

TU

«TRABAJO Y UNION»

Redacción: ESCUELA PROFESIONAL

Tel. 791549—Apdo. 23.

Administración: CAJA LABORAL POPULAR

Tel. 791202—Apdo. 34

Marzo 1965

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Núm. 55

Revisando cuentas

Nuestros cooperativistas destinan para atenciones asistenciales y de previsión el 30 por ciento de sus anticipos reales, es decir, de todo lo que en tal concepto se contabiliza en sus haberes por sus prestaciones laborales ordinarios y extraordinarios. Consignado en la respectiva cartilla personal sirve para la financiación de cuantas prestaciones se justifiquen en el amplio margen de su previsión social.

Como se sabe todo nuestro sistema de previsión social se cimenta en la responsabilidad personal con que actúa cada uno con posibilidades de apelación a los recursos comunitarios cuando los recursos propios resultan insuficientes: en buen concepto de solidaridad no se debe apelar a la misma más que cuando cada uno se enfrenta con problemas que rebasan su capacidad.

Nuestros cooperativistas en la empresa actúan en principio bajo la disciplina y control de sus órganos rectores y directivos: en la empresa cooperativa el campo de autonomía de cada uno a la hora de prestar sus servicios está mediatizado por la dirección y la organización que responden de unos planes meticulosamente estudiados, de los que la administración ha tomado buena nota. Pero no es así en cuanto se trata de la disponibilidad del 30 por ciento de los anticipos destinados a previsión social, que si bien también está estudiado y aprobado un reglamento, se trata en realidad de unas normas dentro de las cuales cada beneficiario tiene amplia autonomía personal.

¿Qué se puede decir del uso y aplicación que se hace de prestaciones que en bloque requieren una cantidad tan apreciable en cuanto al sentido de utilidad y responsabilidad que preside los actos de cada uno?

Por ahora diremos que los gastos y naturaleza de los mismos constituyen un buen índice de la madurez del sentido de responsabilidad y de la solidaridad de los cooperativistas. A través de los mismos cabe hacer bastante buen diagnóstico de la calidad moral media que se acusa en nuestras comunidades de trabajo.

Por ahora no descendemos a más detalles. Estos días va a ser posible disponer de datos interesantes: los que se refieren al balance trienal y a las consiguientes compensaciones previstas en el Reglamento.

Detrás de cada cartilla de previsión y bajo la cobertura de las cantidades consignadas en las mismas no hemos de ver solamente las necesidades inaplazables de cada día, el médico o las medicinas que precisamos al presente: el horizonte de posibilidades que es preciso tener presente es mucho más amplio.

Se ha deseado que se cubrieran sin cicatería las necesidades presentes, pero su satisfacción no disculpa la calificación y previsión de las necesidades venideras y, sobre todo, la promoción de una acción asistencial y de previsión que consista en algo más de en seguir cubriendo «baches», arreglando «pinchazos» sin pretender otras modificaciones más radicales de cobertura o de medios de asistencia.

Los cooperativistas hemos de poder contemplar e interesarnos por un orden mejor que presuponga medidas más radicales de transformación y debemos tomar conciencia de lo que supone cultivar y cuidar la salud a lo largo de todo el proceso de la vida, en la gestación, en el niño, en el trabajo, etc., con todas las repercusiones que tiene su descuido en toda la comunidad. Al término de una vida laboral intensa debemos ver algo más que la concesión de una pensión a quienes se jubilan: los jubilados como personas y como seres sociales que deben seguir aspirando a algo más que vegetar y por tanto necesitan unas condiciones de desenvolvimiento específico concorde con su relevo en tareas más o menos penosas: requieren algo más que píldoras para curar los catarros, necesitan todo un complejo de atenciones que sirvan para mantenerlos en activo, si bien su actividad ha de revestir características singulares de relación, de entretenimiento o hasta de «trabajo». Hay que reconstituir un mundo nuevo a su medida.

Los excedentes de provisión social, que haga posibles un gasto responsable de necesidades inaplazables o atenciones discretamente austeras, deben servir para proceder a la adopción de medidas y providencias comunitarias para una esmerada atención de la salud con el cuidado de las madres, con la vigilancia y asistencia de los niños, con la promoción de una medicina de trabajo de indole progresiva en el seno de cada una de las empresas cooperativas, con la preocupación por la suerte de cuantos hayan de jubilarse un día, etc.

Un ensayo

El primer CENTRO ASISTENCIAL que estos días se abre en Mondragón, donde se ha dado el núcleo más denso y veterano de cooperativas, que constituyen un contingente de considerable influencia en toda la comunidad, aspira a ser un ENSAYO PILOTO para que su experiencia y resultados sean aplicables en otras comarcas.

Este CENTRO ASISTENCIAL abre sus puertas para toda la comunidad, sea o no cooperativista. Se desea y se espera la colaboración de las más variadas entidades y el esfuerzo inicial de promoción que hacen hoy las cooperativas asociadas ha de ser sin duda perfectamente compensado. Desde luego ninguno que sea acreedor al nombre de cooperativista ha de disculpar su colaboración directa, personal y comunitaria.

El CENTRO ASISTENCIAL ha de ser un TESTIMONIO auténtico

de SOLIDARIDAD de las COOPERATIVAS y de los COOPERATIVISTAS hacia sus convecinos, miembros de una comunidad humana, cual es en este caso toda la comarca con vínculos y relaciones tan hondas y tan espontáneas.

A través de este CENTRO ASISTENCIAL se trata de contribuir a la aplicación de otro postulado social tan entrañablemente humano como es la de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SALUD. Es problema complejo y por eso ha de desearse la conjunción de máximos esfuerzos por parte de cada uno de los sectores sociales o de las diversas entidades y órganos de administración. Los cooperativistas comienzan por ofrecer la suya con la más generosa disposición. Los primeros beneficiarios han de ser las madres seguidas por los niños en la medida en que se vayan ejecutando los planes previstos. La medicina de empresa con todo el complemento de medidas para su aplicación progresiva ha de tener un buen exponente en este CENTRO.

Una comprobación

En realidad este CENTRO es una convocatoria permanente de colaboración para todos cuantos interesa intervengan en una actividad tan delicada como es el cuidado y el cultivo de la salud. A este objeto los FACULTATIVOS para los que su VOCACION y su PROFESION son valores sociales difícilmente cotizables constituyen el primer factor. Confiamos en que cuando toda una comunidad compruebe por sí misma toda la trascendencia de la empresa que se acomete, no han de faltar otros elementos también indispensables para llevar adelante el cometido en la escala que corresponde a un planteamiento parcial del problema, como es el que supone la presencia de una institución que nace para colaborar con quienes tuvieren interés por acelerar las aplicaciones tan variadas que requiere la salud del hombre y su asistencia social.

El concierto de necesidades y la conjunción o coordinación de soluciones que implica el establecimiento de este CENTRO ASISTENCIAL no tardará en hacernos ver a todos lo MUCHO QUE PODEMOS cuando los más nos unimos.

Es una obra llamada a ser muy fecunda si actuamos con fidelidad a un gran espíritu de humanidad y de colaboración. Ha de ser una EMPRESA nueva llamada a desarrollarse como otras que se han emprendido para otros quehaceres, que difícilmente podrían aventajarla en nobleza e interés.

CONSTRUCTORES DEL MUNDO

El Abbé Pierre ha enunciado así la Ley del Bienestar Humano: «El fundamento de nuestra felicidad es la felicidad de todos los hombres».

A primera vista puede creerse que se trata de un principio ético, moral o de psicología humana. Lo es; pero es también un principio económico, social y político. Más aún: es un principio biológico: para sobrevivir, la humanidad, por simple instinto

de conservación de la propia vida, habrá de hacer de ese principio, uno de los grandes pilares sobre los que construir toda la vida de los hombres en el planeta.

Si esto ha sido verdad en algún grado en todas las edades del hombre, hoy, en el dintel de la era planetaria, adquiere unas proporciones tales que cada vez se hará más patente, trágicamente patente y claro para todos.

Pero no todos sacan las consecuencias del hecho de la creciente interdependencia vital, biológica, de los hombres. Se comete el absurdo de querer mantener el mismo pantalón cuando el chaval ha crecido enormemente.

La interdependencia biológica de los hombres exige que se socialice a escala planetaria la ECONOMIA, LA POLITICA, LA EDUCACION, LA RELIGION. Que exista una planificación mundial, con fuerza coactiva para imponerse a los grupos de las naciones ricas, poderosas que hoy gobiernan el mundo, el cual vive regido por un sistema en parte anárquico, en parte oligárquico.

En el campo económico, la ausencia de un GERENTE, o de UNA GERENCIA FUERTE DEL BIEN COMUN MUNDIAL, produce diariamente derroches fabulosos de recursos, de fuerzas de trabajo, de impulsos creadores, etc.

En números redondos el 80 por 100 de los recursos económicos están poseídos y disfrutados por el 20 por 100 de la población mundial. Y a la inversa: el 80 por 100 de la población sólo dispone del 20 por 100 de los bienes.

Ello supone despilfarro en ambas partes: en el mundo rico se desperdician recursos materiales; en el mundo pobre se da una pérdida gigantesca de energías humanas: un paro de más de mil millones de brazos caídos y de cerebros convertidos en desiertos sin apenas vegetación.

Supongamos que en una economía se producen 100 millones de tornillos y sus correspondientes 100 millones de tuercas. Pero por una de las paradojas e ironías de la vida, un sector de esa economía recibe 80 millones de tuercas y 20 millones de tornillos. El otro sector recibe inversamente 80 millones de tornillos y solamente 20 millones de tuercas.

Lo lógico y racional es que ambos sectores piensen en que había habido un error de envíos, se pusieran de acuerdo y equilibrasen así las proporciones entre tuercas y tornillos.

Pero no. Los que solamente necesitaban los 200 millones de tornillos recibidos, aducen su derecho de propiedad de los 80 millones de tuercas y no sueltan los 60 millones que les sobraban. Qué harán con ellas? Quizá poner a cada tornillo dos, tres y hasta cuatro tuercas, cuando con una estaba bien asegurado. Quizá utilizarán gran parte de las tuercas como objeto de adorno.

Y mientras tanto, en el otro sector, 60 millones de tornillos estarán sin poder ser utilizados, porque no les llegó su tuerca correspondiente.

La suma de utilidad total, de bienestar social total será muchísimo menor. Pero, en términos económicos, no sólo pierde el sector desafortunado, no sólo pierde la economía general, sino que a la larga ha perdido el sector «afortunado». Al demandar este sector los bienes que necesita y que solamente producía el sector «desafortunado», resulta que su demanda queda retrasada, o definitivamente sin poder ser atendida por disminución de la producción, precisamente por aquel desequilibrio entre tuercas y tornillos.

Más aún: el sector «afortunado» no solamente se resiente en su producción por fallarle el sector desafortunado en el suministro de materiales productivos. Se resiente también LA VENTA DE SU PRODUCCION, porque el sector «desafortunado», ya no puede seguir siendo tan comprador como antes.

Que esto ocurra en una economía de proporciones diminutas, ya supone un mal

y un agarrotamiento económico. ¿Qué no será cuando esto pasa en la economía planetaria?

Y hablando ahora en términos sociales y políticos, salta a la vista que todo esto produce un foco de malestar social, de resentimientos de grupos, de tentaciones para los grupos favorecidos de aprovechar su primera situación de privilegio para explotar aún más a los grupos desfavorecidos, etc.

Vivimos contagiados por el pecado de un suicidio y de un homicidio de proporciones mundiales.

«Verdaderamente, a la velocidad en que aumenta su conciencia y sus ambiciones el mundo hará explosión si no aprende a AMAR.

«El futuro de la tierra que piensa, está orgánicamente unido a la conversión de las fuerzas de odio en fuerzas de caridad». Teilhard de Chardin.

¿CUANDO LLEGARIAMOS ANTES A LA LUNA?

En un artículo de cierta revista se sustentaba lo siguiente: Antes que ir a la luna y dominar los espacios, era ir al hombre y emplear los recursos humanos en la lucha contra el hambre de los pueblos. Sin duda ninguna que con ello el avance de la ciencia y de la técnica respecto al espacio quedaba frenado. Pero los valores humanos están por delante de los valores técnicos.

No estamos del todo con el articulista. A largo plazo, quizá no muy largo, no hay oposición entre los intereses técnicos, científicos y los aspectos morales, humanitarios. Habría que afirmar rotundamente que la humanidad llegará mucho antes a la conquista del espacio, desviando los recursos económicos hacia los hambrientos del mundo.

Es la ley de la inversión. La inversión supone un sacrificar un bienestar mayor presente, un avance mayor presente, pero para conseguir avanzar luego mucho más. Una humanidad con más de 3.000 millones de hombres, funcionando como una única economía racionalizada, planificada, en pleno empleo de brazos y de cabezas, con una fuerte salud social en sus estructuras, sería un sistema vivo con una fuerza expansiva prodigiosa en todos los aspectos, capaz de brindar a todos los pueblos, aun a los que hoy son los privilegiados, unas posibilidades económicas, científicas, nunca soñadas.

EL VERDADERO PRESTIGIO

Tratar de conquistar la meta de una humanidad así, es sin duda mucho más grandioso, prestigioso, y sin duda humano, que llegar a la luna una nación mientras sus vecinas mueren de hambre.

Sin embargo los Imperios de hoy, siguen siendo castigados, lo mismo que los antiguos, con uno de los peores castigos divinos: la ceguera. Sólo ven prestigio en levantar nuevas Pirámides, o catedrales de piedra. Cuando no hay mayor prestigio para un pueblo que el de legar a la posteridad una catedral de piedras vivas: una humanidad mejor trabada, estructurada y hermanada.

La ceguera aumenta, de un modo peregrino, en ciertos casos. No sólo de pan vive el hombre, dicen. Una nación que no emplea cuantiosos recursos en obras de arte, deja a la posteridad un ejemplo de materialismo, de epicureísmo. Demuestra que no tienen temple noble y espiritual. Hay que acometer obras como la Nueva Opera de Madrid, la Sagrada Familia de Barcelona, o las conquistas espaciales.

Mientras tanto el suburbio mísero envolvió a Madrid, a Barcelona; a los Imperios

actuales ha rodeado un suburbio integrado por naciones enteras: los nuevos esclavos de las Pirámides nuevas.

Hace años que Maritain invitaba a los cristianos a no soñar en esculpir sus grandes ideales en catedrales de piedra, sino que trabajarán en hacer del mundo una gran catedral: en ella Dios se vería mucho más glorificado, y los hombres verían en ella la gran señal de Dios levantada en medio de las naciones.

Sin embargo, nos dice LEBRET en su libro EN EL COMBATE DEL MUNDO, muchos cristianos, faltos de una perspectiva lo suficientemente amplia, se contentan con cumplir actos virtuosos continuamente, pero no tienen el SENTIDO DEL PLAN DE DIOS. Por ello se desaniman y son incapaces de discernir el lugar donde tendrían que inscribirse para responder totalmente a su vocación de laicos, ENCARGADOS DE CONSTRUIR EL MUNDO.

Y mientras tanto, movimientos que quieren ser materialistas tienen su espiritualidad de la acción, de una acción llevada por una adhesión del corazón al despliegue total del ser humano, y se entregan cada vez más a toda la humanidad.

El militante cristiano, sigue Le Bret, puede y debe tener una visión más lúcida y más amplia. Empujado por un inmenso impulso, se entrega por completo, lleno de un gran deseo, y se introduce libremente en el movimiento universal, constituyendo con otros una fuerza de vanguardia, una fuerza de choque que empuja al mundo y lleva todo lo humano hasta lo divino.

«Llenad la tierra y dominadla». Según este precepto bíblico el hombre se hace dando forma al universo.

ESTUDIO DEL TRABAJO Y TECNICAS DE VALORACION

En el número anterior (54) desarrollamos los principios sobre los cuales entendemos ha de vertebrarse un racional estudio del trabajo, que trate de armonizar la natural diversidad de los trabajos y los hombres, con los postulados de justicia que reclama la convivencia social. No son tolerables las hirientes diferencias nacidas de filosofías cargadas de acento personal, y aún hoy, tan queridas de las clases privilegiadas. Intentan mantener la prevalencia del *valor-individuo*, en aras de una pretendida libertad personal, pero soportada por la indignidad de no pocos infortunados, a los que el azar de una cuna les ha jugado la «treta» mayúscula de encuadrarlos dentro del colectivo de los desheredados.

Una honesta visión de la empresa como comunidad de personas, nos sugiere de inmediato la necesidad de contemplar la valoración relativa de los distintos trabajos, dentro de márgenes que se concluyen de la consideración del entorno socio-económico, la natural diversidad humana y la *solidaridad*, como respuesta a la tentación de glorificar en singular el *valor-individuo*, cuando su potenciación no pocas veces se apoya en la exclusividad de utilización de recursos comunitarios. Tenemos que alumbra un nuevo estilo de convivencia, fundamentado en una discreta diferenciación, pero salvado el nivel decoroso aún a los extractos menos cualificados y con estos criterios penetramos en el análisis de las técnicas concretas de evaluación del valor relativo del trabajo.

VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Intentaremos desarrollar los varios aspectos que entraña la aplicación de esta técnica concreta a los distintos trabajos que existen en el seno de la empresa.

Nos permitimos ahorrar al lector un detallado tratamiento del tema, que requiere el concurso de material matemático y razonamientos intensivos, que creemos no son propios de este boletín. En suma, exponemos lo esencial de la técnica para su mejor comprensión, con las anotaciones de raíz conceptual para el lector que se aproxima por primera vez a la doctrina de la Valoración.

MANUAL DE VALORACION

Intuímos que todo puesto de trabajo, para ser desarrollado, requiere se cubran unas exigencias, algunas de las cuales son las más representativas. En función de la intensidad con que se manifiestan estas exigencias o factores se identifica o valora el puesto. Desgraciadamente, las exigencias no están normalizadas y, por lo tanto, las comparaciones interempresariales son poco fiables. Y, sin embargo, se acepta unánimemente el considerar unas determinadas exigencias, tales como:

Formación	}	Conocimientos
		Experiencia
		Aptitudes manuales
Responsabilidad	}	Por proceso
		Por maquinaria
		Por seguridad
Esfuerzo	}	Mental y visual
		Físico
Condiciones del trabajo	}	Ambientales
		Riesgos inevitables

¿Son éstos los únicos factores a considerar? El número de factores es, naturalmente, variable según los trabajos y las empresas, y la aceptación de éstos y otros, es una cuestión estrictamente privativa de cada grupo técnico de valoración o empresa. Lo que sí es de aceptación general es que el trabajo impreso en cada puesto se puede descomponer en factores; cada factor se da en intensidad variable a tenor de las exigencias impuestas por el puesto, y afectado por el desarrollo de la tecnología y el progreso. Aclararemos, no es lo mismo cargar camiones a mano o con elevador automático, el esfuerzo a desplegar es variable; este puesto, como se ve, ha sido afectado por la tecnología de la mecanización, que anula o reduce prácticamente el esfuerzo muscular, es decir, *ha alterado la fisonomía del puesto*. Algo similar podemos decir de los puestos técnicos que cada vez plantean exigencias más severas, o lo que es igual, el factor conocimientos se exige con mayor intensidad.

Intentamos sintetizar, señalando que en la configuración de los pue-

tos de trabajo participan *determinados factores* y éstos se dan en *intensidad variable*.

El *Manual*, recoge los *factores* y los describe en grados, atemperándose a las exigencias previsibles en el seno de la empresa. Podemos aún mejorar la imagen de su sentido considerándola como *instrumento de medida del trabajo*.

Con el *Manual* se interpreta la tarea o trabajo, expreso en la descripción de cada puesto. Una vez redactado el *Manual*, la labor del Comité o de los técnicos se limita a identificar a qué grado de cada factor es asimilable el contenido de trabajo subyacente en la tarea que se analiza. Es, pues, una especie de código que permite identificar el valor estructural de los puestos.

De esta ligera descripción nos imaginamos que el lector inducirá la extraordinaria importancia de la construcción del *Manual*, ya que de la lógica de su trazado y consistencia dependen el que los resultados sean o no coherentes con los principios estudiados y el sentir del colectivo, que ya tiene en la esfera que le rodea una opinión formada de la importancia relativa de los puestos, aunque en algunos casos es posible sobrevalore los trabajos enérgicos.

En conclusión, diremos que la consistencia del *Manual* es función de la *elección de los factores, ponderación o peso de cada factor y la justeza de los grados descriptivos*.

MANUAL UNICO O NO?

Antes de pronunciarnos en una u otra dirección, creemos más prudente analizar si son o no homogéneos todos los trabajos, en cuyo caso tendremos la respuesta inmediata.

Si penetramos en el fondo del problema observaremos que no todos los factores se repiten en los variados grupos de trabajo, por lo que, en primera aproximación, intuimos la no homogeneidad desde el momento que no nos es posible diferenciar los distintos puestos por la aplicación de idénticos factores.

Aún más, en el intento de diferenciar con los mismos factores se tropieza con la dificultad de que al repetirse con intensidad muy extrema (ejemplo: esfuerzo y conocimientos en Oficinas y Talleres), se adulteran los resultados extendidos al conjunto de toda empresa.

Abundando sobre los razonamientos anteriores, recalcaremos que el fin de la Valoración es fundamentalmente definir el *valor relativo de cada puesto* y a este objetivo hay que subordinar cualquier otra cuestión.

Para nada vale una intencionalidad manejada en abstracto, si ello traiciona el objetivo primordial, cual es el de la diferencia, los trabajos pensantes y duros dentro de un marco de solidaridad.

Y ahora nos preguntamos: ¿Cómo identificamos los grupos homogéneos?

Para identificarlos basta con someter los factores en cuestión al «test» de frecuencia e intensidad. Ambos aspectos son los elementos técnicos de identificación de los factores naturalmente presentes en cada grupo. Hemos de utilizar en cada grupo aquéllos que realmente se presentan.

No creemos necesario extendernos en más amplias consideraciones

sobre este tema que es evidente en sí mismo, pero que lo hemos juzgado oportuno traer a discusión, por si alguno se preguntas obre la discriminación de los factores y pesos aplicados.

Atendiendo a los razonamientos expuestos, clasificaremos en dos grandes grupos homogéneos el personal de la empresa:

—Operarios y Profesionales de Trabajo Manual

(Puestos de trabajo en los que pesa fundamentalmente: Experiencia, Aptitudes Manuales y Esfuerzo).

—Personal Técnico-Administrativo

(En los que pesa fundamentalmente: Conocimientos, Experiencia e Iniciativa).

En ambos grupos intervienen factores comunes y particulares y las valoraciones se realizan con absoluta independencia. Bien es verdad, que finalmente queda pendiente el problema de definir el punto en que solapan la valoración de los grupos. Lo trataremos más adelante.

HASTA QUE NIVELES SE VALORA

Es esta una cuestión que se debate con pasión. Los permanentemente valorados, los de abajo, se quejan, y con razón, de la política discriminadora a que se ven sometidos, en razón de supuestos, argumentos técnicos, de mayor o menor validez real, pero de hecho a partir de cierta frontera se establece el reino de los *intocables*, no pocas veces intencionadamente seleccionados, para justificar las singulares leyes que bonifican el grupo hábilmente distanciado de los demás.

Nuestra experiencia nos permite pronunciarnos en favor de la valoración de la totalidad de la empresa en cuanto a valor estructural se refiere, al poder normalizarse los requisitos estructurales. Sin embargo, creemos necesario aclarar que en los puestos de alto contenido estructural, la intervención de la persona que lo desempeña lo personaliza de forma muy pronunciada, de tal suerte que se impone, desde luego con carácter general, el arbitrar un sistema que a la vez que tiene en cuenta el valor estructural, introduzca la imagen del campo funcional como medio de enjuiciar la eficacia personal por encima o debajo del valor estructural.

La incorporación de la noción del *campo funcional*, proporciona una gran elasticidad a la estructura remunerativa, al disponer de un corrector funcional imputable a la eficiencia de la personal.

COMITE DE VALORACION Y EL VALOR DE SUS DELIBERACIONES

Entendemos interesante someter a juicio y consideración de los lectores una cuestión que es de cierta importancia, cual es la de estimar: *preceptiva* o *informativa* los resultados de la deliberación del Comité. Antes diremos que el Comité está formado por una serie de personas que interpretan a la luz del Manual el contenido de trabajo del puesto sometido a su ponderación.

Finalmente, se intuye que su composición tiene su importancia pero,

no obstante, y de nuevo, nos vemos obligados a referirnos al Manual; es primordial la elaboración del Manual y la tabulación final en puntos.

En nuestra experiencia el Manual fue redactado por un grupo técnico y la ponderación y tabulación fue obra del Comité. Pero, a pesar de ello, entendemos que la función del Comité es «interpretar a la luz del Manual el valor de los puestos», sin que su opinión sea determinante final. La Dirección puede corregir su interpretación, si estima no se han ponderado correctamente la totalidad de los elementos.

Es competencia de la Dirección, traducir en ley la opinión cifrada en puntos por el Comité de Valoración.

Servicios médicos

Movimiento de ENFERMERIA y Análisis de las causas de los accidentes en algunas COOPERATIVAS asociadas, durante el mes de Febrero.

ARRASATE

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
8	0	1	16	2,616
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
8			133	16,6

COMET

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
15	1	0		31,105
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
6			88	14,6

COPRECI

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
13	2	2	37	56,591
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
3			42	14

GURIA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
53	1	1	18	44,531
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
9			53	5,8

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
6	0	1	25	1.962
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos		Prom. de baja
7		101	14,4	

SORALUCE

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
21	0	0	0	6.867
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos		Prom. de baja
8		72	9	

ULGOR

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
126	1	4	59	67.402
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos		Prom. de baja
50		501	10,02	

URSSA

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
3	2	2	31	79.581
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos		Prom. de baja
4		24	6	

Bajas de Comet

- 1.ª Quemadura en dorso pie izquierdo.

Bajas de Copreci

- 1.ª Distensión lumbar.
- 2.ª Quemadura en pierna izquierda.

Bajas de Guria

- 1.ª Esguince en muñeca derecha.

Bajas de Ulgor

- 1.ª Herida incisa con sección parcial de tendón del 2.º dedo de la mano derecha.

Bajas de Urssa

- 1.ª Herida contusa con inclusión de fragmento metálico que se tuvo que extraer, en dorso mano derecha.
- 2.ª Herida contusa con hematoma en dorso mano izquierda.

ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Comet

Al quitar las cargas que se emplean para ejercer presión a las cajas de fundición en el momento del llenado con hierro fundido salió un chorro del caldo produciéndole la lesión.

Este accidente se atribuye al Encargado por permitir trabajar sin protección (calzado de seguridad).

Copreci

1.ª Al intentar levantar un peso del suelo se produjo la lesión.

Accidente fortuito, no obstante se sugiere que cuando haya que levantar un peso excesivo se haga ayudado por otro compañero.

2.ª Al producirse un incendio en el almacén e intentar separar unas materias que peligraban, prendió fuego el pantalón produciéndose la lesión.

Accidente fortuito.

Guria

Cuando golpeaba con la porra, falló uno de los golpes dándose con el mango en la muñeca.

Ulgor

Al intentar afinar (con el torno en marcha) una pieza tambor de freno para la grúa, se le deslizó el papel de lija que presionaba con la mano, produciéndose la lesión con una de las aristas de la pieza.

Accidente fortuito, no obstante se sugiere que estos trabajos en vez de hacerlos a mano se podía idear una plantilla de madera adoptando el papel de lija a la misma, con lo que disminuiría el riesgo de accidente.

Urssa

1.ª Al golpear con la porra se desprendió una partícula metálica incrustándosele en la mano.

Accidente fortuito.

2.ª Al golpear con el martillo falló uno de los golpes produciéndose la lesión.

Accidente fortuito.

FIESTAS

A nadie puede pasar desapercibido que estamos viviendo una época de transformación. Transformaciones económicas, políticas, sociales se desarrollan en todo el mundo. El hombre ha alcanzado una madurez que hasta ahora nunca había conseguido. La Iglesia misma trata de buscar la interpretación más correcta, si ello es posible, al Evangelio. El hombre intenta encontrar explicación a situaciones preestablecidas. El mundo es un hervidero de nuevas ideas, nuevas formas de convivencia, nuevas estructuras.

Los cooperativistas hemos adoptado la postura de protagonistas activos en este inquieto universo. Como cualquier actor que representa su obra, nuestra actuación está sometida a la crítica en unos casos favorable, en otros desfavorable. No obstante como aquél hemos de continuar la representación, seguros de que el camino que hemos emprendido es el correcto. Nuestra meta será admitida por toda persona de buena voluntad; trataremos de conseguir un Mundo Mejor a través de la renovación de estructuras ya caducas.

Todo esto no es difícil expresarlo en letras de molde con ideas o frases más o menos bien conseguidas. Las dificultades comienzan en el momento de tratar de llevar aquellas a la realidad. Sería absurdo intentar demostrar que incluso para el más convencido no supone un esfuerzo la rotura con módulos de vida que en muchas ocasiones parecen formar parte de nuestro propio ser. No obstante en ello estamos comprometidos todos y con fe en las metas que tratamos de alcanzar podremos superar esa resistencia natural que a fin de cuentas viene a ser algo así como una tentación.

Es hoy tema candente, discutido largamente por los Consejos Sociales de nuestras cooperativas, el problema de los días festivos. Las posturas adoptadas son en general constructivas cualquiera que sea el criterio. Se ha establecido un diálogo, esto es lo importante, y se aprecia que nuestros vocales han tomado conciencia del problema.

No obstante esta preocupación a que aludimos parece no ha trascendido con fuerza y argumentaciones suficientes a nuestros socios. Es necesario que ello ocurra pues todos nos hemos de convencer de la existencia del problema y todos hemos de colaborar con nuestras opiniones e ideas para llegar a conclusiones acertadas.

Si contabilizamos las fiestas que por uno u otro motivo tenemos a lo largo del año veremos que se acercan a noventa. Prácticamente son tres meses, de los doce del año, los que no trabajamos. A uno le salen ciertos colores al intentar compaginar estas cifras con un plan de desarrollo económico. Otros nos precedieron protagonizando coyunturas semejantes a las que actualmente nuestra sociedad intenta superar y sería aleccionador para nosotros meditar las posturas que adoptaron los componentes de aquellas colectividades.

Superada esta situación es evidente que la asociación conveniente de estas fiestas unida a los progresos técnicos que nos traen procesos y métodos de mayor productividad, pondrían a nuestro alcance esas metas que la mayor parte de las Sociedades europeas han conseguido ya, tales como: Tres semanas de vacaciones al año, semana de cinco días laborables y más adelante la semana laboral de cuarenta horas. Está claro que la consecución de tales metas no depende de nuestra actitud solamente, pero esta ha de ser fundamental. Es nuestra obligación crear el ambiente necesario para que la Sociedad evolucione hacia esas nuevas formas.

La evolución de la sociedad moderna

Poco a poco, los objetivos generales del socialismo, tal y como habían sido formulados a mediados del siglo pasado y que aparecían entonces como utópicos, se van realizando bajo nuestros ojos. Pero van siendo logrados por medios que son muy diferentes de aquellos que habían sido previstos y, además, vienen acompañados de resultados totalmente imprevistos; de tal manera que el mundo social y económico comienza a revestir un aspecto totalmente inesperado. Nuestra situa-

ción es comparable a la de un hombre que diera finalmente la siesta en la cual ha soñado desde hace mucho tiempo, pero que viera sentarse para participar en el banquete más personas inesperadas que amigos invitados, de modo que el carácter de la fiesta se encuentra totalmente cambiado. Así, lo que aparecía como un final que resolvería todos los problemas humanos, se presenta hoy como un comienzo que revela la novación de estos problemas.

Uno de estos acontecimientos inesperados es el número de habitantes de nuestro planeta. El socialismo no ha reivindicado nunca el crecimiento demográfico, sin embargo ahí está; no solamente en Europa, sino sobre todo en el resto del mundo. Del mismo modo, el socialismo no ha reivindicado la técnica; es más bien por el reparto, por la igualdad, como entendía mejorar la suerte de las masas. Sin embargo, ciento cincuenta años de historia nos han demostrado que el progreso técnico es, de hecho, si no el único, al menos el medio preponderante de la elevación del nivel de vida de los pueblos.

Y todo este proceso de evolución va a ir acelerándose a lo largo de los próximos años, para ofrecernos con vistas a las últimas décadas de este siglo XX las perspectivas de una sociedad radicalmente distinta a lo que era hace tan sólo cien años.

Así, nos encontramos en presencia de un triple hecho:

- El hombre medio, es decir el que representa la mayoría de los ciudadanos, se enriquece: dispone gradualmente de mayor número de bienes, de seguridades de toda clase, de modo que van quedando cubiertas sus necesidades, tanto materiales como de expansión cultural, espiritual, etc.
- El hombre medio va representando cada vez una mayor proporción de la población total y esta población total se está haciendo cada vez más numerosa.
- El medio humano se va haciendo progresivamente más técnico: la vida diaria se va rodeando de aparatos, instrumentos, instalaciones, etc. que incorporan las últimas técnicas y la vivencia de las mismas técnicas viene a ser un elemento fundamental de la formación de las personas.

Estos tres hechos vienen transformando la condición humana de manera tan profunda que nuestras preocupaciones políticas, sociales y económicas van a encontrarse cambiadas. Los años que nos separan de 1985 formarán el periodo de transición entre la antigua atmósfera, en la cual nos encontramos aún, y la nueva. Pero apenas tenemos todavía conciencia de ello.

Los antiguos socialistas con espíritu espartano veían en el hombre socialista ante todo un hombre moral: justo, equitativo, trabajador, era el ciudadano honrado de una sociedad honrada. Al liberar la sociedad de su tara, la explotación del hombre por el hombre, se pensaba que el hombre quedaría liberado del mal. Hoy en día, que nos hemos convertido todos en socialistas, la realidad nos aparece mucho más compleja; en primer lugar, hemos aprendido que una sociedad puede tener y de hecho tiene en realidad otras muchas imperfecciones que la del privilegio de la propiedad y que, por lo mismo, no basta con suprimirla para lograr una sociedad perfecta; no estamos ni tan siquiera seguros de que haga falta suprimirla efectivamente: es verosímil que una sociedad en que subsista la propiedad con modalidades restrictivas, adaptadas a cada objeto, funcione mejor que una sociedad en que haya dejado de existir. Ya no tenemos, por tanto, hoy día, la fe que tenían nuestros antepasados en una sociedad perfecta al alcance de una revolución. Ya no vislumbramos más que sociedades muy imperfectas, gradual-

mente mejoradas por un gran número de reformas empíricas, de disposiciones selectivas, de leyes y reglamentos complejos.

Además y sobre todo, ya no tenemos la posibilidad de creer que una sociedad perfecta haría al hombre perfecto. En efecto, vemos mejor las causas del mal individual; están muy lejos de ser solamente económicas. Muchas tienen su origen en el mismo individuo; son entonces de origen biológico, de carácter.

La mayor parte de las demás tienen por origen conflictos, choques, de personas o de cosas: accidentalidad, rivalidades; estos conflictos están muy lejos de tener todos su origen en la organización del Estado y en las actividades económicas; la mayor parte se desarrollan en el cuadro familiar, en el cuadro de la profesión y de la vecindad.

Sea lo que fuere, no vemos en nuestro país, no vemos tampoco en ningún otro país dibujarse un hombre moralmente nuevo. En cambio, un hombre medio intelectualmente nuevo se va perfilando sin duda alguna. Es grande la diferencia entre el hombre medio de ayer, que no sabía firmar con su nombre y el de hoy, que permanece en la escuela hasta los 17 años y que es educado constantemente por la radio, la televisión, el cine, la calle y la empresa.

El problema de la educación

Suponemos suficientemente trillado el problema de la necesidad de la educación en toda comunidad humana. Ni tampoco vamos a detenernos en reseñar la toma de conciencia de las clases dirigentes en estos últimos tiempos. Unicamente vamos a exponer nuestro modesto punto de vista de un problema más concreto, cual es el desarrollo de la ESCUELA PROFESIONAL.

Esta Entidad creemos ha entendido desde su comienzo el verdadero alcance de la Educación, firme al postulado de Ruskin, que dice que «Educar un joven no es hacerle aprender algo que no sabía, sino hacer de él alguien que no existía». La ESCUELA va realizando esta transformación ideal, es decir, dar al niño o al joven una formación armónica e integral de su personalidad, que le haga ser mejor y más capaz para la Sociedad en que va a vivir, conjugando la felicidad con la utilidad colectiva.

Ahora bien, como antes hemos dicho, aunque el problema de la Educación parece resuelto, por lo menos en cuanto a su aceptación, no por eso debemos olvidar a los hombres que la enraizaron en esta zona. Hombres que aceptaron esta responsabilidad, conscientes de su importancia, con tal vivencia, que superaron los no pocos obstáculos que en su inicio se encontraron. Hombres que tenían clarividencia de pertenecer a la Sociedad, de ser solidarios con ella, de estar encuadrados en la comunidad y que nos arrastraron a los que hasta entonces éramos meros ejecutantes de un trascendentalismo crónico.

Parece que, en la actualidad, nuestra comarca es acreedora a pertenecer al mundo que se llama civilizado, al asegurar la enseñanza y el aprendizaje en la igualdad de oportunidades tan cacareada. Hasta nuestros días este problema tenía serias limitaciones; por un lado la criba económica que discriminaba los «aplos económicamente fuertes» de los «no» débiles; por otro lado, existía la imperiosa necesidad de impulsar a los hijos a una

rentabilidad inmediata, prescindiendo de las mejores posibilidades futuras, incluyo soslayando las implicaciones de afectación de salud, frustraciones vocacionales, etc. que dieron origen a esa muchedumbre de hombres condenados al maquinismo, que eran alquilados en las empresas.

No obstante, repetimos, que aunque parece solucionado el problema de la educación individual, mediante la formación de nuestros hijos en textos comunes y bajo los mismos auspicios de libertad, justicia y amor, queda aún pendiente una inmensa labor. Nos referimos a la **educación y formación colectiva**.

Llamamos **orientación colectiva** a la planificación de la educación, de acuerdo con las necesidades del mercado. Es obvio reconocer que a primera vista esta forma de actuación nos produce la sensación de que atentamos contra la libertad de los individuos, al tratar de encauzar los valores culturales hacia zonas de producción desprovistas de los elementos necesarios. Nada más lejos de la realidad, puesto que la experiencia ha demostrado que el estudio de los perfiles profesiográficos no señalan un oficio determinado, sino más bien tendencia a aptitudes que le hacen apto para una gama de profesiones con un mínimo común denominador. Una vez conocida la aptitud de un determinado grupo podemos canalizar la corriente migratoria a tenor de los requerimientos exigibles a los diferentes puestos.

Quedamos, pues, de acuerdo que la **orientación colectiva** es perfectamente viable dentro de la más pura democracia, ya que no persigue más que una aceptación, por parte de los individuos, de las normas comunes de convivencia. Ahora bien, para poder desarrollar y ordenar este programa, es necesario que los centros docentes conozcan las necesidades industriales, realizar estudios estadísticos, etc., de una forma conjunta en las zonas o núcleos industriales, enmarcados dentro de las mismas circunstancias de tiempo, lugar y espíritu.

Impuesta la necesidad de esta premisa, actualizamos un problema que ha venido planteándose en los últimos tiempos; nos referimos a la forma de actuación de los diversos centros que mantenían su independencia funcional, seguros de satisfacer «sus necesidades», las de sus patrocinadores, ajenos a la sociedad de la que emanaban. Es hora ya de que cambiemos de óptica y sustituyamos el sistema de los que quieren educar en «O» por la de los que realizan en «Y» (entiéndase colaboración).

No debemos olvidar que la sociedad no puede hacer «borrón y cuenta nueva» atendiendo únicamente a la juventud, a los que van a seguir enseñanzas especializadas o superiores, sino también a los que antes mencionábamos, a los «máquinas», dándoles la oportunidad de un oficio o de una forma de empleo con la que se identifiquen como seres humanos.

Reconocemos que la labor es ingente, que todo está por hacer; pero también sabemos que los hombres a los que al principio aludíamos, y que iniciaron esta tarea, no se encuentran solos; son legión los que se van haciendo sensibles a los preceptos de la verdad y equidad, e incluso los problemas económicos cada vez gravan menos, porque el concepto de la pobreza es muy relativo.

Lo único que nos queda es alentar a los que luchan, ganar a los eclécticos y perdonar a los ciegos.