

# T.U.

«Trabajo y Unión»

NOVIEMBRE 1973

Editora: **LIGA DE EDUCACION Y CULTURA**

Director: **Juan Leibar Guridi**

Apdo. 23 - Tel. 792246 - **MONDRAGON** (Guipúzcoa)

Redacción y Administración

**ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA DE MONDRAGON**

Ind. Gráf. Goyerrí - Avda. Antigua, 19 - **ZUMARRAGA**

Dep. Legal S. S. 57-1970

Núm. 156

## RESPONSABLES

Para velar la salud de la EMPRESA COOPERATIVA y por su futuro basta que sus miembros seamos responsables y como tales cumplamos con nuestras respectivas obligaciones trabajadores y técnicos, directivos y colaboradores.

La empresa cooperativa es un organismo vivo: es una sociedad de personas, es una COMUNIDAD, cuyo soporte es la SOLIDARIDAD y la conciencia de esta solidaridad es la FUERZA impulsora en la que debemos confiar.

No conocemos un régimen de solidaridad que pudiera aventajar en cuanto a índices extremos de diversificación aplicados entre la totalidad de los componentes de una empresa como el vigente en la mayoría de nuestras empresas cooperativas. Por ello no deja de sorprender el que resonaran en torno a algunas de estas entidades apelaciones de recorte de tales diferencias mínimas y siempre justificadas por contribuciones personales efectivas al quehacer común. Igualmente sorprendente pudiera ser para otros la reserva cara a valoraciones de puestos cuando se procede a ello con módulos objetivados en funciones, que por sí mismo sirven para desvanecer cualquier riesgo de arbitrariedad o personalismo.

Cuando a pesar de todo lo expuesto se oyen algunas voces, nos inclinamos a pensar en influencias o manipulaciones extrañas o genialidades de magos y curanderos con facultades milagreras. Al apelar a la responsabilidad de los socios tratamos de movilizarlos a que procedan a hacer el respectivo examen, tal vez no tanto de pecados de comisión cuanto de omisión, es decir de silencio o pasividad que pudiera envalentonar a los aventureros o manipuladores a sueldo.

## LIBRES Y JUSTOS

Hemos sido libres al optar por el régimen cooperativo para regular nuestras actividades: nadie nos ha obligado a aceptar los compromisos cooperativos: lo hemos hecho por libre decisión personal: hemos dado por buenas las normas reguladoras y acreditado de partida la indesdorable implicación económica y social: es decir, nos hemos comprometido a ser TRABAJADORES Y EMPRESARIOS por sí mismos y sin intermediaciones ajenas. Si no hemos entendido así el compromiso cooperativo es que nos hemos debido equivocar de camino.

No viene a nada el que apelemos a nuestra condición de TRABAJADORES como si otros fueran nuestros EMPRESARIOS. Aun queda más en evidencia nuestra incoherencia o contradicción si encima tuviéramos reservas para tener presente la situación de otros trabajadores de nuestra área de relación y convivencia ciudadana y social, máxime con petencias de acusar nuestras posiciones de ventaja sin ejercer en contrapartida ninguna de las funciones de promoción asumiendo los correspondientes riesgos y responsabilidades más complejas.

En este trance y ante reacciones tan singulares sólo se nos ocurre pensar que la

«clandestinidad» o la «nocturnidad» deben constituir buen clima para que «una especie de nuevos brujos o magos misteriosos» pudieran embaucarnos o presionarnos.

No se precisan en nuestros ámbitos de relación y convivencia laboral camuflajes, sino saber ser lógicos y consecuentes con los compromisos contraídos. Ser JUSTOS además de LIBRES.

## SIN UTOPIAS NI COMPLEJOS

Tratamos de seguir caminando con realidades acreditando la bondad de nuestras ideas con realizaciones consonantes. Y de estas REALIZACIONES debemos añadir que entrañan una polivalencia al menos potencial, que estará bien activarla en aquellas modalidades de cobertura de aspiraciones y atenciones que más precisáramos para dar una nueva calidad a nuestra existencia, para desarrollar unas condiciones de vida más satisfactorias para todos.

Estamos con un nivel de DESARROLLO efectivo tal que podemos y debemos aspirar a convertirlo en nuevas condiciones y opciones de vida en los diversos campos de interés humano y social, de educación, de salud, de trabajo, de ocio o esparcimiento.

Acreditaría una madurez humana y social coherentes con nuestro nivel de desarrollo la proyección y la formulación de postulados y planes conducentes a dar satisfacción a la demanda de tales atenciones y brindamos en efecto a cuantos desearan emplear su capacidad creativa y promotora en actitudes constructivas y positivas a que movilicen las conciencias en este sentido.

Ponemos el acento en la expresión CONSTRUCCION porque entendemos que en todo caso y sin excluir los buenos propósitos revolucionarios, debiendo reconocer que «es más lo que queda por hacer que lo que está ya hecho» es obvio y correcto polarizar la atención hacia lo que nosotros podemos hacer y cambiar por nosotros mismos para que ahorremos tiempo y esfuerzos en los empeños de transformación social y económica.

Hacemos nuestro sin complejos la máxima de Tanaka:

*«No vamos a vivir para trabajar mejor,  
vamos a trabajar mejor para vivir mejor.»*

Apelamos a la cooperación de todos, de conservadores y revolucionarios, para hacer viable «ese vivir mejor» cada día para mayor contingente y con mejor contenido.

---

## La «Enseñanza Superior Alternativa»

La Universidad, tradicionalmente, ha recibido de la sociedad el cargo de hacer progresar el conocimiento y difundirlo entre los que lo quieran adquirir. Pero en nuestros días, se constata un tanto por todas partes una menor inclinación de la juventud por la enseñanza superior.

La toma de conciencia de esta decepción de la juventud por lo que le ofrece la enseñanza superior ha incitado a la AEERS (Asociación de Estudios para la Expansión de la Investigación Científica) a buscar si la enseñanza «alternada» no podría aportar un remedio.

El estudio de esta cuestión ha sido el objeto de un congreso que la AEERS ha organizado en Rennes (Francia), los días 21, 22 y 23 de septiembre de 1973. Fue presidido por el señor Lichenowicz, miembro del Instituto, Profesor en el Colegio de Francia. Los señores Michel Yves-Bernard (Profesor del CNAM) y Bertrand Girod de L'Ain (director de conferencias asociado a la Universidad Paris IX-Dauphine, fueron los preparadores y animadores del congreso.

El señor Calude Champaud, presidente de la Universidad de Rennes, que acogía a los congresistas, ha presentado las primeras conclusiones. También han participado los representantes del CNPF y de la FIMTM.

---

### El malestar en la Enseñanza Superior.

A la contestación violenta que se desencadenó en 1966 en la universidad estadounidense y que se extendió enseguida por otros países, ha sucedido una protesta pasiva. Ahora se constata por todas partes que los estudios superiores atraen a menos gente joven.

En los Estados Unidos, en Canadá, en Suecia, etc., la proporción de diplomados de la enseñanza secundaria que acceden a la Universidad ha disminuido notablemente. La tendencia parece análoga en Francia, sin que podamos dar cifras todavía por falta de estadísticas. También se ma-



nifiesta esta misma tendencia en los países socialistas.

Paralelamente se constata un aumento en la proporción de estudiantes que abandonan la Universidad después de una breve estancia.

Una gran parte de los estudiantes no vienen a la Universidad sino a la conquista de un título o diploma que en muchos casos no ofrece garantía de colocación o empleo como ocurría hace una docena de años.

Frente a estas nuevas realidades, impropios para un país o para un sistema socio-económico, han sido ya lanzadas proposiciones y experiencias.

Tanto unas como otras, en Francia, han sido muy limitadas. Pero la Universidad, por sí sola, no puede asumir la responsabilidad de ayudar a los estudiantes a formular sus propósitos, a descubrir sus aficiones y sus aptitudes.

Todo esto conduce: por una parte a aconsejar a los diplomados de la enseñanza secundaria a romper con su calidad de escolar para ejercer una actividad real antes de su ingreso en la Universidad; por otra parte, a facilitar el acceso a la Universidad a los adultos más conscientes de lo que les interesa estudiar.

Tanto en un caso como en otro, se trata de la **rehabilitación de la práctica** como factor de formación personal y de maduración.

Esta rehabilitación viene a dar en dos tipos de aplicaciones, que se les designa con los nombres de **alternativa externa** y **alternativa interna**.

---

#### La alternativa externa.

---

La alternativa externa va en aumento en la población estudiantil; cada vez es mayor la proporción de adultos o de jóvenes con una experiencia en el mundo del trabajo.

La URSS y los países socialistas han sido los primeros en practicarlo sistemáticamente en dos formas:

—matrícula de numerosos adultos en la enseñanza superior (cursos nocturnos, excedencias para estudios, etc.);

—obligación para los diplomados de la enseñanza secundaria para trabajar uno o varios años en la producción antes de presentarse a la Universidad, salvo para un pequeño número de superdotados.

En la práctica, esta obligación ha resultado como demasiado rígida y difícil de organizar y ha sido abandonada... Sin embargo, da la casualidad de que ha sido redescubierta por la China.

Por otra parte, prescindiendo de la susodicha obligatoriedad, resulta que una buena proporción de diplomados de la enseñanza secundaria van a trabajar antes de entrar en la Universidad, sencillamente porque no han podido superar a la primera los exámenes de ingreso o las pruebas de selección.

En R.D.A., una tercera parte de los bachilleres trabajan por esta razón por lo menos durante un año antes de entrar en la enseñanza superior.

En R.F.A., se ha impuesto un «numerus clausus» casi en todas las facultades... de ahí resulta que una proporción —desconocida— de diplomados de Bachiller van a trabajar a la espera de ser admitidos.

Para ciertas familias profesionales, por ejemplo los ingenieros, los estudiantes necesariamente deben, en primer lugar, haber ejercido un empleo relacionado con sus estudios, antes de presentarse a la Universidad Tecnológica o a la Escuela Superior Técnica.

En los Estados Unidos, donde el número de plazas en la Enseñanza Superior sobrepasa al de candidatos, son los mismos diplomados de enseñanza secundaria los que interrumpen voluntariamente sus estudios.

Este sistema «alternativo externo» tiene la ventaja de facilitar la maduración y la motivación de los estudiantes.

Pero se vuelve a cargar a la sociedad con la responsabilidad en exclusiva de abastecer a la Universidad de estudiantes maduros y motivados, y esto puede tener una consecuencia paradójica: entorpecer la evolución de la Universidad, permitiéndole preservarse de conceptos y de prácticas muy tradicionales.

---

#### La alternativa interna.

---

Se trata de periodos de trabajos mientras se hacen los estudios, no antes.

Es la trasposición de un concepto que se está practicando desde el comienzo de la era industrial, para la formación de obreros calificados.

A nivel de la enseñanza superior, la inserción de una práctica profesional relacionada con los estudios no ha sido sistematizada en los países socialistas.

Fue en Estados Unidos donde a partir de 1906 algunas Universidades lanzaron un sistema de «alternativa interna» para la formación de Ingenieros. Este sistema ha conocido un brusco auge desde hace una decena de años; en 1972 unas 577 Universidades o colegios han ofrecido cursos en «alternativa» sobre tecnología, gestión, arquitectura, etc. Sistemas parecidos se practican en Canadá y Gran Bretaña con el nombre de enseñanza «sandwich».

En este sistema anglosajón el tiempo consagrado a un oficio representa una parte considerable de la escolaridad: sea en forma de un periodo único de un año después de dos años de estudios superiores, sea en forma de varios periodos de 4 a 6 meses, estableciendo el primer periodo al finalizar un año de estudios en dedicación exclusiva.

Las consideraciones siguientes se apoyan en la experiencia anglosajona, que constituye en la hora actual la fórmula más elaborada de «alternativa interna».

---

#### Las reglas de base de la «alternativa interna».

---

Son las siguientes:

- la maduración mínima de cada período de estudios o de trabajo,
- el tiempo de dedicación exclusiva,
- los cambios,
- el carácter real de la actividad ejercida.

La duración mínima de cada período: se desea que sea de cuatro a seis meses para que no se

trate de un «paso». En particular, el período industrial debe ser bastante largo para que los encargados procuren confiar un oficio real al estudiante. Esta duración debe ser netamente superior a los clásicos «stages» o permanencias.

**El tiempo de dedicación exclusiva:** el estudiante no ejerce simultáneamente las dos actividades: hay períodos de estudios en la Universidad y períodos de trabajo en el exterior.

Esta es una noción fundamental para que los encargados puedan ofrecer oficios reales a los estudiantes.

**Los cambios:** esta exigencia se opone radicalmente a la concepción tradicional, cuyo objetivo consiste «a priori» en proveer al estudiante de «bases» que le permitirán en consecuencia entrar en relación con un campo de aplicación y de comprenderlo.

A la inversa, se parte del principio de que el estudiante puede practicar una actividad y deducir de ella observaciones y reflexiones útiles para su desarrollo personal y para la orientación ulterior en sus estudios.

**Una actividad real:** contrariamente a lo que pasa en los «stages» o permanencias, el estudiante durante sus períodos de trabajo debe ocupar un puesto de trabajo real. Esta «realidad» está medida por el hecho de que el estudiante es remunerado como un trabajador.

---

#### Las primeras conclusiones del congreso.

---

La enseñanza por el sistema alternativo aparece pues como una estructura pedagógica que permite la consecución de un diploma que garantiza algo más que la mera enseñanza libresco, es decir un saber diferente, un saber-hacer, una experiencia humana.

Se puede pensar que un diploma conseguido por la enseñanza alternativa será más apreciado que los títulos tradicionales de las Universidades, y que los estudiantes encontrarán salidas con más facilidad.

Los 200 congresistas de Rennes, repartidos en 8 grupos de trabajo, han examinado los diversos aspectos de la puesta en marcha, a título experimental, de este sistema en el seno de la Universidad. Las ideas siguientes se derivan de las discusiones sostenidas.

Prácticamente todo el mundo admite que el sistema actual se halla en un callejón sin salida. Por eso, a pesar de algunas reticencias de detalles y pese a las aprehensiones que la «formación alternativa» pueda suscitar, la tendencia general se muestra favorable a un verdadero compromiso por ese camino.

Desde el punto de vista de los objetivos de la introducción de la «alternativa» en el sistema educativo, da lugar al estudiante para conocer mejor la sociedad real en su aspecto económico y social y descubrir así, en las diferentes formaciones que pueden ofrecerle los diversos niveles de la enseñanza superior, lo que mejor le conviene a sus aficiones, a sus posibilidades, a su madurez o a la situación de colocaciones en un momento dado.

El oficio temporal que corresponde a este objetivo de la «alternativa» debe situarse, pues, al comienzo de los estudios. Pero este período debe ser precedido de una fase muy corta (de uno a

seis meses) de preparación psicológica y profesional para el empleo u oficio, a fin de evitar que este sistema fracasase antes de empezar.

La «alternativa», desde otro punto de vista, para una mejor inserción del estudiante en la vida activa, los oficios que corresponden a este objetivo deberían ofrecerse al estudiante después de una formación general y tecnológica apropiada.

En fin, la «alternativa» puede ser igualmente realizada en los cuadros de formación permanente; es el caso del trabajador que vuelve a la enseñanza superior.

Pero, aunque sea deseable la introducción de la «alternativa» en la enseñanza superior, sin embargo, debe introducirse a plazo corto, con carácter experimental. Una generalización precoz conduciría probablemente al fracaso y arrojaría el descrédito sobre todo el sistema.

Esto no impediría una intervención rápida de las disposiciones reglamentarias o legislativas necesarias para eliminar los obstáculos que entorpecen actualmente el arranque de esta experiencia.

---

#### Las condiciones del éxito.

---

La primera condición del éxito de esta experiencia está en la prudencia en su introducción, dándole carácter experimental en su período inicial. Otra condición reside en la generalización de la experiencia. Esta experiencia no debe ser considerada como un medio de salvación de las formaciones en crisis, ni debe considerarse como un sistema de lujo para familias privilegiadas.

Son todas las formaciones superiores las que deben ser susceptibles de un sistema «alternativo», tanto en las Universidades como en las Escuelas Superiores. Si no ocurre así el sistema no tendrá crédito y aparecerá como una tara que afecta a ciertas formaciones, o como un privilegio concedido a ciertos centros.

Pero esta consideración no debe excluir la progresiva introducción de la «enseñanza alternativa».

El establecimiento de la Enseñanza Superior tiene una función primordial en la determinación de la carrera o empleo de un estudiante. Aparece una función pedagógica nueva, intermedia entre la docente y la administrativa: la de «corresponsiente». Es la del estudiante universitario encargado de orientar al estudiante tanto en los estudios como en el ejercicio de su carrera o empleo. En él el encargado de entrar en contacto con el organismo que le pueda ofrecer el empleo, sobre todo cuando se trata de evaluar los conocimientos obtenidos en el trabajo temporal.

El tener en cuenta estas experiencias para la entrega del diploma final pone en tela de juicio la concepción misma del diploma nacional, fundado sobre la noción de programa, y que no resistirá la intrusión de la «formación alternativa».

Las marejadas que se pueden esperar para la introducción del sistema «alternativo» en el sistema educativo no conciernen solamente a las instituciones de formación y a los profesores. Las empresas y de una manera general los organismos de empresarios que acojan a estos estudiantes deberán preparar en parte sus estructuras para participar en el funcionamiento de este sistema, al que los anglosajones con justo título, le llaman «enseñanza cooperativa».

Es un amplio campo el que el congreso de Rennes propone a la reflexión de los jefes de empresa. «Le Industries mécaniques», oct. 1973.



# DATOS que HACEN pensar

**EL CUARTO REICH.** Sigue habiendo todavía dos Estados alemanes, pero ya no son enemigos: más bien parecen una extraña pareja de hermanos gemelos. Y juntos cosechan éxitos. Tal como ha dicho Willy Brandt: «Alemania permanece dividida, pero la unidad de los alemanes es un hecho». El gemelo del Oeste, más crecido se deja cortejar por Occidente y, al mismo tiempo, mira de reojo a Moscú. Dentro de siete años, en el muy cercano 1980, esta Alemania producirá más mercancías que Francia e Inglaterra juntas. Y, además, sin ocultarlo, ha decidido que la Krupp vuelva a fabricar armas, es decir, cañones para el camarada Breznev. En cuanto al gemelo «rojo» del Este se puede afirmar que en estos momentos es el «líder» de todo el mundo oriental. Bonn está repleto de inmigrantes. Y lo mismo Pankow, Alemania Oriental importa mano de obra de Polonia para mantener los ritmos de crecimiento de la producción, que son más altos que en la U.R.S.S. El marco de la Alemania Federal ha sido revaluado en dos ocasiones, lo que debería haber aumentado el precio de las mercancías alemanas en los mercados del exterior y frenar las exportaciones. Pues, no, señores: Alemania Occidental ha conseguido contener los precios y, al propio tiempo, continúa produciendo y exportando una riada impresionante de mercancías. La Alemania del Este, por su parte, es el único país comunista batido por el viento del «milagro económico». Produce «computadoras» y se las vende a los rusos, que no sabrían hacerlas tan buenas.

En las escuelas de Moscú se vuelve a enseñar la odiadísima lengua alemana cada vez con mayor frecuencia, lo que demuestra la importancia del comercio con las dos Alemanias. También Bonn ha hecho algo parecido en este sentido. Desde hace veinte años ha establecido en el Tercer Mundo y de forma gratuita escuelas profesionales donde se habla alemán. Se han dejado sentir los resultados: en la actualidad, el alemán se está convirtiendo en el idioma técnico de numerosos países subdesarrollados, en lugar del inglés. Y detrás del idioma marcha el comercio. Pero el crecimiento de la nueva Alemania no debe contarse solamente en términos de éxito económico.

Según un rumor, que tiene todos los visos de ser una verdad, a través del «muro» de Berlín están pasando más mercancías y más ideas de las que oficialmente se quiere reconocer. Por el mundo se desliza un fantasma, el del Cuarto Reich. Guillermo II y Hitler, recurriendo a la ganzá de la guerra, no consiguieron dotar a Alemania de un poder semejante. El gigante ha reaparecido en el centro de Europa y dicta sus propias condiciones. Es el más importante fenómeno de nuestro tiempo. ¿Pero qué es lo que desea ser esta Alemania? ¿Una ayuda o una amenaza para Europa? Este es el primer reportaje sobre el Cuarto Reich, visto desde dentro.

Krupp, el coloso del acero, no es ya propiedad de la familia que le dio nombre. Lo controla un trust de Bancos y, directamente, Ernest Wolf Mommsen, que fue secretario de Estado en el Ministerio de Defensa, un tecnócrata moderno y eficiente. El último de los Krupp, Arndt, un «play-boy», obtuvo una pensión de dos millones de marcos al año (unos 44 millones de pesetas), después de una crisis de grandes proporciones que amenazó con pulverizar al grupo entero. Después de esto, el silencio se hizo sobre la Krupp. Y así continuó hasta hace muy poco tiempo, en que «Stern» ha comenzado a hacer una serie de revelaciones.

Alemania Occidental produce armas (como en la Oriental). Fabrica barcos de guerra, aviones, cañones y un carro de combate, el «Leopard», que es el mejor del mercado. Posee un Ejército de excelente nivel y destina a la Defensa la cifra más elevada, «per cápita», sólo inferior a la de los Estados Unidos. Es decir, 139 dólares al año multiplicado por sesenta millones de habitantes. Pero la Krupp no podía producir armas. Había sido el gran arsenal de la Alemania imperial, primero y de la Alemania nazi, después. Su nombre quería decir guerra. Era un mito, Pero también los mitos cuentan. Por este motivo, Alfred Krupp von Bohlen en Halbach, hijo de Gustav y de Bertha, en la práctica el último «rey de los cañones» sobre la tierra, había prometido, ante los jueces del Tribunal de Nuremberg que le procesaban por su pasado nazi, no fabricar ni siquiera una escopeta de caza. Alfred Krupp murió en 1967 sin violar jamás su promesa. Pero la ha violado Monsen, con el consenso de Brandt. Dice «Stern» (y todavía no ha sido desmentido): «La Krupp volverá a fundir cañones para el mercado soviético».

Una operación pragmática que se acerca a los límites del cinismo. A menos de suponer que signifiquen un acto de fe en el ánimo de Brandt. ¿Pero fe en qué? Digamos que en Alemania. No han producido sorpresas las imágenes de estos últimos tiempos: Brandt de rodillas ante el «ghetto» de Varsovia; Brandt en Berlín, del lado del «muro»; Breznev en Bonn; las dos Alemanias en la ONU. Eran cosas que tenían que llegar. Pero llegado el momento justo de analizar el tiempo de tanto trabajo diplomático debemos saber también que Estados Unidos quiere dejar Europa y que la Unión Soviética no cederá tan fácilmente su zona de ocupación en Alemania Oriental. Y he aquí la última oferta: un ramo de olivo, con cañones de la Krupp. Para arrancar, después del éxito económico, la unidad geográfica (largo o breve, ese tendrá que ser el proceso). Brandt está dispuesto a abrir a los soviéticos no sólo sus fábricas y sus arcas, sino también sus arsenales. Puede parecer extraño que sea el propio canciller social-demócrata el que haga a Moscú tal oferta, inquietante para Occidente. Pero acude a mi mente una anécdota atribuida al viejo Adenauer: «¿Usted —preguntó a un diplomático extranjero— se fia de Alemania?». «Sí, ciertamente», respondió el preguntado. «Bien, yo no», terminó Adenauer.



# Trabajadores y Empresarios

Ser COOPERATIVISTA implica tener que ser indisolublemente TRABAJADOR y EMPRESARIO en el ámbito de la EXPERIENCIA que estamos realizando y en aras de los compromisos contraídos y compartidos con nuestros cooperadores.

La EMPRESA COOPERATIVA que hemos generado unos y otros en concierto lleva consigo este compromiso, cuya conciencia activa es la mejor fuerza con la que contamos.

No vamos a decir que el mundo de trabajo se canaliza y se regula exclusivamente bajo una fórmula, en cuyo caso las opciones de ser libres a su vez habían de quedar recordadas. El hecho es que no pocos y afortunadamente cada vez más tratamos de acreditar nuestra madurez y capacidad autogestionando más ampliamente nuestros problemas comunes.

Al término de un ejercicio económico es momento propicio para hacernos algunas reflexiones sobre nuestra problemática y referente a la que en nuestra condición de EMPRESARIOS, se debe tener presente, nos ha parecido oportuno acudir a quienes entre nosotros pudieran tener campo más amplio de observación y de atención desde la óptica cooperativista.

La DIVISION EMPRESARIAL de CAJA LABORAL POPULAR es un Departamento o Centro de hombres con vivencias directas y variadas y por ello hemos recurrido a la misma para obtener de su Director Antxon P. Calleja unas impresiones y criterios válidos para las circunstancias en las que estamos.

En este número transcribimos algunas de sus manifestaciones que pudieran entrañar materia de reflexión y estudio para todos cuantos militamos en cooperativas en nuestra región. Agradecemos esta colaboración y con gusto insertamos sus palabras.

«La comercialización habrá de potenciarse considerablemente. No solamente porque el mercado será más amplio —mayor capacidad adquisitiva— sino porque demandará nuevas necesidades —nuevos productos— cuya aparición será cada vez más acelerada. La capacidad de una determinada red comercial para situar un producto determinado en un mercado determinado y para afrontar, cada vez con mayor frecuencia, la tarea del lanzamiento de nuevos productos será determinante del éxito de la empresa. Además, una exportación rentable y permanente —que suponga no menos de un 15-20 % de la cifra de ventas— exigirá cauces comerciales distintos y nuevos que habrá que organizar detenidamente en próximos años. Es evidente que el coste de una comercialización necesariamente potente habrá de elevarse considerablemente, al igual que el coste de la distribución, por lo que serán factores a controlar muy rigurosamente.

La aparición y desaparición de nuevos productos, la diversificación de los mismos basada en una adecuada política, serán factores que obligarán a considerar cada vez con mayor prevalencia el tema de la Investigación y el Desarrollo, temática hasta el momento subestimable, entre otras cosas por no ser indispensable en un marco económico que ha evolucionado tan lentamente y que mediante adecuadas barreras arancelarias la hacían innecesaria.

Un mercado que exige nuevos productos, con una aportación tecnológica y de valor añadido más elevada, supone implícitamente la potenciación de la Investigación, faceta que como decimos ha estado ampliamente desatendida y que sólo en un mercado abierto recobrará su verdadera importancia. Esta problemática implica la realización de investigación propia, aunque sólo sea de desarrollo. Hasta el momento el único factor diferenciador al analizar la competitividad de distintas empresas era el del coste, pero es evidente que no es el único y que la capacidad tecnológica debe ser de ahora en adelante variable fundamental a la hora de determinar la dinámica de una empresa.

El éxito empresarial se deriva siempre de ser los primeros o ser los mejores y a largo plazo lo que sanciona inapelablemente el éxito, es decir, la respuesta a nuevas necesidades, o viejas, mediante nuevos productos y nuevos procesos tecnológicos, teniendo bien patente el hecho incontestable de que el tema del producto constituye la razón básica del éxito.

Si tenemos en cuenta que la obsolescencia de los productos se va a acelerar y al mismo tiempo la fase de preparación para el lanzamiento de otros nuevos se va a prolongar —ya que llevarán incorporada una mayor tecnología— que el personal dedicado a las tareas de desarrollo habrá de multiplicarse.

Pero con ser importantes estos factores, las repercusiones más notables se producirán en las estructuras empresariales cuya dimensión óptima deberá ir incrementándose al tiempo que las más pequeñas o marginales acusarán sensibles dificultades para sobrevivir.

En efecto, si en los próximos años el mercado va a ampliarse considerablemente, si se va a producir al mismo tiempo una considerable apertura al exterior, si el periodo de vida de los productos se va a acortar considerablemente y van a ser lanzados otros nuevos cada vez con mayor frecuencia, si los costes se han de incrementar, todas estas variables nos llegan inevitablemente a una consecuencia predominante: la dimensión media de las empresas debe aumentar considerablemente. Con un mercado que exigirá mayores series, con más personal dedicado a tareas no directamente productivas (personal indirecto de comercialización, oficina técnica, administración y dirección) el umbral de rentabilidad en años próximos va a incrementarse fuertemente. Ello no quiere decir que vayan a desaparecer las pequeñas empresas pero éstas para sobrevivir habrán de reorganizarse mejorando su productividad y, en cualquier caso, su importancia relativa dentro del conjunto de la economía descenderá indudablemente.

Los apartados anteriores nos llevan a una consecuencia: por muy abundantes que sean en estos momentos los recursos económicos de las cooperativas, la planificación financiera habrá de ser en el futuro al menos tan importante como en el pasado. El aumento del umbral de la rentabilidad y la consiguiente reducción del margen de beneficios que se producen al incrementarse el tamaño medio de las empresas (recuérdese que en USA los beneficios no pasan del 2-3 % sobre ventas, porcentaje que en Europa llega hasta el 5-6 %), la problemática del lanzamiento de nuevos productos, de los que cada vez en mayor medida no podemos esperar rentabilidades inmediatas como criterio ni siquiera tan elevadas a medio plazo, así como la mayor competitividad económica de un mercado más abierto, plantean una contradicción difícil de resolver a primera vista: la necesidad imperiosa de crecer —aunque sólo sea como estrategia defensiva— y el descenso de la autofinanciación. Los proyec-

tos de inversión a realizar deberán ir desde ahora avalados por su correspondiente análisis de viabilidad que examine su coherencia con las políticas generales de la empresa —en lo que se refiere a las relaciones de producto-mercado—, su rentabilidad específica, es decir la relación esperada entre los resultados posibles y la inversión a realizar, así como su financiación, es decir la relación esperada entre los resultados posibles y la capacidad de la empresa para afrontarla de acuerdo con los recursos propios o ajenos y siguiendo una determinada política financiera y unos objetivos de Balance.

Cuanto cambios se sucedan en la empresa habrán de tener un protagonista y un ejecutor principalísimo: la Dirección situada en el marco de un entorno cambiante, convertido en el eje indispensable y elemento especializado en la toma de decisiones, habrá de aportar todo su esfuerzo a fin de hacer posible lo necesario colaborando con lo inevitable. La esencia de la función directiva, es decir, su capacidad para:

—Definir unas políticas y objetivos generales coherentes entre sí.

● Realizando una labor de síntesis subrayando los elementos relevantes de un problema eliminado los secundarios o delegándolos.

● Encarando firmemente el futuro integrando la gestión y la decisión en el marco del largo plazo.

—Crear un equipo directivo convenientemente mentalizado y motivado,

decidirá más que nunca el éxito o el fracaso de la empresa. Los instrumentos de gestión, las estructuras organizativas, el proceso de la toma de decisiones, la evaluación de la información disponible, la necesaria puesta en marcha de sistemas de control serán elementos capitales de unas empresas en las que se habrán de producir cambios endógenos, internos, como mínimo tan sustanciales como los que se van a producir entre las variables exteriores exógenas. El carácter voluntarista de toda gestión directiva, es decir el saber siempre el a dónde (políticas y objetivos) y el cómo (medios instrumentales) será decisivo, al igual que las actitudes del personal directivo hacia su tarea y la organización de la empresa, tendiendo a que éstas sean las más adecuadas para llevar a buen puerto una determinante política, lo mismo que para definir correctamente esta última.

Por consiguiente la problemática que incidirá en las tareas de Dirección y nos ha hecho plantearnos el problema con la inquietud y urgencia que se merece, no se deriva sino de la transformación de nuestra economía, o por lo menos de la economía en la que tiene lugar nuestras acciones, en un sistema cada vez más complejo, más dinámico, más abierto al exterior, más permeabilizado al futuro y al cambio, más similar al resto de economías occidentales que se sitúan en el área de las desarrolladas o industrializadas. Este cambio, que alude especialmente a la Dirección y a los directivos, provocará, ya está provocando, un agudo gap directivo, ya que no sólo se produce una inadecuación entre la empresa y los sistemas de dirección sino que además se pierden de vista rápidamente los esquemas válidos para el pasado que informaban antes la actuación del directivo. No solamente no se actúa de acuerdo con las circunstancias sino que literalmente no se sabe cómo ni por qué actuar. Estamos, por consiguiente, en un primerísimo estadio de adaptación caracterizado todavía por el desconocimiento de la verdadera función directiva.

Ante esta problemática ¿Cómo puede responder el empresario? ¿Cómo se adapta y adapta a la empresa al cambio? El pasado año decíamos que

el empresario ha pasado a convertirse en el centro neurálgico del devenir de la empresa, en un órgano especializado para la toma de decisiones estratégicas cuando al mismo tiempo carece de los medios necesarios (cuadros directivos) y de la información suficiente (sistemas de gestión). En estas circunstancias, la gestión empresarial, continuábamos, debe caracterizarse por ser un amalgama de intuición e improvisación carente de cualquier fundamento técnico.

El tema desde luego es difícil y no nos debe extrañar que un estudio sobre la empresa guipuzcoana afirme que el nivel de gestión empresarial es cuantitativo y cualitativamente bajo. Tengamos en cuenta por otra parte, que la problemática directiva, lejos de aliviarse con el tiempo, no hará sino agudizarse.

Siguiendo un lema de la revolución de mayo de 1968, «la imaginación al poder» resulta claro que será necesario una gran dosis de esfuerzo e imaginación para lograr un desarrollo rentable de las empresas, desarrollo que vendrá potenciado extraordinariamente por la expansión económica y la apertura del mercado europeo, pero que habrá de resolver los problemas inherentes al propio crecimiento amén de los específicos de una organización económica en la que se impondrá una temática de cambio más acusada, tanto de mercado más abierto, como tecnológica más dinámica.

Si la problemática de la dimensión equivale a complejidad, la de futuro incide en la de cambio que ya se ha convertido en una constante dentro del orden de prioridades del empresario.

El desarrollo va a exigir renovación (nuevas relaciones de producto-mercado), impondrá mayor capacidad de decisión (tarea del empresario) y presionará para la puesta a punto de nuevas estructuras directivas (organización). Recursos financieros existen más que sobrados y, como decíamos, oportunidades habrá para quien sepa aprovecharlas. Sólo hace falta verdaderamente querer y saber.

Estas son algunas de las más importantes consecuencias de la presente y futura problemática empresarial y de su incidencia sobre la tarea directiva, que no es otra que la adaptación permanente y previsora de la gestión a las realidades exteriores que marcan la pauta. Sus implicaciones en el plano de la formación que han determinado su elección como tema de este Seminario subrayan su permanente vigencia, al insistir sobre su necesidad (o los cambios se prevén y se producen a iniciativa nuestra o vendrán impuestos desde fuera y contra nosotros) y por consiguiente sobre su importancia, importancia que, resumiendo cuanto hemos dicho, se deduce:

- Del papel esencial de la Dirección.
  - De la relevancia de sus tareas que son las que la empresa le asigna como órgano especializado.
  - De las consecuencias que se derivan de sus decisiones, y.
  - De su papel rector a que a los hombres que componen su equipo.
- Todo lo cual viene impuesto por la trascendencia e impacto de la empresa en relación con
- Los hombres y sus motivaciones.
  - La sociedad y sus necesidades.
  - La economía y sus objetivos.

Importancia, en definitiva, por cuanto la economía es sinónimo de cambio y desarrollo y la problemática permanente de adaptar la empresa a su entorno y adecuar los hombres y la organización a la empresa es precisamente tarea de la Dirección,



# REGIMEN DE ESTUDIO Y TRABAJO

**NOTA DE LA REDACCION.**—Ofrecemos a nuestros lectores esta referencia como expresiva de lo que en el marco de «LA EXPERIENCIA COOPERATIVA» constituye un dato acreditativo de nuestra sintonización con otras corrientes europeas: léase como complemento de ENSEÑANZA ALTERNATIVA.

## SINGULARIDAD DE LA ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA

Desde sus orígenes ha sido criterio de la Escuela Profesional iniciar y ambientar a sus alumnos en el contexto laboral que les rodea.

Hasta 1957 estaban sometidos a este régimen de estudio y trabajo todos los alumnos de la Escuela. Desde esa fecha, tras la reorganización de la Enseñanza Profesional, solamente los alumnos de Maestría Industrial y de Peritaje o Ingeniería Técnica están sometidos a esta jornada laboral mixta.

La Escuela Profesional Politécnica entiende que todos aquellos estudiantes en condiciones de trabajar por su edad y por su formación deben realizar sus estudios profesionales en jornada compartida con el trabajo remunerado.

## ORGANIZACION DE LOS ESTUDIANTES-TRABAJADORES

La Escuela Profesional Politécnica, tras largas experiencias y no pocas dificultades, dio vida a una institución cooperativa, ALECOOP, para encuadrar en sus filas a los estudiantes-trabajadores.

ALECOOP ya no es una experiencia. ALECOOP es una empresa consolidada con todos los requisitos legales e idénticos compromisos que cualquiera otra institución laboral.

En su organización podemos destacar la peculiaridad de su constitución: estudiantes-trabajadores de media jornada laboral y monitores de jornada completa.

ALECOOP, en cuanto institución, funciona con vida propia, al margen de la Escuela Profesional Politécnica. Tiene la misma estructura o muy parecida que las demás cooperativas de la comarca.

## FINALIDAD DE LA JORNADA LABORAL DE LOS ESTUDIANTES

La Escuela Profesional Politécnica prosigue varios objetivos al implantar para sus alumnos de Maestría e Ingeniería la jornada mixta de estudio y trabajo remunerado:

- ...autofinanciación de los estudios, indispensable para muchos escolares de familias modestas económicamente. Los estudios (matrículas, libros, mensualidades, viajes, pensiones...), cada vez son más caros; la Escuela Profesional entiende que el beneficiario directo, es decir el alumno, cada vez debe implicarse más en este problema de la financiación de su educación.
- ...la jornada laboral, comprometido el alumno en las responsabilidades de una empresa (puntualidad, producción, subordinación, fatiga...), encierra altos contenidos de formación humana, social y técnica.
- ...en muchas ocasiones la jornada laboral debe servir de orientación profesional, consolidación en una empresa, y de perfeccionamiento de las técnicas estudiadas o practicadas en las aulas o talleres de la Escuela.

## SITUACION ECONOMICA DE LOS ALUMNOS EN LA ESCUELA PROFESIONAL POLITECNICA

Los gastos de la educación en cualquier centro son cuantiosos; mucho más en los centros de Formación Profesional por la diversidad de especialidades, por las inversiones en talleres y laboratorios...

En la Escuela Profesional los alumnos, es decir los beneficiarios, cubren un 25 % del presupuesto escolar; el 75 % restante corre a cargo de entidades públicas (Ministerios, Ayuntamientos, Diputación...) y de las empresas colaboradoras, especialmente las cooperativas asociadas en ULARCO y Amat.

El presupuesto de GASTOS DE ENSEÑANZA de la Escuela Profesional para 1973 ha sido, en números redondos, de 24 millones de pesetas que se está cubriendo con las siguientes aportaciones:

...Beneficios (alumnos o sus padres) ... ..	6 millones
...Empresas colaboradoras, especialmente cooperativas (Fondo de Obras Sociales) ...	13 millones
...Administración Pública ... ..	5 millones

Especificando un poco más: cada alumno tiene un costo según su grado y su especialidad. Para el citado presupuesto de 1973 se ha calculado el siguiente costo:

— Alumno de Oficialía y de Maestría ... ..	21.251 ptas. (promedio)
— Alumno de Ingeniería Técnica ... ..	17.296 ptas.



En realidad, cada alumno, abona las siguientes cantidades anuales, distribuidas en 9 mensualidades:	
Alumnos de Oficialía .....	3.173 ptas. anuales
Alumnos de Maestría .....	4.764 ptas. anuales
Alumnos de Ingeniería Técnica .....	9.528 ptas. anuales

Es decir:

Realmente se puede considerar que todos los alumnos de la Escuela P. Politécnica son becarios.

La Sociedad vuelca sus recursos para que los jóvenes puedan estudiar. A los estudiantes les corresponde aprovechar honestamente esas colaboraciones.

Pero la Escuela Profesional entiende que ni la Administración, ni las Empresas Colaboradoras, y mucho menos las Cooperativas, hacen sus aportaciones indiscriminadamente. Son acreedores a esas ayudas los estudiantes que están dispuestos a realizar un esfuerzo para paliar su modestia económica aceptando la servidumbre y las virtualidades del trabajo compartido.

Los que se consideren económicamente «fuertes» deben renunciar a su calidad de BECARIO; en conciencia les corresponde pagar íntegramente su costo total.

## AUN MAS

Salvo circunstancias excepcionales, todos los alumnos de Maestría y de Ingeniería deben sujetarse a la JORNADA LABORAL ESCOLAR, aun cuando su situación económica le permita lo contrario, por las siguientes razones:

- por solidaridad con los compañeros; resulta escandaloso que mientras la mayoría va al tajo, unos cuantos privilegiados se queden en la cama o de ocio.
- por el alto contenido educativo del trabajo, tanto en el aspecto técnico como en el social y humano.

## EN CONSECUENCIA

- todos los alumnos de Maestría y de Ingeniería dispondrán de 4 horas por jornada para actividades laborales remuneradas o remunerables.
- se exceptúan aquellos estudiantes que ingresen directamente en Ingeniería Técnica por vía de Bachillerato Superior, quienes dispondrán de esas cuatro horas para prácticas de Dibujo, Tecnología y Taller o Laboratorio por un período mínimo de un curso.
- para esas actividades laborales los alumnos, ordinariamente, se encuadrarán en ALECOOP para una mejor salvaguarda de sus derechos y para atenciones especiales en su quehacer educativo.
- los que no quieran trabajar estarán expuestos a una discriminación económica de la cuantía que determine la Dirección de la Escuela Profesional Politécnica.
- las situaciones excepcionales resolverá la Escuela Profesional en Consejo de Dirección, y en último término el alumno afectado podrá apelar a las decisiones de Junta Rectora.

---

# servicios médicos

## ENFERMERIA:

### MOVIMIENTO DE ENFERMERIA Y DEL ABSENTISMO ACUMULADO DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS ASOCIADAS A «LAGUN-ARO» DURANTE EL MES DE OCTUBRE DE 1973

Número de socios de las cooperativas que se citan .....	10.970
Número total de heridos .....	4.009
Número de heridos que han causado baja .....	584
Horas perdidas por causa de ACCIDENTE .....	85.030
Número de bajas causadas por ACCIDENTE IN-ITINERE .....	38
Horas perdidas por ACCIDENTE IN-ITINERE .....	6.194
COSTO por todos los ACCIDENTES .....	24.510.923
Número de bajas causadas por ENFERMEDAD .....	5.327
Horas perdidas por causa de ENFERMEDAD .....	450.135
Horas perdidas por VARIOS .....	122.683

CUADRO DE BAJAS E INDICES DE ABSENTISMOS

EMPRESAS	N.º de heridos	ACCIDENTE					ENFERMEDAD (1,75-2,25)			VARIOS (0,25-0,5)	
		Bajas accid.	Horas perd. accid.	Bajas In-Itin	Horas perd. In-Itin.	Indice Absentismo	Bajas Enfermedad	Horas perdidas Enferm.	Indice Absentismo.	Horas perdidas Varios	Indice Absentismo
GRUPO N.º 1		ACCIDENTE (0,05)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
CAJA LABORAL	0	0	0	0	0	0,00	121	7.785	1,21	—	—
LIGA DE E. y C.	0	0	0	0	0	0,00	12	1.045	0,87	—	—
MEDIA	0	0	0	0	0	0,00	133	8.830	1,15	—	—
GRUPO N.º 2		ACCIDENTE (0,10)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
FAGELECTRO	62	2	238	3	151	0,03	348	20.698	1,95	5.779	0,54
LITOG. DANONA	0	0	0	0	0	0,00	39	3.438	3,77	1.122	1,20
ELKAR	0	0	0	0	0	0,00	13	930	1,67	14	0,02
MEDIA	62	2	238	3	151	0,02	400	25.066	2,07	6.915	0,57
GRUPO N.º 3		ACCIDENTE (0,25)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
ULGOR	679	62	6.006	11	1.761	0,18	1.332	113.547	2,77	38.909	0,95
GOPRECI	118	19	2.110	1	138	0,17	433	28.132	2,15	12.142	0,93
IMPRECI	53	14	1.950	1	0	0,81	78	5.247	2,19	523	0,21
EREDU	22	5	1.024	0	0	1,15	33	3.104	3,49	—	—
ORBEA	124	7	958	1	130	0,27	112	21.310	5,47	2.259	0,58
ZUBIOLA	0	5	248	0	0	0,18	59	4.693	3,50	—	—
MATZ-ERREKA	25	10	3.103	0	0	2,12	51	3.508	2,39	1.115	0,76
ALECOOP	72	8	629	0	0	0,38	84	2.713	1,64	6.986	4,22
EMBEGA	0	3	316	0	0	0,47	25	1.308	1,94	974	1,45
MEDIA	1.093	133	16.344	14	2.029	0,27	2.207	183.562	2,76	62.908	0,94
GRUPO N.º 4		ACCIDENTE (0,50)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
ARRASATE	50	21	3.484	0	1.349	0,80	123	14.607	2,46	2.482	0,41
ULMA	134	18	3.203	1	20	0,43	177	17.103	2,34	5.683	0,77
SORALUCE	153	10	2.848	0	0	1,04	66	3.601	1,32	1.350	0,49
GOIZPER	23	8	531	0	0	0,32	54	2.930	1,79	649	0,30
MATRICI	239	10	3.047	0	0	1,11	74	4.799	1,75	2.105	0,76
TAJO	37	5	1.246	2	256	0,49	72	10.391	3,42	2.160	0,71
SANTALAITZ	23	0	63	1	0	0,12	14	679	1,34	232	0,45
DANOBAT	174	24	2.017	0	0	0,26	331	20.874	2,75	4.523	0,59
BATZ	54	20	1.478	0	0	2,01	23	1.620	2,21	312	0,42
SAN JOSE	18	4	120	0	0	0,18	15	770	1,19	54	0,08
EGURKO	0	3	131	0	0	0,11	15	1.216	1,09	768	0,68
ALKARGO	14	10	1.786	1	434	1,00	76	6.332	2,88	1.007	0,45
MEDIA	920	133	19.954	5	2.068	0,60	1.040	84.922	2,35	21.325	0,59
GRUPO N.º 5		ACCIDENTE (0,60)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
COINMA	8	6	463	0	0	0,36	45	2.162	1,67	292	0,21
CITAMARE	0	5	400	0	0	0,25	63	4.163	2,69	621	0,40
DANONA	0	21	3.253	0	0	0,71	43	5.982	1,31	3.360	0,73
MEDIA	8	32	4.116	0	0	0,55	151	12.307	1,66	4.273	0,57
GRUPO N.º 6		ACCIDENTE (0,70)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
FUNCOR	192	33	3.032	3	40	0,57	143	18.635	3,51	2.701	0,52
EDERLAN	538	27	3.131	2	612	0,43	207	18.193	2,11	4.043	0,46
ENARA	77	12	1.861	0	0	0,84	62	3.732	1,90	655	0,33
TOLSAN	69	12	992	0	0	0,48	62	5.816	2,81	519	0,25
AMAT	236	16	1.896	2	684	0,42	211	26.149	4,34	4.869	0,80
AMPO	128	29	4.133	3	214	1,70	74	6.310	2,48	519	0,20
IZARRAITZ	13	4	777	1	34	0,47	43	6.898	4,08	758	0,44
MEDIA	1.253	117	15.822	11	1.584	0,61	802	85.733	3,03	14.064	0,49
GRUPO N.º 7		ACCIDENTE (1)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
IRIZAR	344	23	2.456	0	0	0,57	136	10.661	2,52	6.147	1,45
GURIA	161	36	3.907	1	130	1,04	115	10.875	2,83	1.618	0,42
OCHANDIANO	1	7	663	0	0	0,95	19	1.027	1,48	128	0,18
CICA	1	7	2.041	0	0	3,72	4	251	0,44	46	0,08
ORONA	66	23	4.037	1	184	1,23	99	7.103	2,09	2.270	0,66
MEDIA	573	96	13.104	2	314	1,05	373	29.917	2,35	10.209	0,80
GRUPO N.º 8		ACCIDENTE (1,50)					(1,75-2,25)			(0,25-0,50)	
URSSA	45	27	7.979	0	0	2,05	64	5.721	1,47	1.762	0,45
VICON	16	12	1.909	1	0	2,07	14	1.657	1,80	458	0,49
COVIMAR	11	8	653	0	0	0,59	52	5.435	4,93	258	0,23
GOITI	12	10	2.461	0	0	1,32	38	3.626	1,95	452	0,24
LANA	9	8	1.283	0	0	0,79	36	2.132	1,33	—	—
GAZTELU	7	6	1.167	2	48	2,31	17	1.227	2,33	49	0,09
MEDIA	100	71	15.452	3	48	1,56	221	19.798	2,00	2.979	0,30
TOTAL MEDIA	4.009	584	85.030	38	6.194	0,50	5.327	450.135	2,49	122.673	0,68



Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ACCIDENTE. (0,25): IMPRECI, EREDU, ORBEA, MATZ-ERREKA, ALECOOP y EMBEGA. (0,50): ARRASATE, SORALUCE, MATRICI, BATZ y ALKARGO. (0,60): DANONA. (0,70): ENARA y AMPO. (1,00): GURIA, CICA y ORONA. (1,50): URSSA, VICON y GAZTELU.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de ENFERMEDAD. (1,75-2,25): LITOG DANONA, ULGOR, EREDU, ORBEA, ZUBIOLA, MATZ-ERREKA, ARRASATE, ULMA, TAJO, DANOBAT, ALKARGO, CITAMARE, FUNCOR, TOLSAN, AMAT, AMPO, IZARRAITZ, IRIZAR, GURIA, COVIMAR y GAZTELU.

Empresas que han sobrepasado el ABSENTISMO aconsejable por concepto de VARIOS. (0,25-0,50): FA-GELECTRO, LITOG DANONA, ULGOR, COPRECI, ORBEA, MATZ-ERREKA, ALECOOP, EMBEGA, ULMA, MATRICI, TAJO, DANOBAT, EGURKO, DANONA, FUNCOR, AMAT, IRIZAR y ORONA.

Empresas que han superado el índice de FRECUENCIA aconsejable (0,50): COVIMAR (489,31), BATZ (346,50), GOIZPER (157,0), CITAMARE (128,80), EMBEGA (128,20), CONST. SAN JOSE (124,82), TOLSAN (123,56), EREDU (110,15), IMPRECI (98,58), FUNCOR (95,43), AMPO (76,64), ARRASATE (74,67), COINMA (71,94), GURIA (69,50), MATRICI (67,13), URSSA (66,54), ALECOOP (58,84), MATZ-ERREKA (58,50), ORONA (53,23), ENARA (42,89) y GOITI (41,32).

Empresas que han superado el índice de GRAVEDAD aconsejable (0,50): COVIMAR (4,97), MATZ-ERREKA (3,74), ALECOOP (2,03), URSSA (1,93), GAZTELU (1,92), MATRICI (1,64), VICON (1,57), SORALUCE (1,54), ORONA (1,53), CITAMARE (1,41), COINMA (1,36), BATZ (1,26), GOIZPER (1,14), ARRASATE (1,12), GURIA (1,11), ENARA (1,02), ALKARGO (0,99), TOLSAN (0,86), DANONA (0,78), EMBEGA (0,77) y FUNCOR (0,55).

## INFLACION SOBRE EUROPA

«Nuestra EXPERIENCIA COOPERATIVA no parece que es ajena a imperativos sociales que se afloran en otros ámbitos».

### «Participación en el capital»

Parece que el Partido Laborista piensa que podría hacer esto mediante sus curiosas propuestas para «participación en el capital» a través de un Fondo Nacional Laboral. Se propone que todas las compañías públicas sean obligadas a contribuir anualmente a este Fondo mediante acciones ordinarias, por un importe igual al 1 por 100 del capital en acciones ordinarias de la Compañía, y que después de siete años las rentas del Fondo se distribuyan igualmente a todos los asalariados. Proyectos de esta naturaleza tienen fines claramente redistributivos y permitirían a los trabajadores participar en forma indirecta en el crecimiento económico de las compañías; pero es dudoso que esto pudiera contribuir en algo al control de la inflación. Al contrario, el proyecto danés sobre el que se han basado las propuestas del Partido Laborista inglés fue dejado de lado por los daneses en febrero de 1973, en razón a que sería inflacionario.

Existen varios proyectos semejantes de «participación en el capital» propuestos, o incluso en vigor, en diferentes países europeos. El proyecto francés introducido por la legislación de Vallon en 1967 equivale a una participación obligatoria en los beneficios. Todas las compañías de más de 100 obreros son obligadas a destinar el 50 por 100 de sus beneficios residuales, después de determinadas deducciones, para fondos que son invertidos como propiedad de los asalariados. El proyecto incorpora concesiones tan grandes sobre impuestos a pagar por la compañía que los Sindicatos reclaman que la participación de los obreros proceda indirectamente de un subsidio estatal. El proyecto es, no obstante, una especie de reparto de beneficios, consiguiendo el trabajador una parte de los beneficios que anteriormente iban al Estado.

En Alemania Occidental la «distribución de capital» se basa en los proyectos de Ley sobre formación de capitales de 1961, 1965 y 1969 y viene a ser una especie de extensión del contrato colectivo bajo el cual se pagan «salarios en inversión» por los aumentos de salarios en efectivo. Es decir, las compañías invierten sumas a nombre de los trabajadores como parte del proceso de la contratación colectiva —como si en parte fueran los trabajadores y en lugar de los accionistas los que cobrasen la «prima en acciones» del resultado económico de la empresa.

Los daneses concibieron la idea de aplicar este tipo de contribuciones obligatorias a todas las compañías en lugar de constituir parte del proceso de negociación colectiva. Las contribuciones deberían estar relacionadas con los salarios, pero las rentas del Fondo central deberían ser distribuidas igualmente entre los trabajadores, de forma que el proyecto podría considerarse como una forma de Seguridad Social, siendo las contribuciones (proporcionales a los salarios) de las compañías las que se redistribuirían como beneficios (sin «proporcionalidad») de los trabajadores.

Los daneses también pretendían que su proyecto permitiera a los trabajadores el participar en el control de las compañías para las cuales trabajan, a través de la propiedad de acciones del Fondo; pero hay otros medios mejores de conseguir participación en el control. Básicamente el proyecto danés era un medio de permitir a los trabajadores participar igualmente en el crecimiento de los dividendos de las compañías. Fue dejado de lado como inflacionario, ya que las compañías buscarían la manera de contrarrestar los efectos de la contribución —una especie de contribución de seguridad social— o de impuestos, aumentando los precios.

El proyecto del Partido Laborista es similar al danés, pero las contribuciones obligatorias no estarían relacionadas con el importe de salarios de la compañía, sino con el volumen de su capital en acciones ordinarias. El proyecto equivaldría, en consecuencia, a una especie de impuesto de capital no sobre individuos, como los de 1948 y 1968, sino sobre las compañías, de modo que los pequeños accionistas de las grandes compañías serían afectados en igual medida que los grandes accionistas de las pequeñas compañías, no estando relacionado el impuesto con el volumen de acciones en propiedad personal. El proyecto no sería una forma de reemplazar la propiedad capitalista por propiedad común, sino una manera de permitir a los trabajadores participar en los beneficios, dividendos y ganancias de capital del capitalismo. Sería una forma de «capitalismo popular» o más amplia participación en la propiedad de las acciones, una versión centralizada del plan del Mr. Barber's para emitir acciones a los trabajadores.

En calidad de tal no sería probable que hiciera ninguna contribución real al control de la inflación y, por el contrario, tendería a ser inflacionario. Como lo ha indicado el propio Partido Laborista, aproximadamente una tercera parte de las



acciones cotizadas en la Bolsa son propiedad de compañías de Seguros «unit trusts» y Fondos de Pensiones, y una parte sustancial de éstos son propiedad de trabajadores. Esto no impide a los sindicalistas el insistir que la restricción de su papel en la contratación del salario simplemente significa una ganancia para otros sectores de la comunidad, ya que las compañías funcionan para el beneficio de los accionistas privados.

#### Propiedad común

El informe «Programa del Partido para Gran Bretaña» no da razones convincentes para pensar que el Partido Laborista tuviera más suerte que el Conservador en el control de la inflación. Hubiera estado más acertado el Partido Laborista si hubiera adoptado una línea más radical y socialista en lugar de adoptar una mayor participación, centralizada y burocrática, en la propiedad de las acciones concebida para hacer de cada hombre un pequeño capitalista. El problema básico al idear una política de rentas que pueda ser aceptado por los Sindicatos como equitativo radica en la creación de una situación en la cual una medida de austeridad para los trabajadores no signifique ganancia para los accionistas. La forma obvia de hacer esto es conseguir que se acumulen los beneficios en calidad de propiedad de los trabajadores, en lugar de propiedad de los accionistas, es decir, organizar la producción para los intereses de la Comunidad en una forma como la diseñada por Robert Owen en New Lanark hace unos ciento cincuenta años y en nuestros días por compañías como Scott Bader Commonwealth y Lewis Partnership.

El Congreso de los Sindicatos está examinando la posibilidad de establecer un límite permanente al retorno, así como la responsabilidad financiera del accionista, y el Partido Laborista parece que ha estado considerando esta posibilidad desde 1969 como parte de una «amplia revisión de la estructura de la empresa». Naturalmente, esto presenta el problema de asegurar a la industria un adecuado suministro de capital, pero esto sería menos temible que el problema derivado de un intento de controlar beneficios mediante el control de precios, como propone el Partido Laborista, porque la mayor parte de la financiación de las inversiones industriales procede de beneficios no distribuidos. Un cambio tal en la estructura de la empresa estaría de acuerdo con la propuesta del Partido Laborista de formar un «Consejo nacional de empresas» y también con la pretensión del Congreso de los Sindicatos de una representación al 50 por 100 de los trabajadores en los Consejos de supervisión de las grandes compañías.

#### Democracia industrial

El Informe sobre Democracia Industrial del Congreso de los Sindicatos es un admirable resumen del pensamiento de Europa sobre la participación de los obreros en el control de las compañías. El Congreso de los Sindicatos ha defendido la idea de una estructura empresarial de dos niveles, como en la Alemania Occidental, con el 50 por 100 de representación de los obreros en el Consejo de Vigilancia, prefiriéndolo al sistema holandés. La Comisión Europea ha alabado ambos sistemas, pero el CBI se ha opuesto a ambos. Por otra parte, el CBI parece favorecer los Consejos de empresa con poderes estatutarios, como en la Alemania Occidental, pero el Congreso de los Sindicatos está en contra de ellos. Suecia ha promovido un sistema de representación de los obreros en los Consejos de las Compañías sin ningún Consejo de supervisión desde abril de 1973. Sin ninguna duda, se desarrollará en Gran Bretaña algún sistema de participación de los obreros en el control de las compañías en la próxima década, o en la siguiente, que sea aceptable al Congreso de los

Sindicatos y al CBI y a los Partidos Laboristas, Conservador y Liberal, y a la Comisión Europea. El próximo «Libro Verde» sobre participación de los empleados explicará sin duda la opinión del Gobierno sobre la representación de los obreros en los Consejos de Administración o Consejos de Vigilancia de las compañías y sobre Consejos de Empresas con poderes estatutarios.

El Informe del Congreso de Sindicatos sobre democracia industrial mencionada el reparto de beneficios, pero no intenta discutir la propiedad o la posibilidad de hacer de la propiedad de la compañía una forma de propiedad común. El Programa del Partido Laborista para Gran Bretaña no hace ninguna mención de propiedad común o de dividendos o acciones sin derecho a voto, pero estos puntos pueden quizá ser discutidos en el Informe del Partido sobre la Ley de Empresa. El «Libro Blanco» del Gobierno sobre la Ley de Empresas discute propuestas inmediatas sobre reformas y posibilidades a largo plazo. Propone la reducción o limitación de la emisión de acciones sin voto y si lo hace así ello obstaculizará el desarrollo de experimentos en propiedad común o coparticipación sobre las bases o líneas de Scott Bader Commonwealth.

El Jhon Lewis Partnership, por ejemplo, está basado sobre las acciones sin voto en manos del público en general. Con el Scott Bader Commonwealth no hay una propiedad individual de acciones y en los últimos meses cierto número de otras compañías se han transformado a una propiedad común sobre bases similares o están en trance de hacerlo. Entre ellos están en Bewley's Cafés Ltd. of Dublin, Airflow Developments Ltd. de High Wycombe y Suderlandia Ltd. de Sunderland.

En un seminario de la OECD sobre precios que tuvo lugar en París el pasado noviembre el Profesor Alfred Eichner, de la Universidad de Columbia, mantuvo la opinión de que la limitación de dividendos era una condición esencial de la estabilización de precios. El Congreso de los Sindicatos insistirá, no cabe duda, en que continúen las restricciones de los dividendos en la fase tercera de la política del Gobierno contra la inflación y el CBI ha aceptado la necesidad de controles más severos en los dividendos; pero el Partido Laborista en su declaración de política no dice nada acerca de dividendos. Quizás sea debido en parte a que su política de comprometer a los trabajadores en un interés por beneficios mayores, así como dividendos y ganancias de capital a través de un sistema de distribución de capitales en acciones, que está en oposición directa con una política de fijación de límites sobre los dividendos.

El Partido Laborista está obligado por su constitución a asegurar a los obreros los plenos frutos de su trabajo sobre una base de propiedad común. En su lugar propone una «distribución de capital» que no puede ser considerado como una forma de extender la propiedad común, pero que es claramente una forma de hacer de cada hombre un capitalista por medio de su participación en mayores beneficios y dividendos. La tragedia de este intento de introducción subrepticia de «reparto de capital» en el plan del Partido en lugar de socialismo, reside en que conducirá probablemente a la inflación, mientras que todo movimiento hacia una interpretación del socialismo de tipo cooperativo o Owen que implique medidas para hacer de la propiedad de la empresa una forma de propiedad común haría posible una política efectiva de rentas creando condiciones en las cuales una austeridad de los trabajadores no representará ganancia alguna para los accionistas. Ayudaría también al Partido Laborista en hacer de su socialismo una ventaja electoral en lugar de una obligación electoral.



# EL DERECHO A LA FORMACION PERMANENTE

Se siente la implacable presión que la evolución impone a los hombres para adecuarse a los cambios, sometiendo a cuestión conocimientos más o menos amplios, adquiridos por vía académica o experimental. La cédula o certificado de capacidad académica se convalida actualizando o sirve para poco; y, es más, se cree que, a pesar de ello, se está entronando como factor decisivo una parcela muy concreta del ser del hombre, el conocimiento abstracto, sin contar que en la vida real los valores universales: dedicación, responsabilidad e iniciativa, que son personales, se subordinan sin más a un potencial intelectual adquirido en la comodidad de una enseñanza reglada, sin más apuros que los normales, en tanto que el trabajador y el técnico medio, acordonado por las apreturas del vivir o la imposibilidad de estudiar a tiempo, se ve ahogado en su línea de «realización», torturado por la carencia de una estructura básica, y lo que es peor, sumido en la frustración al escapársele de su horizonte profesional la posibilidad de escalar las alturas de gestión que ve viables, se tuviera el soporte institucional de un plan razonable y cómodo de formación superior, sin que sea recortado en sus naturales ambiciones a falta de ocasión y tiempo, u obligado al robo más o menos sistemático de las horas de ocio y sueño.

En el fondo late una grave acusación a la comunidad, que estrena valores nuevos, sin quizá haber potenciado a tiempo a aquellos que han demostrado un profundo espíritu de servicio, capacidad y aptitudes para funciones, que se entregan, sin más reflexión, a quienes detentan ciertos niveles académicos, que, siendo necesarios, no son suficientes, marginando cualidades bien confirmadas, que si tuvieran el soporte de una formación a tiempo, consagraría a valores hoy descartados por carencias subsanables.

Toda sociedad oscila entre el ajuste a modos existentes y la ideación de nuevas formas y maneras de conducir la empresa y la gestión; es un compromiso entre valores esenciales reconocidos y

aires de renovación, y esto sólo cabe hacerlo en dialéctica y contraste con los hechos. Está bien el reconocer el derecho de los nuevos valores a protagonizar el papel que les corresponde, pero sin olvidar que los que han dedicado una buena parte de su vida profesional consagrados al hacer concreto, sacrificando *la realización al saber*, son acreedores al reconocimiento a una formación pagada y cíclica, digamos por decir algo, que un hombre, por el hecho de trabajar 10 años, debería ser acreedor a 1 ó 2 años de formación opcional, sin que este derecho supusiera un recorte en su remuneración.

No parece nada descabellada esta figura cuando estamos aceptando pluses de permanencia o equivalentes para acoger a quienes les ha faltado oportunidad, o capacidad, y en línea con estos conceptos que gozan de natural aceptación, debiera instituirse una nueva figura, *el derecho a la formación permanente*, tan justo como lógico, que vendría a movilizar recursos de quienes han demostrado tener aptitudes de gestión esencial y están faltos de actualizar su dispositivo intelectual en conocimientos, que son adquiribles mediante programas educativos complementarios a los que están en marcha.

He aquí un tema de singular importancia que debiera asumirse con exigente actitud de respuesta, para satisfacer a quienes son acreedores, para aprovechar las virtudes de entrega y arraigo —del que estamos tan necesitados— pues el tráfico de quienes se forman y desaparecen (tránsfugas por definición) hace pensar si debemos dar preferencia como colectivo a quienes sólo acreditan de partida un certificado de supuesta capacidad, sin más exigencias, en contra de quienes han demostrado su entereza y virtud aportadora a la comunidad a lo largo de años de dedicación, y se sabe su acrisolado arraigo a un compromiso, que reclama cada vez más fortaleza frente al cúmulo de opciones que tientan a los potenciados en la experiencia profesional, tan abierta en las cooperativas.

Naiz ta oraindik antxiñako ekandu orregaz jarraitu, beste oitura bat orain galdu arien dago oiturudarik gorde dezan diru erretan. Oraindik urte asko ez dirala, etxe-koandre barria ezkondu ta lenengoko domekan Meza Nausira etorten zan etxe-koandre zarra lagun ebala. Eta biak samau baltzakin egozan sepultura guztietara joaten ziran, bakoitxean errespontso bana egiañaz.

Ta azkenean etxeko sepultura ateraten eben.

Orregaz esan nai eben, andik aurrera nor izango zan etxekoe ildakoen ardurea izangoebana.

Gure artean oraindik sepulturak ez dira guztiz galdu.

Batzuk, sepulturak dirala-ta, barre moduan egiten dabe, naiz-ta gero samatik txarri-agiñak txintzilizka erabilli, suerte ona dakarrelakotan.

Baña kristau lez begiratu ezker ez dira barre egitekoak. Ezta euskaldun lez begiratu ezker ez be.

Kristau gareanez, beste bizitza baten sinistuta bizi gara.

Ta euskaldunak gareanez geure-geurea doguna, ez da fabrika ta Jolas-tokietan sortu. Aurretiko euskaldunak sortu ta apurka pillatutakoa da. Etxe bat be, edonun erosi leike. Baña baserri jatorra izateko, antxiñakoak jasoa, ornidua ta zaindua izan bear da.

¿Longo oitura guztiak ezin dirala gorde? Bai, bana era barrira izan da be, ildakoen gomutea izatea ondo dago.

## au be egia da

### SAGAR URTE

Sagar urte da aurtengoa, baña baita arku urte be. Baserri eskotan sabaietara sagarra jasoten diardue.

Laister beste bier bat izango dabe, us-telak, jatxiten.

Gaur ba'dira botikak sagar garbia ar-tzeko. Bere sasoi-an, San Juanak bueltan, iru edo lau bidar botikak egin ezker, ez-tago arkurik.

Sistema orrek gauza bat dauko txarra: lengo sagar-zugaitzak aundiak izaten dira-la ta botikakin arlola dana bustitea, goiak batez be, bier txarra dala. Oingo sagar ba-riak, txikiak diranez, orretarako bentaja aundia daukie.

### DATORREN URTERAKO

Arku ez da sagar ta madarien arerio bakarra. Beste geixo ta koko asko izaten ditue. Neguan kokoak ta geixo-mikrobioak geldi egoten dira, udabarrian barriro lanean asteko.

Orregaitik konbeni da, negu partean arbolai iru bat bidar botikak egitea, koko ta geixo-aziak galtzeko.

VIRICOBRE TA DINITRONA izeneko botikak dira negurako botika egokiak. Edo bes-tela auren antzerakoak.

### ¿PIÑU AUNDIENA, NUN?

Aurreko baten esan genduan Mendata'ko piñua Bizkai'ko piñu aundi-ena or nunbait izango zala.

Piñu orren neurriak dira: gora 32 metro; gerri-bueltan 3 metro ta guztira 7 metro kubiko jotzen deusez. Sartu zala 46 urte dira.

Baña diñoenez Durangon aundi-agoa ei dago erri barruko arbolategi baten: gora 40 metro; gerrian 9 metro ta urteetan 110. Eztakigu zenbat metro kubiko jotzen deusez.

Baña ¿nok sinistu Kalifornian SEOUOIA izeneko zugaitzak asko beaundi-agoak dirala ta audienetariko batek gora 111 metro, gerrian 38 ta berak bakarrik AMAZASPI MILLA metro kubiko eukazala ta bere egurra eroateko 30 vagoiko tren-a bear izan zala? Ba... ori be egia da.

## ondo dago

Baserri gauzetan aurrerakuntza aundiak egin dira azkenengo 20 urte oneitan. Len 200 urteetan egin ziranak otaingoai ez deuse urrik emoten: makiñak, pentsuak, zuloak, ganau ta egazti endabarriak, korta barriak, botikak, ongariak, azi hibridoak...

Baña ez uste, aurrerakuntzak amaitu diranik. Urtero barriak egiten dira.

Arregaitik baserri-tarrak ezin esan: Aurrerakuntza barri guztiek in jaubetu naiz. Emendik aurrera eztauk ikasi bearrik.

Baserri-tarrak beste karreradun ta opiziodun gizonak lez egin bear dau: baserri jakintza gaurkotu. Orrek esan nai dau ikasi egin bear dabela, naiz-ta eskolatik azpaldik urtena izan.

Bestela, mediku, injenieru, abade edo mekaniko ta opizio guztietan gertatzen dana gertatu jako: ikasi ezik, atzera geratu-ko dala.



# ixil-eskutuka

lñoiz edo arazo batzuetan ixil-eskutuka ibilli bearra izan legike ezer egin al izateko jokabide bakarra. *Jokabide bakarra* danean *egin bearra dagona* egin al izateko ixil-eskutuka ibilteatzaz ezin txarretsi dagikegu. Ezin ukatu be al izan genduke galarazi ez leigikezan eskubideak galarazirik dagozanean al dana al legiken egokien eta trebetsuen egin bearko dala gizonok uka ezindako eginbearretan zapaldirik gagozanean.

Umeak ixil-eskutukako jolas-zale biurtu oi dira bein baño geiagotan jolasbideetan jolas-min ezin ukatukoarenez gain batearazo edo egin al izan legikezan griña ta jokaera kaltegarrien egarria be sentitu izan oi dabelako.

¿Egunotan ez al daukagu gure gizartean arrisku bardiña edo antzekoa gizon elduok? Ixil-eskutuka jokatu bearrez gañera ixileskutukarako zalekeria be badirudi daukagula. lñork ezin uka al izango dau bein baño geigotan aikikulo orregaz illunpean baño betearazo ezindako burubideak erabili izan oi ditugula.

Gure gaztediak baditu inguruan azpikeri ta biurkeri gabe jaubetu ezindako egingo ta zabal ezindako asmoak jasoteko arriskuak.

Ikas dagigun adoretuagoak izaten eta egin bear gendukezan egitekoak egin al izateko trebetasun billa azpikeri egokitasun zale baño biziagoak izan gadizan.

# aurreraka

Edozeiñek kontuan artu dagikegunez asti edo tenpora paltarik ez daukagu zertan izan edozein sasoiñan ikasten jardun al izateko: ikastaro barriai ekin al izateko. Lenengo sentitu bear doguna auxe da: gazetetan ikasitakoakin ez dala naiko bizitza guztian bakoitzari jagokozan sailletan trebe edo jakitun izan al izateko.

Zenbaki onetantxe beste orrialde batzuetan irakurri zengikenez jakin bear dozu langille ta bestelakuok danok aldizka ikasteari ekiteko gertu izan bear dogula naiz ta orretarako eguneroko lanari opor emon bear izan. Lanari opor emon bearrik ez daukagu geure lanerako egokitasun eta arauak obeto eratzten alegintzen ba-gara.

Oraintxe berton astean egun bi oso-osorik libre daukaguz eta izen legike gerotxuago bi ta erdi edo iru be danontzako libre eratu al izatea eguneroko lan-ekinaldiak apurtxo bat bakarrik zabalduaz ¿edo geituaz: lau edo bos lan-egunetako lankera ta lanbide-arauak orretarako aldatu al izan ezkeru.

¿Ez al genduke pentsatzen asi bear danok egun orreñ bitarteak ikastaroetako aprobe-tatzea? ¿Irakasleok eta langilleok bearturik al gagoz egun bardiñetan opor izatera? ¿Ez gangike eratu geure tarteko izakera batzuek jai dabenean beste batzuek lan egiñez danon ongarro izan al dagikenez? Batera edo bestera jokatzek izan dagikezan inkonbenentziak bardiñarazo dagikez lan-sari bidez edo lan-orduak arinduz.

Aldatu bearreko jokabide ta onñari ta estrukturak ikusi ta aintzat artu izan oi ditugunak baño geiago izan bear leuke danok gozatsua ta obeto bizi al gadizan.

Pentsakeran izan oi ditugun lokarriak geienetan kaltegarriagoak dira lanbide ta beste arazoetan larri garabilkezanak baño.

Aldaketa-miña ta aldaketa saiok zabalagotu bearrean gagoz pentsakera ta izakera guztietan.

# ikusi ta entzundakoak

lldakoetzaz gomutazen diran erririkiñun ba'dira, bat Euskalerría dogu. Antxiña-antxiñako euskaldunak bakoitjak bere etxe inguruan etxeko lldakoak, lurperatzen-zituen. Gero eleiza barruetan lurra emoten

asi ziran. Geroago Eleiza bueltan lurperatzen zituen. Orregaitik oraindik be, naiz-ta erri geienetan galdua izan, Etxebarrin antxiñako oitureari eusten jako ta Eleizbarruko elizkizuna amaituta gero, elexopera joaten da jendea, eleiz-bueltam lurperatuta dagozanean alde otoiñz egiteko. Oraingo otoiñza erriko lldako guztien alderako izaten da.

# LAN-KIDE VI

## EJERCICIO 1972

DICIEMBRE 1972

Empresa periodística: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA

N.º de Registro: 125 - O.M. de I. y T. - 29-10-68

Junta Rectora:

Presidente: D. Javier Mongelos Oquiñena

Vicepresidente: D. Julio Gorroñoitía González

Secretario: D. Juan Leibar Guridi

Tesorero: D. Francisco Beitia Juaristi

Publicación inscrita:

Título: «T.U.» - Subtítulo: «Trabajo y Unión»

Objeto: Temas de divulgación de carácter económico-social, con las consiguientes implicaciones técnicas y educativas.

Cooperativismo y empresa. Vida social. Problemas de organización financiera, laboral, industrial y de previsión.

Director de la publicación:

D. Juan Leibar Guridi

Situación financiera:

La revista es, casi exclusivamente, de circulación interna en las cooperativas asociadas a CAJA LABORAL POPULAR.

Los gastos se cubren a ejercicio vencido, a prorrateo entre los suscriptores, viniendo a resultar, aproximadamente, a 3,00 ptas. ejemplar. Por tanto, no hay saldo positivo ni negativo.