

TU

«Trabajo y Unión»

Abril, 1967

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

Director: Juan Leibar Guridi

Apdo. 23.—Tel. 791397

MONDRAGON (Guipúzcoa)

Edit. Montepío Diocesano.—San Antonio, 10—VITORIA

Depósito Legal VI-511-1963.

Núm. 80

El balance definitivo

Tras un trimestre de intensa actividad social, de juntas generales, de sesiones de juntas rectoras, etc., hemos tenido un mes de abril movido por las aplicaciones de acuerdos y decisiones de los órganos rectores o de gobierno de las cooperativas. Las empresas cooperativas están en constante proceso de renovación haciendo honor a la máxima del expositor cooperativista Gide, de quien es esta lapidaria frase: «*El signo de la vitalidad no es durar sino renovarse*». El conformismo no es un estado que denota precisamente perfección mientras la perfección requiera precisamente un constante avanzar hacia nuevas posiciones. Y las nuevas posiciones y metas cuya conquista no admite saturaciones y posibles descansos o suspensiones de atención son los constituídos por los llamados VALORES HUMANOS, en cuya servidumbre está justificada toda *prodigalidad* o cuya consideración y vigencia no se concibe sin *prodigalidad*.

Si se ha podido decir que en el banquillo de la propia justicia es preciso dejar, para que ésta merezca ser tomada en consideración y calificarse de virtud, un hueco para la benevolencia o generosidad, qué deberemos decir nosotros de nuestros balances finales si no van acompañados efectivamente de un nivel más elevado y refinado de atenciones humanas recíprocas, que no pueden pagarse ni imponerse sino vivirse en un empeño común y vibrante por hacernos felices los unos a los otros, máxime cuando los tenuous y apetecibles elementos de que se componen son algo que podemos multiplicarlos indefinidamente hasta el punto que su donación es algo que nos es factible aun cuando cada uno por sí y para sí pudiera carecer de ellos: en resumidas cuentas algo que siempre no es permitido poder dar a otros sin poseerlo o menguar del propio patrimonio espiritual.

Siempre viene bien esta toma de conciencia ya que mientras nuestras conquistas económicas y sociales no se traduzcan en elementos de auténtica felicidad y bienestar de cada uno no hemos llegado a nuestro objetivo cooperativista de hermandad y de bienestar humano a cuyo objeto debe servir nuestra estructura cooperativista.

Admitamos de grado que una organización así ha de tener su complejidad y sus dificultades específicas. La libertad, la movilidad y la promoción humana son presupuestos y al propio tiempo metas cuya atención y

vigencia no puede menos de acarrear ciertos desajustes, paréntesis, rectificaciones y diálogos que pudieran parecer esterilizantes, pero que en realidad son expedientes y recursos indispensables donde han de encontrarse y convivir hombres respetándose y amándose los unos a los otros tal como son.

La lentitud o las dificultades de arranque que pudiera implicar la organización cooperativa no son señales de su debilidad o ineficacia, sino más bien los síntomas seguros de su autenticidad y garantías de una construcción social precisamente sólida y apetecible para los más.

Precisamente donde se acusan dichos síntomas y dificultades debemos tener la seguridad de que estamos haciendo una *obra humana*, es decir, para los hombres y con los hombres. No queremos atenuar con lo dicho otras exigencias y otros imperativos de nuestras organizaciones sino simplemente hacer ver que la jerarquía de valores que debemos tener presente.

Adelante con los retornos

Nos interesa que sean fluidos los retornos cuya cuantía y disponibilidad está situada en los ánimos y voluntades de cada uno: los retornos de afecto, apoyo y colaboración que han de preceder y seguir a todos los demás resultados contables. Hagamos grandes e importantes a nuestras cooperativas con el cúmulo de cosas pequeñas siempre disponibles que llevamos todos en nuestros corazones.

Que sean subrayados con este tipo de efusiones demandadas por los valores humanos nuestros registros administrativos.

COMPLEMENTOS INTEGRANTES DEL TRABAJO Y SUPLEMENTOS ESPECIALES

CONSIDERACIONES GENERALES

La actividad encarnada en lo directamente productivo es la que toma en consideración el observador que registra en su mente el «factor de actuación» con el que estima actúa el operario frente a su puesto de trabajo.

Sin embargo, no termina ahí el estudio del trabajo desarrollado bajo la modalidad de actividad como movimiento, desde el momento en que entran en lid variantes que pertenecen a la esencia del partícipe racional y que no pueden desconocerse.

En la literatura tradicional se intitulan SUPLEMENTOS. Nosotros creemos, más a tono con nuestra filosofía, rebautizarlos con la denominación de COMPLEMENTOS, que se traduce como «algo que se añade a otra cosa para hacerla íntegra». No se puede considerar el TRABAJO en su imagen instantánea que es pura velocidad (operarios), sino en su visión global, lo que entraña la consideración obligada de los presupuestos psicobiológicos, que condicionan la participación humana en el proceso total del acto del trabajo.

El tiempo que denominamos de referencia se obtiene al ponderar con el factor

de actuación el tiempo representativo (media aritmética de los tiempos observados). Este tiempo de referencia viene afectado por coeficientes que atienden a los conceptos siguientes:

- complementos integrantes (descansos, pausas).
- suplementos especiales (actividades periódicas, interrupciones de la maquinaria, contingencias).

Se designa como tiempo tipo el que resulta de la aplicación de los coeficientes referidos.

A lo largo de las páginas que tratan específicamente del descanso como elemento integrante del trabajo, se alude a la PAUSA, «breve interrupción del trabajo» como medio de mantenerse en el estado de actividad «Steady state», pero no se perfila una política concreta sobre modo y periodicidad del uso de la PAUSA.

Los períodos de descanso bien organizados son beneficiosos y en la medida que se actualizan los procedimientos tecnológicos, se agudiza aún más la utilidad de un sistema vanguardista de concebir el trabajo en su integridad total. En nosotros pesan las maneras de un pasado industrial y hacemos ascos y hasta se nos violenta nuestro espíritu cuando nos hablan de los tiempos complementarios, como si tales tiempos fueran algo extraños e innecesarios. No es así.

Al plantear la conveniencia de las PAUSAS se reconoce una necesidad, variable según tipos de trabajo, y a la vez se da respuesta objetiva a los requerimientos productivos, pues sería pecar de ingenuo imaginarse que lo que no se reconoce formalmente no se utiliza. No es cierto. Habitualmente el operario descansa. Los complementos por descanso representan entre el 12 y 20 por 100 del tiempo de referencia.

Esto quiere decir que se asignan períodos de descanso que suman entre una hora y hora y media en la jornada de ocho horas. Planteada la cuestión en estos números parecería quizá absurdo a los dirigentes, e incluso innecesario, la proporción de descanso y hasta se creerá que no se toman descansos, pero se equivocan.

De aquí que se recomiende la adopción de PAUSAS, de descansos a poder ser regulados, pues no representan más que ventajas.

Nos inclinamos por ensayar cara al futuro, un sistema generalizado de pausas, que bien podría iniciarse por determinadas cadenas de trabajo. Es éste un tema de cierta consideración que requiere ser pensado y, sobre todo, un trabajo bien organizado para evitar toda tentación de conquistar la holganza «per se». Reconocemos que cualquier intento de este género requiere una racional y disciplinada organización.

COMPLEMENTOS DE DESCANSO

Nos hallamos ya lejos de la época en que el factor humano era desconocido en el ambiente industrial. Asimismo, hemos superado la creencia de que el hombre trabajaba bajo el signo del pecado. Hoy en día, la estima y la consideración del que trabaja son una necesidad social y, al mismo tiempo, una condición previa del trabajo racional. Pero aunque este concepto va imbuyendo la mente de nuestros empresarios, y aunque reconozcamos que el hombre que trabaja es el factor de productividad más importante y más precioso, poco hemos hecho en el estudio de los factores, tanto propios como ambientales, que hacen penoso este ineludible deber del hombre.

Pero eso, al intentar estudiar y aplicar lo que hemos decidido en llamar «complementos de descanso», queremos señalar por un lado la satisfacción que nos produce el iniciar semejante experiencia y, por otro, la preocupación y la

desazón de lo poco que podemos disponer al efecto. Pero aunque las fórmulas que se vayan a aplicar sean unas veces empíricas y otras adaptaciones de experiencias de laboratorio, estamos seguros de que la buena voluntad en su designación ha de constituir el primer eslabón de una sucesión ininterrumpida de concreciones futuras.

FATIGA

Iniciaremos por esbozar algunos conceptos sobre esta determinante del trabajo, tan arraigada en la mente del que trabaja.

Se entiende por fatiga una disminución reversible de capacidad funcional de un órgano o de un organismo, que sobreviene a continuación de una actividad.

Fisiológicamente hablando podemos considerarla como un medio de defensa, un SOS que lanza el organismo para alertarnos de que todo o en parte, está llegando al borde de su capacidad. Es una especie de límite, tras el cual se inicia el estado patológico.

Según la parte afecta, podemos clasificarla como muscular, cerebral y general.

Ahora bien; en el plano industrial podemos resaltar otra consideración y es que ha venido considerándose como el baremo de la actividad. Dado que muchas mentes confunden actividad y productividad, a tenor de las experiencias llevadas a cabo, podemos asegurar que la fatiga, producto de la actividad o de la forma de desarrollarla, es uno de sus factores y ni siquiera el más importante.

Hay que distinguir la fatiga —objetiva— de la sensación de fatiga —subjetiva—. La fatiga objetiva, la verdadera por decirlo así, vendría señalada en su límite por el comportamiento del corredor de Marathón, que tras su afanosa carrera cae muerto tras la misión cumplida. En cuanto a la fatiga subjetiva o sensación de la misma, sírvanos de experiencia el contemplar a un grupo escolar «fatigado», que cambia inmediatamente desplegando una actividad insistida en ejercicios gimnásticos o de solaz.

De aquí que en el hombre existan estados muy complejos, que se vienen agrupando bajo el común denominador de fatiga. Es muy difícil sacar conclusiones aproximadas sobre la fatiga según la observación o la curva de producción, como se suele pretender.

DESCANSO

Podemos definirlo como el cese del trabajo, no de actividad, que conduce a la recuperación de la funcionalidad disminuída. En él, el organismo a través de sus defensas (hambre, sed, etc.), y mecanismos (ventilación, reposo, cambios de posición, etc.), va restituyendo las deudas contraídas.

El descanso se inicia inmediatamente pero su trayectoria no es línea sino más bien una curva exponencial, es decir, la recuperación es muy rápida al comienzo para, progresivamente, ir más lenta. El organismo establece una jerarquía de necesidades, atendiendo prontamente a aquéllas que le son fundamentales y continuando por las secundarias hasta la total integridad inicial.

Para adentrarnos en el estudio de los complementos de descanso y en su correcta aplicación, hemos de detenernos en el concepto de trabajo a «Steady State».

Toda actividad, en su comienzo, presenta un estado de puesta en marcha, que se repite después de períodos de descanso, considerándose como tal el reposo de un día para otro, acentuándose la duración en esta puesta en marcha, cuando

más largo sea el período del cese del trabajo. Esta puesta en marcha se caracteriza por los cambios que sufre el organismo, tratando de adaptar sus mecanismos del estado de reposo al de actividad.

Si la actividad a desarrollar es progresivamente ascendente, llega un momento en que el organismo se hunde en su impotencia. Ahora bien; si la actividad es acorde con la capacidad de producción del individuo, se establece el estado de actividad a «Steady State».

Podemos, pues, definir, la actividad a «Steady State», aquella actividad máxima del individuo, cuya capacidad de producción concorde con sus mecanismos de defensa, puede ser desarrollada de una forma constante, sin que lesione su integridad.

Contemplando el concepto descanso en general, su manifestación exponencial y la actividad a «Steady State», podemos considerar en el descanso dos formas:

—una breve y variable que permite mantener el «Steady State» y que denominamos PAUSA,

—la que establece la recuperación integral entre dos jornadas laborales y a la que llamaremos DESCANSO.

Indudablemente que es posible estudiar otras formas de descanso; v. g.: las que sean necesarias para contrarrestar los estados que podemos llamar de «fatiga crónica», producto de la actividad a mayores plazos (semanal, mensual y anual) pero por temor a caer en elucubraciones totalmente empíricas, las dejamos para experiencias posteriores.

Antes de adentrarnos en el objeto del presente trabajo, quisiéramos esbozar algunos aspectos de la capacidad de producción y de la disposición de trabajo.

LAGUN-ARO (Mutua de Provisión Social)

Ampliación del Cuadro Médico

PRACTICANTES (Nuevos Practicantes):

Bilbao.—Sr. D. Angel Ibáñez.—Egaña, 21.

Durango.—Sr. D. Venancio Arce.—Zubiaur, 14-1.ª dcha. (Yurreta).

Elgoibar.—Sr. D. José Javier Bastida.—Dos, 5-4.ª dcha.

Placencia.—Srta. María Encarnación Sánchez Benítez.—Serafin Ochótegui, 2-3.ª.

Vitoria.—Sr. D. Luis Urquijo.—Gral. Alava, 2-2.ª.

Cambio de dirección

Mondragón.—D. Miguel Mz. Mandojana.—Dr. Báñez, 2-4.ª.

Cesa en el servicio

Oñate.—Sr. D. Antonio de los Santos (Celaya).

MEDICINA GENERAL (Nuevos Médicos).

Abadiano.—Dr. D. Alberto Capelastegui.

Andoain.—Dr. D. J. L. Varela Ruiz.—Calle Nueva.

Durango.—Dr. D. Ricardo Mar.—Zumalacárregui, 4-2.º.
Hernani.—Dr. D. Enrique Hernández.—Izpezua, 15-5.º.
Mondragón.—Dr. D. Fernando Sáez Sevillano.—Centro Asistencial.
Dr. D. Oscar Unanue.—Centro Asistencial.
Pasajes S. Juan.—Dr. D. Ernesto Gómez Vidal.
Portugalete.—Dr. D. Manuel Urzay.—Avda. J. A. Primo de Rivera, 5.
Placencia.—Dr. D. Jesús Ceña.—Calle Gabolas.
Santurce.—Dr. D. Rolando Azcorra.—Pagazaurtundua, 1.
Sestao.—Dr. D. José María Ucar.—Avda. J. Antonio, 5.

Cesan en el servicio

Mondragón.—Dr. D. Alfonso Arzamendi.—Franco, 32.
Pasajes San Juan.—Dr. D. Miguel Angel Ayestarán.

ODONTOLOGIA (Nuevos Odontólogos).

Bilbao.—Dr. De Gorostiaga, José Antonio.—Heros, 2-2.º.
Elorrio.—Dr. Ugarte, Alberto.
Sestao.—Dr. Cirarda, Jesús.—Iberia, 23.
Vergara.—Dr. Astiazarán, Antonio.
Vitoria.—Dr. García-Echevarría, José María.—Gral. Alava, 16-1.º.

ESPECIALISTAS (Nuevos especialistas).

Cirugía maxilofacial

Dr. Sada, Víctor Mel. de—Velázquez, 55.—Madrid (1).

Cirugía general

Dr. Arana, Santiago.—Alda. Recalde, 22, Bilbao, y Cl. Dr. Anduiza.
Dr. Figuerido, Alvaro.—Cl. Ntra. Sra. Perpetuo Socorro.—San Sebastián.

Cirugía vascular

Dr. Cárdenas, Manuel.—Avda. Francia, 5.—San Sebastián.

Riñón y vías urinarias

Dr. Guezuraga, J. J.—Paseo Colón, 20-1.º.—Irún.

Traumatología y ortopedia

Dr. Agra Ramírez, J. M.—Avda. Gralmo., Villa Pilar.—Irún.
Dr. Arrillaga, José.—Elgóibar.
Dr. Calzada, Manuel.—Olaguibel, 28.—Vitoria.
Dr. Cárdenas, Santiago.—Avda. Francia, 5.—San Sebastián.
Dr. Echevarren, Miguel María.—Alda. Calvo Sotelo, 17-2.º.—San Sebast.

Ginecología y obstetricia

Dr. Arrillaga, Eduardo.—Sta. Ana, 7.—Elgoibar.
Dr. Landín, Camilo.—Cl. S. Ramón, Gral. Sanjurjo, 22.—Baracaldo.
Dr. Rumoroso, Augusto.—Landázuri, 3-1.º dcha.—Vitoria.
Dr. Usandizaga, José María.—Henao, 62-5.º—Bilbao.

Aparato digestivo

Dr. Boneta, José María.—Goyenkale, 2.—Durango.
Dr. Rodríguez, Claudio.—Cruciaga, 38.—Durango.

Aparato circulatorio y respiratorio

Dr. García-Echevarría, J. P.—Iparraguirre, 61.—Bilbao.

Oftalmología

Dr. Gómez Larrañaga, Jesús.—Bidebarrieta, 20, Eibar.—Rosario, 10-1.º, Elgoibar.

Dr. Santamarina, Jesús.—Centro Asistencial Mondragón y Vda. Apaola-za, 5-4.º, Oñate.

Garganta, nariz y oído

Dr. Altolaguirre, Juan.—S. Marcial, 35-2.º.—San Sebastián.

Dr. Corral, Antonio.—Postas, 21, Vitoria y Barrenkale, Vergara.

Dr. González Muriel, Isidro.—Isasi, 19-2.º.—Eibar.

Neurología y neurocirugía

Dr. De la Herrán Matorras, José.—R. Arias, 51-2.º.—Bilbao.

Dr. Oliva, José María.—Lcdo. Poza, 16 pral.—Bilbao.

Pediatras de familia

Dr. Berciano, Ignacio.—Iberia, 40.—Sestao.

Dr. Caso, Manuel.—Zarugalde, 8.—Mondragón.

Dr. Loyola Oria, Ignacio.—Elgoibar.

Dr. Madariaga, Manuel.—M. A. Ibarra, 3.—Baracaldo.

Dr. Marín, Manuel.—Elgoibar.

Dra. Martínez, Concepción.—Zumalacárregui, 36.—Durango.

Dr. Muñoz, Francisco.—Avda. Madrid, 14-1.º.—San Sebastián.

Dr. Pujol, Angel.—Alda. Calvo Sotelo, 20.—San Sebastián.

Dr. Rey Gómez, José.—Avda. Generalísimo, 1.—Pasajes Ancho.

Dr. Unanue, Guillermo.—Centro Asistencial.—Mondragón.

Pediatría

Dr. Berciano, Ignacio.—Iberia, 40.—Sestao.

Dr. Madariaga, Manuel.—M. A. Ibarra, 3.—Baracaldo.

Dr. Marín, Manuel.—Elgoibar.

Dra. Martínez, Concepción.—Zumalacárregui, 36.—Durango.

Dr. Muñoz García, Francisco.—Avda. Madrid, 14-1.º.—San Sebastián.

Dr. Unanue, Guillermo.—Centro Asistencial.—Mondragón.

Dermatología

Dr. Arangüena, Federico.—Zubiaurre.—Vergara.

Dr. Ortueta, José.—Goyenkale, 5.—Durango.

Radiología

Dr. Rodríguez, Claudio.—Cruciaga, 38.—Durango.

Análisis clínicos

Dr. Arrazola, Ignacio.—Medio, 26.—Rentería.

Dr. Gárate, Miguel.—R. M. Zuazola, 42.—Oñate.

CAMBIOS DE DIRECCION

Traumatología

Dr. Bearán, Juan.—Dr. Areilza, 15.—Bilbao.

Dr. De la Fuente, Roberto.—S. Martín, 6-1.º dcha. Cl. Perpetuo Socorro.
Ategorrieta.—San Sebastián.

Ginecología y obstetricia

Dr. Burgo Casas, José María.—Manuel Iradier, 23.—Vitoria.

Aparato digestivo

Dr. Peña, José F.—Landázuri, 17.—Vitoria.

Pediatría

Dr. Guelbenzu, Joaquín.—Legazpi.—Zumárraga.

Dr. Zubillaga, P.—Hnos. Iturrino, 31-2.º.

Aparato circulatorio

Dr. Agote Poveda, Ingacio.—Espartero, 3-1.º exterior izda.—Bilbao.

CESAN EN EL SERVICIO

Aparato digestivo

Dr. Irazoqui, F.—Miracruz, 7-3.º.—San Sebastián.

Dr. Hernández, F.—Dato, 2.—Vitoria.

Aparato circulatorio y respiratorio

Dr. Múgica, Fernando.—Policl. S. Antonio, Pérez Galdós, 19.—Bilbao.

Análisis clínicos

Dr. Uriarte Soriano, Ignacio.—Fuenterrabía, 25-1.º.—San Sebastián.

NO SE AJUSTAN A LOS PRECIOS DE ESTANCIAS ESTABLECIDOS

Clínicas

Clínica Infantil.—Bidebarrieta, 32.—Eibar.

Policlínica S. José.—Bto. Tomás de Zumárraga, 6.—Vitoria.

«La Previsora».

Servicios médicos

Movimiento de ENFERMERIA e índices de gravedad, frecuencia y riesgo durante el mes de Marzo de algunas cooperativas asociadas.

El número total de ACCIDENTES durante el mes han sido 450, de ellos 20 han causado baja. Estas bajas han sido: 2 por causas fortuitas, 6 por negligencia de los encargados y operarios, 8 por falta de uso de elementos de protección personal o mecánica, y 4 por falta de orden y limpieza.

1) Número de operarios que trabajan en las cooperativas que se exponen: 3.717.

2) Jornadas perdidas por causas de ACCIDENTES: 712.

3) Jornadas perdidas por causa de ENFERMEDAD: 2.138.

4) Costo por ACCIDENTES: 658.225.

	GRAYEDAD	FRECUENCIA	RIESGO	BAJAS EMFERMEDAD	DIAS PERDIDOS	PROM. BAJA
IRIZAR. . . .	3,38	34	418	6	32	5
ULMA	3,15	33	269	6	90	15
VICON. . . .	2,68	147	441	8	71	9
URSSA	1,99	124	686	12	87	7
GURIA. . . .	1,57	63	822	9	63	7
ARRASATE . .	1,32	25	49	16	97	6
AMAT. . . .	1,16	—	718	21	211	10
COPRECL. . .	0,81	12	468	15	183	12
MATRICI. . .	0,65	—	2.209	6	23	4
GAITU. . . .	0,60	54	378	3	36	12
SORALUCE. .	0,50	50	1.121	6	25	4
ULGOR	0,41	14	734	49	481	10
EDERLAN . .	0,33	—	695	14	277	19
FUNCOR. . .	0,24	14	686	22	291	13
FAGOR-ELECTR.	0,21	30	60	18	151	8

EL SOCORRISTA Y LOS PRIMEROS AUXILIOS

LECCION NOVENA.—Schok

Es un estado de gravedad que surge como complicación de muy diversas afecciones. Se caracteriza por los siguiente síntomas: el paciente va perdiendo el conocimiento, tiene sed, a veces bostezo, a veces aparecen vómitos y por fin pierde por completo el conocimiento. Al observar al paciente se advierte que la respiración se hace difícil y es irregular, la cara es pálida y el pulso es débil y rápido.

Las causas que pueden originar un schok son muchas, pero el socorrista debe tener presente que entre ellas se encuentran las siguientes: hemorragias copiosas; quemaduras extensas (atención a las insolaciones); traumatismos intensos, sobre todo los de cráneo; heridas graves e intoxicaciones. Por lo general, el schok se presenta inmediatamente después de ocurrida la causa que lo desencadena, pero en ocasiones el schok es tardío, bastantes horas después de ocurrida aquélla.

Tratamiento

Se acostará al paciente, procurando que mantenga la cabeza más baja que el resto del cuerpo.

Se le procurará calor por el procedimiento que sea; manta eléctrica, bolsa o botellas de agua caliente, etc.

Se le desabrocharán las prendas que puedan comprimirle.

Llamar con urgencia al médico y en caso de que haya que transportarle a un centro sanitario, hacerlo siempre en camilla o transporte similar. (Ver lección segunda).

LECCION DECIMA.—Pérdida de conocimiento

La pérdida de conocimiento puede ser debida a un simple desvanecimiento o a causas más graves (en el capítulo anterior se habrá observado cómo en el schok existe también pérdida de conocimiento). El paciente suele presentar la cara pálida y el pulso débil.

Como norma general, los primeros auxilios consisten en tumbiar al paciente con la cabeza baja, aflojándole las prendas que puedan oprimirle (cuello de la

camisa, cinturón, faja, etc.) y mojarle la frente con agua fría. Si no respira se le practicará inmediatamente la respiración artificial, de preferencia el método «boca a boca». Si la víctima no vuelve en sí, llamar con urgencia al médico.

Si lleva algún documento que atestigüe padecer diabetes u otra enfermedad, se le entregará al médico en cuanto llegue.

LECCION UNDECIMA.—Abdomen agudo

Se denomina abdomen agudo a todo proceso doloroso del vientre que precisa, para ser curado, se practique una intervención quirúrgica. Entre los ejemplos más frecuentes de abdomen agudo, se pueden citar la apendicitis y la perforación de estómago.

Ante un dolor repentino en la parte alta del vientre o un dolor en el vientre, que se va localizando en el lado derecho, con vómitos, es preciso llamar urgentemente al médico. Pero, además, el socorrista debe saber qué es lo que no debe hacer en estos casos:

- 1) Nunca se debe purgar al paciente.
- 2) No darle a tomar nada.
- 3) No ponerle bolsas o botellas calientes en el vientre.

Aportaciones cedidas o cuotas de solidaridad

Conocidos ya los datos referidos al primer trimestre del año en curso, para compensar el 95 por 100 de los saldos negativos que presentan las cuentas individuales, acumuladas a fin de Marzo, son precisas las siguientes cuotas de solidaridad:

CAJA LABORAL	10,44	GOIZPER	30,03
ULGOR	33,00	TOLSAN	12,14
FUNCOR	20,95	MATRICI	21,51
ARRASATE	30,00	TAJO	14,60
LIGA	5,86	ORONA	21,70
URSSA	34,45	SAN JOSE	10,57
LANA	28,91	COINMA	29,83
ULMA	24,82	SAN VICENTE	26,78
VICON	4,53	FAGOR	21,01
COPRECI	13,48	SANTALAITZ	22,37
SORALUCE	21,08	DANONA	19,39
GAITU	12,24	DANOBAT	7,87
EDERLAN	22,81	GOITI	14,73
IMPRECI	39,52	MATZ-EREKA	16,75
IRIZAR	20,91	COVIMAR	1,63
GURIA	27,40	CITAMARE	8,32
EGUZKI	20,47	AMAT	18,13

Cuota de solidaridad media 22,26

En consecuencia, a partir del mes de abril y hasta terminar el primer semestre, se corregirá la actual cuota de solidaridad que igualitariamente se ha aplicado a todas las Cooperativas durante el primer trimestre, ajustándolas a las que previsiblemente ha de requerir cada una de ellas.

VIDA SOCIAL

Visita del Jefe Nacional de Cooperación D. Isaías Monforte.—El Sr. Monforte se trasladó personalmente acompañado del Vicesecretario de Obras Sindicales de Guipúzcoa Sr. Manso de las Moras y el Sr. Delegado Provincial de Sindicatos Sr. Quiroga para hacer entrega de los Créditos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo a EDERLAN por importe de 20 millones quinientas mil, a Industrias GAITU igualmente sociedad cooperativa de Oñate otras 5.850.000 ptas, con cuyo motivo se celebró un acto cooperativo en que intervino el Sr. Monforte asistiendo al mismo numerosos cooperativistas.

Posteriormente se trasladó a Rentería donde a Industrias TAJO, cooperativa de producción de aquella localidad entregó otras 2.400.000 ptas. de créditos del antes expresado Fondo Nacional de Protección al trabajo.

Viajes por otros países de cooperativistas.—Han realizado un viaje de interesantes visitas y entrevistas a las organizaciones italianas de crédito cooperativo y al mismo tiempo de contactos con empresarios los Sres. Ormaechea y Duque, Director General y Director de la Sección Económica de CAJA LABORAL POPULAR, acompañados por Echeveste y Altuna de Construcciones San José.

Otros señores han hecho viajes a Francia y Alemania, debiendo citar al Sr. Mongelos, Director de FAGOR ELECTRONICA, que en París ha ultimado la participación de esta cooperativa en el SALON INTERNACIONAL DE COMPONENTES DE ELECTRONICA para proseguir viaje por Alemania mientras también otros han visitado la Feria de Milán, la de Hannover.

Nuevas Oficinas.—El mes de abril CAJA LABORAL ha procedido a la Apertura de otras dos oficinas en ZUMARRAGA el día 8 y en TOLOSA el día 15, actos que tuvieron lugar con asistencia de amplia representación cooperativista y con honda satisfacción de cooperativistas de los expresados núcleos de población con inquietudes y proyectos ya muy acariciados.

Los nuevos diputados.—No podemos menos de felicitar a los Sres. Estomba, concejal de elección familiar del Ayuntamiento de Irún y Gerente de la cooperativa VICON de construcción y el Sr. Arostegui, D. Alberto igualmente concejal del Ayuntamiento de San Sebastián de elección familiar integrado en INDUSTRIAS GURIA S. C. I. de Pasajes sin que echemos en olvido a otros que han tenido acceso a la Diputación Provincial de Guipúzcoa portavoces de hondas inquietudes sociales y por ello esperados en esta nueva perspectiva con interés por todo el sector social de Guipúzcoa que anhela renovaciones amplias. A todos les deseamos una gestión feliz y que su paso por esta nuestra primera corporación provincial pública deje una buena estela consonante con las auras que hoy se respiran en un mundo nuevo.

Una felicitación que se merecen.—Recordamos con interés a ese plantel de jóvenes que con la denominación de equipo FAGOR no solamente brillan en los campos deportivos, sino que también unen a su indiscutible prestigio deportivo ganado a puño el testimonio de un gran sentido de equipo y compañerismo conjugado con un afán de superación en todos los planos de su actividad humana y social. Otro tanto tenemos que decir del Atlético San Sebastián Fagor, cuyo ascenso y éxitos deportivos están de actualidad.

Un aniversario modestamente celebrado.—El segundo aniversario de la inauguración del CENTRO ASISTENCIAL que en Mondragón ha venido a llenar

una gran laguna ha tenido lugar este mes de Abril, que el personal facultativo a su servicio conmemoró reafirmando su decidido propósito de superar las metas logradas, que realment no dicen poco del espíritu de servicio, competencia y de identificación con los nobles afanes de otras comunidades de trabajo de esta comarca. La simple lectura de los diversos datos estadísticos referentes a la actividad y desarrollo del CENTRO ASISTENCIAL son como para que den por bien compensados sus sacrificios de promoción las entidades y personas que han tenido intervención directa en su gestación y desarrollo.

El CENTRO ASISTENCIAL es para todo Mondragón y su comarca algo vital e indispensable, acreedor a la cooperación de todos.

Asambleas generales.—Después de un trimestre en que se han sucedido ininterrumpidamente una serie de Juntas Genrales el mes de Abril han celebrado las suyas L.A.N.A. de Mondragón y MIBA de Marquina, habiendo tenido amplia resonancia en los medios agrícola ganaderos de ambas comarcas y habiéndose así mismo celebrado con la masiva asistencia de sus socios y no pocos invitados y aprovechando la circunstancia para complementar el ESPECIFICO ORDEN DEL DIA RESPECTIVO con otras informaciones y comentarios como en el caso de MIBA en Marquina que se abordó por el Sr. Ayala una exposición seguida con interés por todos sobre las prestaciones mutuas de LAGUN-ARO y la seguridad social agraria.

La Asamblea general que se ha presentado como remate final el 29 de abril ha sido la de los SOCIOS COLABORADORES DE LIGA DE EDUCACION Y CULTURA y de la ESCUELA PROFESIONAL Politécnica, cuya convocatoria dirigida a los socios propiamente dichos y a todos los Padres y madres de familia de la comarca incluya además de la Junta General de socios con ORDEN DEL DIA ESPECIFICO con los pertinentes descargos y acuerdos, otro encuentro de los COLABORADORES y de FAMILIAS en un marco excepcional de colorido, movimiento y de expansión que ha constituido una auténtica JORNADA ESCOLAR EDUCATIVO que a la numerosa concurrencia ha complacido plenamente y que en años sucesivos su convocatoria será esperada y deseada con vivo interés. Es indudable el acierto de los organizadores y en este caso tales han sido los ALUMNOS y las ALUMNAS a través de sus diversos CLUBS y grupos, a los que no podemos menos de felicitarles. Enhorabuena a la ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA por esta inolvidable jornada.

Profesores que viven al día.—Tres profesores de la ESCUELA PROFESIONAL los Sres. Armendáriz, Arregui y Quevedo han asistido a un interesante cursillo de mayor interés en los sectores formativos de máxima actualidad en PARIS: esta asistencia ha constituido una de las previsiones de convenios de colaboración con entidades de nuestro vecino país.

Agradecimiento.—D. José María Arizmendi-Arrieta, restablecido y reintegrado a Mondragón y reincorporado a sus habituales tareas agradece a sus amigos y colaboradores las muchas atenciones que ha recibido de los mismos.

Una distinguida personalidad.—Tal es el Sr. Gray, Secretario de la Federación de COMUNIDADES DE TRABAJO de Francia y Profesor del Instituto de Estudios Económicos, (filial de la Universidad de SORBONA), que ha hecho una visita durante este mes de Abril al complejo cooperativo de Mondragón y ha mantenido conversaciones con sus dirigentes.

Próximamente dirigiremos espacio y atención a esta visita y a lo que el Sr. Gray representa en este momento, que realmente tiene interés para nosotros.

Tribuna espontánea

I. HUMANISMO Y TÉCNICA

La teoría de PEDRO CABA sobre la dualidad psicológica del hombre en pensamiento lógico y en pensamiento mágico, es, simplemente, la expresión coherente de una antigua convicción humana: el hombre es un ser complejo que necesita para llegar a la plenitud de su formación, tanto del juicio lógico que se introduce en los hechos con el escarpelo reflexivo de la observación crítica, como del juicio mágico que los cerca y señorea con el halo irisado de la intuición poética e imaginativa.

Vivimos en un mundo lleno de premuras e impaciencias en el que lo único que importa es llegar cuanto antes, aun a costa de dejar el camino sembrado de renunciaciones y de formas abortadas de personalidad plena que pudieron con su alumbramiento dar nuevo brillo a nuestra vida y a las que, no obstante, ahogamos, apremiados por la exigencia de una utilidad de circunstancias.

La casi exclusiva formación técnica que se impone al hombre moderno, como se evidencia en zonas de rápido desarrollo industrial como la nuestra, deja en la personalidad humana muy importantes lagunas que van a condicionar su actuación vital futura, aun en actos que para un observador poco avisado pueden distar mucho de aquella fuente primera.

El hombre, cuadruplicado por el ritmo de la eficiencia y del trabajo en serie, limitado por su unilateral formación, tiene pocas reservas espirituales con las que llenar sus horas de descanso, interviene con comprensión raquítica en los asuntos ajenos a su trabajo diario, se siente incómodo en su vida de hogar en el que se le plantean problemas nuevos que apenas tiene tiempo ni capacidad de afrontar, y busca, en fin, en la tácita complicidad de sus compañeros de trabajo o amigos, los sustitutivos vitales de esparcimiento que en sí mismo no puede encontrar. Naturalmente nos referimos aquí al hombre normal y constituido para vivir en sociedad, no al introvertido, solitario o egoísta, especies patológicas de la sociabilidad humana.

Se ha dicho muchas veces que la gran tragedia del hombre moderno es la soledad, en una época en que por todas partes se ve rodeado de inmensas muchedumbres. Gran culpa de ello proviene de la casi exclusiva formación lógica del hombre, que le deja solo y menesteroso el costado mágico de donde puede fluir la dulce compañía de la identificación cordial con los demás seres y con las cosas.

Si queremos llegar a una sociedad más justa, en la que la existencia humana alcance la necesaria hondura, hemos de preocuparnos muy seriamente, muy conscientemente de la formación integral de sus miembros. Demos al hombre una formación técnica que, mediante su trabajo le permita subvenir a sus necesidades con dignidad, pero cuidemos también de llenar su humanidad de contenido espiritual.

Grande es, en este sentido, la responsabilidad que incumbe a los educadores de las nuevas promociones y es preciso tomar plena conciencia del problema. La juventud actual puede un día exigirnos estrecha cuenta de nuestra falta: «Nos disteis una vida fácil y sencilla, nos rodeasteis de facilidades materiales y os somos acreedores a una existencia de estéril comodidad. Pero tenéis encima la deuda moral de nuestra formación, porque sólo nos llenasteis de tópicos ambientes, porque nos alimentasteis de ideas de uso mostrenco, porque anhelábamos

libertad humana y nos hicisteis siervos mecánicos, porque quisimos vivir la completa aventura del Espíritu y nos ofrecisteis únicamente la anécdota mezquina de la Técnica...».

Cada uno de estos jóvenes, como diría Ortega, lleva consigo un hombre muerto que pudo nacer y no nació... Quiera Dios que nunca llegue el día, cualquiera que sea, en que se levanten a pedirnos cuentas, sañudamente, de este nuestro innumerable asesinato.

II. PUNTOS DE EXAMEN SIEMPRE ACTUALES

NOSOTROS LOS COOPERATIVISTAS

Varias veces he tenido en la mano la novela, premio Nadal, «Nosotros los Rivero». Por el título y por las páginas leídas deduzco que se trata de una familia asturiana de rancio abolengo que a cada paso saca a relucir sus timbres de gloria familiar, su historia, su nobleza.. (Que me perdone la insigne novelista si mi interpretación no es exacta).

A menudo se nos llena la boca apelando a la raza, a la patria, a la Religión: «Nosotros los vascos...», «Nosotros los españoles...», «Nosotros los católicos..» y apelamos a unos méritos que con mucha frecuencia no son nuestros personales.

También nuestra colectividad cooperativista va adquiriendo solera, estilo, un espíritu propio; por el número de los asociados y las empresas (en su sentido amplio) que llevamos entre manos tenemos un puesto en la sociedad y, honestamente, creemos que cumplimos una misión importante.

Debemos estar justamente orgullosos de nuestra condición de cooperativistas, de nuestro espíritu, de nuestra doctrina y de nuestros ideales. No se enciende la lámpara para esconderla bajo el celemin.

NI «FAROLES», NI FANFARRONES, NI...

Los «faroles» son aquellos que presumen a boca llena de lo que tienen; los fanfarrones alardean de lo que no tienen.

Una de las características del cooperativista debe ser la humildad, la sencillez. Se trata de hacer, más que de hablar; de dar ejemplo, más que de predicar..

Tal vez se nos llene la boca con frases que empiezan por lo de «Nosotros los cooperativistas..» y enumeramos con satisfacción los méritos contraídos por nuestra familia cooperativista.

El interlocutor queda apabullado ante nuestra prosperidad, ante nuestra situación privilegiada, nuestra organización, nuestra labor social.

Es preciso buscar una solución discreta: ni vocear todo lo nuestro ni callarnos como si ocultáramos un delito o como si fuéramos una sociedad secreta sólo para los de la casta.

SIGNOS EXTERNOS

«Nosotros los cooperativistas...» somos solidarios con el ambiente laboral que nos rodea; no debemos aspirar a situaciones de privilegio, y menos hacer ostentación de una posición más holgada, más elegante, más distinguida.

No quiere esto decir que no tengamos perfecto derecho a mejorar nuestros niveles económicos y sociales, pero no es honesto aprovechar, tal, vez, unos bien remunerados puestos de trabajo creados por un esfuerzo colectivo o por el sudor del de enfrente.

Satisfechas las necesidades elementales (comida, vestido, alojamiento...), conseguida cierta estabilidad y holgura económica, corremos el peligro de lanzarnos a la siguiente peligrosa etapa de querer demostrar que somos más que el vecino y, a veces con grandes sacrificios, estamos dispuestos a adelantarnos a comprar un coche, o embarcarnos en la adquisición de un piso costoso, o contratar unas vacaciones de verano en puntos o condiciones que no están a nuestra altura, o conseguir en nuestra cooperativa horas o jornadas de descanso en horas o días en las que casi todo el mundo trabaja.

MEDITACION, PARA «NOSOTROS LOS COOPERATIVISTAS...»

Qué gran invento cristiano este de la humildad, la sencillez, la modestia; incluso desde el punto de vista humano, psicológico.

Con inefable claridad, nos explica la parábola del Maestro; sus palabras no tienen desperdicio:

«Dos hombres subieron al templo a orar; el uno fariseo y el otro publicano. El fariseo, de pie, oraba de esta manera:

Oh, Dios!, gracias te doy porque no soy como los demás hombres: ladrones, injustos, adúlteros, o también como ese publicano; ayuno dos veces a la semana, pago el diezmo de todo cuanto poseo...».

Y todo esto, sin duda alguna, era cierto; el fariseo era un dechado de perfección y cumplía con todas las obligaciones exteriores religiosas y civiles; pero el juicio sobre su actuación no le correspondía a él y menos comparándose en plano superior con el publicano.

Con estas líneas no queremos señalar un vicio existente; sencillamente apuntamos un peligro incipiente.

No sé si hemos hecho mucho, pero lo cierto es que nos queda mucho que hacer, lo que es bastante motivo con tesón y humildad, y siempre con ejemplaridad en nuestras manifestaciones externas de palabra o de obra.

III. DIVAGACIONES UTILES

SELECCION DE DIRIGENTES, SU AUTONOMIA Y SANCION

La temática del dirigente es de obligada reflexión, ya que, a través de su capacidad de gestión se obtienen resultados en una u otra dirección. Cualquier sistema organizativo si, a medio plazo, quiere progresar, ha de auparse a los hilos del poder a los hombres mejor preparados, y en nuestro caso concreto, los que dispone la comunidad de trabajo; sin embargo, se presenta problemático el criterio a aplicar en su selección, autonomía a conceder en su gestión, responsabilidad y sanción a dictaminar de su actuación.

Al intentar trasladar al plano de la gestión industrial la concepción de democrática experimentada en la esfera política, procede adecuar o matizar las reglas de juego, convencionales para ajustarla a la real fisiología del sistema industrial. De hecho, no podemos perder de vista que en una opción política las salpicaduras derivadas de la elección de una persona o grupo dominante afectan, sí, al área de privilegios genéricos, pero, no causan impacto decisivo en el ámbito profesional, o lo que dicho en otros términos, el efecto no es de primer grado, es decir, al emitir el voto cargado de intención, se es consciente de que sus derivaciones no tocarán al núcleo de su vida laboral. Es bastante diferente en el plano de la empresa.

Es sin duda importante esta matización, que bien puede en determinados estadios de desarrollo aconsejar la intervención de órganos consultivos que asuman la labor de limar fricciones, compulsar opiniones y plantear vías de compromiso, que aminoren en primera instancia la difícil disyuntiva del personal de la Junta Rectora, influido consciente e inconscientemente por su posición personal, y en riesgo de inclinarse hacia soluciones disuasivas que le abriguen de las incómodas exigencias de un mando eficaz, pero inoportuno.

No se pretende naturalmente, destruir el principio de la electividad directa, sino perfeccionarlo a través de órganos independientes que traten de moderar las consecuencias de unas decisiones que pueden estar afectadas de particularísimos, fruto espontáneo de un sistema que da acceso a los órganos de gobierno (Junta Rectora) a hombres que operan con doble funcionalidad.

a) asumen la facultad de elegir los ejecutivos principales de la empresa desde el seno de la Junta Rectora, y a la vez

b) se someten a la autoridad de estos ejecutivos en su vida profesional.

Quizá algún que otro lector se extrañe el que traigamos a colación problemas que, aparentemente, tiene cabida total en el seno de la propia empresa, y su sorpresa no tenga explicación si contempla la empresa como ente «isla», pero a poco que extienda su horizonte identificará nuevos compromisos que nacen de coaligarse con otras unidades, y se percata de la obligada responsabilidad de velar por su propia eficacia y hasta de trasladar ciertos planos de decisión y de consulta a órganos extraños, pero controlados a través de su propia representación.

Dentro del mismo tema de selección, otra noción que hoy ya aflora con virtualidad específica, es la **noción de grupo de dirección estable**, y si se me apura un poco, **grupo de presión**, que se responsabiliza de la gestión sobre una base colegial, de forma que las obligadas rotaciones de los cuadros directivos, puedan y de hecho deban hacerse más quizá atendiendo al criterio de grupo homogéneo estable, que a la estrecha noción de individualidad o liderazgo personal, sin soporte ni resonancia en los cuadros subordinados. Comprendemos que es una noción difícil de llevarla en su totalidad a la práctica, pero en una cuestión de confianza, hay que jugar la baza en favor del grupo dominante en cuanto a características de eficacia y de proyección. Si hubiera víctimas, habrán de sacrificarse aquellas que fueran menos útiles a la colectividad.

El dirigente está sometido a la espada de la rotación por preceptos estatutarios y aguijoneado constantemente por la búsqueda obsesiva de resultados, pero este es su destino al que no puede renunciar. Es pues, el **precio de su propia existencia**. El dirigente para poder desarrollar su trabajo necesita, como decimos, una elemental libertad en la elección del grupo o equipo de dirección, y autonomía suficientemente reconocida para que su espacio vital de gestión, no esté ahormado por las forces de un cuerpo social que, desconocedor de determinadas exigencias se empeñara en trasladar su propia insuficiencia e inclusive su insatisfacción al cómodo plano de recabar informes y controles que desfiguran la realidad de un proceso democrático. No podemos confundir el derecho a la información con el **derecho a la palmada informativa**.

Conveniremos que el dirigente quemado y desgastado en intensa dedicación a su labor de gestión, sale sin duda enriquecido en línea formativa, pero es razonable pensar que nuestros dirigentes en su trabajo, han de operar con conciencia de libertad, pero sabedores de que están sometidos a la sanción básica de los resultados, indicador fundamental de la eficacia despegada.

La empresa biológicamente necesita ser rentable; de aquí, que a la hora de elegir dirigentes haya que apuntar los tiros hacia la designación del grupo o

equipo que tiene como tal, conciencia de formar grupo, y se estime con capacidad de conducir el carro de la empresa por los derroteros de la eficiencia. No podemos abdicar de la inexorable verdad de que la empresa es para generar riqueza, si bien con un destino: la **promoción del hombre**. Pero, no ignoremos que en definitiva el progreso en favor de este protagonista excepcional es posible sobre los sillares de la probada vocación de ser eficiente.

Si hubiera que redactar un Estatuto del Dirigente, habría que desarrollar independientemente del proceso electivo cuya fuente original se inspira en la propia comunidad, el papel de ciertos órganos de superestructura (léase Organos de Complejo) en relación con los nombramientos a nivel de dirección, y acentuar el papel del cuerpo o grupo de dirección, en la responsabilidad de la gestión y declarar el principio de la **noción de rotación**, como condición integrante de la cualidad de dirigente que al final de su período será prolongado, ascendido, demeritado o trasladado su mandato a otros planos de actuación.

Hemos eludido de intento la salpicadura económica que el montaje de esta filosofía, —que no es nueva— está en las entrañas de nuestro estatuto, que sancionan, la transitoriedad del puesto, y en consecuencia la **remoción** como elemento normal de la institución.

Los dirigentes son conscientes de su situación; y la suya, es la de cualquier dirigente de una empresa americana, por hablar de una sociedad dinámica, está sujeta al veredicto **inapelable de los resultados**. Nada hay que oponer al método, quizá cabría preguntarse. ¿Son suficientes los alicientes que se ofrecen?

No queremos deshojar la pregunta, simplemente de'amos constancia de la inquietud, y sobre todo, sirva de reflexión para los que situados en la cresta del poder perciban la realidad del problema.

ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA

Orientaciones prácticas para el curso 1967-68

Casi sin darnos cuenta nos hemos metido de rondón en el tercer trimestre del año escolar. Es el momento de desorientación y hasta de ansiedad para muchos padres de familia cuyos hijos acaban un ciclo de estudios: Enseñanza primaria, Bachillerato elemental o superior, Oficialía Industrial...

Para los que piensan orientar a sus hijos hacia la Escuela Profesional Politécnica he aquí algunas instrucciones concretas:

1.—**Condición indispensable para el ingreso:** Tener 14 años cumplidos o cumplirlos para el 31 de Diciembre del año en curso. La ley así lo ordena.

2.—**Especialidades y grados:** La Escuela Profesional tiene reconocidas las especialidades de Torno, Fresa, Ajuste, Instalador, Bobinador, Electrónica Industrial, Fundición, Química de Laboratorio y Delineante Industrial; estas dos últimas especialidades se destinan, sobre todo, a las alumnas.

Los alumnos ingresan en el grado de Oficialía (no se dan los cursos de Iniciación o Preaprendizaje), para continuar en el grado de Maestría. Los más capacitados pueden pasar a Ingeniería Técnica de Grado Medio que se imparte en la misma Escuela en las especialidades de Mecánica y Electrónica.

Además hay otros cursos nocturnos de idiomas, de dibujo, de formación intensiva, de especialización...

3.—¿En qué curso ingresará mi hijo? Vamos a analizar los diversos casos que se pueden presentar:

a) **Alumnos con la Enseñanza Primaria o estudios similares:** Estos muchachos, o muchachas, ingresan en el Primer Curso de Oficialía Industrial; deben aprobar un examen de ingreso, que se celebrará, D. m., los días 27 y 28 de Junio.

b) **Alumnos con el Bachillerato Elemental o estudios similares:** Pasan directamente, sin examen previo, al Segundo Curso de Oficialía Industrial. Deben presentar un certificado de estudios del último curso para que conste en su expediente.

c) **Alumnos con Bachillerato Superior:** Pasan a un curso especial de adaptación y preparación, antes de pasar a Ingeniería Técnica; recibirán clases intensivas de Prácticas de Taller, Dibujo y Tecnología.

En el caso de Bachilleres Superiores de capacidad y aprovechamiento excepcionales podrían pasar directamente a Primero de Ingeniería.

d) **Alumnos que acaben Reválida de Oficialía Industrial:** Pueden continuar directamente los estudios de Maestría, o pueden dejar los estudios y ponerse a trabajar.

f) **Alumnos que acaben la Reválida de Maestría Industrial:** Los alumnos más destacados, es decir, los que tengan una nota media de NOTABLE en las asignaturas de Matemáticas, Física y Tecnología, pasan directamente al Primer Curso de Ingeniería; los demás tienen que decidirse entre dejar los estudios y ponerse a trabajar o someterse a un curso Preparatorio.

Cualquier otro caso dudoso se puede consultar con la Dirección o Secretaría de la Escuela Profesional Politécnica, bien presentándose personalmente, bien por teléfono o por escrito.

4.—Otras indicaciones sueltas:

a) Para los alumnos internos se dispone de un Colegio Menor o Residencia, tutelada por la Caja Laboral Popular, con una capacidad de más de 400 camas. La pensión es de unas 1.500 ptas. mensuales.

b) Los alumnos de Maestría e Ingeniería dedican cuatro horas diarias (media jornada) a actividades laborales gratificadas, bien en una empresa de la comarca, bien en la misma Escuela en la Cooperativa de Estudiantes llamada Alecoop.

De esta forma los alumnos mayores pueden autofinanciar sus estudios, tomar contacto con el mundo laboral e, incluso, especializarse en su profesión.

c) Es norma de la Escuela no admitir alumnos de otras localidades o provincias si es que pueden hacer los estudios en el lugar de origen. Tienen que mediar circunstancias especiales para romper esta norma.

d) Tampoco se admiten alumnos rechazados de otras Escuelas, por razones que no hace falta explicar. Los alumnos procedentes de otras Escuelas tienen que justificar su cambio y presentar el expediente de notas.

Nota importante: Todos aquellos que deseen inscribirse en la Escuela Profesional para el curso 1967-68 deberán rellenar la ficha de solicitud en la Secretaría de la Escuela, donde podrán consultar cuantos extremos crean oportunos. La matrícula del nuevo curso está abierta.

ESTATUTOS SOCIALES

REGIMEN ECONOMICO

RETORNOS COOPERATIVOS.—Se llama así a la parte de los beneficios que se destina a los socios de la cooperativa.

La distribución de los retornos se hace en función del grado de colaboración que cada socio ha prestado a la cooperativa. De todos es sabido que cada uno de nosotros participa con dos elementos, que son trabajo y capital. Pues bien, en proporción a esos dos factores se distribuyen los retornos cooperativos.

Dicho esto, el problema que se plantea es de cómo medir nuestra prestación de capital y de trabajo. A estos efectos, en algunos Reglamentos de Régimen Interior se considera que tal medición debe hacerse mediante el cómputo de anticipos laborales e intereses y prima de riesgo, teniendo en cuenta que esas cantidades podrían considerarse como salarios del trabajo y capital, respectivamente. Entonces la suma de todos los anticipos laborales recibidos durante el ejercicio económico, así como los intereses y primas de riesgo, constituyen la medida de cada uno de los factores. Un ejemplo: Supongamos que en concepto de retornos deben repartirse diez millones de pesetas en una cooperativa en la que durante el año de que se trate se han cobrado diecisiete millones como anticipos laborales y tres como intereses más prima de riesgo. En este supuesto los diez millones deberán repartirse entre los veinte que se han pagado, de forma que por cada peseta cobrada en concepto de anticipo o intereses corresponderá 0,50 ptas. de retorno cooperativo.

SU DISPONIBILIDAD.—Una vez conocida la parte que como retorno cooperativo corresponde a cada uno de los socios, se plantea el problema de qué hacer con esa cantidad. ¿Es posible, sin más, disponer de ese dinero y retirarlo tranquilamente? o bien es mejor dejarlo, en la proporción que se fije, para asegurar el desarrollo de la cooperativa en cuanto empresa?

Este es un problema que exige seria consideración. A primera vista, con una visión superficial del problema, puede pensarse que los retornos se han de retirar y utilizarse para aumentar el nivel de vida de forma inmediata. Sin embargo, en este caso, como en tantos otros, la mejor solución hay que buscarla luego de más larga meditación y por el camino quizás un poco más duro pero que nos conducirá, a medio plazo, a la meta que nos proponemos.

Ciertamente, nuestro interés de hoy y de mañana pueda ser el cobrar unas pesetas y consumirlas rápidamente, ¿pero y el año que viene? Si con nuestro gasto actual estamos dificultando el desarrollo de la empresa corremos el grave peligro de hacerla no competitiva y al fin, condenada al fracaso. Destruída o debilitada la empresa todos nosotros veremos también debilitada nuestra seguridad, nuestro futuro, ya que nada más tranquilizador que un puesto de trabajo seguro.

Para el estudio y consideración de este problema tengamos presentes estos razonamientos, ya que sin ellos podríamos adoptar una postura que, a largo plazo, nos perjudicará.

ANTICIPOS LABORALES.—Entendemos por anticipo laboral la cantidad que periódicamente, ya sea quincenal o mensualmente, recibimos en función del trabajo realizado en ese período. Se le llama «anticipo» porque constituye un adelanto que se nos entrega con cargo a los beneficios que se esperan obtener durante el ejercicio económico. De todos es sabido que, como consecuencia de la cualidad de socio que ostentamos, tenemos un derecho a participar en los beneficios de la cooperativa y que estos son variables, razón por la cual pueden ser positivos, es decir ganancias, o negativos. El socio no tiene derecho a exigir una cantidad fija por su colaboración en la sociedad.

El importe de esos anticipos se fija teniendo en cuenta las horas trabajadas y la categoría profesional del servicio prestado. La determinación de las horas trabajadas no tiene problema alguno y en cuanto a la determinación de la categoría profesional del servicio pueden adoptarse diversos criterios. Aun cuando salta a la vista de todos, se hace preciso afirmar que en una comunidad de trabajo hay servicios de distinta naturaleza y que exigen un tratamiento económico también diferente.

Como es sabido, en la mayoría de nuestros estatutos se prevee que las diferencias máximas de percepciones en la cooperativa estarán en la proporción de uno a tres. Dentro de esa zona deben escalonarse los distintos tipos o categorías de trabajos.

Para la atribución de unos índices a los distintos tipos de trabajo, como decíamos antes, pueden utilizarse varios criterios. Bien puede hacerse con arreglo a la categoría profesional de la persona de que se trate o bien teniendo en cuenta la naturaleza del puesto de trabajo que se ocupa, con independencia de la categoría profesional.

Una vez fijado el índice o escalón que corresponde a un puesto de trabajo, para la determinación del anticipo que merece falta conocer lo atribuido por la comunidad al puesto que disfrute de índice uno.