

INDIVIDUO Y COMUNIDAD

Toda comunidad de personas que pretende alcanzar una meta, experimenta la necesidad de nombrar a alguien para que coordine los esfuerzos de todos, señale el camino a seguir y procure en todo momento el logro de los fines de cada uno de los miembros de la comunidad.

Esa persona en quien se delega la autoridad, a cuyo cargo están las decisiones de mayor importancia para todos, no es, sin embargo, alguien situado fuera de la comunidad, por encima de ella, sino que está en su interior y con una función ordenatoria. El hecho de la existencia de una autoridad, absolutamente necesario, no exime a los demás miembros de la sociedad de su obligación de participar en el gobierno y gestión de los intereses comunes.

La autoridad, el director, tiene la misión de ordenar los distintos elementos de la comunidad y conducirlos a la meta prevista. Ahora bien, esa ordenación de elementos, cuando estos son personas humanas, no puede hacerse irracionalmente, sin un diálogo previo, puesto que en otro caso podría violarse determinada esfera de la personalidad humana. En definitiva, el hombre tiene unos derechos y unas obligaciones que no pueden desconocerse por nadie.

Para toda obra de dirección es preciso, como decíamos, un respeto mutuo, un diálogo, un razonar del por qué de las decisiones. Por tanto, la primera deducción que se extrae de aquí es la siguiente: Las decisiones de autoridad deben razonarse en la medida de lo posible. Y en segundo lugar que los miembros de la comunidad tienen obligación de oír los razonamientos dados y exponer con la mayor claridad a su alcance las razones que tienen para pensar en otro sentido, si es que esto sucede.

Con demasiada frecuencia ocurre que nos lamentamos ante decisiones que creemos injustas o insuficientes y, sin embargo, no cumplimos con el deber de solicitar una aclaración y con el otro deber, no menos importante, de manifestar ordenadamente nuestra disconformidad ante la decisión que nos disgusta. Este es un deber que se nos olvida a todos fácilmente, quizás porque comporta una actividad, un explicar los motivos de nuestro criterio y supera la postura más cómoda y tradicional de escuchar, oír más o menos, para luego criticar.

El cumplimiento de este deber es más importante de lo que normal-

mente creemos, de su exacto cumplimiento depende, sin que esto suponga exageración alguna, el mejoramiento de una comunidad. Evidentemente, este diálogo supone unas condiciones, como por ejemplo un respeto mutuo absoluto, una seguridad en la buena fe del otro dialogante, y, también, el aceptar que uno puede estar equivocado.

En especial, para nuestras sociedades cooperativas, el cumplimiento de este deber es muy importante. Todos, absolutamente todos, debemos poner nuestro criterio, nuestro esfuerzo personal, con la seguridad de que será aprovechado y conducido hacia el bien común. Ante toda decisión o acuerdo importante con el que estemos razonablemente disconformes debemos solicitar aclaración y exponer nuestras razones. Esta es la mejor manera de que nuestra comunidad, todavía muy imperfecta, mejore y llegue a alcanzar, poco a poco, las cimas de perfección a que todos aspiramos.

Tengamos presente que haciendo esto debidamente, no solicitamos un favor a nadie, sino que cumplimos un deber y ejercitamos un derecho que tenemos reconocido.

Técnicas de valoración del trabajo

ESTUDIO DE COEFICIENTES

Los resultados prácticos que surgen de la aplicación de las técnicas específicas de valoración hay que materializarlos en índices numéricos que expresen cuantitativamente la posición relativa de los distintos trabajos en el seno de la comunidad. Lógicamente tienen que parecer diferencias de valoración en relación con los criterios vigentes, desde el momento en que se utiliza un Manual con factores y ponderaciones particulares.

Esta situación origina la alteración de la posición de ciertos puestos concebidos con criterios o medios intuitivos, por lo que, normalmente, se crean tensiones, fundamentalmente en los puestos que quedan estructuralmente devalorados en relación con la posición anterior. Iniciamos nuestras reflexiones con el sector de operarios, el más numeroso grupo humano y sujeto a toda casuística (transferencia de puestos, trabajos poco diferenciados, ceses de actividad). Las características de este sector nos permitirán generalizar las conclusiones con las matizaciones pertinentes, al resto de los sectores de la empresa.

Escogemos, pues, este grupo prácticamente homogéneo sin apenas diferencias estructurales (conocimientos y experiencia).

COEFICIENTE DIFERENCIAL

Antes de formular la definición de los índices, que nacen de la formulación de la técnica de valoración, analizaremos un coeficiente de singular importancia, ya que puede alterar los valores obtenidos por estricta ponderación técnica. Para ello razonaremos sobre los elementos que entran en juego, en la naturaleza del coeficiente diferencial.

Al valorar un puesto de trabajo se hace abstracción de factores inconmensurables como pueden ser los de carácter psicológico, pero, sin embargo,

tienen vigencia a través del condicionador humano, que opera con sus propias leyes, difícilmente aprehensibles como elementos de ponderación. El trabajo técnicamente más perfecto es susceptible de alterarse por estos fenómenos extraños, que son necesarios recogerlos aunque sea indirectamente.

En este sentido observamos que existen ciertos trabajos depreciados por el colectivo, o, simplemente, existe una penuria de operarios especializados por el hecho de que ese mismo trabajo tiene mejor remuneración en empresas que emplean otros criterios de valoración. En la composición del cuadro psicológico entran valores tales como: turnos, reales o supuestas condiciones ambientales, el qué dirán, etc. Todas estas circunstancias determinan tensiones interiores que se manifiestan en corriente de emigración hacia puestos que se juzgan menos denigrantes, hasta el punto de que a duras penas se sostienen en el puesto durante el período de prueba. Tan pronto se afirman en el seno de la empresa se da cauce a las represadas insatisfacciones que se manifiestan en vehementes deseos de mudar de sitio.

Esta situación que se mantiene latente y en difícil posición de equilibrio con una valoración paritaria de puestos, se agrava aún más en casos de devaluación estructural en relación con los puestos anteriormente iguales y a veces no se termina de compensar por valoración *la estimación que el colectivo tiene de determinados trabajos*. Por encima de la valoración que atiende a objetivizar apreciaciones, surge la ineludible ley de la oferta y la demanda que condiciona en última instancia la solidez de la valoración.

No podemos prescindir de enumerar esta realidad que nos arrastra a extraer un nuevo concepto que, no estando inmerso en la valoración permita la elástica adaptación a las circunstancias reales.

Para responder a esta necesidad introducimos la noción del «coeficiente diferencial», variable en tiempo y cuantía, que sirve para amortiguar las tensiones emigratorias y analizar la fuerza del trabajo hacia actividades depreciadas por el colectivo, pero, necesarias en el proceso de producción. Este nuevo protagonista no es un capricho o artificio en manos de la Dirección para mover a su antojo los resultados de una meditada y penosa labor de valoración, sino que el concepto o figura de «coeficiente diferencial» responde al condicionador humano determinante final de la continuidad y desarrollo de los procesos productivos. Y ahora nos preguntamos: ¿qué carácter hay que asignar al coeficiente diferencial?

En principio parece lógico que respondiendo a motivaciones colectivas se utilice como corredor de la actividad o sector, es decir, tendría carácter «sectorial». Quizá debamos matizar aún más. Al decir *sectorial* nos referimos también a una parte de una actividad, que si bien atendiendo a una estricta ponderación es correcta su posición relativa, la falta de homogeneidad en la estructura remunerativa inter-empresarial determina un distinto trato salarial a idénticos puestos, con lo que puede resultar difícil cubrir los puestos en cuestión y, sin embargo, puede darse que los puestos claves estén suficientemente diferenciados y no haya necesidad de aplicar el «coeficiente diferencial» al conjunto de la actividad.

Quizá repugne al primer contacto este coeficiente tan sutil, por la flexibilidad que introduce a la relación técnicamente perfecta pero tengamos presente *la realidad de la vida*. Bien es verdad que puede asegurarse

los resultados que se desean jugando con los factores pero no es razonable, en buena lógica, desfigurar la valoración de conjunto con la incorporación de factores extraños, ya que ello ocasionaría una seria deformación de los resultados globales.

Es más, en un terreno conceptual este coeficiente arbitrado para resolver un problema concreto en el plano de los trabajos duros, puede muy bien trasladarse cuando hiciere falta con idéntica fluidez a otros niveles.

Juzgamos innecesario añadir que el referido «coeficiente-diferencial» deberá manejarse con sumo cuidado, previo asentimiento de los órganos de gobierno de la comunidad de trabajo y no al azar o capricho de la Dirección.

INDICES

El índice expresa, como hemos señalado, el valor numérico asignado a una determinada escala estructural cuya agrupación responde a leyes más o menos empíricas. Antes de dar forma concreta a la estructura de los índices daremos una breve información sobre la naturaleza del índice estructural, funcional, laboral y temporal.

Índice estructural

Hemos convenido en denominar factores estructurales a los que intervienen en la determinación de los puntos estructurales del puesto y en esta misma línea definiríamos el índice estructural como: *valor numérico representativo de los puntos estructurales determinados por la combinación de los factores de valoración*. Para que esta definición sea de carácter general creemos conveniente hacer unas consideraciones sobre los dos tipos de trabajo expresos bajo la figura de este índice.

Trabajos cuantificables.—Por trabajo cuantificable entendemos todo aquel trabajo sujeto a medición y desarrollable por esta razón a una determinada actividad. Necesariamente nos vemos obligados a especificar a qué grado de actividad se define el índice estructural, para montar sobre esta base el área funcional o de eficacia, imputable en los trabajos de este tipo a *la cantidad*. Pueden manejarse distintos criterios en orden a qué grado de actividad hay que asignar el índice estructural. Unos opinan que la actividad de partida ha de ser 100 (actividad normal) quizá sin darse cuenta de que en una comunidad cooperativa el grado de actividad ha de plantearse necesariamente con óptica distinta a la que es habitual en el mundo de *mera relación salarial*, por el hecho de que en la formulación cooperativa se supone implícito un grado de entrega superior al participar bajo *régimen de contrato de sociedad*.

Consecuentemente, el índice estructural lleva impreso la «*actividad standard*» equivalente a la actividad media de incentivo, científicamente exigible bajo las condiciones técnicas y médicas hoy en vigor. Aboga también en favor de este argumento el hecho de que los anticipos laborales se establecen en función de esta misma actividad media de incentivo. A la hora de estimar qué tipo de actividad ha de utilizarse para ponderar las subidas de anticipos, nadie pone en tela de juicio las conveniencias de aplicar el máximo. *Seamos lógicos.*

Trabajos no cuantificables.—En este apartado es aún más clara la

asimilación al índice estructural y, ¿a qué actividad? No cabe adscribirle a un determinado ritmo mecánico, se supone implícita una actividad equivalente a los trabajos mesurables. Todo otro intento de equiparación en unidades de tiempo es absurdo y quimérico.

Índice funcional

Es la expresión de la eficiencia en el puesto y mide la aportación de la persona mediante el despliegue de las funciones individuales alterando el perfil estructural del puesto y definiendo su propio perfil que monta o se separa del perfil estructural inicial.

Índice laboral

La suma algébrica del índice estructural e índice funcional, determina el índice laboral, que expresa el índice determinativo del anticipo y participación social, salvo en los casos en que se aplique el coeficiente diferencial o suplementos especiales que afectan al anticipo.

Índice temporal

Bajo el concepto de índice temporal se define el índice que recoge transitoriamente a las personas cuyos puestos han resultado devalorados en el nivel estructural y a los que se suplementa en cuantía bastante hasta equiparar con puestos que anteriormente eran equivalentes a los devaluados.

El índice temporal, como lo dice su nombre, impera durante cierto tiempo, lo imprescindible para poner en marcha el mecanismo de adiestramiento, traslados, etc., de tal forma que al cabo de cierto tiempo desaparece del cuadro de índices, es decir, que se aplica cuando entra en vigor una nueva estructura y tiende fundamentalmente a aminorar las tensiones de primera hora.

El índice temporal va adscrito a la persona y se amortiza tan pronto desaparece la situación de transitoriedad.

ESTRUCTURA DE INDICES

¿Qué es una estructuración de índices?

Estructurar es ordenar, jerarquizar los puestos de trabajo traduciendo el valor de calificación (cifrado en puntos) en índices estructurales, funcionales y laborales.

En abscisas se representan los puntos estructurales y en ordenadas los índices sobre los que se proyectan tanto los estructurales como los funcionales. El gráfico de índices es de tipo escalar y sobre cada índice estructural se montan el campo funcional, cuya amplitud es variable a tenor del valor del índice estructural. Así el campo funcional entre los índices 1 — 1,8 es de $\pm 10\%$ y el campo funcional a partir de 1,8 es de $\pm 15\%$.

Y, ¿por qué esta diferencia? En primer término hay que responder a la pregunta, expresando que toda agrupación de este género responde a unas leyes particulares y empíricas, hechas para dar respuesta razonable a la opinión del colectivo. Se ha estimado que a partir de cierto valor estructural tiene fundamental importancia la aportación personal, de tal

COMET				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
19	0	0	0	6.213
N.º de bajas por enfermedad			Días perdidos	Prom. de baja
4			106	26,5

COPRECI				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
16	0	0	0	5.232
N.º de bajas por enfermedad			Días perdidos	Prom. de baja
8			90	11,25

FUNCOR				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
83	1	0	0	53.380
N.º de bajas por enfermedad			Días perdidos	Prom. de baja
12			62	5,16

GURIA				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
33	2	2	14	63.191
N.º de bajas por enfermedad			Días perdidos	Prom. de baja
3			29	9,66

IRIZAR				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
8	1	0	0	28.816
N.º de bajas por enfermedad			Días perdidos	Prom. de baja
4			118	29,5

SORALUCE				
N.º de heridos	Bajas	Altas	Días perdidos	Costo
8	0	1	14	2.616

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
10	79	7,9

ULGOR

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
80	0	1	41	26.200

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
34	286	8,4

URSSA

<u>N.º de heridos</u>	<u>Bajas</u>	<u>Altas</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Costo</u>
5	4	4	51	106.435

<u>N.º de bajas por enfermedad</u>	<u>Días perdidos</u>	<u>Prom. de baja</u>
7	59	8,42

Bajas de Arrasate

- 1.º Contusiones generales con hematoma en pierna derecha.
- 2.º Amputación traumática de falange distal 2.º dedo mano derecha.

Baja de Funcor

Herida contusa en pierna izquierda y derecha.

Bajas de Guria

- 1.º Distensión lumbar.
- 2.º Sinovitis traumática.

Baja de Irizar

Amputación de falange distal 2.º dedo mano derecha.

Bajas de Urssa

- 1.º Herida punzante en 2.º dedo mano derecha.
- 2.º Herida contusa en 1.º dedo mano derecha.
- 3.º Quemaduras de 2.º grado en cara, cuello y dorso mano derecha.
- 4.º Herida incisa en dorso mano izquierda con sección del tendón extensor del 3.º dedo.

ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LOS ACCIDENTES

Arrasate

1.º Cuando se dirigía en motocicleta de su domicilio al trabajo sufrió una colisión con un coche. Accidente IN ITINERE, no obstante se sugiere prudencia y moderación en la velocidad.

2.º Al cortar tubos en la sierra circular se dio cuenta que la máquina fallaba; con la misma en marcha soltó la protección de la sierra e introdujo el dedo para apreciar si tenía algún cuerpo extraño, atrapándole el dedo entre la sierra y el volante produciéndole la lesión, accidente atribuible al operario por no haber parado la máquina para su reparación.

Funcor

1.º Cuando trabajaba con una esmeriladora de mano de 12.000 revoluciones, a la que acoplaron una muela no adecuada, lo que impidió la protección, se produjo la rotura de la muela produciéndose la lesión. Accidente atribuible al operario por trabajar sin protección y al encargado por permitirlo.

Guria

1.º Al efectuar el bloqueo del brazo giratorio del taladro radial (sin especificar).

2.º Al hacer un esfuerzo para acoplar tubos al serpentín, se resintió en la muñeca izquierda. Accidente casual, no obstante sugerimos el uso de muñequeras para trabajos que haya que hacer esfuerzo con las manos.

Irizar

1.º Con el ventilador en marcha, al intentar quitar unos papeles que se habían adherido a la red que protege el ventilador, introdujo los dedos por la separación de la red alcanzándole las aletas produciéndole la lesión. Accidente fortuito. No obstante se puede atribuir en parte este accidente al encargado por permitir una protección que no reúne condiciones (red de malla ancha) y al operario por no haber parado el ventilador.

Urssa

1.º Al intentar cojer un hierro, una viruta afilada le perforó el guante produciéndole la lesión. Accidente casual.

2.º Al intentar cojer una doble T del montón que estaban afiladas, se deslizo otra, atrapándole el dedo entre ambas produciéndole la lesión. Accidente fortuito. Se sugiere el empleo de un gancho para estos trabajos en evitación de accidentes.

3.º Cuando preparaba el soplete para cortar unas piezas con la acetó-

gena, se reventó la goma que conducía el acetileno produciéndose la llamada causa del accidente. Accidente fortuito, no obstante se recuerda que hay que prestar atención a las conducciones de goma para vigilar su integridad, ya que fácilmente se pueden deteriorar cuando se arrastran por el suelo.

4.º Al colocar un troquel en una prensa dio con el mismo a una pletina, saliendo disparada y produciéndole la lesión. Accidente fortuito, se sugiere orden y limpieza.

EL EJEMPLO DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La gran mayoría de los operarios que ingresan en las cooperativas desconocen totalmente el trabajo que van a desempeñar. En estas condiciones esperan del encargado jefe inmediato, le instruya hasta conocer la máquina o puesto de trabajo para desarrollar y adaptarse a la labor que le han encomendado, pero no solamente en lo que respecta a calidad y producción sino que también esperan que se les explique las medidas de seguridad que se deben observar para evitar sufrir el accidente. Esperan asimismo que al observar a los compañeros más antiguos, estén protegidos contra los riesgos que amenaza su integridad física; si esto es así encontrarán la forma eficiente y segura, complemento de la instrucción recibida.

En algunos casos son los propios operarios que ya tienen cierta experiencia los que, a pesar de que ya conocen los peligros a los que están expuestos en el trabajo que le han encomendado por causas artamente conocidas trabajan y se les deja trabajar con la seguridad BRILLANDO POR SU AUSENCIA. Causa verdadera pena, ver en muchos procesos de trabajo que el peligro está latente constantemente sobre los operarios y que el encargado y sus compañeros, que lo saben no hacen nada por evitarlo.

Si el encargado y el operario con mucha pericia son los primeros en protegerse de los riesgos del accidente, los demás operarios seguirán su ejemplo, y si estos, aparte de protegerse, piden a los demás compañeros que usen el equipo de protección adecuado, es seguro de que no pasará mucho tiempo sin que todo el personal observe el máximo de seguridad.

Todos reconocemos en nuestros encargados y en ciertos compañeros determinada capacidad para dirigirnos y si nos dan el ejemplo pensaremos de inmediato que «por algo lo usan»; de lo contrario si estas personas no lo utilizan pensaremos que no es tan grave el problema. Por eso debemos agregar algo sumamente importante: El ejemplo. Impongamos la seguridad pero también el Ejemplo.

SECCION SOCIAL

Datos de interés sacados de la Memoria correspondiente al período 1961-64, leída en la Asamblea General del SERVICIO DE PROVISION celebrada el día 3 de Abril.

Cooperativa	Importe compensado	Cuota solidaridad	Compensación	
			Máxima	Mínima
ULGOR	5.796.251,—	25,44 %	87.166,—	47,—
FUNCOR	1.317.711,—	23,69 %	42.597,—	1.790,—
ARRASATE	946.483,—	20,42 %	39.421,—	132,—
LIGA	109.549,—	12,29 %	27.674,—	438,—
URSSA	491.870,—	23,72 %	80.910,—	2.115,—
LANA	74.684,—	24,77 %	57.426,—	2.197,—
ULMA	508.377,—	21,61 %	61.397,—	335,—
VICON	250.155,—	19,03 %	86.545,—	945,—
COPRECI	694.870,—	19,02 %	46.578,—	2,—
SORALUCE	432.915,—	19,82 %	39.318,—	246,—
GAITU	183.195,—	25,63 %	33.609,—	2.277,—
COMET	496.784,—	18,62 %	28.656,—	25,—
IMPRECI	210.760,—	24,39 %	27.728,—	2.341,—
IRIZAR	500.290,—	23,23 %	81.446,—	54,—
GURIA	476.960,—	17,51 %	29.479,—	239,—
EGUZKI	203.045,—	19,03 %	32.427,—	166,—
GOIZPER	25.499,—	15,50 %	7.667,—	87,—
TOLSAN	65.778,—	9,40 %	9.432,—	51,—
MATRICI	62.928,—	13,65 %	9.821,—	11,—
TAJO	32.380,—	14,52 %	5.822,—	362,—
CAJA	248.489,—	16,65 %	43.712,—	619,—
Total 13.128.973,—		Media 22,28 %		

SERVICIOS PRESTADOS

Recetas	26.598,—
Consultas médicas	16.919,—
Servicios practicantes	30.440,—
Consultas especialistas	9.186,—
Intervenciones quirúrgicas	377,—
Estancias	2.572,—
Rayos X	2.400,—

Análisis y transfusiones	2.437,—
Prestación gafas	155,—
Extracciones dentarias	1.629,—
Auxilio natalidad	320,—
Auxilio nupcialidad	108,—
Auxilio maternidad	148,—
Auxilio defunción	16,—
Servicio ambulancia	165,—
	<hr/>
	93.470,—

MOVIMIENTO DE SOCIOS

Al 30. 9.1961	488
Al 31.12.1964	2.696
Cuotas prestaciones	58.925.374,—
Cuotas jubilación	13.245.774,—
	<hr/>
Total cuotas	72.171.148,—

EL GRAN AUSENTE

Terminábamos el día pasado afirmando, por boca de Nietzsche, que los cristianos no teníamos el «aire de los triunfadores».

No creo que esta atinada afirmación del filósofo ateo nos descubra alguna verdad ignorada; nuestra cara y, sobre todo, nuestra vida es con frecuencia demasiado triste para que podamos ocultar nuestro vacío interior con cuatro carcajadas malamente terminadas o con un par de gritos estentóreos dados en plena calle en las fiestas de San Juan.

Desviándonos un poco de la línea que llevan estos artículos pero dentro del mismo tema que traemos entre manos, parece oportuno insistir en él ante la experiencia de las pasadas fiestas patronales.

* * *

Eran las doce y media de la noche de San Juan. Uno de los típicos y estrechos callejones de nuestro pueblo, con dificultad podía mantener de pie a uno de nuestros buenos cristianos que haciendo verdaderos prodigios de equilibrio, resolvía al mismo tiempo, y a voz en grito, gravísimos problemas de alta política internacional.

Al pasar junto a él quise observar de cerca su «aire del triunfador»; no lo conseguí puesto que de un bandazo midió el ancho del callejón y, pasando al lado opuesto, siguió su zigzagante camino.

Luego pensé que, tal vez, así fuera mejor.

* * *

Nuestros cristianos han conservado de la religión solamente la parte que resulta negativa para su vida y sus aspiraciones. De esto resulta una sensación de peso y de opresión insostenible y una oculta envidia hacia los que no se sienten atados con estos preceptos morales, y todo ello a pesar de que, por maravilloso arte de prestidigitación, hemos logrado reducir los diez Mandamientos a dos o tres y ellos, interpretados al más puro estilo del siglo XX.

Ante la realidad de este peso insostenible de la ley moral, los cristianos podemos adoptar cuatro posturas distintas de las que solamente la última es la legítima, y sólo ella nos puede dar el «aire de los triunfadores».

CRISTIANOS «ALEGRES»

Por no llamarlos de otra manera, ya que la caridad nos lo impide.

Son los que soportan la carga de la moral desprendiéndose elegantemente de ella.

Han logrado estructurar una religión a la medida de sus deseos; se han creado un dios pequeño, complaciente, tan misericordioso... que con su sonrisa cómplice llega a justificar su lujuria, su opresión de los débiles, sus ambiciones, sus robos, sus negocios turbios, sus márgenes de beneficios...

Son simpáticos, alegres... pero son ateos, aunque sigan viniendo a Misa, y es una pena el que no sean sinceros.

CRISTIANOS «TRISTES»

Tristes cristianos de mantilla enlutada y cuello torcido.

Son los que llevan la carga moral soportándola con «cristiana» resignación.

El temor del juicio final, los relámpagos y las trompetas del último día han invadido lo más profundo de su ser.

Son hombres sin ideal, sin optimismo, energía ni garra... El mundo es poco menos que la encarnación del mal, es el «valle de lágrimas» en el que el cristiano no tiene más misión que la de sufrir y llorar para así conquistar la felicidad del Cielo. No se han dado cuenta de que el Cielo no se conquista sufriendo sino amando.

CRISTIANOS «HIBRIDOS»

Es la especie más numerosa y, tal vez, la más difícil de definir y comprender

su postura. Equilibristas admirables, son una especie de complicada mezcla de los dos géneros anteriores.

No se atreven a negar del todo a Dios como los primeros, tampoco se resignan del todo a aceptar al Dios terrible de los segundos.

La vida es para ellos un extraño equilibrio que, en definitiva, no es tal pues en lo profundo de su ser se sienten rotos, insatisfechos, estériles, híbridos...

CRISTIANOS

Sin calificativos... son los que han comprendido que el cristianismo es amor; que el amar es sufrir, pero que cuando se ama, el sufrimiento no duele sino que es fuente fecunda de plenitud y optimismo.

Estos hombres aceptan la ley moral como exigencias del amor; el que ama es feliz y optimista y triunfador. El fracasado, el desesperado, es el que no ha creído en la fecundidad del amor.

Todo es bello para este cristiano: el monte, la playa, la fábrica, la sociedad. Sobre todo es bello Dios, porque es Amor; y es bello el hermano porque no es más que una chispa de ese infinito Amor de Dios que se ha encarnado en el hombre.

ESCUELA PROFESIONAL

El 30 de Julio ha terminado el curso 1964-1965 de la ESCUELA PROFESIONAL de Mondragón. El mes de Julio ha sido de exámenes y queda el mes de Agosto para vacaciones, puesto que ya en Septiembre comienza el nuevo curso.

Los alumnos y profesores de la ESCUELA PROFESIONAL comparten la vida de trabajo del resto de la comunidad, con un pequeño margen a su favor de días de vacación. No hay que establecer **divorcios** en la vida: el estudio y el trabajo, los trabajadores y los técnicos, los dirigentes y dirigidos, cuanto más próximos, mejor: **el mejor diálogo** es el que los hombres son capaces de rubricar con obras. **La solidaridad** en el consumo y en el ocio al igual que en la profesión y el trabajo. Hay que vivir sus exigencias en todos los aspectos de la vida para que las comunidades de hombres sean recias.

Una opción para los mejores

Como otros años la ESCUELA PROFESIONAL, con el patrocinio de la JUNTA PROVINCIAL DE FORMACION PROFESIONAL INDUSTRIAL y de la

DIRECCION GENERAL DE ENSEÑANZA LABORAL, ha organizado el VIAJE DE ESTUDIOS para una SELECCION de MAESTROS INDUSTRIALES de todas las Escuelas de Guipúzcoa.

La participación en dicho viaje es en proporción a los alumnos de MAESTRIA matriculados en cada Escuela, previamente seleccionados por sus méritos académicos y de comportamiento durante el curso.

Los participantes en este VIAJE son: 12 de la ESCUELA PROFESIONAL de Mondragón, 10 de la ESCUELA ESPECIAL DE MECANICA DE PRECISION o Armería de EIBAR, 6 de la ESCUELA DE MAESTRIA INDUSTRIAL de San Sebastián, 3 de la ESCUELA DE MAESTRIA INDUSTRIAL de Vergara.

El **itinerario** es: París, Franckfurt, Colonia, Amsterdam, Rotterdam, Amberes. Aproximadamente 4.000 kilómetros en **autobús** y en plan de **camping** en 26 días con presupuesto por participante que se aproxima a 5.000 ptas. Van al frente de la expedición 4 profesores: Sres. Leibar, Illarramendi, Araujo y Mendizábal.

Tienen una serie de visitas interesantes a industrias diversas de Alemania, Holanda y Bélgica.

No es un viaje de placer aunque apetecible para los jóvenes con inquietud y afán de superación.

Cambiando aires

Otro grupo de alumnos, después de sus exámenes, se han desplazado a diversos centros de trabajo de Alemania, Italia, Austria, a través de la organización juvenil católica **Les Compagnon Batisseurs** de París para un mes, en el que compartirán el trabajo y la vida con jóvenes de otras latitudes.

Los que han participado en sus planes en otros años lo hicieron con buen aprovechamiento. Esperamos que regresen con experiencia y relaciones buenas para su futuro.

Los exámenes

Se han celebrado los **exámenes de reválida de Oficialía y Maestría de primera convocatoria**.

Han aprobado el examen de Reválida de Oficialía 162 alumnos de la ESCUELA PROFESIONAL en las Especialidades de Ajustadores, torneros, fresistas, instaladores, bobinadores, delineantes, químicos (por primera vez), fundidores (por primera vez), Electrónicos (por primera vez).

A los expresados hay que añadir otros 19 de la Escuela de Aprendices de Unión Cerrajera, S. A.

Asimismo han aprobado la **Reválida de Maestría Industrial** 63 alumnos de la ESCUELA PROFESIONAL.

Los tribunales de Exámenes de Reválida son presididos por Profesores extraños al Centro nombrados por el Ministerio de Educación Nacional.

Creemos y esperamos que en la segunda convocatoria tendrán acceso al examen y podrán aprobar otro contingente de alumnos de Oficialía y Maestría, aumentando la promoción actual de **205 alumnos**, que ya de por sí constituye un buen número, que habrá sido rebasada por pocos centros.

Línea de desarrollo

Una simple ojeada de las promociones anuales de la ESCUELA PROFESIONAL nos dará idea de su línea de desarrollo.

Miraremos a los resultados desde que ya ha tenido efectividad el PLAN DE ESTUDIOS de la LEY de ENSEÑANZA PROFESIONAL INDUSTRIAL de 1955; **un lustro**.

1961: 41 aprobados en Reválida de Oficialía.

1962: 80 en Oficialía y 47 en Maestría.

1963: 100 en Oficialía y 37 en Maestría.

1964: 108 en Oficialía y 48 en Maestría.

1965: 144 en Oficialía y 63 en Maestría.

Total: 473 de Oficialía y 195 de Maestría.

Aparte ha habido otras promociones de Peritos Industriales.

Para el próximo curso

En la primera convocatoria de EXAMENES DE INGRESO han aprobado 100 aspirantes, que serán ampliados con los que se presenten y aprueben el mes de Septiembre en segunda convocatoria, aparte de los alumnos procedentes de enseñanza media, con reválida de bachiller, que constituyen otro buen contingente.

Todos y más

Hemos visto que queda sin ser cubierta la demanda de personal de la comarca a pesar de haber llegado a promociones tan numerosas. La ESCUELA no puede hacer nada más que preparar a cuantos tengan interés por su formación, pero no puede llegar a satisfacer todas las necesidades.

En la Nueva Escuela hay espacio y condiciones para atender a mayor contingente de alumnos.