acomode a un papel secundario —con remuneración de primera— y no tenga ningún interés en superarse, con lo que se convierte en un verdadero lastre para la empresa. Estos son los peligros que pueden surgir con un sistema así y, de hecho, de vez en cuando han surgido. Pero la cooperativa cuenta siempre con recursos para afrontarlos. Estos recursos están en sus estatutos y en otras normas de que se dota.

Para que un determinado sistema funcione —sea cooperativo o de otro tipo—, lo fundamental, lo decisivo es el factor humano y a él debe supeditarse cualquier sistema. Ninguno es bueno si las personas que lo nutren no se acoplan a él, le dan vida y lo desarrollan siguiendo siempre las normas y acuerdos que avalen la mayoría. En Punt i Ratlla —qué duda cabe— han existido muchas tensiones en estos años de convivencia, pero siempre —a la corta o a la larga— el colectivo ha entendido que funcionar como lo venimos haciendo aporta al trabajo una dimensión distinta, ajena a cualquier especulación económica, y que realiza a las personas que conviven en la empresa. Aunque aquí, como en todas partes, han existido y existen excepciones que no hacen, sino, darle validez a tan atípica regla.

A la competencia por escalar puestos y acumular poder; al ejecutar el trabajo sin la suficiente seguridad y salubridad, nosotros optamos por la responsabilidad y la solidaridad, por un horario adecuado que nos permitiera un tiempo de ocio, por trabajar con una

cierta comodidad y, todo ello, sin renunciar la productividad en cantidad y calidad para situar a nuestra empresa entre las mejores, si ello es posible.

Si dentro de una sociedad mercantilista y cargada de egoísmo, nosotros conseguimos seguir siendo en este sentido una empresa atípica, si la solidaridad la hacemos compatible con la responsabilidad y si a pesar de todo la empresa continua en línea de progresión, bien venido sea nuestro atipismo y muchos años que nos dure.

ANEXO

Incluyo aquí un cuento que escribí hace algún tiempo, confiando sirva para que alguien lo pueda contar a sus hijos, iniciándoles de este modo en el complejo y apasionante mundo del cooperativismo, y procurando con ello proteger e incrementar el número de utópicos, con el fin de que no decrezca. Para que la utopía, pese a egoísmos, tecnocracias e ideologías en decadencia, siga viva.

EL SUEÑO DE HAL

Muhuhú es una bonita ciudad a la que yo llamo así porque en ella lo que más abunda son las vacas. Y digo que yo la llamo así porque —como ya habréis imaginado—, no es éste su verdadero nombre. Pero a mí me gusta llamarla Muhuhú —y me permitiréis que lo siga haciendo—, por el gran clamor de mugidos que a determinadas horas se escuchan en la ciudad y sus alrededores, sobre todo cuando es la hora de comer.

Toda la población vive pendiente de las vacas y, gracias a ellas, la mayoría de los habitantes de Muhuhú tienen trabajo y crean una riqueza que, como en todas partes, no se distribuye a todos por igual. Esta diferencia se produce porque algunos habitantes son propietarios de una o más vacas, mientras que otros no poseen ninguna.

Hal, el protagonista de nuestra historia cobraba un salario por cuidar la vaca de otro señor. Aquel señor —el propietario de la vaca—, se quedaba con la leche que la vaca producía. Semejante situación no complacía a Hal. Con él trabajaban cuidando aquella vaca, que no era suya, otros seis compañeros, a los que Hal frecuentemente expresaba proyectos, preocupaciones e inquietudes, aunque ellos no le tomaban demasiado en serio.

Un buen día, Hal acudió decidido a forzar una respuesta más concreta de sus compañeros; estaba necesitado de obtener apoyos para su idea, de que entendieran que aquello que él les decía —aunque en principio pareciera descabellado— era posible.

—Esta vaca que estamos cuidando —dijo Hal a sus compañeros, cuando se reunieron a tomar el bocadillo—, vive bien y está gordita,

porque nosotros sabemos cuidarla perfectamente. Sin embargo, no podemos disfrutar la leche que produce... ¿creéis que esto es justo?

—No te canses, Hal; la vaca no es nuestra y ya nos pagan por cuidarla, ¿qué queja podemos tener? —contestó Hermes.

Hermes, el mayor de todos los compañeros, es un hombre honrado y buen trabajador, en el que Hal tenía puestas muchas esperanzas de que apoyara su proyecto.

—Visto como tú lo dices —convino Hal—, no podemos tener ninguna queja, pero... os voy a hacer otra pregunta: ¿No os gustaría cuidar «vuestra propia vaca»?

—¡Vamos, vamos! —le espetaron casi a coro— ¿de dónde quieres que saquemos el dinero para comprarnos una vaca cada uno?

—No hablo de una vaca para cada uno, ya que eso no sería posible, sino de una vaca para todos.

—¿Una vaca para... «todos»...? —preguntó Hermes, tan sorprendido como todos los demás por aquel extraño planteamiento—. Y... ¿cómo piensas que haremos para poder comprarla... cuidarla... y repartirnos la leche? Seguro que en poco tiempo terminaríamos todos peleados.

—No será así —dijo Hal, que exponía su proyecto cada vez con más firmeza—, porque formaremos una sociedad y redactaremos unos estatutos que protejan nuestros derechos y los de la vaca.

Hal llevaba muchos meses —años quizás— trabajando en secreto aquel proyecto. Era su sueño; el sueño de un hombre que confiaba en que, junto con otros, se podían hacer cosas que para uno sólo eran imposibles, como, por ejemplo, tener una vaca. «Trabajar para mi propia vaca —pensaba Hal, en sus largas horas de vigilia—, sin que nadie se quede en propiedad con la leche que produce».

—¿Cómo será esta sociedad? —siguió preguntando Hermes, cada vez más interesado en el tema.

—Será —contestó Hal— una sociedad cooperativa, porque todos cooperaremos a la hora de realizar el trabajo necesario y, por ello, todos tendremos derecho al disfrute de la leche que nuestra vaca produzca. Todo ello, claro está, regulado por las normas que entre todos aprobaremos.

La idea de Hal —después de aquella conversación— fue calando en algunos y poco a poco se fue comentando y extendiendo. No pasaba día sin que los cuidadores de vacas hablaran de ella en sus ratos de ocio. Así mismo, otros hombres y mujeres que ni siquiera tenían trabajo, también se reunían para comentarla, aunque nadie se atrevía a afrontar una empresa tan osada.

Un día, Hal consiguió reunir a ocho compañeros que se comprometieron en su proyecto —de entre ellos, tres no tenían trabajo—, y decidieron visitar al alcalde de la ciudad para exponerle sus ideas y pedirle alguna ayuda.

—¿Comprar una vaca entre todos? —dijo el alcalde perplejo—. No creo que estéis preparados para ello. Lo más probable es que se os muera y perdáis vuestros ahorros... Pero... si conseguís hacerlo y que funcione, os prometo que os ayudaré.

Luego fueron a visitar a los banqueros, a los vendedores de vacas, a los vendedores de piensos..., nadie les negaba nada abiertamente, pero no se mostraban dispuestos a ayudar si no era contando con grandes garantías. Sin ello, ni créditos, ni subvenciones, ni ventas a plazos. Como ya les manifestara el alcalde, primero había que demostrar que «aquello» podía funcionar.

Hal y sus compañeros quedaron decepcionados; estaba visto que nadie iba a echarles una mano para comenzar su proyecto. Sin embargo, todas estas dificultades, lejos de desanimarles, les encorajinaron más. Estaban dispuestos a demostrar a todos —a demostrarse a sí mismos— que el proyecto era bueno y, ya que nadie quería ayudarles, lo harían ellos solos.

Revisaron los humildes ahorros que disponían y todos aportaron una cantidad igual. Con aquel dinero compraron una vaquita medio tuerta y medio coja, que alguien puso en venta, pensando que quizás no era una vaca adecuada para producir leche. Luego, ilusionados por su propia decisión, se reunieron para crear todos juntos los estatutos de su sociedad.

Hal, como padre de la idea, fue elegido presidente para dirigir los debates y discusiones y, a Elga, la única mujer que se había atrevido a integrarse en el grupo, la nombraron secretaria para que escribiera todos los acuerdos que se tomaran.

—A nuestras reuniones —propuso Hal—, las llamaremos «asamblea», y los acuerdos que en ellas se tomen, deberán ser respetados y acatados por todos.

...Y así siguieron hablando, durante varias horas, aquel día y los tres siguientes, hasta que los estatutos de la cooperativa quedaron redactados y aprobados por todos. En principio, lo más importante que acordaron fue:

—La vaca será propiedad de la cooperativa en su conjunto, cualesquiera que sean las personas que la integren.

—Ningún miembro de la cooperativa, a título personal, podrá considerarse dueño de la vaca, ni de la leche que produce.

—La cooperativa, por medio de las personas que entre todos elijan para ser representados, distribuirá entre los socios la leche que a cada uno corresponda, con arreglo a su trabajo.

—Cuando un socio quiera dejar la cooperativa, tiene derecho a que se le devuelva la cantidad de dinero que aportó cuando se hizo socio, revalorizada con un pequeño interés.

—Ningún socio que deje la cooperativa, tiene derecho a llevarse con él parte alguna de la vaca.

—Cada vez que haya necesidad de ello, la cooperativa podrá admitir nuevos socios, que deberán aportar la misma cantidad de

dinero que aportaron los anteriores, para que todos tengan los mismos derechos y obligaciones.

Con estos y otros artículos quedaron redactados los estatutos que regulaban el funcionamiento de la cooperativa. Todos los socios estaban radiantes de satisfacción e ilusionados con su proyecto, e intentaban transmitirlo a sus amigos y vecinos, quienes no siempre entendían cómo podían funcionar.

—...Pero... ¿de quién es la vaca? —solían preguntar—. ¿Quién de vosotros es su propietario?

—En principio —contestaban los ilusionados miembros de la cooperativa—, esta vaca es libre; no tiene propietario con nombre y apellidos. En última instancia podemos decir que es propiedad de la cooperativa. Cada uno de nosotros tiene la obligación de cuidarla, mientras estemos en edad de trabajar, y luego dejamos nuestro puesto a un nuevo socio que nos sustituya. ¿No os parece que és muy fácil? Así, la vaca siempre estará bien cuidada. Quienes nunca la tuvimos, ahora disponemos de leche, y la vaca nunca tendrá un sólo propietario que la pueda vender.

Con grandes sacrificios, Hal y sus compañeros cuidaron de aquella escuálida vaquita y, tan bien lo hicieron, que pronto engordó y comenzó a nutrirles con la leche que producía, todo ello para gran sorpresa de las autoridades, de los banqueros y de los vendedores de piensos, quienes, viendo que el proyecto producía buenos resultados, no tuvieron más remedio que mostrarle su apoyo, y así la cooperativa pudo obtener créditos y otras ayudas para funcionar mejor.

El tiempo fue pasando. La cooperativa prosperaba y crecía cada vez más. Hal y sus compañeros tenían una buena cantidad de leche para ellos, aparte de la que vendían para obtener fondos con que comprar piensos y ampliar y mejorar las instalaciones.

Pero un día, ocurrió algo que pudo dar al traste con todo el sueño de Hal. Observó éste que entre sus compañeros se formaban corros y

que algunos hablaban por lo bajo, disimulando cuando él pasaba. Hal comprendió que algo empezaba a dividirles. Se trataba de un enemigo cuyo nombre él conocía muy bien, aunque siempre había confiado que no se presentaría por allí; era un enemigo terrible, contra el que resultaba muy difícil luchar: La ambición, éste era su nombre.

Algunos compañeros de Hal —él ya lo había observado— querían poseer cada vez más y más leche; y así fueron exprimiendo a la vaca, hasta extraerle cada día la última gota que era capaz de dar. Pero la ambición exigía más cada vez y pronto dejaron de estar satisfechos con la leche. Ahora ya estaba claro para Hal; sus peores sospechas se convertían en desalentadora realidad: aquellos compañeros, no satisfechos con la leche, querían... ¡la vaca!

Hal se sentía defraudado, pero decidió afrontar la situación y convocó la asamblea, para que cada uno pudiese expresar lo que pensaba.

—Cualquier propietario —intervino uno de los descontentos—, dispone de su vaca y puede venderla o sacrificarla cuando le parezca. ¿Por qué nosotros no? ¡Hemos trabajado por esta vaca y tenemos derecho a repartirla, disponiendo de ella igual que los otros propietarios!

Algunos aplaudieron esta intervención; otros se miraron inquietos o buscaron a Hal con la mirada, sin saber qué hacer o decir.

—Estáis muy equivocados —intervino Hal, intentando dar a sus palabras un tono conciliador—. Ninguno de nosotros teníamos el dinero necesario para comprarnos una vaca, pero juntamos nuestros ahorros y constituimos la cooperativa; sólo así —unidos— pudimos comprar la vaca. Ella no es de cada uno de nosotros; es de la sociedad y, nuestra sociedad, morirá en el momento en que la vaca sea dividida. ¿Os habéis parado a pensar qué será entonces de todos nosotros?, ¿y qué será de otros compañeros que ya no podrán asociarse con nosotros y disponer de leche, como nosotros hemos dispuesto?

Los compañeros de Hal se movieron nerviosos en sus asientos, pero la mayoría no opinaba; era muy fuerte el lazo que la ambición les tendía.

—Nosotros —intervino otro descontento— hemos trabajado bien para esta vaca. Cuando la adquirimos, era pequeña e insignificante; ahora, gracias a nuestro esfuerzo, está gorda y reluciente.

—¿Y no os dio nada a cambio? —contestó Hal con presteza—. Pronto habéis olvidado vuestro origen. Algunos erais cuidadores de vacas; otros ni siquiera eso, pues estabais sin trabajo; nunca habíais probado la leche. Gracias a esta vaca habéis prosperado; ella os ha hecho libres y ha dignificado vuestro trabajo. Dejadla, pues, que siga haciendo lo mismo para beneficio de otros hombres y mujeres como nosotros...

La emoción empezó a jugarle una mala pasada a Hal, pero él no podía evitarlo. El brillo de una lágrima se notó en sus ojos, mientras su voz adquiría un matiz más ronco...

—Mirad... —continuó—, en el momento en que cada uno de nosotros pueda considerarse propietario de la vaca, estaremos en nuestro derecho —si queremos dejar la sociedad— de dividirla y llevarnos la parte que consideremos proporcional. ¿No veis que, procediendo así, en poco tiempo, corremos el peligro de quedarnos sin sociedad... y sin vaca?

Fueron muchos los que estuvieron de acuerdo con Hal, entre ellos Hermes y Elga, que en los últimos tiempos se habían convertido en sus más directos colaboradores y amigos; pero otros no se dejaron convencer. Estos eran los que pretendían tener una vaca para ellos solos, y que los trabajadores la cuidaran sin probar su leche. Los que así opinaban, tuvieron que dejar la cooperativa, ya que los estatutos descalificaban a quienes mantenían este modo de pensar, pero otros ocuparon pronto su lugar y, así, la vaca sigue manteniendo al grupo que la respeta y cuida.

Y en Muhuhú, a partir de entonces, otras sociedades iguales o parecidas han ido floreciendo impulsadas por hombres y mujeres que —como Hal—, tenían un sueño que compartir con otros compañeros.

Este libro, impreso en papel «Offset Volumen Ahuesado» de 80
grs. para los textos y cartulina «Yearling Marfil» de 250
grs. para las cubiertas, se terminó de imprimir
en los talleres de Gràfica Punt i Ratlla, S.
Coop. V., en el mes de septiembre
de 1995, 16 aniversario de
constitución de la
Cooperativa.



Hace ahora exactamente diez años y parece que fue ayer. Sí, fue en 1985 cuando Gràfica Punt i Ratlla publicó el libro «Nuestra Cooperativa». Con él se intentó mostrar la incipiente experiencia que habíamos acumulado en nuestros primeros seis años de vida. Ahora, ya con dieciséis años a nuestras espaldas y la inocencia prácticamente perdida, nos hemos planteado la oportunidad de editar nuestro segundo libro, y es que muchas cosas han cambiado en este tiempo...

Pero por encima de ideologías, de leyes en continua progresión, de modos distintos de ver y entender la vida, hay algo que creemos no debería cambiar, y en ello basamos la esencia de este libro: Es la coexistencia de la utopía en nuestros proyectos. Por que entendemos que el cooperativismo sin utopía quedaría despojado de una parte importante de su ideario. Si estas reflexiones sirven para que algunos cooperativistas se muestren solidarios con este modo de pensar, consideraremos que ha merecido la pena su publicación.