

TU

«TRABAJO Y UNION»

Redacción: ESCUELA PROFESIONAL

Tel. 791549—Apdo. 23.

Administración: CAJA LABORAL POPULAR

Tel. 791841—Apdo. 34

Febrero 1966

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Núm. 66

Las Juntas generales

La Junta General de socios, se dice en nuestros Estatutos, es el órgano de expresión de la voluntad de los socios y su celebración es el principio y la culminación del ejercicio de los derechos de cada asociado. Puede haber dos formas de falsear o desvirtuar la categoría de este órgano: considerarlo como expediente ordinario para todo o tomarlo como puro recurso simbólico. A una y otra actitud puede llegarse por vías distintas: por un concepto poco maduro y evolucionado de la democracia cooperativa: por un sentido unilateral de eficiencia: por una calibración periférica y superficial de la implicación real del asociado en la entidad, etc. Puede haber actitudes desacertadas en los asistentes, unas veces inhibiéndose y otras conjurando mediante la invocación de este órgano la solución de problemas, que desbordan por su naturaleza su ámbito y posibilidades.

La Junta General constituye una convocatoria solemne e importante y, por tanto, no se ha de adoptar tal circunstancia para desahogos, que no respondan al ámbito limitado determinado por la naturaleza de la entidad y de lo que se relacione más o menos directa e inmediatamente con su cometido, a no ser que, el carácter excepcional y el interés común de alguna cuestión, lo requiera.

Por lo regular cada persona suele estar implicada *explícitamente* en varias comunidades en consonancia con la diversa naturaleza de sus necesidades o de sus deberes y no es cuestión de que en cada una de estas plataformas trate de promover el estudio y el examen de todo cuanto entraña relación *implícita* y *no directa* con su objeto social. Precisamente esta es una de las cosas que nos impone un buen concepto de participación en la gestión social.

Diversa naturaleza de las entidades

Al hablar de la diversa naturaleza de las entidades nos referimos a su diverso objeto social y diversa composición social. Hay entidades para fines sociales, para fines económicos, para fines políticos, etc.; las realidades sociales, económicas y políticas acusen interdependencias evidentes, pero no por eso puede justificarse una apelación indiscriminada para su solución en una de las entidades, prescindiendo de su objeto social específico. Además no es lo mismo que se trate de entidades de primer grado o segundo,

es decir, de entidades cuyos asociados sean personas físicas o personas morales, o de estructuras directas o superestructuras.

La expresión y el contenido de las cuestiones encomendadas a la Junta General variará notablemente según la índole de sus componentes, que pueden estar presentes en calidad de representantes, con el voto de confianza de otros órganos o entidades o simplemente por atributo propio y personal.

Naturalmente cada partícipe en una junta general debe haberse hecho composición de lugar de su posición real: puede exigir que quienes se dirijan a la misma empleen uno u otro tono de expresión y contenido según fuere la naturaleza de los problemas, que correspondiere estudiar y sancionar en la misma: unas veces puede ocurrir que los interlocutores se muevan en alturas y otras que los asistentes no fueren los más idóneos para tal representación y cometido: puede ser conveniente que descienda el tono de unos o que se esmeren más los otros en la selección de sus emisarios y representantes.

La madurez democrática

El socio cooperativista no es un hombre que empieza y termina ejerciendo sus derechos en la junta general en simple calidad de asistente con voz en la misma, máxime cuando emplea algo que es expresión definitiva, como es el voto y procede a la promoción de otros órganos rectores, como es la Junta Rectora, Consejo de Vigilancia, etc., con lo que naturalmente queda involucrado en los actos y en las decisiones que tales órganos ejercen en virtud de la confianza depositada en los mismos al respaldo de los Estatutos aprobados. Nadie piensa que ha desmerecido algo su personalidad y sus derechos por las cuestiones, que dentro de su competencia resuelven estos órganos rectores.

La democracia cooperativa es un recurso y un medio de selección y de confianza para que la entidad se provea de conductores para el logro del bien común de los asociados: se presupone que en el seno de la entidad hay quienes tienen aptitud de conductores. Pero no hemos de pensar que la aptitud de conductor consiste propiamente en saber esperar o saber ser un receptor de impulsos extraños: la aptitud de conductor está determinada fundamentalmente por la capacidad de sintonización o de sensibilidad de cada uno cara a los problemas y a los expedientes de superación que afectan a todos: es decir, hay conductores en potencia allí donde hay quienes han hecho toma de conciencia de los problemas y se sienten capaces de resolverlos una vez obtengan el respaldo preciso.

Un falso temor reverencial a la democracia puede hacer pensar que uno tiene que esperar a que la toma de conciencia de los problemas sea espontánea y previa, en cuyo caso el juego democrático restaría al cooperativismo de un elemento dinámico indispensable: los hombres más inquietos y sensibles podrían quedar más o menos desplazados del mismo. Lo que de por sí califica a los auténticos conductores y promotores es precisamente su identificación con los colaboradores a través de unas implicaciones complejas, pero siempre espontáneas o cuando menos totalmente consentidas y compartidas por ambas partes.

La supervivencia y el desarrollo de las entidades comprometidas en

el mundo económico-social depende del dominio, que de tales problemas tengan los rectores de estas entidades, cuya competencia y honradez prácticamente es difícil que deje de ser reconocida: la colaboración es algo que fluye cuando los dirigentes tienen autoridad moral.

Un proceso de experiencia

Si el cooperativismo se ha definido muy bien diciendo que es un proceso orgánico de experiencia, hemos de aceptar que asimile y haga suyo todo cuanto haya de bueno y logrado en la evolución y desarrollo humano. Hace suya la conciencia de libertad y de dignidad que perfilan unos sistemas así como también la preocupación de la comunidad y bien común de otros conjuga los imperativos de la solidaridad y las exigencias de la promoción; debe encaminarse con vitalidad hacia un equilibrio dinámico y fluido: es la forma de mantenerse en palpitante actualidad respondiendo a los intereses y aspiraciones humanas en curso.

Es un movimiento de masa, pero con el resorte e impulso de las minorías perspicaces y activas impulsadas por su toma de conciencia sobre los problemas que afectan a la comunidad. Una de las preocupaciones que hay que tratar de mantener viva en la comunidad es la de mantener a flor las opciones para que los hombres más capaces tengan oportunidades de pronunciarse sobre los problemas. Si sistemáticamente se cuida la aplicación de opciones de expresión del estado de conciencia de los componentes de una comunidad, su movilización no será problema. Todos sabemos que las cooperativas nacen siempre de la acción promotora de un contado número de hombres: lo que no debemos olvidar nunca es que estas mismas entidades en tanto serán idóneas para mantenerse en vigor en cuanto siguen dando margen a la renovada acción promotora de sus fuerzas.

La democracia es un método para que nuestra conciencia respectiva se proyecte y actúe y no un tapón que impida sus manifestaciones. Pero sin olvidar que «*andando hacemos el camino*» y «*las buenas ideas*» en hombres incapaces de llevarlas a la práctica pueden ser una morfina peligrosa: los hombres se autentican por sus obras: los proyectos de empresa por las realizaciones: dejemos hablar a los hechos sin pausa de nuestro esfuerzo.

ACTIVIDAD Y CALIFICACION FUNCIONAL

1.—CONCEPTO Y SIGNIFICADO DE LA ACTIVIDAD

La actividad en primera instancia la asociamos a la imagen de velocidad. Sin embargo, no sería correcto que centráramos la atención exclusivamente sobre un componente no más de la actividad, dejando de lado el amplio marco que entraña el concepto de la actividad, al referirse necesariamente a la variedad de trabajos presentes en toda empresa.

Si admitimos la existencia de la pluralidad de trabajos, lógicamente tenemos que deducir que *la expresión de la actividad* es singular en cada tipo que se considera o se estudia.

De intento hacemos esta breve introducción para evitar el equívoco posible en la mente de nuestros trabajadores, de relacionar la actividad solamente a movimiento, bien es verdad, que el término «actividad» se ha interpretado normalmente en su versión manual en razón a la mensurabilidad de buena parte de los trabajos que habitualmente se denominan como «directos».

El resultado final de la actividad, que es noción un tanto parcial, se materializa en *rendimiento*, expresable en términos de tiempo u otra unidad, según la particularidad del trabajo desarrollado.

Por su naturaleza, no todos los trabajos son reductibles a términos de velocidad por el hecho de que intervienen factores psíquicos, intraducibles a valores cuantificables. Esto es consecuencia de la heterogeneidad propia de la condición humana que se encarna pluralmente en la vida.

Estas reflexiones nos llevan a definir la actividad en una acepción más amplia, y así la definimos como «*Despliegue de las facultades todas del hombre, en el logro de unos objetos definidos*».

Definida en la formulación genérica, intentaremos traducir su significado en los trabajos combinados hombre-máquina y en general en aquellos de contenido manual.

Podemos interpretar la «actividad» como la forma de operar ante una tarea, consecuencia de la acción simultánea de una serie de factores, entre los que destacan la *velocidad, habilidad y precisión* a seguir el método.

Cuando en el trabajo predomina la imagen de velocidad, el cronometrador, que tiene ya previa imagen teórica se defiende y hasta es capaz de relacionarlo con cierta exactitud con la *imagen referencial de la actividad*, pero en cuanto entra la habilidad y la precisión, no pocas veces es incapaz de percibir las causas de las desviaciones sobre los valores que fija «in mente».

Es decir, que la noción de actividad es instantánea, subjetiva y relacionada con unos valores más o menos convencionales, fijados en la cabeza del observador, a través de proyecciones fílmicas que recogen en márgenes la forma de ejecutar las tareas a ritmo variable. Estas maneras de realizar las tareas, han sido contrastadas por la opinión de una gran cantidad de técnicos que han uniformado sus criterios sobre la imagen convencional de una actividad *de referencia*, como puede ser el denominado con el número 100 y han estimado con relación a éste, los distintos ritmos de actuación.

Al expresar el 100, no hacemos más que aceptar el resultado de unos presupuestos establecidos sobre la forma concreta de repartir unas barajas, recorrer una distancia, etc.

Como puede inferirse por estas anotaciones, la actividad es un concepto *subjetivo y algo abstracto*, pero se traduce convencionalmente a cifras y números, referidos a unos modos concretos de operar en el trabajo, registrados normalmente en escenas cinematográficas, que sirven de fiel o guía de los técnicos especialistas en la apreciación de la actividad. Es siempre un valor relativo y *aquí reside su debilidad*, puesto que la sutileza de ciertos factores, dificulta la posibilidad de objetivar la expresión de la actividad en cada tipo de trabajo, pues en cada uno, se presentan en intensidad variable unos factores, que de momento admitimos como los más fundamentales en la evaluación de la actividad.

En suma, podemos decir que la actividad en los trabajos de tipo manual, se expresa por unos números que internacionalmente se han aceptado y varían entre 100 y 133, considerándose la actividad 100 como *actividad de referencia* y la de 133 como *actividad óptima exigible al trabajador*. Repetimos que estos números

son puras ficciones, que no sirven más que para identificar la actividad, bajo determinadas condiciones y siempre sujetos a la apreciación personal del observador de turno.

Sin embargo, se reconoce convencionalmente la necesidad de adoptar ciertos criterios para definir los niveles de exigencia como contraprestación de la remuneración.

En nuestras comunidades cooperativas, se plantea la necesidad de definir la imagen de la *actividad autoexigible por la comunidad* en respuesta a la razón de ser de la empresa, que condiciona su vida a la participación óptima de la fuerza de trabajo. Siendo esto así, no podemos olvidar la presencia de la actividad como concepto y realidad, materializable en números en toda comunidad que pretende dar respuesta racional a su actuación en el ciclo económico.

Otra cuestión es el nivel de exigencia, que en buena lógica debe plantearse la comunidad.

En primera aproximación, podemos afirmar que este nivel debe de fijarse a nivel medio de *actividad a incentivo*, admitido con carácter general en otros sistemas, dejando a salvo la posibilidad de alterar en más o menos, según lo exijan las concretas circunstancias médicas o tecnológicas.

De momento, dejamos en suspenso la formulación numérica del campo de exigibilidad y nos situamos en un plano estrictamente conceptual, y resumiendo este epígrafe diremos que:

- 1.º La actividad en su concepto amplio, se interpreta como el despliegue de las facultades, en la búsqueda de unos resultados concretos y que su expresión es variable a tenor de los distintos tipos de trabajo existentes en una empresa.
- 2.º La actividad en trabajos mensurables tiene valor numérico, y su apreciación contiene elementos subjetivos, que relacionan la estimación instantánea, con la *imagen de referencia* que el observador tiene «in mente».
- 3.º La actividad convencionalmente expresada en cifras, traduce los distintos niveles de actuación en el trabajo, y se refiere normalmente a trabajos mensurables en los que predomina la participación manual.
- 4.º De la escala de actividades, el 100 es el definido como *actividad de referencia*, fijado bajo determinadas condiciones. La escala internacional se extiende entre 100 y 133, considerándose este último como *actividad óptima*.
- 5.º *Corresponde a la comunidad y no al individuo* fijar el nivel de actividad exigible a sus cooperadores, actividad que debe establecerse a la luz de los conocimientos técnicos, y que en primera aproximación se juzga debe situarse a nivel medio de actividad a incentivo.

2—LA ACTIVIDAD MANUAL Y LA EVOLUCION TECNOLOGICA

Es de singular importancia, analizar los cambios que el progreso tecnológico introduce en las valoraciones máquina-hombre, sustentado en el método convencional sobre primacía del elemento humano, o al menos concebido sobre la base del trabajo individualizado.

En efecto, observamos que el devenir tecnológico trastoca los tradicionales términos del juego productivo, inclinando la balanza hacia el elemento máquina, y reduciendo lógicamente la actuación humana a una estricta acción inteligente.

En algunos casos su operatividad es muy reducida y en otros se extiende a controles y actuación personal de más rango, pero con mucha frecuencia la cantidad producida es algo que depende del ciclo tecnológico de la máquina y no de la voluntariedad humana.

Añadamos a esto, la manera de producir en cadena que integra en grupos; se labora según ritmo preestablecido, con poco margen de actuación personal y en todo caso sujeto a rápidas medidas correctoras de las desviaciones, con lo que se limita seriamente las posibilidades de actuación personal e indiscriminada.

Estas indicaciones, nos sugieren en primer lugar que se reduce progresivamente la preeminencia del hombre en el ciclo de trabajo, por la vía de la actividad tradicionalmente apreciada como imagen de velocidad y *la sustitución por otros factores más cercanos a la propia inteligencia del hombre.*

Queremos significar, que la evolución del trabajo se manifiesta por la gradual reducción de *la actividad como movimiento* y de la acentuación de *la actividad como intelecto.* Además de esta observación de carácter más bien general, hemos de convenir que surte impacto la evolución, sobre el criterio de escala variable de actividad a libre disposición de operarios. Veámoslo. No ha muchos años, el credo de la productividad afirmaba fehacientemente la virtualidad de la *técnica de incentivo libre*, como recurso espoleador de las fuerzas del trabajo, sordo a todo otro estímulo que no fuera el cebo de unas monedas por cada acto productivo.

Esta filosofía productiva además de minusvalorar la posibilidad de la vía integratoria del hombre, reconoce en definitiva, en parte al menos, la incapacidad del sistema por anular el antagonismo de base de las fuerzas productivas de la empresa.

Los imperativos de orden tecnológico, la incorporación de la *noción y concepto de la responsabilidad del cooperador*, parecen aconsejar sin lugar a dudas, el establecimiento de un nivel de *actividad standard, como actividad exigible a la comunidad*, en aquellos puestos en los que *la actividad es mensurable en términos cuantificables*, huyendo de una casuística variable, de poca incidencia en la productividad en general.

La clave de la productividad reside en cuantía mucho más espectacular en la innovación metodológica; además el trabajo en grupo, no admite normalmente grandes oscilaciones sobre el nivel de actividad «standard» establecido, al tener que ajustarse al ritmo o actividad, al personal de cualificación media y no a unos cuantos excepcionales.

Se nos puede achacar que con la limitación de la actividad no se aprovecha en su punto óptimo el potencial disponible. Su objeción en principio es cierto, pero a nuestro juicio tenía validez cuando el trabajo tenía un carácter más individualizado. Hoy por los razonamientos de orden tecnológico, la realidad de los trabajos en grupo, se reduce su fuerza argumental, si bien queda en pie el problema de recoger estas cualidades singulares como valores de promoción.

3—CATALOGACION DE TRABAJOS

Como hemos dicho anteriormente no todos los trabajos, son mensurables; nos hemos referido a aquellos que son susceptibles de ponderación en tiempos y correlacionarlos con la actividad de referencia. Sin embargo, nos encontramos con una variedad de trabajos difícilmente mensurables aun en el plano de los trabajos manuales, y nada digamos de aquellos en los que la actividad tecnológica (máquinas muy automatizadas) reduce la labor del operario a alimentación y control. Es inexacto relacionar la actuación del operario con una imagen de *actividad como*

movimiento y así nos encontramos con una gran variedad de puestos de trabajo, imposibles de reducirlos a valores de actividad en el sentido que estamos tratando. De aquí, que nos veamos obligados incluso en el plano de los operarios a dar nacimiento a nuevos grupos de trabajo, y así en primer intento podemos catalogar los trabajos de taller en *medibles, referenciables y calificables*, que los definimos como sigue:

Mensurables: Aquellos que son susceptibles de evaluación en tiempos y expresables en términos de actividad como movimiento.

Referenciables: Son aquellos medibles, o no, que para su identificación, exigen bien por la imprecisión y variabilidad, un alto coste que aconseja referirlo al grupo de medibles con el que está íntimamente correlacionado. Se les asigna la actividad que es la propia del grupo de medibles. Plantea el problema de saturación del puesto.

Calificables: Son aquellos no medibles con objetividad suficiente, al estar poco presente la *actividad como movimiento*. Son otros factores, responsabilidad, reflejos, etc., los que califican con más rigor la eficacia en el puesto. Se utilizará el profesiograma.

RESUMEN FINAL

Estas breves consideraciones sobre la actividad y su calificación, nos muestran que no es posible aplicar criterios uniformes en la valoración de la actividad, inclusive en el plano del taller y lógicamente lo será en menor escala en los planos técnico-administrativos.

Es muy tentador el deseo de reducir a una visión homogénea el tratamiento de medición de los participantes de la comunidad, pero ello es de todo punto imposible y nos obliga a tipificar los distintos grupos homogéneos insertos en la comunidad, para aplicar a cada grupo los criterios valorativos correctos y correlacionar convencionalmente a los distintos grupos a través de ciertas leyes funcionales.

En resumen se perfila la adopción de sistemas de calificación, fundamentados en factores específicos según grupos de trabajo.

Trabajos medibles

Calificación directa a través del nivel de *actividad exigible*.

Trabajos referenciables

Calificación indirecta por su correlación al grupo de los medibles.

Trabajos calificables

Calificación indirecta a través del profesiograma, tanto al personal del taller como técnico-administrativo.

Finalmente se vislumbra la implantación de un nivel de actividad standard que dará lugar a la implantación del sistema de *ritmo preestablecido* en los procesos productivos.

Servicios médicos

Movimiento de ENFERMERIA y análisis de las causas de los accidentes en algunas cooperativas asociadas durante el mes de ENERO.

ARRASATE

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
15	1	3	93	31.105
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
12		121	10,08	

COMET

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
30	3	1	7	88.410
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
17		290	17,05	

COPRECI

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
26	1	—	—	34.702
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
5		42	8,4	

FAGOR ELECTROTECNICA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
5	0	0	0	1.635
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
6		90	15	

FUNCOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
54	0	1	101	17.658
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
12		85	7,08	

GURIA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
29	2	3	42	61.883

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
13	65	4,99

IRIZAR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
12	1	1	3	30.124

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
7	47	6,71

MATRIZI

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
4	0	0	0	1.228

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
2	39	19,5

SORALUCE

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
20	1	0	—	32.740

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
1	4	4

ULGOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
88	5	1	34	159.816

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
27	258	9,55

URSSA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
32	3	2	7	89.064

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
8	60	7,5

VICON

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
3	2	1	44	33.381

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
7	68	9,71

Baja de Arrasate

Herida contusa en 3.º dedo mano derecha.

Bajas de Comet

- 1.ª Catarata traumática en ojo.
- 2.ª Herida contusa con desgarró en 4.º dedo mano izquierda.
- 3.ª Fractura del radio pierna izquierda y 10.ª costilla.

Baja de Copreci

Contusiones generales y herida en labio superior.

Bajas de Guria

- 1.ª Herida contusa en ceja izquierda.
- 2.ª Herida contusa con magullamiento de partes blandas en 2.º dedo mano derecha.

Baja de Irizar

Cuerpo extraño en ojo.

Baja de Soraluze

Fractura del 2.º dedo pie derecho.

Bajas de Ulgor

- 1.ª Esguince pie derecho.
- 2.ª Fractura del 1.º dedo pie derecho.
- 3.ª Contusiones generales con conmoción cerebral.
- 4.ª Heridas incisas en dorso pie izquierdo.
- 5.ª Herida incisa en dorso mano derecha.

Bajas de Urssa

- 1.ª Flemón traumático en dorso mano derecha.
- 2.ª Heridas contusas en primeras falanges dedos 2.º y 3.º de la mano izquierda.
- 3.ª Contusión con hematoma en dorso pie derecho.

Bajas de Vicon

- 1.ª Distensión en tobillo pie izquierdo.
- 2.ª Contusión en 1.º dedo mano derecha.

ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Arrasate

Al intentar extraer una viruta del cepillo vertical con la máquina en marcha, le atrapó el dedo produciéndose la lesión.

Comet

- 1.ª Estando trabajando en la fundición un cuerpo extraño le dio en el ojo produciéndole la lesión.
- 2.ª Al cargar una tapa al camión, se le deslizó atrapándole la mano.

3.^a Al desplazarse en bicicleta de su domicilio al trabajo, fue alcanzado por un camión, produciéndole la lesión.

Copreci

Cuando se dirigía de su domicilio al trabajo fue atropellada por un ciclista.

Guria

1.^a Al martillar con la porra con el fin de soltar un puente de acoplamiento, le rebotó la porra produciéndole la lesión.

2.^a Cuando transportaban entre dos compañeros un trípode, a uno de ellos se le deslizó de las manos, atrapándole al compañero el dedo entre dos patas.

Irizar

Al rebabar una pieza saltó una partícula introduciéndose en el ojo.

Soraluce

Al descender de la grúa para coger una herramienta, dio con el pie a una pieza produciéndose la lesión.

Ulgor

1.^a Al trasladarse de un lugar a otro tropezó con unas maderas que había en el suelo produciéndose la lesión.

2.^a Cuando transportaba con la grúa unos troqueles, uno de ellos cayó al suelo, dando en unas maderas, las cuales salieron despedidas, dándole en el pie.

3.^a Al dirigirse en bicicleta del trabajo a su domicilio tropezó con un transeunte motivando la caída origen del accidente.

4.^a Cuando se dirigía en motocicleta del trabajo a su domicilio frenó para evitar el encuentro con un camión cayendo al suelo, produciéndose la lesión.

5.^a Al recoger unas chapas se dio con una de ellas produciéndose la lesión.

Urssa

Se desconocen las causas que motivaron las tres bajas (sin especificar).

Vicon

1.^a Al saltar de una pila de tablas, falló el pie produciéndose la lesión.

2.^a Cuando transportaba un carro de mano, debido a una mala maniobra, le atrapó el dedo entre el asa del carro y la pared.

COMENTARIO

Al analizar las causas de las bajas por accidente podemos distinguir que:

- 3 son debidas a causas fortuitas.
- 3 atribuibles a falta de protección.
- 1 se atribuye a falta de orden.
- 3 se atribuyen a falta de atención.
- 4 son debidos a los accidentes In-Itinere.
- 3 no se especifican el motivo.

Este pequeño estudio de las causas, nos demuestra una vez más que los accidentes pueden ser evitados en un porcentaje elevado y que hacemos muy poco para corregirlos.

TRIBUNA ESPONTANEA

Implicaciones políticas del cooperativismo

Antonio Madrado escribió: «*caminante, no hay camino; se hace el camino al andar*». Y aunque no sólo por eso Antonio Madrado murió en el exilio.

Generalmente los caminos no nacen espontáneamente y la mayoría exigen para su construcción luchas penosas. Y muchas veces se observa con *el paso del tiempo*, que su emplazamiento no es perfecto, ni la adecuación a las necesidades de paso es la más indicada. Algo parecido ocurre con las solvencias políticas. Se vislumbra una meta que parece conveniente y se empiezan a construir los planes para conseguirla. El tiempo transcurre y pueden ocurrir dos cosas: o que los principios establecidos no sean los precisos para conseguir el fin o bien que al llegar a éste se observe que no es la Meta Absoluta y que no es posible y conveniente seguir adelante. En ambas situaciones el quedarse parado es lo verdaderamente trágico. Del primer caso no creo que sea necesario consignar ningún ejemplo, pues son excesivamente abundantes y vamos a prestar más atención a la segunda posibilidad.

Si una Institución —sea la que fuere— tiene como fin la promoción íntegra de personas su posición será de una lucha continua recrudecida, más aún en una sociedad, que, como la nuestra, sigue padeciendo los males del más feroz individualismo. Esta transformación supondría un proceso dinámico continuo: aceptación del hombre primero y transformación después. Y si esta dinámica falta, se derrumbará todo lo construído tan trabajosamente. Esto es lo que para mí supone la labor política del Cooperativismo: su meta es la promoción humana y su actuación debe ser tan elástica como los tiempos requieran. El pretender encasillar el Cooperativismo bajo una determinada *forma* política supone el coger el rábano por las hojas y es que la política debe tener un sentido mucho más amplio y, por tanto, mucho más humano. Ya es hora de que se vaya olvidando el concepto que confunde al político con un predicador y que nos afiancemos en la seguridad de que la situación política tiene un ennoblecimiento único: los hechos que hacen que el hombre sea poco a poco más humano. Sería un gran pecado de infantilismo el querer bautizar al cooperativismo con cualquier letrero más o menos sonoro. El ser cooperativista implica ya, por lo que su contenido supone no solamente una actitud política, sino *una actuación continua*. Y si se pierde la continuidad se perdería al tiempo la madurez necesaria para considerar que la promoción social no es una ruta en la que se puede vivir contemplando lo construído.

Y al andar hacemos el camino.

UNA GRAN EMPRESA

La firma C. S. F., que corresponde al potente complejo industrial francés **Compagnie Générale de Télégraphie SansFil**, que mercedamente puede figurar en la vanguardia de las aplicaciones industriales en la comunicación en escala mundial, ha hecho objeto de una fina atención a los Sres. Ormaechea, Gorroñoigoitia y Arizmendi-Arrieta, invitándoles a visitar sus centros más importantes de investigación y de producción de Francia, situados desde París hasta Grenoble pasando por Dijon, en los que han podido admirar el esfuerzo acompasado de investigación y de aplicación que realiza dicha firma con envidiable espíritu de superación e innegable preocupación humana y social.

En una época histórica, como la nuestra, en la que lo más caracterizado es la aceleración y la evolución con impacto en todas las esferas de la actividad humana, la **organización concienzuda de la investigación** es un presupuesto y una garantía de toda empresa bien planteada. Los **Laboratorios de Física Aplicada de Corbeville**, (Seine et Oise) con una plantilla de más de 1.200 técnicos de alta calificación, dotados de equipos e instrumental adecuado con generosidad, concentrados en su actividad en las mejores condiciones ambientales, es ya de por sí un buen testimonio del amplio horizonte y afán de competencia con que interviene esta empresa, cuya actividad industrial está concentrada en un sector limitado e importantísimo, como es el de la Electrónica y Comunicación, que con la denominación de **SOCIETE FRANCAISE RADIO-ELECTRIQUE** fue fundada sobre la base del progreso técnico hace cincuenta años en los que no ha cesado de estar al día contando en la actualidad con centros en diversos países del mundo desde Norteamérica hasta la India pasando por Inglaterra.

El aludido centro de investigación de base extendiendo su influencia y acción a través de otros Laboratorios de aplicación emplazados cerca de los centros de producción y actuando en estrecha coordinación entre los mismos, derivando sus resultados a las oficinas técnicas y de diseño de cada centro de producción.

Lo que con evidencia irresistible se impone en los países desarrollados es algo que los no evolucionados pueden echar fácilmente en olvido: el progreso se realiza mediante una acumulación constante de trabajo y experiencia, que incide en cada puesto de trabajo. Las comunidades humanas no se consolidan con hombres y actuaciones que carezcan de solera y raigambre, de implicación y entrega generosa, sin una tensión que se prolongue a través de generaciones, que se suceden, no para consumir la una lo que ha acumulado la otra, sino para incrementar el patrimonio común, que cada vez se hace más flúida mediante una promoción cultural indiscriminada.

«Tanto en el dominio de la competencia internacional como de las cooperaciones racionales **la fuerza reside en el valor de los hombres**, que ocupan los diversos escalones de la jerarquía seguido de la potencia y eficacia de los equipos, es decir, la amplitud de las inversiones. Los que mandan o dirigen, en cualquier dominio de la actividad, saben que **nada se hace más que con hombres**, de los que se trata de obtener la cooperación voluntaria, comprensiva, leal y total: son los elementos de lo que se llama **el espíritu de equipo**».

Hemos copiado literalmente unas expresiones del fundador de esta empresa **Mr. Emile Girardeau**. Merecen nuestra reflexión.

Los centros de trabajo de esta firma ocupan unos emplazamientos escogidos a la vista de las necesidades de personal o de desarrollo de las diversas regiones. Aparte del núcleo de empresas de la región parisiense, tenemos otro grupo en la zona de **Dijón**, capital de Borgoña, cuyo perfil más interesante sin duda constituye en este momento el crecimiento de su censo universitario. Hemos hablado de una región, en cuya capital hay una Ciudad Universitaria con más de 12.000 estudiantes. El número llama más la atención cuando uno se entera de que la población de dicha región es de 370.000 habitantes. Junto a las diversas facultades y escuelas especiales se levantan una serie de residencias para los universitarios, solteros, casados, etc., que tienen un magnífico aire de modernidad.

Cuando uno se hace eco de los términos en que hoy mismo se expresa el Director General de esta firma, **Mr. Maurice Ponte**, sobre las perspectivas de la empresa moderna, no se extraña de que en la proyección y acondicionamiento de los centros de trabajo prevalezca la preocupación del hombre y su dimensión. Reproducimos gratamente unos términos que nos siguen sonando a nuestros oídos: «**La primera condición y la única es juntar hombres capaces de conocer sus ideas**, de orientarlas en grandes dominios, de dejar despuntar sus ideas y de procurarles medios justificados... nadie discutirá que las estructuras económicas están en constante evolución, cuyas causas son múltiples consistiendo la primera en la importancia creciente del factor social en el papel de la Dirección... y la segunda, que se une a la precedente, viene del carácter técnico de la industria moderna y muy especialmente de la nuestra: **la industria técnica está hecha para mejorar la suerte del individuo**, debe acompañarse de modificaciones sociales, previstas desde la enseñanza y la educación...».

Alma y cuerpo, economía y productividad, convivencia y humanidad, todo se debe tener en cuenta por igual y a esa concepción corresponde el mimo en el cuidado de los centros de trabajo, rodeados de amplias zonas verdes, la dimensión y estructura de los propios pabellones de trabajo.

Tenemos al alcance de nuestra observación pueblos que proyectan sus planes a largo plazo, se imponen cargas pesadas para la preparación de las nuevas generaciones, todos parecen valorar la trascendencia del trabajo. ¿De quiénes será el futuro? ¿De éstos que miran lejos o de los que creen que lo interesante y rentable es vivir al presente?

Entre los dos puntos extremos de París y Ginebra, en cuyo eje funcionan los centros más importantes de esta firma, **Grenoble** constituye la síntesis de todo lo más apetecible para poder conjugar una serie de ventajas, desde las referentes al aprovisionamiento de personal de alta calificación en las técnicas más modernas al respaldo de sus magníficos centros de formación superior, hasta el deporte, sobre todo de invierno, con las ventajas de la proximidad de los Alpes.

Huelga comentar la categoría de los centros de formación técnica, superior y universitaria, de esta hermosa ciudad que crece día a día con vigor.

«Cuando se ha doblado la sesentena y se mira atrás el trayecto de la propia existencia, se comprende mejor que **toda expansión científica e industrial no toma su verdadero valor si paralelamente a esta expansión no hay progreso social**» ha dicho otro de los promotores de esta empresa, **Mr. Robert Tabouís**. «El progreso humano no se justifica más que si contribuye a una renovación de las estructuras morales e intelectuales de la humanidad, a una mejora progresiva de su organización política, económica y social, en una justa comprensión de que más

ciencia exige más solidaridad humana en el seno de las empresas y de las naciones».

Efectivamente hemos visto en los centros de Grenoble lo más actual y lo mejor de las conquistas técnicas dedicadas al confort humano directamente. Pero no hemos admirado menos en el transcurso de nuestras relaciones el diálogo fluido, la relación espontánea, la convivencia familiar de directores y dirigidos, de técnicos y trabajadores: es decir, hemos quedado con la sensación de encontrarnos con **hombres nuevos manejando también técnicas nuevas.**

La única fuerza y forma permanente e invariable es el espíritu. Los programas de trabajo de las empresas están llamados a ser siempre contingentes y variables por las inevitables y cada vez más hondas transformaciones impuestas por los descubrimientos científicos. Bueno será que concentremos la atención en el que es factor fundamental de toda actividad y empeño humano: el hombre.

«En la vida no hay soluciones: hay fuerzas en marcha; es preciso utilizarlas. Y la solución surge». Esta frase de Saint-Exupery expresa bien una conclusión que se impone a la vista de las inmensas posibilidades y perspectivas que alumbraba la técnica moderna: el hombre debe dominarla.

EL GRAN AUSENTE

Antes de adentrarnos en el estudio de un acontecimiento trascendental en la historia de la humanidad: la aparición del pecado en la tierra y sus consecuencias, vamos a hacer un breve resumen de cuanto hemos venido diciendo hasta el momento en nuestros comentarios, a fin de recordar lo olvidado y facilitar la comprensión de lo que D. M. seguiremos comentando en otras ocasiones.

El tema general que hemos querido desarrollar hasta el presente, ha sido el del Plan de Dios en la obra de la Creación. Su exposición nos parecía fundamental teniendo presente el objetivo que nos propusimos desde un principio. Supuesta la existencia de Dios y la verdad de nuestra fe, nos dirigíamos a los cristianos de nuestra sociedad que creen, sí, pero que, tal vez, soportan resignadamente la fe de manera que esta fe no es para ellos una fuente de energía y optimismo para vivir con más pasión, alegría y generosidad.

Un cristianismo positivo, dinámico, optimista... no es posible sin el amor, y este amor no es posible sin un previo conocimiento de la persona que se trata de amar.

EL PLAN DE DIOS

Hemos pretendido conocer los planes que Dios se propuso en la obra de la creación y divinización y, a través de esas realizaciones divinas, descubrir toda la riqueza y fecundidad de su infinito amor.

Por otra parte este conocimiento, cuando deja de ser una serie de ideas mejor o peor comprendidas, para convertirse en vida y norma de vida, da sentido a nuestra existencia, a nuestros trabajos y compromisos. Es un gran ideal por cuya consecuencia merece la pena el vivir y el luchar.

En este plan descubriríamos una doble e inseparable finalidad: la glorificación de Dios y la felicidad de los hombres. Un estudio más profundo del tema nos llevaba a la conclusión de que Dios, siendo Padre, no actuaba de una manera paternalista sino que buscaba constantemente la colaboración de los hombres en los diversos aspectos y campos que comprendía el Plan.

ORDENACION DEL PLAN

1. El mundo material ha sido creado para el servicio y perfeccionamiento de todos los hombres, sin excepción.
2. La sociedad queda subordinada al hombre como a su fin y dirigida, también, a su perfeccionamiento.
3. Dentro del mismo hombre existe una jerarquía de valores y una armonía que se traduce en una profunda felicidad cuando se la respeta y se llega a realizar.
 - a) La parte inferior del hombre, la sensitiva, sometida a la parte superior: la espiritual, la racional.
 - b) Lo natural del hombre: el ser, los valores, las facultades... quedan sometidas a lo sobrenatural, por ser más perfecto, pero sin que ello suponga la anulación de lo natural.
4. El hombre, finalmente, todo entero, subordinado a Dios y dirigido hacia El como a su primer Principio y su último Fin.

Todas las criaturas tienen una vocación, una llamada divina. En otras palabras, todo tiene sentido y razón de ser; pero una vez más la dignidad del hombre y su vocación, la razón de ser de la vida del hombre, vienen a descollar extraordinariamente sobre el resto de la creación.

El mundo irracional, de una manera necesaria, no libre, servirá al hombre para su perfeccionamiento a fin de que el hombre pueda adherirse a Dios libre y voluntariamente, y en su total entrega y servicio fiel encuentra su plena y perfecta felicidad.