

GLOSAS Y COMENTARIOS

Enrique Pozón Lobato *

Las Empresas ante la Potenciación de los Recursos Humanos

Para el logro de la Promoción Social que el Plan de Desarrollo se propone es necesaria una consciente y abierta integración de las empresas y de los planes y centros de formación profesional. Por parte de las empresas: reconocimiento del nivel técnico de las nuevas generaciones de trabajadores, admisión de los más jóvenes de entre ellos, colaboración empresarial en el perfeccionamiento profesional de las nuevas fuerzas de trabajo asimiladas en la producción y en la formación del trabajador adulto veterano.

HEMOS leído detenidamente el Plan de Desarrollo Económico y Social de España para el cuatrienio 1964-1967, y hacemos nuestras dos frases que pueden ser síntesis y resumen de lo que intentamos dejar reflejado en este trabajo. Sirva, pues, de introducción los conceptos que apuntamos, tomados literalmente.

«Las esperanzas de expansionar nuestra economía no producirán los resultados deseados a no ser que se preste la atención necesaria a las inversiones en recursos humanos.»

«La Política de Promoción Social del Plan de Desarrollo se encaminará a conseguir no sólo el que cada español pueda llegar a adquirir la formación adecuada a su capacidad, sino también a que desempeñe el puesto de trabajo y la función más conforme con sus aptitudes y conocimientos. Por ello será necesario evitar que en las vías de promoción social se produzcan anquilosamientos, facilitando la existencia de

* Jefe del Departamento de Técnica Agropecuaria y Profesor en la Universidad Laboral de Córdoba.

otros sistemas más flexibles de ascenso junto a los de la tradicional titulación académica. Es preciso que los trabajadores puedan elevarse en la jerarquía profesional mediante la progresiva adquisición de los conocimientos técnicos correspondientes a los cuadros superiores de las actividades económicas, administrativas y sociales. De esta manera se logrará incrementar al máximo la productividad del factor humano en el proceso de desarrollo, al tiempo que se cumplen las exigencias de la justicia social.»

I

UN DOBLE ENFRENTAMIENTO

Las empresas, en los momentos actuales, han de pasar por dos situaciones que quizá, hasta hace poco tiempo, no aparecieron con clara necesidad. Nos referimos al acercamiento y colaboración mutua que debe existir entre las empresas, los planes estatales de formación y los Centros de Enseñanza Profesional. En otro sentido, la posición de las empresas ante la prestación de servicios en ellas de las nuevas generaciones de trabajadores, formados al aire de los nuevos tiempos. Analicemos ambos aspectos.

Los Centros de Enseñanza Profesional y las empresas han permanecido durante años divorciados, separados en su marcha. No se ha mantenido la relación deseada con la cantera de futuros hombres del trabajo. En la actualidad se impone la necesidad de que el mundo de la enseñanza y el de las exigencias reales de las empresas firmen un convenio de mutua colaboración.

Las empresas deben pensar cuán beneficioso sería para los Centros Profesionales, y no sólo para su alumnado, sino también para su personal docente y de dirección, que estuviesen dispuestas a colaborar y abrir sus puertas al diálogo y a la exposición de las necesidades mutuas.

Las funciones de un Centro de Formación Profesional no terminan completamente cuando se le hace entrega al alumno de su diploma o título correspondiente. Su proyección ha de ser más amplia. Debe conocer íntima y profundamente la evolución de los procesos de producción y de sus influencias sobre los posibles puestos de trabajo; debe mantenerse un contacto directo con los propios ambientes de trabajo; procurar el más perfecto acoplamiento entre la responsabilidad grabada en el alumno durante su permanencia en el Centro y la responsabilidad que tendrá que poseer en la empresa, al encomendarle una labor determinada. En una palabra: la tarea concluye sólo en el instante en que la promoción se consolida, es decir, cuando el proceso formativo desemboca en la ocupación de un puesto de trabajo.

Se impone la circunstancia inaplazable de una relación estrecha y, a su vez, abierta, entre las empresas, la programación estatal y los centros de formación. Ellas deben indicar, cuanto y cualitativamente las necesidades en mano de obra, para que de esta forma la enseñanza pueda ser conducida en la más completa correlación con la industria y los programas de formación profesional, cara a las empresas, tengan la agilidad y flexibilidad que los tiempos exigen.

Por otro lado las empresas deben conocer el impulso formativo de los centros profesionales y las aspiraciones, lógicas y justas, de la juventud trabajadora.

Los que tenemos el alto honor de vivir de cara a las inquietudes sociales, económicas y empresariales, tanto desde el ángulo de la formación académica impartida a la juventud como desde la perspectiva industrial de los rendimientos efectivos, no debemos silenciar, para conocimiento de las empresas, la labor desarrollada en los Centros Laborales. Misión, delicada en extremo, es el crear una personalidad bien definida, con la columna dorsal hecha de ciencia y trabajo, en las jóvenes generaciones que pueblan las aulas de nuestros Centros profesionales. Nos urge el imperativo humano, cristiano, social y patriótico, de situar en la órbita exacta de la verdad y de la prudencia a esa pléyade de trabajadores cultos, que las empresas hasta hace muy poco tiempo desconocían, de suerte que en lo íntimo de su alma no se crean más de lo que son, ni tampoco se conformen fácilmente con niveles de trabajo inferiores a su competencia profesional, bien probada.

Desde el punto de vista de la juventud trabajadora, si queremos lograr en ella plena satisfacción, hemos de procurar, como dice Manfredi Cano, cubrir un determinado número de necesidades básicas. Son éstas, entre otras: *a)* Oportunidades para adquirir la instrucción general, tanto teórica como práctica, que le permita decorosamente acercarse a los puestos de trabajo. *b)* Oportunidades de encontrar ese empleo que le gusta y para el que ya está preparado. *c)* Oportunidades para mejorar dentro de su profesión, no sólo en el aspecto material del ascenso en categoría y en sueldo, sino también y puede que principalmente, en capacidad y perfeccionamiento técnico.

Apuntamos pues para las empresas, la no menos difícil y urgente tarea de despertar a los espíritus dormidos, a fin de que muchos criterios de selección, clasificación, valoración y aprovechamiento de aptitudes, puedan superarse, remozando sus cuadros con savia nueva. La psicología de los jóvenes trabajadores, más cultos y preparados, tiene que hallar su ambiente adecuado en las industrias, para desarrollar sus posibilidades. No se trata solamente de ganar más o menos. Se trata ante todo, de que unos hombres que vinieron a los centros de formación profesional para prepararse y retornar al trabajo, no se vean sorprendidos por criterios que administran la incultura.

LAS EMPRESAS ANTE LA NUEVA CONCEPCIÓN DEL TRABAJADOR

El problema de las empresas es, en parte, económico. Pero lo más triste es que en medio de problemas económicos suele existir, casi siempre, una serie de problemas que no pueden reducirse a valores humanos y de organización. Cuando las empresas no llegan a mejorarse en igualdad de condiciones económicas, es que fallan los factores humanos de producción. Y España no puede permitirse el lujo de proseguir por los caminos más difíciles en la solución de sus problemas. Cambiemos la mentalidad de los hombres, que es factor humano y económico, y cambiemos el espíritu y sistema de empresas, que es valor humano y no económico, y sabremos ponderar cuánto pueden los hombres dispuestos a rendir al máximo con su inteligente esfuerzo.

Y uno de estos problemas humanos que se pueden plantear en la actualidad en el amplio mundo de las empresas, es la estrecha convivencia y la relación armónica de los trabajadores tradicionales y de los trabajadores procedentes de cualquier Centro de formación. Es éste un problema que requiere una doble concesión de mutua honradez humana y profesional. Ni los trabajadores a la vieja usanza están en el momento emocional que la vida les pide, ni los jóvenes trabajadores, de corte más culto sin duda, tienen todavía el adiestramiento y la experiencia de su propio puesto de vanguardia les exige.

El proceso de racionalización que se realiza en las estructuras productivas, dice Alberto Caballi, y en particular en la industria, parece demostrar que la acumulación de experiencia profesional ya no es suficiente para el ejercicio de funciones que varían de contenido con un ritmo extremadamente rápido. La acumulación de experiencia es un instrumento adecuado cuando hay que enfrentarse siempre con los mismos procesos laborales y con el mismo utillaje técnico. Pero cuando los procesos laborales cambian, cuando se introducen nuevas tecnologías, cuando se modifica la organización de la empresa, entonces es necesario un tipo de preparación que consienta recoger lo que es común o diverso entre lo viejo y lo nuevo, y adaptarse rápidamente a las nuevas funciones del trabajo.

La primera concesión que en el problema de la relación armónica entre trabajadores tradicionales y formados técnicamente, deben hacerla los trabajadores jóvenes. Es indispensable que la juventud comience reconociendo el prestigio que la veteranía y la experiencia merecen, ya que son éstas dos armas fundamentales, aunque no únicas, en la profesión laboral. No cabe que la juventud se proclame maestra de la vida, sin haber alcanzado la madurez. Lo que afortunadamente acontece es que la generación culta se encuentra con mucho mayor bagaje de posibilidades para intentar rápidamente la escalada. Pero una escala de

prestigio, de conquista, de superación meditada, no de reclamación prematura.

Sin embargo, es también inaplazable la necesidad de que las empresas, y los veteranos trabajadores de las mismas, concedan sin rubor a sus hijos alas para caminar más veloces en la competición profesional, a fin de lograr así la cima de la perfección más rápidamente. Ello supone, ante todo, incorporación a un ideal de progreso común y además el reconocimiento de que la superación de nuestra vieja historia no significa desplazamiento de la veteranía, sino iniciación de nuevas etapas que piden una puesta al día, inasequible para cuerpos y espíritus que ya dieron parte o todo su caudal de energías.

El día en que las propias empresas, las jóvenes generaciones y los veteranos del trabajo hagan de esa armonía consciente un honor y gloria común, no una barrera de separación, que obligue a orientar a la juventud hacia empresas de nueva creación—que vendrán a arruinar a las saturadas de hombres viejos—se habrá alcanzado una meta psicológica y social que limará muchas de las aristas que hoy hieren a los trabajadores españoles.

Hemos, pues, de caminar por doble pista: hombres en formación y empresas en evolución. Y en esa ruta de verdad y de equilibrio es donde podremos encontrar, en corto plazo, el éxito apetecido de promoción social.

LA TRADICIONAL DESCONFIANZA DE LA INDUSTRIA

Con mucha razón se ha dicho que la industria ha tomado posiciones en España frente a la «formación de técnicos» y en relación a la elevación de los «niveles culturales» de sus trabajadores. Y también hay que meditar su resistencia a modificar las estructuras tradicionales, que parte de un tipo concreto de hombres, de un margen de ilustración ya conocido y de una tipología que no pueda perturbar el buen orden y la comodidad.

Sin embargo, creemos que el matiz actual del problema adquiere perfiles propios, por cuanto las empresas no se oponen a recibir trabajadores con cultura y técnica, sino que, buscándolos con afán—pues de lo contrario es su propia ruina—no han roto ya los viejos moldes de selección y encuadramiento. Resulta a veces un tanto vergonzoso que a los jóvenes oficiales, maestros industriales o bachilleres laborales superiores, se les ofrezcan como ejercicios de índole cultural o técnico, en orden a la selección de los solicitantes a empleo, problemas y temas preparados para balbucientes que concluyen su escuela primaria.

Por este sistema se llega al error de aprobar candidatos para la categoría que de antemano se pretendía asignar, pero sin haber concedido a los aspirantes la satisfacción de comprobar que sus fuerzas le

permiten aspirar a mucho más, aunque haya que hacerlo después de pasar éste pruebas mucho más intensas y profundas.

LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS ANTE LOS JÓVENES TRABAJADORES

Sabemos ya de sobra que el nivel cultural y técnico de los jóvenes graduados en materias profesionales, supera intensamente los niveles—ya anticuados muchas veces—que se proponen para la selección e ingreso en las empresas. Hemos de intentar que las empresas conozcan esa realidad fehaciente, a fin de que también eleven las escalas a su debido tiempo.

Como muy bien dice Carrasco Belinchón, la selección acertada—como causa de satisfacción en la Empresa—impone el establecimiento de los apropiados procedimientos que permitan descubrir en los solicitantes la posesión de las habilidades, conocimientos y experiencia requeridos en cada caso. Las habilidades y conocimientos se pueden determinar con las correspondientes pruebas. Ahora bien, estas pruebas han de tener una base científica que permita calificar no sólo la aptitud para realizar el trabajo en concreto propuesto, sino también cómo se comportará el sujeto examinado en otros supuestos diferentes.

La adaptación al puesto de trabajo es causa de satisfacción en el trabajador. Dicha adaptación depende de la concordancia entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo. Por lo tanto, no es suficiente que el sujeto reúna las condiciones precisas para desarrollar el trabajo, sino que, además, se precisa que exista correspondencia, pues si el trabajador cuenta con cualidades para desempeñar puestos de más responsabilidad, y éstos no se le confían, se provoca una insatisfacción aún mayor, que en el caso de ser excesivas las tareas que se le asignan por sus condiciones personales.

Sirva de demostración real y palpable a nuestros temores la inadecuación de las pruebas de selección clásica, seguida por algunas empresas—catalogadas de envergadura—para la admisión de jóvenes trabajadores capacitados humana y profesionalmente en los centenares de Centros de Enseñanza Profesional.

Expongamos, primero, las citadas pruebas de dos empresas, y con posterioridad las posibilidades profesionales de los jóvenes que han de aceptar dichas pruebas como válidas, para alcanzar la categoría, inmediatamente o en un futuro próximo, de oficial de tercera. Así destacaremos el enorme contraste y la gran desilusión que han de sufrir estos incipientes hombres del trabajo formados durante un buen puñado de años en las aulas y talleres de los centros profesionales. Y ello con ánimo de estimular a las empresas para que revisen sus pruebas de admisión y selección de personal, sobre todo cuando se trata

del material humano a que nos estamos refiriendo, fijando más exigencia pero a la vez más posibilidades de promoción, una vez superadas.

He aquí el contenido de una prueba de selección: «Saber escribir (no importa faltas de ortografía y mala letra); saber sumar, restar, multiplicar y dividir, pero cuentas fáciles, y una prueba psicotécnica (la hacen los niños en la escuela cuando ingresan, y en el Ejército se hace ahora).» Y dichas pruebas destinadas a hombres comprendidos en edades entre 18 y 30 años.

Otro modelo de pruebas, tomado de la realidad de una importante empresa española. «Aritmética: quebrados, regla de tres, repartimientos proporcionales, sistema métrico decimal, raíz cuadrada; Geometría: conceptos fundamentales, triángulos, cuadriláteros, polígonos regulares; Electricidad: generalidades; unidades de medida, leyes fundamentales; generadores y receptores». Bien es verdad que estas pruebas pueden ser adaptadas y quizás de envergadura para el trabajador a la vieja usanza. Pero escasas en sus exigencias para los jóvenes que han cursado siete años para conseguir el título de Maestría Industrial, otros tantos para conseguir el grado de Bachiller Laboral Superior o los cinco años para alcanzar la categoría de Oficial Industrial.

Llegado este momento es conveniente que las empresas conozcan el contenido profesional de estos grados de enseñanza, para que en justa correspondencia, adapten sus pruebas de selección y los puestos a ellos señalados, más de acorde con sus posibilidades. Se necesita del concurso de todos los hombres de espíritu empresarial a fin de conseguir las metas a que la juventud aspira.

¿Y qué es un maestro u oficial industrial, así como un bachiller laboral superior? Llegado a los catorce años, después de dos cursos de iniciación profesional, el joven, futuro trabajador, comienza el grado de oficialía Industrial o Aprendizaje, que tiene por objeto el conocimiento elemental, teórico y práctico de una profesión concreta. Dura tres años. En el primero recibe el alumno la necesaria formación básica, y se estudian en él, detenidamente, sus aficiones y vocación, sometiéndoles a examen psicotécnico y a diferentes pruebas científicas. Después, el muchacho escoge la profesionalidad que considere más oportuna y adecuada a sus aptitudes entre las diversas especialidades de las enseñanzas industriales. Durante los dos cursos restantes de oficialía, el alumno asiste a clases diarias en el aula, taller y laboratorio, alternando las disciplinas teóricas con las prácticas, de acuerdo con un riguroso plan de estudios y cuestionarios elaborados minuciosamente. Acabado estos tres años, el alumno tiene el título de Oficial Industrial.

Si su capacidad y circunstancias lo permiten, puede seguir dos cursos más para alcanzar la titulación de Maestro Industrial, conector, no ya de un oficio determinado sino de todos los oficios que integran una rama completa—metal, electricidad, madera, delineantes—ya que al maestro han de encomendársele, dentro del campo industrial y como

mando intermedio en las empresas, la gestión y conocimiento de las materias que integran el conjunto de oficios que están a su cargo.

El bachillerato laboral superior proporciona al joven trabajador una formación profesional para las actividades industriales, después de siete años de estudio profundo e intenso, los dos últimos de verdadera especialización. Capacitan al término del mismo al joven para el ejercicio de profesiones especializadas de amplio porvenir. El alumno, con la base profesional de los cinco primeros cursos, elige posteriormente la rama y especialidad que más cuadra a sus aptitudes e inclinaciones. En este bachiller técnico y profesional se conjugan armónicamente la formación cultural y humana y las bases técnicas y científicas necesarias para la formación profesional.

¿No nos han de parecer escasas las pruebas, antes sacadas de la realidad, cuando se trata de catalogar y medir la valía profesional de esta nueva juventud trabajadora, cultivada humana y profesionalmente a lo largo de siete años de estudio intenso de las más diversas materias de la ciencia y de la técnica?

Pero como al principio del trabajo dejamos constancia de nuestra prudencia y equilibrio al desarrollar la exposición, sinceramente hemos de reconocer que también es indispensable crear en la juventud una personalidad adecuada, para que sepa enfrentarse con la realidad, dispuesta a aportar sus valores y a comprender la psicología del momento y el estado en que se hallan las industrias y los veteranos trabajadores.

Como dice el P. Aniz Iriarte, O. P.: «No cabe pensar en la conformidad injusta, cuando un especialista va a ser clasificado como peón, habiendo puestos de trabajo en su modalidad y en su grado. Pero tampoco debemos alimentar la idea de que una juventud inexperta en los problemas generales de la vida industrial aspire con premura a encumbrarse en demasía, porque todo le parece indecoroso para él. En el justo medio de la prudencia, que es justa, inteligente y previsor, se halla la solución a este problema. Que sigan las empresas acercándose a los Centros de Formación Profesional y traten de encontrar no sólo un equipo de jóvenes dispuestos para el trabajo, sino también un espíritu, una inquietud, que ellos sabrán transplantar a las naves de sus fábricas».

PROMOCIÓN EN EL SENO DE LAS EMPRESAS

Una nueva circunstancia que se le presentará a las empresas en cuanto a su actitud frente a los jóvenes trabajadores a que nos estamos refiriendo será la forma o procedimiento de cómo llevarán a cabo el progresivo perfeccionamiento de estos hombres, con ilusiones, con una base cultural y profesional amplia y con unos derechos adquiridos por titulación para seguir estudios técnicos de grado medio o superior.

Hemos de decir, para una mejor visión de esta postura, que los jóvenes que siguen estudios profesionales son, por lo general, alumnos becarios, procedentes de familias trabajadoras. Todavía en la sociedad española no ha calado suficientemente la necesidad y conveniencia para el futuro del muchacho, de los estudios profesionales, considerando a éstos, por muchas familias españolas, como estudios de segunda categoría, cuando realmente, en su plano de docencia de grado medio, son los más adaptados a la realidad y exigencias de un despliegue industrial, como es el que España tiene en la actualidad. El hecho de haber un significativo porcentaje de alumnos becarios, que dejarán de disfrutar de la ayuda económica para el estudio cuando finalicen los grados de Oficialía, Maestría o bachillerato laboral superior, hace que tengan que incorporarse al trabajo jóvenes con diecisiete, dieciocho, diecinueve o veinte años. Oficiales, Maestros industriales o Bachilleres laborales superiores. Y aquí aparecen dos situaciones que es conveniente estudiar, cara a las empresas.

En primer lugar, la flexibilidad de las empresas en cuanto a la edad tope mínima de admisión de trabajadores. Muy interesante sería su admisión, a pesar de su juventud e inexperience y de tener pendiente el servicio militar. Sería una fase de adaptación plena al puesto de trabajo y una posibilidad de seguir estudiando, bien con el apoyo moral y económico de la empresa, bien con sus propios medios, al poder atender los gastos ocasionados por los estudios con el salario percibido por su trabajo. Si así no lo hacen las empresas, ¿no se verán obligados algunos de estos muchachos a enrolarse en las filas del trabajo como mero aprendiz de segundo o tercer año, como viene ocurriendo en algunos casos concretos que nosotros conocemos? Esta actitud por parte de las empresas no es general, ya que son bastantes las que admiten y buscan alumnos recién salidos de los Centros profesionales. Pero bien vale la pena dejar constancia de ello.

Deben también pensar las empresas que la juventud tiene derecho a evolucionar en materia de su perfeccionamiento profesional y en sus aspiraciones, y que muchos de los muchachos que se han incorporado al mundo del trabajo con el título de oficial o maestro industrial o como bachiller laboral superior, pueden, porque su título así lo reconoce, proseguir los estudios de Peritaje y, ¿por qué no?, de Ingeniería. La reglamentación de enseñanzas técnicas les concede todos los derechos.

Gracias a Dios que hay un buen número de empresas españolas que conceden toda clase de ventajas para que los jóvenes puedan dar remate lógico y justo a sus aspiraciones. En nuestro continuo contacto con las empresas merced al Servicio de Relaciones Culturales y de Trabajo de la Universidad Laboral de Córdoba, han sido varias las que han ofrecido condiciones inmejorables para que los ex-alumnos puedan, con toda tranquilidad, simultanear los estudios con el trabajo. Sirva

de muestra la posición que en materia de perfeccionamiento profesional de esta nueva clase de trabajadores, han adoptado dos empresas españolas, con las cuales mantenemos cordiales relaciones de intercambio.

«Durante el actual curso académico (1963-1964) se podrán cursar en esta factoría los estudios correspondientes al Curso Preparatorio de la carrera de Peritaje Industrial. Horario posterior a la jornada de trabajo y profesorado compuesto por personal técnico con la graduación de Perito o Ingeniero, perteneciente a la plantilla de su personal. Las clases tendrán lugar en el laboratorio físico de la propia empresa y los honorarios a devengar por los señores alumnos serán de 200 pesetas mensuales. La Dirección de la Empresa, en su interés de conseguir las máximas facilidades para la formación técnica del personal, facilitará la adquisición de los libros de texto, que podrán ser abonados por los alumnos a razón de 150 pesetas mensuales. Se irán a examinar a la Escuela de Peritos Industriales de Una vez finalizados los estudios de Perito Industrial puede quedar el interesado, si lo desea, en la propia empresa, con tal categoría.

La actitud de otra importante empresa en relación con la continuación de estudios es la siguiente: «Después de un año de permanencia en la empresa, se abona al trabajador el 50 por 100 de matrícula y libros de los estudios de Perito Industrial. Si aprobase el curso íntegramente, al año siguiente se le cubriría el 100 por 100 de ambos conceptos. En determinados casos, se conceden jornada especial de estudio. El estudio se facilita por jornada continua de trabajo de ocho horas para que quede el resto del día libre para el estudio.»

RETRIBUCIÓN MÁS DE ACUERDO CON SUS POSIBILIDADES

Evidentemente, hay que tratar de que en las empresas se observe una rápida elevación de los niveles económicos una vez comprobadas las cualidades profesionales de los jóvenes trabajadores, pues se observa, ya incluso, bastante variedad entre la remuneración inicial concedida a estos trabajadores procedentes de centros de formación profesional y la otorgada a otros no capacitados previamente en centros de este tipo, y siempre con beneficio para los primeros. Eso puede ser un indicio de que las empresas han dado un paso hacia adelante, de acuerdo con las posibilidades de los jóvenes trabajadores-estudiantes, sin olvidar las limitaciones de cada uno y la experiencia a adquirir.

Sirva de observación palpable la diferencia de sueldo existente en dos casos concretos, tomados de la realidad, comparando la remuneración en una misma categoría profesional, pero referida a trabajadores jóvenes procedentes de centros laborales y a trabajadores «clásicos» ascendidos a base de años y experiencia.

«A los oficiales de primera, 1.386 pesetas semanales, es decir, alre-

dedor de 5.544 pesetas mensuales». Sueldo ofrecido a alumnos que han terminado en la Universidad Laboral de Córdoba, merced a las gestiones realizadas por su Sección de Relaciones Culturales y de Trabajo.

A los oficiales de primera, 2.631 pesetas mensuales». Sueldo que perciben los trabajadores con dicha categoría profesional en determinada empresa, pero no procedentes de centros de formación profesional.

Ambas cifras son referidas al salario base, reconocido por la Empresa.

También se da el caso que ex-alumnos del centro antes citado, que se han incorporado a la empresa con la categoría de oficiales de tercera, perciben semanalmente 800 pesetas, es decir, unas 3.200 pesetas mensuales, mientras que oficiales de primera, como anteriormente apuntamos, tienen como remuneración base 2.631 pesetas.

Realmente, esto demuestra que las empresas no están ajenas al reconocimiento de un mayor rendimiento y aprovechamiento en favor de los jóvenes trabajadores capacitados íntegramente. Es ésta una posición de extraordinaria importancia para estimular y dirigir hacia los estudios profesionales a una gran masa de juventud, que por un error de creencia se encamina por estudios falsos para su futuro profesional y para su colaboración en el proceso productivo de los sectores económicos de la nación.

II

En la primera parte de este trabajo nos hemos ocupado de la consideración de algunos aspectos referidos a la posición de las empresas ante los nuevos trabajadores, que cada vez en número más creciente se irán incorporando a las plantillas de personal de las industrias. Ante esta juventud trabajadora, preprada y responsable, muchos viejos criterios de selección, valoración, promoción y remuneración han de evolucionar paralelamente.

Pero quedaría incompleta esta exposición si dejásemos en el silencio la labor necesaria que las empresas se tienen que imponer en orden a dar las máximas facilidades y a colaborar directamente en la calificación profesional de esos miles de hombres del trabajo que todavía militan en las filas del peonaje, muchos de ellos analfabetos, o afectados por un inmediato paro tecnológico o por una situación de subempleo. El Ministerio de Trabajo ya hizo pública las directrices de la Promoción profesional obrera, con un objetivo inmediato de crear 800.000 puestos docentes, en donde el trabajador encuentre la vía de su promoción social. Las Universidades Laborales, como cabezas y directoras en zonas concretas de influencia, se afanan en hacer realidad la tarea a ellas señaladas. Pero también hay que indicar la necesidad de la máxima colaboración y ayuda de las propias empresas, que tienen en sus manos el material humano capaz de recibir la influencia de esta labor;

los locales y naves necesarias para la realización efectiva de la docencia intensiva; y la prestación de sus técnicos y personal especializado que de manera positiva pueden contribuir a la elevación del trabajador. Pero vayamos por partes.

El profesor Harbison indica la importancia de la colaboración empresarial en la tarea de la formación profesional del trabajador, en las siguientes frases: «La estrategia de las naciones en el proceso de modernización debería inducirles a transferir la mayor parte posible de la labor de proporcionar una formación profesional a manos de las propias empresas empleadoras.»

«Convendría ejercer una presión sobre las empresas privadas a fin de inducirles al establecimiento de programas de formación práctica de artesanos, obreros especializados, empleados de oficina, capataces, así como también de los obreros semiespecializados. En resumen, sería necesario considerar la valoración de los recursos humanos dentro del servicio «como una parte integrante de la conducción de una empresa.»

Un subcomité del Consejo Nacional Consultivo Mixto del Reino Unido ha propugnado hace poco que debería preverse en todas las empresas un período de formación sistemática para todos los trabajadores que requieran cierta calificación. Se ha comprobado que con ello la producción aumenta y se desperdicia menos materia prima.

El P. R. Ruiz de Arburuza, S. J., refiriéndose a la necesidad de la formación profesional del obrero adulto, señala: «Y si las razones morales y sociales no fueran bastantes, están las razones económicas que nos obligan, ante la rápida evolución de la técnica, la instalación de nuevas máquinas y equipos, la creación de nuevos puestos de trabajo, la readaptación y los cambios de estructura, la escasez de mano de obra formada, la necesidad de aumentar la productividad, etc.»

Resultado de diversas encuestas ha sido la demostración de que la industria, en líneas generales, no ha tomado apenas medida para procurar una formación sistemática a los obreros semicalificados y no calificados. Hemos de desterrar de la mentalidad de algunos empresarios, de que el trabajo calificado y semicalificado no requiere apenas ninguna formación previa; el temor de ser ellos los primeros que en su sector o ramo imponen procedimientos sistemáticos de formación para sus trabajadores; la incertidumbre de que «para qué servirá esta labor» si una vez formados, quizá abandonen la empresa o tengan que adquirir otra nueva especialidad, dada la intensa rotación de la mano de obra; además, punto final a estas consideraciones. «Es tan complicado y difícil un sistema sistemático de formación en el interior de la empresa.»

Sin embargo, tenemos que considerar que la participación de la industria española en la potenciación de los recursos humanos es condición imprescindible si el Plan de Desarrollo se propone cubrir los objetivos previstos. Ello es tanto más cierto, como dice Valera Colmeiro,

cuanto que el sistema estatal de formación profesional en España, no tiene ni la agilidad ni los recursos humanos y materiales suficientes para enfrentarse con la necesaria flexibilidad y rapidez a las crecientes y variadas exigencias que el progreso técnico plantea de modo ininterrumpible, ni tampoco cuenta con los elementos de juicio suficientes para calibrar con precisión las nuevas necesidades que en orden a especialización se plantean en la actividad industrial en función de la evolución, frecuentemente vertiginosa de la técnica.

Pero si alguno todavía no calibra la rentabilidad de esta formación, bueno será recurrir a recientes trabajos estadísticos que demuestran que el aumento anual de producción sólo en menos de la mitad se debe a la acumulación del capital físico; el resto proviene del crecimiento de las aptitudes y calificación del personal, así como de una mejora en la organización de la producción. Numéricamente podemos decir que «un índice de desarrollo equivalente al cinco por ciento anual, supone un aumento de mano de obra especializada en un porcentaje del quince al treinta por ciento, en el mismo plazo».

ANALFABETISMO Y EMPRESA

Pero ¿para qué remontarnos, de momento, a la especialización del trabajador, cuando todavía tenemos en España a más de un millón de peones que son analfabetos? El redimir de la ignorancia a esos hombres que prestan sus servicios en numerosas empresas, ha de ser la primera y más urgente tarea.

Llegado este momento, las empresas pueden y deben colaborar para desterrar de sus naveas y talleres la plaga social del analfabetismo. Consideren por un momento las empresas los perjuicios que el orden económico ocasiona el trabajador analfabeto. Sin saber leer, escribir y de cuentas, difícilmente podrá el obrero cumplir con la debida eficacia sus deberes y funciones. Se resentirá la producción en calidad y cantidad. Además, es un precepto de justicia, y va más lejos de lo que el Estado pueda legislativamente dictar para que las empresas participen.

Es, por tanto, necesario y urgente que las empresas que cuenten con obreros analfabetos o que no tengan certificado de estudios primarios—obligatorio hasta los sesenta años—deberán dar toda clase de facilidades para la obtención del mismo. Estarán obligados a inscribir a sus obreros analfabetos en el censo que se realiza al efecto por los Ayuntamientos y a declarar y dejar comprobar a los inspectores de Enseñanza los datos sobre la situación cultural de su plantilla de trabajadores. Pecaríamos de injustos si no destacásemos la labor de algunas de las empresas que nosotros directamente conocemos y que están colaborando eficazmente en la magna campaña de alfabetización, que meses atrás se puso en marcha en España.

COLABORACIÓN EMPRESARIAL EN LA FORMACIÓN DEL TRABAJADOR ADULTO

Para terminar queremos dejar puntualizado una serie de procedimientos y medios, a través de los cuales las empresas podrían hacer realidad su tan deseada participación en la potenciación de los recursos humanos.

a) Mandando a los Centros de Formación Profesional Acelerada a un grupo de trabajadores para que, según sus especiales circunstancias dentro de la empresa, se aprovecharen de las enseñanzas impartidas en estos Centros, actualmente en número de seis, pero que en un futuro próximo se verán aumentados. Han de saber las empresas y lo han de acoger con cariño y con verdadero espíritu práctico, que se suelen reservar un tanto por ciento de plazas para ellas en dichos cursos. De esta forma pueden mandar becarios elegidos entre los obreros no cualificados, en subempleo o con necesidad de reconversión profesional.

b) Solicitando del Patronato de Protección al Trabajo el reconocimiento para la empresa de «centro capacitado para desarrollar enseñanzas de formación intensiva profesional en sus propios locales e instalaciones y con los técnicos de que se dispone, como profesores», puntualizando, además, los cursos de formación propuestos, profesiones y oficios más adecuados a las necesidades de la Empresa. Recibirían la ayuda económica precisa para sufragar los gastos de formación de su personal.

c) Acogiéndose al Plan de Promoción Profesional Obrera del Ministerio de Trabajo. En la medida que lo deseen, las empresas podrán solicitar el montaje de cursos para la formación de cuadros de especialistas en cualquier modalidad. Sólo se exigirá de las empresas seguridad de colocación para los que superen las pruebas finales.

d) El envío de técnicos de las propias empresas al Centro de Formación de Monitores de Madrid o a las propias Universidades Laborales, para que adquieran el adiestramiento y la metodología de un monitor, aprovechándose así su labor como profesor de cursos intensivos en sus propias empresas.

Hombres en formación y empresas en evolución. En una breve frase hemos querido compendiar el contenido de este trabajo, cuya finalidad no ha sido otra que contribuir a despertar la inquietud por el factor hombre dentro del ritmo acelerado de la vida industrial, superando así la estricta posición económica, al considerar a la empresa no sólo como unidad económica de producción sino también, y principalmente, como COMUNIDAD HUMANA DE TRABAJO.