

TU

«TRABAJO Y UNION»

Redacción: ESCUELA PROFESIONAL

Tel. 791549—Apdo. 23.

Administración: CAJA LABORAL POPULAR

Tel. 791841—Apdo. 34

Enero 1966

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Núm. 65

Adelante

En los anales cooperativistas el año 1966 está llamado a dejar buena constancia de inagotables energías de nuestros hombres comprometidos en las empresas cooperativas, que cada día estrechan y consolidan más sus relaciones bajo los auspicios de CAJA LABORAL POPULAR.

Y CAJA LABORAL POPULAR lleva cada día a más rincones el mensaje cooperativo y la convocatoria de una cooperación abierta y esperanzadora, que se traduce en generoso respaldo a las iniciativas cooperativistas acreedoras a la confianza popular.

Este PUENTE de relación directa entre el pueblo y las comunidades de trabajo significa reciprocidad de servicios y apertura de posibilidades inmensas de promoción y desarrollo, de lo que cada día habrá mejores testimonios. Obras son amores: la mancomunación de hombres y la acumulación de recursos han de ir sincronizados: CAJA LABORAL POPULAR no defrauda a ninguna iniciativa comunitaria de auténtico y fecundo contenido promocional sin asistencia y al hacerlo constar así después de examinar y aprobar numerosos PLANES FINANCIEROS de tantas empresas cooperativas, agradece a sus cada día más numerosos colaboradores, a sus imponentes, a los titulares de sus Cartillas de Ahorro el VOTO DE CONFIANZA, que le alienta a proseguir su marcha.

El programa planificado para el año 1966 por las cooperativas asociadas es de franco desarrollo: un incremento de 48 por 100 en inversiones, 40 por 100 en ventas y 25 por 100 en personal, entrañando un notable avance en la mejora del índice de productividad.

Una solidaridad dinámica

El movimiento cooperativo no puede dormir sobre los laureles de sus triunfos: ha de seguir el curso de las aspiraciones humanas y conjugar las exigencias de la solidaridad humana con las apetencias de promoción personal y comunitaria: no puede sentirse satisfecho por haber alcanzado unas metas sin apuntar hacia otras en consonancia con las aspiraciones humanas: es inconformista y progresivo por naturaleza: está en la antípoda de burguesía.

Al fin y al cabo con este proceder damos a entender nuestra sincronización con los imperativos de los tiempos que vivimos. «Hoy más que nunca, para hacer frente al aumento de población y responder a las cre-

cientes aspiraciones del género humano, se busca, y con razón, un aumento en la producción agrícola e industrial y en la eficiencia de los servicios». Son palabras que hemos entresacado de la propia Constitución sobre la Iglesia y el Mundo de hoy. «Por eso —añade el documento citado—, hay que *promocionar el progreso técnico, el espíritu de innovación, la creación y la ampliación de nuevas empresas*, la adaptación de los procedimientos de producción; en una palabra, todos los elementos puestos al servicio de este desarrollo. Pero *la finalidad de esta producción* no es el mero incremento de los productos, ni el lucro en el poder, sino *el servicio del hombre: el hombre integral*, teniendo en cuenta el orden de sus necesidades materiales y de sus exigencias intelectuales, morales, espirituales y religiosas».

Todo lo que acabamos de reproducir parece ser el eco sensato de la actual conciencia humana, avalada en este caso por una visión espiritual del mundo, por las mismas exigencias cristianas del momento y destinado a tener una alta repercusión en una auténtica espiritualidad posconciliar. Creemos que, a no pocos de los que han movilizado y empleado sus mejores energías en la propulsión del movimiento cooperativo, estas palabras y orientación han de proporcionarles gran consuelo.

El progreso técnico, el espíritu de innovación y la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de educación y de trabajo, la creación de nuevas empresas, una fina atención progresiva a la medicina del trabajo, a los cuidados sanitarios, etc., constituyen otros tantos objetivos conducentes a la instauración de un nuevo orden en el que EL HOMBRE Y SUS NECESIDADES constituyan el centro de todas las referencias mediante la adecuada disponibilidad de recursos comunitarios: comunidad floreciente más que ricos en comunidad mezquina.

Una promoción constante y diversificada

Nuestro espíritu cooperativo no se reduce y se agota en la constitución de las comunidades de trabajo, de empresas sociales para prestar nuestros servicios en régimen de solidaridad. Nuestra SOLIDARIDAD tiene que ser palanca de PROMOCION, dentro de la empresa y fuera de la empresa: dentro tiene que haber lugar para la misma: fuera hay que instrumentarla mediante las instituciones destinadas a su mantenimiento. Hemos leído en el documento antes aludido: «A los trabajadores déseles, además, la capacidad de desarrollar en el trabajo mismo sus cualidades y su personalidad». Añade también: «Es conveniente que tengan oportunidad de desarrollar libremente las fuerzas y capacidades que tal vez, en su trabajo profesional, pueden cultivar muy poco». La formación y las opciones de capacitación tienen que ser hoy permanentes y no nos basta que les vayamos otorgando las oportunidades a las nuevas generaciones: también necesitan tener a su alcance los adultos para no verse un tanto postergados por el inevitable proceso tecnológico cuando aún cada uno se encuentra vigoroso y con afanes de superación.

Pueda ser que las opciones de promoción demandadas por los hombres comprometidos en una comunidad concreta de trabajo sean más numerosas que las que ella pudiera satisfacerlas aun en el supuesto de un desenvolvimiento doméstico feliz. ¿Entonces qué se hace? ¿Hay que discriminar a dedo a los hombres dando paso a unos y dejando de lado a otros?

La política de promoción hay que plantearla sobre una escala y una base más amplia que la aplicable en una comunidad de trabajo: hay que estudiarla y proyectarla cara a las necesidades más genéricas y amplias de toda la comunidad social y en orden a toda la gama de cultivos posibles en los dominios del espíritu y facultades superiores del hombre. Por eso la POLITICA DE PROMOCION y su instrumentación rebasan las posibilidades y encajes de una comunidad de trabajo y hay que fomentarla con horizonte más amplio.

Hay que institucionalarla

En el círculo de las comunidades de trabajo deben ir floreciendo las instituciones apropiadas para el juego máximo de opciones de promoción asequibles a los hombres inquietos y deseosos de superación. Por eso entendemos que es magnífico el servicio que a este objeto pueden rendir los centros de formación profesional, como el que de hecho representa para una comarca los PLANES elaborados por la ESCUELA PROFESIONAL DE MONDRAGON y tutelados por el propio Ministerio de TRABAJO, a los que se alude en otras páginas de este Boletín. No desconocemos la dificultad práctica que entrañan esta clase de cursos o cursillos destinados a *proveer a los procesos de reconversión o recapacitación* de los trabajadores en cuanto han de tener que abordar materias y enseñanzas prácticas nuevas.

Si efectivamente las empresas cooperativas quieren llevar adelante su norma de reemplazar mediante la aplicación de opciones de promoción las clásicas mejoras de antigüedad o derechos pasivos análogos de ordenanzas laborales corrientes, *deberá ir regulándose* el acceso a estos cursos y sus costos. A este objeto, para que por otra parte, no haya necesidad de discriminar más o menos subjetiva o arbitrariamente las oportunidades, constituye buen principio la norma ya incluida en algunos Reglamentos de régimen Interior, que prevee la obligatoria indemnización de los costos de promociones que no hayan tenido la contrapartida de servicio comunitario, a cargo de los haberes de los propios interesados. Y siempre tendremos un buen campo de aplicación de fondos de obras sociales en la institucionalización de estas opciones y en el impulso y desarrollo de las mismas.

Nuestros hombres son siempre perfectibles y el valor de los hombres determina el poder de las empresas cooperativas: de los hombres de todos los escalones.

Direcciones competentes

Tal vez referido este problema de capacitación a los hombres de los escalones de dirección sea el problema más grave y urgente. El crecimiento y madurez del cuerpo social cooperativo *implica una proporcional promoción técnica y social* de los más responsables y no cabe duda que esto significa enfrentarse con limitaciones más rígidas y difícilmente superables que pudieran darse en hombres de ese nivel tanto por las posibilidades naturales como por las facilidades externas para este tipo de perfeccionamientos. Bien está que tomemos conciencia de ésto.

Humanismo e integración cooperativa

TENDENCIAS FUTURAS

Las perspectivas del mañana alientan a la esperanza?

Cambiará, eso sí, el contexto general de los trabajos y se trasladará la imagen de penosidad desde el plano muscular a lo síquico, pero parece irreversible el camino de **parcelación** emprendido con la **deificación de la división del trabajo**.

Al trabajo del futuro se le exigirá el concurso de factores que apenas pesan en el esquema de valoración, cuales pueden ser la capacidad receptiva de símbolos y órdenes cifrados, sentido de responsabilidad de grupo, etc. No se vislumbra un futuro de mayor contenido creativo con carácter generalizado sino que, previsiblemente, se acentuará el signo especializado y atomizado, se trastocarán las condiciones del trabajo pero persistirá el tratamiento ordenancista que emana del cuadro rector de la empresa, como algo fatal.

A la monotonía de los movimientos impuestos, le seguirá la pesantez de los reflejos condicionados. Por este lado parece clara la subordinación a cierto nivel de atadura que habrá de compensarse por la vía del ocio generalizado y amplio campo opcional.

DONDE ESTAN LOS CAMINOS DE LIBERACION

La respuesta surge a flor de labio: **Opciones de promoción.**

Reconocida la impotencia de cualquier fórmula de resolver con carácter total, en contra de la lógica productivista, obliga a aceptar el determinismo técnico y apuntar los tiros hacia soluciones, que en primera instancia garanticen los medios formativos y estructuras de trabajo abiertos, que garantizan el acceso a las escalas jerárquicas (de decisión) por las vías del saber y capacidad personal.

Entendemos indispensable anotar que no todos podrán despegar de la situación de impotencia «in natura», por el hecho contingente del fenómeno indescifrado de las diferencias personales, imposible de salvar tan sólo por el concurso de las circunstancias favorables. **El modo de ser personal auto-condiciona, en buena parte, su propio futuro.**

Desde el momento que nos vemos precisados a aceptar la organización societaria, la desigualdad personal, configuramos una organización en la que unos se sitúan en la escala jerárquica de mando, de decisión. **Unos dirigen y otros obedecen.**

Admitida esta limitación, la discusión la encontraremos en el plano de quienes son merecedores de auparse a las posiciones de decisión.

El movimiento cooperativo alienta la igualdad opcional de partida, en respuesta a las exigencias de una dinámica humanista que no puede prescindir de la materialidad de unos presupuestos prefijados por la naturaleza del hombre y el fenómeno socio-económico de cada momento histórico.

PROPIEDAD E INTEGRACION

Hemos tratado de intimar con las singularidades del trabajo en nuestros días con ánimo de ponderar la virtualidad del trabajo como fuente de satisfacción moral del hombre.

Se ha huído de toda materialización monetaria, con estudiada intención de separar el tratamiento conceptual, de largo alcance, de la expresión monetaria de valor coyuntural, y hasta diríamos poco expresivo. En definitiva, el trabajo monetario es pura ficción convencional, aceptado como medio de cambio. Lo que aquí tratamos de analizar es el trabajo hecho propiedad, que implica la responsabilidad y participación en el gobierno de la empresa, del titular del trabajo.

Independientemente de la cuantía de la aportación económica inicial, la visión cooperativa de la empresa contempla la integración del hombre en los cauces del gobierno a través de la propietarización de su fuerza de trabajo, con los índices que correlacionan su aportación particular. ¿Esta escalada en los resortes del poder garantiza su integración?

Al tratar de dar respuesta a esta interrogante, prescindimos de la satisfacción contenida en la concreta materialidad de unos medios más fluidos de pago que, repetimos, atienden a aspectos situacionales que pueden cambiar y satisfacerse plenamente, a través del salario en régimen de contrato de trabajo.

La disposición mental de los hombres que nominalmente los integramos como cooperativistas, no pocos, están ausentes por falta de condicionamiento moral de su trabajo. Creemos que esta situación se da a pesar de la jurídica formalidad asociativa, como consecuencia de unos imperativos extraños a la propia voluntariedad personal. ¿Pesimista nuestra conclusión?

No lo entendemos así desde el momento que aceptamos una limitación exterior, insoslayable. Tenemos que interpretar la formulación cooperativa como movimiento que trata de aminorar los motivos de fricción, mediante la integración del binomio capital-trabajo, pero, a su vez, tenemos que admitir que es incapaz por sí sola de dar respuesta total al conjunto de motivaciones integracionistas, aun a pesar de incorporar un dispositivo estructural revolucionario.

La propiedad, mito o realidad, sigue ocupando la pluma de los que le asignan quizá un valor exagerado como fuente de integración. Su papel histórico y aun actual sigue cotizándose muy alto. ¿Hasta cuándo? El futuro es difícil de pronosticar, pero se funcionalizará al servicio de la sociedad, fuera ya del reducto personalista. De aquí que la sociedad, la empresa del futuro, será aquella que ofrezca una estructura abierta a la esperanza y a la satisfacción moral en el trabajo.

¿Responde a esta esperanza la estructura cooperativa? Dejamos la respuesta en el aire, en espera de someter a análisis su estructura interna, aunque podemos adelantar que contiene elementos de partida que encajan en la línea apuntada.

Servicio médico

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

ARRASATE

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
11	3	—	—	82.197
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>		<u>Prom. de baja</u>
5		66		13,2

COMET

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
18	4	5	92	110.686
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>		<u>Prom. de baja</u>
17		264		15,53

COPRECI

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
33	0	0	0	10.791
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>		<u>Prom. de baja</u>
11		95		8,63

FUNCOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
51	0	0	0	16.677
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>		<u>Prom. de baja</u>
15		121		8,06

GURIA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
27	4	3	19	113.629
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>		<u>Prom. de baja</u>
14		87		6,21

IRIZAR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
15	3	3	15	84.505

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
6	72	12

SORALUCE

<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>	
5		21	4,3	

ULGOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
90	3	1	14	108.030
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
35		293	8,37	

URSSA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
114	5	4	53	167.370
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
3		40	13,33	

VICON

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
4	3	2	26	79.908
<u>N.º de bajas por enfermedad</u>		<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>	
6		80	13,32	

DOS SUGERENCIAS

A los estimados amigos de los Consejos Sociales:

Estamos de acuerdo que nadie quiere sufrir un accidente y menos sus posibles consecuencias; pero con lo que no estamos de acuerdo a igual que Vdes. es que cuando se puede evitar, o por lo menos intentar evitar el accidente y no se hace, el responsable quede sin sanción.

¿Quién debe ser sancionado? De esto hemos hablado, discutido y preguntado mucho, llegando a la consecuencia que quizá:

- Gerencia
- Los Servicios Médicos
- El mando intermedio
- El operario que ha sufrido el accidente

Lo cierto es, que según hemos podido observar al igual que Vds. y de

todos aquellos que se hayan interesado del problema, es que se han repetido el mismo tipo de accidentes con una frecuencia ilógica. Si teóricamente este porcentaje tan elevado del 54 por 100 de las bajas, se podían haber evitado, según lo publicado en **TU** en la sección destinada a accidentes y las sugerencias que se han dado al respecto no han sido consideradas, creemos que tiene que haber un responsable de este cuidado.

Estimamos que debe existir culpabilidad, porque el proceso que sigue al accidente es o debe ser el siguiente:

- 1) Se produce el accidente.
- 2) El Servicio Médico se persona en el lugar donde ha sucedido el accidente y analiza las causas, sugiriendo las medidas que se deben adoptar, pasando el parte a la Gerencia.
- 3) Gerencia informada de las causas que ha dado lugar al accidente, delega en el mando intermedio (Comité de Seguridad), para que se tomen las medidas y se corrijan los defectos en evitación de nuevos accidentes.
- 4) El mando intermedio: técnico de seguridad, encargado, etc., toma las medidas, al respecto, tanto mecánicas como de protección personal.
- 5) El operario una vez informado y en posesión del equipo de Protección, se halla en condiciones favorables de evitar el riesgo de un nuevo accidente.

Según esta teoría el accidente difícilmente debería repetirse y sin embargo vemos que esta teoría se contradice por el número de accidentes que se dan y son atribuibles a falta de protección, tanto mecánicas como personal, negligencia, etc.

Lo que nos demuestra que alguien es responsable.

Si existe un responsable estamos de acuerdo con Vdes. que debe haber una sanción.

Hemos cambiado impresiones con otros socios, y todos estamos de acuerdo que, debido a la importancia que tiene el accidente, por dar origen a no pocos sufrimientos, incapacidades, absentismos y gravamen económicos. El responsable debería tener una sanción que por insinuación de algunos miembros de Consejos Sociales bien podía ser, deducir de los retornos, trabajo los sábados por la tarde sin remuneración, etc., hasta que se cubra la sanción económica a la que se ha hecho acreedor.

La palabra la tienen los Consejos Sociales. Atentamente les saludan

Un grupo de cooperativistas

A los Servicios Médicos de Caja Laboral Popular:

Muy Sres. nuestros:

Hemos seguido con atención todo el movimiento de ENFERMERIA de las Cooperativas que se publica en **TU**.

Al examinar el balance de los accidentes de trabajo que se han producido durante un año, nos ha llamado poderosamente la atención el excesivo número de heridos que, según las estadísticas publicadas asciende a 2.761, con 151 bajas, siendo una de ellas de muerte y otras de consecuencias graves, así como la gran pérdida de jornadas laborales que han supuesto dichas bajas: 8.639 días perdidos, con un costo de 4.770.477 pesetas.

Si pretendemos disminuir el número de accidentes y su gravedad, es

preciso exigir la colaboración de todos y cada uno de los socios. Pero las cifras anteriores nos indican que tal colaboración no ha existido pues se han dado idénticos accidentes sin que se hayan tomado medidas para evitar su repetición. ¿Quién o quiénes son los responsables?

En el análisis de cada accidente que hacen los Servicios Médicos en **TU** se indica si el accidente ha sido fortuito o si ha existido negligencia o descuido por parte del operario, encargado, etc. y en el resumen del pasado año observamos que el 54 por 100 de las bajas fueron debidas a accidentes producidos por no llevar el operario los medios de protección o por negligencia.

De todo ello se deduce o que los socios de las Cooperativas no nos preocupamos de leer las causas de los accidentes y el modo de evitarlos o que nuestro espíritu de colaboración en materia tan fundamental como esta deja mucho que desear.

Como las orientaciones en **TU** no han conducido hasta el presente a ningún resultado práctico, creemos que ha llegado el momento de sancionar económicamente a los responsables de los accidentes, siempre que se demuestre que existe negligencia, abandono, falta de elementos de protección, etc.

Con la esperanza de que los Servicios Médicos estudiarán si nuestro punto de vista puede ser llevado a la práctica, les saludamos atentamente,

Un grupo de cooperativistas.

NOTA.—La Redacción de TU acoge en sus páginas con satisfacción las precedentes comunicaciones y todas las que reciba de sus lectores con ese sentido de responsabilidad.

HOSPITALIZACION

El hospital, como todos sabemos, es una institución sanitaria destinada al cuidado y tratamiento de los procesos patológicos que sufre el hombre.

Todos nuestros pueblos desde la más remota antigüedad han venido manteniendo estas instituciones. No podemos detenernos en analizar las causas que motivaron su creación; lo que sí podemos asegurar es que la mayoría de las que existen en la actualidad desarrollan una función bastante diferente a la que motivó su fundación. Dicho en otras palabras, que los hospitales, salvo honrosas excepciones, se han transformado en asilos.

Tampoco vamos a detenernos a analizar la necesidad o conveniencia de la función que como asilos desempeñan, sino únicamente pretendemos aclarar la verdadera finalidad de un hospital.

A lo largo de los años y sobre todo en el último decenio, hemos sido testigos de un enorme progreso de la Medicina, no sólo en relación a su contenido científico sino en la manera de concebirla en su desarrollo y aplicación.

Así mismo hemos podido constatar el avance de los servicios auxiliares de la Medicina: ahí están los microscopios electrónicos, los electrocardiógrafos, los electroencefalógrafos, etc., que aún cuando por su gran precisión son tan útiles, no se hallan al alcance del médico práctico, de nuestro médico de cabecera.

También queremos señalar la aparición de los modernos conceptos de la Medicina preventiva, Medicina colectiva, Medicina del Trabajo, que nacen

de estudiar al hombre desde los diferentes ángulos ambientales en los que se desenvuelve.

Cada día es más difícil que el venerado médico de cabecera alcance el extenso panorama de la Medicina actual. Es necesario ahondar, es preciso especializarse, pero al mismo tiempo que el médico va ganando en profundidad va perdiendo en extensión, lo que hace imprescindible la colaboración.

A tenor de las ideas precedentes, podemos señalar que el Centro Sanitario viene a constituir un elemento imprescindible en todo conglomerado humano suficiente.

Las ventajas que la hospitalización reporta son de índole médica y económico-social.

Desde el punto de vista médico, la hospitalización permite en primer lugar al médico llegar a un diagnóstico más preciso de la afección que padece el enfermo, al contar con múltiples medios de diagnóstico que normalmente no puede manejar en el domicilio del paciente.

Uno de sus objetivos principales consiste en impedir el contagio de los familiares del enfermo, objetivo que se cubre con el aislamiento.

Por otra parte, únicamente en centros hospitalarios se puede realizar la moderna medicina de equipo, con un intercambio de opiniones de los diversos especialistas que tratan al enfermo que así completan el diagnóstico y el tratamiento a que debe ser sometido.

Además, la hospitalización permite realizar una revisión total o chequeo del enfermo, y de esta manera, éste, al ser dado de alta, conoce la capacidad funcional de su organismo y la conveniencia o no de realizar un régimen de vida, dietético o terapéutico especial.

A todo esto hay que añadir que en un medio hospitalario el tratamiento dietético y medicamentoso se pueden llevar a cabo sin dificultad. Actualmente existen medicamentos cuyo correcto empleo exige un perfecto control de laboratorio, control que únicamente se puede realizar en centros hospitalarios.

Desde el punto de vista social y económico, la hospitalización evita mantener a los enfermos en viviendas en ocasiones mal acondicionadas, evitando al mismo tiempo las incomodidades que suponen la presencia de un familiar enfermo que normalmente exige una dedicación intensa al mismo. En la fase aguda de la enfermedad y si el enfermo es un niño, es preciso muchas veces permanecer en constante vigilancia, día y noche, para seguir el curso del proceso y atenderle en los múltiples cuidados que necesita.

La hospitalización evita, por último, las incomodidades y gastos que ocasionan los traslados a otras poblaciones a consultar otros médicos, inconvenientes todos ellos que afectan a la economía de las familias y de las empresas, pues en general el enfermo suele ir acompañado de algún familiar, con la consiguiente pérdida de jornada laboral.

A pesar de la corta experiencia que en este sentido poseemos en nuestra comarca, se advierte ya una magnífica disposición a seguir la indicación del médico, tan pronto como éste insinúa la conveniencia del ingreso del enfermo en el Centro Asistencial. Prueba de ello es el crecido número de niños que han sido ingresados y tratados en el referido Centro. Y si magnífica es la disposición, magníficos son los resultados obtenidos en esta experiencia.

En múltiples ocasiones ha sido reconocida la verdad de que en toda comunidad bien organizada, en toda comunidad resultado de la convivencia de individuos responsables, es necesario el diálogo.

Normalmente, ninguna persona suele poseer el don de no equivocarse, el privilegio de encontrar siempre la solución mejor a cada problema. Por esa razón práctica, además de otras fundamentales, se hace necesario un intercambio de ideas, de sentimientos entre todos los miembros de una comunidad. Todos y cada uno tienen en su interior algo que aportar. La verdad, la solución absoluta, no suele ser alcanzable desde una sola perspectiva, ya que es compleja, varía, y requiere una visión amplia, de conjunto, es decir desde todos los puntos de vista.

El intercambio de ideas, el diálogo es el método que conduce al buen gobierno de una comunidad, al encuentro de las mejores soluciones para sus problemas. Así, solamente así, debe actuar una comunidad madura. En ella, todos los miembros están interesados y obligados moralmente a dar su opinión, a aportar su grano de arena.

Ahora bien, reconocido esto por todos —o por casi todos— ¿por qué en la sociedad española en general y en nuestras comunidades de trabajo en particular, el diálogo no se da o se practica muy escasamente? En la práctica, casi todos somos muy dados a imponer, a exigir, a forzar nuestra solución, precisamente porque es nuestra. Es un defecto que padecemos y que, sin embargo, debemos superar si queremos progresar en el camino de la convivencia.

La vida de una comunidad debe estar regida con la aportación de todos, mediante la sucesiva confrontación de ideas y opiniones. De la libre confrontación de sugerencias saldrá la síntesis de solución, generalmente acogedora de porciones de todas y cada una de las sugerencias, que podrá ser aprovechada por los hombres de gobierno.

Pero precisamente por eso, porque va destinada a ayudar en la búsqueda de la mejor solución, no puede nadie pretender imponer su criterio, bajo ningún pretexto. Esto es el diálogo: intercambio de opiniones para que florezca una conclusión en beneficio de la comunidad.

Para que ese diálogo sea efectivo es preciso que todos los dialogantes reconozcan y acepten, entre otros, los siguientes principios: 1.º Que la opinión del otro puede ser tan aceptable como la propia. 2.º Que el interlocutor posee la misma buena fe que uno mismo. 3.º Estar dispuesto a reconocer el error, si es que queda demostrado, y a aceptar la tesis contraria. 4.º Estar dispuesto a escuchar al otro.

Sólo cuando los individuos de una comunidad admiten esos principios puede establecerse un diálogo eficaz. Por tanto, si queremos unas comunidades de trabajo maduras, caminando eficazmente por el camino de la promoción, dialoguemos admitiendo esos principios. Nadie es menos que nadie, todos podemos aportar nuestra parte de verdad y, por ello, nadie está exento de prestar esta colaboración a la comunidad.

Debemos convencernos que la exposición contradictoria de opiniones no es un mal, sino un bien que se hace a la vida social y que, a pesar de ello, los dialogantes deben salir de la reunión con un grado superior de amistad, pues la labor realizada, aun con estilos y conclusiones diferentes, ha sido provechosa. Que a todos ilumine la claridad y hermane la caridad, conservando cada uno el corazón limpio en el afán que le ha movido por la verdad.

ESCUELA PROFESIONAL

La formación para ser eficiente tiene que ser permanente y la Dirección de la ESCUELA PROFESIONAL ha elaborado y preparado un PROGRAMA DE CURSOS INTENSIVOS con la colaboración de la GERENCIA del PROGRAMA DE PROMOCION PROFESIONAL del Ministerio de TRABAJO, que constituirá un ensayo valioso. Como se trata, no de transformación de peones en especialistas, sino de la puesta a punto del trabajador para exigencias mayores que constantemente implica el progreso técnico y las necesidades evolutivas de la empresa moderna, el asunto ha sido objeto de un concierto especial con el aludido Departamento y las empresas interesadas en la promoción de su personal.

El PROGRAMA para 1966 comprende los siguientes CURSOS:

1.—CURSO INTENSIVO DE DIBUJO (Croquizado e interpretación de Planos) para 30 alumnos, por espacio de dos meses, 3 horas diarias para nivel de oficial industrial o curso intensivo de matricería.

2.—CURSO DE TECNOLOGIA (Especialidades de Matricería y Torno) para 30 alumnos en cada Especialidad, por espacio de 2 meses, con 3 horas diarias y nivel de alumnos Oficial Industrial o Curso intensivo de Matricería.

3.—CURSO DE MATEMATICAS, para 30 alumnos, por espacio de 2 meses, a base de 3 horas diarias y nivel de alumnos Oficial Industrial o Curso Intensivo de Matricería.

4.—CURSO DE PRACTICAS DE MATRICERIA, para 30 alumnos, por espacio de 3 meses y a base de 3 horas diarias para nivel de Alumnos de Curso Intensivo de Matricería.

5.—CURSO DE SOLDADURA ELECTRICA, para 12 alumnos por espacio de 6 meses, a base de 4 horas diarias y nivel de alumnos de Curso Intensivo de Matricería o asimilados.

6.—CURSO DE TRATAMIENTOS TERMICOS, para 30 alumnos por espacio de 3 meses, con 3 horas diarias y nivel de alumnos de Maestros Industriales.

7.—CURSO DE CONTROL DE COSTES para 30 alumnos, por espacio de 50 días, a base de 6 horas diarias y nivel de alumnos de Maestros y Peritos Industriales y Mercantiles.

8.—CURSO DE MEJORA DE METODOS DE TRABAJO para 30 alumnos, por espacio de 4 meses, a base de 4 horas diarias y nivel de alumnos de Maestros y Peritos Industriales.

9.—CURSO INTENSIVO DE MATRICEROS para 30 alumnos por espacio de 6 meses, a base de 5 horas diarias y al nivel de alumnos de enseñanza primaria y dos cursos nocturnos precedentes.

10.—CURSO DE TECNICAS DE RELACION LABORAL para 30 alumnos con 250 horas de clase y nivel de alumnos Encargados y Asimilados.

11.—CURSO DE AUTOMATISMOS para 20 alumnos, por espacio de 5 meses y a base de 4 horas diarias para nivel de alumnos de Maestros Industriales o asimilados.

Han hecho posible el encaje de este amplio PROGRAMA DE CURSOS INTENSIVOS Y ESPECIALES en la ESCUELA PROFESIONAL su competente PLANTILLA DE PROFESORES de dedicación exclusiva, que no regatea esfuerzos y colaboración para una constante EXPANSION DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS al igual que en otras COMUNIDADES DE TRABAJO se procede al desarrollo de las respectivas actividades.

Independientemente de estos CURSOS funcionan otros CURSOS complementarios que de 6,30 a 8,30 se dan siempre a un gran contingente de asistentes adultos, trabajadores marduros, en la Escuela Profesional constituyendo sus asistentes una buena base de selección para ulteriores promociones.

OTRAS ACTIVIDADES FORMATIVAS

El personal de CAJA LABORAL ha corrido con otras actividades formativas en diversos centros de trabajo, entre los cuales destacaremos las CHARLAS de los Sres. Larrañaga y Balanzategui en FUNCOR para la preparación de la VALORACION de los PUESTOS DE TRABAJO y CRITERIOS APLICABLES, el Sr. Gorroñogoitia en INDUSTRIAS GURIA, TECNICOS DE EMPRESA de San Sebastián así como las diversas sesiones más o menos regulares de Jefes de Personal, aspirantes a ingreso en Cooperativas, etc., que son objeto de atención constante.

Añadamos, si se quiere, a la precedente enumeración, el *Ciclo de conferencias sobre el Cooperativismo*, organizado en Eibar por la *Sociedad Recreativo Cultural Arrate*, al que ha colaborado Caja Laboral.

LAS COOPERATIVAS DE PESCA

Tenemos referencias de la constitución de numerosas COOPERATIVAS PESQUERAS en nuestro litoral y concretamente las de ONDARROA, que están destinadas a ser como quien dice un ensayo piloto y como tal considerado por el propio Instituto Social de la Marina, que no ha regateado ningún apoyo y ayuda.

Es interesante que los propios pescadores afectados por este movimiento vayan desarrollando la conciencia de que son protagonistas de algo, cuyo éxito o fracaso puede significar mucho en el futuro desenvolvimiento y posibilidades del movimiento cooperativo aplicado a dicho sector.

Es un tópico que las cooperativas se hacen con cooperativistas, y es también de dominio público que el cooperativista tiene que desempeñar en su persona el papel y las responsabilidades de empresario y trabajador teniendo presente que el buen cooperativismo implica la participación en las tasas de inversión no menos que en los resultados finales.

La bravura y la generosidad humanas hay que conjugarlas con la previsión y técnica

organizativa, sin cuyo soporte aquellas fácilmente acaban en gestos nobles y efímeros en el inventario de resultados finales consagrados y apetecibles.

Tal vez haya que reconocer que lo que más urgentemente necesitan estos hombres acreedores a nuestra comprensión y apoyo sea la asimilación de la experiencia organizativa con la correspondiente promoción cultural y educativa: es forzoso acelerar la puesta a punto de su mentalidad al ritmo que se avanza en su instrumentación laboral y dotación económica.

Quiénes quieren bien a los pescadores y estuvieran en condiciones personales y sociales para poder hacer estas aportaciones en su haber, no deben perder el tiempo poniendo en juego todos los resortes, como los que se suelen poner para salvar a quienes corren riesgos de naufragio.

No queremos dar con esto una nota pesimista, pero sí un alerta para que no queden condenadas a ninguna frustración tantas ilusiones y esperanzas de este sector tan sacrificado.

Por lo que se refiere a CAJA LABORAL tenemos que decir que su Dirección tiene conciencia clara y actual de sus problemas. Su propio Director D. José María Ormaechea ha dedicado sus horas bien solicitadas con gran generosidad para esta labor de puesta a punto de la mentalidad empresarial y social de los dirigentes de estas cooperativas. Nos atreveríamos a decir que durante este mes LAS SESIONES que han tenido los directivos de estas cooperativas pesqueras han sido numerosas y densas, pero *requieren continuidad y hace falta que el secular y clásico paternalismo hacia esta clase gire de ángulo para adoptar nuevas formas de asistencia consonantes con la naturaleza de los problemas reales que embargan a estos hombres* en la coyuntura en la que se encuentran.

El mar y la pesca tienen amplios horizontes, pero cargados también de dificultades y riesgos cualquiera que fuera la fórmula de promoción de este sector, sufrido y poco cultivado o asistido inadecuadamente.

BIENVENIDOS

Damos desde estas páginas la bienvenida a los numerosos nuevos aspirantes a socios de este ejercicio 1966.

A juzgar por los PLANES FINANCIEROS aprobados van a ser muchos los que este ejercicio accederán a las empresas cooperativas para sumar sus esfuerzos a los de los veteranos y a todos ellos les damos el abrazo simbólico de bienvenida al tiempo que formulamos los mejores votos para su óptima integración.

RECUPERADO

Tenemos noticias de que se ha recuperado de sus males el Sr. Alzola, Director Comercial de Tolsa, víctima de un accidente grave padecido en acto de servicio.

HACIA UNA NUEVA ETAPA

Acabamos de dejar atrás un año más de nuestra todavía corta historia, motivo que nos mueve a echar un rápido vistazo a lo sucedido durante el transcurso del mismo en nuestra Entidad, sin que ello suponga detengamos el ritmo iniciado en el retoño 1966.

Aunque no militemos en las filas de quienes opinan que cualquier tiempo pasado fue mejor, pecaríamos de injustos si no elogiáramos el progreso que durante el fenecido año hemos experimentado y nos mostráramos agradecidos de la suerte que el mismo nos ha deparado.

Nuestros saldos de ahorro se han visto incrementados en 129,70 por 100 y las nuevas libretas en 95,21 por 100, índices que señalan bien a las claras el grado de colaboración que nos han dispensado quienes comulgan con nuestro ideario.

Nuestros recursos, propios y ajenos, han llegado a niveles que sitúan a nuestra Entidad como la primera en su género, posibilitándola para ejercer con pleno derecho y suficientes medios la cobertura del movimiento cooperativo de la región. Prueba de lo aquí señalado es que la totalidad de solicitudes de crédito que

durante el pasado año presentaron las Entidades asociadas pudieron ser favorablemente resueltas.

En el transcurso del ejercicio abrieron las puertas al público diez nuevas Oficinas de CAJA LABORAL, con lo cual nos hemos instalado en cuatro provincias de nuestra región y asegurado el servicio bancario a la totalidad de Cooperativas asociadas.

Nuestros socios impositores se han familiarizado con la función operativa de CAJA LABORAL y encomiendan a la misma sus necesidades de naturaleza bancaria, con lo cual, aparte de beneficiarse de sus ventajas, colaboran en el desarrollo de su Banco.

Justo es decir que logros de tal importancia han sido posibles gracias a la colaboración prestada por las Cooperativas asociadas, que a su vez han conseguido óptimos resultados en sus planes de producción y consecuentemente en el volumen de negocio bancario cedido.

¿Supone lo dicho anteriormente que rebosemos de satisfacción y creamos ha llegado el momento de inventariar cómodamente las victorias? Nada más lejos de nuestro ánimo; lo hecho hasta aquí ha resultado excesivamente sencillo para que nos demos por satisfechos y mucho menos para considerarnos con misión cumplida, pues todo ha sido debido a quienes nos prestan su colaboración.

¿Qué esperamos para el presente año que con tan buenos augurios iniciamos? Aspiramos a conseguir la mayoría de edad de nuestra Entidad y su consolidación en el campo económico.

Quiere esto decir que no se producirán acontecimientos espectaculares sino reforzamiento de lo hasta ahora llevado a cabo, perfeccionando nuestro mecanismo técnico y situando nuestro volumen de negocio y depósitos en el nivel que garantice el desarrollo futuro del movimiento cooperativo regional.

Eso sí, esperamos dar oportunidad de mayor grado de vinculación con CAJA LABORAL a todos aquellos que sintonicen con nuestras preocupaciones de promoción social y sean capaces de llevar el compromiso hacia grados de mayor responsabilidad. Ya informaremos ampliamente sobre el particular a quienes se interesen.

Para todo esto es menester que nuestro deseo de superación no decaiga y el grado de colaboración que prestemos a CAJA LABORAL vaya si es posible en aumento. El tiempo será nuestro juez.

EL GRAN AUSENTE

Al ir estudiando las diversas colaboraciones que Dios pide al hombre, nos hemos movido hasta el presente en el orden puramente natural, es decir, en ese campo de actividades y derechos propios de la naturaleza del hombre; el hombre, una vez que ha sido creado como un ser racional, espiritual, responsable... su naturaleza exige, tiene derecho a la satisfacción de una serie de necesidades que su ser humano reclama imperiosamente. Dios, por su parte, ha querido satisfacer estas exigencias no de una manera (diríamos hoy) paternalista, sino que ha pedido al hombre su esfuerzo, su colaboración.

Podría haberlo hecho de otra manera, pero Dios ama de tal manera al hombre que respeta escrupulosamente su dignidad, su libertad y responsabilidad.

¿Habéis visto alguna vez ladrar de dolor a un árbol o resolver problemas de alta matemática a un asno?

De veras que no bromeo...

Es natural al árbol el vivir, el crecer... es natural al asno el rebuznar y el sentir...

El ladrar para el uno y el discurrir para el otro, está sobre su naturaleza, no corresponde, no es exigencia de su naturaleza sino de una naturaleza superior. Crece el árbol, siente el animal y discurre el hombre: esto es lo natural, lo contrario sería sobrenatural, extraordinario, sería un fenómeno raro... pues tendrían facultades correspondientes a una naturaleza superior.

«UNOS FENOMENOS...»

El hombre, por una condescendencia de Dios, infinitamente gratuita y generosa, (incomprensible) ha sido elevado al orden sobrenatural. Ha sido llamado a vivir una vida y a realizar unas actividades que de ninguna manera correspondían a su naturaleza y jamás podían ser exigencias de su ser.

La naturaleza del hombre exige el discurrir, ser libre y responsable... pero jamás podía exigir el ser hijo de Dios y participar en su vida divina.

Aquí la inteligencia se pierde, es totalmente incapaz de descubrir este misterio de la divinización y los cristianos lo conocemos porque Dios nos lo ha dicho y hemos creído en su Palabra.

¿Podemos conceder al hombre una dignidad más elevada? ¿La podemos, siquiera, imaginar?

PUES... SI

Dios ha querido que el hombre coopere con El, incluso en el proceso de divinización, que en él se debía de realizar. Al don gratuito de la participación de la vida divina se le añade aún la posibilidad de acrecentar, por propios méritos, esa vida divina y llegar así a la posesión de la herencia del Padre.

Esta sobrenaturaleza que recibe el hombre le concede la posibilidad, con la gracia de Dios, de realizar actos de una naturaleza superior a la humana y progresar en la participación de la vida misma de Dios. En otras palabras: el hombre no recibe pasivamente estos incrementos de vitalidad sino que colabora con su vida terrena en su propio desarrollo sobrenatural.

COLABORACION SOCIAL

El orden sobrenatural no solamente no destruye y anula la naturaleza sino que se apoya en ella y la eleva, la perfecciona.

Así, siendo el hombre un ser social, colabora también, aunque indirectamente, en el proceso de divinización de los demás miembros de la sociedad.

Promoviendo el desarrollo de los valores humanos de sus semejantes, perfecciona la naturaleza de éstos, base sobre la cual ha de elevarse el edificio de la vida divina.

Por otra parte, el hombre que está invadido por esta vida divina siempre creciente, al desarrollar en el mundo en el que vive sus activi-

dades mundanas y sus relaciones humanas mutuas, contribuye en cierto sentido a lo que pudiéramos llamar la «divinización del Cuerpo Social», porque impregna las instituciones y dichas relaciones de esta vida de amor, transformando el mundo y haciéndolo a la medida de los planes de Dios y haciendo que los hombres se abran y se dispongan a aceptar con generosidad este ofrecimiento de amor, esta filiación que Dios les brinda.

SANTALAITZ, S.C.I.

Desde el año 1957 comenzó a tener preocupaciones de promoción social el grupo iniciador de SANTALAITZ.

Se formaba sobre todo el personal de MAYC, de Vergara, en cuyo seno trabajaban. La presencia a poca distancia en las cooperativas de Mondragón ejerció en ellos los efectos estimulantes necesarios para que decidiesen dar forma práctica a sus afanes a través del cooperativismo.

Se reunían como suele ser típico en estos casos en algún bar o domicilio del actual presidente, Sr. Irazola, y allí dialogaban inmersos en un cúmulo de dificultades jurídicas y económicas, dentro de la más absoluta reserva.

Un par de miembros de la J. O. C. participaban de sus reuniones, inspirados de sus mismos propósitos. Hoy ambos son socios trabajadores. También en cierta medida secundó las iniciativas D. Miguel Altuna, sacerdote.

Entre tanto, buceaban sobre los catálogos de la maquinaria que deseaban adquirir, pensaban en el local y decidían en el programa que debían iniciar.

Este fijó el tipo de maquinaria, pues una vez decidida la fabricación de troqueles de corte y estampación, los recursos con que contaban los invirtieron en el primer torno, cepillo y máquina combinada de limadora y sierra vertical.

El local, un caserío en el extremo más próximo al casco de Vergara del polígono industrial de iniciativa de la gerencia de URBANISMO llamado SANTALAITZ, dio nombre a la cooperativa.

La fecha elegida para empezar a trabajar la fijan en el primero de Julio de 1959 cuando el Gobierno inicia sus medidas de estabilización económica que a esta incipiente cooperativa aletarga despiadadamente.

Son cuatro los primeros pioneros que empiezan a trabajar:

Alberto Echániz, José María Tellería, José María Unamuno y Matías Isusquiza. Después el Sr. Ibarra, y fuera de horas, les lleva la administración.

Las dificultades por que atraviesan son enormes. Lo refleja así el lento caminar de su gráfico de ventas.

Entre el semestre de 1959 y todo el ejercicio de 1960 venden únicamente 324.000 ptas.; y no se atreven a incrementar su plantilla hasta el año 1961 en que pasan de 4 a 7 los socios en activo.

Por la noche, después de las horas habituales de la empresa de procedencia, el resto de socios acuden al «caserío» para ponerlo a punto y además ceden a fondo perdido 25,— ptas. semanales para los gastos de establecimiento, esfuerzos todos ellos que no han subido a la cuenta de sus aportaciones.

En los ensayos de troqueles se les rompe una prensa de 90 Tm. de otra empresa, lo que les cuesta 180.000 ptas. Las dificultades, bastante agudizadas, les hacen creer que están abocados a soluciones extremas. Pero las superan.

Entretanto los estatutos se han redactado y remitido para el paso de todas las prescripciones legales y aparecen aprobados por el Ministerio de Trabajo el 13 de Septiembre de 1962 y registrados en el Registro de la Dirección General de Promoción Social con el núm. 10.026.

Hoy SANTALAITZ supera los 20 trabajadores y se presta a dar el paso de una cooperativa artesana a una cooperativa industrial de nuevo cuño, abordando temas de fabricación que seguramente, dada la excelente profesionalidad de sus miembros, tendrán gran éxito en el mercado.