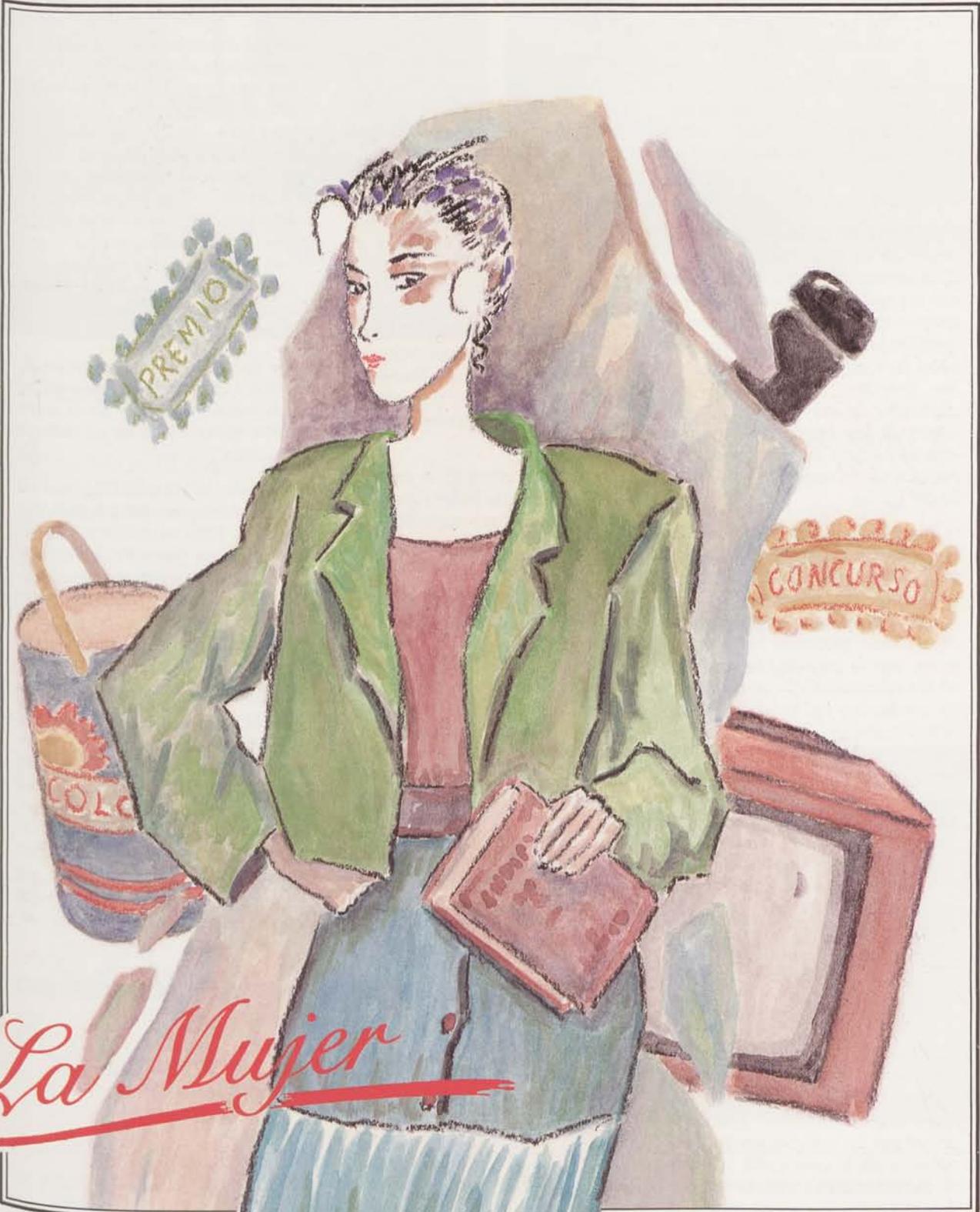


**T.U.**  
Trabajo y Unión

# lankide

N.º 323 Zb.  
Marzo  
1989  
Martxo



*La Mujer*

# El progreso también es femenino

El progreso, como superación inteligente de modos de hacer y de pensar, es un ingrediente ininterrumpidamente incorporado a la historia de la humanidad.

Cuando se posa la mirada hacia el pasado, bien leyendo en sus anales, más allá de lo que cada uno ha vivido, o más cerca, cuando hace memoria de lo que ha ocurrido a su alrededor, observa que las cosas cambian y que ahora sería inexplicable que se encontraran en los términos y forma que precedentemente se explicaban o tenían.

El tema de la presencia de la mujer en la sociedad es un caso típico ligado al progreso. Al punto que los países y las sociedades más progresistas pueden considerarse a aquellos que han sabido llevar a cabo la equiparación de sexos en los derechos individuales y la supresión de las diferencias existentes en las legislaciones y normas de cultura que reducen la capacidad de la mujer en relación a la del varón.

Es muy difícil hacer un pronóstico o aventurar una hipótesis sobre los acontecimientos que van a constituir la atmósfera social dentro de un siglo, por ejemplo. Pero puede apostarse, sin temor a errar, que la igualdad de sexos será tan consustancial con el modelo de conducta, y tan habitual la indiferenciación del hombre y la mujer, que una mirada vuelta hacia atrás dejará atónitos a quienes repasen en la distancia tan amplia que hoy existe -un siglo antes- en el modelo de relaciones, en el acceso de la mujer a órganos de decisión y, sobre todo, en el trato tutelar que la sociedad, como conjunto de relaciones, ha construido en torno a la mujer desvirtuando su naturaleza y su igualdad.

Los primeros pasos de la historia contemporánea a favor de los derechos de la mujer se dieron en Inglaterra a través del movimiento sufragista. Y fue después de la primera Guerra Mundial, gracias al apoyo que las mujeres prestaron al esfuerzo de la contienda, ocupando puestos hasta entonces reservados al varón, lo que movió al Go-

## editorial

bierno inglés a cambiar su actitud. Tuvo que llegar empero 1927 para que se concediera en este país el voto a la mujer en igualdad de condiciones que a los hombres.

## NUESTRO CASO

Una cooperación madura no puede dejar de ser progresista porque la propia cooperación es en sí misma un modelo de avance social. Por tanto, no cabe en nuestro caso, en la experiencia cooperativa, establecer ninguna barrera al acceso de la mujer a cualquier puesto directivo, representativo o técnico.

Hecha esta afirmación en el eje de los conceptos, habría que aplicarla después rigurosamente en la práctica.

Y, sin embargo, en los cuadros directivos, en los Consejos Rectores y en los demás órganos de representación, con laudables excepciones, prácticamente no existen socias que patencen esta afirmación, demostrándose, de hecho, que la propensión a encumbrar la misión del varón pertenece a la cultura implícita con el contexto cooperativo.

Este hecho, objetivamente constatable, es más difícil atribuirlo en exclusiva al conjunto de los socios varones, en el sentido de cargar toda la responsabilidad a sus propias decisiones.

Se ha dicho reiteradamente que el conocimiento de las cosas por igual hace a las personas iguales y que la toma de conciencia de la legitimidad de los planteamientos constituye un presupuesto previo para alcanzarlos.

En la experiencia cooperativa se han dado pasos decisivos en la búsqueda de plataformas de igualdad. Desde aquellos comienzos, ahora hace casi 30 años -en que se abolió la obligación de darse de baja a las socias que contrajeran matrimonio, y se estableciera en compensación una prestación como "dote matrimonial" que como muestra arqueológica aún subsiste entre las prestaciones de Lagun-Aro- ha cruzado mucha agua bajo los puentes.

De todos modos el avance en dirección a la indiferenciación social del hombre y la mujer no va a ser posible hacerla sólo en un reducto localizado.

Es toda la sociedad la que va progresando y necesita seguir haciéndolo. Pero es evidente la existencia de una parcela cubierta por la cooperación madura que queremos desarrollar, formando parte de esa aspiración general que debe propiciar la normalización de los derechos en pie de igualdad de hombres y mujeres.

En el discurso cooperativista de progreso debe haber cuanto representa un avance que sobre todo se pone de manifiesto en referencia a la igualdad: de derecho al saber, al manifestarse, al alegir y al ser elegido, y al derecho a poder vivir con las mismas oportunidades, sin tutelajes extraños que en poco tiempo habrán periclitado por innecesarios.

# Aurkibidea Indice



**2** EDITORIAL.

**4** YA NO RECLAMAN. LO HAN CONSEGUIDO.  
José M. Mendizabal.

**5** LANAK ASKATU. NORTZUK ETA NORAINO.  
Pablo Letona.

**6** DERECHOS CONSOLIDADOS.  
Jesús M.<sup>a</sup> Larrechi.

**9** LA FRÍA REALIDAD DE UNAS CIFRAS QUE MARCAN PAUTA  
José Ignacio Mora Aguirre.

**12** DEBATE: LA MAYOR APORTACION DE LA MUJER AL PROGRESO HA SIDO SU DEJACION  
José M.<sup>a</sup> Larrañaga.

**18** ENTREVISTA A CLARA ELCOROBARRUTIA: YO MUJER  
José Ignacio Mora Aguirre.

**21** YA NO ES UN HANDICAP SER MUJER  
M. Asun González.

**22** LOS ASALARIADOS EN EL GRUPO  
Carmelo Urdangarín.

**24** MARASMO ECONOMICO  
Jesús Larrañaga.

**26-27** Kooperatibetako Berriak.



# Ya no reclaman. Lo han conseguido

José M. Mendizabal

Se puede calificar la situación de la mujer en el mundo de deplorable. La situación de indigencia en que se encuentran muchas mujeres las convierten en las más pobres entre los pobres. La situación laboral de las mujeres se caracteriza global y sistemáticamente por la miseria, la degradación y la desesperación. Esto resulta particularmente cierto en el Tercer Mundo, pero llama la atención el hecho de que este sea también el caso en los ambientes marginales del Primer Mundo.

Esos conceptos que acabo de escribir los creo porque he leído el número 214 de Concilium, titulado "La mujer, el trabajo y la pobreza" y las 17 teólogas que escriben no creo que mienten. Se lo creo, lo que no sé es si esos mismos conceptos son aplicables a las mujeres que viven y trabajan junto a nosotros, en los comercios, o en las cooperativas o en nuestras oficinas o estudian en nuestros colegios y universidades. Quiero pensar que hay o comienza a haber una igualdad real y efectiva y eso del racismo, sexismo y machismo es una pandemia en declive. De paso habría que decir que el feminismo si se quiere erigir en ginocracia me parece tan aberrante como el machismo androcático.

Reiterar que el hombre y la mujer son iguales me parece a estas alturas sorprendente y sospechoso de que peligre la igualdad real. La noción de persona humana con todos sus derechos y obligaciones y con toda su carga de dignidad es igualmente aplicable al hombre o a la mujer.

Verdad es que mi vivencia del problema es desde mi condición de varón y eclesiástico y me identifico más fácilmente con otro varón y eclesiástico cual Leonardo Boff, teólogo de primera línea de la Teología de la Liberación: "Nuestra cultura está transida de una inmensa sed de emancipación y de un hambre acuciante de Liberación. La mujer y lo femenino que de ella se deriva se han visto relegadas durante siglos a desempeñar una función subalterna en la comprensión del ser humano y en la organización de la sociedad. Hoy día comprendemos lo urgente que es la liberación de la mujer y la superación de aquellos prejuicios que impiden que salgan a la luz ciertas riquezas que sólo la mujer puede aportar a las búsquedas humanas".

## ¿Qué es lo femenino?

Lo femenino siempre se define por contraposición a lo masculino, pero ¿qué es lo femenino diciendo algo más que "lo que no es masculino"? En los años 70 las mujeres italianas llenaron las calles de consignas como "no más prostitutas ni vírgenes, por fin somos mujeres". Ello revela que esas mujeres querían destruir el "mito de la mujer" creado por hombres como proyección de sus deseos masculinos.

¿Que es lo femenino?. A lo femenino está asociado todo lo concerniente a la vida, a su gestación, protección, sustento; todo lo que se refiere a la intimidad, a la interioridad, al misterio; todo lo relacionado con el sentimiento, la receptividad y la solicitud; todo lo tocante a la dimensión de ternura, cariño y acogida.

Todo eso se puede dar en cualquier ser humano y adquiere especial densidad en la mujer. Alguna mujer puede decirme que esa es una teoría creada por hombres y a lo peor se da un rechazo instintivo pues lo que ellas mismas están valorando como valores superiores son la agresividad, la fuerza, la organización, la exterioridad, el dominio y la imposición, valores masculinos y estarán equivocadas.

Los valores de la masculinidad no deben prevalecer sobre los de la femineidad si queremos hacer un mundo diferente al que estamos haciendo. Téngase en cuenta que desde la sexualidad, desde la endocrinología, desde la psicobiología, en cada ser humano hay masculinidad y fe-

minidad. La estructura femenina no es exclusiva de la mujer, sino que constituye una dimensión de todo ser humano, si bien con diferentes densidades y concreciones en cada sexo. "Es preciso recordar que cuando hablamos de femenino no estamos afirmando algo exclusivo de la mujer. Lo femenino es una realidad humana y, consiguientemente, es compartido por todos los seres humanos, masculinos y femeninos: cada uno a su modo participa de lo femenino y lleva dentro de sí el principio femenino, el cual, sin embargo, es en la mujer donde encuentra su mejor explicitación y concreción".

Conseguir que se equilibren esas dimensiones derivadas de la masculinidad y de la femineidad será uno de los quehaceres de la cultura y de la educación. Sabemos que no hemos llegado, pero el mejor camino es seguir afirmando la igualdad.

## ¿Quién tiene la culpa?

La culpa de la supeditación de la mujer al hombre en la cultura occidental está claro que proviene de los griegos. Aristóteles dice que la mujer es un "engendro fallido del varón". Platón decía que la mujer tenía media alma. Eso junto al relato de Génesis 2.18 en donde se habla de la creación de la mujer a partir de la costilla del varón, lo cual pone en clara desventaja a la mujer y es la cita que con más celo han transmitido los hombres, explica esa inferioridad de la mujer. También el que en las Iglesias cristianas el sacerdocio estuviera reservado a los hombres ha podido ser un punto que ha podido fomentar el sentido de superioridad de los hombres. De todos modos soy capaz de romper una lanza en defensa de la influencia del cristianismo en defensa de la dignidad de la mujer y de la liberación de la mujer. En el último documento del Papa actual sobre la mujer que es larguísimo, tampoco se les da chance a las mujeres para ser curas y -aunque yo siga sin entenderlo Juan Pablo II si lo debe entender-. Es un documento de defensa de la dignidad de la mujer. No creo que entre los árabes, japoneses y en la negritud la situación sea mejor que en el mundo occidental.

Juan XXIII en su encíclica "Pacem in terris" presenta tres importantes signos de los tiempos: La emancipación de los trabajadores; la situación de los países en desarrollo y la creciente participación de la mujer en la vida pública. "La mujer, que se hace cada vez más consciente de su dignidad humana, está muy lejos de dejarse considerar como un objeto inanimado o como mero instrumento; más bien reivindica, tanto en la vida del hogar como en el estado, aquellos derechos y obligaciones que corresponden a la dignidad de la persona humana".

La constitución Gaudium et spes dice "Las mujeres reclaman para sí la igualdad jurídica y fáctica con los varones, allí donde aún no lo han conseguido. Toda forma de discriminación en los derechos fundamentales, sociales y culturales de la persona en razón del sexo, de la raza.. debe ser superado porque contradice el plan de Dios".

## Un deseo

Seguramente del tema se puede escribir con más humor, pero no me ha parecido oportuno. Desearía que en algún documento apareciera. "Las mujeres ya no reclaman, lo han conseguido". Lo cual nos congratula.

La liberación no significa un proceso de venganza histórica o de rivalidad de los sexos. Significa, más bien, la acción que libera la libertad de unos y otros, superando los mecanismos de denominación y abriendo caminos de colaboración. De este modo todos crecemos hacia el reino de una más fecunda libertad.

# Lanak askatu. Nortzuk eta noraino

A spalditik izan dira emakumeak direla eta hainbat hitz, eztabaida, istilu,.. Batzuk emakumeen eskubide arloan dena gaizki dagoelakotan, beste batzuk berriz dena edo gehiena ondo dagoelakotan. Batzuk andrak ondo bizi direla, nahi dutena egiten dutela, kejak besterik ez dutela... emakumeak osteria neska-meak baino gaizkiago bizi direla, neskame eta soldata gabe, eskerrik ere hartu gabe. Denak behar bada arrazoi puntua, nori edo zeri eta nondik begiratzen zaion eritzia aldatu egiten baita.

Industria garaian emakumeentzat ez da egon lanik urte askotan behintzat, esku lan gogorra, indar asko beharrekoa gehien batetan behintzat, edo beste filosofia bat zegoelako, emakumeak ez zuten lanik egiten etxetik kanpo. Gero makinak esku lan gogorrenak egiten hasi zirenean, emakumeak hasi ziren lanean. Baina orduan ere ezkondu arte bakarrik.

Orain ez dut sartu nahi zer gertatzen zen paleolitiko eta neolitiko bitartean, baten matriarkatua zela edo ez zela edo ez.. Beste hau edozeinek edo askok ikusi izan duena da; ikasketak egiterako orduan mutilari ematen zitzaion aukerarik gehienak. Familia batean mutilentzat edo neskentzat ikasketak izan edo ez, denentzat ezinezkoa bazen, ez zegoen zalantzarik, mutilentzat aukera eta kito. Neskak ikasteko jokera handirik ez bazuten, ez zen arduragarria; josten, etxea eramaten, sukaldari tamainako bat izaten ikasiz gero, besterik egin ez arren, nahikoa zen.

Ezkondata gero morrontza bat zeukatela diote, eta zati bat egia da, dena ez bada ere. Arrisku handi bat behintzat bazegoen, ekonomia aldetik inori begira dagoena, beste gauza askotan ere haren menpean egoteko arriskua badauka.

Baina gauzak aldatu egin dira, orain andrak lana egiteko eskubide guztiz berdinerira iritsi ez badira ere bai ingurura, ikasketak egiteko aukera berdintsuak ditu. Ezkondata gero lana utzi beharrean ez da eurrkitzen.

Ez da bereala lortu den zerbait. Poliki-poliki eta lan asko eginez lortu da lortu dena.

Baina hau dela ta galdera batzuk egingo nituzke: Egia da lanaren bidez independentzia eta askatasuna lortu dela. Baina beste morrontza bat ez ote da senar-emazteak etxea eta umeak etxean utzi eta lana egitera joatea? Etxeari ez zaio gaur garrantzi handirik ematen, baina oraindik etxean aurkitzen dugu pakea eta lasaitasuna; biak lana eginez gero ere bai? Errazago? Emaztearen askatasuna kanpoko lana eginez bakarrik lortu daiteke? Etxean egiten duenak ez du baliarik? Soldata bat jartzea hain zaila izango litzateke?

Lana eta dirua, dirua eta lana, eukitzeko eta gatzatzeko... hori ote da gure lehengo helburua? Pakeak, alaitasunak, baretasunak, diskidetasunak ezertarako balio ote du?

Galderak dira, nahiko ardura ematen didatenak gainera, erantzuna ez dut argi ikusten, baina pentsagarri zait.

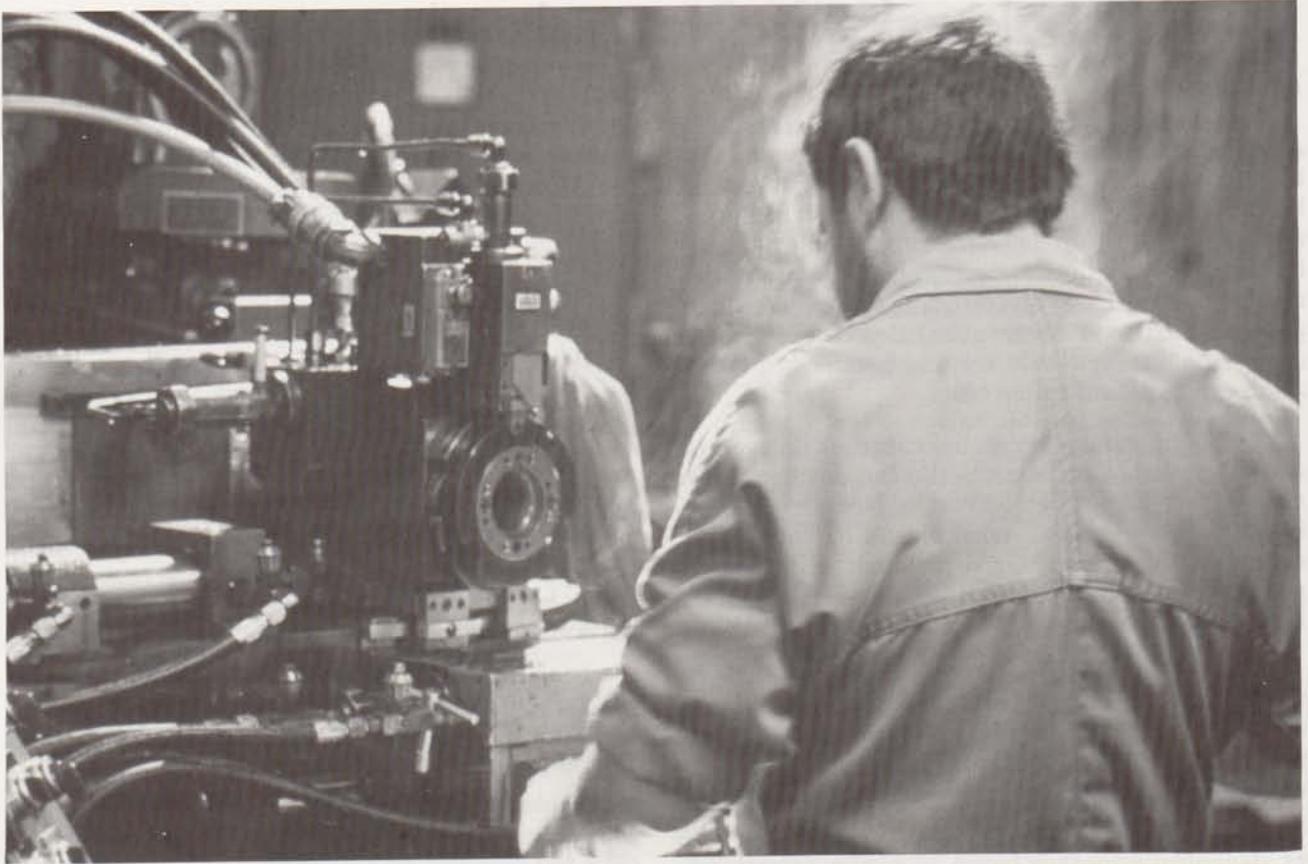
Eta azkenik beste galdera bat nahiko gogorra; egunero ikusten ditut ume zaintzen eta etxea eramaten duten andrak eta neskak. Guk gure soldata txikia dela uste dugu, askotan entzuten da behintzat, eta ume zaintzen ari direnena? Horrelakoentzak ba ote da askatasun biderik? Ez ote da proletalgo berri bat?

Askatasuna denentzat ez bada ezin izan benetako askatasuna, justizia ere ez. Ezin nere mailaraino heltzen denean ardura galdu eta denari jarein.



Pablo Letona

LANKIDE



## Derechos consolidados

LAGUN-AROkO mutualisten artean beti bizi-bizi egon izan den gai bat esplikatzan saiatuko gara artikulu honetan, ze, Pentsio-Plan eta Fondoei buruzko Arautegiaren argitalpenarekin, oraindik areagotu baino ez bait dira egin lehengo zalantzak. Artikuluaren tituluak berak adierazten duen bezala, Eskubide Finkatuekin esan nahi dugu, kapitalizazioagatik abonatu

kuota berreskuratzeko eskubideen edo ahalbidaren errekonozimendua, bi esapide horietako edozeinek gauza bera esan nahi du eta.

Estudio hau ikuspuntu batez ere juridikotik egingo dugu, balio-juzgurik ez egiten eta gaiak uzten duen ahalik eta esplikaziorik sinpleena ematen saiatuz.

Vamos a intentar explicar en este artículo un tema siempre latente entre los mutualistas de LAGUN-ARO y que, con la publicación de la Normativa sobre Planes y Fondos de Pensiones, ha vuelto a adquirir notoriedad. Como el título del propio artículo indica, nos referimos a los Derechos Consolidados, reconocimiento de derechos o posibilidad de recuperación de las cuotas abonadas por capitalización, puesto que cualquiera de las expresiones viene a significar lo mismo.

Procederemos a realizar este estudio desde un punto de vista eminentemente jurídico, procurando

no realizar juicios de valor, e intentando dar una explicación lo más sencilla que el tema permita.

### Concepto

Con las expresiones que hemos utilizado, y que para resumir vamos a unificar en Derechos Consolidados, hacemos referencia a la reserva que, sobre las Prestaciones de Capitalización, corresponde a un mutualista, de acuerdo con el sistema actuarial utilizado.

En aplicación del Sistema de Capitalización, para que una persona tenga derecho a percibir una prestación ha de generar ese derecho, constituyendo unos capitales que

vayan garantizando el futuro cobro, de modo que, al llegar a la circunstancia en que dicha prestación le corresponda, tenga el capital suficiente para garantizar su pensión hasta el momento de su fallecimiento.

Los Derechos Consolidados supondrían la posibilidad de reconocer al mutualista que se trasladase fuera del Grupo el importe que tiene acumulado para la cobertura de su futura prestación.

### Legislación existente

Vamos a recoger en este apartado la regulación que de este tema realizan la Legislación de Euskadi,

sobre Entidades de Previsión, y la Legislación Estatal, sobre Planes y Fondos de Pensiones.

La Normativa que en Euskadi regula este tema está formada por la Ley 25/1983, de 27 de Octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntarias, y su Reglamento de desarrollo, publicado por Decreto 87/1984, de 20 de Febrero.

El Artículo 31 de este Reglamento dispone:

*"Cuando se produzca la baja voluntaria de un socio antes del hecho causante de aquellas prestaciones financiadas, en todo o en parte, con cargo a las reservas acumuladas al efecto, la Entidad regulará en sus Estatutos, para el socio que reúna al menos diez años de carencia, alguna de las fórmulas siguientes:*

a) *Posibilidad de seguir siendo socio, a los efectos de cotizar y percibir las prestaciones en su momento.*

b) *Derecho a prestaciones reducidas, en relación a las cotizaciones efectuadas.*

c) *Devolución de un porcentaje de reservas acumuladas con sus aportaciones directas.*

d) *Transferencias de las reservas a otra Entidad de Previsión Social cuando la generalización de éstas lo permitan".*

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Ley 8/87, de 8 de Junio) y su Reglamento de desarrollo (Real Decreto 1.307/1988, de 30 de Septiembre) recogen la posibilidad de reconocimiento de estos derechos. Así, el Artículo 8 de la Ley y su desarrollo, en el Artículo 20 del Reglamento, establecen que los Derechos Consolidados de los Partícipes se harán efectivos a los exclusivos efectos de su integración en otro Plan de Pensiones o, en su caso, cuando se produzca el hecho que da lugar a la prestación.

Por lo tanto, los Fondos de Pensiones reconocen los Derechos Consolidados de aquellos partícipes, pero únicamente en el caso de que se trasladen a otro Fondo

de Pensiones y para su integración en dicho Fondo. Sin embargo, la propia Ley de Planes y Fondos de Pensiones reconoce la existencia de otros sistemas de previsión, en los cuales no exista este reconocimiento de Derechos.

Así, la Disposición Adicional Primera de la Ley y el Artículo 74 del Reglamento contemplan la posibilidad de que en sistemas alternativos a los Planes de Pensiones (como son las Entidades de Previsión), reciba la imputación el sujeto a quien se vinculen las aportaciones sin que resulte titular de los fondos. Es decir, la Ley admite que, en los sistemas alternativos a los Planes, puede darse el caso de que el partícipe o mutualista pague impuestos por los fondos que se aportan en su nombre (reciba la imputación dice la Ley), sin que resulte titular de los mismos, es decir, sin que tenga derecho alguno sobre ellos.

### Recapitulación

De lo que hemos visto en el apartado anterior, podemos extraer los resultados aplicables en el caso de LAGUN-ARO.

La Legislación de Euskadi sobre Entidades de Previsión, aplicable a nuestra Entidad, ofrece las cuatro alternativas que hemos recogido anteriormente para aquellos mutualistas con más de diez años de cotización. Por lo tanto, en primer lugar, aquellos mutualistas con menos de diez años de carencia no tienen ningún derecho en el caso de baja voluntaria.

Para aquéllos que superen los dichos diez años, es la propia Entidad la que, en sus Estatutos, ha de regular la opción elegida entre las cuatro que, como hemos visto, se establecen.

La Asamblea General de LAGUN-ARO, como órgano soberano de la Entidad, optó por recoger en sus Estatutos la opción a), ésto es, por ofrecer a los mutualistas que llevasen diez años en la Entidad la posibilidad de seguir

cotizando por las cuotas de capitalización, al objeto de percibir las prestaciones en su momento, y en este sentido se expresa toda la Normativa de nuestra Entidad.

La Ley de Planes y Fondos de Pensiones, como ya hemos visto, regula este tema de forma distinta. Sin embargo, esta Ley se refiere a los Planes y Fondos de Pensiones, y no a las Entidades de Previsión, salvo en el régimen fiscal de las contribuciones a éstas. Además, como ya hemos dicho, la propia Ley reconoce que en los sistemas alternativos puede darse el no reconocimiento de derechos.

Una primera conclusión es clara, la regulación que LAGUN-ARO mantiene en este tema es conforme con la legislación que nos es aplicable. Para proceder a un cambio en dicho sistema sería necesaria una modificación de la legislación aplicable o una variación de los actuales Estatutos de LAGUN-ARO, optando por otra de las alternativas, cambio que debería ser adoptado por mayoría de 2/3 en Asamblea General Extraordinaria.

Esta situación es la adoptada por algunas entidades financieras que han constituido Entidades de Previsión, donde a los mutualistas con más de diez años de antigüedad les reconocen el derecho al rescate de su aportación. Como decimos, ésto se produce porque estas Entidades han optado por la alternativa c) del Artículo 31 del Reglamento antes recogido.

Hay dos ideas que, a modo de resumen, han de quedar claras:

1. Hasta el transcurso de diez años de cotización, no pueden las Entidades de Previsión de Euskadi reconocer derechos en ningún caso, y ésto por imperativo legal.
2. Para aquellos mutualistas que hayan cubierto el período de carencia, es la propia Entidad la que debe optar en sus Estatutos por una de las alternativas expuestas, debiendo mantenerse la misma hasta cambio legal o estatutario. ➔



## Consideración final

Un último inciso para hacer referencia a aquellos mutualistas que, por llevar más de diez años de cotización a LAGUN-ARO, siguen cotizando por capitalización, tras haber sido baja voluntaria.

Con la Publicación de las Normas Forales sobre Régimen Fiscal de las Entidades de Previsión social (una por cada Territorio Histórico), se ha dado a estas aportaciones una ventaja fiscal innegable. Las diferentes Normas Forales (todas son iguales) recogen, en su Artículo 5, el Régimen Tributario de las aportaciones de los socios protectores y de número u ordinarios. En lo que se refiere a estos últimos dispone:

*"Los socios de número u ordinarios (mutualistas) podrán deducir en la Base Imponible sus aportaciones personales, incluyendo, en*

*su caso, la cuantía imputada, con un límite máximo del 15% del importe de sus rendimientos netos de trabajo, empresariales, profesionales o artísticos, obtenidos en el ejercicio, y sin que la deducción rebase el límite único de 500.000 pesetas anuales. Esta última cuantía opera como límite por unidad familiar".*

Aquí aparece la primera ventaja para estos mutualistas. La Norma Foral les da un tratamiento similar al de los Fondos de Pensiones, por lo tanto, siempre que tengan su domicilio en Euskadi, podrán deducirse, de la Base Imponible de su Impuesto sobre la Renta, las cantidades aportadas a LAGUN-ARO.

Es más, teniendo en cuenta que la cuota de capitalización de estas personas no tiene por qué ser superior al 15% de sus rendimientos, ni superar las 500.000 pesetas anuales (puesto que con la previ-

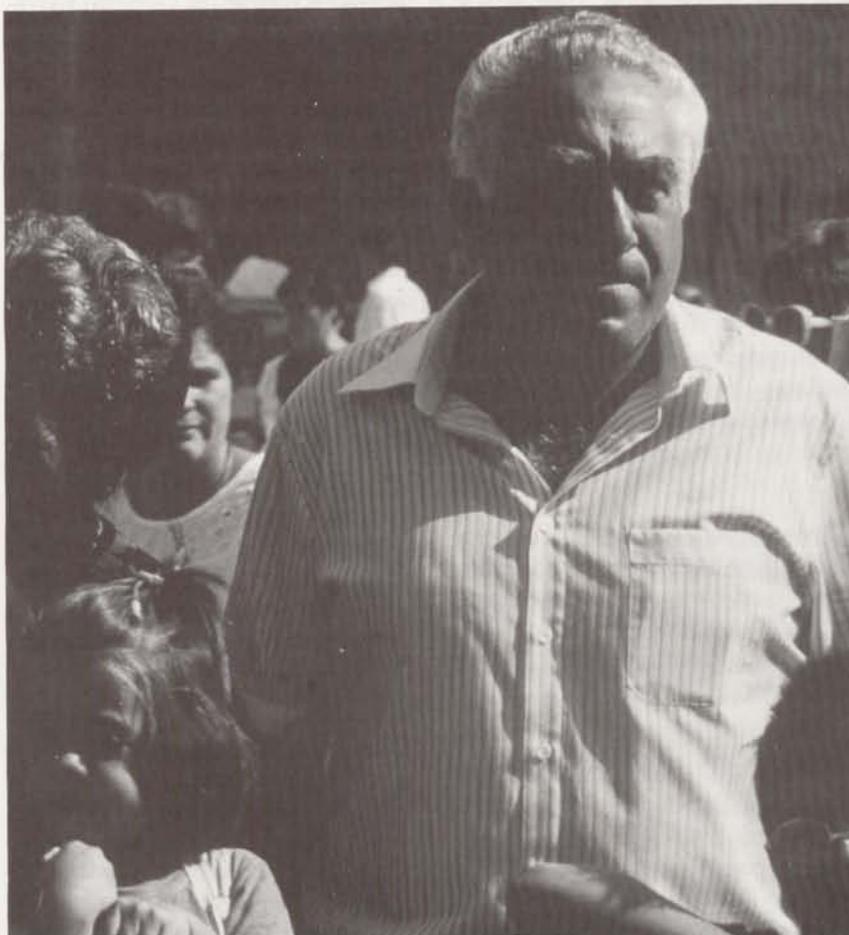
sión de cuotas para el próximo ejercicio ésto sucedería para Anticipos de consumo superiores a 3.350.000 pesetas), podrán deducirse de forma íntegra sus aportaciones, con lo que las mismas tendrían coste fiscal nulo.

Y aún hay más, en el caso poco probable de que las aportaciones sobrepasen dicho 15% de los rendimientos netos o el límite de 500.000 pesetas, serían deducibles de la cuota en el 15% de su importe hasta un máximo de 750.000 pesetas de aportación total anual.

Podemos concluir, por lo tanto, que el mantenimiento de las cuotas de capitalización para aquellos socios con una carencia superior a diez años, es una de las inversiones con mayor posibilidad de desgravación fiscal en la actualidad. En primer lugar, serían deducibles de la Base Imponible, con los límites antes señalados y los que, repetimos, será muy difícil alcanzar. Y en segundo lugar, aun cuando dichos límites fuesen alcanzados, cabría la deducción en la cuota del Impuesto del 15% de la diferencia entre la cantidad deducida y 750.000 pesetas de aportación total.

A aquellos mutualistas a los que no les sea de aplicación la Norma Foral, en función de que la Ley de Planes y Fondos de Pensiones regula, como hemos visto, el Régimen Fiscal de los sistemas alternativos, se puede defender la consideración de gasto fiscal de las cantidades aportadas a LAGUN-ARO, siempre que se les otorgue el carácter de cotizaciones obligatorias.

En realidad, el trato es igual que las aportaciones a un Fondo de Pensiones, con la ventaja de que LAGUN-ARO garantiza una prestación (el 60% de la Base Reguladora para la jubilación), mientras que los Planes de Pensiones Individuales tienen prohibida la garantía de prestaciones, únicamente pueden hacer estimaciones en función de que las condiciones del mercado, rentabilidad y costos, se mantengan dentro de lo previsto. ■





Texto:  
José Ignacio Mora Aguirre

Situación laboral de la mujer

# La fría realidad de unas cifras que marcan pauta

Describir la situación de la mujer en el terreno laboral e incluso en el social, puede parecer a estas alturas un ejercicio redundante y falto de total originalidad. La conciencia por las desventajas y la verdadera situación de la mujer han despertado al unísono el interés de instituciones privadas y públicas que en muchos casos y con intereses dispares, se han convertido en decididos defensores de la igualdad de la mujer.

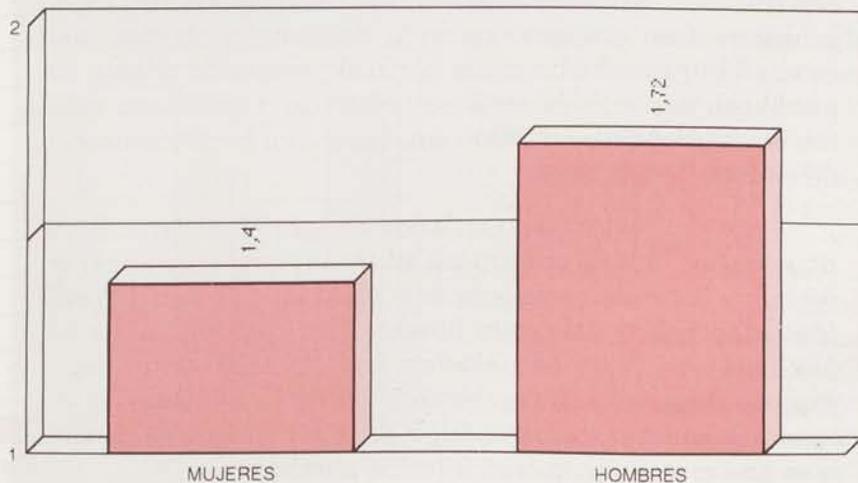
En este contexto de auténtica inflación informativa, este número del T.U. Lankide pretende trazar las líneas más elementales sobre los que gira la situación de la mujer en el **Grupo Cooperativo**. La necesidad de conocer cómo se enfrenta el problema en otros lugares, hace inevitable la comparación y en muchos casos, la constatación de que tampoco nosotros

hemos sido capaces de dar con el principio de la solución de esta realidad social.

## La mujer en el mercado del trabajo

La situación de partida de la mujer en el terreno laboral desvirtúa, en ocasiones, el valor real de las cifras que en los últimos diez años y en un reciente estudio realizado

INDICE MEDIO



Fuente: Lagun-Aro



por la Diputación de Guipúzcoa, afirmaba, por ejemplo, que la creación de empleo para la mujer en ese período de tiempo habría supuesto un 7,7%, mientras que para el hombre este porcentaje apenas superaba el 0,9% en esa provincia.

La tasa de paro, sin embargo, y para este mismo territorio era superior en un 13,4% a la cifra registrada por los hombres. En el conjunto de Euskadi y del Estado la situación da prácticamente similar al finalizar 1987.

El 31,9% que supone la tasa actual de actividad de las mujeres en España es inferior en un 20% a la tasa media registrada en los países europeos, según las últimas encuestas emanadas de los órganos comunitarios.

La distribución de la población por sectores de actividad refleja para la C.A.V. que un 7,5% de las mujeres ocupadas trabajan en el sector primario (un 17% en el resto de España). En el sector secundario lo hacen el 19% de las mujeres y para el terciario se ocupan el 75% aproximadamente.

Esta situación, con variaciones referidas a las tradición industrial o agrícola de la región que se trate, es extrapolable al conjunto del Estado.

Emakumearen lan-munduko eta are gizarte-mailako egoera deskribatzea, betiko leloaren haritik eta inolako zerberririk gabe ihardutea dela irudituko zaio, apika, bati baino gehiagori. Izan ere emakumearen desbentajei eta benetako egoerari buruzko kontzientzia hartzeak, erakunde pribatu eta publikoen bapateko interesa sortu bait du, hauek kasu askotan eta interes desberdinekin emakumearen berdintasunaren defendatzaile bilakatuz.

Benetako informazio-inflaziozko giro honetan, bada, Kooperatiba-Taldearen barnean emakumearen egoera zein ardatzaren inguruan mugitzen den azalduko diguten lerrorik funtsezkoenak trazatu nahi lituzke. T.U.-Lankideren ale honen. Arazoari beste herrialdetan zein aldetatik ekiten zaion ezagutu beharrak nahitanahiezkoa egiten du konparazioa eta kasu askotan konstatatzen dugu geuk ere ez dugula asmatu izan giza errealitate horren soluzioa aurkitzen.

## SITUACION HOMBRE/MUJER POR INDICES



Fuente: Lagun-Aro

### Diferencias en la retribución

Las diferencias que se observan en la retribución son también un parámetro clarificador de la discriminación femenina en el campo laboral. Las categorías salariales que están inseparablemente unidas a este concepto muestran también esta situación de desventaja a la que venimos aludiendo.

Pero, si para muestra vale un botón, se puede decir que en los Consejos de Administración de los siete grandes bancos, sólo hay una mujer; en el Congreso de los Diputados de Madrid, únicamente una veintena son mujeres (6%) y de un

total de 2.541.000 empresarios y profesionales registrados en 1987, tan sólo 629.000 son féminas. Situación, por supuesto, no achacable únicamente a la falta de oportunidades, sino a la ausencia, en muchos casos, de iniciativa por parte de las mujeres.

En el Grupo, la situación de la mujer arroja los siguientes resultados: un 25,9% de los socios son mujeres. El índice medio del colectivo de socioa es 1,720, mientras que el de las mujeres es de 1,4 (20% menos). En el resto de España esta diferencia se sitúa entre los 18 y los 20 puntos a favor de los hombres.

Si consideramos directivos a personas que están por encima del índice 2,6 los resultados son los siguientes: 17 mujeres frente a 857 hombres (1,9% frente al 98,1%).

Al referirse a esta situación en la Administración del Estado, el Plan para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres alude a tan "sólo el 7% de los puestos más altos (cuerpos superiores y técnicos de la Función Pública) de la carrera profesional son ocupados por mujeres".

En el estudio de Guipúzcoa al que nos referimos constantemente se dice que las mujeres representan el 6,9% de los gerentes de

empresas privadas, el 34,7% son propietarias de establecimientos industriales y el 2,8% son encargados, capataces o jefes.

En el gráfico se puede observar la evolución de estos parámetros por índices para evaluar la situación comparativamente.

Otro de los datos significativos referido al conjunto del Estado aclaran que la situación laboral de la mujer en la economía irregular asciende al 36% frente a un 16% en el caso de los hombres, hecho que viene a confirmar que las situaciones de eventualidad, marginación e irregularidad son casi el doble en las mujeres que en los varones, tal y como lo demuestra la Encuesta sobre condiciones de vida y trabajo en España.

**Otro factor clave:  
La formación**

Terreno tradicionalmente vetado en el pasado hacia la exclusiva participación masculina, ha sido el de la formación a todos los niveles. Esta situación ha conocido, sin embargo, un vuelco espectacular con la incorporación, en muchos casos masiva, de la mujer a la formación a partir de la década de los 70. En este momento el 48% de las mujeres ocupan la formación universitaria total.

Esta situación, sin embargo, ofrece muchas matizaciones, se-

Categorías	Retribución media miles pts.		Ret. mujer/ Ret. hombre (en %)
	Hombres	Mujeres	
1. Ingenieros y Licenciados .....	4.691	3.297	70,3
2. Peritos y Ayudantes Titulados .....	3.009	2.100	69,8
3. Jefes Administrativos y de Taller .....	2.798	1.621	57,9
4. Ayudantes no Titulados .....	2.358	1.869	79,3
5. Oficiales Administrativos .....	2.119	1.899	89,6
6. Subalternos .....	1.702	1.495	87,8
7. Auxiliares Administrativos .....	1.601	1.326	82,9
8. Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> .....	1.790	1.436	80,2
9. Oficiales de 3. <sup>a</sup> y especialistas .....	1.563	1.314	84,1
10. Peones .....	1.275	1.211	95,0
11-12 Trabajadores de 16 y 17 años .....	666	569	85,4
TOTAL .....	2.097	1.624	77,4

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda

gún sea la línea que se siga. Así, en la distribución por carreras universitarias entre las mujeres guipuzcoanas, la Psicología, Pedagogía, Filología y Profesorado de EGB rondan el 75%, con lo que el encasillamiento o la canalización de la mujer hacia este tipo de formación, que es la que menos perspectivas de trabajo presenta, es claramente evidente. La situación se invierte totalmente cuando nos referimos a carreras técnicas que arrojan según el Centro de Investigación y Docu-

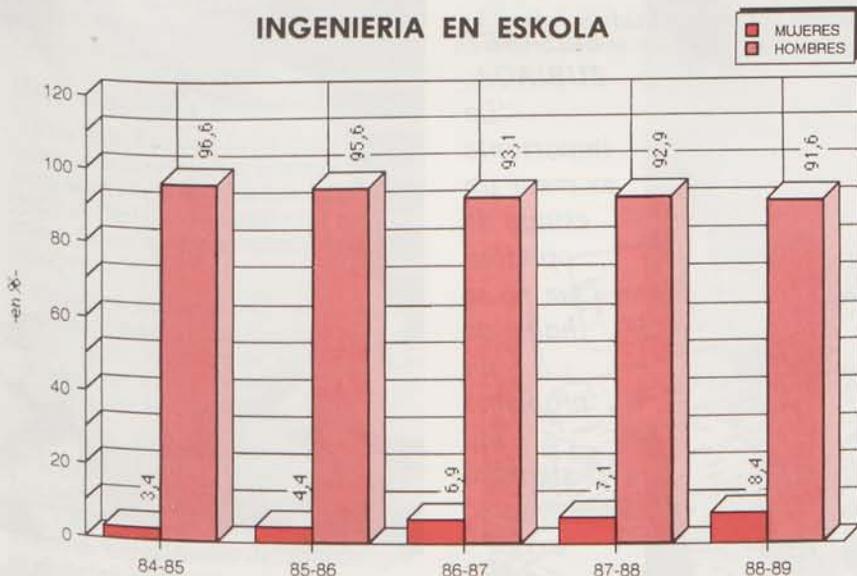
mentación Educativa (CIDE) las siguientes proporciones:

- El número de hombres inscritos en escuelas superiores es siete veces mayor que el de mujeres.
- En carreras como físicas e informática, el porcentaje de mujeres es de un 25%.
- En ciencias puras ese porcentaje tan solo llega al 15%.

En el Grupo tampoco esta situación varía demasiado y así, sólo un 8,4% de los estudiantes de ingeniería son mujeres para el curso 88-89 en Eskola Politekniko.

Hablar de la discriminación en el lenguaje empresarial, administrativo o aspectos colaterales a la fría realidad de las cifras sería motivo de otro profundo estudio. Aquí, ahora, sólo se ha intentado despejar el mapa de una situación que soporta el peso de una tradición que no contemplaba el papel laboral de la mujer, la falta de iniciativa en otros casos de la propia mujer para anteponerse a esta situación y los usos sociales que consciente o Inconscientemente, colocan hoy a la mujer en un papel determinado y en la senda de un rol que puede convertirse en crónico.

**INGENIERIA EN ESKOLA**



Fuente: Lagun-Aro

Gure kooperatiba-mugimenduaren baitan emakumeak bete behar duen eginkizunaz eta bere inguruko errealitateaz mintzatu ahal izateko, TU-Lankide aldizkariak guztiz konplexua den egoera sozial honi buruzko ikuspuntuak jaso nahi izan ditu, eta horretarako zer egokiago hiru emakumeren eritziak jasotzea baino?, aberasgarriak eta ikuspegi desberdinetatik landuak, hain zuzen ondoko orrialde hauetan doazki-zuenak.

Eba Etxebarria, Cikautxo-ko Kontseilu Errektorearen Lehendakaria, Elizabet Zubiaga, Fagor Taldearen Pertsonaleko Teknikaria eta Mari Karmen Diez, Emakumearen Institutuko ordezkaria. Bakoitzak bere ikuspegitik eskaintzen dizkigu emakumeak bete beharko lukeen espazio sozialari buruzko eritziak. Hirurak, praktaz jantzirik, baina detaile hau eztabaidaren zeharkako inguruko anekdota sotila besterik ez da.

## La mayor aportación de la mujer al progreso ha sido su dejación



**EBA ETXEBARRIA:**

*"El debate debería comenzar por los propios órganos de las Cooperativas y exigir que se cumplan los objetivos".*

**M.<sup>a</sup> CARMEN DIEZ:**  
*"La mujer, en su dejación no ha sabido crearse sus propios espacios".*



**ELISABET ZUBIAGA:**  
*"Lo importante es crear un estado de opinión. Que no se hable de un problema no significa que no exista".*



Texto: José M.<sup>a</sup> Larrañaga  
Fotos: Iñaki Arteta

Para centrar el debate del auténtico papel de la mujer en el seno de nuestro movimiento cooperativo y en la realidad próxima que lo circunda, este número del T.U.Lankide que ha pretendido mostrar la realidad social de un tema tan complejo como el que estamos analizando, ha sentado en un mesa a tres mujeres que han aportado desde sus diversas perspectivas elementos nuevos y enriquecedores al debate.

Eba Etxebarria, Presidente del Consejo Rector de Cikautxo, Elizabet Zubiaga, Técnico de Personal en el Grupo Fagor y M.<sup>a</sup> Carmen Diez, representante del Seminario de estudios de la Mujer, de la Universidad del País Vasco, fueron las encargadas de apuntar sus puntos de vista, desde sus diferentes experiencias, sobre el espacio social que debe ocupar la mujer. Las tres vestían pantalones, pero esto sólo fué una anécdota sutil en el desarrollo del debate.

**Moderador:**

— ¿Qué se puede hacer para que haya un cambio en la situación de la mujer cuya discriminación social demuestran las cifras que acabamos de ver y la propia realidad?.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Yo creo que en este tema se funciona con estereotipos. Se le ha aplicado a la mujer valores por su condición sexual. Desde ese punto de vista, es la pescadilla que se muerde la cola. Culturalmente te están recalando continuamente estos valores y es entonces cuando hay mucha tendencia a hacer afirmaciones que propician la cultura discriminatoria del género masculino/femenino. La diferencia biológica y el género definirían la adaptación a cada sexo de una serie de valores o de estereotipos.

### Estereotipos y realidad

**Eba Etxebarria:** Estos estereotipos que tratan de definir a la mujer tienen poca relación con la realidad. La realidad nos daría otros resultados aunque coincido en que prevalecen los estereotipos.

**Elizabet Zubiaga:** El rol se te va marcando desde el nacimiento porque así lo tiene asumido la sociedad. La realidad no es tan definitiva, pero es difícil evitar la tendencia.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Esto se ve claro en los libros de texto de cualquier país. Los analizas y automáticamente salen los estereotipos. Se comprueba en nuestras experiencias del mundo que es el de los hombres, y se valora como inferior a la mujer automáticamente.

**Eba Etxebarria:** Yo me refiero a la realidad general y no tanto a mi situación personal en mi cooperativa. Veo la existencia de desigualdad y la realidad de los datos. Pero admitir estos datos no significa que seamos inferiores. Lo que habría que preguntarse es si hay algún fundamento psicofísico en la mujer para que se le trate como inferior. Si no lo hay cambiemos la actual situación.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Para salirnos un poco de esta dinámica, ya que no todas las personas somos iguales al margen del sexo, lo que tú no admites que esa desigualdad sea por algo derivado de la propia naturaleza de la mujer.

Antes, cuando estábamos hablando de estereotipos, me acordaba de que hay una línea de investigación de realización de test que están concebidos técnicamente para dar respuesta a unas determinadas pautas de comportamiento. En los países subdesarrollados los niños aparecen como inferiores intelectualmente, pero es porque las pautas culturales de su pueblo son diferentes. Decir que un salvaje no sabe nada es relativo porque lo estás transplantando a tu entorno cultural con tus pautas de comportamiento. Si hacemos lo contrario me imagino que los resultados pueden ser similares aunque de signo contrario.

También ocurre otro tanto en el trabajo remunerado en nuestra sociedad. Nos encontramos con que un 40% de los puestos de trabajo del sector terciario están ocupados por mujeres y un 60% del total de "otros servicios" que incluyen sanidad, educación y limpieza también son mujeres. Se podría concluir que la mujer ha nacido para realizar determinadas tareas y no otras.

### No hay naturalezas diferentes

**Elizabet Zubiaga:** Hay que buscar el origen de esa situación para poder

encontrar mecanismos que intenten superarlo.

**Eba Etxebarria:** ¿Tú crees que el origen no está claro? Yo creo que antropológicamente está claro. No podemos perdernos en debatir el origen, el resultado está claro, vayamos a subsanar deficiencias.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Yo creo que te refieres a ese mito de que en principio fué el matriarcado hasta que el hombre se reveló. Yo no creo que hay un origen único. En antropología ya no se acepta esa versión. Se han hecho estudios de cómo han funcionado los pueblos cazadores, los pueblos recolectores y se ve que no hay un modelo único. Cada uno se ha ido construyendo la realidad de una forma diferente. Las teorías del matriarcado vasco, de las pautas de la era victoriana que han servido a los historiadores para fabricar una historia lineal en el tiempo, eso ya no se mantiene. No hay datos que confirmen esto.

**Elizabet Zubiaga:** Yo creo que esto se manifiesta de una forma más acusada cuando se desarrolla el sistema capitalista y cuando se generan unas plusvalías en la relación compra-venta y es el hombre quien maneja estas plusvalías.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** No lo sé. En sociedades como los Papuas no hay plusvalías de este tipo y se mantienen los roles de hombres y mujeres por otro tipo de fórmulas. Hay mil causas y habría que verlo en cada momento, época, etc..

**Eba Etxebarria:** Hoy no subsistirían de la caza pero la supremacía viene de tiempo atrás, donde la caza era igual a comida-vida-poder.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** No cazan, viven de criar los cerdos y recolectar lo que ellos llaman jardines. Para quitarle esa carga de la mujer como tipo universal-



→ mente uniforme hay que decir que hay lugares donde los valores aplicados al hombre tradicionalmente en nuestra sociedad son asumidos perfectamente por la mujer. No hay una naturaleza para el hombre y otra para la mujer. Es la socialización y las pautas culturales las que marcan estos estereotipos.

El concepto de maternidad, por ejemplo, el amor materno no siempre se ha visto como lo conocemos hoy en día. Hasta el Siglo XVIII había otro concepto de la familia y del amor maternal. Hoy, la maternidad es uno de los motivos que condicionan el acceso de la mujer al trabajo. Habría que investigar cuáles han sido los motivos que han condicionado la participación de las mujeres en todo tipo de tareas en las diferentes épocas de la historia.

**Elizabet Zubiaga:** Dentro del rol que la mujer desempeña en la familia, la maternidad es la máxima categoría. Son los otros trabajos domésticos los que son considerados inferiores que son los que el hombre rechaza.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Bueno, en los últimos estudios realizados por el Gobierno Vasco se hacía referencia a una incidencia bastante acusada de abandono de la mujer del puesto de trabajo entre los 29 y 34 años, que coincide básicamente con el período de maternidad. Está claro que es una franja de edad bastante afectada por el paro y que la maternidad es sólo un condicionante social más, pero muy significativo.

Este mismo estudio ofrecía, sin embargo, y para Guipúzcoa, una diferencia positiva de 3 puntos porcentuales en la participación laboral de la mujer sobre la media para las mujeres que trabajaban en cooperativas, quizás porque se han encontrado fórmulas más flexibles.

**Elizabet Zubiaga:** Yo no creo que haya muchas diferencias con el exterior. Incluso la reglamentación es similar. Está claro que la organización de ciertos servicios en el exterior han podido ayudar en algo a esta situación y en este aspecto aquí se ha trabajado algo, aunque no creo que sea un aspecto diferencial. Otro tema importante es que yo he observado ciertos cambios en los roles del hombre y de la mujer dentro de la familia, lo que ha podido ayudar a esta menor incidencia.

**Moderador**

— **¿Creéis que en las cooperativas hay un tratamiento positivo de esta supuesta discriminación de la mujer?**

**Eba Etxebarria:** Yo pienso que somos un reflejo del exterior. Revertimos nuestras miserias y grandezas en

cada empresa. La diferencia en términos generales y hablo como socios, es que en el Grupo hay un sentido de "asociación" que va creando una mentalidad de ayuda mutua. Ahí sí se ha trabajado algo, lo que sí es un hecho es que hay seguridad del puesto de trabajo. Este podría ser el "arropé" pero se da indistintamente en hombres y mujeres.

**Elizabet Zubiaga:** Sí, también podría explicar esto, pero la crisis y el paro no han afectado al Grupo de una forma tan traumática como a otras empresas. De todos modos, tampoco están tan lejos los tiempos en que la mujer al casarse debía abandonar el puesto de trabajo.

**Moderador:**

— **En definitiva, y según vosotras, ¿dónde radica el motivo de la discriminación?**

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Está claro que no es por una tara.

**Eba Etxebarria:** La confluencia de todos estos afluentes discriminatorios ha generado este río. Lo que ahora importa es como llegamos al mar de la no discriminación.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Esa sería la realidad. Y es que hay un sexo que predomina sobre el otro.

**Elizabet Zubiaga:** Tampoco se puede cambiar la situación de la noche a la mañana. Hay que ir poniendo ladrillos. Yo tengo la experiencia de la fábrica, en el departamento de personal cuando los encargados piden gente y entramos en una polémica continua porque las condiciones de trabajo no son siempre las ideales. Tienes condicionamientos en el entorno productivo que también tradicionalmente se aducen cuando planteas si a un determinado puesto puede ir una mujer, te contestan: No, hace falta fuerza y otras características que se le suponen al hombre. Yo lo que me planteo es ir cambiando esas pautas de comportamiento al mismo tiempo que se van introduciendo mejoras en las condiciones de fabricación que supriman los condicionantes físicos.

**Trabajo de orquesta sin director**

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** No hay que olvidar que cuando hablamos de "tradicionalmente" estamos refiriéndonos al final del siglo XIX. Otro problema es el de que la propia mujer se sienta capaz para ejercer esos puestos, pero antropológicamente no tengo razones para considerar que mi naturaleza sea diferente. Yo, desde esa perspectiva, elimino el pesimismo.

De todas maneras, nuestra mayor contribución al progreso ha sido la dejación. En la historia del trabajo las



- *La antropología no nos da la clave*
- *No hay diferencias entre la situación rativas o fuera de ellas.*
- *No se puede aspirar a cambiar lo que hay que hacer es ir poniendo*

mujeres siempre han participado pero no han reivindicado su esfuerzo. Las mujeres hemos asumido el papel sumiso, de segundo orden, ocupándonos de lo inmediato y lo cotidiano, de lo no transcendente. Hemos hecho, en cierta forma, dejación de nuestro derecho a ser personas en paridad con el otro sexo.

**Eba Etxebarria:** De acuerdo con lo de la dejación. Ahora bien, eso de que "no se puede cambiar esto de la noche a la mañana" me parece una **postura inmovilista**. Cuando se ponen "frenos" es cuando alguien está preocupado de mantener su estatus.

**Elizabet Zubiaga:** No olvides que estamos condicionadas por una determinada situación: enseñanza, cultura, etc., que hacen que la sociedad esté organizada de una determinada forma. No basta con que me enfade con el encargado. Soy realista porque tenemos una historia anterior que nos está condicionando y todo esto necesita tiempo. Ese mismo hombre tiene que comportarse de forma diferente con la familia que ha creado para que se socialicen los roles. Yo pienso que estamos asistiendo a un avance importante en muy poco tiempo. Cambiar los pilares de la sociedad se llama revolución social.

**Eba Etxebarria:** Hace un trabajo de orquesta llegar a ser director. Desde la enseñanza hasta... yo vivo y protesto,



del origen del problema.  
laboral de la mujer en nuestras coope-  
tución de la noche a la mañana. Lo  
drillos.

tomo posturas de fuerza ante estas situaciones. Es lo mismo que en casa, en donde hay trabajos que gustan menos que otros. Lo único que digo es que hay que ir poco a poco pero **sin retroceder**. La mujer no nace, se hace o la hacen. Ahí es donde encuentro la mayor dejación. Al margen de un estilo y una estética propia, la mujer debe plantearse hasta dónde quiere llegar y qué debe superar. Debemos **salir** del inmovilismo, de aceptar los hechos consumados. No es fácil pero merece la pena intentarlo.

**M.ª Carmen Diez:** Tú te mueves en un determinado contexto social, pero creo que el proceso lento que ha apuntado Eli es real porque nuestros universos simbólicos que tanta fuerza cultural tienen son muy lentos de cambiar. Yo creo que hay que ir por la fórmula de poner ladrillos porque los procesos de cambio de los valores arraigados son necesariamente a largo plazo, hay que cambiar las mentes, las conductas. Lo importante es tener claro el camino a seguir y que nadie nos regala nada.

**Eba Etxebarria:** La pregunta es que pasa con la mujer en nuestras cooperativas. Yo estoy de acuerdo que el motor debe ser la propia mujer pero para mí el debate del papel de la mujer en la empresa y su discriminación actual no es algo exclusivo de ella, sino de los órganos, de las cooperativas ya que es una responsabilidad social.

### Programas de acción positiva

**M.ª Carmen Diez:** En este sentido, hay experiencias de programas de Acción Positiva en Europa con campañas muy determinadas y que podrían ser esos ladrillos que ayuden. Estos planes de acción positiva se llevan a cabo desde dos perspectivas: una desde lo que pueden aportar las empresas desde su organigrama y la otra desde lo que pueden aportar los propios trabajadores. En este terreno hay que jugar a muchas bandas.

La situación del euskera es parecida a la que estamos discutiendo. No se puede decir que su situación respecto al castellano es de igualdad porque la situación de partida es diferente. La mujer ha estado ausente de la esfera pública y no está acostumbrada a ocupar espacios que han sido inhabituales para ella.

**Eba Etxebarria:** En nuestras cooperativas su integración en el Consejo Social es más sencilla, no suelen plantearse excesivos problemas. Las dificultades se presentan en el Consejo Rector y la actitud habitual es la de anunciar: "Vamos a meter una mujer ¿eh?". La cuestión es que se introduzca por valores propios porque va a aportar algo; no porque quede bien o sea "progre" el tener "**Una mujer**".

En las candidaturas cuando hay cuatro mujeres, se dice "mucha mujer" y cuando en un puesto hay dos candidatas llama mucho la atención y se pregunta quiénes son, qué son, etc.. hacia ahí hay que abrir el debate. En nuestra cooperativa, cuando el porcentaje de eventuales sobrepasa un determinado porcentaje se arbitran medidas automáticas para hacerlos socios y ajustarse a las normas. Esta actitud hay que trasladarla al tema de la mujer. Yo no quiero profundizar en la utilización del lenguaje porque yo no co-

nozco a telefonistas ni a secretarios, etc.

**M.ª Carmen Diez:** En estos programas a los que he aludido se aplica muy bien el tema de la mujer y se plantea el mejor aprovechamiento de los recursos humanos aplicados a los puestos de trabajo.

**Eba Etxebarria:** La realidad es que hay que destacar mucho para que la mujer acceda a ciertos puestos.

**Elizabet Zubiaga:** Coincido en esto y creo que acudir a un determinado puesto de trabajo en un mismo nivel jerárquico supone que hay que destacar bastante más para ser elegido que en el caso de un hombre.

**M.ª Carmen Diez:** Algo que no ha hecho la mujer por la dejación antes citada es crear espacios. Ha entrado, ha funcionado y ha salido con la sensación de haberlo conseguido usurpando espacio a los hombres. Cuando la realidad es que nadie regala nada.

**Eba Etxebarria:** En algunos sectores se manifiesta esto crudamente. Es palpable "La mujer como ser humano de 2.ª categoría".

**M.ª Carmen Diez:** La mujer que llega a un puesto de responsabilidad, de poder, en nuestra sociedad actual se encuentra sola. El ejemplo reciente de Pilar Miró es claro. No tenemos todavía un sistema de apoyo en los distintos niveles, de respaldo en las estructuras como lo tienen los hombres.

**Elizabet Zubiaga:** Si un hombre hubiera hecho el doble de lo que supuestamente ella hizo no hubiera habido ni la mitad de revuelo.

**Eba Etxebarria:** Hay miedo para saltar al ruedo de la confrontación y yo digo ¿por qué no?, hay que probar no



hace falta más que decidirse porque la capacidad no tiene que ver nada con el sexo.

**Elizabet Zubiaga:** Si, como es tu caso y creo que lo haces perfectamente. Por el hecho de ser mujer, estoy segura que nos van a mirar muchos más ojos en esta mesa redonda. Tenemos miedo al ridículo y a no quedar bien. Esto es parte de la mentalidad que nos han inculcado.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Hay que usar estrategias. Te conviene, no te conviene... y se utiliza.

Pocas veces he oído a un hombre al comienzo de una conferencia decir que está nervioso. Sin embargo, conozco casos de mujeres con categoría superdemostrada que no puede evitar el advertir el nerviosismo del comienzo. En este sentido, se han hecho estudios y está demostrado que tras una conferencia, el 90% de las intervenciones las hacen los hombres y en muchos casos es para preguntar lo mismo y repetirse. Sin embargo, las intervenciones de la mujer son mucho más concisas y concretas. A pesar de eso nos cuesta más el preguntar y el participar.

**Eba Etxebarria:** Prima el ridículo porque sabes que te van a exigir más. Vas a ser juzgada desde dos vertientes, una como conferenciante y otra como mujer "ser inferior intelectualmente".

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Hay patrones de comportamiento que conducen a adoptar una actitud que se sale de la norma y te crea contradicciones internas.

### Los iguales y las idénticas

**Elizabet Zubiaga:** Todavía se pueden encontrar algunas resistencias a nivel interno para que la mujer se vaya promocionando. La decisión última de este tipo de promociones, decisiones, corresponde al jefe del departamento correspondiente, que normalmente está ocupado por hombres y plantean como digo algunas resistencias. Aunque también hay que decir en honor a la verdad que se ha notado un cambio bastante notable en las últimas contrataciones. No son tan discriminatorias y el avance se nota, aunque todavía no sea grande.

**Moderador:**

— ¿Creéis que es cierta la opinión de que son las propias mujeres las más críticas cuando una compañera alcanza una categoría social superior?

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** A mí esto me da mucho miedo porque está claro que responde al típico estereotipo de chismosa, cotorra, etc., con el que se asocia a las mujeres y que en ningún caso responde a la realidad de la actitud de las mujeres en este tema.



- *El proceso de igualación será lento, porque nuestros universos simbólicos son lentos.*
- *La mujer no ha sabido crearse los espacios necesarios. No se ha sabido rodear de apoyos en los distintos niveles.*
- *Hay que marcarse objetivos y obligarse a cumplirlos.*

**Elizabet Zubiaga:** Me gustaría saber qué gerente o directivo cualificado no ha sido criticado de amiguismo, favorecedor de ciertas situaciones, etc., por los propios hombres.

**Eba Etxebarria:** Argumentar que las mujeres se critican más es siempre un terreno más fácil, pero el objetivo no es acabar con la crítica sino una justificación más del por qué no se asciende. Si el ascenso se da es algo añadido; por ejemplo cuando vas en coche y descubren que quien conduce es una mujer, la crítica es espontánea. Se condena el fallo junto con el sexo.

**Carmen Diez:** A pesar de que hay varias compañías de seguros que por ser mujer nos lo hacen más barato porque no tenemos tantos accidentes, aunque luego dirán que es por miedo.

Celia Amorós hace una definición bastante acertada de este asunto y dice que mientras los hombres son los iguales, las mujeres somos las idénticas. Los iguales pueden acceder a lo mismo: "Me tocará luego a mí, me dejarás luego a mí...". Cuando alguna mujer destaca ¿qué pasa por la mente de la mujer? Hay toda una revisión de este tema por parte de las filósofas.

En cualquier caso, y en estos roles y condicionantes que imperan en la sociedad para definir al hombre y a la mujer se están haciendo experiencias educativas, sobre todo en Cataluña, de cambios de roles y las conclusiones son muy positivas, pero los procesos muy lentos. A los niños se les refuerza los aspectos relacionados con la sensibilidad, expresión corporal, etc. y a las niñas la relación con la técnica, la abstracción, etc.

Dentro de esos ladrillos a los que se refería Eli antes, se han establecido tres pautas concretas para ir avanzando en esta situación con los denominados programas de acción positiva:

1. Voluntad de un promotor.
2. Establecimiento de medidas concretas.
3. Objetivo de establecer la igualdad.

Este tipo de iniciativas funcionan de una forma mucho más ágil cuando se aplican en campos muy concretos como pueden ser las empresas.

### Del dicho al hecho

**Eba Etxebarria:** Estoy de acuerdo y creo que hay que salir del discurso repetitivo. Hay que pasar del dicho al hecho pero sin caer en posturas inmovilistas. Es como si fueran planes de gestión y planes a largo plazo y como en éstos, exigir el máximo grado de cumplimiento. Esto tiene que ser inequívocamente a niveles amplios dentro de la Cooperativa.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Efectivamente, es marcarse objetivos e ir cumpliéndolos.

**Elizabet Zubiaga:** Es verdad que la actual legislación no es discriminatoria pero hay un par de factores que se condicionan. El año pasado, sin ir más lejos, se hizo una selección para ocupar 100 puestos de trabajo en Fagor y aproximadamente solo un 34% fueron mujeres. De cinco factores que decidían el ingreso, había uno que era conocimientos y experiencia laboral que en realidad no es discriminatorio de entrada, pero como la realidad es que el acceso del hombre al trabajo ha

sido más fácil y como en la selección primaban las cuestiones referidas a Formación Profesional, el resultado fueron las cifras que antes he mencionado aunque la población es de un 50% de cada sexo.

Queremos ser objetivos, pero aún no lo hemos conseguido.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Tienes razón. Hay que implantar la discriminación positiva.

**Moderador:**

— ¿Porqué creéis que la empresa debe tener interés en solucionar estos desajustes sociales?.

**Eba Etxebarria:** Así como el mantenimiento de las máquinas es importante también el mantenimiento de las personas en el trabajo es cuestión que atañe a la empresa. Los departamentos de personal lo deberían tratar con seriedad y profundidad.

**Elizabet Zubiaga:** Además a esto yo añadiría que la mujer por el rol que está jugando en la familia es una persona muy trabajadora. Los problemas que plantean los hombres son diferentes porque los roles son diferentes, pero no son menores ni menos importantes para la empresa que en el caso de las mujeres.

### Crear una sociedad de individuos

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Es interesante introducir en este punto del debate el tema de la maternidad. Se habla del crecimiento de la población como factor social y este como condicionante del desarrollo de Europa. Si la maternidad relega a la mujer al mundo doméstico y encima nos encontramos muchas veces con gente que está en puestos de responsabilidad que argumentan que la familia es lo primero, es hora de reivindicar la maternidad como una función social de primer orden, que hay que valorar en su momento como se valoran los cursillos nocturnos, los viajes, etc..Tener en cuenta esta valoración positiva cuando se programen este tipo de actividades es de justicia social. Se emplean unos argumentos que parecen asépticos, pero que no lo son. Son incluso injustos.

**Elizabet Zubiaga:** La empresa como tal y mas con una filosofía cooperativa detrás tiene que incidir en la sociedad con un sentido más democrático e intentar la igualdad de la mujer. No basta con ponerlo en un papel. En una sociedad donde una persona está supeditada a otra, sin posibilidad de corrección, no es democrática. Hay que crear una sociedad de personas y las cooperativas pueden y deben aportar su granito de arena. Es una obligación social que tenemos.

### No hablar de un problema no significa que no exista

**Eba Etxebarria:** Totalmente de acuerdo con los planes de acción positiva, pero yo creo que podemos caer en posturas testimoniales. Si estas campañas no están asumidas y no hay una exigencia, no hay nada que hacer. La exigencia de cumplimiento es indispensable para avanzar.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** También se puede añadir a todo esto las dificultades intrínsecas que nos planteamos a nosotras mismas. ¿Cómo se define la propia mujer?. En un reciente trabajo de investigación titulado "Mujer Vasca: Imagen y Realidad", las mujeres se definían y definían a las mujeres con los atributos: "buena madre" "limpia" y "trabajadora" por este orden. Esto hay que tenerlo en cuenta así como los cambios que se van produciendo.

**Elizabet Zubiaga:** Ese es un problema pero no quita que para la introducción plena de la mujer al mundo del trabajo es necesario que las instituciones creen más servicios que ayuden a sobrellevar el tema. Cuando yo me casé no había prácticamente nada. El Consejo Rector nos encargó a cuatro mujeres realizar el estudio sobre una guardería y cuando vimos los números nos asustamos, presentamos el estudio y el mismo día creo que fué a la papelera. Con esto, lo que quiero decir es que no es tan fácil encontrar un contexto que colabore con lo que estamos planteando.

**Eba Etxebarria:** Yo repito que creo que este cambio sociológico es una lucha constante como cuando en mi cooperativa nos enfrentamos a la negativa de que la mujer, ocupara un puesto en los turnos. Luchamos hasta conseguirlo y nos hicimos acreedoras de ese trabajo no sin muchas disputas, llegamos a enfrentarnos hasta conseguir el objetivo. Primero tomar postura activa nosotras mismas y al mismo tiempo denunciar posturas que son paternalistas en el fondo, aunque se arropan en supuestas buenas intenciones.

**Moderador:**

— Lo curioso es que el acceso de la mujer al trabajo se ha consolidado en situaciones de emergencia o necesidad como la Segunda Guerra Mundial en Europa y EE.UU., donde hubo introducciones masivas en el campo laboral de la mujer cuando poco antes se decía que no podían desarrollar determinadas tareas.

**M.<sup>a</sup> Carmen Diez:** Lo mismo pasó en España con la Guerra Civil. Se utiliza a las mujeres como mano de obra de reserva. Hay que cambiar actitudes personales y sociales. Comportamientos culturales de la sociedad en general y también a nivel empresarial.

**Elizabet Zubiaga:** Lo importante creo que es crear un estado de opinión. Existe un problema y no hablar de él no significa que esté solucionado o que no exista. Hay que hacer que los órganos sociales debatan soluciones concretas. ■





ENTREVISTA  
A  
CLARA  
ELCOROBARRUTIA

## Yo, mujer

Texto:

José Ignacio Mora Aguirre

Fotos: Iñaki Arteta

**"Las mujeres somos las desventajadas de todos los desventajados".** Clara Elcorobarrutia nunca había tenido la oportunidad de ser la protagonista individual y portavoz de un grupo importante de seres humanos que luchan, según sus postulados, para que la sociedad pase de las voluntades a los hechos y conciba a las mujeres en igualdad de condiciones que a los hombres.

A Clara la idea de "comparecer" en la revista le pilló de sorpresa, pero no hizo falta convencerle demasiado. La única condición que puso fué que se le adelantaran los temas sobre los que se le iba a preguntar porque **"para escribir no tengo problemas, pero otra cosa es improvisar delante de un micrófono"**. Era la primera

entrevista que alguien le hacía, pero era también la oportunidad de sumar un grano más a los **"montoncitos de libertad a los que las mujeres aspiramos"**.

En el momento de comenzar apareció decidida y nerviosa, con su bata blanca para no ocultar su condición de trabajadora, con un vocabulario ágil y con una sonrisa maliciosa que acompañaba a unas notas escritas sobre las preguntas que le había adelantado, **"es para que no se me olvide nada"**.

Clara, trabajadora de Fagor Electrotécnica, no ha sido elegida para esta entrevista como fruto del azar, su nombre ha sido una constante con aportaciones al T.U. mediante cartas y escritos para defender y aportar su punto de vista al importante debate de la condición social y humana de las mujeres. Clara es, en toda la regla, una fina feminista. **"El feminismo -comenzaba- es, esquemáticamente hablando, un movimiento de liberación de las mujeres que luchan por la igualdad, por la libertad"**.

— Pero no todos y todas entienden lo mismo por feminismo.

— Hoy en día, movimientos feministas aparecen como las

setas en el aire, pero no todas las mujeres luchamos por lo mismo. Las desigualdades económicas también se dan entre nosotras. La lucha por las reformas que algunas mujeres plantean no van al fondo de lo que significan las relaciones patriarcales existentes en la sociedad capitalista. Yo me inclino por un feminismo radical que cuestione las bases y que vaya a la raíz de nuestra opresión; un feminismo global que incluya todos los órdenes de la vida de la mujer. En esta sociedad no podemos conseguir nuestra auténtica liberación; tampoco quizás, en otro tipo de sociedad más liberadora, pero soy partidaria de adelantar todo lo que podamos, para llegar, cuando llegemos, a esa sociedad con las manos menos vacías.

### Desventajas

Para Clara la condición de mujer es hoy aún jugar con demasiada desventaja en cualquier orden de la vida. **"Nosotras somos las desventajadas de todos los desventajados. No hace falta mucha lucidez para palpar esto en los ejemplos del día a día:**

desventajadas a la hora de seleccionar al personal, para acceder al mercado de trabajo a puestos cualificados, desventajas en la calle cuando caminamos con el miedo en el cuerpo como si ya la noche no fuera nuestra, desventajas en las tareas de casa, en la sexualidad, en las escuelas en donde se nos induce a escoger carreras secundarias que tienen poco que ver con las inquietudes sociales y con los problemas reales de los seres humanos y en fin... desventajas también a la hora de ser escuchadas".

— ¿Tú crees que hablar de la situación de la mujer equiparándola con la frase "internacionalmente identificadas con el mayor sello de la explotación" tiene hoy vigencia?

— Yo creo que sigue teniendo toda la vigencia del mundo. Allí donde hay un obrero explotado, cerca hay una mujer más explotada. Allá donde haya una situación de opresión del hombre, habrá una mujer más oprimida todavía. En todos los rincones del mundo, la mujer es la que más sufre ya que no existe como tal mujer.

Mientras me explica todo esto con reflejos felinos, sus manos tiemblan y su mirada busca cualquier rincón de la sala para que mi presencia y mis gestos no alteren su discurso. Es como si hablara convencida de repetir la evidencia, pero con la seguridad resignada de que no todos la entiendan. Es como si se hubiera aprendido el discurso.

Cuando comienzo a leerle la pregunta que hace referencia a una posible toma general de conciencia de la sociedad y de las instituciones de la condición de la mujer mediante la organización de seminarios, conferencias, estudios, que abordan la situación de la mujer, etc., Clara toma aire para no olvidarse de nada.

"Gracias a la lucha del movimiento feminista, las instituciones no tienen más remedio que embellecer su imagen sometiendo a profundas limpiezas de cutis, intentando cortar las aristas más burdas y vergonzantes de su política. Yo creo que no se plantean los problemas de fondo. Todo sistema es una forma de ordenar el mundo y éste en el que vivi-

mos, está ordenado de tal forma, que las mujeres cumplimos muy bien el papel de subordinadas en todas las esferas de la vida. Alrededor de estos organismos puede haber mujeres y hombres que intenten refrescar el ambiente intentando feminizar el poder. Estos hombres y mujeres son personas más o menos cultas, bien situadas en la vida que responden en la práctica a ese tipo de programas de "maquillaje", sin plantearse en lo más mínimo el porvenir de esa inmensa masa de mujeres desposeídas que se dedican al trabajo doméstico, a deambular en el paro o trabajando, sin ninguna consideración social".

— ¿Crees en el famoso 25%?

— Responde a lo anterior y si no podemos ver las dos ministras que tenemos que a mí me parecen más bien dos flores bien puestos... porque ya me dirás el poder que tienen.

### Tímidos avances en la situación de la mujer

— En tu opinión, ¿en qué medida ha evolucionado la condición social y laboral de la mujer en los últimos años?

— Yo creo que en el terreno laboral nada. Hemos sido abocadas al paro o ejerciendo trabajos de economía sumergida, cuidando de los niños, trabajos a domicilio, doble jornada, ga-

nando además salarios inferiores y en condiciones propias de seres inferiores. A nivel social, algunas pequeñas conquistas muy chatas y lo que sí se ha conseguido es un despertar de la mayor conciencia del verdadero papel de la mujer.

En los medios de comunicación aparecemos como simples objetos serviles y graciosas. La publicidad es totalmente opresiva: mujeres maravillosas y seductoras para anunciar colonias de hombres. Mujeres ríesueñas y felices, pulcramente vestidas, agradables amas de casa, etc.. Otra de las cosas que quiero destacar es la omisión en la publicidad de todas las vejaciones y agresiones que sufrimos diariamente. La publicidad nos recuerda a las mujeres cual es nuestro verdadero papel, nos dice: ¡Tú mujer, ese es tu espacio!.

— ¿En qué medida el cooperativismo se parece a la situación laboral general?

— Las mujeres en las cooperativas estamos igual que el resto de la sociedad. La dirección de las cooperativas está enfascada en buscar la máxima rentabilidad a costa de lo que sea, perdiendo toda sensibilidad, hasta el punto que yo creo que las mujeres nos sentimos hoy peor que hace unos cuantos años. Yo no puedo vislumbrar ni siquiera un pe-



*"Hoy en día, movimientos feministas aparecen como setas en el aire, pero no todas las mujeres luchamos por lo mismo".*

*"El cooperativismo presenta la misma situación que el resto de la sociedad".*

Es importante aportar granitos de arena para lograr nuestros objetivos

→  
queño vendaval que cambie esta situación.

Las mujeres ejercemos los trabajos más rutinarios, los menos cualificados, los de índices más bajos. Y pienso que no es casualidad que las mujeres trabajemos en los puestos más bajos.

No hay posibilidad de promoción ni formación. ¿Cuántas mujeres ejercen puestos de dirección, con verdadero poder de decisión?. Al contrario, se dan cursillos de secretarías donde se nos enseña el comportamiento específico que esto requiere.

Existen trabajos específicos para hombres y para mujeres: secretarías, oficinistas, etc..

Si lo que se busca es la rentabilidad ¿qué mejor que nosotras, mano de obra barata?.

— Sin embargo, coincidirás conmigo que la evolución de Dn. José María en este terreno fué espectacular y que fué él uno de los primeros en concienciar y empujar a la mujer hacia el mundo del trabajo. Fué uno de los pioneros en reflexionar seriamente sobre este tema.

— Yo no estoy de acuerdo con la mayoría de las cosas que Arizmendiarieta dice, además una cosa es teorizar y otra es la práctica. Por otro lado, estoy observando que últimamente muchos de los que le siguen están intentando que su nombre no aparezca demasiado.

— ¿Qué medida podría proponer el Grupo para solucionar este problema que tú apuntas?.

— Ejercer la discriminación positiva que significan medidas concretas: Selección de personal que incluya con el 50% a las mujeres, promoción y formación del personal, eliminación de todo tipo de trabajos específicos tradicionalmente ligados a la mujer, impulsar un grupo de mujeres interesadas en el tema que impulsen campañas de concienciación, planteamientos al Consejo Social, etc.. Todo ello en horas de trabajo, por supuesto. También sería bueno eliminar los trabajos a domicilio que en una inmensa mayoría realizan mujeres y por último realizar planteamientos específicos y globalizadores, teniendo en cuenta

que no sólo somos influidas por nuestro entorno laboral, sino que pesa sobre nosotras la pesada carga del exterior. Como conclusión a todo ésto, habría que hacer un seguimiento continuo para que ésto se vaya cumpliendo.

### Complicados obstáculos

Clara que está convencida de que aún existen innumerables obstáculos que conlleva la condición de mujer "Tienes que demostrar que valemos doble y hacer el doble de esfuerzo porque hemos sido educadas en otras responsabilidades que no tienen nada que ver con el mundo de la empresa y sí con el mundo de familia y del hogar. Otro importante obstáculo -prosigue- son los propios valores generales que lleva consigo esta sociedad considerando el sueldo de la mujer como algo subsidiario al del marido y complicado esto además con un horrible y negativo espíritu de competitividad".

— ¿Qué podría aportar la mujer a la empresa con una incorporación más igualitaria a los mecanismos de la decisión?.

Esta pregunta encierra un machismo atroz. ¿Qué harían o hacen los hombres?. Esta pregunta presupone que la mujer es un ser inferior al hombre en

todo caso, lo que si está claro es que es un ser humano. Cuando podamos cambiar las bases sobre las que está constituida esta sociedad ya lo veremos.

—¿Lo verás tú?.

— No lo creo, pero mi lucha es aportar granitos de arena para llegar a esa situación igualitaria cambiando y cuestionando todo el sistema. Cada paso adelante supone un montoncito más de libertad.

Clara está a esta altura de la conversación totalmente entonada. Ha perdido el nerviosismo del comienzo y está más cómoda. Cuando le pregunto por la previsible falta de unión del movimiento feminista debido al individualismo de la mujer, me responde categórica "No somos individualistas". Cuando le digo qué planteamientos radicales en defensa de la mujer pueden provocar posturas radicales en el otro sentido, contesta resuelta: "Peor para ellos".

Cuando nos despedimos noto aún el sudor frío en la mano de Clara como la máxima expresión de la incertidumbre de quien acaba de pasar por una experiencia inédita. Un poco más tarde, compruebo que las notas que me había dado eran un calco idéntico de las respuestas que había grabado en el magnetofón. "Prefiero no improvisar nada". Ahora entiendo lo de su sonrisa maliciosa.

*"La actual preocupación de las instituciones por la mujer es sólo una labor de maquillaje que no llega a los problemas de fondo".*

*"En el tema laboral, no ha habido ningún avance para la mujer".*



AUZO-LAGUN

# Ya no es un handicap ser mujer

M. Asun González

Son muchos los curiosos que se acercan a esta experiencia singular, para desde cualquier parte del mundo, intentar comprender la realidad de esta cooperativa formada por mujeres en su mayor parte y que se ha consolidado a través de sus 20 años de historia.

De su carácter testimonial y casi simbólico de las pioneras que comenzaron en Auzo-Lagun a crear en ellas mismas, hemos pasado hoy a jugar un papel decisivo en el complicado mundo de la competencia industrial en un mercado no menos difícil de los servicios de cocina y limpieza. Hoy somos una empresa competitiva y rentable en el intrincado mundo de los negocios.

Quedan aún presentes en nuestra cultura empresarial los rasgos que definieron su origen y así el colectivo que compone Auzo-Lagun son en su mayor parte mujeres (sólo 1,4% de hombres) que dedican a la cooperativa una jornada reducida (4,50 y 5 horas) para favorecer principalmente la incorporación de mujeres casadas que es la franja laboral con más dificultades para integrarse en el mercado del trabajo.

## Auzo-Lagun - Su mercado

Auzo-Lagun está presente en las Ferias de Alimentación dentro de Euskadi ofertando sus productos. Buscamos continuamente nuevos mercados como lo demuestra nuestra actual línea de expansión de la actividad de la cocina. Esto nos permite abarcar un mayor número de segmentos en el campo de la Alimentación. Actualmente hemos lanzado al mercado "Janarin" una especialidad de platos cocinados y precocinados con gran futuro.

Auzo-Lagun distribuye diariamente 4.500 comidas entre ikasto-



las, colegios y empresas y sirve también comidas extras para Grandes Colectividades como congresos, convenciones, etc.. Somos pioneras en el sistema de comida refrigerada y nuestra oferta se completa con la comida caliente.

En la oferta de limpieza, en la que implicamos a 170 socias, Auzo-Lagun cuenta con un volumen importante de empresas, centros hospitalarios, colegios, ikastolas, etc., en la Comarca del Alto Deba, ocupando en este servicio la mayor cuota de mercado.

Nuestras preocupaciones están también acordes con aquellos que hablan de tecnología y avance y por ello no descuidamos la mecanización de las tareas más duras que permitirán además una optimización considerable.

Por último, Auzo-Lagun hace montajes para Fagor de encimeras encastrables, actividad que ocupa a 35 socias en régimen de jornada reducida, aunque, coyunturalmente se trabaja a relevos y en jornadas de 8 horas.

## Auzo-Lagun - Sus cifras

Las inversiones de nuestra cooperativa han ascendido en 1988 a 48 millones de pesetas y los puestos de trabajo son 360. Los anticipos que se han distribuido entre sus socias han alcanzado los 383 millones de pesetas y las ventas totales llegaron a 650 Ms.

Sin descuidar los retos del futuro, nos encontramos en un proceso de rejuvenecimiento de la plantilla que acompañará al de mecanización anteriormente apuntado.

Nuestra experiencia que ha dejado de ser tal, para pasar a ser la pujante realidad que hemos descrito, se alinea con las preocupaciones que pretenden demostrar que ya no es un handicap ser mujer y que por supuesto, el movimiento se demuestra andando. Por eso, a las cinco de la mañana nuestras puertas se abren para abrazar el trabajo de unas mujeres decididas a tener un lugar privilegiado en el espacio de las empresas de Servicios. No por ser mujeres, sino por intentar ser las mejores. La realidad avala nuestros argumentos.

# Los asalariados en el Grupo

Los últimos diez años han sido especialmente intensos en el contexto socio-económico e, inevitablemente, el Grupo Cooperativo Mondragón se ha visto afectado por los numerosos cambios que se están produciendo. Uno de los aspectos en los que las nuevas situaciones están teniendo una seria y preocupante incidencia es en la política de contratación de personal, con una creciente presencia de los asalariados en algunas cooperativas.

Su incremento y, eventualmente, hasta el mantenimiento de la situación actual podría llegar a colisionar con alguno de los principios básicos de nuestra experiencia.

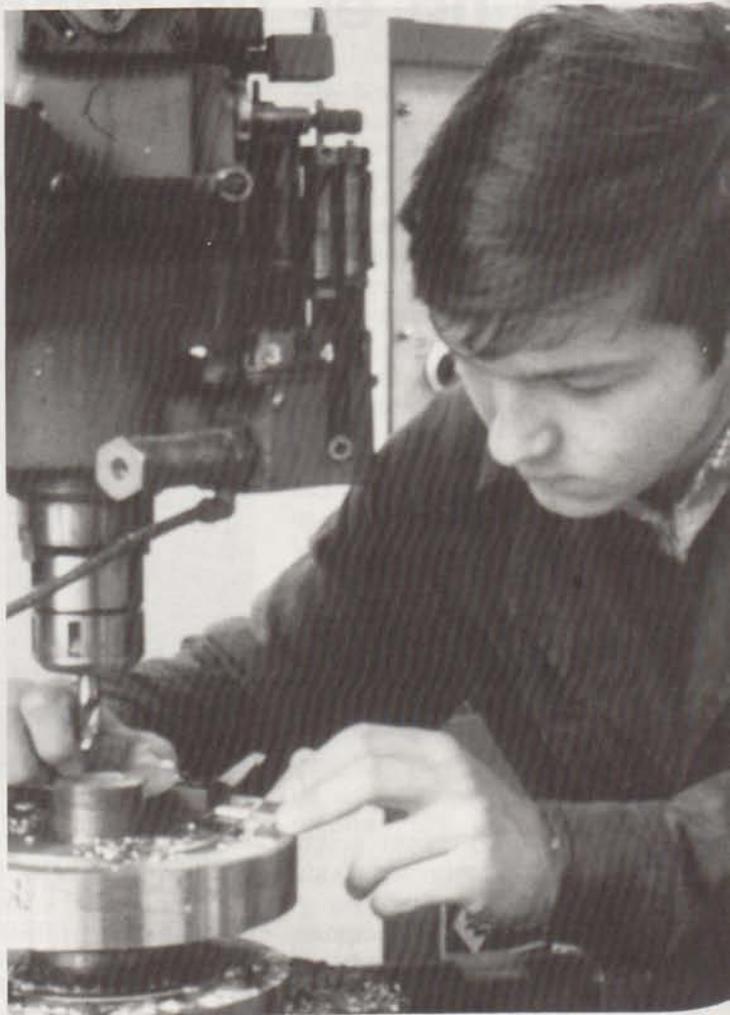
Parece bastante claro que el contexto en que nos tenemos que desenvolver y, básicamente, el tener que ser competitivos, obliga a tener que mantener asalariados en las plantillas de las cooperativas pero otra cuestión distinta es la abusiva presencia de trabajadores por cuenta ajena, que necesariamente hay que evitar.

## Fuerte crecimiento

Un breve análisis del pasado reciente pone de manifiesto el rápido crecimiento del número de los asalariados en el conjunto de las cooperativas del Grupo, ya que en menos de tres años se han multiplicado 2,7 veces.

En efecto, el 31 de enero de 1986 el número de trabajadores por cuenta ajena era de 1.312, de los que 784 eran mano de obra directa y 528 indirecta. Treinta y dos meses después, al término de setiembre del pasado año, se llegaba a 3.534, repartidos en 2.550 y 984 respectivamente.

Puede adelantarse una primera constatación: Los asalariados de mano de obra directa crecen mucho más rápidamente -se han multiplicado por 3,25- que los de mano de obra indirecta, que no



*Carmelo Urdangarin*

llegan a doblarse, aumentando "sólo" el 86%.

En las mismas fechas, el número de mutualistas de Lagun-Aro pasó de 18.263 a 18.086, a lo que contribuyeron, por ejemplo, las bajas de Eguren-Kone e Ian. Hay que hacer constar que en los cuatro meses posteriores, hasta el 31 de enero de este año, se ha producido un cambio de tendencia positivo importante y el número de mutualistas ha vuelto a crecer, situándose en 18.297. A pesar de que Zertan dejará próximamente de ser cooperativa asociada, parece lógico prever que en 1989 se volverá a crecer en cuantía importante.

## Las normas que nos rigen

Nuestro primer Congreso estableció como tercer principio bá-

sico de la Experiencia el de la "soberanía del trabajo" y tras declarar que consideramos que "es el principal factor transformador de la naturaleza, de la sociedad y del propio ser humano, se renuncia a la contratación sistemática de trabajadores asalariados".

Por su parte, la Ley Vasca de Cooperativas (n.º 1/1982, de 11 de febrero), en su artículo 56, apartado 2, dice:

"El número de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido no podrá ser superior al diez por ciento del total de socios. En todo caso, el trabajador con contrato por tiempo indefinido con más de un año de antigüedad en la empresa deberá ser admitido como socio trabajador sin periodo de prueba, si reúne los demás requisitos y así lo solicita".

A su vez, la Ley General de Cooperativas (n.º 3/1987, de 2 de abril), establece, para las Cooperativas de Trabajo Asociado, en su artículo 118, apartado 7, que:

"El número de trabajadores asalariados en la Cooperativa con contrato por tiempo indefinido, no podrá ser superior al 10% del total de sus socios".

Esta Ley General es aplicable en el Estado (donde no hay legislación autonómica) y sirve como legislación supletoria en las Comunidades Autónomas que cuentan con legislación cooperativa.

Por otro lado, el Proyecto de Ley de Régimen Fiscal de las Cooperativas, recientemente remitido por el Gobierno a las Cortes, establece que para que las cooperativas de Trabajo Asociado sean consideradas como especialmente protegidas, deben cumplir una serie de requisitos, entre los que se encuentra:

"Que el número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no exceda del 10% del total de sus socios".

Asimismo, declara que "La cooperativa podrá emplear trabajadores por cuenta ajena mediante cualquier otra forma de contratación, siempre que el número de

jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 20% del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios".

### Ventajas comparativas

Es obligado preguntarse por qué se ha producido un crecimiento tan importante en el número de asalariados en nuestro Grupo. Las razones principales parecen ser las siguientes:

- Flexibilizar las plantillas. Un buen número de cooperativas se vieron muy negativamente afectadas en la reciente crisis -incluso con amenaza a su supervivencia- por la imposibilidad de adecuar los recursos humanos a sus necesidades al no disponer de un sistema que lo hiciera posible. La respuesta colectiva ha sido la contratación de asalariados, incluso en una situación global muy favorable pues nuestra ayuda al empleo no es comparativamente operativa. La incertidumbre de que la demanda se vaya a mantener en el futuro determina esta actitud de los colectivos de socios.

- El Régimen General, al que se afilian los asalariados, ofrece a éstos y a las cooperativas -durante el periodo de prueba,

en caso de rescisión del contrato, etc.- posibilidades mucho mejores que Lagun-Aro/Autónomos.

- Por todo ello, los asalariados constituyen una mejor solución para los casos de estacionalidad del trabajo o necesidades transitorias, así como para el personal de las cooperativas que, de manera permanente, se ubica fuera del País Vasco.

- En otros casos, como los contratos que superan los niveles de anticipos o que no son admitidos por Lagun-Aro, la contratación como trabajadores por cuenta ajena es la solución posible.

La contratación como asalariados, de uso común entre las empresas que compiten con las cooperativas, presenta ventajas en relación con nuestro sistema Lagun-Aro/Autónomos por lo que en algunos casos concretos es problemático renunciar sin riesgo para el éxito de la gestión empresarial.

### Impedir los abusos y ofrecer soluciones

Hay que dejar claro que, aún en caso de mantenerse la actual situación, deben evitarse los abusos, es decir, la contratación de trabajadores asalariados por encima de lo que pudiera considerarse totalmente necesario. Cuestión distinta es a quien corresponde (Lagun-Aro, el Consejo General) ejercer la función de control. Porque es previsible que, aunque al agotarse las posibilidades de prorrogar los contratos, un buen número de trabajadores por cuenta ajena pasen a ser socios, de no tomarse medidas las vacantes o ampliaciones de plantilla podrían cubrirse con terceros.

En cualquier caso, más que acciones punitivas parece necesario que nuestro sistema Lagun-Aro/Autónomos ofrezca las mismas posibilidades que el Régimen General de la Seguridad Social, lo que, sin duda, hará reducir drásticamente el número de asalariados. ■



## II - Marasmo económico

Jesús Larrañaga

### De la retórica a la realidad

Los documentos oficiales que se distribuyen en los anaqueles de los hoteles, cantan las glorias socialistas, los crecimientos espectaculares, cuando la realidad pedrestre discurre por derroteros bien distintos, la escasez de cosas, que en Occidente son bienes, que por coste y producción son de acceso libre.

La experiencia de unos días oyendo a los actores vivientes, de la realidad Moscovita, evidencian el anacronismo de un sistema concebido para crear el reino de la no necesidad en pocos lustros. Y, son ya muchos, desde que la experiencia socialista iniciara su rodadura por la ancha geografía de la URSS, sin que hasta el momento sean ciertas las soñadas metas, reiteradas en los monolíticos informes de los Secretarios del Partido. He leído alguna que otra pieza oficial con retazos que fustigan a la minoría-mayoría sesenteante.

La transparencia informativa (Glasnot), pone sobre el tapete las esperanzas traicionadas, las ilusiones frustradas, las promesas que nunca llegan. En nuestros relatores hemos sentido pesimismo, desesperanza. "Son muchos los intentos para despejar de nuestro estado de pobreza comparativa con las naciones consideradas como de avanzada". Tras muchos años de inercia ideológica, el maná socialista se ha esfumado, se enfrentan con la dura e inexorable realidad del atraso sin paliativos.

La mayor capacidad crítica, visible en los medios sobre todo escritos, y la información caliente de los que visitan los países occidentales, ponen ante la picota las mentiras, adobadas, por la potencialidad de un sistema, que se estropea por la indolencia de los hombres, la pereza congénita y por lo que apuntan: la corrupción del poder, en búsqueda de los signos diferenciales de tener más cosas, más comodidades, que no puede lograr por la vía de los sueldos diferenciales.

En la buena teoría, de una sociedad más justa, aplican el principio de proximidad en límites que ahogan la iniciativa y de creatividad y se enfrentan



con la dramática situación de la indolencia social, a escala colectiva.

Transcribimos unos valores remunerativos, compulsados entre varias personas, pero que quizá no sean matemáticas ciertas, aunque valen como referencias.

• Chófer de autobús	300-350 rublos
• Ingeniero joven	120-150 »
• Ingeniero capacitado	250 »
• Director de fábrica	300-400 »
• Profesor	200-250 »
• Médico	200 »
• Viceministros a Ministros	400-700 »

El cambio oficial es Rublo = 200 pts. El cambio oficial es pura ficción, la realidad es que el rublo en el mercado está entre 25 y 30 pts. De hecho, en los alrededores de los hoteles, o los paseos más inhóspitos, surgen sigilosas personas que instigan al cambio negro. Pero no sólo con buenos modales, incluso con malas artes, y lo sé no por otros, sino por mí mismo y el compañero Angel Ramirez de AURKI, asediados y con golpes directos a la cartera, para fi-

nalizar con mímicas seductoras, suponemos que para cambiar.

A falta de realismo económico, de artificiosidad de cambiar, y carencias básicas, se invita a la corrupción menor en la calle, y a corrupciones de mayor escala del aparato burocrático y del poder.

Para ilustrar al lector transcribo unas informaciones aparecidos en "Novedades de Moscú" n. 46. 1988.

El informe se titula: "El árbol y sus raíces". La relación entre el sistema administrativo de ordeno y mando y la delincuencia organizada. Y entre otras cosas dice "La naturaleza de la delincuencia organizada la buscan con toda razón en la economía sumergida. Las raíces del crimen organizado estriban en la burocratización de la sociedad y el sistema administrativo de ordeno y mando. Negociantes de la economía sumergida, "mafia", "racket", "dinero blanqueado", son nociones que entran más en nuestra vida".

El informe detalla la estrategia de la élite que cubre a la "comunidad crimi-

nal", que cuida de esconderse tras los artilugios, del caos administrativo y económico.

Los matones han hecho acto de presencia, y taxistas y cooperativas son objeto de extorsión, por las mismas reglas que conocemos en Occidente, con la connivencia al parecer del aparato. Lo achacan a la economía sumergida, al desorden distributivo, pero quizá en el fondo sea la tentación genérica de los que quieren vivir aquí y allí a cuenta de los demás, con el fácil recurso del impuesto parafiscal y callejero.

### El corsé burocrático

La burocracia es el centro de las iras dialécticas, de los discursos todos, sin excepción, más la burocracia, sustancia energética e incombustible, alimenta las arterias vitales de un sistema monopartidista y hasta monopersonal.

La operación desmonte, de tan sutil enmarañada organización, es crucial y cuasi imposible. Tarea de los grandes estrategas, que por fuerza han de pasar por las horcas de la libertad, en lo político y en lo económico. Dicen que son 18 millones de burócratas, y también 18 millones los de partido. Extraña coincidencia. Más la lucha antiburocrática, la guerra contra la inoperancia secular de una clase, que Lenin, lo estimaba estratégico (el control por el partido) en el proceso revolucionario, se vuelve antirevolucionario, cuando se **fragua en casta**, en estructura autónoma del poder. Se torna en "contra poder" y "contrarevoluciona-

rio", en la misma medida que ha perdido la ilusión revolucionaria, la vibración emocional de la destrucción, y se enfrenta con la humilde y penosa de construir el ladrillaje del edificio socialista. Rosa Luxemburg le advirtió a Lenin en 1918, cuando le dijo: "Llegará el momento en que la burocracia será el único elemento activo en vuestro estado, en vuestra sociedad".

Vladimir Tijonov, miembro de la Academia Nacional de Ciencias Agrícolas Lenin, plantea el tema a debate "Cómo malgastar miles de millones". "Novedades de Moscú", n. 47. Trata de las pérdidas inmensas, que se producen y se refiere al caso de las patatas y lo compara con USA que produce 15 millones, y Rusia, 5,7 veces más. De la producción global, el Estado compra de 17 millones y llega al consumidor a través de minoristas y cooperativas 7, un 40%; mientras que en USA se llega a 85% y deja el interrogante abierto.

Analiza "los Ministerios y Monopolios". "La superconcentración de la producción en las más grandes empresas de cada rama, buscando la ilusoria efectividad departamental de la producción engendró el monopolio y condujo a formar una tecnología conservadora no flexible y una estructura irracional de la economía", "cada empresa se ha convertido en monopolista, dominando sin límites la producción y el mercado de los artículos". Y prosigue relatando el trenzado ministerial que anula la mínima capacidad creativa, por el dominio absoluto de las decisiones económicas. Y puntea su artículo, con afirmaciones como es-

tas: "Se requieren cambios radicales en los fundamentos del sistema económico, en particular la división entre la propiedad estatal de los medios de producción básicos y la posesión de los mismos como objeto de gestión económica. En otras palabras, debe otorgarse a la empresa el derecho ilimitado de poseer y administrar los medios de producción a base de arrendarlos al propietario, o sea al Estado. Los ministerios deben quedar fuera de este sistema".

El "arriendo", es nuevo valor descubierto por la sociedad soviética, como valor dinamizante, de una sociedad aletargada y pasiva. La propiedad denostada, propiedad causa, y raíz de la sociedad capitalista, origen de la explotación humana, se viste con el **traje del arriendo**, cobertura inteligente, que permite mantener la pureza de la no propiedad en manos privadas.

El **arriendo** por períodos temporales indefinidos es la respuesta al concepto no deseado, a la noción medular del sistema capitalista. Se trata de buscar por la vía de la motivación del interesamiento, la inserción del hombre soviético en la misión de elevar su nivel de vida, de apuntar hacia la sociedad de "a cada uno según su necesidad, y de cada uno según su capacidad". Mas la diatriba de Tijonov, se dirige a los Ministerios Monopolistas, y a las empresas monopolistas, que a juzgar por los resultados **son el paradigma de lo absurdo**. Llamados a ser fecundos y superproductivos por la economía en escala, por la concentración en sus manos de medios y mercado prisionero, se convierten en unidades productivas mecanicistas, **sin ambiciones de nada**.

Por ello, aboga para que se entregue en *arriendo a cooperativas, a asociaciones regionales, a unidades menores, para hacerlo más fructíferos*.

### Entregad las fábricas a los trabajadores

Vilen Parlamutrov, en el n. 45 de "Novedades de Moscú", enfatiza entre admiraciones, el sentir de sectores sociales, que aspiran a *trabajar con interés en lo que hacen y ganar más con lo que hacen*. Subyace la doble motivación, como lo tiene cualquier ciudadano en nuestros lares. El hombre es demasado igual y no caben sorpresas, a la hora de analizar comportamientos colectivos.

Quizá la curiosidad nos ha jugado la mala pasada. Esperábamos a un hombre quizá más idealista, más entregado a la causa de la gran so-

Hoteletako erakus-apaletan jendearentzat jartzen diren dokumentu ofizialek gloria sozialisten hazkunde ikusgarrien gorasarre egiten duten bitartean, oso bestelako bide batetik doa oinezkoen eguneroko errealitate apala.

Moskuko errealitatearen aktore biziei entzunez egindako egun batzuetako esperientziak begien bistan jartzen digu apenas bosturteko batzuren buruan beharrik ezaren erreinua sortzeko burututako sistema baten anakronismoa. Eta asko dira jadanik, esperientzia sozialistak SESBko geografía zabalean zehar bere bideari ekin zionetik iragandakoak, eta gaur egun arte amestutako helmuga haiek Alderdiaren Idazkarien txosten monolitikoetan errepikatuek ezertan gauzatu gabe jarraitzen dute.

Irakurri dut pieza ofizial bat edo beste ere, nagiak jotako gutxiengo/gehien-goia astintzen duena.

Informazio-gardentasunak (Glasnot-ek) mahai-gaiean eta ahoz gora jartzen ditu esperantza traizionatuak, ilusio hegal-mostuaz, inoiz iritsi ez ziren promesak. Halako pesimismo bat, etsipena, nabaritu dugu solaskideen baitan. "Asko dira, aitzindari bezala ikusten ditugun nazioekin konparatuta, gure pobreziaiko egoera honetatik irteteko egin ditugun ekinaldiak". Ideologiaren inertziak eramandako urte askoren ondoren, ordea, suntsitua geratu da mana sozialista, eta orain inolako aitzakiarik gabeko atzerapenaren errealitate gogor eta gupidagabeari aurpegi emanda aurkitzen dira.

→ ciedad comunista, a la sociedad en la que se hubieran superado los antagonismos propios de la sociedad capitalista. No se dan por supuesto, los desgarros de la sociedad capitalista, de acumulación, exceso y marginación simultáneamente.

La sociedad soviética, es más igualitaria, menos tensa por lo económico; no se puede decir los mismo en lo étnico y nacionalista, que está en plena ebullición; *la escasez relativa está repartida*. No son posibles salvo excepciones, ni grandes fortunas ni pobres miserables. Y sin embargo, no es una sociedad dinámica, activada por la causa, al menos en lo económico.

El aparato burocrático manipula los rieles de la sociedad, para que no se desmande, bien por medios coactivos o persuasivos. De hecho, han sido maestros en las artes opresoras y aún cuentan con medios para solemnizar sus métodos y para denostar, a quien es traidor a la causa, o, al hombre en la cúspide del poder. El autor del título de este epígrafe señala: "Hoy tenemos que aprender democracia. Pero también tenemos que aprender a ser dueños. La base de todo ello son autoadministración y el cambio de la actitud hacia la propiedad, que la revolución proclamo nuestra".

Con las diferencias de tiempo y marco, me llamaba la atención, lo de "Aprender a ser dueños". Y en verdad, la reflexión no es vana.

Las cooperativas responden a estas coordenadas, pero a juzgar por la conducta que a veces se observa, la propiedad repartida y abstracta no basta por cuanto no es equiparable a la per-

sonal que conlleva, un contenido de poder, *propiedad que se toca es otra cosa*.

El autor se explaya: "En las empresas no habrá autoadministración real mientras los planes se sigan imponiendo desde arriba. No importa como se llamen: pedidos estatales o suministros por contrato forzado. Cuando Lo fundamental está predeterminado desde arriba, a la colectividad le queda sólo dirigir lo secundario. La verdadera autoadministración es posible realmente en determinadas condiciones".

El arriendo crea mejores condiciones. En primer lugar está relacionado con una responsabilidad real y un riesgo. Los problemas dentro de la fábrica, los ve resolvibles, por la transferencia a los trabajadores en arriendo, y en cuanto traspasa la fábrica entera ¿que?. Aquí se dibujan, Consejos Económicos como medios de gestión, mas no se ve claro el mecanismo posterior a la producción, falta engarzarlo con el mecanismo de mercado. **Es la asignatura pendiente.**

Como incorporar el mercado al juego económico, sin violar en demasía la concepción marxista de la planificación centralizada como vía de racionalización de la producción y la distribución, es la cuestión. Años de conducción dirigista y extrañas al mercado, la violencia conceptual de tener que aceptar conceptos y terminología hasta ayer en el índice de temas prohibidos, dificultan el proceso de mutación, que lo necesitan, si aspiran a rivalizar con la sociedad post-industrial. ■

**Próximo artículo: El viraje estratégico.**

LAGUN-AROREN 1988ko ekitaldiko Txostena egiteak, urtero bezala, denboraldi horretan gure Entitateak izan duen iharduera aztertzea eskatzen du. Dena den, gure iharduera zatikatzea, itxurazko zerbait besterik ez da; izan ere, aurrikuspenerako entitate batentzat funtsezko zerbait da etorkizunean ere iraungo duela ziurtatzea.

El pasado día 4 de Marzo, tuvo lugar en el Cine Amaya de Mondragón, la celebración de la Asamblea General Ordinaria de Lagun-Aro que informó sobre su gestión en 1988 y en la que se destacaron los hechos más importantes del pasado ejercicio.

La colaboración en la gestión de la Seguridad Social, en cuanto se refiere a las prestaciones de Asistencia Sanitaria e Incapacidad Laboral Transitoria, ha sido ratificada nuevamente, por lo que la continuidad inmediata de esta actividad está asegurada, en tanto no varíen nuestros intereses.

La evolución del resto de las prestaciones y cuotas de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria, ha resultado conforme con las previsiones. Merecen destacarse, en este apartado, los resultados obtenidos en la prestación de Ayuda al Empleo. Tras varios años de esfuerzo solidario, es posible afirmar que el desempleo en el Grupo Cooperativo se ha normalizado, dándose respuesta a una situación que resultó preocupante en el pasado inmediato. La aplicación del «Plan Extraordinario de Desempleo» ha tenido esencial importancia en la consecución de estos resultados. Sin embargo, no debemos olvidar que el desempleo seguirá afectando, en mayor o menor medida, a nuestro Colectivo, como consecuencia de nuevas situaciones de crisis económica. En este sentido, es necesario mantener la disposición a nuevos esfuerzos de solidaridad, referidos esencialmente a la actividad fundamental en que se basa nuestra prestación de Ayuda al Empleo, cual es la reubicación.



TUVO LUGAR EL PASADO 4 DE MARZO

# Asamblea General de Lagun-Aro

En relación con las normas legales que han influido en LAGUN-ARO, el desarrollo de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, a través de su Reglamento, ha permitido acceder a un conocimiento más detallado de esta Normativa, comparando la situación en que quedaban los Fondos de Pensiones en relación con las Entidades de Previsión.

Además, la publicación de la Norma Foral sobre Régimen Fiscal de Entidades de Previsión Social Voluntaria ha equiparado fiscalmente a estas Entidades, siempre que su actividad sea exclusiva en Euskadi, con los Fondos de Pensiones.

Esto significa que las Entidades de Previsión, a las que sea de aplicación la Norma Foral, estarán sujetas al Impuesto sobre Sociedades a un tipo impositivo cero, con derecho a la devolución de retenciones practicadas. LAGUN-ARO ha venido luchando desde hace varios ejercicios por conseguir un trato fiscal que se correspondiese con su actividad social y, por fin, con esta Norma Foral se ha logrado.

La decisión, que a finales del ejercicio pasado no parecía clara, entre mantenerse como Entidad de Previsión o adoptar el carácter de Fondo de Pensiones, ha sido suficientemente madurada a lo largo de este ejercicio y, tras la comparación de todas las ventajas e in-



convenientes, parece aconsejable el mantenimiento de la actual personalidad jurídica.

La rentabilidad obtenida a las Inversiones ha sido, de nuevo, especialmente positiva. Los resultados obtenidos en este área, durante 1988, permiten la cobertura de las exigencias económico-actuariales, que posibilitan la solidez necesaria de nuestra Entidad. Respecto al futuro, el incremento de la inversión en Renta Fija parece la situación más aconsejable, viendo la incertidumbre existente en el mercado de Renta Variable, aunque sin desaprovechar, en absoluto, opciones puntuales que en este campo puedan surgir.

El Servicio de Medicina de Empresa ha continuado posibilitando a las cooperativas la aplicación de aquellas medidas tendentes a mejorar las condiciones de

trabajo de los mutualistas que componen el Colectivo de LAGUN-ARO, Entidad de Previsión Social Voluntaria.

Este servicio se enmarca, en la actualidad, en un contexto que podemos denominar de transición. Las razones son diversas: desde la modificación y definición de nuevos aspectos legislativos, incluso internacionales, hasta aspectos económicos y financieros.

La auditoria externa ha comprobado, como otros años, la situación económico-financiera de la Entidad, incluyéndose en la presente Memoria el correspondiente informe.

Por último, corresponde agradecer el apoyo solidario de todos los mutualistas, a través de sus Cooperativas, que hacen posible la realización de esta labor. ■

	Total mutualistas por tipo cuota al 31-12-1988	Edad Media	Indice Medio Cotización	Composición	
				Mujeres	Hombres
Normal	17.900	40,09	1,742	4.371	13.529
Reducida	363	46,10	0,684	362	1
<b>TOTAL</b>	<b>18.263</b>	<b>40,21</b>	<b>1,721</b>	<b>4.733</b>	<b>13.530</b>

## Composición del Colectivo al 31-12-1988

La edad media del colectivo de mutualistas al 31-12-1988 se sitúa ligeramente por encima de los 40 años, elevándose en 0,45 años respecto de la registrada al 31-12-1987.

El índice medio de cotización alcanza el 1,721, incrementándose en 4 centésimas respecto del registrado al 31-12-1987.



"Egia, bai, emakume jaiotzen dela bat, gizonarenaz bestelako destino fisiko programatu batekin eta diferentzia horri lotutako ondorio psikologiko eta sozial guztiakin alegia. Baina alda daiteke destino hori eta batek nahi duen hura bihurtu, destino horrekin konformatu edota berorregandik ausartki aldendu"

Evelyne Sullerot



"El Hombre y la mujer se necesitan mutuamente y se necesitan en todos los planos de actividad y vida humana y, por consiguiente, avanzar en la vida sin contar con la colaboración de la mujer es pretender correr con un solo pie".

José M.ª Arizmendiarieta



"Años después, Edipo, viejo y ciego andaba por los caminos. Olfateó un olor conocido. Era la Esfinge, Edipo dijo, "Quiero hacerte una pregunta, ¿Por qué no reconocer a mi madre?". "Me diste una respuesta errada, dijo la Esfinge". "Pero eso es lo que hizo posible todo", dijo Edipo. "No", dijo ella. "Cuando yo pregunté, qué es lo que camina con cuatro piernas por la mañana, dos al mediodía y tres a la tarde, tú contestaste, el Hombre. No dijiste nada de la mujer". "Cuando decimos Hombre", dijo Edipo, "incluimos a las mujeres también. Todo el mundo sabe eso". Ella dijo "Eso te crees tú".

Mariel Rukeyser