

COOPERACION

MONDRAGON

SEPTIEMBRE, 1963

BOLETÍN NÚM. 37

Las calificaciones y clasificaciones profesionales

Otra de las NORMAS FUNDAMENTALES que se consignan en los estatutos de nuestras cooperativas es la siguiente: El *trabajo*, es la provi-dencia para la satisfacción progresiva de las aspiraciones humanas y el testimonio de colaboración con los demás miembros de la comunidad, para la promoción del bien común. Para que su prestación sea espontánea, fecunda y viable en colaboración con todos, los socios adoptarán la disciplina, la jerarquía y las compensaciones derivadas de su *propia clasificación profesional*, que será consignada en coeficientes unitarios según valoraciones de los respectivos puestos de trabajo, en escalas de índices extremos uno y tres. Estos índices serán los módulos para el ejercicio de los derechos sociales y económicos respectivamente.

Es decir, al objeto de conjugar las exigencias de una vinculación equitativa y mutua con los rendimientos efectivos y estímulo de superación de los componentes de una cooperativa, se ha adoptado una *escala de valoración* de indudable signo de solidaridad, como la precedente y cuyos coeficientes están inspirados en principios de la capacidad profesional del socio que se incorpora, pero que debe perfeccionarse y complementarse con la derivada de la función que ejecuta. En la calificación definitiva de cada componente deben tomarse en cuenta ambos factores, la capacidad personal y la funcional, la potencial y la real.

En la proyección práctica de los principios precedentes se impone la valoración de los puestos de trabajo y su calificación y nuestras coope-rativas tratan de madurar su organización mediante este proceso.

Tenemos ya alguna entidad cooperativa, en la que expresamente se ha llegado a diferenciar el coeficiente profesional y el funcional y el *cociente* de ambos coeficientes es el que sirve de módulo al ejercicio de los res-pectivos derechos sociales y económicos. Dentro del concepto profesional se pueden incluir ciertos aspectos acreedores la *calificación*, como el nivel de responsabilidad, antigüedad, etc. para reservar el coeficiente funcional para responder a las exigencias dinámicas de la empresa.

Proseguimos esta cuestión abordando algún aspecto concreto de la valoración de puestos de trabajo para que sirva de puntos de reflexión.

Valoración de los puestos de trabajo

Entre ciertos cooperadores ha cundido un estado de inquietud ante una posible valoración de los puestos de trabajo, que pudiera alterar su

actual condición y nivel de anticipos. Tienen su base. Opinan en general, que es saludable tal ponderación como medio de detestar anomalías en la evaluación del trabajo desarrollado en cada puesto pero, naturalmente, asusta el pensar que el diagnóstico pueda aclarar su posición relativa y conduzca el conocimiento más detallado, a transferencias y reajustes, de acuerdo con los resultados de los análisis de trabajo.

La valoración de puestos es técnica muy de uso en el extranjero, particularmente en grandes núcleos fabriles; y hoy, en España, es casi una exigencia, para la puesta en marcha de los convenios colectivos. Hay que advertir que la valoración ha existido siempre, no quizá con el ropaje de «tecnicismo» con que se presenta hoy día pero, desde que se establece una escala de salarios y se clasifica dentro de estos límites al conjunto del personal de una fábrica, no se ha hecho otra cosa que valorar con mayor o menor acierto, con más o menos técnica, pero valoración al fin. No es nuevo lo que se pretende hacer, sino, simplemente, establecer un método más científico.

Qué es la valoración

«Es un método para calcular la importancia relativa de los trabajos de una empresa, *base para una correcta asignación de índices*».

La técnica de la valoración del trabajo no es un método de medida de precisión. Es, en esencia, un procedimiento de enjuiciamiento o apreciación, por lo que no es exigible a esta técnica una exactitud matemática pues, espero sobre factores cuya ponderación en cada intérprete, tiene distinto valor. No se espera pues, de su implantación, la resolución total de los problemas latentes de la empresa.

La valoración sirve en definitiva, de instrumento de conocimiento del poder intrínseco de cada puesto de trabajo para asignar el índice base o estructural y asegurar una racional distribución de renumeración.

Inconvenientes de su implantación

No parece pueda objetarse razonablemente al principio de la justa evaluación del elemento individual, en relación con el resto de la organización en el marco de la empresa.

Los inconvenientes pueden surgir más por el lado de las dificultades técnicas de realización correcta que por oposición de principio, desde el momento en que se admite una escala diferencial de salarios y no un hipotético e idílico igualitarismo que terminaría por ahogar toda iniciativa de superación.

A la dificultad de carácter netamente técnico, podemos añadir, la agudización de la corriente emigratoria hacia puestos de mejor cualificación amparados en la antigüedad, que condiciona en cierta forma, la prioridad de opción a puestos de mayor nivel ya que su distribución puede quedar sujeta «al azar», al ser la oportunidad del tiempo de entrada la que determina una mejor o peor opción salarial en función de los puestos disponibles. La actual estabilidad en el nivel de operarios, obedece en parte a

la estructuración que purifica prácticamente todos los puestos, previa una fase de adiestramiento.

Es este un tema de largo aliento que justifica sin duda este ensayo de valoración que servirá para un estudio más profundo en la redacción de las bases de promoción.

¿Es técnica aplicable en las cooperativas?

No por ser cooperativa estamos menos obligados a aplicar con el máximo rigor científico las técnicas de la valoración, si queremos estar en línea de la máxima potenciación del personal. Sería suicida olvidar la inexorabilidad de las leyes de la eficiencia, que arrancan de una justa ponderación de los méritos personales, base de satisfacción y entrega al trabajo. Es obligación de toda comunidad de trabajo, mantener en punta a los hombres mejor preparados, admitiendo una discreta escala diferencial en tributo a nuestra débil condición humana, que se mueve alrededor de la «vanidad» de unas pesetas y de la sugestividad del poder, al menos hasta poseerlo. Pero estos son los estímulos naturales de los cuales, no podemos prescindir mientras no sufra mutación el hombre, como tal.

Es deber de toda empresa y más de una cooperativa, mantener una política de justa ponderación, arbitrando todos los recursos que brinda la técnica como instrumento de progreso. No cabe cerrar los ojos a esta realidad aparente, máximo cuando la comunidad adquiera dimensiones de difícil regulación por la simple ayuda de la intuición y de la «buena vista» del jefe. Tampoco es justo dejar al arbitrio del director, la *distribución en exclusiva* de los méritos de sus colaboradores sin que medie un análisis del trabajo que permita juzgar la funcionalidad real del cooperador dentro de la empresa.

Valoración permanente

Es moneda corriente entender que la valoración se termina en cuanto se ha clasificado los puestos de una empresa, sin pensar que el contenido específico de cada puesto, puede alterarse en cuanto entran en juego medidas tecnológicas o simplemente, la mejora de métodos que alteran el valor de su contenido de trabajo. Se exige una permanente actualización de la composición del trabajo y de su escala relativa de índices, con el consiguiente adiestramiento o transferencia, según el caso.

El Departamento de la Valoración, tiene una vivencia permanente y actual en una empresa moderna.

Hasta qué niveles es objetivamente valorable el trabajo

Es una pregunta que surge indefectiblemente en los labios particularmente, de los operarios que temen, y con cierta razón, de que la valoración no se extienda fuera de su campo. Las dificultades de una valoración se

multiplican, en cuanto sale de los límites de los factores verdaderamente cuantificables.

Todo factor cuantificable puede ser objeto de medición pero los hay verdaderamente imponderables. Los puestos de gestión de dirección y en general, los que incorporan valores imposibles de identificar objetivamente, aunque siempre existe una base de reaccionar al menos, estructuralmente, a su preparación técnica que ya marca una pauta.

La valoración en principio se extenderá hasta índices 1,8, iniciando la fase explorativa hasta 1,5.

Valoración como instrumento de promoción

El análisis de trabajo de cada puesto y su identificación concreta, permite un conocimiento más profundo de puestos y hombres y arroja más luces para el reclutamiento del personal adecuado y promueve corrientes promocionales del personal más experimentado y conocedor, estableciendo cierta especialización de los canales promocionales.

¿Técnicos de valoración propios o extraños a la empresa?

Es esta una cuestión discutida, arrimando cada uno el ascua a su fuego, según se trata de autores especialistas con organización propia, o directores especializados de empresa.

La primera línea de actuación a base de técnicos extraños, favorece la independencia de juicio pero tiene en contra su no continuidad.

Los propios de empresa pueden provocar cierto excepticismo y hasta se admita con menos autoridad su opinión pero, a la larga es su acción más consistente por su continuidad y mejor conocimiento del dispositivo interior de la fábrica, que permite situarse en un plano de mejor objetividad.

La actualidad de este tema nos mueve a plantear en las páginas de COOPERACION, para crítica discusión de los cooperadores.

Actividades cooperativas

COMET. S. C. I. acapara en estos momentos la atención del Valle de Léniz por el empuje con el que se ha presentado a poco de constituirse.

A quienes conocemos a los que intervienen en su gestación y actual orientación no nos sorprende. Se ha puesto en juego y se ha exteriorizado la experiencia y la presión contenida por largo tiempo.

Las industrias «Esteibar» y «Comet» han ofrecido una buena base para que con una proyección actual más amplia y en una magnífica conjunción de esfuerzos con la veteranía en estas tareas de hombres siempre jóvenes, esta COOPERATIVA esté en estos momentos pesando ya con sus 95

socios y trate de ganar tiempo con la construcción de los nuevos pabellones industriales y la puesta a punto en las más avanzadas técnicas.

Creemos que el soporte humano de los dirigentes de «Comet» y de todo su personal es una garantía del esplendoroso desarrollo de esta nueva cooperativa, que se suma al complejo existente en esta nueva comarca.

No es para menos el programa de trabajo que se han impuesto y para cuya realización hay energías sobrantes.

* * *

COPRECI nos es ya familiar a pesar de que tampoco es mucho el tiempo que lleva de vida oficial.

Sabemos que están resueltos a ser el orgullo de Arechavaleta y buena prueba de su tesón nos han dado estos 72 socios, unidos como un solo hombre, que HAN PRESCINDIDO DE VACACIONES este año para responder a todos sus compromisos. Esto no es broma.

Las cooperativas no crecen por milagros ocultos, sino por el trabajo, disciplina y responsabilidad de sus componentes. No hay que buscar misterios para explicar lo que es capaz de dar de sí el TRABAJO CUANDO SE PROCEDE A TRABAJAR TECNICA Y SOCIALMENTE BIEN DISPUESTOS.

Sabemos ya lo que se cotiza en el mercado la marca de COPRECI y estamos seguros de que, por alto que haya sido el nivel de exigencias que se hayan impuesto estos hombres, sabrán mantenerlo, aunque dudamos que pueda llegarse a más humanamente.

Los trabajadores que trabajan para sí llegan a todo y cuando se resisten a algo, pongamos en tela de juicio otras cosas no imputables a la dignidad y conciencia de los trabajadores.

* * *

En el valle de LENIZ existe elevada temperatura cooperativista, pero no de snobismo, sino seria y profunda.

El PROGRAMA DE CURSILLOS DE FORMACION adoptado por sus dirigentes y en desarrollo mediante dos horas semanales en el Cine de Arechavaleta, corrobora por sí esta precedente afirmación.

Los *martes y los viernes*, cada día una hora de dedicación al estudio y a la reflexión, abordando los temas más interesantes de formación social, de organización empresarial y cooperativa y naturalmente con una asistencia muy concurrida con expositores que a su vez hacen honor a tan dignos alumnos.

En honor a la verdad diremos que es siempre denso el clima de inquietud y preocupación en cada una de las cooperativas y sus órganos rectores, contribuyendo no poco a ello los que de unas entidades a otras están llevando el fermento y la exigencia de la más depurada técnica y responsabilidad empresarial.

Por otra parte es preciso también reconocer el respaldo que a todo esto ofrece en bloque el pueblo de Arechavaleta, su Caja-Laboral, sus jóvenes que se preparan con esmero.

Hay mucho que esperar en el Valle de Léniz.

* * *

Otro nombre que en lo sucesivo ha de pesar en la balanza cooperativa

es IRIZAR, S. C. I., de ORMAIZTEGUI, cuyos promotores, hombres jóvenes y responsables, vinculados con su pueblo y con su actividad empresarial con hondos vínculos de todo orden, están en condiciones de ofrecer el ejemplo de sus realizaciones.

Es otra cooperativa, la entidad IRIZAR, S. C. I., que nace con hombres que haciendo poco alarde de ideas son capaces de llegar hasta las últimas consecuencias en las realizaciones en fidelidad a unos principios sociales.

Pasan ya del centenar sus socios y el 15 de septiembre han abierto al público ormateguitarra la Oficina de su CAJA LABORAL, instalada en lugar céntrico y con verdadero gusto.

Con este motivo el 15 de septiembre ha sido una jornada que sin duda ha calado hondo en toda la población de Ormaiztegui. En su Salón Parroquial hubo dos conferencias después de la bendición de los locales. Los temas abordados fueron de interés palpitante, como es la cuestión de las COOPERATIVAS EN LA PROMOCION SOCIAL y LA EDUCACION EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL por el Presidente de la CAJA LABORAL y el PROFESOR de EDUCACION de la Liga de Educación y Cultura, precedidos por una breve exposición de la misión de la Caja Laboral por el Director General de la misma. El acto fué presidido por las autoridades locales.

En GOYERRI hay un testimonio de COOPERACION, que respaldará a los muchos que sienten en cooperativa.

* * *

FUNCOR de Elorrio sigue su marcha ascendente con firmeza. Son ya 176 sus socios y las nuevas actividades, como la construcción de instalaciones integrales para abonos compuestos con licencia FAO, que van ofreciendo a una clientela dispersa en toda la Península, han de constituir buenas pruebas de su potencialidad y gusto.

Algo sabemos de otras inquietudes de tipo social y cultural que embargan a sus dirigienys y confiamos en que el tiempo irá dando oportunidades para su exteriorización más amplia.

* * *

GURIA desde Pasajes ofrece otro ejemplo de pujanza como EGUZKI en Elgóibar, y consideramos a estas dos entidades, que llevan ya tiempo en lides empresariales, como buenos baluartes de cooperación en nuevas zonas de expansión.

Saben sus componentes que es grande la reponsabilidad que tienen y que su ejemplo ha de tener repercusiones notables en el encauzamiento de otras iniciativas que sin duda han de haber en sus respectivas zonas.

Poco hace falta para comprobar que sus hombres son conscientes de los problemas que tiene siempre planteados una competencia técnica, financiera y laboral que condiciona su desenvolvimiento futuro y han de ir perfeccionando el montaje de todos los elementos con los que han de poder proseguir su actual proyección vigorosa.

* * *

VERGARA tiene en honda gestación sus programas mediante los planes de mancomunación y fortalecimiento de sus entidades cooperativas. Son ya tres estas entidades y pueda que todas despeguen con vuelo

ambiciosos. Del conocimiento y relación mutua han de provenir muchos bienes. No nos cabe duda que en un futuro no lejano harán todos honor a la solera de este pueblo.

* * *

En VITORIA nos hemos encontrado con una actividad febril de ampliaciones en URRSA, que ya es una firma que va dejando constancia de la bondad de sus productos en muchos rincones.

Son ya programas de trabajos en series amplias las que indudablemente han de contribuir a realzar el prestigio de sus actividades un tanto artesanas de primera fase.

Nos agrada que Vitoria tenga un buen ejemplo cooperativo en su etapa de gran desarrollo industrial.

Es de esperar que algunas inquietudes sociales, de los que siempre hemos tenido buena referencia, cuajen en realidades inimitables.

Servicios médicos

Profilaxis de las infecciones.—En el momento actual de la Medicina preventiva, es posible evitar de un modo seguro ciertas enfermedades infectocontagiosas y otras disminuirlas en sumo grado, por medio de las vacunaciones adecuadas. Estas afecciones que pueden prevenirse son: tuberculosis, viruela, difteria, parálisis infantil o poliomielitis, etc.

Estas enfermedades tienen de característico transmitirse de unas personas a otras, contagiándose entre los niños; y por tanto es sumamente interesante y útil librar sobre todo a los pequeños de estos padecimientos.

La vacuna antituberculosa, se administra bien por boca o por inyección al niño en los primeros días de su vida. La inmunidad se consigue en el organismo del niño al cabo de un mes o mes y medio, por lo cual al menos durante éste tiempo, es preciso que se aparte al niño del foco si lo hubiera: padres o ambiente tuberculoso, etc. Al llegar a la segunda infancia, el niño debe ser revacunado por medio de inyecciones, con lo cual seguramente el niño quedará indemne de tal enfermedad.

La vacuna de la viruela se administra por escarificación.

La vacuna antivariólica con muy buen acuerdo es obligatoria en casi todos los países, habiéndose conseguido con ello desterrar la viruela en ellos, que durante siglos fue un terrible azote para la humanidad hasta el punto de que se decía «Nadie se libra del amor ni de la viruela» como refrán popular que hoy carece de verosimilitud.

La vacuna suele hacerse en el brazo salvo en las mujeres, en las que por motivos estéticos puede elegirse otra región menos visible.

Los niños deben ser vacunados de los tres a los seis meses primeros de la vida, y en caso de haber epidemia, inmediatamente aunque solo tenga días.

Conviene revacunarse cada cinco años y antes en caso de epidemia. Mientras la costra no se desprenda no se debe bañar dicha parte a los

niños, en evitación de complicaciones: infección, hemorragia, etc., se cuidará de que la pústula no se rompa y se impedirá que las manos del niño tengan contacto con la lesión vacunal. Cuando la vacuna no haya prendido pasados 15 días hay que volver a vacunar.

Como huella de la vacunación antivariólica queda una cicatriz blanca e indeleble.

La vacunación antidiftérica se administra después del año de la vida, que hace al niño refractario a la infección diftérica.

Esta vacuna es necesaria e interesante pues basta haber asistido una vez a la tragedia del niño que se afixia por momentos y en las horas de espera angustiada de los efectos curativos del suero para compenetrarse de la necesidad de prevenir la difteria de un modo seguro por medio de la vacunación.

La vacunación contra la poliomielitis se lleva a cabo en la mayoría de los países, en gran escala.

La epidemia de poliomielitis que azotó Chicago durante el verano de 1956 provocó una excelente oportunidad para valorar la eficacia de la vacuna. De los 1.111 casos denunciados, 835 presentaron la forma paralítica; de éstos, 200 habían recibido una inyección y 85, dos inyecciones. No hubo un solo caso de parálisis entre los niños que recibieron tres inyecciones. Treinta y seis niños fallecieron, ocho de los cuales habían recibido una inyección y dos habían recibido dos inyecciones. No hubo que lamentar fallecimientos entre los que recibieron tres inyecciones.

La administración de la vacuna contra la poliomielitis conjuntamente con otras está dando resultados muy positivos.

La dosificación se completa con cuatro inyecciones aplicadas las tres primeras en tres meses seguidos y una cuarta al año de la última dosis.

Luego existen otros tipos de vacunas preventivas tales como la anticatarral muy interesante también sobre todo para aquellas personas que sufren catarros frecuentes.

La aplicación de la vacuna anticatarral se lleva a cabo durante las dos estaciones del año primavera y otoño aunque también se puede aplicar en cualquier época del año y con resultados satisfactorios.

¡Ojo con la formación social!

Hemos hablado mucho de la formación profesional y técnica y por otra parte cada uno somos testigos de lo que la misma representa a la hora de trabajar y por consiguiente también a la hora de cobrar.

Cualquier cuestión de tipo técnico que se suscite, provoca comentarios y discusiones con relativa facilidad.

Vemos que los fenómenos sociales, que directa e inmediatamente no afectan a nuestras carteras, pasan más o menos desapercibidos aun entre nosotros.

Creemos que en el seno mismo de las cooperativas puede acusarse cierta actitud de inhibición o indiferencia a problemas sociales, tanto más cuanto mayor clima de bienestar exista en las mismas.

No vamos a decir y desear que surja sin más ni más un clima de apasionamiento por cuestiones más o menos románticas, pero vamos a advertir que hay asuntos que en el fondo y en una proyección más amplia no son simples elucubraciones intrascendentes.

Detrás de aparentes e inocentes inhibiciones, pueden surgir crisis de toda índole si los hombres que integran las comunidades sociales carecen de algunas ideas claras, o, mejor dicho, dejan de dar importancia a las mismas.

* * *

La fuerza más poderosa de una cooperativa constituye el acervo de ideas y convicciones de sus componentes.

No sería acertado catalogar el vigor de estas entidades en función de ciertas cifras de inversión o producción actual. No vamos a decir que esto no tiene importancia, pero si diremos subrayando la afirmación que su vitalidad no depende menos de la actitud mental y por consiguiente de las convicciones de sus miembros.

El poderoso motor del movimiento cooperativo no son los que arriman los hombros a estas entidades atraídos por sus éxitos económicos, sino los PIONEROS DE LAS IDEAS, que han inspirado su existencia y los que ESTAN DONDE ESTAN POR FIDELIDAD A UNOS PRINCIPIOS.

Se nos dirá que éstos son la minoría.

No importa: son la clave o piedra angular de estas estructuras.

Interesa que CADA DIA SEAN MAS LOS QUE CONOZCAN a fondo el CONTEXTO IDEOLOGICO en que nacen estas estructuras y los módulos sociales a que tienen que responder para no desnaturalizarse.

Por eso, repetimos: OJO CON LA FORMACION SOCIAL o si se quiere añadiremos: HAY QUE VIVIR CON AUTENTICA INQUIETUD SOCIAL.

* * *

Nos es conocida la afirmación de que el hombre está hecho para vivir en sociedad. Ya pretenda prescindir de los demás, aislándose, ya se mezcle en su vida hasta el punto de dejar disolverse su propia personalidad en el alma colectiva, no puede eludir esta exigencia interna de su naturaleza.

De su medio social adquiere las más preciosas adquisiciones: el lenguaje, las ideas y la religión misma. Depende de los demás para su trabajo y para las más pequeñas cosas materiales. Pero no puede uno sentarse indefinidamente a la mesa de otro, sin aportar jamás nada. Cada cual saca provecho de la sociedad, y así cada uno debe entregarle, ofrecerle su servicio.

Ninguno de nuestros actos es indiferente, todos tienen alguna repercusión social. Por otra parte, en la comunión con los demás, encuentra el hombre su provecho verdadero; haciéndoles el don de su persona, adquiere su propia personalidad, pues la verdadera expansión reside en la salida de sí mismo, es decir, en la destrucción del egoísmo.

* * *

El espíritu social supone el olvido de sí mismo. Toda formación que combate el egoísmo, favorece, pues, la expansión de las virtudes sociales. Así bajo este ángulo, es como debe enfocarse el papel de la educación y formación.

La *formación profesional*, inspirando el espíritu de equipo, de solidaridad, de iniciativa, de servicio; la *cultura física*, movida por espíritu de equipo y de solidaridad; la *formación moral*, creando hábitos cristianos de obediencia, de orden, de disciplina, de respeto a los demás y *educando el sentido del esfuerzo*, de la veracidad, de la responsabilidad, del trabajo y de la fidelidad al deber de estado; la *formación religiosa*, colocando en el alma los fundamentos del espíritu social.

Sin este fondo de cualidades humanas y cristianas, la formación social será semejante a una casa construida sobre arena, quedará reducida a algunas fórmulas destinadas a superponer la personalidad, radicalmente egoísta, actitudes superficiales más o menos utilitarias, que desaparecen en cuanto se enfrentan con el egoísmo.

Enseñar solamente cómo se han de comportar los hombres los unos con los otros, *sin atacar su egoísmo*, es arar en el mar. Antes de soñar en hacer jefes, hay que pensar en hacer hombres. Antes de enseñarles las relaciones públicas y la cortesía, hay que acostumbrarles a olvidarse de sí mismos.

Esto no significa que sea suficiente haber acabado la formación individual para ser un perfecto hombre social. Esta última formación debe ir a la par con la primera. Sin embargo, la formación moral individual, debe seguir siendo el fundamento de la formación social.

La manera más eficaz de asegurar el bien social es procurar la perfección personal desinteresada. Cuanto mejor sea el artista mejor será la sinfonía.

* * *

El que ambiciona el mando y quiera ejercer el mando en una comunidad cultivada, no tiene otra fórmula mejor que destacar precisamente por su generosidad y disposición hacia los demás.

El que así proceda, puede estar seguro que algún día los demás serán justos con él, si se trata de una comunidad medianamente cultivada.

Los componentes de una comunidad que aprendan a poner sus ojos en los que destacan por su nobleza y generosidad, no han de equivocarse ni quedarán defraudados.

¡Cuándo alcanzará nuestra Sociedad esa madurez que permita entre nosotros el florecimiento de estas competencias por descollar entre las demás, no POR LO QUE SE TIENE, sino POR LO QUE ES UNO!

Tenemos que ir a la promoción de este clima.

* * *

Antes del punto final, vamos a hacer una observación para el que haya estado leyendo lo precedente, pensando en las escuelas y en los catedráticos.

Todo ello es aplicable en esa Escuela que tenemos a mano y en la que cualquiera de nosotros, padres o madres, somos catedráticos: el hogar.

Examinemos los resortes que empleamos para estimular a nuestros hijos: veamos el sentido que damos a las alabanzas o a las represiones. Miremos lo que hacemos que coticen nuestros hijos: cuales son sus ambiciones y metas.

Cuando a este respecto crecen un poco torcidos los niños, luego cuesta mucho enderezarlos; en su subconsciente queda un EGOÍSMO feroz y salvaje, que durante esta etapa se ha cultivado.

La Escuela Profesional de Mondragón

Desde el día 2 de septiembre es de nuevo un hormiguero la Escuela Profesional. Ha comenzado el nuevo curso 1963-1964 e ignoramos cómo se acomodan, si es que se puede llamar «acomodarse» al hacinamiento que representa la presencia de la matrícula con que comienza el curso de la Escuela.

Se dice que va a ser grande la nueva Escuela, pero si las cosas van a a este paso, nadie hablará de que es demasiado grande dentro de media docena de años, que será cuando esté terminada. Menos mal que *todo parece va a ser ampliable* en la misma. Concretamente por lo que se refiere al grandioso pabellón de prácticas y talleres, que está en construcción, vemos en los planos que queda espacio, por si acaso, para poder prolongarlo en su día hacia Uribarri: con muy buena táctica se ha emplazado el campo de baloncesto detrás de este pabellón.

Pero no desviemos la atención. Vamos a ver cómo ha dado comienzo el nuevo curso. La cifra que nos ofrece la Dirección de la Escuela son suficientemente elocuentes.

* * *

Después de los correspondientes exámenes de ingreso la matrícula ha quedado constituida en este momento de la siguiente forma.

Primero de oficialía o aprendizaje:

Grupos A, B y C en Mondragón	155
Grupo de Oñate.....	35

Segundo de oficialía:

Grupos A, B y C.....	145
----------------------	-----

Tercero de oficialía:

Grupos A y B.....	90
Alunos de 1.º, 2.º y 3.º (especialidad Delineación).	140

Primero de maestría:

Grupos A y B.....	102
-------------------	-----

Segundo de Maestría:

Grupo A.....	53
--------------	----

Primero de Especialidades de Peritaje:

Grupo A.....	25
Otros cursos y grupos: Peritaje	12
Preaprendizaje Segundo.....	55

Añadamos a la presente enumeración, que está constituido por los que tienen un régimen diurno, los DOS GRUPOS DE CHICOS Y CHICAS, que siguen en régimen nocturno su preparación, que dará comienzo el primero de octubre y que serán un buen contingente.

No hemos hecho la suma final, porque, como nos dice la Dirección de la Escuela, hay que esperar a que algunos procedentes de exámenes de se-

gunda convocatoria, que se celebran más tarde en algunos otros centros y recurriendo a convalidaciones de estudios sigan presionando para hacer hueco.

* * *

A la vista de estas cifras, no podemos menos de acusar una satisfacción: está al alcance de cualquiera que MONDRAGON ha escogido el mejor *camino de promoción social*: haciendo asequible la formación y el trabajo a todos cuantos estén en condiciones de hacer lo que está a su alcance, no puede menos de triunfar en la vida un pueblo.

Si las *primeras zonas de subdesarrollo*, que hay que cuidar y cultivar son los cerebros, MONDRAGON está llegando a conseguirlo a juzgar por está magnífica floración de sus centros de formación.

La preocupación de los PADRES DE FAMILIA MODERNOS tiene que ser precisamente esta, la de anticipar a los hijos la herencia CAPACITANDOLES a utilizar hasta el límite sus respectivas capacidades. Es un atraso empeñarse en dejar a los hijos a la muerte de los padres una fortuna, NO HABIENDO TENIDO SUFICIENTE VISTA Y PREVISION PARA HACERLES ASEQUIBLE una PREPARACION COMPLETA PARA EL TRABAJO.

Los pueblos se redimen y prosperan por el trabajo de sus moradores y no por las fortunas que registran los testamentarios.

* * *

Quien hoy pretenda calibrar el empuje y la categoría de la Escuela no tiene que fijarse solamente en el número de alumnos. Alumnos sin profesores o con profesores medianos, significarían poco para calificar a un centro.

En nuestra visita a la Escuela nos hemos encontrado ya con caras nuevas, con hombres y mujeres resueltos a trabajar en la formación de los jóvenes como auténticos CRUZADOS.

Ya conocíamos a bastantes de los profesores, pero este mes se han incorporado NUEVOS, tal como estaba previsto y a la verdad nos ha congratulado el que *tan puntualmente* hayan aparecido estos hombres.

Nos han asegurado en la Dirección que están dispuestos a luchar contra las dificultades que supone por ahora la exigüidad del espacio o el número tan ingente de alumnos.

¡Bravos estas mujeres y estos hombres que en auténtico equipo de primera división se prestan a dejar en buen lugar el pabellón de la Escuela en la más noble competición que hoy pueden organizar los hombres!

Pero vamos a citar los nombres de los que acaban de integrarse en la PLANTILLA DE PROFESORES DE LA ESCUELA este mes de septiembre. A los demás, que siguen los mismos que el curso pasado, les tenemos en nuestra memoria.

Damos la bienvenida a los Sres.:

Sáez de Azcunaga, Ignacio: Perito Electricista.

Corcuera, José Manuel: Ingeniero de Telecomunicación.

Ezpeleta, Sabino: Perito Mecánico.

García de Mongelos, María Luisa: Licenciada en Ciencias Químicas.

Ibabe, José María: Maestro Industrial.

Lasagabaster, Pilar: Licenciada en Ciencias Químicas.

Velasco de Gaztañaga, Antonio: Doctor en Ciencias Sociales y Licenciado en Ciencias Económicas.

A pesar de este esfuerzo, los profesores tienen un promedio de cinco horas diarias de clases para atender a todos los grupos.

A las clases hay que añadir las permanencias y otras labores que corresponden a las responsabilidades y cargos, que implica la organización de la Escuela.

Creemos que el paso a la NUEVA ESCUELA ha de ir acompañado de notables ampliaciones y novedades en el desenvolvimiento general de este centro.

Lo que constituye un problema es el espacio en tanto no se proceda al traslado de talleres.

Todo los días miramos con ansiedad a las obras para ver en qué ritmo avanzan.

LA RESIDENCIA

La Dirección de la Escuela Profesional ha resuelto el problema de alojamiento de 190 alumnos y alumnas, que son los que en el presente curso disfrutaban alojamiento completo, mediante el arriendo de diversas viviendas, por lo menos deben ser ocho o nueve, las que ocupan estos alumnos en la villa de Mondragón, aparte de lo que inicialmente tenía disponible la Escuela para esta atención.

El remozamiento de la cocina, que ha quedado dotada de los elementos más modernos, permitirá que junto a los alumnos y alumnas residentes, puedan disfrutar del servicio de comida al mediodía otro centenar y pico de alumnos procedentes de sus respectivos hogares de las villas limítrofes de Aramayona, Escoriaza, Arechavaleta y Oñate.

Estamos en que algunas cooperativas de esta región, pueden ir proveyendo la asistencia de los hijos de sus socios a este centro, a cuyo objeto será conveniente que tengan en cuenta a tiempo esta necesidad.

Los pueblos pueden obtener ventajas de grandes centros urbanos si a tiempo comprenden que mediante la mancomunación de esfuerzos pueden llegar a disponer de toda clase de servicios.

Reflexiones de un consumidor

Nuestra economía atraviesa una coyuntura en la que el consumo va a jugar un papel transcendental.

Sabemos que el verdadero desarrollo económico no se producirá, o su gestación se dilatará, si no se realizan las inversiones al ritmo que las metas fijadas exija. Teniendo en cuenta que nuestra capacidad capitalizadora es reducida y aún contando con la colaboración del capital exterior, es claro que no tenemos otro medio de inversión que mermando el consumo, o sea mediante la austeridad.

Por otra parte se nos asegura que uno de los objetivos de la próxima etapa será el lograr una mejor distribución del producto nacional, mediante la elevación de capacidad económica de los hasta ahora peor dotados por la fortuna, razón por la que no es difícil pensar que buena parte de esos

incrementos van a ir al consumo, ya que no son pocos los aspectos actualmente considerados de primera necesidad que en el seno de muchas familias todavía no están cubiertos.

Difficil dilema el que se presenta a nuestra sociedad. Saber que no existirá verdadero desarrollo sin austeridad en el consumo y tener que vivir en una época en la que las aspiraciones de confort se han hecho universales y pocos tienen fuerza suficiente para desoir las e ir contra corriente del ambiente.

Por si esto fuera poco, que es mucho, para que la austeridad resultara verdaderamente fructifera no deberá ser anárquica, según el criterio del consumidor, sino que debiera ser llevada a cabo con criterio económico, aspecto que resulta excesivo pedir a un pueblo. Se imponen los criterios técnicos y su correspondiente divulgación.

Imaginemos qué ocurriría si a un importante sector de la sociedad, consciente de su responsabilidad ciudadana, se le ocurriera prescindir este invierno de adquirir estufas o del uso de las mismas. Se habría conseguido ahorrar, pero una rama de nuestra economía tendría que cerrar sus puertas. Otro tanto podremos decir de otra serie de artículos y servicios.

No sirve argumentar tranquilamente que debemos prescindir de lo superfluo, ya que tal calificativo tiene tantos significados como ciudadanos se nos ocurra consultar, pues el mismo es relativo y varía según la época y geografía donde se refiera, sin mencionar los gustos que también influyen.

Verdad es que existen bastantes gastos sobre los que no resulta muy arriesgado calificarlos de superfluos, pero aún así estamos seguros no lograríamos unanimidad en un plebiscito popular. Nos referimos, sobre todo, a lo que actualmente se gasta en diversión y esparcimiento, aspectos que también son necesarios, pero entedemos deben guardar proporción con la capacidad económica de quien los disfruta y también, ¿por qué no? con el momento económico que se atraviese.

Sin que esto suponga descargar la total responsabilidad sobre un sector, pues difieren muy poco las apetencias de los ciudadanos y lo único que nos diferencia son las posibilidades, nos atrevemos a afirmar que las clases pudientes tienen una gran misión en la futura etapa, ya que su ejemplo influye considerablemente sobre quienes les rodean y utilizan de espejo para sus aspiraciones inmediatas y futuras.

La única conclusión que se nos ocurre de este pequeño enredo que nos nos armado, es volver a nuestra primera reflexión. Se impone la austeridad traducida en ahorro, para poder lograr un importante y armónico desarrollo. El grado del mismo es un problema a resolver por la conciencia de cada uno.

Ahora bien ¿conviene planificar tal austeridad para no dañar gravemente a ciertos sectores? ¿Es posible hacerlo en la práctica? Predicar nunca está mal y todo lo que en este sentido se haga será poco, aunque dudemos de su eficacia, pues las recomendaciones son duras para una sociedad en la que sus componentes ciframos nuestros ideales en un televisor, un coche y un veraneo en Marbella, aspiraciones que no nos atrevemos a tachar de injustas y es posible que para alguno sean de primera necesidad.

Quizá lo mejor sea recomendar simplemente austeridad y que cada uno la materialice, si fuerzas tiene, pues de esa forma la merma en el con-

sumo se distribuirá de acuerdo con los gustos particulares y evitaremos no afectar seriamente a un sector.

Es posible, en fin, que lo más efectivo, aunque menos pedagógico, sea fomentar por la autoridad competente el ahorro obligatorio. Muchos medios existen para ello y seguros estamos que algunos se seguirán poniendo en práctica, sobre todo ahora con la nueva regulación tributaria en curso de reglamentación.

Bien está que así se haga, pero no olvidemos que buena parte de acción corresponde a los particulares, separada y colectivamente considerados, y que, sobre todo, la aportación dependerá de la conciencia social de cada uno y de la generosidad que seamos capaces de poner en juego.

EL GRAN AUSENTE

El último día de la Creación, dice el Génesis, Dios creó al hombre a su imagen y semejanza; es decir, inteligente, libre y responsable. Se abren las puertas del gran teatro de la Creación y entra en el salón el espectador que aplaudirá al Creador de las maravillas del universo.

Pero el hombre, y siguiendo al Libro Sagrado, además del gran sacerdote de la Creación, es su directo beneficiario. Toda la creación es para el hombre (para todos los hombres) y para su servicio. El título fundamental que puede ostentar el hombre a fin de poder gozar, con verdadero derecho, de los bienes de la tierra es el de ser sencillamente hombre. El hombre, por el mero hecho de serlo, tiene un derecho natural, exigencia de su naturaleza humana, a servirse de los bienes de la naturaleza creados por Dios para este fin.

El Génesis.—«Entonces dijo Dios: hagamos al hombre a imagen nuestra, conforme a nuestra semejanza, para que domine en los peces del mar, y en las aves del cielo y en toda bestia que se mueve sobre la tierra... Procrear multiplicáos, y llenad la tierra y sujuzgadla y dominad en los peces del mar y en las aves del cielo y en toda bestia que se mueve sobre la tierra.

Dijo también Dios: He aquí que os doy toda planta con su semilla que existe sobre el haz de la tierra y todos los árboles portadores de fruto con su semilla para que os sirva de alimento...»

Entonces examinó Dios todo cuanto había hecho y he aquí que estaba muy bien». (Gen. 1. 26. ss.)

La ciencia.—Lo que nos dice la Revelación Divina en el Génesis se ve confirmado por las opiniones de los científicos.

Los modernos descubrimientos nos llevan a concluir en la existencia de Un Ser que con verdadero cariño de madre preparó la «canastilla» para el hijo que debía de venir.

No sabemos aún lo que pueda ocurrir en otros sistemas; lo cierto es que en el nuestro, en el sistema solar, solamente la tierra y en el preciso momento en el que el hombre aparecía en ella, estaba en condiciones de recibirlo: distancia del sol, traslación y rotación, combinación de gases que hiciese el aire respirable, función clorofílica...

Todo ello para que el hombre pudiese desarrollarse en toda su integridad.

La mala suerte.—Los actores se han alborotado, los directores de escena se han rebelado, y... la voz del apuntador no se oye ya.

La situación actual del mundo es desastrosa. Existe hoy una absurda e injusta desproporción en la posesión de los bienes materiales, espirituales y sobrenaturales. Mientras una pequeña minoría, nada en la abundancia, una inmensa multitud de semi-hombres arrastra malamente su miseria por el mundo.

Lo más grave del caso es que esta inicua situación se trata de justificarse con eso de... la suerte. «Yo nací rico... tú, pobre... ¡Qué vamos a hacer...! nadie tiene la culpa...»

Este poderoso argumento se refuerza con otro, blasfemo: «es la voluntad de Dios, paciencia y resignación. Cristo dijo que siempre habría pobres en el mundo. Bienaventurados los pobres...»

Y luego... vamos a comulgar tan devotos...

COLABORACION FEMENINA

«Los aprovisionamientos domésticos»

De las contestaciones referentes al artículo relacionado con la carne, del Boletín n.º 36 último, entresacamos la siguiente por ser de mayor interés general. Las demás también interesantes, acaso se publiquen en los próximos números. Nuestro agradecimiento a la colaboración de las Cooperativistas que esperamos vaya en aumento. Pasamos a la carta en cuestión que dice lo siguiente:

En el número correspondiente al mes de Agosto de la revista COOPERACIÓN y en su artículo *Chismorreos con una amiga* que firma Rosi, me ha interesado el contenido de su conversación con su amiga en alguna localidad vizcaína. En primer lugar pido a todas las que me puedan leer, si es que efectivamente se publica esta carta, que es la primera vez en mi vida que salgo al paso de una compañera de mi misma situación, a quien de conocerla personalmente me hubiera evitado este mal rato que me estoy pasando, pues aparte de las cartas que le escribía a mi marido cuando éramos novios, nunca se me había ocurrido escribir y por é ello, repito, pido a todas no tomeis en consideración mi atrevimiento en hacerlo sin tener una base.

Francamente, el artículo aludido me ha parecido bien, toda vez que trata de un tema que no es corriente que se comente entre mujeres, al menos con la amplitud que se trata. No obstante, no me deja plenamente satisfecha su contenido, ya que a mi manera de ver faltan muchos datos prácticos, para llevar a cabo una diferencia de las distintas calidades o categoría de la carne. Mi propuesta es que un día se lleve a cabo un coloquio o bien se organice alguna conferencia sobre el particular, a cargo de alguna persona entendida en esta materia. Mejor me parecería que la conferenciante nos presentara ante nuestros ojos, los distintos tipos de carne y precios. Para é ello y si es cierto que se ahorra tanto, yo estaría dispuesta a cualquier tipo de colaboración.

Sin otro particular y sin que se me ocurra nada nuevo, os saluda.

M.^a PILAR BEGUIRISTAIN.