

HUMANITAS

ANUARIO DEL CENTRO DE ESTUDIOS HUMANÍSTICOS

3



UNIVERSIDAD DE NUEVO LEÓN

1962

DE CÓMO LA APLICACIÓN DE LA SOCIOCACRACIA PODRÍA MEJORAR LAS RELACIONES HUMANAS

PROF. DR. C. A. CANNEGIETER
Centro de Investigaciones Económicas de
la Universidad de Nuevo León.

INTRODUCCIÓN

LA SOCIEDAD ES EL GOBIERNO y control de una comunidad a través de la propia comunidad, obteniéndose así la autodisciplina de la misma. El sistema sociocrático verifica esa idea de tal forma, que la dirección de la comunidad está regida, por regla general, por un acuerdo como resultado de la *mutua consulta*, contrariamente a la adopción de las decisiones basadas en la mayoría de votos.

Es interesante el considerar lo concerniente al sistema sociocrático en sus principios básicos, en sus bases humanísticas, así como la técnica que emplea, para hacer comparaciones entre la sociocracia y la democracia; entre la sociocracia y la aristocracia; entre la sociocracia y la autocracia, con objeto de advertir tanto las ventajas como las desventajas que pudiera presentar el sistema sociocrático, como así fue hecho ya en un trabajo publicado en el Anuario del Centro de Estudios Humanísticos, correspondiente al año de 1961.¹

Pero es, sin embargo, desde el punto de vista humanístico —el que presenta aspectos fascinantes—, el observar lo que a la fecha se ha logrado alcanzar en este campo y el ver cómo las relaciones humanas en la práctica han obtenido un gran mejoramiento por la aplicación del sistema de la Sociocracia. Es, pues, desde este ángulo desde donde haremos una revisión de las diferentes aplicaciones de los principios sociocráticos.

¹ Ver *Humanitas*, Anuario del Centro de Estudios Humanísticos, de la Universidad de Nuevo León, pp. 617 y siguientes.

Como veremos más adelante, la Sociocracia está siendo aplicada ya en varias formas. En un aspecto, por ciertos grupos con cierta tendencia común, como en el caso de los cuáqueros, la Sociedad de Hermanos, etc., y en el otro aspecto, en los que las bases religiosas comunes están perdidas. Considerando que una de las características de la Sociocracia es la de que cualquiera puede ser apto para afiliarse, es en este último aspecto en donde se encuentran los más puros grupos. Sin embargo, desde que estos han frecuentemente facilitado sus ideas hacia grupos de sentimiento más religioso, estos últimos pueden considerarse como de mayor vitalidad. Trataremos primeramente los grupos religiosos:

I LOS CUÁQUEROS

La Sociedad de Amigos, como a sí mismos² se denominan los cuáqueros, es una unión religiosa cristiana de hombres y mujeres con iguales derechos, deberes y responsabilidades.

La conducta es importante para los cuáqueros, a la manera en que la vida es para un cristiano y no el dogma. Cada individuo debe buscar y encontrar el camino hacia Dios. Tanto los ministros, como los sacerdotes, no son necesarios. Cuando tienen lugar las reuniones, para buscar luz en el Espíritu Santo (la asistencia es voluntaria), no se hacen preparaciones. La reunión empieza en completo silencio y aquellos que se sientan llamados pueden romper este silencio.

Los cuáqueros sostienen que cada uno por sí mismo deberá saber en qué creer. No consideran que solamente ellos son los poseedores de la verdad, pero desean ser una unión de personas que ante Dios y ante sus semejantes pueden realizar un poco del amor ideal. Creen que Cristo no quiso establecer una secta religiosa, sino una cierta actitud ante la vida y que en su contacto con el Creador pueden encontrar la luz que los guiará en la vida.

En cada cuáquero existe la creencia de que tiene que hacer un llamado "a la Luz Interior", considerando, por ejemplo, que tiene que reconocer que cada quien es individualmente responsable ante un poder celestial y de que cada quien posee algo que lo capacita para llevar su responsabilidad.

El fundador de la Sociedad de Amigos, es George Fox,³ un inglés que na-

² Dato tomado de *Le Christianisme tel que les Quakers le comprennent*, por EDWARD B. RAWSON, y *Quakerism, a plain statement*, por J. X. HARVEY THEOBALD.

³ HENRY VAN ETTEN, *George Fox*, pp. 22 etc.

ció en el año de 1624. En el siglo XVII sus ideas fueron severamente condenadas por la Iglesia. Pero aún en nuestros días, después de más de trescientos años, muchos las consideran todavía como muy avanzadas y liberales. La oposición experimentada en el siglo XVII se debió al hecho de que el espíritu de aquella época no se encontraba aún dispuesto a aceptar la idea de que las personas deben pensar por *sí mismas* y de que no necesitamos la iglesia, como a la clerecía, para poder obtener contacto con Dios.

La fe de los cuáqueros es universal porque creen que en cada uno hay una chispa de lo Divino. Consideran a cada uno como su hermano sin hacer discriminaciones entre la raza, la religión, la personalidad, el color o la posición. Sostienen que la creencia de cada individuo no debe ser separada de su vida o aún de sus propios problemas. Hay en el propósito de los cuáqueros el luchar por un mundo mejor junto a aquellos que ya están actuando y con aquellos que están inspirados, aun por un ideal irrespetuoso de sus propias convicciones, tanto filosóficas como religiosas.

El cuáquero solamente cree en lo que él acepta como verdad y que en su corazón así lo siente. Sabe que la claridad y la certeza están en lo porvenir lo que resulta más necesario para reconsiderar su propia convicción o bien para abandonarlo. El, ardientemente, se propone buscar por todos los medios y caminos, los que puedan llevarlo tan cerca de la verdad como sea posible. A través de la fe y de la ciencia, el cuáquero llega a la conclusión de que el Universo está regulado y gobernado por una fuerza infinita y benéfica, y que el amor para nuestros prójimos es la única solución para las múltiples dificultades de la vida.

Los cuáqueros son todos eminentemente pacifistas, porque la guerra está basada en el odio y no en el amor. Su principio está fundado en lo que la Biblia establece con argumentos filosóficos y morales, así como también el interés universal. Para muchos, este último es el más fuerte y al mismo tiempo, es el argumento que tiene la base más adecuada, al considerar los resultados de la guerra y de la paz.⁴

Educación igual, tanto para niños, como para niñas, debe ser proporcionada a éstos de acuerdo con los cuáqueros. Los hombres y las mujeres, dicen, tienen los mismos deberes, la misma responsabilidad ante el Estado y ante la Iglesia y las mismas obligaciones morales.

Las reuniones de negocios de los cuáqueros tienen un carácter muy especial. Estas tienen por objeto la deliberación acerca de la visita de los prisioneros, la ayuda en los frentes a los necesitados, la colocación de préstamos, la asistencia y ayuda, como en el caso de proporcionar el alimento suplementario a las escuelas, etc.

⁴ D. ELTON TRUEBLOOD, *Studies in Quaker Pacifism*, pp. 12, 13 y 14.

En el curso de esas reuniones, las resoluciones solamente se toman *después de consulta mutua, y siempre y cuando cada uno de los presentes haya manifestado su conformidad*. Los cuáqueros no votan. En cada reunión siempre hay un secretario presente cuya tarea consiste en apreciar el "sentido de la reunión" y así asentarlo. Después de que la opinión de cada uno ha sido escuchada, el secretario da lectura a esta clase de documento, en el que desde luego, se hace constar las conclusiones por las cuales la reunión fue convocada, y si en su opinión, cada uno de los presentes puede estar conforme. Si se ha llegado a un completo acuerdo, la resolución, entonces, puede ser tomada. Si por cualquier motivo hay alguna oposición, la resolución es suspendida. Si, por razones prácticas, la suspensión no es posible, los cuáqueros adoptan el siguiente método: la consulta se continúa tanto como sea posible. Si tiene que ser interrumpida, debido a lo tarde de la hora, se continúa a la mañana siguiente.

Si, en caso de alguna oposición, una decisión inmediata no es necesaria la reunión deberá de señalarse para fecha próxima en la que deberá de tratarse aquel punto especial, con objeto de dar a cada quien el tiempo suficiente para reflexionar.

La práctica ha mostrado que la divergencia ocurre en el sentido de que una pequeña minoría usa su posición para oponerse a la tiranía.

La ventaja en esta forma que los cuáqueros siguen en sus reuniones, es de que si algo se haya admitido lo ha sido debidamente, porque "frecuentemente sucede que tanto la mayoría como la minoría están en lo debido, en cuyo caso la manera cuáquera previene del tiempo para aclarar la verdad que aparezca como aparente. Hay otro punto que también debe ser notado: en el método de votación de 'un hombre, un voto' la opinión de los tontos o de los indiferentes, cuenta tanto como la de los inteligentes, interesados o responsables. En la reunión de negocios de los cuáqueros, se escucha tanto a los inteligentes, como a los que no lo son, pero la contribución de cada uno en el juicio final tiene, por lo menos, una oportunidad para hacer considerada en la proporción de su contenido de inteligencia".⁵

En cuenta de estas ventajas del método cuáquero, muchos de éstos y de los que no lo son, han considerado y están determinados a extender tales métodos de reunión, tanto en la vida de los negocios, como en los círculos gubernamentales y en todas las formas de la vida comunitaria:

Morris Llewellyn Cooke, ha dicho acerca del método cuáquero: "El método cuáquero de tomar decisiones siguiendo aquello, que ellos lla-

⁵ HOWARD H. BRINTON, *Guide to Quaker Practice*, p. 41.

⁶ Ver *On Some Commanding Aspects of the American Man of Business*, Diario del Instituto Franklin, 1944.

man 'el sentido de la reunión', como contraste con el sistema de votación, representa una amplia división del rígido individualismo. Es un proceso que invita al continuo desarrollo. La adopción de esta práctica, generalmente en los negocios de los hombres, debería llevar a un nuevo mundo".⁷

Acerca de lo que este método cuáquero de reunión pueda proporcionar, se puede probar con varios ejemplos que han sido seleccionados por Morris Llewellyn Cooke.⁸ Así lo ha mostrado tanto él, como el *Fondo Monetario Internacional*. Los siguientes principios han sido estipulados: "El Presidente ordinariamente deberá dirigir el sentido de la reunión, en atención a que tiene un voto formal".

"Durante los cuatro o cinco años en que fue aplicado este principio", dice Frank Coe, Secretario del Fondo, "solamente en unos doce o trece casos fuera de un número de mil, la votación ha sido necesaria".

Los cuáqueros han realizado también mucho trabajo práctico.⁹ Principiaron con sus trabajos de ayuda, en el año de 1798, en relación con el levantamiento en Irlanda. Posteriormente, la ayuda se extendió durante la Guerra Napoleónica, en los principios del siglo XIX, durante la Guerra de Crimea, en 1856; en la Guerra Franco-Germana, en 1870. Durante las calamidades de 1891 y en 1907, en Rusia, la que recibió la ayuda en provisión de harina y trigo. La Primera Guerra Mundial, la contempló también en muchas formas para Francia, Inglaterra, Holanda (refugiados belgas), Salonikis, Rusia, Polonia y Alemania. Entre los años de 1933 y 1939 la ayuda se extendió a los refugiados alemanes y austriacos en Francia, Inglaterra, y los Estados Unidos. Después de esto, en muchas ocasiones, los cuáqueros extendieron su ayuda de 1937 a 1939, a los niños españoles; durante la Segunda Guerra Mundial, la llevaron a Finlandia, a Noruega, Hungría, a la India Británica, China,

⁷ Ver también: *Democracy and the Quaker Method* por FRANCISCO E. POLLARD, BEATRICE E. POLLARD y ROBERT S. W. POLLARD (publicado por "The Philosophical Library", 1950); "The Sense of the Meeting", *Saturday Review of Literature*, 1-4-47, p. 19; "A Beginning for Sanity", *Saturday Review of Literature*, 6-15-1946, p. 5; "Quaker Idea Suggested for United Nations Meetings", Eleanor Roosevelt in "My Day", 11-22-1947; *The Essentials of Democracy* por A. D. LINDSAY, Conferencia V, Universidad de Pennsylvania, Depto. de Prensa, 1929; *The Book of Discipline of the Religious Society of Friends*, pp. 73-79, 111, 116-118, Philadelphia Yearly Meeting, Race Street 1943; *Church Government being the Third Part of Christian Discipline of London Yearly Meeting*, London: Friends Book Centre, 1942.

⁸ MORRIS LLEWELLYN COOKE, "The Quaker Way Wins New Adherents", artículo en *The New York Times Magazine* del 17 de junio de 1951 (Sección 6).

⁹ Ver *L'Action du secours Quaker*, editado por el Centro Cuáquero en París.

Madagascar, Francia, Italia, Grecia, Yugoslavia, Albania, Inglaterra, Alemania, Bélgica, Egipto, Palestina, Siria, Libia, Marruecos, etc.

En el año de 1935 una Conferencia Mundial de Cuáqueros tuvo lugar. Como resultado de esta reunión, se estableció *El Comité de consulta de los amigos del Mundo*, como un medio para mantener contacto regular entre las reuniones anuales de los cuáqueros en todo el mundo.

El Comité de Consulta de los Amigos del Mundo, ha sido solicitado en repetidas ocasiones, con objeto de que envíe sus representantes a las reuniones de la UNESCO, especialmente para aquellas organizaciones internacionales que no dependen de los gobiernos.

En los Estados Unidos, en 1950, la obra *Pasos a la Paz*, fue publicada con objeto de establecer dónde podrían localizarse los grandes contrastes políticos entre el Oriente y el Occidente, los que aparecen insuperables, los cuáqueros ingleses atendiendo la invitación de Rusia, fueron a Moscú en ese mismo año.

A través de todas esas diferentes actividades, los cuáqueros agregan sus esfuerzos a la lucha por una existencia humana para todos y para un mejoramiento de las relaciones humanas.

II

LA SOCIEDAD DE HERMANOS

Otro ejemplo de un grupo religioso que ha aplicado los principios socio-cráticos, es la *Sociedad de Hermanos*.¹⁰

Esta Comunidad principió en Alemania en 1920, iniciándola el doctor Eberhard Arnold con un grupo de amigos. Sus propósitos están basados en el Sermón de la Montaña, de Cristo. Posteriormente, esta se fusionó con los Hutterers, quienes habían comenzado alrededor del año de 1533, como tal, en Moravia. En el Canadá y en los Estados Unidos han establecido muchos grupos llamados "Bruderhöfe" (Comunidad en las cuales tanto los hombres como las mujeres, a semejanza de los claustros, viven su vida dentro de bases más religiosas). En 1937 esos "Hermanos" dejaron Alemania y encontraron un nuevo hogar en Wiltshire, en Inglaterra. Al estallar la Segunda Guerra Mundial, para entonces dos "Bruderhöfe", que residían en Inglaterra, fueron disueltos y todos sus miembros se dirigieron a Paraguay.

Como resultado de la perseverancia que alcanzaron en Paraguay, en el lugar, otrora yermo, destinado para construir, localizado en Primavera, Pa-

¹⁰ Tomado de *The Wheathill Bruderhof, a Christian Community*.

raguay, hoy encierra tres bien adaptadas "Brudehröfe", villas con las casas necesarias, edificios para la comunidad, talleres y agricultura. El Gobierno de Paraguay ha concedido a la Comunidad algunos privilegios, por los cuales en todo aspecto, los hermanos pueden vivir de acuerdo con su religión.

Las actividades de los Hermanos consisten principalmente en materia de agricultura, en la construcción de casas, en la industria y en los talleres. Hay que agregar, el que ellos extienden sus actividades a los bosques, en donde tienen molinos y algunas pequeñas fábricas de muebles.

En la capital tienen una empresa para la venta de sus productos.¹¹

Las "Hermanas", las mujeres y las niñas, trabajan en la cocina, en la lavandería, en la sala de costura, en la enfermería o bien en el "kindergarten".

En Paraguay tienen su propio hospital con algunos médicos, pero no solamente para la gente de la "Bruderhöfe", sino también para otros ciudadanos del Paraguay los que también reciben atención.¹²

Mucho se ha logrado hacer para la niñez. Esta permanece bajo la supervisión de sus padres, porque la vida en familia es sentida como la más importante y natural base de una verdadera comunidad. Cuando son lo suficientemente grandes, tienen la facultad de poder escoger y elegir por sí mismos en qué lugar pueden estar, ya sea en la propia "Bruderhöfe", o no. Sin embargo, antes de abandonar el lugar, se encuentran debidamente preparados para la profesión o comercio que hayan escogido ellos mismos. La mayoría de los niños prefieren permanecer en la "Bruderhöfe".

Después de la salida de los otros Hermanos, de Inglaterra, tres miembros permanecieron en dicha nación con objeto de dejar debidamente arreglados algunos negocios pendientes, pero al mismo tiempo muchas personas inglesas habían expresado su deseo de fundar una comunidad similar a aquella que en 1942 se estableciera en Shropshire, o sea la Wheathill Bruderhof. Esta comunidad, consistente en cerca de doscientos hombres, mujeres y niños, comprende tres haciendas y cerca de 500 acres de tierra. Las mujeres trabajan frecuentemente en el interior de sus hogares.

Sin perder la similitud con aquella "Bruderhöfe", así se han establecido en Sudamérica, en Inglaterra y en Alemania.

Cada cosa que es hecha en la "Bruderhöfe", tiene el apoyo completo y la conformidad de todos los "Hermanos" y "Hermanas". El resultado es que la comunidad entera siempre es responsable de todas las resoluciones adoptadas.

¹¹ *Siebenter Rundbrief en die Freunde unserer Bruderhöfe*, publicado en el comienzo del año 1952, pp. 25 y siguientes.

¹² Estableciendo en Alemania y en los Estados Unidos, en donde ahora hay otros varios similares.

En materia de organización hay una cierta división de funciones el "Sirviente de la Palabra", por ejemplo, se encuentra encargado de la dirección espiritual.

Desde que estas comunidades¹³ están basadas en el mensaje de Cristo, un cambio *forzado* de relaciones sociales, el que debía de cambiar al pueblo, no es posible encontrarlo en su línea de conducta. En otro aspecto, una buena Comunidad no puede existir antes de que no se haya verificado un cambio en el mismo pueblo.

De acuerdo con los "Hermanos", el camino que lleva hacia la meta debe estar de acuerdo con la propia meta. La comunidad nunca puede ser el resultado de la fuerza sino de una voluntaria sumisión.

Por esto ellos solamente desean mostrar, y no forzar, a los otros acerca de la comprensión de cómo la vida en comunidad es posible, de cuántas limitaciones y fronteras entre clases y nacionalidades pueden ser removidas y como la Meta Divina, o sea la reconciliación y la humildad de los seres humanos en un reino de paz puede convertirse en realidad.

Uno de los principales y más importantes principios al que están adheridos estrictamente y por siempre es la propiedad comunal. La propiedad privada no existe. Cada cosa pertenece a la comunidad, como así sucedió entre los primeros cristianos. Todas las actividades son igualmente apreciadas, bien sea el trabajo manual o bien el trabajo intelectual. Jefes y empleados no existen. Sin embargo, esto no significa que la vida económica no sea organizada. El talento y la habilidad para ciertas actividades son tomadas en consideración, pero hay la expectativa de que cada uno esté debidamente preparado, en principio, para hacer el trabajo que *tenga que ser hecho*.

En esta forma, la "Bruderhöfe", de la Sociedad de Hermanos, son importantes comunidades y si bien son independientes y más o menos autónomas, éstas están siempre en contacto con la comunidad exterior. Entre otras las hay que están en muy cercana relación con la institución denominada Community Service Inc. En los Estados Unidos, junto con otras comunidades cooperativas, habría de fundarse, en 1952, una "Federación de Comunidades Internacionales". (Federation of International Communities).¹⁴ En relación con esto, su significación puede encontrarse en el hecho de que nos muestran la forma en que una comunidad puede vivir dentro de los lineamientos sociocráticos.

¹³ Tomado de *Sociedad Fraternal Hutteriana*.

¹⁴ "Community Service New", marzo-abril de 1952, p. 44.

III

APLICACIÓN EN EL CAMPO PEDAGÓGICO

Si ha sido posible probar en la práctica que es posible vivir de acuerdo con las bases sociocráticas, el hecho de que, no obstante, solamente comunidades con un fondo religioso han sido discutidas, pudiera dar tal vez motivo a la objeción de que para las comunidades en que la unidad religiosa se está perdiendo, la sociocracia no podría ser de aplicación.

En relación con este aspecto, las comunidades sociocráticas sin una base religiosa común, son importantes. De acuerdo con mi conocimiento sobre esta materia, este grupo de comunidades sociocráticas no expresan comunidades totalmente en el sentido de vivir como tales, como sucede en aquellas agrupaciones en donde hay una base religiosa.

Sin embargo, las comunidades no religiosas están todas dirigidas hacia una específica y más limitada meta. Esta es: educación, economía industrial y política. Trataremos algunos ejemplos de esas formas diferentes de comunidades sociocráticas posteriormente.

EL TALLER DE LA COMUNIDAD PARA NIÑOS EN BILTHOVEN

Como ejemplo de una comunidad sociocrática con una específica y más limitada meta en el campo de la educación, podemos referirnos al Taller de la Comunidad para Niños, en Bilthoven, Netherlands.¹⁵

En este taller la educación es una meta y la instrucción está considerada como el medio a esa educación.¹⁶

Para los fines de esta instrucción es empleado un método de trabajo en el que se toma en cuenta el libre desarrollo individual y al mismo tiempo considera a las exigencias sociales.

Mientras al niño se le proporciona tanta libertad como sea posible, tam-

¹⁵ Como un segundo ejemplo de una comunidad similar se puede referir a "Pacific Ackworth Friends School", en los Estados Unidos. Esta es una escuela cooperativa, gobernada por la "Asamblea de Padres de Familia". En sus reuniones solamente las resoluciones pueden cursarse únicamente sobre la base de unanimidad. Ver "Community Service News", marzo-abril 1952, p. 41 etc., y "Friends Bulletin" de febrero 1948.

¹⁶ El siguiente dato ha sido tomado en parte de KEES BOEKE, *Kindergemeenschap*, y en parte, obtenido directamente a través de información.

bién se considera el hecho de que hay exigencias que aquél debe encontrar y que es en el trabajo en donde debe complementarlas.

De acuerdo con estas bases el Taller difiere en mucho de las escuelas ordinarias en muchos aspectos.

Para algunas materias, por ejemplo, cosmografía e historia del arte, éstas reciben más atención que en otras escuelas.

También, nuevas materias han sido introducidas, por ejemplo: "conocimiento industrial". A la historia se le toma en consideración mucho después que en otras instituciones.

Extensiones especiales de estudio las que son consideradas y practicadas junto con otras materias son: ritmos, música, juegos, danzas folklóricas, modelado, trabajo manual y jardinería.

Las diferentes secciones están todas indicadas por un color y éstos tienen un significado simbólico. Muestran que aunque, aparentemente separadas unas de otras, en forma imperceptible fluidamente, semejan lo acontecido con los colores del arco iris. En algunas reuniones se da atención a los problemas de carácter religioso.

Las lenguas extranjeras, son, en un grado limitado, estudiadas mucho más temprano que en otras instituciones. La música es considerada de una gran importancia así como la cultura física. La orquesta no es una simple y sencilla banda musical de alumnos, sino que está compuesta en tal forma, que cada niño tiene una posibilidad para desarrollar sus propias cualidades musicales. Con la expansión del Taller, sin embargo, la aplicación de estos principios se encuentra en muchas ocasiones con dificultades de carácter técnico y material.

Cada niño está obligado a tratar todas las variadas posibilidades que se le ofrecen, tales como la música, modelado, etc. Si el niño falla en tal intento, no se le otorga ningún diploma. Esto se hace con objeto de prevenir la negligencia de ciertos talentos específicos.

La semana empieza con un festival que reúne a todo el Taller y en el que por espacio de tres cuartos de hora permanecen los niños cantando participando en música o bien en representaciones teatrales.

Los trabajadores están parcialmente libres para escoger la materia de su preferencia: un curso de lenguaje, o bien de aritmética (tal curso toma de cuatro a seis semanas, o hasta un año); por ejemplo, tres tardes a la semana, jardinería, geografía o historia. Sin embargo, existe la obligación para ellos de finalizar un cierto programa, pero sienten lo agradable de poseer cierta libertad y facultad de escoger. La selección es hecha después de consultar con el jefe de grupo, el mentor.

Después de la comida, la que es servida en la escuela y de ser posible, al aire libre, hay una media hora para el descanso.

Todos los edificios, incluyendo también a los campos aledaños, se encuentran bien limpios y conservados en magnífica condición por los mismos niños.

Cada día principia con una discusión general de problemas y el sábado se cierra la semana con una hora de música.

El año se divide en diez meses de trabajo, de cuatro semanas respectivamente, los cuales, a su vez, se subdividen en tres "términos". El sábado de cada cuarta semana es día de fiesta.

Un término o período, principia con una reunión especial, cuando los posibles nuevos trabajadores son recibidos con aplausos. Este finaliza con una reunión general, cuando los resultados de ésta son discutidos.

Para la orientación hacia las diversas ramas, los niños tienen el mayor número posible de medios de orientación. Para la Cosmografía, por ejemplo, cuentan con un pequeño modelo del sistema solar.

Se experimenta usar el trabajo de una de las ramas como un expediente para la otra.

Cada rama está dividida en secciones y así el trabajo para cada una de ellas está claramente delimitado y hecho accesible para los niños. Cuando un niño, junto con otro, empieza en determinada sección, su trabajo está bajo la supervisión de un profesor, ya sea escrito, oral, manual, o bien alguna muestra de su trabajo. Tan pronto como el niño ha terminado su sección se dispone para la prueba. Una vez que éste ha pasado dicha prueba, el hecho se registra y cuando el número requerido de pruebas han sido pasadas (se observa un cierto margen), un diploma es otorgado sin examen. Este diploma faculta al niño para principiar a trabajar en el grupo siguiente.

Al principio, cuando el Taller era aún pequeño, los trabajadores de todas las edades trabajaban juntos en un solo grupo.

Esto tenía la gran ventaja de que los mayores y los más jóvenes, tanto muchachos como muchachas, estaban juntos. Cuando el Taller creció, los trabajadores tuvieron que ser divididos en diferentes grupos-edad, indicados por colores.

Desde un punto de vista educacional, hay sin embargo, algunas objeciones que hacer para esta clase de separación. Se observó, principalmente, que el disfrutar de días de fiesta y trabajo en los campos por mayores y menores, tanto muchachos como muchachas juntos, tiene una influencia favorable en la atmósfera general. La experiencia obtenida de tales días de fiesta, o campos de labor, es más favorable de la obtenida con grupos más homogéneos.

De acuerdo con el número de combinaciones de diplomas otorgados por el Taller, los niños igualmente progresaron, tanto en educación elemental, como en la secundaria.

En algunos días, durante la semana de las "reuniones", éstas tienen lugar en el Taller, las que son dirigidas por los niños y en las cuales los trabaja-

dores y los co-trabajadores asisten. Aquí todas las dificultades y los problemas se discuten. Sin embargo, la mayoría no decide, pero una solución se proyecta a la cual cada quien puede estar conforme.

Debido a la duración de ciertos cursos (los cuales varían entre cuatro semanas como término) para una rama específica (por ejemplo: geografía) de un grupo, los trabajadores, los más de ellos bajo la recomendación del maestro de los co-trabajadores, escoge un líder de clase. Este se responsabiliza del orden, de la condición de los salones de clase, de las preparaciones de las lecciones, de su ajuste después de las mismas, etc. Más aún, cada hora hay otro director de clase. El puede, si alguno de los trabajadores perturba el orden, expulsarlo de la clase. El expulsado no puede reingresar durante la lección a la que asistía.

El director de la clase puede también recordar al co-trabajador las reglas del orden, si después las vuelve a violar.

El *regulador general*, uno de los trabajadores, y a quien se escoge para los trabajadores para un término, permanece en el cargo de la dirección en general. No para una rama específica, sino con respecto a los procedimientos generales, el trabajo de las diferentes condiciones y grupos a la *conclusión del día*. Esta consiste en una breve discusión en la que participan cada grupo de su respectivo color; compuesta, por ejemplo, de ocho mentores de grupo cuando se terminan las labores de cada día.

Si en alguna ocasión hay algunos problemas o dificultades, cada trabajador puede ponerlas en la agenda en la *conclusión del día*. Si en el curso de estas conclusiones del día los problemas que resulten de éstas son llevados más allá de la significación de los problemas diarios, éstos deberán ser tratados con posterioridad, en la reunión de mentores de grupo.¹⁷ Los puntos que hayan sido discutidos por el mentor de grupo y aquellos que sean de general interés deberán ser llevados para discutirlos, durante la *reunión de representantes*. Esta reunión es muy significativa para el Taller en general, pero por razones técnicas, estas reuniones están limitadas para cualquiera de los grupos de mayor edad. Para esta reunión, la cual tiene verificativo una vez a la semana, los grupos entre doce y dieciocho años, eligen dos representantes para cada grupo de mentores. Los menores tienen sus propias discusiones, pero en ocasiones determinadas, ellos también pueden delegar contactos representativos a las reuniones de los mayores. Se guardan registros de las reuniones.

Pudiera aparecer, de lo que llevamos dicho, que hay muchas funciones, sin embargo, hay también mucha oportunidad para cultivar la responsabi-

¹⁷ Estos *grupos-mentores* consisten de cerca de 15 trabajadores y de un co-trabajador, como mentor.

dad de los trabajadores y prepararlos para las funciones directivas, así como enseñarles a aparecer y hablar en público.

En el Taller se ejercita la menor presión posible, la única que hay es la proporcionada por la palabra dada. Cuando los niños han hecho solicitud para una serie de lecciones, tienen la obligación y el deber de atenderlas. Sin embargo, ellos pueden dejar alguna de ellas, si, después de previa consulta con el mentor y el profesor correspondientes, han llegado a la conclusión de que pueden mejor tomar tales clases en fecha posterior. Esta alteración, debe ser hecha en forma consciente y no puede estar basada simplemente en un deseo temporal.

Más aún, este Taller, es un lugar de *trabajo*. El trabajo tiene que ser hecho y para aquellos que no lo quieran y que además perturben a los otros, los coloca a sí mismos fuera de la comunidad. En caso de "castigo", hay el principio de que aquel que sea "castigado", como regla, está de acuerdo con las medidas tomadas, significando que él mismo reconoce el sentido de tales medidas.

Cuando esas medidas tienen por objeto corregir una posible injusticia, también lo tienen el prevenir la repetición de ocurrencias indeseables. Si, por ejemplo, un trabajador ha perturbado el orden de la mesa, se le puede señalar para dirigir dicha mesa, de esta manera él mismo tiene que guardar el orden y hacerse responsable de él. Con este sistema de mantener el orden, no hay la intención de señalar nuevas autoridades en lugar de las del maestro, como en el caso de los internados ingleses con el sistema de prefectos. En el Taller la intención que se sigue es:

- 1) Incluir la *comunidad* en cada cosa y no poner la dirección en las manos de un individuo;
- 2) Tener a la persona del funcionario rotativamente, tanto como sea posible con objeto de prevenir a alguien de obtener mucha autoridad.

El objeto de este sistema rotativo es también, en un aspecto, el proteger a la comunidad en contra del peligro de la mucha autoridad en las manos de una sola persona, y en el otro aspecto, proteger a las personas en contra de sí mismas en relación con el peligro derivado de la posesión del mucho poder.

En grandes líneas, la diferencia entre el sistema practicado en el Taller y el original método Montessori, es la siguiente:

- 1) En el Taller el acento está en la vida comunitaria, mientras que en el Método Montessori, es más individual. Los tres principios sociocráticos (gobierno de sí mismos por los alumnos; unanimidad y acuerdo hacia la meta común de la comunidad) son practicados en el Taller, pero *no* realizados por el método Montessori.

2) En el Taller hay más libertad de método y de medios; los ritmos, por ejemplo son practicados sobre las bases de no haber música; el método Montessori, en el otro aspecto, es más delimitado por el material específico de preparación, lo que podría perjudicar la flexibilidad.

3) Más aún, el método Montessori se encuentra mayormente basado en la educación intelectual.

IV

APLICACION INDUSTRIAL.

LAS "COMUNIDADES DE TRABAJO"

En algunos países hay comunidades con un propósito limitado, específico, hacia el campo económico en las cuales los principios sociocráticos son aplicados. La cuna de estas comunidades está en Francia, tanto como en ese país las ideas se han desarrollado en una forma más consciente.

Las comunidades establecidas en Francia, llamadas "*Communautés de Travail*", consideradas ya sea en el aspecto industrial o en el aspecto agrario, son de la propiedad de todos los trabajadores o miembros "comrades" y las cuales se gobiernan sobre la base de la unanimidad.

Las *Communautés de Travail*, no tienen objetivos materiales, sino ideales, por ejemplo "l'épanouissement des camarades", en otras palabras: el desarrollo de las vidas de los "comrades", tanto como esto sea posible y liberarlos de las varias obstrucciones sociales que impidan su desenvolvimiento.¹⁸ En un aspecto, su objeto es hacer hombres para miembros de un grupo de vida, pero en el otro, hacerlos más libres e individuales dentro del grupo.¹⁹

Las *Communautés de Travail* poseen los tres esenciales factores de la sociocracia:

1. Los trabajadores gobiernan sus problemas a sí mismos;
2. En una base de unanimidad;²⁰
3. Las concepciones idealísticas de los miembros a través de la realización de una meta común.

¹⁸ *Communauté '51*, pp. 67 y 68.

¹⁹ Citado.

²⁰ En *all Things Common*, CLAIRE HUCHET BISCHOP dice que el principio de la unanimidad con las "*Communautés de Travail*", es uno de los principios comunitarios que varían al último (p. 256).

El más antiguo y significativo ejemplo del desarrollo de las *Communautés de Travail*, es la fábrica de accesorios para reloj "Boimondau", en Valence sur Rhône. Esta empresa, se estableció precisamente después de la capitulación francesa, durante la reciente Guerra Mundial. Uno de los fundadores, Marcel Barbu,²¹ dice acerca de ella:

"En Mai 1941 l'expérience commençait à Valence. Deux ou trois compagnons, puis dix, puis vingt... se groupèrent autour de deux spécialistes de la fabrication des boîtes de montres pour gagner leur vie par ce travail.

Mais leur ambition ne se bornait pas à cette tâche. Concients de la déchéance de leur pays, ils voulaient trouver une solution à ces angoissants problèmes sociaux.

Aucun ne connaissait le métier à pratiquer. Leur foi était si grande qu'un mois après, les premières livraisons sortaient".

Esta *Communauté de Travail* empezó con un capital de 300,000 francos. Debido a que el trabajo dentro de los lineamientos sociocráticos tiene la ventaja de una menor tensión, así como de una menor oposición, la producción ha llegado a ser más eficiente, a tal grado, que en el año de 1945 al de 1946, la compañía invirtió una suma aproximada de 8.000,000 de francos.

Tomando en consideración estos resultados económicos tan favorables, así como una amplia publicidad a través de toda la nación en la prensa francesa, la factoría "Boimondau" ha obtenido una gran reputación.

Las *Communautés de Travail* francesas se han integrado en dos formas:

1. Por trabajadores desde la base, como por ejemplo, Boimondau;
2. Como una empresa capitalista existente, ya sea porque el propietario obedezca a razones tanto idealísticas o prácticas, convirtiéndola en una comunidad de trabajo, como así es posible observarlo en la fábrica modelo de Cadres R. G., en París.

La *Communauté de Travail* es una forma intermedia entre los sistemas capitalista y comunista. En un aspecto, las empresas son propiedad comunal, pero en el otro, el hombre es superior a la comunidad. Como G. Riby²² ha dicho, el objetivo de la *Communauté de Travail* es:

²¹ "Des Hommes Libres, número especial de "Lien", p. 9.

²² "Recherche Communautaire", número especial de "Communauté", p. 13.

"Nous voulons créer et maintenir une société dans laquelle les hommes auront pleine liberté de s'épanouir sur tous les plans".

Roger du Teil señala el gran significado de la Communauté de Travail como una posible etapa intermedia entre el capitalismo y el comunismo, un contraste aparentemente inseparable, que en este momento la humanidad está enfrentando.²³ El subraya que:

"... grâce à cette expérience, une chance est offerte à l'homme européen d'échapper au dilemme en apparence inévitable que posent, en termes de fer et de feu, les deux forces géantes qui, d'un antipode à l'autre, tels les héros d'Homère avant le combat s'observent et se défient. Capitalisme libéral raidi ou communisme, telles sont, pour beaucoup, les deux seules voies qui s'ouvrent à l'humanité. Et entre ces deux portes, grillées l'une d'or et de larmes, l'autre de fer et de sang, il n'y aurait qu'un chaos obscur, dans lequel des velléités plus ou moins larvaires cherchent en vain leur forme.

Or, voici que dans cette nuit confuse une fenêtre s'entrouve, timidement encore, sur une perspective calme, heureuse et juste où s'éclaire et se précise ce que tous les hommes de bonne foi, depuis des siècles, attendaient. Elle apporte —peut-être— le salut, à condition qu'elle s'ouvre toute grande, assez grande pour donner passage à tous".

Debido a que las metas de estas empresas están dirigidas hacia el desarrollo de las vidas de los "socios" y no a la obtención del mayor provecho posible, su carácter difiere notablemente de la mayoría de las empresas capitalistas comunes. Acerca de esta diferencia H. A. Hutte,²⁴ dice:

"Para aquellos que están acostumbrados a observar el cuadro normal de que los trabajadores se despojan de su ropa de trabajo al primer sonido de la sirena, de las objeciones del tiempo extra, del nada negligente vuelo del calabozo del trabajo, se sorprenderían grandemente de ver las fábricas todavía iluminadas después del tiempo de la terminación de labores y a los trabajadores activos voluntariamente en sus bancos de trabajo".

²³ ROGER DU TEIL, *Communauté de Travail*, p. 5.

²⁴ En un artículo intitulado "Werkgemeinschaft" "Boimondau" te "Valence" (Workshop Community Boimondau at Valence, el Taller Onderneming) *Man und Undertaking* (Hombre y empresa), 1949-1950, pp. 106 y siguientes.

Como así acontece en el Taller de Bilthoven, en aquellas comunidades no hay ausencia de reglas, de orden y disciplina en esas empresas. Por el contrario, la sociocracia se puede definir como "la disciplina en sí misma de la comunidad". No obstante, una disciplina como unánimemente se le acepta por aquellos a quienes concierne, en lugar de ser impuesta del exterior, en cuyo caso sería aborrecida.

En estas empresas esta clase de disciplina se ha dejado a lo que se llama "Regla", en la cual y al mismo tiempo, se incluye un mínimo de moral, la que debe ser firmada por cada miembro de la Communauté de Travail.²⁵

El "Mínimo-Moral" es la base de toda la estructura de la empresa. "Voorlichting" ("Información")²⁶ publicó como un ejemplo de tal estructura el caso de Boimondau, de la cual aparece que la fuerza más grande, la fuerza de hecho, descansa en la *Asamblea General*, compuesta por todos los miembros de la comunidad. Todas las resoluciones fundamentales de esta Asamblea General se pasan solamente con los votos unánimes (principio sociocrático). Esta Asamblea elige igualmente y en forma unánime al Jefe de la Comunidad (Chef de Communauté).

El Jefe tiene poder ejecutivo absoluto y puede aún actuar en contra de los deseos de los miembros y de los comités de Consejo (Conseillers Generaux).

Esto, de seguro nunca sucederá desde que la Asamblea General pueda estar reunida en todo tiempo, ocasión en la cual todo poder puede ser reducido. (El Jefe, a pesar de todo, no es un dictador).

El Jefe está asistido por un cuerpo de Consejo, el "Conseillers Generaux", el que se escoge por la comunidad.

Para el lector amante de los hechos pudiera ocurrírsele el preguntarse cómo es posible que con todas estas elecciones se pueda obtener la unanimidad. Marcel Barbu, el fundador hubo de verificar en el transcurso del tiempo, que este sistema sociocrático no podría ser aplicado a las empresas existentes así como a los principiantes, así nada más, ya que debe de construirse para llegar hacia arriba desde la base.

Para obtener este fin dividió su comunidad en grupos de vecindad (Groupes de Quartiers). Cada grupo de esta vecindad está compuesto de cuatro o cinco familias, las que están obligadas a reunirse una vez por semana.

Estos grupos de vecinos escogen unánimemente a su representante (Chef de Group). Todos los representantes de los grupos se reúnen una vez al mes para discutir los procedimientos generales y tratar de obtener unanimidad.

²⁵ "Recherche Communautaire", número especial de "Communauté", p. 75.

²⁶ *Voorlichting* ("Information"), 2nd year, No. 35, dated 27th, May, 1949, pp. 137 etc.

Estas reuniones generales y las consecuentes adhesiones a los principios sociocráticos obtienen de inmediato el resultado de que en todos los puntos esenciales se llega a la unanimidad antes de que los miembros aparezcan en la Asamblea General.

Los conflictos en Boimondau son puestos a la consideración de una Corte de Justicia especial, ordenados por la *Communauté de Travail*, la que en el último extremo deberá juzgarlos. Las decisiones solamente son hechas dentro de las bases de la unanimidad (jueces, defensores y litigantes). Es corriente que el defensor también tiene que estar de acuerdo con el castigo impuesto. Roger du Teil²⁷ señala la gran significación de esto para la condición psíquica del ofensor y su relación hacia la Comunidad.

Los miembros de la Corte de Justicia son elegidos por la Asamblea General.

La Asamblea General también establece una *Comisión de Control*, cuyo deber es el reportar cualquier irregularidad al Jefe de la Comunidad.

De acuerdo con la forma estructural de las diversas Comunidades de Trabajo, es posible el afirmar que hay una diferencia individual, en tal forma que cada Comunidad tiene su propia estructura. La estructura y principios no pueden dejarse en reglas fijas ya que éstas tienen que ser flexibles y variables como la vida misma.²⁸

Como los resultados de las comunidades en la mayor parte dependen de los miembros, los recién llegados, que desean ingresar, tienen que estar de acuerdo en un juicio de tres meses, durante cuyo período se les llama "stagiaires". De aquí en adelante, son "Postulantes" por un período de doce meses. Solamente después de estos quince meses el candidato podrá llegar a ser un "socio" completo. Esto se hace así con objeto de salvaguardar a la Comunidad en contra de la admisión de gente que no se adhiera a los principios, tanto en forma espiritual como en la práctica.

El concepto de "labor" tiene una alta estimación en las comunidades, comprende más de lo que generalmente se entiende por labor.

Aparte del trabajo profesional se incluyen las siguientes clases de trabajo:

1. El trabajo no profesional (por ejemplo, el autoestudio, para la educación en general;
2. Las actividades de la mujer casada en el hogar;
3. Los juegos infantiles, necesarios para el futuro desarrollo;
4. Los esfuerzos llevados a cabo por los enfermos para obtener mejoría.

La remuneración en la mayoría de los casos, está regulada de acuerdo con el amplio concepto de labor, como, por ejemplo, en "Boimondau" de la

²⁷ ROGER DU TEIL, *Communauté de Travail*, p. 75.

²⁸ *Communauté '51*, p. 67.

siguiente manera: el cuerpo concejal fija periódicamente las cantidades disponibles para remuneraciones. Esta suma ("la masse à partir"), se reduce primero de todo de las remuneraciones de los padres a los niños, de acuerdo con una escala fijada. El remanente se reduce por una cierta suma para el trabajo hecho en el hogar por la mujer casada. Después las remuneraciones son deducidas para los "stagiaires" y los "postulantes", las que están basadas en las pagas de la industria libre.

La suma remanente se divide entre los "compagnons" de acuerdo con su "valor humano". Este valor depende de tres factores:

1. "la valeur professionnelle";
2. "la valeur sociale";
3. Los premios.

Estos últimos se otorgan en los casos en que los trabajadores hayan realizado su trabajo en menor tiempo del que se haya estipulado. Una vez que se ha calculado el valor de tales premios y se ha hecho pago de ellos, la cantidad remanente se divide de acuerdo con el número de puntos que cada "compagnon" haya alcanzado, para subdividir en relación a 1 y a 2.

El sistema de remuneración es diferente en otras *Communautés*. En la factoría modelo de Cadres R. G., en París, tal remuneración se adapta a aquellas marcadas con el mercado libre de trabajo. El beneficio entonces es dividido entre los "compagnons" en determinada forma.

La meta de estas *Communautés de Travail* en el desarrollo de la vida de los "compagnons", así como su mejoramiento, en la medida de lo posible, entre otras, se realiza de la siguiente manera:

2. Incluyendo al trabajador en la administración y como copropietario, lo que produce en él tomar un interés real, más que otro meramente profesional en el desempeño de su trabajo.

2. La *Communauté de Travail* procura hacer desaparecer la frecuente y fatal separación entre el trabajo y la familia incluyendo ésta en la propia *Communauté de Travail*.²⁹

3. Haciendo a un lado el trabajo profesional, se dedica una gran atención a otros aspectos de la vida, tales como deportes, juegos, teatro, educación general, etc., aspectos que son organizados por el "Servicio Social".

Gracias a los principios mencionados con anterioridad, la relación del trabajador y la vida, llega a ser diferente y en el más elevado sentido de la palabra, éste puede llevar una más humana existencia.

Cuando se visitan las *Communautés de Travail*, es sorprendente el que

²⁹ *Communauté '51*, p. 46.

el trabajador produzca una mucho más *humana impresión* y mucho menos del automatismo que es posible observar en las empresas puramente capitalistas.

El principio de que las comunidades sociocráticas deben estar abiertas para todos, se ha realizado plenamente en esas *Communautés de Travail*. Están abiertas para todos, no importa el credo religioso o político. En Boimondau hay, por ejemplo, católicos romanos, protestantes, humanistas, materialistas, así como comunistas, sin mengua de la existencia de cuatro "Groupes Spirituels".³⁰

El resultado de este principio de puerta abierta a todos, es que sus fundadores no desean que se les llame "third way" (el tercer camino), que proporcione "la" solución para los problemas sociales y por esto, celosamente se apartan a sí mismos de los seguidores del liberalismo y del capitalismo, por una parte, y de los que creen en el comunismo, por la otra. La *Communauté de Travail*, sin embargo, desea contacto con *todos los grupos*, proclamando por la solución de los problemas sociales, si bien *juntos*.³¹

Desde que el objetivo de Marcé Barbu fue el no crear una clase especial de comunidad dentro de la sociedad, sino una reforma total del Estado, se decidió en octubre de 1945 el participar en las elecciones francesas. Aunque esta decisión se hizo ya en el momento último, se obtuvo un resultado de 26,000 votos, lo que permitió adquirir un asiento en el Parlamento.

Sin embargo, Barbu pronto comprendió que a cuenta del conspirar político y de la "anti-sociocrática" forma de trabajo, poco podría obtenerse, por lo que se retiró de la vida política en 1.º de enero de 1946, dejando "Boimondau" para dedicarse por entero a un experimento de mayor envergadura. Estableció la "Cité Dounguy-Hermann", una combinación de seis *Communautés de Travail* que agrupaba a 350 personas, distribuidas entre una *Communauté* para la fabricación de ladrillos, una para hacer llaves; otra encargada de la fabricación de cajas de reloj; otra encargada de la construcción de casas y talleres; otra para la manufactura de matrices, etc., así como una *Communauté* agrícola.

El pensamiento fundamental de Barbu era en el sentido de que una *Communauté* debería constituirse como una federación de familias; una federación de *Communautés* debería agrupar una ciudad; las Cités, a su vez, deberían combinarse en unidades cada vez mayores (municipalidades, condados, Estados y continentes), las que, en último resultado, deberían combinarse en una *Federación Mundial*.³² Por desgracia, sus planes, no solamente en lo que

³⁰ ROGER DU TEIL, *Communauté de Travail*, p. 128.

³¹ Ver *Communauté '51*, pp. 66 etc.

³² ROGER DU TEIL, *Communauté de Travail*, pp. 172, etc.

a la Cité Dounguy-Hermann se referían, resultaron una catástrofe, debido a la falta de cooperación del sector ejecutivo. Con objeto de prevenir contingencias similares, se ha puesto una mayor atención a la *educación ejecutiva* por las *Communautés de Travail*. (T. W. I. = Entrenamiento dentro de la industria; F. P. C. = Formación práctica de Chefs).³³

Si bien el experimento de la Cité había sido un fracaso, sin embargo, esto no significó que se quitara la idea de la Cité como una *Federación*, compuesta de algunas *Communautés de Travail*. En Valence esta idea ha tenido realización nuevamente en la Cité Horlogère Monguy-Hermann, una combinación federal de tres diferentes *Communautés de Travail*, todas dedicadas a la fabricación de relojes; la *Communauté Centralor*, la *Communauté Cadreclair* y la *Communauté Rhonex*. Un "Conseil Général de Coördination", compuesto de tres *Chefs de Communauté* y de representantes electos, los que se reúnen cada mes con objeto de ayudar al Secretario General, que es, a su vez, el dirigente de la Cité.³⁴

Desde un punto de vista sociocrático, resulta interesante el observar cómo se conducen las elecciones, por ejemplo, en el caso del *Chef*. Con objeto de principiar las discusiones se recogen la mayoría de los votos. La designación sigue, no obstante, después de una mutua auscultación y con la aceptación de cada uno para este propósito.

Es un hecho muy conocido el que las nuevas ideas son más fácilmente aceptadas por los jóvenes que por los mayores, por lo que, por lo general, el término medio de la edad de los "compagnons" de las *Communautés de Travail* es bajo. En Boimondau, por ejemplo, prevalece, como edad-grupo, de los 20 a 30 años.³⁵

Un importante punto de concurrencia entre las *Communautés de Travail* y los Talleres de la Comunidad para niños en Bilthoven, es el hecho de que los ejecutivos tienen poder extenso. Especialmente por lo que se refiere a las empresas industriales, con frecuencia se hace necesario el tomar decisiones importantes en un momento determinado y por ello el *Chef de Communauté* está dotado de tal facultad en lo que respecta a su poder ejecutivo. Sin embargo, por el hecho de que siempre pueda ser llamado a cuentas y de que su función depende de la confianza puesta en él, pudiera llamársele, sin duda, un dictador.

Con objeto de prevenir que la autoridad llegue a ser demasiada, la Com-

³³ Ver BERNARD DE VARLET, "La Formation des Cadres à Boimondou", publicado en "Communauté", Nos. 9-10 de Nov.-Dic. 1951, pp. 12, siguientes.

³⁴ Dato obtenido por Marcel Mermoz, "La Cité Horlogère de Valence", published in "Communauté", Nos. 9-10 de Nov.-Dic. 1951, pp. 9 siguientes.

³⁵ "Des Hommes Libres", número especial de "Lien", p. 22.

munauté aplica el principio de que las designaciones son hechas por dos cuerpos. Uno recomienda a alguien como candidato, después de lo cual, el otro cuerpo tiene que aprobarlo con objeto de hacer la designación final. (Election des responsables á le double confiance).³⁶

Si bien, debido a las condiciones económicas, solamente algunas nuevas Communautés de Travail se han establecido, es posible decir que las que actualmente operan se han consolidado. Se puede agregar que varias Communautés de Travail se han establecido recientemente en forma y carácter diferentes, si las comparamos con las señaladas anteriormente.³⁷ En las recientes, el propósito es que los miembros (principalmente los no-profesionales) construyen sus propias casas: "auto-construcción". Aquellos de estos "castores" —como a sí mismo se autodenominan— que tienen las mismas inclinaciones idealistas hacia la Communauté de Travail, se han combinado en una "Fédération National des Organismes d'Auto Construction".³⁸

Las ideas de la Communautés de Travail, no solamente se han extendido en Francia, sino también en otros países de Europa.

Las diferentes Communautés de Travail en los diversos países son llevadas juntas a formar la "Entente Communautaire", cuyo secretariado se ha establecido en París. Esta Entente se encarga del cambio de pensamientos y de ideas, de la asistencia de "les rapports amicaux et commerciaux entre Communautés", de la representación de las Communautés en cuerpos oficiales: Ministros, etc.; propaganda general, etc.³⁹

Aparte de su organización internacional, las Communautés de Travail, con residencia en París y en los lugares circunvecinos, tienen una organización regional dedicada al mejoramiento de una más regional "intercommunautaire" cooperación por medio de la mutua consulta, consejo y asistencia.⁴⁰

³⁶ Ver *Communauté '51*, p. 67. Acerca de esto CLAIRE HUCHET BISHOP en *All Things Common* se refiere a "Double Trust Appointments", ver p. 258.

³⁷ Estas más recientes establecidas comunidades difieren de las otras en la medida y en la forma en cómo utilizan el tiempo libre y no en las actividades profesionales de los miembros.

³⁸ Para mayores detalles podemos referirnos a MICHEL ANSELME, "Principes et réalisations communautaires dans la construction" published in "Communauté", Nos. 9-10 de Nov.-Dic. 1951, pp. 27, siguientes.

³⁹ "Recherche Communautaire", número especial de "Communauté", p. 162.

⁴⁰ Tomado de J. CHAPPELLIER, "Comment protéger la Communauté contre les déviations" publicado en "Communauté", Nos. 9-10 de Nov.-Dic. 1951, pp. 11 etc.

La vida en comunidad de acuerdo con el Derecho Común ("Adatrecht") Indonesio y los Minangkabauers, los Gajos, los Achinese, etc.

Finalmente, los principios sociocráticos pueden también ser aplicados en el campo político, si bien, con un limitado y específico propósito. Ejemplos de esto los podemos encontrar en la vida en comunidad, de acuerdo con el Derecho Común Indonesio ("Adatrecht"). Los tres elementos de la sociocracia, tales como:

1. Gobierno por sí mismos.
2. Una base de unanimidad.
3. Ciertas inclinaciones idealísticas.

se encuentran identificados en el Derecho Común Indonesio. Una cierta tendencia hacia el gobierno por sí y una cierta esfera idealística, son menos notorias en el Derecho Común Indonesio, que las bases de la unanimidad.

Ciertos autores señalan esta característica comunal en varios campos como un adelanto.

Este propósito relacionado con la unanimidad se advierte en el derecho común en dos conceptos:

1. *Moepakat* (del árabe "mowafaquat"), significando la consulta común, la que debe ser precedida por
2. *Sapakat*, que significa acuerdo.

Estos elementos permanecen más fuertemente con las "Minangkabauers". Val Vollenhoven⁴¹ ha dicho acerca de esto que "una alteración de la ley, desde arriba, con la cual el requerido meopakat y el sapakat se encuentran totalmente carentes, no sería considerada legal por ningún Minangkabauer", y por lo que respecta con el Minangkabau: "con todas las autoridades colegiadas la unanimidad en la decisión se requiere".⁴² Cuando tienen lugar las discusiones de la autoridad de la Villa de Minangkabau, Van Vollenhoven

⁴¹ C. VAN VOLLENHOVEN, L. L. D., *Het Olatricht van Nederlands Indië* ("Common Law of Indonesia"), Part. 1, p. 108.

⁴² Hoja 37, parte primera, p. 256.

señala que cada decisión es precedida por la meopakát (consulta).⁴³ La consulta toma lugar con respecto de todas las cosas importantes relacionadas con todas las familias "kermel", así como con los andikas (las cabezas de esas familias, las cabezas de otras familias y los hombres de notoriedad llamados "elders").⁴⁴

De acuerdo con Westenek,⁴⁵ el "adat" o consulta dentro del minangkabau, es aún más antigua que la palabra "moepakát". Estima que esta palabra fue introducida alrededor de los años de 1550 ó 1600 A. C. con el advenimiento del Islamismo, pero, agrega, que desde mucho antes ese "adat" o consulta debió de haber existido. La forma de gobierno y soekoe-arreglo,⁴⁶ fue designada para tomar la consulta al balai (Consejo y Corte).

De acuerdo con estas concepciones Indonesias, cualquier cosa es posible "dentro de las líneas de la consulta", con: "atéh djalan moepakát" (solamente la vía de la verdad, el único camino). Otra máxima dice: "La consulta remueve todos los obstáculos; por medio de la consulta mutua, aun las regulaciones-adat pueden ser colocadas a un lado; la consulta es nuestra gran maestra.

Westenek continúa diciéndonos que por el medio de las consultas se debe llegar a la unanimidad.

"Si, en caso de moepakát los puntos de vista están divididos, uno habla de: batoepang (diferencia de opinión) o bien de balang (coloreado; medio blanco, medio negro). En caso de que esta situación permanezca así, el asunto o tema es pronto rechazado. Si, aún, el asunto puesto a consideración ha logrado triunfar, las discusiones, no obstante, se continúan hasta obtener un acuerdo completamente unánime, lo que ocurre en nueve de cada diez casos.

Algunas veces, sin embargo, algunos se encuentran aún sujetos a decisión. En ese caso reuniones próximas serán convocadas a las que se cita al o a los oponentes a la razón.

Si estas citas no logran obtener éxito y aparece que el o los oponentes se mantienen firmes en su actitud y demuestran cierta necedad, con frecuencia sucede que de acuerdo con el derecho común, son exiliados del nagari o bien sometidos a un boycott.

Nos encontramos el principio de la unanimidad solamente en el derecho común de los Minangkabauers, sino también, en lo que respecta a jurisdic-

⁴³ *Ibid.*, p. 255.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 256.

⁴⁵ L. C. WESTENENK, *De Minangkabausche Nagari*, p. 62.

⁴⁶ Actividades, parroquia, grupo de familias.

ción.⁴⁷ J. C. van Eerde⁴⁸ ha dicho acerca de la administración de justicia de los Minangkabauers: "El juez tiene los siguientes deberes: reconciliar a los enemigos, juntar a las dos partes, hacer preguntas a los testigos, y haciendo uso de la facultad de juzgar, pronunciar un veredicto, invocando a Alá y obtener así un juicio certero. Cuando de acuerdo con la ley, cada asunto ha sido debidamente investigado y considerado por todos los jueces, lo deseable es (léase obligatoriamente) que el veredicto se obtenga unánimemente".

"La jurisdicción, dice Van Vollenhoven,⁴⁹ descansa tanto en las autoridades, como en los viejos de la villa. La decisión requiere unanimidad, así como la de los asistentes que se unen a la discusión".

Con los Minangkabauers encontramos también el principio de la unanimidad incorporado en su derecho común aplicado a la legislación, a la autoridad y a la jurisdicción. Westenek⁵⁰ menciona el trigo sagrado tomado por una familia entera en caso de disputas territoriales. La cabeza de la familia se coloca en un círculo con un hombre y una mujer de su descendencia y dos piris (parientes lejanos). La idea es que ellos representan a la familia entera y de que dicha familia está de acuerdo con el jefe de la misma, quien ha tomado el trigo.

Terkhaart,⁵¹ también trata acerca del elemento de unanimidad por lo que respecta a la ley de la tierra. En caso de venta o préstamo de la tierra, debe mostrarse (si los lazos que unen a la familia son lo suficientemente fuertes aún) el que la familia está de acuerdo (o que bien la toman para sí mismos).

⁴⁷ El principio de la humanidad se encuentra también en la jurisdicción de los Surashtras de la India. En "Community Service News", de Sep.-Oct. 1949, p. 104, ARTHUR E. MORGAN dice: "No se acostumbraba llegar a la decisión de la corte por votación. Alguien proponía una multa si esta era una forma adecuada de castigo. El encargado de presidir puede interrogar a la Asamblea erigida en corte diciéndoles: '¿aprueban?' Si la propuesta parecía expresar el sentido de la reunión, el Presidente podría hacer una declaración para tal efecto. La decisión comunitaria era final en la medida del juicio del Consejo privado. En cierta forma, si la decisión no estaba conforme al sentido de la comunidad de aceptación, había entonces receso dentro de la misma comunidad por espacio de algunos años mientras el caso era considerado de nuevo, en cuyo evento la multa impuesta era reintegrada".

⁴⁸ J. C. VAN EERDE, *De Adat volgens de Minangkabausche bronnen* (common law according to Minangkabau sources), en artículo aparecido en el volumen III, 1896-1898 de la publicación, dedicada en general, a la ley, temas relacionados especialmente a la jurisdicción India.

⁴⁹ C. VAN VOLLENHOVEN, LL. D., *Het Adatrecht van Nederlands Indië* (Indonesian Common Law), part. 1, p. 258.

⁵⁰ L. C. WESTENENK, *De Minangkabausche Nagari*, pp. 95 etc.

⁵¹ B. ter Haar Bzn., LL. D., *Beginnelsen en Stelsel van het Adatrecht* (Principales and System of Common Law), 2nd edition, p. 87.

La elección de los representantes en el Minangkabau está basada igualmente en la unanimidad.⁵²

G. de Waal van Anckeveen⁵³ señala que el moekapat y el zapakat también juegan un importante papel dentro de la familia de los Minangkabauers. Si alguno de los miembros de la familia desea zanjar alguna dificultad, tiene que consultar con su propia familia para encontrar la solución. La consulta se verifica con toda la familia y no se toma ninguna decisión, sin que todos estén convencidos de que la solución sea la correcta.

Por lo que respecta a los problemas que conciernen a más de una familia, éstos deben ser sometidos a consulta con otras familias. Tan pronto como todas las consultas han terminado y los resultados se han obtenido, el asunto se discute de nuevo en público en el *balai*. No se trata de desarrollar nuevos puntos de vista en este estudio, sino llevar juntos los resultados a que se hayan llegado con cada familia, y además, también, para esta clase de reuniones al *zapakat* es requerido.

M. Joustra⁵⁴ precisa las objeciones que se pueden presentar acerca de una absoluta necesidad de unanimidad en el derecho común de los Minangkabauers:

"Resulta obvio el que la requerida unanimidad durante las discusiones, frecuentemente previenen o dilatan el paso a una resolución". Con respecto a un mayor progreso en el porvenir del derecho común, Joustra⁵⁵ ha dicho: "Sin embargo, también hay señales de que no en todas partes se adhiere rígidamente al *sakato* (unanimidad de juicio) para la adopción de decisiones y de medidas, ya que esto parece ser un poderoso medio de obstrucción para los obsecados.

Encontramos el principio de la unanimidad, no solamente con los Minangkabauers, sino también en el derecho común de los Achinese, Gajos, así como en Bali.

Acerca de los Achinese, Van Vollenhoven,⁵⁶ hace notar: la consulta "moepakat" con todos los hombres adultos de la villa ocurre con menos frecuencia, que la verificada con los "elders" (ancianos), como así debía ser esto último, de acuerdo con la regla. Sin embargo, el jefe de la villa trata de tomar en

⁵² L. C. WESTENENK, *De Minangkabausche Nagari*, p. 116.

⁵³ G. de Waal van Anckeveen in an article in the "Sumatrabode" de 27 y 28 de marzo 1907, entitled: "Over Maleische democratie en Padangsche Toestanden" (About Malay democracy and Conditions in Padang).

⁵⁴ M. JOUSTRA, "Minangkabau: Overzicht van Land, Geschiedeins en Volk" (Review of Land, History and People), pp. 102 etc.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 127.

⁵⁶ Derecho comunidad de Indonesia (el Derecho Común de Indonesia), pp. 158 siguientes.

cuenta los deseos de todos, ya que en otra forma sus resoluciones podrían carecer de adhesión.

El Dr. C. Snouck Hurgranje⁵⁷ nos dice en relación al principio de la unanimidad de los Achinese:

"A los Achinese les place en extremo el *moepakat*, posiblemente no tanto en esencia, pero ciertamente en lo que a la forma respecta. Las más insignificantes cosas o asuntos pueden levantar grandes discusiones y cambios en la manera de pensar. Un jefe que se precie de serlo, debe ser contrario a manejar cuestiones relativas a su territorio, o a sus súbditos, al menos, en la presencia de aquellos que representan al pueblo como si ahí estuviera presente".

Por lo que respecta al principio de unanimidad en el derecho común de los Gajos, C. Snouck Hurgranje⁵⁸ dice:

"El *rödjö* (cabeza de una comunidad consanguínea)⁵⁹ de los Gajos únicamente puede hacer aquello de lo cual está seguro o tiene certeza. El notable *saudörös* (miembro de la raza) estará de acuerdo".

V. E. Korn,⁶⁰ también señala que en Bali, la unanimidad juega no menos importante papel en el derecho común. Nos dice:

"Existen varios casos, sobre todo por lo que respecta a cuestiones familiares, en que la unanimidad es necesaria, y, después de prolongadas discusiones, por lo general, es obtenida".

Van Vollenhoven⁶¹ afirma que una alteración de la ley Malaya no será reconocida por ningún malayo, si no se satisface el requisito del *moepakat* y el *sapakat*.

Una consecuencia que lleva la no observancia del principio de la unanimidad, como en el caso de los Minangkabauers, frecuentemente conduce al abuso, influenciando a los miembros de la comunidad previamente a la reunión. Es posible hablar en este caso de cierta corrupción, aunque debe señalarse que la vida en sí misma no es otra cosa que dar y tomar. Si alguien visita a otro, le lleva un pequeño regalo. Cuando el otro devuelve la visita, es de esperarse igualmente que lleve algo, aunque sea pequeño también. Hay, sin embargo un esforzarse por romper con esa tendencia de quitar el principio de la unanimidad. A la fecha, existe una clara tendencia en el sentido de ir

⁵⁷ DR. C. SNOUCK HURGRONJE, *De Atjehers* (The Achinese), Parte I, pp. 79 siguientes.

⁵⁸ DR. C. SNOUCK HURGRONJE, *Het Gajoland en zijne bewoners* (Los gajolands y sus habitantes), p. 89.

⁵⁹ Tal comunidad de sangre se compone de relaciones sanguíneas y de aquellos que por medios de inoculación artificial han sido admitidos a la misma comunidad.

⁶⁰ V. E. KORN, *Het Adatrecht van Bali* (Common Law in Bali), p. 260.

⁶¹ C. VAN VOLLENHOVEN, L. L. D., *Het Adatrecht van Nederlandsch indië* (Indonesian Common Law) Parte I, pp. 108 siguientes.

en contra de esto. Por la sola razón de esta unanimidad, frecuentemente uno llega —como en el caso de los Minangkabauers— a un muy sofocante procedimiento de obrar, lo que, en consecuencia, está en conflicto con las exigencias de la vida moderna. Esto resulta en la búsqueda de una solución en otra dirección: uno desea obtener, no tanto una *decisión cualitativa*, como una *decisión cuantitativa*, de tal manera que el grupo más poderoso, cualitativamente considerado (las personalidades, las personas de influencia), deberán estar de acuerdo uno con otro, antes de que una decisión sea hecha, en lugar de que *todos* los participantes se pongan de acuerdo.

Este principio cualitativo, se realiza más o menos por la sociocracia, ya que en el sistema sociocrático hay la posibilidad de que los grupos más bajos, *delegan* a las más importantes personalidades, cualitativamente consideradas, las que tienen, a su vez, que llegar a un acuerdo con los más elevados cuerpos.

En relación con lo anteriormente expuesto, es de hacerse notar el que el toque de las ideas sociocráticas haya alcanzado a los muy antiguos principios del derecho común Indonesio.

CONCLUSIÓN

Tomando en consideración lo que llevamos dicho, podremos llegar a la conclusión de que los principios sociocráticos son aplicados en muy diversas formas. Considerando esas diferentes posibilidades desde un punto de vista humanístico, esto conduce hacia la cuestión en el sentido de reflexionar acerca de que si se debe de hacerse más en esta dirección, con objeto de mejorar las relaciones humanas, por la aplicación de las ideas sociocráticas en nuestra vida comunitaria. ¡Ojalá que nuestro estudio contribuya a llevar alguna luz sobre esta tan prometedora senda!

(Traducción del Lic. ALBERTO GARCÍA GÓMEZ).

NUESTRA CONSTITUCIÓN Y EL MUNICIPIO

LIC. ARMANDO HOYOS
Universidad de Nuevo León

Las incursiones que con alguna frecuencia hemos realizado con mera curiosidad inquisitiva por los campos sociales del derecho y de la política de nuestro país, nunca nos acercaron tanto al paisaje pintoresco y muchas veces sombrío que nos ofrece el municipio mexicano, sino hasta cuando recibimos el encargo de proyectar para el de Monterrey¹ las bases precisadas para la solución jurídica de algunos de los problemas que le son específicos y de otros comunes a todo municipio. Claro que si damos una ojeada a las vicisitudes por las que ha atravesado el municipio en el orbe desde que los romanos lo llevaron a un alto grado de perfección, se nos antoja casi natural ese paisaje, pero nos asombra que haya perdurado hasta la actualidad en que la inquietud, el afán de renovarlo todo, de barrer con nuestros viejos y defectuosos sistemas, ha dejado intactas las taras con que la imprevisión de los constituyentes de 17, heredaron al municipio mexicano.

Así fue, en efecto. En lugar de limitarse a reconocer en el municipio la presencia de un fenómeno social casi axiomático determinado por la estrecha convivencia de los individuos y por la urgencia de éstos de realizar los fines comunes indispensables para satisfacer sus propias necesidades personales; en lugar, también, de dotarlo ampliamente del poder económico y de las facultades jurídicas indispensables para su pleno desarrollo, los constituyentes de 17 quisieron tanto para el municipio, que de su condición de paria en que había discurrido su vida durante buena parte de la Colonia y durante el México independiente de nuestros días, se propusieron convertirlo en el niño consentido, en el niño mimado de la nación, pero por si el muchacho

¹ Estado de Nuevo León, México.