

# TU

«TRABAJO Y UNION»

Redacción: ESCUELA PROFESIONAL

Tel. 791549—Apdo. 23.

Administración: CAJA LABORAL POPULAR

Tel. 791841—Apdo. 34

Junio, 1965

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Núm. 58

## La calificación de méritos

Una de las cosas más difíciles de realizar bien y que de ordinario todos solemos hacer con mucha facilidad es la calificación de méritos. Todos los fenómenos, tanto físicos como sociales, son en realidad más complejos de lo que regularmente se suelen considerar. Para progresar hay que ahondar en la complejidad de las cosas y reconocerlas tal como son, con las correlaciones e interdependencias de horizontes que se alejan cuanto más se empeña uno en abarcarlos.

Nuestra convivencia social suele prescindir de análisis más hondos de los fenómenos y las relaciones humanas se prodigan como si las cosas fueran muy simples. Esta observación es de aplicación muy corriente en la calificación e imputación consiguiente de méritos o deméritos de los componentes de una comunidad.

En realidad qué difícil resulta la práctica de las exigencias de una justicia social que se quisiera aplicar en este campo de la calificación de méritos! Aquí nos encontramos frecuentemente en un mundo alineado por los sentimientos y sustraído a la ponderación de la razón: un mundo en el que resulta fácil pasar del «hosanna» triunfal al «tolle» y hasta «crucifige» inmediato posterior.

Los que hemos aprendido a apelar a la «socialización» de bienes en aras de la justicia, parece que debemos saber apelar en aras de la verdad a la razón fría aceptando por bueno un sistema de ponderación de méritos que sea objetivo y como tal tenga siempre en cuenta las relaciones de interdependencia que determinan la posición de cada uno.

La calificación de méritos es algo que inevitablemente tenemos que realizarlo muchas veces cada día, mirándonos a nuestro interior o a nuestro derredor: consciente o inconscientemente nuestro comportamiento suele estar determinado por las conclusiones que obtenemos en dicha operación.

Bueno será que procedamos con tiento y reserva a toda calificación aceptando en primer lugar su complejidad.

## El error de los panegiristas

Es una actitud prudente cierta reserva ante elogios sistemáticos al igual que ante detracciones genéricas. La condición humana es tal que

conjuga luces y sombras según el ado del que se mire a toda figura humana.

Cuando se analiza un proceso histórico individual o colectivo hay que tener presentes multitud de circunstancias, concibiendo como tales las colaboraciones y las resistencias, ya que todas las reacciones humanas acaban siendo interesantes para mantener una tensión o polarizar unas corrientes, que contribuyen eficazmente a los resultados finales o al des-  
envolvimiento de cuantos se vean envueltos en su contexto.

La vida es un quehacer ineludible, que depende de cada uno y de su circunstancia, como diría un sabio: en definitiva hay una reciprocidad inevitable en el seno de una comunidad: por eso es arriesgado calificar fácilmente méritos. Así se comprende que en todas partes del mundo se pongan reservas al culto a la personalidad.

## **La comunidad que se olvida**

La comunidad en cuyo seno se inserta cada uno determina hondamente las posibilidades de cada uno. El clima de ocio o trabajo, de conformismo o de superación, de egoísmo o de generosidad son los patrimonios comunitarios de máximo alcance. Las colaboraciones anónimas resultan de ordinario la clave del éxito de las más importantes empresas humanas.

Qué magnífico concedor de esta realidad demostró ser aquel pro-  
hombre yanqui que cuando le preguntaron cuál era su opinión del mayor héroe de la historia, respondió sin vacilar «que consideraba que los más grandes héroes eran los seres comunes, esos que cumplen su obligación cada día, callada, resignada y ampliamente y que son los que en realidad hacen caminar a los países».

La comunidad, la vida compartida con otros, convivida en tensión y comunión, multiplica las fuerzas y las posibilidades de cada uno de los que saben integrarse de esta forma. La auténtica solidaridad significa no propiamente la suma de cuantos se vinculan sino la multiplicación de todos los que intervienen en su círculo.

## **La responsabilidad**

El sentido de la responsabilidad puede darnos el mejor índice de los méritos imputables a cada uno. Al fin y al cabo cada uno debe rendir en proporción a lo que haya recibido de Dios o de los demás: es decir, que unos deben dar y hacer más que otros, sin que el hecho de que hagan más que otros les haga acreedores a nada especial.

El grado de responsabilidad con que cada uno actúe en su medio ambiente, en su contexto, en la esfera de actividad brillante o modesta que le correspondiere es una fórmula que nos puede dar una pauta muy buena para la mejor discriminación y calificación de méritos.

En una cadena todos y cada uno de los eslabones son indispensables importando relativamente poco el orden que en la misma ocupe cada uno. Algo de esto ocurre en una comunidad bien concebida y desarrollada. Cuánto que hablar y pensar debiera darnos a cada uno la responsabilidad de los actos respectivos si supiéramos que en definitiva lo importante es la

escrupulosidad o la generosidad con que seamos capaces de responder en el puesto o lugar que ocupamos.

Por eso abogamos que en la calificación de méritos se empiece y se termine examinándose cada uno en orden a su ejecutoria en la línea de responsabilidad en cualquiera de los actos importantes o modestos de la vida.

Probablemente estaremos todos de acuerdo que necesitamos más de hombres responsables que de hombres importantes y que los importantes en cuanto descuiden su responsabilidad resultan fatales.

## Técnicas de valoración de trabajo

### ESTUDIO DE FACTORES ESTRUCTURALES

En anteriores ocasiones hemos intentado razonar acerca de los principios de carácter básico sobre los que se cimenta la arquitectura de la valoración del trabajo y hemos anotado aspectos complementarios de la puesta en vigor, con el análisis de las tensiones que habitualmente se manifiestan por la introducción de sistemas innovadores en el juego ponderativo de la estimación relativa de los puestos de trabajo.

En estas líneas nos permitimos seguir reflexionando y en lo posible materializar en expresiones concretas, los conceptos y principios ya vertidos con el objeto de desentrañar y esclarecer la naturaleza y el contenido de los elementos básicos.

Tenemos que afirmar en primera instancia, que todo estudio de valoración del trabajo tiene como objetivo primordial la justa evaluación de su intérprete genial: la persona.

Consecuentemente, no podemos olvidar que toda estrategia técnica tiene que ajustarse a este objetivo final y debe de tener en cuenta esta imagen de fondo al proyectar las técnicas concretas de medición. Es imprescindible empezar por determinar los factores de mayor significado e importancia en el cuadro general de factores a utilizar como elementos de diferenciación.

Independientemente del número que pueda darse en mayor o menor cuantía, es cuestión de primer rango el convenir sobre la naturaleza y la jerarquía de los factores que intervienen en el proceso de valoración del puesto. De aquí, pues, que se nos impone el análisis de naturaleza de estos factores como medio indispensable para la determinación de las exigencias de carácter básico.

### REQUERIMIENTOS ESTRUCTURALES

Creo que no tendremos excesivo empacho en admitir que no todos los factores tienen la misma importancia. Efectivamente, hay unos que son más característicos y que sustentan básicamente el puesto, mientras que otros con ser importantes no son tan consistentes ni vitales y, finalmente, tenemos otro tipo de factores que intervienen de forma circuns-

tancial y esporádica, esto es, que pueden desaparecer al ser factores ajenos al ejercicio de la voluntad libre del hombre.

En un primer esbozo, la lista general de factores podemos reunir en dos grandes grupos:

a) Estructurales básicos

b) Estructurales generales

Antes de pasar adelante quizá sea conveniente aclarar el por qué del uso del término estructural.

Lo estructural se refiere siempre a una forma mejor o peor de ordenar elementos o componentes en un conjunto general. En nuestro caso lo interpretamos en el sentido que lo estructural se refiere a la composición, peso e intensidad de los factores que entran en la definición del puesto. La forma particular de ordenación en sus distintos aspectos determina la estructura propia y a este modo singular de ordenación de estos factores convenimos en llamar «estructura del puesto». De aquí pues, que por deducción a los factores que intervienen en la valoración de puestos los denominemos estructurales. De estas consideraciones se infiere de inmediato, que cada puesto tiene su propio perfil estructural que se diferencia de los demás.

Como puede observarse es una convención que de momento establece esta diferenciación, pues esta cuestión tiene su importancia en el momento de estudiar la calificación de méritos.

Lo estructural en definitiva nos sugiere el contenido íntimo y real del valor del trabajo contenido en el puesto estudiado y sin embargo, lo repetimos, no todos los factores son de la misma naturaleza e importancia, por los razonamientos que seguidamente exponemos.

Hay algunos que tienen preponderancia especial y que los hemos incluido bajo la denominación de estructurales básicos. Veamos qué significado tienen éstos:

A poco que profundicemos observaremos que en cualquier trabajo se destacan aquellos aspectos que requieren el uso de la reflexión y crítica, que nace, naturalmente, de unos elementos de juicio anteriores a través, fundamentalmente, de los conocimientos. Este factor nos dá, en principio, la base de opinión imprescindible para operar sobre los resortes de la voluntad y de aquí que lo consideremos como factor de primer rango, en la configuración del puesto. Enlazado con conocimientos y de forma inseparable con él, está la experiencia que posibilita una ejecución razonable y segura del trabajo en cuestión. A estos dos factores los denominamos estructurales básicos, por el hecho de que su tenencia es punto de partida imprescindible para desarrollar con plenitud un puesto de trabajo.

Bajo la denominación de estructurales generales incluimos el resto de los factores que entran en el cuadro de valoración y que pueden ser factores, tales como aptitudes manuales, responsabilidad por proceso, por maquinaria, por seguridad, esfuerzo mental y visual, físico, condiciones del trabajo ambientales, riesgos inevitables.

## FACTORES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES

Hemos anotado la existencia de factores, tanto estructurales básicos como generales, y a su vez volvemos a reclasificarlos en dependientes e independientes.

Veamos ahora qué entendemos por dependientes e independientes. De paso, diremos que en la valoración de puestos de trabajo se hace abstracción de la persona, pero ello no quiere decir que en la elección de los factores no se tenga en cuenta la calidad de los mismos, ya que necesariamente debemos de seleccionar los factores teniendo en cuenta esta circunstancia concreta. Podemos pues, afirmar que en la valoración no se tiene en cuenta el hombre pero se hace para el hombre, luego, necesariamente, tenemos que diferenciar los factores dependientes, —aquellos sobre los que el hombre puede actuar para mejorar o desmejorar—, e independientes, aquellos que son ajenos a la voluntad del hombre.

En resumen, podemos señalar que factores dependientes son los que el hombre tiene libertad de actuar con mayor o menor intensidad alterando el contenido estructural y siendo acreedor de mérito o desmérito funcional. Independientes, son los que totalmente ajenos a la voluntad humana, tales como esfuerzo físico, condiciones ambientales, que están definidos estructuralmente por motivos casuales y que también los hemos denominado como circunstanciales.

Como resumen de los razonamientos anteriores, podemos establecer las características de los distintos factores, como sigue:

Estructurales básicos:

- Conocimientos — Dependientes.
- Experiencia. —

Estructurales generales:

- Aptitudes manuales. — Dependientes.
- Iniciativa —
- Mando —
- Resto de los factores — Independientes.

La diferenciación que hemos analizado en estas líneas es necesaria para vertebrar el estudio de calificación de méritos y tiene particular importancia el conocimiento de los mismos como base a una objetiva estimación de la forma de ejercer los factores dependientes.

## Servicios médicos

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

### ARRASATE

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
8	2	3	90	55.016
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos	Prom. de baja	
8		93	11,6	

## COMET

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
17	1	3	152	31.759
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
9			125	13,9

## COPRECI

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
14	1	1	6	30.778
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
6			87	14,5

## FUNCOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
78	1	—	—	51.706
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
6			38	6,3

## GURIA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
38	3	7	181	91.026
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
5			35	7

## IRIZAR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
6	1	1	5	28.162
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
9			70	7,7

## SORALUCE

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
16	1	1	2	31.432
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>			<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
10			75	7,5

## ULGOR

N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
125	4	3	6.057	119.475
N.º de bajas por enfermedad		Días perdidos		Prom. de baja
39		378		9,6

Llama la atención los 6.057 días perdidos para el trabajo por las 4 bajas de accidente de la Cooperativa ULGOR. Una de las bajas merece consideración aparte por tratarse de la muerte de uno de los socios de la sección de fundición.

El INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA DE TRABAJO, valora a efectos laborales una muerte, como la pérdida de 6.000 jornadas de trabajo.

Si consideramos que el complejo ULARCO con un núcleo laboral de casi los 1.500 socios arrojó, durante el ejercicio de 1964 la cifra de 45 bajas por accidente con 630 días de pérdida, se deduce que la muerte de nuestro compañero, aparte de todas las consideraciones de orden social, moral, etc. equivale a las pérdidas de jornadas de trabajo de nueve años.

### Bajas de Arrasate

- 1.º Fractura abierta del 1.º dedo de la mano izquierda.
- 2.º Herida incisa con sección parcial del tendón de Aquiles del pie izquierdo.

### Baja de Comet

Herida incisa en dorso pie izquierdo.

### Baja de Copreci

Distensión lumbar.

### Baja de Funcor

Lumbago.

### Bajas de Guria

- 1.º Contusión dorso pie derecho.
- 2.º Contusión pie derecho.
- 3.º Menisco.

### Baja de Soraluze

Herida contusa en mano.

### Bajas de Ulgor

- 1.º Herida incisa con sección parcial del tendón glexar del primer dedo mano derecha.
- 2.º Afectación traumática del 3.º y 4.º dedos a raíz de sus primeras falanges con fractura abierta del 2.º y pérdida de substancia y desgarró a todo lo largo del 5.º dedo de la mano izquierda.

- 3.º Afectación traumática de falanges distales de los dedos 2.º y 3.º de la mano derecha.
- 4.º Quemaduras de 2.º y 3.º grados, abarcando ambos brazos, región torácica y parte del cuello y cara. Fallecido.

### **Bajas en Irizar**

Cuando desbastaba un perfil de goma en la piedra de esmeril se le enganchó la pieza a la piedra y se le deslizó la mano dando con la piedra, causa de la lesión. Accidente fortuito, no obstante se sugiere el uso de plantillas propias para este tipo de trabajo.

## **ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES**

### **Arrasate**

1.º Al intentar cargar una barra de acero a una carretilla de mano para transportarla, se deshizo el apoyo que sujetaba la misma atrapándole el dedo entre el suelo y la barra.

Este acarreo se lleva a cabo normalmente con el autogrúa pero debido a que el paso estaba obstruido se hizo con la carretilla de mano. Accidente fortuito, no obstante se sugiere orden y dejar expedito el paso para vehiculos en evitación de riesgos de accidentes.

2.º Al trasladarse de su puesto de trabajo a la estantería de cuchillas, pisó una viruta de hierro que había en el suelo, produciéndose la lesión. Accidente casual, no obstante se recomienda calzado de seguridad.

### **Comet**

Al levantar un chapón al cobertizo de la fundición entre tres operarios y al intentar colocarlos se les deslizó cayéndole al pie, produciéndose la lesión. Accidente fortuito.

### **Copreci**

Cuando transportaban una puerta entre cuatro operarios al 2.º piso, al subir las escaleras recayó sobre él gran parte del peso produciéndose la lesión. Accidente fortuito, no obstante se podía estudiar la forma de transporte de estos elementos pesados, ascensor, etc.

### **Funcor**

Al intentar levantar una placa de unos 60 kgs. se resintió de la cintura. Accidente atribuible en parte al operario debido a que cuando se trata de manejar pesos excesivos se debe pedir ayuda sobre todo cuando se sufre de lumbalgias.

### **Guria**

1.º Se le deslizó de las manos a un compañero una llanta que transportaba produciéndole la lesión. Accidente casual.

2.º Al poner en marcha el conductor el motocarro atrapó el pie del ayudante con el chasis del vehículo. Accidente fortuito, no obstante se su-

giere que el ayudante así como toda persona que tenga que trasladarse en carros, carretillas eléctricas, etc. lo hagan en lugar seguro y con los pies dentro del vehículo en evitación de riesgos de accidentes.

3.º Cuando taladraba un cangilón, giró éste dándole en la rodilla, produciéndose la lesión. Se recomienda se sujeten bien todas las piezas que se tengan que taladrar siempre que lo permita.

## Soraluce

La broca del taladro le produjo la lesión al parecer por no haber sujetado debidamente (sin especificar).

## Ulgor

1.º Cuando mecanizaba unas piezas en la Prensa se le deslizó la pieza que tenía en las manos y al intentar recogerla, una de las aristas le produjo la lesión. Accidente fortuito, no obstante se debe dejar caer la pieza cuando esto ocurra.

2.º Cuando mecanizaba piezas de sostén portagrifos para la cocina Victoria en la Prensa de 45 T. con disparo manual a dos mandos, al intentar sacar la pieza mecanizada con la mano izquierda al mismo tiempo que con la derecha recogía otra pieza de la cadena para su mecanizado, falló el dispositivo del aire comprimido produciéndose un segundo disparo atrapándole la mano entre el troquel y el carro. Accidente fortuito.

3.º Al cargar con exceso la trituradora de plástico de la sección de Frigoríficos (máquina en la que trabajaba eventualmente) se produjo un atascamiento, disparándose el automático y parando la máquina. Al intentar desatascar ayudado por un compañero, introdujo la mano para la extracción de los trozos de plástico y cuando los tenía cogidos, el compañero hizo girar el manubrio en sentido contrario al que debía haber girado atrapándole las cuchillas los dedos. Accidente por negligencia.

4.º D. Emiliano González (Fundición) q. e. p. d., el día 17 a las 5 horas sufrió quemaduras de 2.º y 3.º grados, abarcando ambos brazos, región torácica y parte del cuello y cara, con una extensión del 24 % del total del cuerpo. Fue hospitalizado en el Centro Asistencial después de prestarle los primeros auxilios en el Botiquín a las tres horas se le evacuó al Centro de Quemados de San Sebastián. A las 21 horas entró en Shock recuperándose pero volviendo a sufrir un segundo Shock a las 22 horas, del cual no se recuperó, falleciendo a las 10 de la mañana del día 18.

Al intentar encender los mecheros del antecrisol del cubilote se dio cuenta que la conducción del depósito de petróleo con el que se hace el encendido diariamente, no permitía pasar el líquido normalmente; no obstante prendió fuego. Estimando que la llama no era suficiente para el encendido, decidió soltar una de las tuercas de unión a la conducción, sin haber antes tomado la precaución de cerrar el paso. Al conseguir soltar la tuerca salió un chorro de petróleo que le impregnó la ropa así como llegando parte del líquido a la boca del cubilote, produciéndose una llamarada y prendiendo fuego a la ropa, de la que tuvo que desprenderse. Accidente fortuito.

**Nota:** No se publican los partes de accidentes y enfermedad de Irizar y Urssa por carecer de datos.

# Los accidentes y los socios cooperativistas

El tema de la Seguridad en el Trabajo por lo que se refiere a los socios de cooperativas de producción es acreedor a algunas consideraciones, que deben tenerse presentes por los interesados y por cuantos quieran velar por una buena política de seguridad.

Regularmente precede un reconocimiento médico a la admisión de un socio de una cooperativa de producción, sin duda al objeto de que la comunidad de trabajo que admite un nuevo socio se encuentre con un colaborador y no con una carga impensada. Esta limitación no significa precisamente que los tarados no deban ser acreedores a las atenciones sociales, sino que las deben disfrutar mediante fórmulas consonantes con su condición y a través de prestaciones sociales de escala apropiada.

Las cooperativas de producción requieren de sus socios una aportación integral, de trabajo presente y pasado, de esfuerzo personal y económico; prácticamente estos socios necesitan echar mano de sus economías personales o familiares llegando al último recurso del crédito personal para formalizar en debidas condiciones su integración.

La cooperativa para estos hombres es una convocatoria y una opción para una superación personal y comunitaria, cuya base es la colaboración sin reservas de los interesados. La COMUNIDAD será un agente multiplicador del propio esfuerzo y una reserva de garantía para cuando uno requiera el apoyo de otros. Pero tal COMUNIDAD no puede existir más que procediendo a su institución con aportaciones generosas, entre las cuales está naturalmente en primer plano de actualidad la capacidad de trabajo de cada socio.

Entre los presupuestos indisculpables de las cooperativas de producción, que conocemos, están las aportaciones económicas que por sí mismas entrañan una implicación económica y la prestación del trabajo, que ya en el momento de la incorporación del socio queda a cubierto de ciertos riesgos por parte de todos los asociados tanto en los límites de los centros de trabajo como fuera de los mismos mediante la previa suscripción de pólizas de seguro integral de accidentes para invalidez y muerte.

No basta mirar para que se incorporen individuos sanos: se exige que el socio vea mediante la correspondiente acción preventiva para que la comunidad disfrute de sus servicios y los riesgos queden cubiertos ampliamente para que la comunidad de trabajo satisfaga las aspiraciones de promoción de los asociados y de sus derechos habientes; la cobertura de accidentes que requiere el socio cooperativista ha de poder abarcar todo el campo de riesgos en el centro de trabajo y fuera del mismo por todo el espacio de tiempo que amenace el riesgo.

Hoy tenemos que afirmar que no son menores los riesgos que amenazan al hombre fuera del trabajo que en el trabajo, durante la jornada laboral que al margen de la misma: por ello hacen bien las cooperativas que requieren para la admisión del socio el que se haya formalizado una póliza suficientemente amplia, pues una vez ocurrido el siniestro la cooperativa en virtud de su propia constitución y naturaleza tiene que resolver los problemas personales y fami-

liares del siniestrado recurriendo a la aplicación de sus fondos sociales o a la adopción de otras providencias previstas en su normativa.

Estimamos que a los socios de cooperativas de producción se les debe exigir como a otros el que la imprevisión o la imprudencia de los afectados recaiga sobre la sociedad y por eso hará bien la Administración Pública exigiendo una cobertura adecuada. Pero con la misma persuasión añadimos que en su caso la suscripción de una póliza de seguro integral, como hemos dicho arriba, reemplaza con ventajas al limitado y aplicado de ordinario a los trabajadores por cuenta ajena, por precepto y con límites variables en función de prestaciones económicas o salariales convenidas. Lo que para los cooperativistas debe exigirse es un mínimo, que sea suficiente garantía.

## LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad en el trabajo debe ser admitida como algo que va íntimamente ligado a nuestra condición de *socios de la empresa*, que sienten la aspiración de que el trabajo se realice con un mínimo de riesgos de accidente. De lo contrario, no cabe esperar una colaboración íntegra, ni existirá jamás esa inquietud tan necesaria por parte de los operarios, mandos intermedios y Dirección. Los accidentes seguirán su curva ascendente tanto en frecuencia como en gravedad y el costo gravará a Provisión.

Si cumplimos simplemente con las normas que a todas luces son razonables en materia de protección, llegaremos a evitar que los accidentes sigan ese proceso ascendente y conseguiremos un descenso en frecuencia y sobre todo en gravedad. Pensemos en ese compañero que se nos ha ido víctima de un ACCIDENTE.

Nuestro respeto por la vida humana nos debe hacer ir más lejos, teniendo en cuenta sobre todo esas víctimas que aún se producen por culpa de los accidentes de trabajo; si no los evitamos o por lo menos, si no hacemos lo que está en nuestras manos, nos creará una sensación de remordimiento, esa sensación de culpabilidad por ese accidente que ha ocurrido y que quizá se podría haber evitado. Debemos crear el Plan de Seguridad.

Un Plan de Seguridad debe responder a una actuación organizada de todos los miembros que componen una cooperativa para cumplir con los preceptos de SEGURIDAD.

- A — Operarios propiamente dichos.
- B — Mandos intermedios.
- C — Técnicos para la ejecución de las normas.
- D — Servicios Médicos.
- E — Dirección.

A — Misión del operario.

1. Usar el equipo de protección personal que se implante.
2. Procurar mantener limpio y en orden el lugar de trabajo.
3. No usar nunca máquinas ni aparatos sin que se tenga pericia y autorización para su manejo.
4. Usar la herramienta indicada para cada trabajo, así como mantenerla en buenas condiciones.

5. Advertir inmediatamente al encargado cualquier riesgo que se aprecie (fallo mecánico de la máquina o aparato, etc.), aún fuera de su puesto de trabajo.
6. No considerar a la ligera los trabajos peligrosos.
7. Respetar todas las medidas de seguridad y dar sugerencias al respecto.
8. No hacer bromas durante las horas de trabajo (juegos peligrosos), pueden ser causa de un accidente.

#### B — Misión del mando intermedio.

1. Colaborar con los técnicos de Seguridad y Servicios Médicos.
2. Hacer que se cumplan las normas de seguridad.
3. No permitir que se trabaje sin protección personal o mecánica en puestos que se señale de uso obligatorio.
4. Enseñanza a los operarios para que conozcan a fondo la máquina desde el punto de vista de seguridad.
5. Velar porque se lleven a efecto las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
6. Dar sugerencias respecto a seguridad.

#### C — Misión de los técnicos de ejecución de las normas.

1. Analizar las medidas que se pueden adoptar en orden a seguridad, de todos aquellos puestos que se hayan denunciado por riesgo de producir accidentes.
2. Llevar a término la ejecución de todas las medidas en orden a seguridad, siempre que sea posible.
3. Colaborar con los servicios Médicos y mandos intermedios.

#### D — Misión de los Servicios Médicos.

1. Promover campañas de Seguridad.
2. Inspección de todos los puestos de trabajo.
3. Información a Dirección de todos los puestos con riesgo de accidente o enfermedades profesionales.
4. Investigación junto con los técnicos de Seguridad del puesto que ha originado el accidente causa de la baja para tomar medidas al respecto.
5. Colaborar con los técnicos de seguridad y mandos intermedios.

#### E — Misión de la Dirección.

1. Dictar normas para que se cumpla el plan de seguridad.
2. Exigir una coordinación respecto al proceso a seguir en el plan de Seguridad.
3. Velar porque se lleven a efecto todas las medidas, tanto de protección personal como mecánica.

---

## VIDA SOCIAL

---

No son soplos de ambición sino exigencias de solidaridad lo que mueve a CAJA LABORAL POPULAR en su proceso de expansión. Las cooperativas que regularmente deben su vida a imperativos de solidaridad que mueven a nuestros trabajadores, intuyen de ordinario sin mayor dificultad que la SOLIDARIDAD que ha de consolidarles debe tener límites más amplios que las de cada entidad.

CAJA LABORAL POPULAR materializa en su proyección y oficinas este mensaje de solidaridad que los cooperativistas tratan de llevar al seno de nuestras comunidades para

que a través de este cauce contribuyan al afianzamiento y desarrollo del movimiento cooperativo.

CAJA LABORAL POPULAR es la mano que extienden las cooperativas y los cooperativistas a cuantos quieran colaborar con las mismas en la promoción de un vigoroso movimiento cooperativo, que no se concibe hoy sin los elementales presupuestos de ahorro y crédito comunitarios.

El cooperativismo para que sea auténtico tiene que ser obra de los propios cooperativistas y los cooperativistas necesitan pensar en algo más que en la defensa de sus respectivas entidades si se quiere que a la larga se vean forzadas a subsistir en ambientes no adecuados. Los cooperativistas deben actuar promocionando sus respectivas entidades y contribuyendo al unísono al respaldo de un movimiento cooperativo más vigoroso.

## BARACALDO

El día 20 de Junio se bendijo y se inauguró la Oficina de Caja Laboral en Baracaldo, donde ocupa un inmueble situado frente a la potente cooperativa de la CRUZ de aquella villa.

Baracaldo tiene mucha solera cooperativa aun cuando en la fase precedente se haya desarrollado casi exclusivamente en el sector del consumo. Pero no faltan otras iniciativas de cooperativas de producción que sin duda han de ir consolidándose y desarrollándose a marchas forzadas.

Después de la bendición tuvo lugar un acto público en la magnífica Sala de Cine de San Vicente con intervenciones de varios cooperativistas, que fundamentalmente expusieron el interés de la Cooperativa como fórmula de promoción económico-social de las comunidades y sus postulados fundamentales.

A juzgar por las manifestaciones de destacados elementos sociales de esta villa, confiamos que los próximos años serán de nuevo impulso cooperativo en esta zona.

## CURSILLOS

El mes de Junio el personal de CAJA LABORAL ha participado en varios cursillos de formación social y cooperativa, particularmente de Hernani, Vitoria, Ondárroa.

En Hernani los Ex-alumnos de la ESCUELA PROFESIONAL C. Labaca, organizaron un cursillo que se celebró en el Cine Parroquial con asistencia libre. La Cooperativa de producción San José, que se encuentra en fase de revitalización, colaboró a este cursillo con la asistencia masiva de sus socios.

En Vitoria fue la HOAC quien se encargó de organizar también un cursillo sobre cuestiones cooperativas y socio-económicas en la Sala de Actos del Centro de Acción Católica. Asistieron al mismo numerosos socios de las cooperativas de producción URSSA, COINMA, ELECTRA, etc. Esperamos que cada día vaya cuajando más la preocupación cooperativa en esta ciudad.

Ha sido el propio INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA la entidad que ha organizado en ONDARROA un cursillo, al que asistieron los socios de 14 cooperativas de pescadores en la Residencia Alfa de Arrigorri.

Estimamos que estos días de reflexión y revisión han de tener su impacto en el futuro desarrollo cooperativo de Ondárroa y de otros puertos próximos.

La tutela y alta dirección del Instituto Social de la Marina constituyen una garantía y creemos que sus desvelos serán correspondidos por los sufridos arrantzales.

Por si ello fuera poco, conocemos la disposición y el gran espíritu de un equipo de sacerdotes de esta villa dedicados a trabajar sin fatiga en la mejor formación espiritual y social de sus feligreses y más en concreto de los arrantzales, señalando entre los mismos a los que más directamente se relacionan con el mundo de la pesca, como son D. Jesús San Miguel, con muchos años de abnegado apostolado, secundado con los más jóvenes D. Imanol y D. Kepa, que trabajan totalmente compenetrados entre sí y con los pescadores.

## EXPOSICIONES

En la Feria Internacional de Muestras han estado representadas las cooperativas de producción ULGOR, ARRASATE, SORALICE de Plasencia, IMPRECI, de Vergara.

En la Feria del Campo de Madrid hemos visto también muy bien representados a FUNCOR, de Elorri, y GURIA, de Pasajes.

Tal vez haya alguna más de las asociadas, en cuyo caso nos disculparán la omisión.

## CURSO DE ECONOMIA

Ha dado el comienzo bajo la dirección de los Profesores de la Facultad de Ciencias Económicas de Bilbao en una Residencia de Górliz el segundo curso superior de Economía.

que, como el año pasado, tendrá lugar en plan intensivo por espacio de tres meses con asistencia de los mismos que hicieron el primer curso, que supuso 600 y pico horas de clase.

Este curso se lleva a cabo bajo la tutela de ULGOR, ARRASATE, COPRECI, COMET y fundamentalmente para sus técnicos superiores.

La competente dirección del mismo y el afán de superación de los alumnos, hombres maduros, dan por descontado los mejores resultados del mismo.

## MARQUINA

Hemos recibido el Boletín informativo GUREA de las cooperativas de MARQUINA, muy bien presentado y sobre todo muy denso.

Merecen destacarse los actos celebrados con motivo de la festividad de San Isidro, que se empleó para dar cima a los planes de expansión cooperativa con la designación de activos representantes de cada uno de los núcleos de población de aquella comarca.

Se anuncia la constitución de nuevas unidades de explotación comunitaria, que ya de por sí es el mejor testimonio de que la fórmula cooperativa va siendo cada vez mejor comprendida gracias a la labor constante de divulgación que se realiza desde la Escuela Laboral y el Centro comarcal de Extensión y divulgación agraria, actuando ambos centros con el mejor espíritu de colaboración.

## CENTRO ASISTENCIAL (Mondragón)

El tercer mes de funcionamiento del CENTRO ASISTENCIAL nos ofrece el siguiente movimiento mensual:

Nacimientos: 75.

Intervenciones quirúrgicas: 38.

Primeras curas de accidentados: 35.

Consultas de Medicina general y especialidades: 700.

Estos datos son un buen testimonio de su necesidad e interés.

La Medicina Social ha de tener una buena perspectiva de desarrollo en este Centro.

## NUEVOS SERVICIOS

CAJA LABORAL prosiguiendo la línea de su desarrollo ofrece a los asociados a las cooperativas integradas en la misma un nuevo servicio de Asesoramiento Jurídico, que en primera instancia atenderá a cuantas cuestiones pudieran plantearse en materia de seguros para que los interesados se provean de la mejor forma posible ante los nuevos imperativos que implica una sociedad en rápido proceso evolutivo y desarrollo.

---

# EL GRAN AUSENTE

---

A lo largo de estos meses, y desde estas líneas, hemos tratado de penetrar y profundizar en el conocimiento de la colosal obra de la creación y de la divinización del hombre.

Si hemos meditado ligeramente sobre las mal hilvanadas y expresadas ideas que hemos venido exponiendo, habremos, sin duda, descubierto una nueva luz que baña de amor toda la realidad existente, inunda nuestras propias personas, y da a la vida del hombre un nuevo sentido y una nueva razón de ser. El mundo es bello, todo es bueno, a pesar de los hombres, pues todo salió de las manos del Creador a impulsos de su infinito amor.

## SOBRESALIENTE EN SICOLOGIA

Nos queremos referir a Dios, profundo conocedor del alma humana, pues no en vano salió de sus divinas manos.

Dios invita al hombre a colaborar con El en la grandiosa obra de

la creación y la divinización; a la manera, muy de lejos parecida, a un padre que fingiendo no poder mover la mesa de la cocina llama a su niño de tres años para que le ayude a hacerlo...

Pero Dios no finge; Dios es terriblemente sincero, dolorosamente sincero... hasta molesto...

Dios hizo al hombre inteligente, activo y responsable y, respetando religiosamente estas cualidades típicamente humanas (como no lo solemos hacer nosotros) le asigna la gran tarea de construir con El un mundo humana y divinamente más perfecto.

Habéis visto un hombre triste, perdido en un oscuro anonimato, sin ilusión, sin esperanza...? Basta que en un buen día te acerques a él, le tiendas la mano con sinceridad, de tú a tú, y le pidas su ayuda para una gran empresa... Este hombre resucitará, ha visto que alguien confía en él... has tocado la sensible tecla de su dignidad y has despertado en él el sentido de responsabilidad. Será capaz de cualquier heroísmo.

### DECIA NIETZSCHE...

que no veía en los cristianos el aire de triunfadores, de redimidos... Y no le faltaba razón.

Los cristianos parecemos ser los pobres hombres que hemos tenido la desgracia de creer en un Dios que, con capricho de dictador, nos impone diez preceptos que vienen, precisamente, a prohibirnos lo que más nos apetece. En consecuencia, los cristianos no podemos ser felices en «este valle de lágrimas».

No hemos logrado captar la parte positiva del Mensaje del cristianismo; desconocemos que Cristo ha solicitado nuestra colaboración para restablecer los planes primitivos de Dios, que somos restauradores con El.

Creemos, tal vez, en la felicidad eterna pero no creemos que el cristiano, por el mero hecho de serlo, ha de ser el hombre más feliz del mundo.

### BAUTIZADOS, PERO PAGANOS

A pesar de ser bautizados nuestro concepto de felicidad sigue siendo pagano.

Estamos convencidos de que la felicidad se halla en la posesión de los bienes materiales, en las cosas prohibidas. Por lo tanto el conocimiento de los Mandamientos es un obstáculo positivo para nuestra felicidad.

Solamente los santos han descubierto que la felicidad va unida al sacrificio, a la Cruz, a la entrega generosa a Dios en la persona del prójimo.

Sin embargo, el Señor nos lo dijo repetidas veces: «Yo os aseguro que nadie hay que haya dejado casa, o hermanos, o hermanas, o padre, o madre, o hijo, o heredades, por amor de mi y del Evangelio, que *ahora mismo en este siglo...* no reciba el ciento doblado... y en el siglo venidero, la vida eterna» (Marcos. 10, 28-30).

No lo entendemos... y no podemos, por lo tanto, presentar al mundo el aire de los triunfadores. Sentimos en nuestro interior una profunda división: no podemos ser felices a la manera de los paganos porque Dios nos lo prohíbe en sus Mandamientos; no podemos ser felices a la manera de los santos porque ni creemos en esa felicidad ni tenemos valor para ello...

Por esta razón el cristianismo ni nos apetece, ni apetece a los que nos observan.

# **SAN VICENTE, Cooperativa de fundidores (Abadiano)**

## **CARACTERISTICAS FUNDACIONALES**

Los socios fundadores de SAN VICENTE trabajaban antes de constituirse en cooperativa en INDUSTRIAS REUNIDAS de Elorrio y, por tanto, eran de oficio fundidores. Después de su jornada diaria de trabajo se dedicaban en un bajo de una casa en Abadiano a diversas producciones de fundición de aleaciones de bronce y ligeras de aluminio, con cuyo desarrollo pensaban poco a poco ir hacia su independencia laboral en su artesana y limitada industria.

El Sr. Párroco de Abadiano, D. Juan Oñagoitia Garaizábal, mantenía periódicos contactos con ellos. Este señor conocía el cooperativismo del campo y quería trasladar su experiencia a la industria. Por ello les instaba a promocionar su incipiente taller y a enmarcarlo bajo la juridicidad cooperativa que, a su juicio, respondía a una concepción más avanzada de justicia social.

Por no desairarle, y ante la presión moral que sobre ellos ejercía, decidieron redactar sus Estatutos fundacionales con ciertas reservas ocultas, en el feliz resultado de la gestión que iniciaban.

El Secretario de la Unión Territorial de Vizcaya, D. Luis Gutiérrez, confeccionó los Estatutos fundacionales que siguieron el curso de su tramitación legal.

Entre el grupo signatario de la documentación necesaria aparecen los siguientes nombres:

D. Silvestre Gasteluiturri, D. Benito Salterain, D. Félix Salterain, D. Eusebio Salterain, D. Sinfriano García, D. Adolfo García, D. Felipe Echevarría, D. Policarpo Uriarte, D. José Lazuen, D. Jesús Aguirre y D. José Cruz.

Las cosas debieron ser bien realizadas porque los Estatutos vadearon todos los requisitos oficiales y el día 12 de Febrero de 1963 nacía la cooperativa industrial SAN VICENTE, de Abadiano, con el número 5.833, encuadrada en la Unión Nacional de Cooperativas Industriales, aprobada por el MINISTERIO DE TRABAJO en su Dirección General de Previsión, como se hacía a la sazón.

Con todo, SAN VICENTE no había nacido como industria. Al solicitar el permiso de la Delegación de Industria de Vizcaya se expone a información pública su petición y es impugnada por varias fundiciones y, finalmente, rechazada por el referido Organismo.

Recurren en alzada a Madrid y se entrevistan directamente con el Director General de Industria durante el Ministerio del Sr. Panell. Sus gestiones intensivas, siempre de la mano del Sr. Cura Párroco, cristalizan finalmente en la obtención del permiso tan deseado para industria de fundición.

Comienzan entonces a construir sus naves trabajando ellos mismos en la obra. Tres socios durante todo el día y otro después de las horas que le quedan libres en su habitual tarea en I. R. E. S. A., de Elorrio. El proyecto se lo redacta el ingeniero D. Manuel Arrieta.

Finalmente, en el mes de Octubre de 1953 obtienen la primera colada y SAN VICENTE es de hecho una industria de fundición de régimen cooperativo.

Los socios fundadores de SAN VICENTE recuerdan muy agradecidos los tenaces empujones que les proporcionó su cura párroco que sigue siendo su consejero, y a quien han dedicado fervorosamente una fotografía que preside la salita de recepción de su oficina administrativa.