

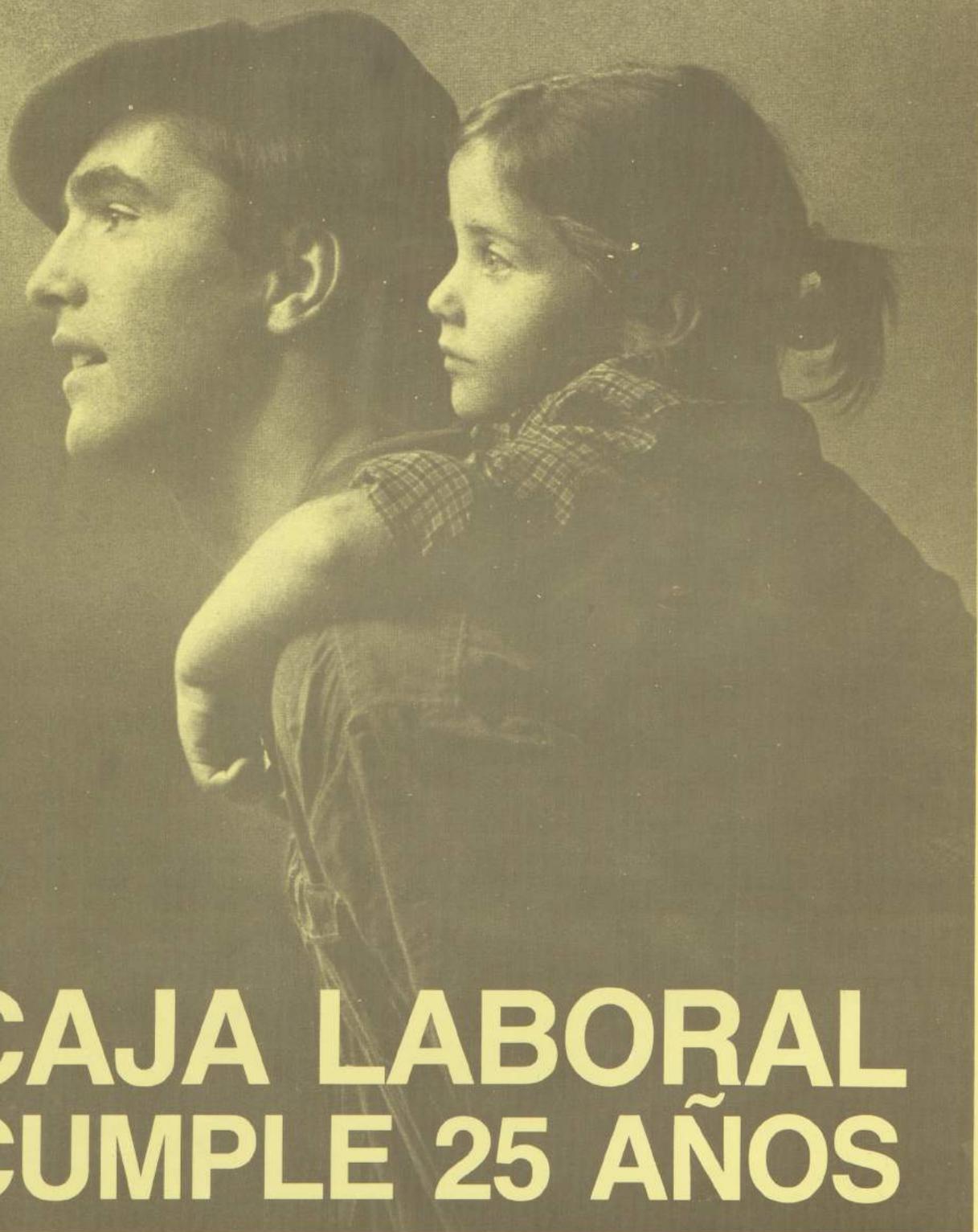
**T.U.**

Trabajo y Unión

# bankide

Nº 273

AGOSTO-SETIEMBRE 1984



**CAJA LABORAL  
CUMPLE 25 AÑOS**

# REUNION CONSTITUYENTE DE CAJA LABORAL POPULAR

Lan Kide Aurrezkiaren sorrerako bilera oraintxe 25 urte, 1959ko irailaren 24an., burutu zen Arrasateko ULGOR kooperatibaren lokalean. Eta soilki legeari begiraturaz, Lan Kide Aurrezki bere zereginen esparruan lanean jarri nahi zuten lau kooperatiba eta 26 bitartekoren gogo eta nahiaren lekuko besterik ez zen biltzarre hura. Gaurregungo ikuspegitik begiraturaz, kooperatiba fundatzaileen gailurretik alegia, beste zentzu bat du: Zalantza eta uzkurkeria askoren amaia da, eta Lan Kide Aurrezki «egiteko» berazko konporomezua, gure kooperatibagintza-experientzia honen bide luzean horrek esan nahi duen gutziaz batera.

## Simón Mz. de Arroiabe

El 24 de septiembre cumple Caja Laboral Popular sus primeros 25 años de vida. La memoria histórica nos retrotrae al 24 de septiembre de 1959, a las seis de la tarde en los locales de la cooperativa Ulgor. Allí, bajo la presidencia de Félix González Otaegui, Presidente de la Junta Rectora Provisional, tiene lugar la sesión constituyente-fundacional de Caja Laboral Popular. Previamente, se habían cumplido los requisitos legales de ser calificada por el Ministerio de Trabajo como «Sociedad Cooperativa de Crédito» inscrita con el número 8.560 y aprobados sus estatutos sociales por Orden del. 16.7.1959.

Asistieron al acto 26 personas en representación de las cuatro Cooperativas fundadoras de Caja La-

boral: diez compromisarios representaban a Ulgor, cuatro a Arrasate, cuatro a la Cooperativa de Consumo San José (hoy Eroski) y ocho a Funcor. Participó también José María Arizmendiarieta en condición de padre y promotor de la nueva Cooperativa.

Funcor, Cooperativa vizcaína ubicada en Elorrio, firmó el acta fundacional y fue integrada desde el inicio entre las fundadoras. Esta incorporación de una Cooperativa vizcaína fue intencionada. Se quería dejar claro el ámbito interprovincial o «regional» de Caja Laboral Popular en el mismo acto constituyente. Es una reafirmación de hecho de la letra de los Estatutos en su artículo 1: «Con la denominación de Caja Laboral Popular se constituye en Mondragón una Cooperativa de Crédito de ámbito regional

al amparo de las vigentes disposiciones legales de cooperación».

## CONTENIDO DE LA SESION FUNDACIONAL

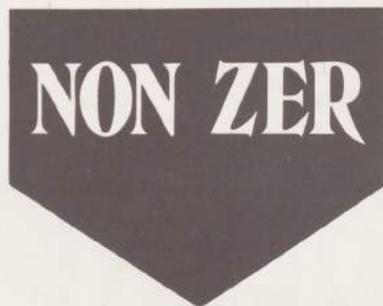
En el Orden del Día de la sesión se abordaron tres temas: Constitución definitiva de la Cooperativa de Crédito, designación de Junta Rectora y designación del Consejo de Vigilancia.

La reunión fue breve. No hubo debates ni se hicieron exposiciones largas. Estuvo también desprovista de solemnidad especial.

El Presidente presentó sucintamente los temas del Orden del Día y, «tras breve deliberación», se tomaron «por unanimidad» los cuatro acuerdos de que consta el acta fundacional.

El primer acuerdo contiene la afirmación de que la sesión es «**constituyente**»; notifica también la voluntad de «**constituir la Cooperativa de Crédito, con la personalidad jurídica que la ley le reconoce**», y finalmente señala que el funcionamiento de la Cooperativa «**se regirá por los Estatutos aprobados**».

El segundo acuerdo incluye la composición de la Junta Rectora designada en dicha sesión: Presi-



	Pág.		Pág.
Reunión Constituyente de Caja Laboral Popular .....	2	Saiolan, un proyecto con garantía de futuro .....	16
Aurrera - Hacia adelante .....	4	Garapenaren Hauzi gogorra .....	19
Entrevista con Alfonso Gorroñoigoitia .....	5	Desempleo y prestaciones familiares en la CEE .....	20
Balance de C.L.P. al 30.6.1984 .....	8	Nuevos retos de la experiencia cooperativa .....	22
Reportaje sobre Eskola Politeknikoa .....	11	Al día de hoy .....	24
Alecoop., líder en aparatos didácticos .....	12		

dente, José Ayala; Vicepresidente, José María Ormaechea; Secretario, Rafael Amozarrain; Tesorero, Antonio Esparza; Vocales: Félix Al-dabaldetrecu, Juan Luis Urrutia, Je-sús Azcárate, Alfonso Gorroñogoi-tia, Pablo Zumelaga; Consilario, Jo-sé María Arizmendiarieta.

El tercero recoge la composición del Consejo de Vigilancia: Jesús Larrañaga, Manuel Pildain y Jesús Letona.

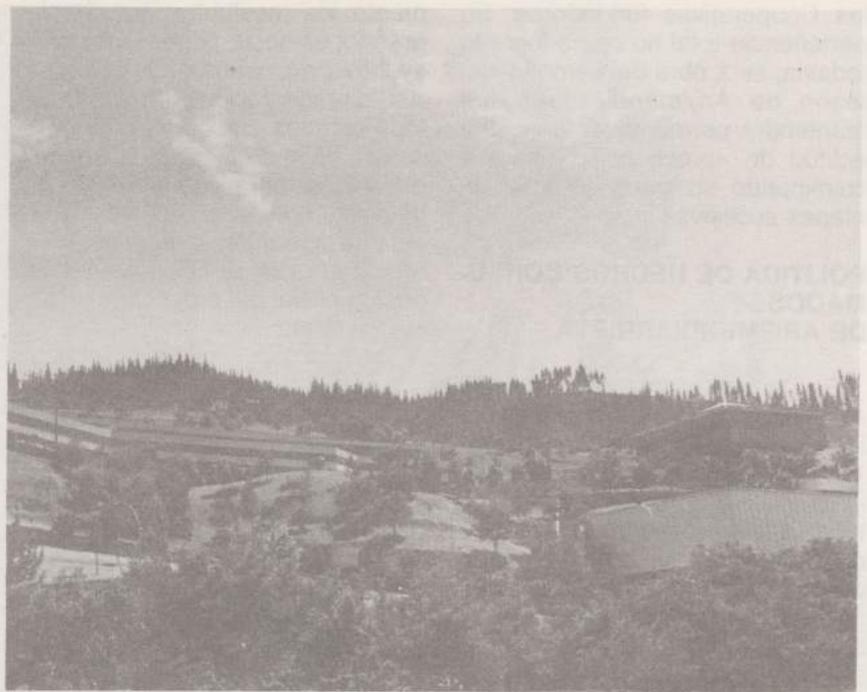
Finalmente, en el último acuerdo se comisiona al nuevo Presidente a que cumplimente «sin dilación y dentro de los plazos» distintas comunicaciones a diferentes instancias de la Administración.

## TRASCENDENCIA DEL ACTO

La sesión constituyente o fundacional tiene importancia desde, al menos, dos perspectivas diferentes: desde la formal o jurídica y desde la propia «Experiencia».

Desde la perspectiva legal es el acto jurídico fundacional mediante el cual 4 Cooperativas y 26 compromisarios expresan la voluntad de crear Caja Laboral Popular y de iniciar su puesta en marcha.

A este fin se designan los órganos sociales (Junta Rectora y Consejo de Vigilancia), se aceptan los Estatutos aprobados por el Ministerio como norma en el funcionamiento societario de la Entidad, y se realizan las aportaciones a capital social (en la sesión del día siguiente



que celebra Junta Rectora se fija el 1 de octubre de 1959 como fecha para que los socios realicen la aportación a capital prevista en el art. 19 de los Estatutos), etc...

En el nivel jurídico-legal tiene la trascendencia de ser el acto por el que se constituye formalmente la Cooperativa de Crédito.

Sin embargo, para la incipiente «Experiencia Cooperativa» surgida en Mondragón esta celebración constituyente tiene además otra significación específica: es la fecha en que se **materializa el compro-**

**miso de crear solidariamente Caja Laboral Popular.**

Este acto, visto desde la perspectiva actual, significó para las Cooperativas fundadoras el final de una etapa de dudas y reticencias respecto al proyecto; el inicio de la etapa de asunción colectiva del proyecto constituyente y, sobre todo, es la proclamación formal del compromiso solidario de «hacer» Caja Laboral Popular.

A partir de este día se puede decir que el proyecto de la Cooperativa de Crédito trasciende a Arizmendiarieta y empieza a pertenecer a

# AURRERAKA

**A**ldi onetan edonun ikasi dagikegun ikaspiderik onena auxe da: bakarti onuratsu bizi al dagiken errialderik ez dala. Lurralde zabal nai erri indartsu dirudienarenez danok daukagula alkarren bearra ongarritsu ta aurrerapidetsu bizi al izateko.

Matxiñadaz eta burrukaz lortu oi danaz erririk ez da tinkotzen. Izardiz ta lanaren bidez egin oi danagaz errien arteko artuemonak ornidu al izateko bearrekoa doguy lanbideak aurrera eroatea ta egunean baño egunean lanbide egokiagoak alkarri erri on artean opa izatea. Gure erriak beste erriekin artuemonak onez eratu bearra izango dau berton bizi geran guztiok gizatsu bizi al izateko.

Erriak alkarri lantegiak edo langilleak eskeiñi bearrean dagoz. Aldi baten geuk be geure arteko bizikeraren aurrerapidea munduan zear urten bearra izan genduan. Ba ditugu geure inguruan orain be

errialde orreitako problemak beste jokabidez erabagi ezifrik, giza talde aundiak bazterrik bazter ibili bearrean dituenak.

Iñor atrebituko al litzake urte asko baño lenago gure lanbideak indar berritzen ez baditugu ta lantegi erosuak saleroskeratzen ez ditugunok langilleak salerosketatu bearrean izango ez garanik?

Lan-Elkarteak dakuskuen deia auxe da: alkartu ta batu trebe, indartsu ta sasoz askatasun eta zuzentasunetan eratu al dagiguzan gure jokabideak.

Lan Kide Aurrezkoa aurrean daukagu lanbide bizibarritzean langilleak eta ikastunak, egilleak eta zuzendariak, aurrerapidetzea diruz ta tenikaz, danetara bultzatu dagikeen.

José María Arizmendiarieta, 1973

las Cooperativas fundadoras. Su pertenencia total no se ha logrado todavía, será obra del tiempo y del tesón de Arizmendiarieta que mantendrá permanentemente una actitud de «provocación» para ir culminando su traspaso total en etapas sucesivas.

### **POLITICA DE HECHOS CONSUMADOS DE ARIZMENDIARRIETA**

En la etapa preconstituyente Arizmendiarieta trabajó casi en solitario en la elaboración de las bases del proyecto. Los «pioneros de la Experiencia» no habían asumido todavía la idea y apenas colaboraron. Incluso hubo rechazos más o menos solapados, que si no se manifestaron abiertamente fue debido a

- **la fuerte personalidad y ascendiente moral** de Arizmendiarieta sobre los «pioneros de la Experiencia» y sobre los colectivos de las Cooperativas. De hecho, está comprobado que ningún proyecto planteado o sugerido por Arizmendiarieta, por muy descolocante que fuera en su momento, recibió un rechazo definitivo por parte de las Cooperativas;
- **la estrategia que utilizó** para superar, primero, las reticencias detectadas, y lograr, finalmente, la aceptación y participación en el proyecto.

Su estrategia fue trabajar en solitario e ir presentando en cada mo-

mento los resultados que iba logrando; es decir, ponerles en la disyuntiva de hechos consumados. Así, la presentación para la firma de los Estatutos elaborados por él; la designación de una Junta Rectora provisional para cubrir exigencias legales; la presentación a firma del acta de la reunión «preconstituyente» que nunca se celebró; la aprobación oficial del proyecto de Cooperativa, etc...

Apoiado pues Arizmendiarieta en su indudable ascendiente y en una política de hechos consumados, fue acercando a los «pioneros de la Experiencia» a la nueva idea, fue logrando de ellos progresivas identificaciones con el proyecto y, una vez que tuvo en sus manos la aprobación oficial del Ministerio, consiguió de ellos el compromiso institucional de hacer solidariamente Caja Laboral Popular. Este compromiso quedó sellado oficialmente en este acto constituyente y fundacional.

La fecha del 24 de septiembre tiene, pues, para las Cooperativas, el significado del acto fundacional formal y además supone el inicio de la participación de las mismas en la realización de Caja Laboral Popular.

Será todavía una participación tímida y parcial. No aparecerá plena e incondicionalmente hasta el año 1961, año en que se producen hechos importantes en esta dirección: la cesión por parte de Ulgor de su Gerente de Fabricación, José María Ormaechea, para que asuma -hasta el 31 de diciembre de 1961



sería a tiempo parcial— el cargo de Director General de CLP (el nombramiento que acuerda Junta Rectora de CLP el 23.5.1961 lo hace bajo la figura de «Consejero Delegado»); la designación de Alfonso Gorroño Goitia para el cargo de Presidente de Junta Rectora y designación también como vocales de la misma de Luis Usatorre y Jesús Larrañaga. Estos nombramientos se realizaron en la Junta General Extraordinaria del 20.6.1961.

La incorporación de los cuatro «pioneros de la Experiencia» a la nueva Cooperativa significó el fijar como prioritario en el quehacer cooperativo el lanzamiento y consolidación de Caja Laboral Popular.

## **HACIA ADELANTE**

En esta época, la mejor enseñanza que podemos extraer en cualquier parte es ésta: que no es posible que un Pueblo pueda vivir solo. Aunque se trate de un Pueblo extenso y aparentemente potente, todos nos necesitamos para vivir progresando.

No se mantiene en pie un Pueblo basado en la guerra, en la revuelta. Para lograr unas relaciones justas entre los Pueblos, deben presentarse oportunidades crecientes y adecuadas de trabajo. Nuestro Pueblo deberá relacionarse con los demás para que los que lo habitamos vivamos dignamente.

Los Pueblos necesitan intercambiar fábricas y trabajadores. También nosotros, en determinada época, tuvimos que salir de nuestro Pueblo para trabajar. También ahora existen a nuestro alrede-

dor, Pueblos que por no tener puestos de trabajo se ven obligados a emigrar.

Si no invertimos y si no somos capaces de vender nuestros productos, ¿quién podrá negar que, en pocos años, no tendremos que vender a nuestros trabajadores?

El mensaje que nos aporta la Cooperativa es éste: que podemos unirnos, con fuerza y a tiempo, para decidir nuestro futuro en libertad y justicia.

Ahí está Caja Laboral Popular, para promover, por medios financieros y técnicos, en la renovación del trabajo, a trabajadores e intelectuales, obreros y dirigentes.

**José María Arizmendiarieta, 1973**



**ALFONSO GORROÑO GOITIA, PRESIDENTE**

## «Caja Laboral Popular tiene una vocación característica de promoción comunitaria»

**Jesús E. Ginto**

Caja Laboral Popular nació hace 25 años, gracias sobre todo al tesón y a la visión de futuro de Don José María Arizmendiarieta, quien debió superar entonces el desconocimiento del mundo crediticio de los dirigentes cooperativistas. Hoy, Caja Laboral es una entidad consolidada y fundamental para la experiencia cooperativa de Mondragón, tanto desde el punto de vista financiero como desde la visión organizativa empresarial.

El haber alcanzado las 458.630 cuentas de ahorro y las 107.708 cuentas corrientes habla muy claro de su afianzamiento como institución financiera y de su aceptación

popular entre los habitantes de Euskalherria. Nadie mejor para hablar de su presente y futuro que su propio Presidente, Alfonso Gorroño Goitia.

—¿Hasta qué punto puede afirmarse que la existencia de Caja Laboral ha sido tan determinante para la experiencia cooperativa de Mondragón, que sin su apoyo habría fracasado, al igual que ha

ocurrido con otros intentos cooperativos a nivel mundial?

—Creo que todas las afirmaciones rotundas esconden algún tipo de falacia, ya que nada hay absolutamente definitivo en las cosas. Sin embargo, en términos existenciales para nosotros, pienso que el fondo de la cuestión es absolutamente válido.

Toda realización social atípica

- Caja Laboral Popular es el canal difusor de la cultura empresarial cooperativa.

con su medio circundante necesita también apoyos financieros atípicos. ¿Hubiera habido pues experiencia cooperativa de Mondragón sin Caja Laboral Popular? Lo que sí puedo afirmar es que no habría sido **esta** experiencia, habría sido otra distinta, menos cohesionada y de mucha menor entidad y dimensión que la actual.

En el origen de Caja Laboral hay que reconocer una más de las geniales intuiciones de Don José María, cuya evaluación histórica se ha correspondido perfectamente con los acontecimientos que luego han ocurrido. En aquel entonces nosotros no teníamos excesiva experiencia y carecíamos de la visión de lo que podía significar la financiación y una institución de crédito especializada. Proveníamos todos de áreas técnicas y la Banca nos resultaba una especie de mafia rara.

**—¿Qué aspectos destacaría más en la evolución de Caja Laboral y qué habría corregido en su momento de haberlo podido hacer?**

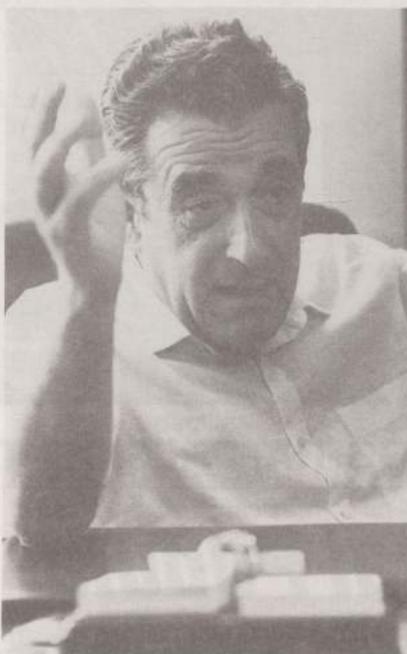
—Normalmente sólo se aprecian dos aspectos básicos en el funcionamiento de Caja Laboral: el servir de mecanismo para poner los recursos financieros provenientes del ahorro popular a disposición de las cooperativas y el papel promotor de la División Empresarial en la creación de nuevas empresas, la generación de nuevos empleos y la aplicación de nuevas tecnologías.

Pero creo que se olvida otro aspecto enormemente positivo y es que Caja Laboral actúa como un embalse que socializa la cultura que día a día se genera en el contraste con la nueva tecnología, con el mercado y con la lucha diaria de las empresas. En otras palabras, Caja Laboral es el canal difusor de la cultura empresarial cooperativa que se va creando «in situ» día a día, con lo que supone de elemento sinérgico y enriquecedor. Para mí, éste es uno de los elementos aglutinadores y diferenciadores de

las señas de identidad de Caja Laboral.

**—¿Y en cuanto a los posibles cambios que convendría haber introducido en su funcionamiento?**

—Creo que no hay mayor motivo para corregir cosas realizadas. Caja Laboral ha tenido la oportunidad de nacer aquí y en el tiempo oportuno, habiéndose montado su estructura de manera simultánea con la mecanización de sus ofici-



nas, adecuándose por tanto su nivel de personal con su captación de pasivo. Pienso que, en general, su gestión y administración se ha correspondido con el rigor y la exigencia de una entidad de crédito,

Más que hablar de cosas que no deberíamos haber hecho, cabría pues hablar de realizaciones que quizá deberíamos haber abordado oportunamente, como por ejemplo el habernos lanzado con más audacia hacia la cooperativización de sectores como el de servicios. Más que por insuficiencia de recursos, ello ha sido debido a la falta de hombres con capacidad de gestión, lo cual evidentemente no es especí-

fico del mundo cooperativo. En el País Vasco parece darse hoy una especie de dimisión de vocación empresarial. Además, el mundo empresarial se ha complicado enormemente y ello hace que buenos gestores hasta los ochenta, hayan podido dejar de serlo, por no adaptarse a la dinámica empresarial de nuestros días mucho más hostil y competitiva que en tiempos anteriores.

**—Hay quien comenta a veces que Caja Laboral no se diferencia demasiado de la Banca normal. ¿Qué diferencias sustanciales y también qué semejanzas marcaría Vd. entre la Actividad de Caja Laboral, la de otras Cajas de Ahorro y la de la Banca en general?**

—Bien, pienso primeramente que la tecnología básica de conducción de una institución de crédito no tiene por qué diferenciarse según modalidades jurídicas o filosofías de fondo. Existen unos requerimientos técnicos que permiten fijar como correcta la gestión de una institución de crédito, al igual que sucede en otros campos empresariales.

La distinción fundamental radica en que Caja Laboral tiene una vocación característica de promoción comunitaria y consecuentemente, su crédito se orienta al fomento de las iniciativas comunitarias, no teniendo una vocación específica de promoción o apoyo individual.

En su «modus operandi» pesan evidentemente los factores económicos que condicionan una prestación de ayuda, pero no aislados del contexto real en que la cooperativa asociada desarrolla su función. Dicho de otra forma, en términos estrictamente bancarios, con un enfoque rigurosamente técnico, determinada financiación quizá no se podría hacer. Sin embargo, se lleva a cabo, porque se considera más la viabilidad y capacidad de gestión de ese grupo humano para remontar una posible situación precaria.

Caja Laboral se caracteriza pues por la transferencia de economías internas, que sirven para apoyar aquellas instituciones que están atravesando crisis coyunturales, pero que pueden emerger porque responden a un proyecto válido.

Por todo ello, difícilmente se puede sostener con rigor que la activi-

● **Caja Laboral ha de encarar con decisión el reto de la creación de empleo.**

dad de Caja Laboral es exactamente igual a la de cualquier Banco o Caja de Ahorros. Estas últimas son instituciones de gran arraigo popular, pero que tienen un área de actuación distinta de Caja Laboral. Tienen también su vocación social, pero no se orienta específicamente la promoción cooperativa.

En cuanto a la Banca, cumple el rol que la sociedad occidental le asigna en lo que respecta a la financiación de la actividad económica, para lo cual exige garantías económicas proporcionadas al crédito que se solicita.

En resumen, considero que es una afirmación inmadura el decir que la actividad de Caja Laboral es exactamente igual a la de los Bancos y Cajas de Ahorros. Significa no conocer en absoluto ni unas ni otras instituciones desde dentro, teniendo en cuenta que sus decisiones finales responden a objetos sociales distintos.

**—En la relación que Caja Laboral mantiene con sus empresas cooperativas asociadas, ¿cabe algún tipo de discriminación o está todo tan bien regulado que no es posible la discrecionalidad?**

—En el mundo del crédito es inevitable una cierta cota de discrecionalidad porque no pueden reducirse a parámetros mecanicistas la totalidad de los elementos que concurren por ejemplo en la concesión de un crédito. Pero este margen es tan pequeño en nuestro caso, que no cabe decir que existan tratamientos discriminatorios, desde el momento en que se intenta regular detallada y minuciosamente los derechos y deberes entre ambas partes.

Siempre habrá algún gerente de cooperativa que se queje, pero en definitiva no hay que olvidar que la facultad de otorgar un crédito es de la Junta Rectora y, por delegación de la Comisión de Operaciones, y en la Junta Rectora 2/3 de sus miembros pertenecen a cooperativas asociadas y sólo 1/3 corresponden a quienes gestionan directamente Caja Laboral.

Puede parecer en algún caso que dos cooperativas cumplen las mismas condiciones y que, sin embargo, a una se le concede el crédito y a otra se le deniega. Pero exis-



## ● No existe ningún tipo de discriminación en beneficio o perjuicio de unas cooperativas u otras.

ten suficientes elementos objetivos y subjetivos como para evaluar estas cuestiones. Muy simplemente podríamos concluir que las normativas existentes impiden discriminaciones en beneficio o perjuicio de unas cooperativas u otras.

**—La última pregunta obligada es cómo ve el presidente de una institución consolidada y con 25 años de vida el futuro de Caja Laboral Popular.**

—Con optimismo, a pesar de la crisis en que nos hallamos sumidos y en cuya superación Caja Laboral ha de participar decididamente, aportando recursos y abriendo nuevos caminos empresariales a la economía vasca.

Caja Laboral es hoy una entidad madura, que ha incorporado la totalidad de los servicios exigibles a una institución crediticia y con servicios plenos, que posee un nivel de tecnologización acorde con su actividad y unos recursos proporcionados a las necesidades del grupo cooperativo, con una curva en el

crecimiento de los recursos superior a la pendiente del negocio industrial.

En este contexto de consolidación, Caja Laboral, además de prestar una atención creciente a la evolución del grupo cooperativo, ha de tener apertura para colaborar con el resto de la sociedad vasca en sus variadas iniciativas para la reconstrucción económica del País. Actualmente estamos estudiando las diversas modalidades de colaboración hacia el mundo de la pequeña empresa y del pequeño artesano, en base al coeficiente de inversión legal que lo autoriza.

Caja Laboral ha de encarar con decisión el reto de la creación de nuevos empleos, incluso en terrenos no específicos del ámbito cooperativo, poniendo eso sí el acento en la creación de empleo comunitario. El trabajo, el espíritu solidario y la democracia en el control, seguirán marcando nuestro funcionamiento y el futuro de nuestra institución que acaba de cumplir un cuarto de siglo de existencia.

# Balance de Caja Laboral al 30.6.1984

A través de las siguientes líneas, y una vez finalizado el primer semestre, lo que representa la mitad del ejercicio de 1984, trataremos de repasar brevemente las principales variables que configuran la trayectoria económica de Caja Laboral. Para ello, en un primer apartado se analizarán aquellos epígrafes que representan una especial incidencia en su balance de situación. En el segundo se detallará la cuenta de explotación acumulada del ejercicio, para finalmente y como tercera etapa, comentar la evolución que está experimentando el pasivo acreedor (los depósitos que confían los clientes a Caja Laboral) ver-

daderos termómetros que miden la salud empresarial de una entidad financiera.

## Recursos y empleos

En el cuadro siguiente se muestra el balance de situación de Caja Laboral Popular al 30 de junio de 1984, así como las variaciones absolutas y relativas experimentadas en comparación con el de la misma fecha del año anterior (30.06.1983) y con el del cierre del ejercicio de 1983.

### EVOLUCION DE LAS CUENTAS DE BALANCE

ACTIVO Y PASIVO	SALDO 30.06.84	VARIACION S/31.12.83		VARIACION S/30.06.83	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
I TESORERIA	32.241	-7.540	-18,95%	3.182	10,95%
II CARTERA DE VALORES	29.269	12.253	72,00%	11.286	62,76%
Fondos Públicos R.F.	28.191	11.825	7,25%	10.723	61,39%
Otros Valores	1.078	428	65,85%	563	109,32%
III CARTERA DE EFECTOS	18.803	732	4,05%	-1.836	-8,90%
IV CREDITOS	40.239	5.655	16,35%	7.322	22,24%
V INMOVILIZADO	8.319	860	11,53%	1.041	14,30%
VI CUENTAS DIVERSAS	4.757	1.629	52,08%	1.858	64,09%
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>133.628</b>	<b>13.589</b>	<b>11,32%</b>	<b>22.853</b>	<b>20,63%</b>
I CAPITAL Y RESERVAS	9.706	2.502	34,73%	1.955	25,24%
II FONDOS ESPECIALES	3.900	546	16,28%	6	10,15%
III BANCOS Y OTRAS ENTIDADES	7.074	3.183	81,80%	2.156	43,84%
IV ACREEDORES	106.094	8.156	8,33%	18.741	21,45%
Ctas. Ctes. Vista	15.666	621	4,13%	2.852	22,26%
Ctas. Ahorro	90.428	7.535	9,09%	15.889	21,32%
V EFECTOS Y OBLIGAC. PAGAR	2.050	-693	-25,26%	-465	-18,49%
VI CUENTAS DIVERSAS	3.280	976	42,36%	-49	-1,47%
VII EXCEDENTES NETOS	1.524	-1.081	-41,50%	509	50,15%
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>133.628</b>	<b>13.589</b>	<b>11,32%</b>	<b>22.853</b>	<b>20,63%</b>

El crecimiento global experimentado por el Activo Total desde el inicio del año asciende a 13.589 millones de pesetas y a 22.853 millones en los último doce meses. En términos relativos ello significa un crecimiento del 11,32% y del 20,63%, respectivamente.

## EVOLUCION DE LAS DISTINTAS PARTIDAS

Sin embargo la evolución de las distintas partidas que componen dicho comportamiento final es diferente.

Así, el constante deterioro de los tipos de interés que está sufriendo el Mercado Interbancario, es la causa fundamental por la que la inversión de Tesorería ha descendido durante el semestre en 7.540 millones de Ptas., inversión que está siendo desviada hacia la adquisición de valores de renta fija, dada la mayor rentabilidad que está mostrando esta inversión en relación con la otra.

En consecuencia la **Cartera de Valores** refleja un incremento en el semestre de 12.253 millones de Ptas., lo que representa un crecimiento del 72% en relación con la inversión que reflejaba dicha cartera al finalizar el ejercicio de 1983. De ellos, prácticamente

su totalidad lo ha sido en títulos de renta fija (96%) y más concretamente en valores eléctricos.

La **inversión bancaria** típica, representativa de nuestra actividad genuina, es decir la inversión que se realiza tanto a través de la negociación de efectos como de la concesión de créditos y préstamos, muestra un incremento en el semestre de 732 millones de pesetas para la primera y de 5.665 millones para la cartera de créditos y préstamos. Ello representa el 78% del incremento de los saldos acreedores en el mismo período.

La **cartera de efectos** se desglosa entre descuento cooperativo y no cooperativo de la siguiente forma:

Descuento cooperativo .....	315 M.	43%
Descuento no cooperativo .....	417 M.	57%
	<hr/>	
	732 M.	100%

El plazo medio de negociación se ha situado al 30 de junio en 82 y 114 días, frente al plazo medio del año 1983 en que se situó en 80 y 110 días.

El volumen negociado hasta el 30 de junio, en comparación al del año pasado experimenta un crecimiento total del 7,2%, como puede observarse en el cuadro siguiente:

CONCEPTOS	AL 30.06.83	AL 30.06.84	% 1984-1983
VOLUMEN NEGOCIADO	28.484	30.547	107,2
VOLUMEN CEDIDO A CORRESPONSALES	26.074	30.314	116,2
VOLUMEN RECIBIDO DE CORRESPONSALES	11.060	13.471	121,8

Merece destacar la trayectoria ascendente del capítulo correspondiente al volumen de la cartera de efectos recibidos de Bancos corresponsales.

La partida de **préstamos y créditos**, cuyo crecimiento en el semestre se sitúa en 5.665 millones de pesetas, se desglosa de la siguiente forma:

Deudores a la vista .....	133 M.	2,35%
Créditos colectivos .....	2.436 M.	43,08%
Préstamos individuales .....	3.086 M.	54,57%
	<hr/>	
	5.655 M.	100,00%

de donde se desprende que los créditos destinados a la financiación de las cooperativas representan aproximadamente el 43% del crecimiento total de préstamos. El **inmovilizado** presenta un crecimiento en el semestre de 860 millones de pesetas.

La cuenta de **Capital y Reservas** experimenta un crecimiento en el semestre de 2.502 millones de pesetas, lo que en términos porcentuales representa una tasa del 34,73%. Dicho incremento se compone de las aportaciones de capital que realizan los socios al incorporarse a Caja Laboral y que representan 33 millones, de la parte capitalizada en la distribución de excedentes del año 1983, por importe de 2.060 millo-

nes, y que fue aprobada en la Asamblea General del mes de marzo, y de la actualización o revalorización efectuada al amparo de la Ley de Presupuestos de 1983 por importe de 409 millones de pesetas.

Los **Fondos Especiales** en lo que se lleva de ejercicio, ven incrementada su dotación en 546 millones de Ptas. (16,28%). La partida más importante de dichos fondos lo constituye, la dotación para «Fondos Especiales para Insolvencia», que acumula la cifra de 613 millones de pesetas. La mayor parte de dicha provisión se realiza para cubrir el riesgo de la inversión realizada en las cooperativas, préstamos individuales, y valores de renta fija.

## CUENTA DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos por Caja Laboral una vez finalizado el primer semestre del ejercicio, tal y como se detalla en el siguiente cuadro, revela que los excedentes netos, una vez efectuada la correspondiente provisión para impuestos, se elevan a 1.239 millones de pesetas. Dicho resultado es superior en un 50,18% al conseguido en igual período de 1983.

**CUENTA DE RESULTADOS ACUMULADA AL 30.06.84**

(en miles de Ptas.)

1. PRODUCTOS FINANCIEROS .....	7.861
1.1. Ctos. y Cartera de efectos .....	3.611
1.2. Cartera de Valores .....	1.676
1.3. Entidades de Cto. Ahorro y O. Prod. ....	2.575
2. COSTES FINANCIEROS .....	3.995
3. MARGEN FINANCIERO (1-2) .....	3.866
4. RTO. SERV. Y OTROS .....	257
5. PRODUCTOS TOTALES (3+4) .....	4.123
6. COSTES DE TRANSFORMACION .....	1.983
6.1. Costes de Personal .....	1.129
6.2. Gastos Generales .....	652
6.3. Amortizaciones .....	200
6.4. Tributos .....	2
7. RESULTADOS VARIOS .....	-3
8. MARGEN DE EXPLOTACION (5+7-67) .....	2.137
9. PROVISION R. DE INSOLVENCIA .....	613
10. EXCEDENTES BRUTOS (8-9) .....	1.524
11. INTERESES AL CAPITAL SOCIAL .....	121
12. PROVISION IMPUESTOS SOBRE SOCIEDADES .....	165
13. EXCEDENTES NETOS (10-(11+12)) .....	1.239

Asimismo, si se quiere conocer cuál es el CASH-FLOW generado por Caja Laboral, en el período que se está analizando, no tenemos más que incrementar al beneficio neto (13), la provisión para impuestos (12), las amortizaciones efectuadas en el ejercicio (6.3) así como las diversas provisiones (9). De esta forma obtenemos un CASH-FLOW de 2.217 millones de pesetas. El ejercicio de 1983 generó un CASH-FLOW de 3.881 millones de pesetas, lo que significa que cuando ha transcurrido la mitad del ejercicio, se ha conseguido el 57,12% del CASH-FLOW generado en 1983.

El margen de explotación que refleja Caja Laboral en el actual ejercicio, 2.137 millones de pesetas, supera en 573 millones de pesetas al del mismo período del ejercicio anterior (1.564 millones). Dicho rendimiento sobre el activo medio representa un porcentaje del 1,67%, lo que extrapolado sobre el total del año supone el 3,35%. Para el mismo período del año anterior el rendimiento era del 2,98%.

La rentabilidad neta sobre el activo medio en el período se sitúa en el 0,97%, lo que extrapolado a una proyección anual representaría el 1,94%.

**RECURSOS ACREEDORES**

Los depósitos de acreedores (el ahorro depositado por los clientes) de C.L.P. al 30.06.84 arrojan un saldo de 106.094 millones de pesetas, con un incremento en el semestre de 8.156 millones y de 18.741 millones desde junio de 1983, lo que en términos relativos significa un incremento del 8,33% y del 21,45%, respectivamente.

Observando el cuadro siguiente se detecta que la modalidad de ahorro que más ha crecido tanto en términos absolutos como relativos en el semestre y en el período interanual es el ahorro plazo, con unos incrementos de 8.543 millones (9,09%) y de 12.633 millones de pesetas (26,37%), respectivamente.

-en millones de Ptas.-

ACTIVO Y PASIVO	SALDO 30.06.84	VARIACION S/31.12.83		VARIACION S/30.06.83	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
CTA. CTES. VISTA	15.666	621	4,13%	2.852	22,26%
AHORRO VISTA	29.891	-1.008	-3,26%	3.256	12,22%
AHORRO PLAZO	60.537	8.543	9,09%	12.633	26,37%

Este desplazamiento de los saldos a la vista hacia el ahorro a plazo, es un claro síntoma de que nuestros clientes van buscando dicha modalidad de inversión con el objetivo de encontrar una mayor rentabilidad a sus depósitos y así poder escapar a la erosión monetaria que provoca la inflación. Lógicamente, esta misma circunstancia se detecta entre los clientes del resto de entidades financieras.

Por otro lado, las cuentas corrientes en el primer

semestre experimentan un crecimiento en sus saldos de 621 millones de pesetas y de 2.852 millones en relación a los saldos que mantenía dicho epígrafe el 30.06.83. Mientras, los saldos de ahorro vista sufren un descenso de 1.008 millones de pesetas en relación con el nivel alcanzado al finalizar el ejercicio de 1983, lo cual es una situación que se repite en el primer semestre, y experimentan un incremento interanual de 3.256 millones de pesetas.



# ESKOLA POLITEKNIKOA ENFRENTA CON DINAMISMO EL RETO TECNOLOGICO

- Con una renovación a fondo de Planes de Estudio y estructuras

**Jesús E. Ginto**

Difícilmente podrían imaginar los primeros alumnos de la Escuela, agrupados en torno a Don José María Arizmendiarieta aquel 10 de octubre de 1943, que la experiencia que entonces iniciaban iba a ser germen del movimiento cooperativo más renombrado a nivel mun-

dial. Tampoco les sería fácil imaginar, en aquellos duros tiempos de posguerra, que de sus aulas iban a salir miles de trabajadores cualificados, técnicos e ingenieros, dispuestos a impulsar las empresas cooperativas y a contribuir decididamente al resurgir de la industria vasca, sobre todo en su valle de Léniz.

De la Escuela, hoy Eskola Politeknikoa, surgieron efectivamente los pioneros de la experiencia cooperativa que, animados por su principal impulsor Don José María, crearon la primera cooperativa Ulgor en 1956. También de Eskola fueron naciendo un conjunto de iniciativas educativas, canalizadas a través de la Liga de Educación y

Cultura, hoy Hezibide Elkartea, cuya influencia es patente en toda la zona.

En el seno de Eskola nació, asimismo, en 1966 la original experiencia de Alecoop, cooperativa formada por escolares de Eskola, que ha ayudado a miles de alumnos a financiar sus estudios, al mismo tiempo que adquirirían conocimientos y vivencias del mundo empresarial. También fue Eskola la rampa de lanzamiento de Ikerlan, convertido hoy en uno de los motores de la

investigación científica en Euskadi y a nivel de Estado español.

Los logros de Eskola Politeknikoa en sus casi 41 años de vida son pues claramente comprobables. Pero los tiempos actuales, de profunda y acelerada transformación tecnológica y social, no permiten dormirse en el pasado, por muy brillante que haya sido. Por eso Eskola, fiel al dinamismo que le imprimiera su fundador, motivada por su vocación de servicio al País Vasco y espoleada por el desafío que su-

ponen las nuevas tecnologías, ha elaborado por vez primera un Plan Quinquenal de actuación que recoge profundas novedades: Introducción de la Reforma de Enseñanzas Medias a nivel de zona, renovación a fondo del Plan de Estudios de Ingeniería con la presentación de nuevas especialidades, puesta en marcha del Proyecto Saiolan y revitalización de la Formación Permanente.

## **ALECOOP, EMPRESA LIDER EN APARATOS DIDACTICOS**

Cerca de 2.000 socios escolares han pasado por el pabellón de Alecoop en los últimos diez años. Cifra que da una clara idea del importante papel social que cumple esta original cooperativa de escolares, cuyo doble objetivo, desde su creación por Eskola Politeknikoa, ha sido la cobertura de las necesidades económicas de los escolares y la adquisición de una experiencia socio-empresarial, acorde en lo posible con los estdios de cada alumno.

A tono con los tiempos y con el interés de sus propios socios escolares, Alecoop posee una especial receptividad ante las nuevas tecnologías, detentando el liderazgo técnico en aparatos didácticos a nivel de Estado, tal como hace notar su nuevo Director, José Antonio Yeregui. Un grupo de sus socios cooperativos desarrolla actualmente una terminal inteligente que conectará con el C.N.C. de Aurki, paso inicial en el desarrollo de un aula de control numérico. En Alecoop, también se trabaja en micros y en el campo de la robótica.

Alecoop juega un papel predominante en el suministro de productos didácticos dentro de la enseñanza profesional, y espera hacerlo aún en mayor medida cuando se lleve a cabo la reforma prevista. Para ello cuenta con los mejores ingredientes: una Eskola tecnológicamente buena y un Centro de Investigación renombrado como Ikerlan.

### **Estructura**

En lo que respecta a los órganos de gobierno, la configuración interna de Alecoop es similar a la de otras cooperativas. Existe diferencia en cuanto a la Junta Rectora que en Alecoop se compone de 12 miembros repartidos en tres tercios de la siguiente manera: el primer tercio corresponde a los socios colaboradores con 2 representantes de Ularco, 1 de Ikerlan y 1 de Eskola. El segundo tercio lo forman 4

representantes de los monitores, integrando el tercio restante 4 representantes de los socios escolares.

Actualmente Alecoop cuenta con 403 socios escolares a trabajo de media jornada y con 25 monitores. El 50% de los socios escolares se dedica a fabricar instalaciones, básicamente cables para electrodomésticos, y cuya facturación supondrá el próximo año el 45% de las ventas internas. Otro 20% de los socios se ocupa en mano de obra indirecta que afecta a fabricación o estructura. Un 18% centra su actividad en la fabricación de material didáctico, cuya facturación significará el 45% de las ventas internas en 1985. El 12% restante de los socios escolares trabaja en la sección mecánica.

José Antonio Yeregui destaca el papel fundamental de las cooperativas de la zona en la fundación de Alecoop y en el aval otorgado para la compra del pabellón actual. Recuerda también que un número importante de los socios escolares están en empresas de Ularco y que a Ulgor va a parar el 58% de la producción de instalaciones, que hace dos años llegaba no obstante al 90%

Piensa, sin embargo, que la relación de las cooperativas de la zona con Alecoop ha adolecido de cierta dejadez, como si la cooperativa de escolares fuera una empresa de tono menor o una especie de pariente pobre. Por eso, en fechas recientes, la dirección de Alecoop ha decidido solicitar el ingreso en Ularco con todas las consecuencias, como una empresa más del grupo.

### **La reconversión llega a Alecoop**

En los últimos años, Alecoop se ha visto golpeada por la crisis al igual que muchas otras empresas vascas, incluidas no pocas del mundo cooperativo, viéndose obligada a realizar una reconversión a fondo de sus anteriores planteamientos.

## Intensificar la coordinación

En el fondo de este ambicioso programa, subyace el intento de sacar el máximo partido de las potencialidades que ofrece la buena coordinación de instituciones ya afianzadas como la propia Eskola, Ikerlan, Alecoop y el Centro de Formación Permanente, junto a nuevas iniciativas como Saiolan.

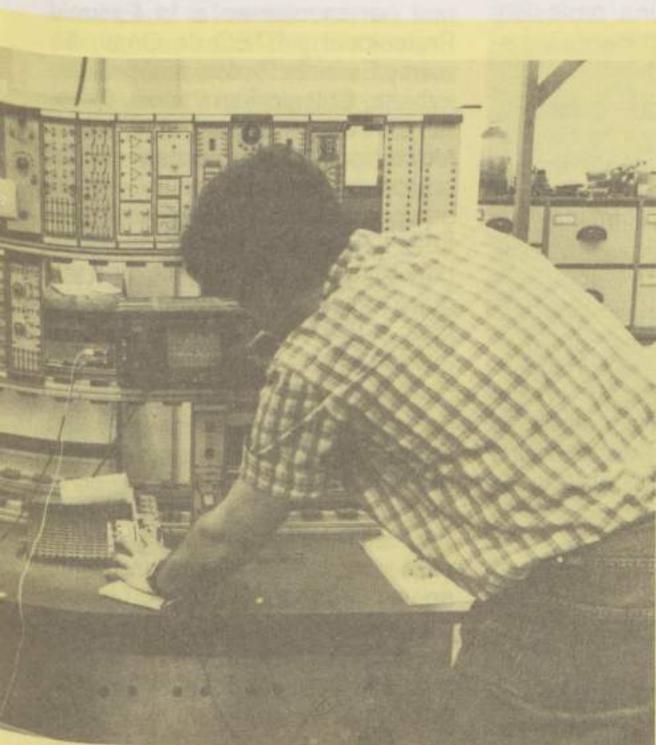
Javier Retegui, Presidente del Consejo Rector de Eskola y antiguo Director de la misma, recuerda que

las líneas que animan esta renovación fueron ya trazadas en 1974 y sometidas a la consideración de la Asamblea General. El esquema entonces presentado aludía a la necesidad de desarrollar fuertemente las instituciones surgidas de Eskola: Ikerlan daba en aquellos momentos sus primeros pasos y Alecoop precisaba de un serio reforzamiento como empresa.

Durante los últimos diez años se ha ido desarrollando y consolidando la identidad de todas ellas pero,

en opinión unánime de todos mis interlocutores, ha faltado quizá la necesaria coordinación para obtener el máximo beneficio conjunto. Ahora habría llegado el momento de sacar el máximo juego al esquema esbozado en 1974:

- Con un Ikerlan potente que capta y elabora nuevas tecnologías que ofrece como investigación aplicada a las empresas y que, por otro lado, facilita un contacto permanente con la investigación a los profesores de Eskola Politeknikoa.



De sus procesos de fabricación, la cadena de instalaciones y los aparatos didácticos han sido siempre rentables. Por el contrario, la sección mecánica ha supuesto un enorme descalabro para la cuenta de explotación de Alecoop a partir de 1978. La caída brutal en dicho año de la demanda de portabarras para tornos y el déficit arrojado por la mecánica de calderería, sirvieron de voz de alarma.

El posterior lanzamiento de los periféricos de prensa se tradujo en un incremento aún mayor de las pérdidas, a causa en buena medida de la falta de un adecuado estudio de mercado.

En estos momentos considera Yeregui que se ha acertado con las unidades de giro intermitentes, cuya explotación podría ser rentable en 1985, por ser un producto de elevado nivel tecnológico. El problema radica en que cuando el socio escolar comienza a conocer y dominar el producto, se tiene que ir de Alecoop. En definitiva, que para que la sección mecánica sea rentable es necesaria una elevada cualifica-

ción y profesionalización, algo que no cuadra con los objetivos de la cooperativa de escolares.

Así pues, Alecoop ha decidido borrar por el momento su sección mecánica esperando a ser primero rentables para, posteriormente, examinar con más calma el futuro de la parte mecánica. El tema de fondo es que los alumnos de mecánica no podrán ocuparse en lo suyo dentro de Alecoop, pero los criterios de rentabilidad también tienen su peso en la cooperativa de escolares.

De modo que la reconversión empresarial de Alecoop se centra hoy en una doble línea productiva: la cadena de instalaciones y la fabricación de aparatos didácticos. Campo este último en el que Alecoop tiene mucho que decir, sobre todo de cara a la Reforma de Enseñanzas Medias y a la remodelación de la formación profesional. Además, el boom que ya se avecina de la electrónica, hará que Alecoop se perfile cada vez con más intensidad como empresa de subcontratación de circuitos electrónicos. Labor que, por otra parte, se complementa estupendamente con el área de aparatos didácticos y con las necesidades de la habitual clientela de la línea de instalaciones.

## Buen equipo humano

El joven Director se muestra especialmente satisfecho por el excelente equipo humano de 25 monitores con los que trabaja codo a codo. Se lamenta, eso sí, de que son a todas luces insuficientes, por lo que apenas disponen de tiempo para el estudio y el reciclaje. Ello habría influido, a veces, en la falta de claridad en los análisis sobre perspectivas de futuro.

Por otro lado, Yeregui, él mismo antiguo socio escolar de Alecoop, reconoce la insuficiente comunicación que existe con los socios escolares. No por mala voluntad sino por la excesiva rotación de sus miembros en el Consejo Social y a veces por la falta material de tiempo. Pero a pesar de estas lagunas, el Director de Alecoop estima que el papel de esta cooperativa es hoy por hoy inestimable, tanto desde el punto de vista social, por el beneficio económico que reporta a los escolares, como desde la perspectiva de formación socio-empresarial.

● Con un **Centro de Formación Permanente**, de enormes potencialidades, en el que se contrasta la nueva tecnología con la experiencia de los hombres de la industria.

● Con una **Eskola** que aborda regularmente el contenido de las nuevas tecnologías previamente contrastadas, que ofrece posteriormente de forma sistemática a sus jóvenes alumnos.

● Con un **Alecoop** donde los socios escolares intentan plasmar una realidad empresarial.

● Con un proyecto integrado como **Saiolan**, en el que se mezcla la investigación aplicada y el espíritu empresarial en todas sus facetas.

El desarrollo, la interrelación y síntesis de todas las virtualidades apuntadas abrirá sin duda mayores horizontes a la acción de Eskola, Ikerlan, Formación Permanente, Alecoop y Saiolan.

### Reforma de enseñanzas medias (REM)

El vigente sistema educativo de Eskola, correspondiente a la enseñanza media, incluye un **primer nivel** con tres vías distintas: técnicos auxiliares, técnicos especialistas y bachilleratos técnicos, respondiendo a tres ritmos distintos en función de las actitudes, capacidades y aptitudes de los alumnos.

El alumnado que accede a este nivel desde los centros de E.G.B. de Mondragón y Aramaiona, no ha logrado en una gran mayoría el título de Graduado Escolar, viniendo a la Formación Profesional porque no les queda otra salida. Normalmente, ello se traduce en una evidente falta de motivación por el estudio. No ocurre así con los bachilleres técnicos ni en algunos casos de técnicos especialistas.

De forma un tanto esquemática podríamos decir que la formación de los técnicos auxiliares responde a un marcado carácter manual, mostrando una capacidad conceptual bastante limitada. La formación de los técnicos especialistas equivale en su concepto, aunque no en su contenido, a la Formación Profesional tradicional. Los bachilleres técnicos representan una experiencia nueva en Eskola, con apenas tres años de duración y que hasta el

momento se ha revelado como satisfactoria. En cierto modo, esta última modalidad aparece como un adelanto de la Reforma que ahora se emprende.

En el segundo nivel del sistema aún vigente en Eskola, al Bachillerato Técnico le sucede el COU; a los Técnicos especialistas la Maestría Industrial que dura dos años. Finalmente, a un grupo reducido de Técnicos Auxiliares que han demostrado suficiente interés y aptitud, se le ofrece la Formación Ocupacional, cuyo objetivo es la formación acelerada en una profesión, con proyección teóricamente inmediata en el mundo laboral.

El Plan Quinquenal elaborado por Eskola y al cual ya hemos hecho referencia, contempla un importante cambio cualitativo de la actual estructura, introduciendo la Reforma de Enseñanzas Medias en un ciclo común de dos años dentro de un primer nivel. Al segundo nivel le correspondería el Bachillerato Tecnológico y la Formación Técnica. El tercer nivel sería el de la Ingeniería Técnica con sus nuevas especialidades y finalmente habría un cuarto nivel para postgraduados en el que cabe incluir al Proyecto Saiolan.

### Significado de la Reforma

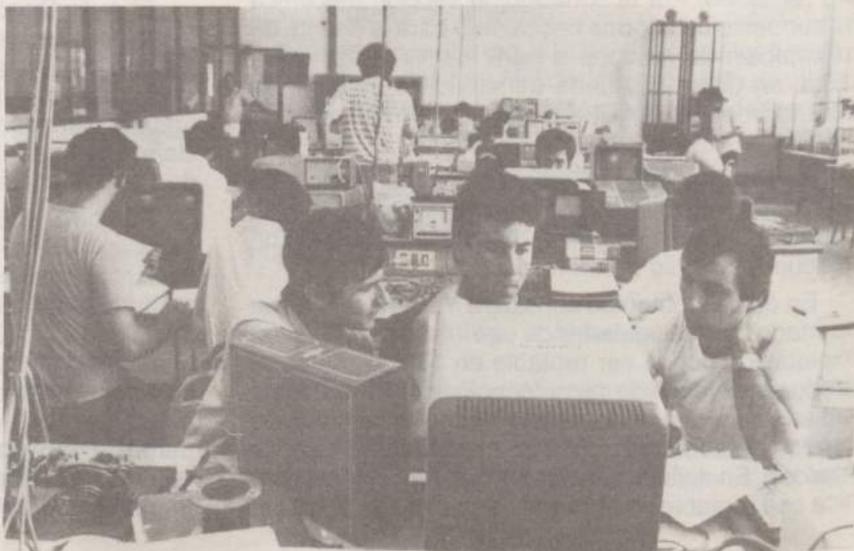
La Reforma de Enseñanzas Medias (REM), cuya aplicación se inicia con el presente curso escolar, significa un gran paso cualitativo en la mejora de la enseñanza, al elimi-

nar la actual dicotomía entre Centros de Formación Profesional y BUP. Permitirá una preparación polivalente del alumno y una orientación más individualizada de acuerdo con sus capacidades y aptitudes. Se ampliará el abanico de posibilidades y retrasará la decisión sobre el futuro del alumno a una edad más madura, a los 16 años en vez de los 14 actuales.

La gran peculiaridad de esta Reforma de las Enseñanzas Medias a nivel zonal, es que en ella van a intervenir seis centros y 700 alumnos pertenecientes a la Escuela Profesional y ETEO de Oñati, Almen y Escuela Profesional de Aretxableta, Colegio San Viator y Eskola Politeknikoa de Arrasate-Mondragón. El Plan contará con un equipo coordinador general y un equipo coordinador técnico. Según Félix Ormaetxea, Director de Hezibide Elkarte, esto va a llevar a seguir los mismos programas y principios, a utilizar un sistema de evaluación similar y unos mismos criterios en la conformación de grupos.

En su opinión, éste es el proyecto educativo más importante de los que inicia el Gobierno Vasco en el presente curso escolar. De su éxito o fracaso dependerán en gran medida los proyectos de reforma que se vayan dando en el País. Lo cual demuestra una vez más la imagen y prestigio público de Eskola, al mismo tiempo que acentúa su responsabilidad.

En otro aspecto, la Reforma facilitará una distribución más racional del alumnado, sobre todo del más



problemático, entre los seis centros que participan en el proyecto. También ayudará, a juicio de los directivos de Eskola, a la captación de un mejor alumnado para el Bachillerato Técnico y posteriores estudios de Ingeniería, contribuyendo a orientarles hacia estos estudios, al hacer más hincapié en los contenidos tecnológicos de la programación escolar.

Tanto Félix Ormaetxea como Javier Retegui, resaltan la filosofía de fondo que anima a la Reforma, al indicar que hasta ahora hemos diversificado a los alumnos en función de sus conocimientos y capacidad de abstracción, sin apenas incidir en la iniciativa y la creatividad. Con el plan REM se intenta dar un tratamiento más equilibrado, contemplando tanto las necesidades del individuo como las de la sociedad en que se mueve.

Lo ideal sería que entre los 14 y 16 años cada alumno pudiera evolucionar a su propio ritmo, según aptitudes y facultades. Pero al menos, señala Javier Retegui, es preciso superar la arraigada idea de que el que no posee capacidad de abstracción es un fracasado en la vida. Idea que se ha traducido hasta el presente en un altísimo porcentaje de frustrados humanos y escolares (30 al 40%) por causa, en gran medida, de un restrictivo enfoque de la enseñanza que con el Plan de Reforma de Enseñanzas Medias se intenta superar.



### Nuevas ingenierías

Al igual que en el resto de los países industrializados, la empresa vasca se enfrenta al desafío de las nuevas tecnologías, que van a originar profundos y revolucionarios cambios en el tejido industrial del País Vasco. Frente al trabajo intensivo de la década de los sesenta, en los años ochenta se tiende a reemplazar los viejos trabajos de los «cuellos azules» por maquinaria programable y por sistemas de organización operados mediante ordenador.

Eskola Politeknikoa ha cumplido hasta ahora una importante misión dentro del sistema educativo-industrial, pero su labor podía quedar obsoleta de no adaptarse a los rapidísimos cambios tecnológicos que se están dando.

Por ello, fiel a su característico dinamismo, va a impulsar con el inicio del presente curso un nuevo y ambicioso Plan de Estudios de Ingeniería. El nuevo modelo tratará de proporcionar una enseñanza integral, donde converjan los conocimientos tecnológicos y empresariales en proyectos concretos. Con el nuevo Plan se pretende conseguir un equilibrio en la formación de los ingenieros entre las necesidades actuales a corto plazo y las futuras a medio y largo plazo.

El nuevo tipo de enseñanza se basará en una formación estructural por áreas de conocimientos y en una organización docente en torno al Departamento, que agrupará a los profesores cuya área de actuación se corresponde con una actividad común, potenciando la autonomía y la creatividad.

Un objetivo importante del nuevo Plan de Ingeniería es el duplicar el número de alumnos, hoy a todas luces insuficientes para las necesidades que demanda la industria de la región, ya que apenas se gradúan actualmente unos 50 por año.

### Cinco especialidades modernas

Hasta ahora, en el Plan de estudios existían dos especialidades: Construcción de maquinaria en la rama mecánica y Electrónica industrial en la rama de electricidad-electrónica. El nuevo Plan contempla una primera fase de dos años de Ciencias y Tecnologías básicas, debiendo preverse el tercer año la elección de especialidad. Superada esta etapa se llega al cuarto curso en el que se alternará la estancia

en la empresa como período de prácticas con la elaboración del Trabajo de fin de carrera, además de cursillos, seminarios y temas monográficos que se organicen.

Durante el Tercer y Cuarto curso de impartirán las cinco nuevas especialidades: **Diseño y Fabricación**, que integran todos los aspectos que afectan al Diseño incluida la comercialización, las tecnologías de fabricación, etc. **Fabricación y Producción**, que abarca todos los aspectos organizativos y de gestión de la producción. **Informática Técnica**, a la que podrán acceder tanto alumnos de la rama mecánica como electrónica por tratarse de una especialidad de Ingeniería con intensificación en informática. **Elec-**

**trónica Industrial y Control de Procesos**, que incluye el estudio de los componentes semiconductores y de los circuitos de potencia, así como el control de procesos por ordenador y el control electrónico de máquinas eléctricas. Por último, la **Microelectrónica**, que tendrá como objetivo la utilización y desarrollo de Software y Hardware y su aplicación en sistemas basados en microprocesadores.

Al concluir los cuatro años de Ingeniería, el alumno egresado de Eskola podrá seguir estudios de Ingeniería Superior aquí o en el extranjero. Existe una especial relación de Eskola con la Universidad «Paul Sabatier» de Toulouse y con la Escuela Superior Nacional de

Mecánica de Nantes, ambas en Francia. También se han iniciado contactos, que van ya por muy buen camino, con centros universitarios de Inglaterra, Italia y Estados Unidos.

### Formación permanente

El Centro de Formación Permanente ha venido constituyendo el vínculo de relación más estable de Eskola con las empresas de la zona y fundamentalmente con las del grupo Ularco. Hasta ahora su labor se ha centrado básicamente en dar respuesta puntual a la demanda de las empresas, pero no tanto en función de las necesidades de recon-

Intenta promocionar jóvenes empresarios de nuevas tecnologías

## SAIOLAN, UN PROYECTO CON GARANTIA DE FUTURO

En momentos de preocupante escasez y desorientación en las iniciativas empresariales, cuando el paro se multiplica entre los jóvenes postgraduados y crece al mismo tiempo la urgencia de aplicar las nuevas tecnologías para no perder el tren del futuro, iniciativas como Saiolan han de ser recibidas con optimismo y entusiasmo.

Más aún, si cuenta con el respaldo de entidades tan significativas como Eskola Politeknikoa, Alecoop y la División Empresarial de Caja Laboral Popular, así como el reconocimiento explícito de la Sociedad de Promoción y Reconversión Industrial y del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, que ya ha concedido siete millones de subvención para becarios del proyecto, por entender que cumple el requisito de «utilidad pública».

El trabajo integrado en un equipo multidisciplinar, la aplicación en un proyecto concreto de las nuevas tecnologías y la potenciación del espíritu empresarial confrontado con la propia realización de la experiencia, hacen de Saiolan una iniciativa inédita en estas latitudes.

### Razón de ser

En su Plan de Actuación, los autores del proyecto con Armin Isasti al frente, explican claramente su razón de ser: Formar grupos humanos de postgraduados que puedan ir materializando las tecnologías que han aprendido en su carrera, complementándolas

con otras más avanzadas y hoy totalmente actuales. Al mismo tiempo que desarrollan el proyecto, su experiencia se irá enriqueciendo empresarialmente al tener que resolver sobre la marcha los métodos de gestión, producción y marketing. Ello les permitirá adquirir una visión certera y real de las dificultades que afectan a todo lanzamiento, cuando se enfrenta a la realidad del mercado competitivo e ineludiblemente necesita ser rentable.

Se trata, en definitiva, de hacer aflorar hombres de gestión familiarizados con las nuevas tecnologías, capaces de generar nuevas empresas o de dar nuevo contenido a las existentes. El becario seleccionado permanecerá, como mínimo, dos años, canalizando alrededor del proyecto todas las variables empresariales y tecnológicas.

### Puente entre Universidad y Empresa

Saiolan se convierte así en el marco más idóneo para el desarrollo de las relaciones entre Universidad y Empresa. Incluso va más allá, al romper los tradicionales esquemas académicos y hacer de la experiencia un proyecto abierto también al mundo de la empresa.

Saiolan quiere llenar el vacío tan negativo que hoy existe entre Universidad y empresa. Normalmente, los jóvenes postgraduados que obtienen un trabajo, han de esperar años hasta que se les permita tomar verdaderas decisiones empresariales. Se dice siem-

versión que exige la industria del futuro sino más bien como una forma de promoción social del trabajador.

En esta nueva etapa, que estrena también como Director a Javier Mendiluce, se persigue una revitalización del Centro, dotándole de un nuevo enfoque de cara a la empresa, intentado adelantarse a sus exigencias tecnológicas mediante una cualificada oferta de cursos y temas. Se trata, asimismo, de canalizar hacia la empresa los frutos de la labor investigadora de Ikerlan y del trabajo a realizar por los nuevos Departamentos de Ingeniería de Eskola, con cuyos responsables se estudiará, con la debida antelación, los posibles temas sobre aplicación

de nuevas tecnologías a la empresa. Se piensa, incluso, en una planificación anual de dichos cursos.

El objetivo fundamental del Centro de Formación Permanente será pues la divulgación de los avances tecnológicos entre las empresas, con la gran novedad de que los cursos van a ser totalmente **abiertos** a cuantos deseen participar. De ahí el empuje que experimentarán todos los aspectos relacionados con el marketing, desde la publicidad de los cursos hasta la edición de catálogos y lanzamiento de imagen.

La nueva orientación del Centro y la propia dinámica tecnológica hará que la mayor parte de los cursos abiertos se dirijan a ingenieros técnicos y superiores. No obstante,

también continuarán dándose cursos a oficiales cualificados que precisan de una reconversión laboral, debido a la introducción de la electrónica y de la microinformática en su empresa. Por otro lado, proseguirán los cursos en exclusiva para una empresa determinada, a petición de la misma, como se ha venido haciendo hasta el presente.

Por lo demás, los cursos serán impartidos fundamentalmente por el propio profesorado de Eskola Politeknikoa, que así podrá beneficiarse de un contacto más estrecho con la empresa y de una actualización permanente de sus conocimientos tecnológicos. El personal de Ikerlan prestará su colaboración en temas puntuales, e incluso se está con-

pre que carecen de la necesaria experiencia, aunque posean los conocimientos adecuados. El proyecto Saiolan intenta aunar esta dicotomía y hacer que los jóvenes, tras una contrastada experiencia empresarial, puedan acceder directamente a posiciones de responsabilidad en la empresa, sea como adjuntos en puestos clave e, incluso, tomando las pertinentes decisiones empresariales.

Está claro que Saiolan confía fundamentalmente en los jóvenes y en su capacidad renovadora. Esto responde a la lógica más elemental, ya que son ellos quienes mejor pueden dominar hoy día, debido a su formación, las claves de la moderna tecnología.

### Proyectos tecnológico-empresariales

La interrelación entre las nuevas tecnologías desarrolladas en Ikerlan, la visión de producto, la evolución que tienen las empresas y los productos de la competencia, la aparición de nuevos componentes etc. irán configurando la orientación para los planes de evolución de Saiolan. A ello hay que añadir el conocimiento y la relación con centros de innovación industrial y universidades del exterior.

Con estas premisas, la tipología de proyectos que se perfilan podrían definirse como:

- proyectos genéricos
- proyectos de desarrollo de producto
- proyectos de innovación

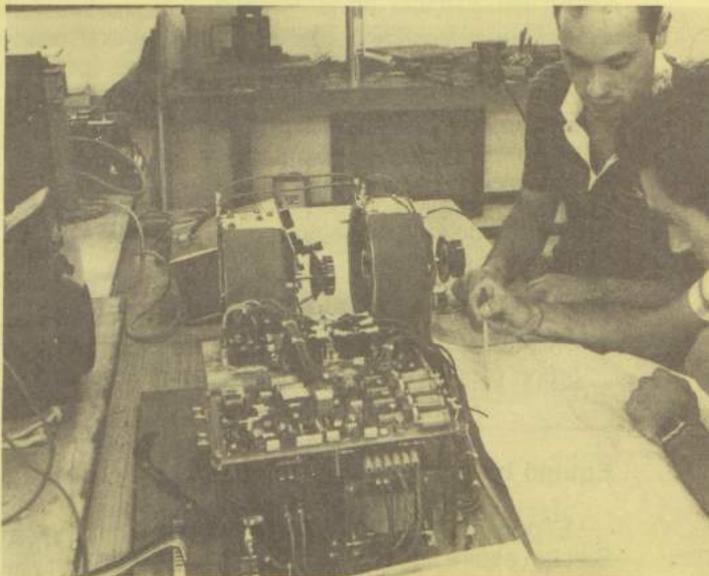
En los **proyectos genéricos**, como es el caso de la CELULA DE FABRICACION FLEXIBLE actualmente en proceso de realización, no se pretende llegar a la concepción de un producto, aunque las actividades que se van a llevar a cabo estarán basadas en acciones concretas y reales de la industria.

En el proyecto que ya ha puesto en marcha Saiolan, la CELULA comprende básicamente las siguientes áreas y elementos:

- una máquina punzonadora por control numérico
- un sistema de transferización (robocarro, alimentador y evacuador)
- un almacén automático de formatos
- un sistema de programación y control por ordenador.

El interés y la originalidad del proyecto son evidentes, si se considera que la oferta de CELULAS DE FABRICACION FLEXIBLE es actualmente nula en el mercado nacional. Lo mismo ocurre con las punzonadoras C.N.C., componente fundamental de un sistema de fabricación flexible para trabajar la chapa. La causa hay que buscarla en el tremendo esfuerzo que supone para el fabricante aunar tecnologías y equipos diversos dentro de un proceso, dada la ausencia de desarrollo avanzado y, especialmente, de personal con formación tecnológico-empresarial.

En los **proyectos de desarrollo de producto** o «copia inteligente», el principal desafío consiste en

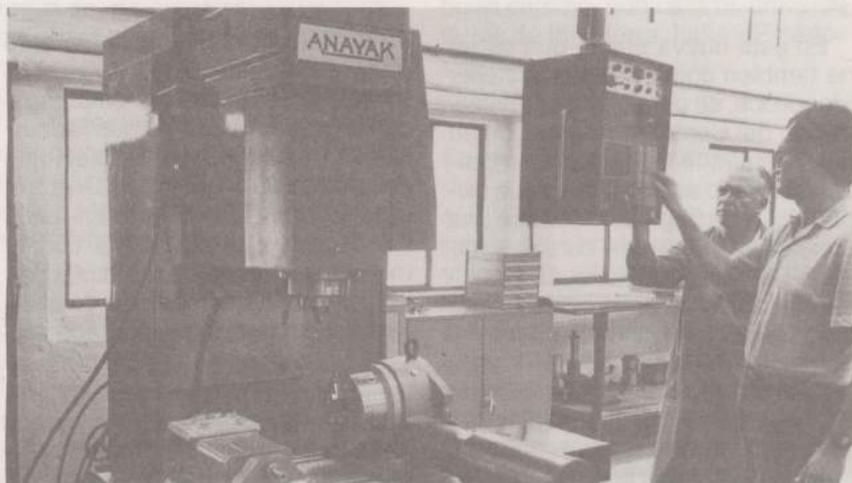


templando la posibilidad de contar con los servicios de profesorado cualificado exterior, cuando las necesidades lo requieran.

Hemos aludido en repetidas ocasiones, a lo largo de este artículo, al importantísimo papel que hoy día juega IKERLAN como centro captador y difusor de las nuevas tecnologías y por las facilidades investigadoras que confiere al profesorado de Eskola. De la Eskola que en su momento contribuyó decisivamente al nacimiento de Ikerlan, preparando hombres para la investigación y liberando a profesores de sus clases, para poderse dedicar a la captación y estudio de las nuevas tecnologías. El Centro Investigador de Ikerlan, con su proyección y

prestigio crecientes merece evidentemente un capítulo y reportaje aparte, que esperamos poder reali-

zar en próximos números de nuestra revista.



saber identificar los productos más prometedores, de manera que se conozca cuál es el margen de incertidumbre que los rodea desde el punto de vista técnico y comercial, hasta que el proyecto pueda suscitar el interés para la puesta en marcha de una actividad empresarial.

Para hacer esto, Saiolan debe disponer de información constante sobre tecnología y mercados, que será canalizada desde Ikerlan, la División Empresarial de Caja Laboral Popular y las propias empresas, con el objeto de aportar nuevas ideas tecnológicas y evaluarlas adecuadamente. Dentro de este apartado, se está desarrollando actualmente una terminal didáctica para la enseñanza del control numérico, a partir de la cual se concebirá un AULA DE CONTROL NUMERICO.

Por último, en lo que respecta a los **proyectos de innovación**, éstos serán solicitados por las empresas o grupos promotores. Para que resulten viables han de cumplir los siguientes requisitos:

- Las especificaciones del proyecto deberán estar enmarcadas dentro de la filosofía de los «proyectos genéricos», es decir, que contemplen en su proceso de desarrollo todas las áreas de formación previstas.
- La participación de los hombres de empresa en la realización del proyecto, conjuntamente con los alumnos becarios.
- Posibilidad de que parte del equipo que haya desarrollado el proyecto se incorpore a la empresa o grupo promotor solicitante, bajo previo acuerdo.

### Equipo humano

El personal que entre a formar parte del Proyecto Saiolan estará compuesto por monitores—profesores

y gente de empresa—, becarios y técnicos de empresa. A la capacidad técnica y el tesón que el trabajo va a exigir, hay que unir la necesidad de un equilibrio entre hombres que proceden del mundo universitario y científico y aquéllos que provienen de una experiencia empresarial. Este equilibrio es necesario para que Saiolan no se desvíe en un sentido o en otro. En resumen, podrían concretarse así las vías de captación de los miembros del equipo:

- Personal seleccionado que provenga del ámbito de la empresa y que una a su experiencia y conocimientos una vocación por la enseñanza.
- Personal profesor que, procedente del sistema educativo, se haya preparado en la vertiente científica y empresarial.
- Alumnado procedente de Escuelas de Ingeniería y Facultades científicas, de Ciencias Empresariales y Económicas. La selección se hará, en principio, sobre aquellos alumnos con mayor disposición para la gestión.
- Personal que no proceda de ninguno de estos tres campos, pero que reúna características técnicas adecuadas.

El equipo promotor del proyecto Saiolan, que oficialmente iniciará sus actividades en octubre, si bien ya viene trabajando en ello desde hace más de un año, se compondrá de dos ingenieros técnicos electrónicos, dos ingenieros técnicos mecánicos, un físico, un titulado superior en Económicas o Ciencias Empresariales y un titulado superior a definir. El equipo monitor está integrado por el Director de Saiolan, Armin Isasti, conjuntamente con dos profesores monitores, Sres. Ruiz y Guisasaola. Cada año se incorporarán, como mínimo, siete nuevos becarios al proyecto Saiolan.

El presupuesto de esta iniciativa alcanza los 36 millones de pesetas, 19 para el sostenimiento y el resto destinado a inversiones.

# GARAPENAREN HAUZI GOGORRA

Las palabras **DESARROLLO** y **PROGRESO** se toman generalmente como si tuvieran igual significado, aunque caben no pocos matices. Por **PROGRESO** habría que entender todo aquello que beneficia a hombre. Por su parte, el **DESARROLLO TECNOLÓGICO** puede ayudar y beneficiar al hombre, pero también puede y de hecho se vuelve contra el hombre. Pero esto no ocurre sin la anuencia y conformidad del hombre mismo.

## J. M. Mendizabal

GARAPENA hitza, kasik osorik, teknika-aurrerapenaren esanahira mugatu dela esan daiteke. Eta aurrerapen tekniko hau, azkenengo urteotan behintzat, azelerazioari, azkar eta lasterka jokatu beharrari aplikatu zaio. Eta lehiaketa teknologikoak geroz abiadura haundiagotara behartzen gaitu, nolarebait.

GARAPENA eta AURRERAPEN hitzei esanahi berdina ematen diegu sarritan. Hala ere, funtsean, bereiztasunik ba da bata eta bestearen artean. AURRERAPENA esaten dugunean, gizonarentzako ongarri den hura dena ulertu nahi genduke. Bestalde, GARAPEN TEKNIKOAK gizonari mesede egin eta lagun diezaiokela pentsatzen dugu; baina kalterik ere ekar diezaiokete eta ekartzen dio, zinez. Jakina, ez da gertatzen horrelakorik gizonaren beraren ederespen eta onartzerik gabe.

Agustin Altisent-ek ez du sinesten giza-aurrerapen horretan, berak argi eta garbi aitortzen duenez: «gizamailaren, eta osorik gizadiaren hobekuntza» horretan dehintzat. «Nork sinestuko du horrelakorik, galdetzen du berak, nork sinestuko gizartearen aurrerapenean, paleolitiko garaian harrika hasi eta Hiroshimako leherketaraino, edo-ta gaurrengungo misil desafiotaraino, gizonak etengabe borrokan eta elkarri erasoka ari bagara, geroz harroago. Eta oraindik ez dugu gerra gairatze zerekin (inork erabazi ez eta denek galtzen dutela jakinik). Gure ergelkeriak, oraindik ere, elkarren arteko borroka burugabe horretara eragiten gaitu, armaz askotan, merkantziak, diruz, egiz eta gezurrez, anatemaz edo eskuartearen harrapatzen dugun guztiaz baliatuz, sistematikoki, temaz eta setaz. Asmatzen dugun

guztia urkoaren kontra jaurtzen dugula esan daiteke, zoritxarrez.»

## Arizmendiarrietaren optimismo historikoa

Aipatu ditugun esaldiok, eta beste autoreen lanetan bil genitzazken askok AURRERAPENA eta GARAPENAREN arteko lege bereizteko baimentzen gaituzte, noski. Gizona, bizitza, historiaren kontra doan GARAPENA salatzen da hemen, gure iritziz. Izan ere, ez bait da GARAPEN TEKNOLOGIKO guztia gizonarentzako mesedegarri.

Arizmendiarrjeta erabat baikorra zen GARAPEN TEKNOLOGIKOARI dagokionez:

«Ez dugu eskuhartzen inola ere hiletarien aranguratan, eta biharko eguna gaurkoa baino hobea izango dela sinesten dugu, zinez. Eta bizi dugun mundua geroz ederrago: esango nuke iragaten den egun baikoitzean, gizonak ere zintzoago direla, orokorki hitzeginez behintzat.»

«Gizonaren bakarkako gorabehera eta halabehar guztien gaineratik bizitza sozial eta izpirituzkoak bere bideari jarraitzen dio, eta gure mundua geroz hobetzenago doa.»

Horrelako ikuspegi profetikoaren jabe izan eta horrela gailentzen den gizonaren aurrean guardian jarri behar nahitaez: patuzko aurrerapen zentzu hau harrigarria da, zinez, baina ezinbestekoa eta kupidagabea. AURRERAPENA beti ere EKINTZARI baldintzaturik dago eta GIZONAREN BORONDATEARI: «gizonaren perfezionamendua zehaztasun handiz ezarritako legea da eta gizakiok hobekuntza horretarako eginik gaude, garaian-garaian osotasun hori mailaka eta ahaleginez lortuz.»

«Ezin onar dezakegu ere materiari izpiritua berez kutsatzen eta lanak arima mirabetzen duela esaten

duten hoi en iritzirik. Bizitzak beti ere hoberako bilakaera daramala uste dugu, eta gizona bere toki eta norabidean duela lana orokortzen duen zibilizazio berriak.»

Eta ez dadila falta ajerik optimismo honen barruan: «gaitza etorri, materiako zientziek giza-zientziekiko izan duten garapen lasterregaitik dator.»

«Soluziobide bakarra, egoera honetan, kontzientziako dei genezaken zientzien garapen hobe baten bidez datorke: gizona eskolatu, hezi, eta ongi informatzetik.»

## Aurrerapen teknikoa eta aurrerapen morala

AURRERAPEN TEKNIKOARI egokitu behar zaio AURRERAPEN MORALA hura hau baino bizkorragoa dela bait dirudi izan ere. Baina argi dago GIZA-AURRERAPENIK izango ba da AURRERAPEN MORALA ezinbestekoa dela.

Abioiei geroz abiadura haundiago ematea lortuko dugu, baina gizonak bere larruazalean sartuta darrari. Eta ezin diezaiokete ihes egin bere itzalari. Inguratzen duen munduaren agintea interesgarria ba da, askozaz ere derrago da beregain duen jabetza.

Garbi dago gorputzaz kanpoko lana oso garrantzitsua dela. Eta barne-gizonaren kalitatea zaindu egin behar da. Guzti honek, etikazko ikuspegi gabe ez dagoela aurrerapenik esan nahi du. Ez da dena berdin: ona eta gaitza hor daude.

Teknika-aurrerapenak kalte gogorrak ekar ditzake esku gaiztotan. Eta, hala ere, aurrerapen beroiek, ongi erabiliz, gizonaren onerako balio ikaragarria dute.

AURRERAPEN TEKNIKO beza-la uler genezaken GARAPENAK lana gizartera girotzen laguntzen du, aukerako hornidura materialak ekarriz. Bidebatez, bizimodua hobetzen laguntzen du.

«SORTU BAINA EZ JABETU, EKIN ETA EZ IRABAZI, AURRERA JO ETA E7 NAGUSITU.»

# DESEMPLEO Y PRESTACIONES FAMILIARES EN LA CEE

## LAGUN-ARO

Lo primero que habría que señalar es que la prestación de desempleo es una «advenediza» entre las que vienen atendiéndose clásicamente en un sistema de Seguridad Social. Las razones que justifican su actual inclusión vienen determinadas por el número de parados que la crisis actual ha provocado después de un período de pleno empleo. Máxime cuando la época desarrollista ha coincidido con el cambio conceptual de un sistema de seguro a un sistema de Seguridad Social.

Otra razón reside en su aleatoriedad, tanto en cuanto al momento del hecho causante como en su magnitud. A pesar de que existen otras prestaciones del mismo carácter aleatorio de inicio, como son las pensiones de invalidez, viudedad, orfandad, éstas pueden «estimarse» aplicando los parámetros actuariales de las grandes cifras demográficas.

Pero el carácter «advenedizo» que señalábamos no le ha impedido que se haya transformado en una prestación importante por su número y por las dificultades de financiación. Aún diríamos más, las acciones de los diferentes países para combatirlo o para paliarlo no dejan de ser meras contemporizaciones, tanto por su incidencia económica como porque trasciende el campo clásico de la Seguridad Social. De hecho en el documento base de consulta que manejamos y que como decíamos se remonta al que estaba vigente en 1982, apenas aparecen atenciones destinadas al parado del primer empleo, hoy dominante y que viene atendiéndose mediante acciones puntuales y en colaboración con otras instancias ajenas como, en el caso español, el INEM.

### Condiciones para ser beneficiario

En general el desempleo se define como la prestación a la que tiene derecho todo individuo que **siendo apto** para el trabajo, ha perdido **involuntariamente** su empleo e intenta reintegrarse al mundo laboral

**inscribiéndose** en la Oficina de Empleo. Son por lo tanto beneficiarios todos los asalariados y asimilados.

Al concebirse como prestación de cotización, las condiciones para tener derecho al desempleo podríamos estimarlas de dos tipos. Una, es la misma que para tener derecho a cualquier prestación de sus respectivas Seguridades Sociales. Otros países como Alemania el período de disfrute del derecho lo hacen proporcional al período de trabajo, así con 156 días de trabajo se tiene derecho a 12 meses de prestación, con 234 días a 18 meses y con 312 a 2 años. En el extremo superior está por ejemplo Grecia que exige un período de trabajo de 5 meses para tener a 6 de desempleo.

La edad del parado interviene de dos maneras. Una de ellas condicionada por su paso a la edad de jubilación, cuando se emplea la edad que da derecho a ella tal y como veíamos en la pensión de Jubilación. La otra, en la medida que superadas las condiciones generales que apuntábamos y al cumplir 60 años para los hombres y 55 para las mujeres (término medio de los diferentes países), cuando se den circunstancias especiales de salud, de duración del desempleo.

En este aspecto hay que decir que existe una prestación muy parecida a la que tenemos en Lagun-Aro, la indemnización por prejubilación y el desempleo parcial. El primero se trata ni más ni menos, que de lubricar la salida de un «mayor», variando enormemente las cuantías de la misma y modalidad, aunque coinciden bastante en el sentido de que el empresario ha de mantener el puesto de trabajo.

El desempleo parcial contempla el cierre temporal o la reducción de las horas trabajadas, en la medida que la Oficina de Empleo o similar acepte las condiciones de: tipo de actividad (Alemania sólo lo da en la construcción), cifra de horas de descenso (10% de reducción de horas), afecte a un mínimo de gente (Francia el 20%, Alemania el 33%), etc.

## Cuantía y financiación

Hemos dejado para el final la cuantía que se cobra, por ser el aspecto que más puede importar y también porque existen notables diferencias. Así Dinamarca señala el 90%, Gran Bretaña el 76,6% (con mejoras con personas a cargo), Alemania el 68%, Holanda el 80%. Frente a estos están los que establecen diferencias entre los solteros o personas que no tienen a nadie a sus expensas y los demás. Así Bélgica concede un 60% al casado frente a un 40% si es soltero. Lo mismo que Grecia, que distingue entre un 50% para empleados y un 40% para obreros y un complemento del 10% por persona a su cargo.

Como se decía al comienzo la base sustancial, salvo en Dinamarca, en el que el Estado financia el desempleo, es la cotización. De Gran Bretaña es imposible separar las cuotas parciales pues, como se ha dicho en algún otro momento de esta serie de escritos, sólo hace una cotización a todo evento.

Entre los demás tenemos que en Alemania se contribuye con un 4%, que se reparten igualmente los empresarios y obreros. Bélgica lo hace en un 2,10 (0,87 obrero + 1,23 empresario), Grecia en un 3 (1 obrero + 2 empresario), Francia el 3,6 (0,84 obrero + 2,76 empresario), Italia 2,91 (todo el empresario) y Holanda con el 5,4 (3,55 el obrero + 1,85 el empresario). En estos países el Estado financia las desviaciones presupuestarias de la prestación y la Asistencia Sanitaria.

## Prestaciones familiares

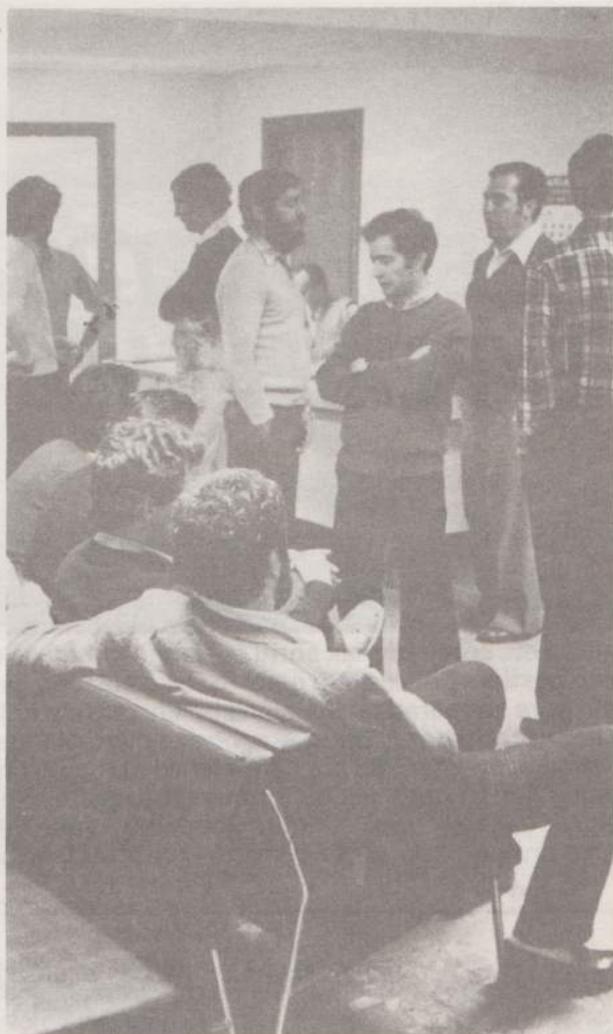
Lo primero que llama la atención es la antigüedad de la prestación, puesto que la misma viene dispensándose desde hace 40 años en algunos países. Esto viene a confirmar la posición que señalábamos, en el sentido de que hoy en día la Seguridad Social es un conjunto de prestaciones clásicas más las que últimamente se incorporan.

Las prestaciones en sí no merecen grandes comentarios, por un lado porque han sido difuminadas, en parte, por las pensiones y por otro porque ofrecen singularidades ligadas a otros fenómenos como el demográfico. Así tenemos países que premian los hijos frente a los que no les conceden ni la consideración de pensión en la situación más extrema de la orfandad absoluta.

Así Francia, Dinamarca y Gran Bretaña sólo mantienen el sistema de Auxilio Familiar y no el de Pensión de Orfandad. En cambio Alemania otorga una pensión equivalente al 10% por cada hijo.

De las cuantías como son asignaciones mensuales vamos a convertirlas en equivalentes a pesetas de hoy en día, haciendo la salvedad de los errores que ello puede originar. Así:

Dinamarca concede un subsidio igualitario por hijo a razón de 2.792 Ptas. Lo mismo en Gran Bretaña que lo hace por 4.926 Ptas. incrementándolo en 1.668 Ptas. en caso de orfandad.



Alemania mantiene un sistema progresivo y así al primer hijo le concede 2.800 Ptas., al segundo 5.603 Ptas., al tercero 12.327 Ptas. y luego los sucesivos con 13.447 Ptas.

Francia también incrementa hasta los cuatro primeros para bajar a partir del quinto, lo cual indica que premia la natalidad pero sin querer hacerlo con las familias numerosas. Como no tiene orfandad el primer hijo son 11.050 Ptas., 7.900 Ptas. el segundo, 9.878 Ptas. el tercero y 10.000 el cuarto para bajar al importe del tercero en los sucesivos.

Luego aparecen una serie de ayudas en caso de hijos disminuidos, rehabilitaciones especiales, padres solitarios, ayudas para pisos, etc. que se condicionan por sus circunstancias especiales de minusvalía, necesidad de ayuda de tercera persona, rentas familiares, etc., que hacen prácticamente inservible a efectos comparativos. Sólo añadiríamos que las prestaciones de Lagun-Aro, conceptualmente, no desdichan de lo que se estila por ahí, salvando las cuantías que son difíciles de cotejar en la medida que no disponemos de la relatividad de ella con respecto a los parámetros de rentas de trabajo, costo de la vida, etc...

# NUEVOS RETOS DE LA EXPERIENCIA COOPERATIVA

Bistan denez, ordurarteko enpresa-sorketan funtsezko etendura ekarri zuen kooperatiba-experientzia berri honek, enpresagizonak egitura eta eredu berriak sortu eta langileriaren eskuhartze eta zuzeneko gestiora bultzaz. Eta garai hartako antzera, gaurregun ere ez da falta gure kooperatiba-ahalegina baltintzatu eta kolokatzan duen defasiorik, zoritxarrez. Batez ere, hortxe dago etengabeko teknologia-bilakaera, eta merkatu eta kompetenziaren geroz nazioartetze bortitzagoa. Guzti honek, jakina, enpresa kudeaketarako arau eta ahalegin berriak eskatzen ditu eta gure kooperatibatako lantaldeetara geroz gazte profesionalago eta gehiago txertatzera, ezinbestean.

## Javier Retegui

El comienzo de la experiencia cooperativa supuso la ruptura radical de las concepciones de empresa imperantes en aquella época. Se estableció un nuevo concepto de estructura de empresa con la participación y gestión directa de los trabajadores en la misma.

Los primeros años se caracterizan por el establecimiento de normas originales de gestión y el aprendizaje de las técnicas de desarrollo empresarial, desconocidas por los improvisados gestores que con juventud y gran carga de dinamismo van adentrándose en los secretos y técnicas hasta llegar a dominarlas demostrando una eficacia empresarial que nos sitúa actualmente en el más de centenar de empresas cooperativas con los 18.000 socios trabajadores.

Desde los comienzos se plantea también la necesidad de combinar la estructura de la pequeña y mediana empresa con organizaciones de superestructura que racio-

nalicen el desarrollo comarcal y el equilibrio y la solidaridad intercooperativa.

Será preciso la creación de instrumentos de planificación a largo plazo y de servicios complementarios a los de cada cooperativa. Los Grupos Comarcales son organizaciones y estructuras originales propias de nuestro Grupo Cooperativo que han sido creados para responder, desde la pura concepción cooperativa, a los retos y necesidades que se presenten. El proceso de formación de Grupos Comarcales está en estos momentos culminándose y la mayoría de las cooperativas se encuentran ya encuadradas en dichos Grupos.

Avanzada la década de los años 80 se nos presentan unos nuevos retos que van a condicionar, y de hecho están teniendo una enorme influencia, en la viabilidad de nuestro empeño y en el futuro del Grupo. Se trata de fenómenos que están produciendo profundas mutaciones en las estructuras empresariales, y que nos obligan a crear nuevas reglas de juego que

nos permitan adentrarnos con pie firme en el futuro que se nos avecina.

## Nueva tecnología

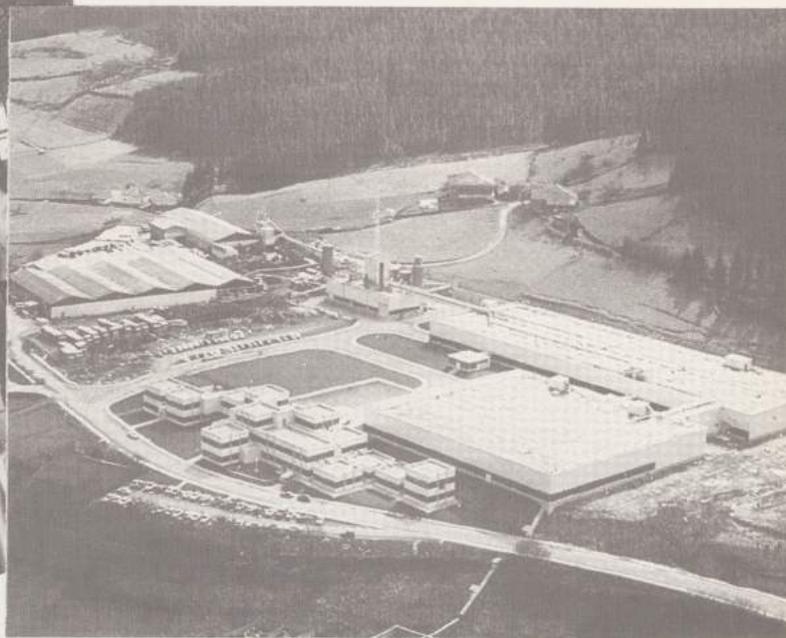
Voy a destacar, en primer lugar, la profunda **evolución tecnológica** que se está produciendo. Esto genera, a nivel empresarial, cambios en los sistemas productivos y de gestión con incidencia en incrementos extraordinarios de productividad. Como consecuencia, ante la rigidez de la demanda, se producen excedentes de personal y varía la configuración de las empresas hacia una menor plantilla y una mayor inversión por puesto de trabajo.

Esta mutación tecnológica implica también cambios en la misma concepción de los productos y hasta en los hábitos de consumo. Se desechan productos y servicios tradicionales para adentrarse en productos novedosos, produciéndose así una mutación en el orden de prioridad de necesidades.

Diariamente estamos viviendo planes de reconversión de empresas que plantean drásticas reducciones de estructura con incrementos de productividad considerables.

## Mercados Internacionales

Otro concepto que está teniendo una incidencia importante en el desarrollo empresarial es la **internacionalización de los mercados**. Desde la crisis del petróleo hace 10 años, que supuso una



enorme mutación del mercado internacional, hasta la práctica suspensión de pagos de los países sudamericanos, con extraordinaria rapidez se van sucediendo cambios y amenazas con los que hay que contar en la gestión empresarial. Y no podemos olvidar la extraordinaria importancia que nuestra integración en el Mercado Común Europeo va a suponer debido a la competencia que van a sufrir nuestros productos, tanto de los países que lo integran como a través de los acuerdos preferenciales con terceros países.

### Nuevas pautas de Gestión

La evolución tecnológica acelerada y la internacionalización de los mercados marcan unas nuevas pautas a la gestión empresarial e implican nuevos retos que nuestra experiencia cooperativa debe afrontar.

La experiencia de estos últimos años señala que en muchos casos se improvisan soluciones, adaptando catálogos y productos a las nuevas tecnologías y desarrollando acciones esporádicas y puntuales en los mercados exteriores. Faltan acciones sistemáticas y una gestión agresiva ante las mutaciones tecnológicas y de mercado que estamos viviendo.

Cada cooperativa afronta la situación en solitario, sin los soportes y la dimensión adecuada para responder con eficacia a los nuevos retos.

Al igual que en ocasiones precedentes, nuestro sistema cooperativo debe afrontar el reto creando las estructuras adecuadas que le doten de la dimensión y los instrumentos suficientes.

### Grupos sectoriales

Con el objeto de realizar un tratamiento sistemático de los problemas derivados de la internacionalización de los mercados y de la acelerada evolución tecnológica, deberán implantarse en nuestro Grupo Cooperativo las **Agrupaciones Sectoriales**. Estas Agrupaciones estarán integradas por Cooperativas pertenecientes a un mismo sector industrial.

Estas estructuras básicas serán complementarias de los Grupos Comarcales y marcarán el entramado horizontal de la relación intercooperativa aportando una enorme solidez al Grupo Cooperativo.

Estas Agrupaciones Sectoriales deberán consolidarse progresivamente. De este modo, con la dimensión que ofrecen diversas empresas cooperativas pertenecientes a un mismo sector, se llegará a

la complementación de catálogos, la apertura de redes comerciales comunes complementarias a las ya existentes, el tratamiento sistemático de la evolución tecnológica, etc...

### Relevo generacional

La adaptación a la evolución que estamos viviendo exige, además de la creación de las estructuras adecuadas, la incorporación a los cuadros de las cooperativas de jóvenes profesionales con niveles de preparación suficientes y con la ilusión de afrontar el reto de la evolución. No podemos limitarnos a defendernos de los cambios añorando tiempos de mayor estabilidad. Hoy más que nunca hay que apostar por las nuevas generaciones y por el futuro.

Las estructuras mentales son las más inmovilistas y se sitúan ante la evolución con sensación de agarrotamiento y en actitud defensiva. Para evitar este peligroso proceso es preciso dar creciente entrada a las jóvenes generaciones y proceder a un ordenado, pero firme, **RELEVO GENERACIONAL**. De este modo situaremos a nuestras cooperativas con la ilusión de realizar los esfuerzos necesarios para afrontar con eficacia un futuro que ya lo tenemos encima.

# AL DIA DE HOY...

Isabel Azanza

## **AURKI, S. COOP. SUMINISTRADORA DE GENERAL ELECTRIC**

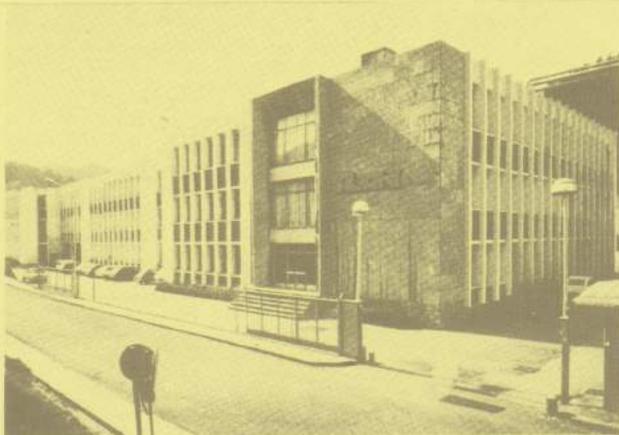
La Cooperativa Aurki, integrada en el Grupo Comarcal Ularco, ha sido noticia en este verano.

Aurki, S. Coop. y General Electric firmaron un contrato en el que la primera de ellas se compromete a suministrar a la segunda el CNC-8000.

Estos Controles numéricos se comercializarán a todo el mundo con la marca General Electric.

Este producto es diferente a la gama que fabrica General Electric.

Por último, sólo queremos destacar que esta operación supone un gran éxito para Aruki, especialmente teniendo en cuenta que es un producto desarrollado por la propia Cooperativa.



## **PROMOCION DE NUEVAS COOPERATIVAS**

En estos últimos meses cuatro cooperativas se han integrado en el Grupo Cooperativo:

### **FAGOR CLIMA, S. COOP.**

Esta Cooperativa surgió como desdoblamiento de Ulgor, S. Coop.

Aunque la actividad cuenta con 23 años de andadura, ha sido ahora, tras funcionar durante dos ejercicios como Centro de Explotación autónomo en el seno de Ularco, cuando ha decidido constituirse en Cooperativa independiente y como tal asociarse a Caja Laboral Popular.

La actividad de esta Cooperativa se centra en el agua caliente sanitaria dentro del mercado doméstico.

### **MATRICI PLASTICOS, S. COOP.**

Esta Cooperativa nace en el seno de la Cooperativa Matrici con el apoyo del Grupo Comarcal Nerbión.

Se va a dedicar a la fabricación de piezas de plástico por compresión a partir de poliéster reforzado con fibra de vidrio en forma de lámina (S.M.C.).

Esta actividad ya venía desarrollándose con éxito en Matrici, S. Coop., por lo que su lanzamiento se realiza en base a la experiencia adquirida por Matrici en el sector de la automoción.

### **ETORKI, S. COOP.**

Esta Cooperativa nace con la colaboración del Area de Promoción Industrial como consecuencia de la oportunidad de Vidrieras de Llodio brindó a un pequeño colectivo en ella integrado para acometer una promoción cooperativa.

Vidrieras de Llodio ofreció al equipo directivo y a los trabajadores de la División Madera la actividad del aserradero, por lo que su objeto se centra en la transformación de la madera.

Para el proceso de producción se utilizará una línea de aserradero denominada LINEA FIBRO que se caracteriza por su alta productividad en tronco delgado.

### **OINAKAR, S. COOP.**

Esta Cooperativa ha sido promovida con la colaboración del Area de Promoción Industrial y la División Empresarial y en el seno del Grupo Comarcal Oñalan.

La actividad elegida es la fabricación de carretillas elevadoras, para lo que se cuenta con una licencia de fabricación y distribución con la empresa japonesa NYK. Esta empresa es el mayor fabricante japonés de carretillas eléctricas.

**A todas ellas, les deseamos un gran éxito empresarial**

## **IKASBIDE, CENTRO DE FORMACION COOPERATIVA**

Ya ha comenzado su actividad el Centro de Formación Cooperativa Ikasbide.

Físicamente se ubicará en la Casa-Torre de Otalora situada en Aretxabaleta.

El primer proyecto que va a acometer es la formación de 105 postgraduados.

La duración de este proyecto de carácter técnico será de dos años y está dirigido a postgraduados sin experiencia empresarial.