

T.U.

«Trabajo y Unión»

MARZO 1975

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. Goyerri - Avda. Antigua, 19 - **ZUMARRAGA**

Dep. Legal S. S. 57-1970

Núm. 172

Lo práctico en la pluralidad ideológica

Se cotiza poco en este tiempo ser simplemente **práctico**. ¿A dónde se va con una pretensión tan vulgar? Todo hay que abultarlo, decorarlo, para presentarlo al público y que éste lo califique de buena mercancía, o al menos lo considere apetecible. Esta es la realidad.

La **POLITICA** no es una aspiración o un quehacer exento de esta exigencia del público en cuanto alguien aspira merecer el favor ajeno. Aquella advertencia de «**diga poco y bueno**» sirve para unos pocos. Supuesto que tampoco es viable pregonar mucho, nosotros en lo concerniente a **POLITICA** hemos optado por lo de «**haga siempre más y mejor**». ¿Han cambiado los signos o la atmósfera para otra cosa?

Tal vez se escuche a demasiados que dicen: «No sabemos qué camino seguir». Pero a la vista de lo que hacen u ocurre uno tiende a sospechar que no es tanto el **desconcierto sobre el camino a adoptar** cuanto la tibieza e **indecisión sobre el compromiso para andar**. Lo que se quiere disimular con tanto alarde progresista o transformador y tanta burguesía es el afán de poder y la ambición interesada.

Ninguna de las revoluciones que merecen la pena y que necesita nuestro tiempo puede hacerse a costa de otro. Cada uno y, sobre todo, los mejor situados en edad, capacitación, influencia o cultura, tienen que aportar más. ¿Cuánta insolidaridad latente subyace en los propios jóvenes con apariencias más revolucionarias, en los adultos, indoctos o doctos, empeñados en sus respectivas prebendas o comodidades más que en la promoción del bienestar y de los cambios necesarios para configurar unas comunidades humanas más equitativas, fraternales, dinámicas?

La **POLITICA**, que, de momento causa no poca inquietud entre nosotros, es la que gira más en torno a ideas y concepciones abstractas con la consiguiente simplificación y desatención de las realidades de la **existencia**. En nuestra línea de querer ser prácticos y sensatos, ¿qué debe prevalecer?, la política de las ideas por las ideas, o la política de las ideas para vivir una existencia más apetecible?

Cierto es que formulamos más interrogantes que soluciones, pero es que las soluciones debemos saber dárnoslas nosotros mismos, para que nuestro afán de hacer **PUEBLO** no quede en hacer **REINOS**.

De hecho, en todas partes el poder está prácticamente ejercido por minorías, pero para que ninguna minoría incurra en la siempre fácil y comprometedoramente

tación de hacer la renovación o revolución en su propio servicio los miembros o componentes de la comunidad deben optar por aceptar la incomodidad y la responsabilidad de cultivarse, capacitarse o mantenerse permanentemente en proceso de autoliberación.

Se ha dicho que **cambiar los últimos fines de la clase dominante es cambiar a la propia clase dominante**. La democratización y la democracia lo más que puede aportarnos es que haga viable el relevo y la rotación. Además debe ser la toma de conciencia de las condiciones y presupuestos de liberación personal con la que todos debemos disponernos para ser leales a tales exigencias en la base y en la cúspide, es decir, gobernador y gobernantes.

Es nuestro camino, el camino que sólo aciertan los que saben hacerlo andan-do por él.

Un camino.

Presentar la opción cooperativa como el único o el mejor camino no sería verdad y, desde luego, que no deseable para los hombres y los pueblos que tratan de ser libres y quieren serlo por ser acreedores a ello y la libertad para los mismos es algo que se logra en la medida que no se precisa imponerla a nadie.

Tratamos de que la opción cooperativa se compatibilice y se complemente con otras a tenor de la sensibilidad, capacidad o conciencia respectiva, siempre libremente aceptada y realizada para que la libertad sea viable cada vez en espacios más amplios. La opción cooperativa la vinculamos o relacionamos vitalmente con los métodos democráticos de relación y de gestión. La democracia la necesitamos para que nos sirva mejor para llegar a promover y gobernar al pueblo tal como desea ser servido y asistido.

La opción cooperativa ha de llevar consigo la actualización de algo que ha sido ancestral y vital entre nosotros para que alcanzáramos el rango de pueblo evolucionado y desarrollado que, de hecho, hemos logrado aun cuando no realizado plenamente.

El amor a la libertad ha ido de mano con el recurso del trabajo para realización personal y colectiva. El TRABAJO compartido solidariamente y gestado democráticamente es el poderoso recurso de quienes, carecemos de otras prodigalidades de la naturaleza, en la tierra en la que estamos emplazados. Viene a ser el PRESUPUESTO VITAL de subsistencia y desarrollo de la comunidad.

La opción cooperativa lleva a la movilización y a la potenciación de dichos factores. Ella misma es la POLITICA que nos induce a disponer de bienes, a disfrutarlos o distribuirlos equitativamente, a reconvertirlos según nuestra sensibilidad y necesidades, iniciativa y responsabilidad, en otros bienes u otras posibilidades en consonancia con las circunstancias históricas y sociológicas.

Es una POLITICA QUE tiene programa, comporta una convocatoria universal, representa una polivalencia de valores siempre reconvertibles individual y colectivamente. Equipa además nuestros espíritus, ha de poder respaldar nuestras ansias de libertad y ha de hacer viable unas relaciones y una convivencia en proceso expansivo y variable con otros hombres y otros pueblos.

¿Hemos de minivalorarlo o, más bien, cada uno desde su óptica y plataforma ideológica aceptarlo en aras de una EXISTENCIA COMUN de mejores perspectivas? ¿Qué se debe tratar de modificar o acomodar la opción cooperativa o las opciones clásicas políticas?

Para un examen objetivo será bueno que nos sobrepongamos tanto a complejos triunfalistas como de inferioridad y, modesta y honestamente, demos prioridad y prevalencia a lo que sin género de duda lo tiene: el trabajo para el hombre y para una existencia más humana como también la política para hacer viable una humanidad más cordial y progresiva.

Inacabado.

Históricamente es algo de que tenemos constancia. Todo aquello que el hombre o los pueblos han adoptado de una vez como si estuviera ya hecho y maduro

para servirles de por vida o por generaciones sin límite no ha podido dejar de tener rango dogmático y, por tanto, rigideces y servidumbres más molestas que ventajas.

Si hablamos de MOVIMIENTO cooperativo es porque en las cooperativas estamos viendo algo que debe fluir, evolucionar, y si entre nosotros nos resulta tan familiar la expresión EXPERIENCIA COOPERATIVA es por la fe y confianza que tenemos en las virtudes ancestrales de nuestro pueblo que, como tal, hasta para subsistir ha de recurrir más al trabajo y al esfuerzo que a la admiración de someter al examen y revisión permanente ninguna constitución o formulación realizada.

Para esta tarea, como también para otras, huelga tanta clandestinidad.

Si opinamos que no se puede jugar con el pueblo y sabemos también que para que un pueblo como tal esté en condiciones de participar efectivamente en condiciones de autogobernarse precisa TIEMPO y CAPACITACION, contribuyamos con la máxima aceleración a la adopción de métodos idóneos para ello.

Para una pedagogía liberadora como para un proceso educativo popular es necesario desvanecer tanto misterio y no pocos complejos. Tanta resonancia acusatoria de separatismo prodigado desde fuera acaso nos lleva a atenuar la atención al separatismo que pudiéramos tener dentro, es decir, en el seno de cada comunidad y pueblo, tal como entre gobernantes y gobernados, dirigentes y dirigidos, jóvenes y adultos, técnicos y profesionales, gremios y sectores diversos, entre los cuales subyacen y afloran tantas discriminaciones y diferencias que tienden a ser cada vez menos soportables por unos y otros.

Este es un fenómeno doméstico e interno que socaba no poco el vigor y la perspectiva de relaciones humanas y perspectivas sociales. ¿No será que la mala conciencia que se tiene por ello induce a tanta profesión socialista a no pocos que a juzgar por los hechos socialistas deben tratar de serlo en exclusiva en un plano de especulación más que en los hechos y realidades cotidianas?

Innovaciones viables.

No son pocas las reformas o revoluciones de «bolsillo» viables en nuestro pueblo para que éste acceda al disfrute de opciones más o menos indispensables dentro de una existencia más humana y prometedora.

No pocas de estas innovaciones son perfectamente viables con tal que, no menos que nuestros trabajadores, otros profesionales o ciudadano de ordinario en mejores posiciones supieran darnos ejemplos vivos de solidaridad, de más equidad, de no menos esfuerzo y más proximidad sin encogerse por oler a grasa de buzos o la incultura o falta de refinamiento de las masas. ¿Al fin y al cabo estos desafortunados no son en alguna medida víctimas de todos los que también tenemos cuna común?

Ante una espléndida movilización de las fuerzas más variadas en las formas más pluriformes, carecemos del espectáculo aleccionador que pudieran constituir nuestros centros superiores de educación, como de los gremios o corporaciones constituidas por los ciudadanos más capacitados en línea de superación social. ¿Será que esperamos que las previsiones y presupuestos de la dialéctica de lucha no conduzcan a ello?

Las representaciones corporativas defienden, como norma general, intereses gremiales o de casta y suelen carecer en sus planeamientos de un enfoque global.

Como a su vez la justicia no deja de ser también contingente y se define precisamente según el marco jurídico que ha creado la sociedad que intenta ser desplazada, la apelación a las fuerzas democráticas es indispensable y éstas en tanto han de ser efectivas en cuanto defienden concepciones alternativas y apuesten por la innovación más o menos permanente. De lo contrario incurrir, aun cuando en origen se llamen partidos, en dos defectos de las representaciones corporativas. El hombre es sujeto en evolución y variable y para servirle hay que acomodarse al curso de su evolución; de lo contrario se le fosiliza, se le cosifica.

Las nuevas formas de Organización del Trabajo

El para qué de la empresa.

La empresa, como lugar de convivencia en una buena parte de la vida de la persona, es hoy objeto de opiniones contradictorias en cuanto a su función y sentido; **se dan cita en ella aspectos potencialmente contradictorios, cuales son la eficacia y la satisfacción personal en el quehacer productivo.**

Sería ingenuo, por parte del que suscribe estas notas, cantar loas y alabanzas en favor de la organización que hoy contamos, estimando que, superada la contradicción entre capital y trabajo se abren las puertas de la antesala más o menos paradisíaca, ya que la persona es mucho más compleja como para reducirla a esquemas que, por simples, resultan insuficientes. No vamos a negar la importancia de tal supuesto en las relaciones de producción como aspecto fundamental en la evolución y, sobre todo, condición propiciatoria a cualquier solución más acorde con las aspiraciones de las personas en concreto ya que éstas deben dibujar las condiciones objetivas de convivencia y solidaridad, sustrayendo al capital su función de poder.

Superadas ciertas contradicciones, persisten otras que emergen de realidades que se sienten; ahí está el círculo de trabajo, el gran nudo, centro de satisfacciones y sinsabores, que reclama atención y actualización para tratar de aportar en cada momento lo que es posible, sin esperar a mesianismos totalizadores, que nunca llegan.

Pero he ahí que siempre estamos dando vueltas a la misma piedra: ¿qué

es mejor, quedarse con la esperanza de una revolución sin fecha, o iniciar, dentro del marco real en que vivimos, y aventurar experiencias que vayan abriendo nuevas expectativas, que acaso hasta pueden fracasar?

Para conocer la bondad de cualquier nuevo planteamiento es indispensable experimentarlo, manejando imaginación y soltura suficientes para romper con los moldes convencionales de organizaciones del trabajo; asumir nuevas ideas y conceptos en los que está presente, como protagonista esencial la persona, utilizando de ella las parcelas más nobles en cuanto a aportación, responsabilidad y compromiso.

Toda parcela es parte, y tenemos el peligro de idealizar algo que hoy no conocemos, pero es esperanza, como solución cura-todo, de la compleja y variada gama de problemas del hombre en su contexto real de la vida, incluido el trabajo, por supuesto, pero hay que arriesgarse, aun a costa de no acertar plenamente.

Además, hay que tener presente que abordar unas nuevas maneras de protagonización requiere pausa, contrastación, y algún grado de paciencia, ya que no es posible trastocar, en un momento histórico todo un modo de operar y de actuar en el círculo de trabajo cuando, además, el área de trabajo supone, eso sí, una buena tajada de horas-vida de una persona, pero en su satisfacción e integración juegan influencias variadas, como para no intentar exclusivizar la solución en el área del trabajo.

La problemática del hombre es mucho más amplia y compleja, pero ello no nos impide que intentemos consi-

derar lo que está en nuestras manos, ya que somos quienes debemos de prefigurar las condiciones en que queremos vivir y el «para qué de la empresa», haciendo viable su vida en el concierto existencial en que se mueve, cual es el mercado, las instituciones, y la presión de un contexto que es el que es.

Nos preguntamos: ¿De verdad utilizamos los potenciales de las personas en su dimensión posibilista?, ¿No será que por no poner en entredicho la organización que se ha consagrado ya más o menos definitiva en cuanto a productividad, nos abrazamos a ella? ¿Acaso no descuidamos la investigación y en definitiva sacrificamos la actitud valiente de hacer posible la visión finalista de que la empresa no es ni más ni menos que un instrumento al servicio del hombre? Y si es así, ¿por qué no interrogarse permanentemente si cumplen en cada momento histórico, a la luz de la capacidad de los hombres, de la cultura y de la toma de conciencia, su función para someterla a análisis y replanteamiento?

Los potenciales no utilizados.

Se cuenta —y parece que la anécdota es cierta, o al menos el que me transmitió venía de hacer un viaje a los Países Nórdicos y lo transmite como representativo— que un obrero que trabajaba en la planta más importante de coches de Suecia, era capaz de arreglar su coche en sus funciones más complejas y, sin embargo, en la fábrica se tiraba todo el santo día dando a la tuerca, sin más posibilidad, dado que la organización le sumía a la pequeñez de un trabajo más o menos simplista, ya que así lo ordenaban los cánones de los métodos convencionales.

Y algo que quizá puede parecer sólo anécdota, pienso que expresa y descubre la posible infinidad de potenciales inutilizados que yacen sumergidos a falta de oportunidad, y pueden ser factores de frustración a causa de las dificultades condicionantes que impo-

ne la propia organización, previsiblemente porque le falta poner en movilización mecanismos imaginativos que deslicen hacia un cambio lo que hoy nos es conocido, pero que, entronando el rendimiento como absoluto, nos olvidamos que quizá lo mismo puede obtenerse por otras vías, con más satisfacción.

He ahí una cuestión que, si hoy no se toma conciencia y se vuelca la imaginación y el esfuerzo en búsqueda de soluciones adecuadas, será la propia presión de la evolución cultural quien pondrán en entredicho unos métodos que serán absolutamente indigestos y rechazables por las nuevas generaciones por alienantes y absurdos.

Bien es verdad que no todos los trabajos pueden ser objeto de enriquecimiento a través de la pura organización, ya que siempre habrá funciones o servicios que, por su elementalidad o por su poca estimación social, quedarán marginados e indeseados, sobre los cuales habrá que pronunciarse previsiblemente en otros términos distintos, cual es la puesta en juego de servicios, como obligaciones solidarias, de suerte que todos, desde el más ilustre hasta el menos cualificado, deberán aceptar su participación temporal para que hagamos una sociedad más convivencial y, en el fondo, más revolucionaria; porque la revolución en abstracto no resuelve estos problemas de proximidad, que son valores tremendamente humanos que yacen sumergidos y olvidados en espera de soluciones absolutas, y éstas no se darán tal como se piensa, sino que después también habrá que actuar y operar en escala creciente sobre los nuevos marginados, si sobre ellos la sociedad no adopta postura distinta a la que tiene actualmente, que es la de rellenarlos con los que no tienen otra oportunidad.

Qué podemos ensayar.

A nivel de plantas.

Después de esta digresión conceptual, tenemos de inmediato algo so-

bre lo que podemos operar y actuar, y ese algo es poner en juego las nuevas realizaciones productivas que están en curso de estudio, y remodelar lo existente, para lo cual nuestras ingenierías de producción, y los creadores del producto, tienen ante sí al gran desafío de hacer viables maneras organizativas que absorban y utilicen las capacidades que anidan larvadas en muchísima gente, capaz de hacer cosas mejores con nuevo sentido de responsabilidad y compromiso, tendiendo a alumbrar una organización más grupal y menos jerarquizada. Este es un reto que está lanzado a los distintos grupos humanos, y hoy podemos hablar ya de algo concreto como son los que se ha denominado «Comité Promotor de Planta».

Para ver su naturaleza y función, recurriremos a la imagen simple de que si la empresa, que es de la comunidad, es su segunda casa de convivencia, es lógico que se pregunte cómo la quiere, de suerte que, sin perder un ápice de eficacia, sea más grata, y particularmente ensaye a agotar los conocimientos que se tienen para crear un nuevo tipo de organización que dé más cabida y más participación al menor actor del trabajo.

En este sentido, los Comités Promotores de Planta son algo así como las unidades compradoras en las que, estando presentes los diversos estratos de la comunidad, definan las bases o los términos que han de cumplir los nuevos proyectos y las acomodaciones que han de ordenarse en lo existente, a tenor de las posibilidades tecnológicas y del nivel cultural real, que habrá que ir reforzando y que requerirá, naturalmente, la puesta en juego de unos planes de formación en paralelo, para que resulte real y efectiva la solución que se desea y aspira, que es una combinación de responsabilidad, formación y confianza en los hombres que darán, en conjunto, resultados más satisfactorios a título individual y comunitario.

Porque hay que pensar que la empresa no se cierra en sí misma, sino que ha de proyectar sus bienes y servicios al mejor coste, si quiere manifestarse útil y social, y no sería juicioso que el goce de una mejor comodidad, concebida unilateralmente,

arrostrara a la empresa a costes inadecuados que, a la postre, pasarán la factura de hacer inútiles sus aspiraciones, ya que ha de sobrevivir en el marco histórico en que está, aunque habrá quien discrepe absolutamente y sugiera remodelar la sociedad antes de dar compromiso y responsabilidad en el sentido que estamos proponiendo.

A nivel de Organización Exterior.

La organización exterior plantea su problemática específica, ya que se dan cita con más espontaneidad los factores de libertad y autorresponsabilidad en la gestión a escala personal y comunitaria.

En una cadena de producción se está sometido al «crono» con mayor virulencia, por exigencias de la concatenación, en tanto que en la organización exterior hay una flexibilidad en la utilización del tiempo, es algo más personal, pero es donde quizá con más espontaneidad puede dar juego y cabida el proceso de autorresponsabilización, o lo que hemos denominado en una primera fase la «autogestión funcional», con ánimo de llevar la explotación a unos resultados más razonables, combinando esfuerzos y protagonismos que, a la par, ha de preparar las bases para una futura descentralización más intensa, con el fin de alumbrar, a la postre capacidades de gestión, crear vías de promoción, y estimular la conciencia de la comunidad como protagonista de su empresa y que, como todo el resto de la organización ha de estar sometida a unos «ratios» de eficiencia, compatibles con los grados de libertad que hemos señalado, teniendo presente que ninguna comunidad ha de vivir a costa de las demás, sino que cada una ha de contribuir con «ratios» de eficiencia comparables, y también éstas tienen que preguntarse si los modos de organización están bien definidos, o hay que modificar las estructuras para hacer más ligeras, más adecuadas, y en definitiva más útiles y satisfactorias.

LAGUN - ARO

Mensualmente se publican los partes estadísticos de enfermería en los que se exponen unos guarismos que reflejan la repercusión que el factor salud, en sus variadas formas, tiene sobre nuestras comunidades de trabajo. Pero las estadísticas, aunque toquen un tema tan entrañable para nosotros como es la salud, no pueden verse libres de la frialdad que caracteriza a todos los cálculos matemáticos. Por ello tenemos la intención de que este parte mensual de enfermería vaya acompañado de una serie de comentarios en los que intentaremos ir analizando los diversos capítulos que integran los partes estadísticos: accidentes, enfermedad, absentismo..., y las múltiples circunstancias que intervienen en su génesis. Con ello pretendemos lograr los siguientes objetivos:

- *que los integrantes de nuestras comunidades tomen conciencia del problema.*
- *que esta toma de conciencia tenga como consecuencia lógica una respuesta positiva que se traduzca a la práctica con un esfuerzo individual y colectivo por mejorar los índices y conseguir unas mejores condiciones de trabajo.*
- *demostrar que la Seguridad e Higiene no es una labor exclusiva de Médicos y Técnicos de Seguridad, sino que es una labor de todos, comparable a una cadena en la que si falla un eslabón el resto carece de eficacia.*
- *poner de manifiesto que la Medicina de Empresa debe ser una parte integrante de la estructura empresarial al mismo nivel que otros departamentos que integran la misma, y que consecuentemente el médico no puede ser un individuo ajeno al quehacer de la comunidad, sino un elemento más en la empresa que aplica su ciencia y su técnica al mundo del trabajo.*

Para empezar vamos a dar una breve y sencilla explicación de qué significan y cómo se obtienen los distintos índices que constituyen los partes estadísticos.

Tres son los índices que manejamos habitualmente:

- **Índice de frecuencia.**
- **Índice de gravedad.**
- **Índice de absentismo.**

los dos primeros, el de frecuencia y el de gravedad, están en relación exclusiva con el problema de accidentabilidad de la empresa.

El índice de frecuencia se refiere al número de accidentes ocurridos en un período de tiempo, y si bien se puede obtener de diversas formas la manera más

habitual y extendida de obtenerlo se hace a través de la siguiente fórmula:

$$I_f = \frac{N \times 10^6}{H_t} = \text{en la que}$$

I_f = índice de frecuencia.

N = número de accidentes ocurridos.

H_t = horas totales trabajadas.

El segundo índice, el de gravedad, está en función de las jornadas perdidas como consecuencia de los accidentes, y de él hay dos variantes.

La primera variante, la más real y que es la que nosotros preferimos utilizar, tiene en cuenta exclusivamente las jornadas reales perdidas, y se obtiene de la siguiente forma:

$$I_g = \frac{J_p \times 10^3}{H_t} = \text{en la que}$$

I_g = índice de gravedad.

J_p = jornadas perdidas.

H_t = horas trabajadas.

La segunda variante, que nosotros solemos designar como «índice de gravedad según baremo», se diferencia del interior en que a las jornadas reales perdidas se le añaden unas jornadas con que se gravan los accidentes que originan mutilaciones, incapacidades, etc... Este índice se calcula según la fórmula:

$$I_g = \frac{(J_p + J_b) \times 10^3}{H_t} = \text{en la que}$$

J_p = jornadas reales perdidas.

J_b = jornadas atribuidas según baremo oficial.

H_t = horas trabajadas.

Esto quedará más claro con un ejemplo, supongamos que un trabajador pierde una mano en una prensa. Como consecuencia del accidente pierde 160 jornadas de trabajo. Pues bien, el índice de gravedad real lo calcularíamos teniendo en cuenta sólo estas jornadas. Ahora bien, existe un baremo oficial en el que la pérdida de una mano se grava con otras 600 jornadas (este valor es un ejemplo) que hay que sumarlas de las reales, lo que nos daría un total de 760 jornadas perdidas, valor que como vemos no responde a la realidad.

Resumiendo, podemos decir que el índice de frecuencia recoge el aspecto cuantitativo de los accidentes y el índice de gravedad se refiere al aspecto cualitativo de los mismos.

En cuanto al índice de absentismo, del que en otra ocasión hablaremos más ampliamente, diremos que expresa el número de horas que se pierden por cada cien horas de trabajo. Por ejemplo: si el índice de absentismo de una Cooperativa es de 2, se quiere decir que de cada cien horas que se trabajan 2 se pierden por diversos conceptos (enfermedad, permisos por varias causas...).

Esperamos que esta breve explicación sirva para comprender más fácilmente los partes estadísticos.

En la próxima ocasión haremos un comentario al balance del ejercicio de 1974, analizando las repercusiones humanas y socio-económicas que ha supuesto en el conjunto Cooperativo.

Remuneraciones Igualitarias

El progreso del mundo lleva una mentalidad democrática que pone en duda las grandes diferencias existentes entre los diferentes estamentos de la Sociedad. Dentro de nuestro colectivo existen varias razones, que sobre todo en ciertos niveles tienden a igualar las remuneraciones y que a continuación podemos analizar.

Diferencias entre empleados y obreros

Si nos fijamos en el «status social» de un empleado y un obrero de hace treinta años, nos daremos cuenta que aquél tenía categoría muy superior al de un hombre con los mismos conocimientos del taller. Este fenómeno, era una consecuencia de ciertos condicionamientos culturales y de desarrollo técnico entre los que podemos destacar los siguientes:

a) Unas empresas donde los empleados eran pocos y estaban cerca de los dueños siendo copartícipes de los secretos de su administración.

Hoy en día la administración se ha mecanizado y los empleados no son ya aquellas personas singulares, sino que están unidos a la máquina igual que los hombres del taller.

b) Con el desarrollo de la tecnología las empresas necesitan muchos hombres con grandes conocimientos técnicos, con lo que el poder ha pasado muchas veces de los administrativos a los técnicos. Esto trae como consecuencia, que se dé más importancia a los hombres de taller, que a los mecanizados oficinistas.

Diferencias entre oficiales y peones

Si comparamos nuestra sociedad actual con la de hace treinta años, en lo que se refiere a los hombres de taller, podremos observar que entonces existían dos clases muy definidas que eran oficiales y peones.

Hoy en día no tenemos prácticamente la última categoría, pues han

aparecido los especialistas que casi han acabado con los dos niveles. Esto ha sido debido a una gran mecanización, que ha dado como resultado, que un buen porcentaje se encuentren junto a las máquinas como especialistas. Antes, la formación de un oficial se hacía en la fábrica con muchos años de aprendizaje, pero ahora con dos años en la escuela un joven de 17 años ya tiene conocimientos para ponerse a trabajar.

Diferencias entre técnicos y obreros

Siguiendo con la comparación entre hombres de dos generaciones, vemos que también entre los técnicos y los obreros han cambiado las condiciones relativas entre ellos.

En muchos de nuestros talleres, los dirigentes han sido personas que habían estado de aprendices y los técnicos de grado medio y superior eran muy raros, y además estaban completamente vinculados con los dueños de la empresa.

Hoy en día, toda empresa que quiera competir necesita un buen plantel de técnicos, con lo que muchos están alejados del poder y por lo tanto no se diferencian mucho de los trabajadores del taller.

El mundo camina

Hemos observado que con el cambio de una generación las diferencias entre los diferentes estamentos de las empresas han cambiado velozmente, pero el mundo camina cada vez a pasos más agigantados y si creemos que estas condiciones se van a mantener estamos muy confundidos.

Para saber qué es lo que va a pasarnos dentro de quince años no hace falta ser profeta, sino que debemos fijarnos en otros pueblos que van más adelantados.

Hoy en día nuestras fábricas están llenas de especialistas que con la automatización serán reducidos considerablemente.

Los puestos en las empresas aumentarán en cuanto a técnicos medios y superiores. Sus trabajos serán de vigilancia de grandes máquinas automáticas y en misiones de investigación y

control. El hombre con el desarrollo de la sociedad, sentirá la necesidad de saber qué es lo que hace y para qué.

Con los adelantos de la técnica, los hombres con pocos conocimientos son un lastre que hay que arrastrar, porque difícilmente podrán ocupar un puesto de trabajo.

Lo que sí tenemos que tener en cuenta es que el porcentaje de los hombres dedicados a la industria disminuirán y en contrapartida aumentarán considerablemente los dedicados a Servicios.

Obstáculos en el camino

El mundo avanza, aunque habría que quejarse sobre los costos del progreso, pero en este momento nos vamos a fijar sólo en ciertos aspectos, como son los relativos a las diferencias entre las remuneraciones.

Con la aparición del fenómeno de los especialistas, la organización de las empresas definieron por el camino más fácil que es el de la valoración de los puestos de trabajo. La persona casi no tenía importancia y con coeficientes iguales estaba resuelto el problema.

Pero el igualitarismo masifica a la gente y no propicia al desarrollo de la sociedad.

Los hombres necesitan horizontes amplios y metas hacia donde dirigirse. No hay avances sin sacrificio y el hombre que quiera desarrollarse necesita dedicar mucho tiempo a su formación.

No debemos olvidar que nuestras empresas van a precisar muchos hombres con amplios conocimientos y que el progreso va a dejar sin puesto a muchas personas que ahora tienen tareas rutinarias.

Las reivindicaciones en las empresas

Si nos fijamos en las reivindicaciones del mundo obrero en nuestro mundo occidental, vemos que casi exclusivamente son salariales. Esto hace que siga todo alrededor del consumo y por tanto de aumentar el poder de compra de objetos, pero no el de desarrollar al hombre.

Con el fenómeno de los especialistas y al ser mayoría, muchos líderes obreros en plan demagógico hablan de igualitarismos, sin fijarse en las diferencias existentes en los países socialistas, que demuestran la necesidad de incentivos salariales para forzar la preparación de hombres.

No nos debemos olvidar que el mundo del futuro exige conocimientos y todos debemos prepararnos para ocupar puestos de mayor nivel tecnológico.

El hombre cada día precisa más la participación en lo que realiza, sabiendo qué es lo que hace y para qué sirve.

Las reivindicaciones actuales deben ir en una búsqueda de la participación de cada uno, en la sociedad, desarrollo de todas sus facultades y una satisfacción de sus necesidades, teniendo en cuenta la solidaridad en el mundo que le rodea.

Conclusiones

Las cooperativas están superando las diferencias entre los hombres del taller, de las oficinas, así como reducidas las diferencias entre los técnicos y los operarios. Lo que les falta es un sistema de valoración más personal, teniendo en cuenta la promoción de cada persona y un estudio más exhaustivo en cuanto a sus capacidades y necesidades objetivas.

Pero lo que sí es necesario tener en cuenta es que en el futuro se necesitan hombres preparados técnicamente y ésto sólo se consigue con sacrificios personales.

Si los países socialistas andan con diferencias de 1 a 10 es porque les interesa crear incentivos en las personas, para que estudien durante años y así tengan hombres que desarrollen nuevas tecnologías.

Si en nuestras cooperativas nuestra relación es de 1 a 3, la capacidad para atraer a gente formada es muy pobre si no hay otros reclamos. Lo peor es que hay todavía personas que hablan de igualitarismos extremos, que no pueden venir más que de unas mentalidades angelicales o de unos demagogos que quieren llevar detrás de ellos a los crédulos que piensan en empresas como sólo idealistas.

FUNCION ACTUAL DE LA MUJER

EN EL HOGAR Y
EN LA EMPRESA

(II) Continuación

¿Por qué a la mujer se le asigna esta dualidad de compromisos, hogar-participación en el trabajo laboral? ¿Por qué su planteamiento tiene que ser distinto al del hombre?

Prioridad de funciones.

La mujer tiene una función específica: la maternidad en toda su amplitud. Además de la fase de gestación, cuidados directos que requieren los niños en determinadas épocas de su desarrollo, no podemos olvidar las ocupaciones domésticas y los distintos aspectos asistenciales en el seno de la familia que por tradición e historia recaen en la mujer. Podríamos polemizar sobre la justicia de esta situación; pero ahí está, y no podemos olvidarla, so pena de provocar un grave colapso en el seno de nuestras familias. A la hora de efectuar planteamientos teóricos sobre las distintas funciones de la mujer no podemos menos que tener presentes estos compromisos.

Nos olvidaremos de esos planteamientos que en ocasiones escuchamos, y que afirman que la mujer no tiene por qué ser forzosamente madre, que puede renunciar a ello, hijos de laboratorio, etc., pues no creo que ellos nos conduzcan al terreno de la realidad.

Una tendencia actual muy frecuente en la mujer, fundamentalmente de aquellas que han trabajado fuera del hogar de solteras, es anteponer el trabajo a todo: yo trabajo, yo hago esto, yo hago lo otro. En ocasiones pienso, que olvidamos que el trabajo es un medio y que debemos adaptarlo a nuestras necesidades (dando al «nuestros» un significado un poco más amplio que el «mí») y no un fin al que debemos adaptarnos por todos los medios.

Al decir DANDO AL «NUESTROS» un significado un poco más amplio que el «MÍ» quiero significar que la mujer no debe olvidarse de que forma parte de un conjunto más amplio que su propia familia, y por esto, a la hora de plantearse su función y quehacer en la vida, debe tener bien presentes las necesidades del marco social en que se encuentra. Con mucha frecuencia se nos culpa de egoístas, de no mirar ni ver los problemas más allá de «a dos palmos de nuestras narices», y es muy posible que esta acusación sea debida a la excesiva dedicación y celo que ponemos cuando nos dedicamos a los nuestros, unido a nuestro poco hábito de mirar en derredor.

Actitudes extremas.

A mí entender, el problema mayor de la mujer, por lo menos en gran medida, es la dificultad que encuentra para situar y plantear serenamente su futuro. Por lo menos un gran número de veces los planteamientos de la mujer son extremos: O no se ve más salida ni objeto a su vida que su trabajo, o piensa que su familia se convertirá en un caos si se ausenta de ella; no adopta fórmulas intermedias.

Se aferra a su trabajo, y no quiere descubrir ni afrontar la responsabilidad que le exige el haber formado un hogar; no desea dedicarse a él porque piensa que esta dedicación le resta posibilidades, la embrutece; al fin y al cabo el trabajo del hogar está desprestigiado y no tiene ninguna categoría. En definitiva, es una alienación.

También es frecuente encontrarse con mujeres que opinan que ante todo y sobre todo son madres y esposas, y su dedicación debe ser a los hijos y al hogar. Las que trabajan son unas irresponsables y no quieren saber de obligaciones con la familia, la abandonan, etc., etc.

Ni lo uno ni lo otro. Va siendo hora que nos planteemos con naturalidad la posibilidad de complementar las dos funciones, reflexionar y considerar los nuevos planteamientos con la actitud de quien demuestra un mínimo de confianza y respeto hacia los demás.

Protagonistas de nuestro futuro.

¿Por qué no afrontar nuestro futuro dando respuesta a todas estas exigencias? Os puedo perfilar un tipo de mujer.

Me gusta la mujer que siendo consciente de su papel de persona pretende aportar con su trabajo fuera del hogar la parte de actividad que como sujeto social le corresponde; la que teniendo un gran anhelo de saber, conocer, de formarse, tiene como último objetivo, como norte y guía verter toda su capacidad, poniéndola a disposición de los demás; la que, consciente de lo imperfecto de la estructura social, trabaja y pone todo su interés en transformarla para convertirla en medio más idóneo para un mejor y completo desarrollo de todos los componentes de la sociedad; la que conociendo la importancia que tiene su presencia en el hogar, se dedica a él con ilusión, interés, alegría, inteligencia, en una palabra, con calidad de dedicación.

La mujer tiene todo un camino por recorrer, los hombres han creado su sociedad y a la mujer le corresponde modificarla y convertirla en más apta para todos.

En esta etapa de nuestra civilización, en la que la participación de la mujer es fundamental, nuestro compromiso debe ser trabajar para construir un modo de vida distinto.

Dar posibilidades de elección a las mujeres; que sean ellas quienes decidan su futuro. Atender y organizar inteligentemente todos aquellos aspectos sociales tan elementales, como guarderías, centros de recreo y expansión, servicios comunes, etc., concebidos con la sensibilidad y visión que la mujer especialmente es capaz de detectar.

Ser promotoras de acciones nuevas, no contentarnos con actuar bajo las directrices de los demás.

En definitiva, no podemos limitarnos a vocear y exigir cambios para nosotras. La tendencia más común de los movimientos feministas ha sido la de pedir y exigir desde detrás de la barrera, clamar contra la opresora organización de la sociedad, pero sin proponerse ser agentes de cambio, sin plasmar en hechos y realizaciones concretas sus ambiciones.

No podemos olvidar, que a lo largo de la historia las conquistas sociales han sido dirigidas por sus propios protagonistas. Si nos sentimos realmente un grupo con necesidad de cambio, debemos ser nosotras mismas las que promovamos las acciones pertinentes.

Promoción y acción.

Pienso que debemos empezar a rechazar la promoción que consiste en servir a superiores categorías profesionales; hasta este momento se puede decir, por lo menos para un gran número de mujeres, que la profesionalidad ha consistido en ser auxilliar de tal o cual personal (secretarías, enfermeras, etc.).

¿No va siendo ya hora de que actuemos y pongamos nuestro empeño en la creación de nuevas formas de trabajo para la mujer, con jornadas de trabajo reducidas, promocionadas por ella misma y que permita compatibilizar las ocupaciones del hogar con su actividad laboral?

Hace un momento comentábamos que debemos ser nosotras las que promovamos las acciones pertinentes, entre ellas además de la creación de puestos de trabajo más acordes para la mujer, está la creación de servicios paralelos, como guarderías, comedores comunitarios, lavanderías, centros de expansión y recreo, etcétera, regentados y promovidos por mujeres.

Nuestro compromiso es iniciar todas estas actividades. Después será la misma sociedad la que acepte, anime y aliente su desarrollo; una vez descubiertas y comenzadas no habrá dificultades para que sean aceptadas gustosamente por las gentes.

Con servicios al alcance de todos, la mujer se sentirá todavía más liberada de ciertas ataduras domésticas que no incidan en la calidad de su dedicación al hogar.

(De AUZO-LAGUN)

ARRASATE'N ARGI, TREBE

ta KEMENTSU

ezindako jokabidea da argi ta garbi,
edonun eta edonoz ekin eta aske ta
zuzen eta trebetsu jokatzea.

Arrasaten askatasuna ta alkartasuna
maite ditugunok ostera jaso ezindakoa
da gero aske izatekotan askatasuna
arriksuan jarri ta erraren batasuna
oharritzekotan alkartasuna eten edo
naspiltzea.

Sasikeri ta azpikerirako ez dago gi-
rorik Arrasate'n eta sasimatuak eta
sasi-gizabideak zelai emolikorretan sor-
tu oi diran sasiñen antzera ito edo
erre egiten dakigu ta orixe da askotan
ezindako pekatua.

Baia orretan sasi-gidariak ezin asetu
egitean eta irautze ta aldaketa lortri-
ngtan irautzate ta aldaketari sakon eta
trebe ekitzeko izan ez diranak auren
buruak ondo gordetzen ikasialak dago-
zanak ostera be idoro zituen edar-egin
eta naste-borraste aldi-zaldizko «irauli-
tza» pasagarrian kalegitretan eta zezen
adarr moztu ta lotuen ondoren iluika
ibiliteko gertu egozanak. Zer galdurrik
ez eta edonoz lan baño jai egiteko jo-
kaberasuago ziranak tarteko zituela
noren-burun eta egingidetz jardun egi-
kean aztertzeko astirik gabe beste tal-
de batueok be izan gitan tarteko baña
geienok edo danok ikasten goaz orrela
gure FRIAK ezin legikela bururik jaso.

SASI - IZKANBILLAK

Arrasate'en ez dago zerurik eta Arra-
satarrak ez gara aingurruak: gure
txoko onetan ongarriritu ta zuzenarazi
bearro baster eta arazorrik asko ditugu
ta jokabide aztertu ta onerazi beare-
koak, geuk guregan aintzat artu bea-
rekoak. Baña ihorik uka ezindakoa
da argi, garbi ta kementsu jokatzan
dakiguna: orrelako jokabideak ez dira
neke, arantz ta eragozpen gabe ja-
rripideratzeakoak. Auxe da izan be-
Arrasate'ko goraiberetan zeresanik
kabidea.

izan oi diranak eurak be betioneretsi
ixil-eskutuak ta azpikeriz kementsu
geien aspalditik sorrerazi oi dabon jo-

Sasi-izkanbillak gure artean aspaldi
asi ziran, izkanbilla orreik asi baño
lenago edozeinbat arrasatetar genbi-
lengan eta giharduan askatasun eta zu-
zentasun alde geukena ta ezgeukena
be ardatzurik zintzo, garbi ta adoretusu
jkatuz eta alkartasun babespain in-
dartzuz ostopo ta eragozpenak erausi
ta gaindu al izateko.

Gizarte-elkarte barriketan eta lan
kide gironan ogbide ta lanbide barriak
eruten ekin eta aurrera gihuzan as-
palditik ihor ortetarako beartzeke ta
ihoren askatasunik zapaltzeke ta gure
lan eta izardiazgiz jkastegi, osategi, jo-
lastegi ta aurrerapide jokera sortuara.

Taldekeri ta azpikeririk nabarmenena
Politeknika inguruan ALECOOP'en izan
zan mailzurkeri ta azpikeri lotsagarritz
jokatzeko sasi-maiux ta sasi-zuzenda-
rien esan eta zuzendaritazpen jokatu

Euskeraren batasuna eta euskalkien indarra

Orain arte euskalkiak Iran dira Euskeraren indarra erritaren agoan.
Bitarean, bere batasuna egin da zeukaten ele eta izkuntza zenbat (latina beuren artean) lida daude liburutetan; literatura askorekin, baiña lida.
Latiniari buruz bagera, bere latinikak (romances) bizirik diraute oraindik erritaren agoetan.

Euskera «batua» lida jaito da; ez bait du errietatik ihorik orrela itzegtien.

Alaz ere, batu zuten moldeak bearrezkoak ditugu literaturaren aldetik.
Baian, euskalkiak (giputxa, naparra, bizkaitarra, lapurtarra... ill gabe.
Euskalkiak ilko diran egunean ilko bait da Euskera berbera ere erritaren agoetan.

Bi zaldi bear ditu Euskeraren gurdak aurrera arin-arin joango bazaigu: literatur-euskera-batu bat, eta euskalkiak bizirik erritaren agoetan.

Batu bat bear da, Gortik poderioz eta bortxaz trokelen bidez jota egin da, edo beetik zabalduaz... Norberak ikusi «Gustoein ez bait da disputarik».

Indarkeriaren emaitzak, ordea, gure inguruan ikuslak dauzkagu; batasuna (unifikazioa) egin zan gortik aginduta.

Ogeita-amar urteren buruan lengora gator berriro: orduan trokolez bat egitza, orain bereztera.

Indarkeriaren bidea artzea, gauzak ogei ta amar urte atzeratzea ez da izanen. Indarrez egiten diranak burrian baliko dute (burrian bertan ere, burniak bere giroa izetan ez du ballio ihundik ere.

Betiko leloan sartura gaude; persona ala elkartea?

Personari bakarrik begiratzeak oker audiak ekarri dizkio gizakitari; zenbait mesede ere bai.

Elkartari bakarrik begiratzeak mesede aundiak dakarzi bere orrekin; baiña, kalterik ere ez da falta. Kin Kan gabiltza, justizi eta zuzentasunak eskatzen diguten erdiko puntu orl, nun dago?

?Batasuna euskalkirik gabe, zer da?

Euskera bizitaren erlota: liburutegiak ederrak.

Euskalkiak batasunik gabe? Perfektio gutxiago, liburu gutxiago, jakinduri-bideak estuago. Euskera bizirik ordea.

Pelotari onak ezker-eskubiat, biak bear ditu, aurrera joango bada. Euskerak ere batasunarekin batera euskalkien aberastasuna eta bizia, biak bear.

Euskalki gutzitan aberastasunak batera ekarri, euskalkieri leporik moztu gabe.

Bukatzeko. Aolku apal bat ikastolotako aurreri buruzkoa. Ona: zenbat eta aurreragatzeago, orduan eta amaren izkuntza bearrezkoago. Amaren euskalkian aurrerazi bearke, gero batasunean eziko badegu; **Laboratorio utsean** sortutako Euskera jaito-gabe galdutako aurrer da.

Orain nork eta nola jaso ta etorpidetsu egiharazi lantoki oneik? Krtis andia dagola dinoe lantegi onein arloetan eta arlo barteian erata al izateko? zenbat den-pora, zenbat kapital, zenbat tekniko eta jokabide barri bear ditugu?

Urte gixiren buruan gora ta gora egin izan dabean erririk asko ditugu datteren aro ta urteetan arazo ta egin bear korapilatsetan larrtasunak jaso bearren izan diranak.

IKUSI TA IKASI

Ikasmitze ikusi bearreko arlo asko ditugu ta ikusten ditugun arazo ta sailletan azertu bearreko ta batez be geuk geuronez erabarritu bearreko jokabiderik ugari: sasi-maixuak baño bakoitzak berez geiago ikusi ta ikasi al dagikeanak palta andia-goa egiten dauskuela esango geunduke ihoren irakasgetarik bear ez dogunik esateke. Ihoren erakutsiak nornera ikasirik gabe ezer gixi serbituko dauskue.

Aurrerapidetsu izateko aurrerapide-kutsutan gagozala ta bakoitzaren aleginik ez danik bear izango ez dagigun pentsetu.

Ikasizun-mamindunak dira onako kontuok: Alemanian urteotan zer gertatu dan ekonomiarloetan, industria sailletan: alntzat artzekoa da gurtezat be gudate ostean gora joan dan laterri orret gertaten danik asko. Gudatean menderatuak izan ziran eta gorriak ikusi bearrean izan ziran. Gure erririk ez ala?

Lan ta lanean urteen buruan tinko ta sal-erosketean be trebe. Etseko ta kapota-errentzat be lana izan dab. Baña beste batzuek bearka doazanerako be gertu egoten alegindu diranez Europan geienak larrago adgiri dira orreik baño.

Alemanian 1950-1960 urteetan 100 milioe marko inbertitu ei zituzten, eta euneko 50raño ugartu produzioa, ta 2 milioe lanbide edo puesto barri eratu zituzten. Ondoren 1960-1965 post urteetan bezte 100 milioe markoren bidez 400 milia lanbide eratu zituen: 1965-1970 beste post urteetan dirutza bardiia inbertiduta, au da, 100 milioe marko, lanbideak ugari bearrean gixitu egin zituzten, 100 milia puesto gixitu be produziorik gixitzeke. Arreskeru 1970-1975 post urteotan 100 milioe markoren inbertzio-bidez 500 milia puesto gixitu bearrean diardue konpetidu al izateko gixi bearra daukela. Baña beste aldetik konpetidu al dabelako larrtasun gelegi gabe bizi dira.

Kontentzian bakoitzak bere alde egin oi dau ta konpetidu bearra askatasuna izan al izateko bearreko data dirudi. Ideologiak eta dotriñak eta iternazionalak be onda dago baña dirudiane GIZONOK ASKATASUNAREN ALDE KLASAREN ALDE BANO GEIAGO EGITEN JARRAITUKO CTE DOGUN ERREZELUA DAUKAGU.

Orain arte edestiak eta errien arteko goraberak ikasizun orixe erakutsi dauskue. Erakunde barriak bekoz eta dagigun alegin danok, baña inoiz be aazuteke bai aleman, ruso ta txinoak, naiz prantzen eta espahiarrak bakoitzak bere erriaren as-kasun alde bateratuko ta bizituko jokatuko dabela gixatik gogoz ta odoloz, azalez ta azurrez aldatzen ez gieran artean.

Gizon eta erriok lehen aske izan gadizan ta askatasun gixotan alkartuta batu, makillapeko ta indarkerizko batasun eta askasauten ezin sifestu dagikegu ta.

