

LA FORMACION PROFESIONAL EN LA INDUSTRIA INGLESA *

658.386(42)

Antes de entrar en el tema es preciso hacer unas consideraciones preliminares de lo que en líneas generales venía constituyendo la formación industrial en este país, para posteriormente ver el cambio que en este sentido ha supuesto la nueva ley del 64.

Tradicionalmente se ha venido admitiendo que la formación profesional era fundamentalmente responsa-

bilidad de las empresas, de tal manera que la participación y control por parte del Estado era totalmente marginal. Las empresas hacían sus programas de formación sin tener que rendir cuentas de su actuación a ningún organismo oficial.

Este «stato quo» había llevado a que solamente las grandes empresas, es decir, aquellas que se veían en la necesidad ineludible de dar formación a sus trabajadores por razones de productividad, llevaran a cabo programas de formación profesional, que en algunos casos alcanzaban un

(*) Resumen de la Memoria presentada por el autor sobre un «Stage» realizado en Inglaterra bajo los auspicios de la OCDE y la ENAP.

nivel aceptable. Estas empresas (alrededor de 500) tenían sus propios centros de formación, en los que dedicaban particular atención a la formación de los aprendices para oficios especializados.

Hoy día tan importante es la formación de los adultos como la de los aprendices, y frente a la idea generalizada de que formación profesional es igual a aprendizaje, tenemos que señalar que donde realmente la formación profesional está llamada a realizar una gran labor es precisamente en los trabajadores de mayor edad.

Actualmente se necesitan cada vez más obreros especializados, que pueden perfectamente reclutarse entre aquellos que trabajando durante años no han conseguido tener una especialidad.

No debemos tampoco olvidar que los constantes cambios en la técnica hacen necesaria una programación de la formación de los trabajadores para otros oficios y otras ocupaciones. Industrias que venían siendo tradicionalmente productivas, están hoy en crisis; se hace por tanto necesario formar a los trabajadores para industrias modernas.

En otros casos, ramas de la producción tradicionalmente productivas, como como por ejemplo, las minas de carbón, no encuentran salida fácilmente; ello obliga a que los trabajadores traten de encontrar colocación en otras industrias con más futuro, para lo cual necesitan un nuevo adiestramiento.

La nueva ley inglesa hace especial hincapié en la formación de adultos y en el llamado «retraining», particularmente importante en aquellas zonas donde existe un alto nivel de empleo.

Anteriormente hemos señalado que solamente las grandes empresas tenían sus propios programas de formación profesional; ello motivaba un fenómeno que la nueva ley trata de evitar; la proliferación de medianas y pequeñas empresas que se aprovechan de los obreros cualificados formados por las otras empresas, sin tener que hacer ningún gasto en la formación profesional de los mismos.

Una de las finalidades fundamentales de la ley de 1964 es la de atraer a estas empresas medianas y pequeñas para que cooperen en la formación industrial, estableciendo un reparto proporcional de los costes que ésta origina. Posteriormente veremos el sistema financiero que se establece y que obliga a muchas empresas que anteriormente estaban excluidas de todo gasto en la formación de sus trabajadores.

El abstencionismo estatal, característica del sistema tradicional, hace crisis con la nueva ley; aunque se declara que la responsabilidad sigue siendo de las empresas, se han reforzado extraordinariamente los medios de control estatal, especialmente por los poderes que se conceden al Ministerio de Trabajo y por la creación de los Consejos de Formación Industrial (Industrial Training Boards), pieza clave sobre la cual va a girar el futuro de la formación profesional en Inglaterra.

Con ello se ha logrado una planificación controlada y racional que abarca desde los aspectos financieros hasta la aprobación y regulación de los cursos de formación profesional de las empresas, que deberán dar cuenta de sus actividades a los Consejos de Formación Industrial (posteriormente describiremos más en de-

talle cuáles son los poderes y las actividades de estos Consejos).

Tres son los objetivos que trata de lograr la ley:

1.º Una oferta adecuada de trabajadores cualificados y especializados.

2.º Una mejora en la calidad de la formación profesional.

3.º Una más justa distribución de los costes entre las diferentes empresas.

Este último objetivo, ya hemos señalado anteriormente, constituye una verdadera innovación, hoy día están obligadas a cooperar económicamente las empresas con más de cinco trabajadores o aquellas que paguen en salarios brutos al año más de £ 5.000.

El ámbito de aplicación de la ley se extiende a todas las empresas relacionadas con la industria, agricultura y servicios, y están igualmente sometidas a él las industrias nacionalizadas (gas, electricidad, ferrocarriles, etc.).

Quedan excluidas de la ley las actividades que en esta materia llevan a cabo las autoridades locales. La administración queda fuera de la competencia de la ley, pero deberá conseguir los «standards» marcados por la ley en materia de formación profesional.

Es en los aspectos organizativos donde quizá resida uno de los aspectos más interesantes de la ley. Se crean unos Consejos de Formación Industrial para las diferentes ramas de la industria. En la actualidad son catorce, esperándose en un futuro próximo que su número ascienda de 25 a 30.

1.º Creados en 1964

a) El Consejo de Formación Industrial de la Lana.

b) El Consejo de Formación Industrial del Hierro y el Acero.

c) El Consejo de Formación Industrial del Hierro y el Acero de Inglaterra.

d) El Consejo Mixto de Formación Industrial de la Industria de la Fundición (este Consejo está conjuntamente regido por el de Ingeniería y el del Hierro y Acero).

e) El Consejo de Formación Industrial de la Construcción.

f) El Consejo de Formación Industrial de los Astilleros.

2.º Creados en 1965

1. Consejo de Formación Industrial de Distribución Eléctrica.

2. Consejo de Formación Industrial de Distribución de Gas.

3. Consejo de Formación Industrial de Distribución de Agua.

4. Consejo de Formación Industrial de Distribución del Vidrio, Cerámica y Productos Minerales.

5. Consejo de Formación Industrial de la Industria.

3.º Creados en 1966

1. El Consejo de Formación Industrial para las Fibras Textiles.

2. El Consejo de Formación Industrial de la Industria de la Alfombra.

3. El Consejo de Formación Industrial para la Industria de la Costura, Encaje y Redes.

Hay, por tanto, un total de catorce Consejos, de los cuales cinco se encuentran en un estado avanzado de organización, habiendo establecido el sistema financiero de impuestos (subvenciones del que posteriormente hablabamos).

El espíritu de la ley es el de tratar de llegar a una concentración de Consejos Industriales más que a una dispersión de los mismos, especialmente en industrias con actividades similares; tal sería el caso de las industrias textiles, en la actualidad con Consejos separados.

Los miembros de los Consejos son nombrados por el Ministerio de Trabajo, previa consulta de las industrias que representan. En esto se ha logrado que exista una representación igual de los intereses en juego: así es igual el número de representantes de los empresarios que el de los trabajadores; igualmente están representados los sectores de la educación, aunque en número menor.

El número de miembros de cada Consejo varía según la importancia del mismo: el de la Construcción tiene diez representantes de empresarios y trabajadores y seis de los educadores, mientras que el del Agua sólo tiene 5 y 2.

También acuden, y son miembros del Consejo, representantes de organismos oficiales, especialmente Ministerio de Trabajo y de Educación, aunque con voz, pero sin voto en las materias financieras.

El Consejo Central de Formación (Central Training Council) tiene como deber fundamental el informar al Ministerio de Trabajo, y también aconsejar a éste en el ejercicio de las facultades que le concede la ley de 1964.

Aparte de estas obligaciones de asesoramiento, el Consejo Central vigila y controla la calidad de la formación de los diferentes Consejos de Formación Industrial. Debe de hacer también las propuestas para la creación de nuevos «boards» y, sobre todo, la

de publicar e investigar acerca de los métodos de formación profesional.

Para el cumplimiento de estos deberes se han establecido una serie de comités que son los que de una manera particular y especializada llevan a cabo actividades de «staff» respecto del Consejo Central.

El Consejo Central de Formación está compuesto de los siguientes miembros:

Seis representantes de los empresarios.

Seis representantes de los trabajadores.

Dos de las industrias nacionalizadas.

Seis educacionistas.

Seis presidentes de los Consejos de Formación Industrial (I. T. B.).

Seis miembros elegidos por el Ministerio de Trabajo, que tengan una especial relación con la formación profesional.

El sistema de financiación de la Formación Profesional

Es en el aspecto donde con más radicalidad se rompe con la situación anterior. Se ha establecido el sistema de Levy-Grant, que fundamentalmente obliga a las empresas a pagar un impuesto en concepto de la formación profesional a los Consejos de Formación Industrial, los cuales según la cantidad de alumnos y la calidad de la formación recibida, devuelven estas cantidades a las empresas en forma de subvenciones.

Este sistema puede dar un gran incentivo a la formación profesional, sobre todo en aquellas empresas que tienen establecido un buen sistema de formación industrial, las cuales lógicamente esperan recibir en sub-

vención más de lo que han pagado en impuesto.

La cuota a pagar se determina teniendo en cuenta la cantidad en salarios brutos que la empresa ha pagado durante el año; el porcentaje varía para cada rama de la industria entre el 0,50 por 100 y el 2,5 por 100 de los salarios.

Las cantidades que se esperan conseguir son importantes y es opinión general que irán aumentando en el futuro, puesto que se piensa incrementar los porcentajes.

Este desembolso a que han sido obligadas las empresas ha motivado una polémica entre los que creen que las beneficiarias del mismo van a ser las grandes empresas, que tenían sus Centros de Formación Profesional propios, y los que creen que beneficia a la pequeña empresa en cuanto pueden recibir subvenciones que anteriormente no tenían; sin embargo, parece existir la opinión que a las pequeñas empresas les interesa mantener el «statu quo», ya que prefieren pagar la cuota a tener sus propios Centros de Formación, y, por tanto, seguir recibiendo especialistas formados por otras empresas.

Como contrapartida, los Consejos de Formación Industrial han establecido un sistema de subvenciones que cubre la mayor parte de las ocupaciones de las diferentes industrias, desde el grado de aprendiz hasta el de dirección.

Para resolver las controversias que indudablemente nacen del sistema Levy-Grant, se ha establecido un Tribunal de apelación; dos son las materias de recursos ante el mismo:

a) que la empresa considere que su actividad no entra en la competencia del Consejo de la Formación Industrial asignado.

b) que la cantidad impositiva haya sido erróneamente calculada.

En general, se ha seguido una política restrictiva en cuanto a la posibilidad de apelación, puesto que era ésta una de las posibilidades de vías para reducir la eficacia de la ley.

El número de apelaciones mayor lo ha tenido el sector de la construcción con unas 1.266, de las cuales han sido oídas 977, habiéndose denegado la mayoría de ellas; sin embargo, hemos de tener en cuenta que este Consejo controla alrededor de 56.000 establecimientos, en muchos de los cuales no está claramente determinada su actividad constructora.

Visita al Consejo de Formación Industrial de la Construcción. (The Construction Industry Training Board.)

Este Consejo de Formación Industrial fué creado en noviembre de 1964. Forman parte del mismo representantes de los empresarios y Trade Unions en número de diez, seis representantes del sector de la educación, todos ellos con voto, y, por último, asesores del Gobierno representando a los distintos Ministerios interesados, especialmente Educación y Trabajo.

Apenas creado este «Board» se nombraron unos comités para cada una de las ramas de la construcción, con una misión fundamentalmente consultiva, pues las facultades ejecutivas pertenecen al Consejo.

En la actualidad funcionan los siguientes comités:

- Construcción.
- Ingeniería de Caminos.
- Servicios Eléctricos.
- Ingeniería Mecánica.

- Formación en la Dirección de Empresas.
- Investigación.

La organización de estos comités es básicamente la misma que la de los Consejos, con representación de los distintos sectores antes mencionados.

Comprende gran número de empresas, o mejor dicho, de establecimientos, aproximadamente unos 56.000, número que se espera aumentar en cuanto que entren en el registro las pequeñas empresas constructoras hasta ahora difíciles de localizar.

El número de trabajadores que comprende es, aproximadamente, de 1.750.000, sobre los cuales potencialmente puede realizar una labor de formación profesional.

El sistema de impuestos-subservención del C. I. T. B.

Este Consejo determinó como impuesto a pagar durante el primer año el 0,50 por 100 de los salarios brutos pagados en 1965. Ello supone una recaudación estimada para toda la industria de la construcción de seis millones de libras esterlinas. Para este año 1966 se propone incrementar la leva al 1 por 100, lo que supondría unos 15 millones.

A través de las subvenciones se ha ayudado a 2.270 empresas con una cantidad global de 700.000 libras. Es éste precisamente uno de los puntos más difíciles del sistema impuesto-subservención; teóricamente debe funcionar como un sistema de redistribución de costes administrativos y de personal, con que la totalidad de los Consejos han tenido que hacer frente; es evidente que sin una buena política administrativa no podrían

funcionar, pero la lentitud con que lo han llevado algunos Consejos y las cantidades gastadas en contratación de equipo y personal para realizar sus actividades ha levantado críticas en algunos sectores.

Igualmente, la complejidad del cálculo tanto del impuesto como de la subvención ha motivado una considerable proporción de tensiones entre las empresas y los «Boards», de tal manera que con ello se corre el peligro de olvidar la finalidad fundamental, que es la de formar profesionalmente a los trabajadores.

Los diferentes tipos de subvenciones que otorga este Consejo son:

a) Una subvención fija.—Fundamentalmente ampara a los aprendices, variando la cuantía según la edad de los mismos.

b) Subvención variable, para aquellas instituciones, sin ánimo de lucro, que realicen cursos de formación profesional, especialmente en Centros de Gobierno (Technical Colleges, etc.). En estos casos la subvención puede alcanzar el 100 por 100 de los gastos de formación.

Con ello se trata de incrementar el sistema denominado «Off the job», es decir, que los alumnos acudan a los centros de formación y no realicen su preparación en el lugar donde trabajan.

En general, se ampara a todos los grados, desde el aprendizaje hasta la dirección de empresa, pero hemos de destacar que, en general, se nota una mayor preocupación por los altos niveles de empleados. Concretamente, en la industria de la construcción existe una gran número de trabajadores sin cualificación para los cuales todavía no se había elaborado un programa de formación.

En la actualidad se está estudiando la elaboración de un programa para los obreros semiespecializados.

Visita al Consejo de Formación Industrial de la Ingeniería. (The Engineering Training Board.)

Este «Board» se creó en julio de 1964. En la actualidad es el que ha contribuido con la mayor cantidad económica al desarrollo de la formación profesional; el total pagado por esta rama de la industria es de 75 millones de libras-año.

Abarcará, aproximadamente, unas 29.000 empresas y establecimientos, lo cual supone unos 325.000 trabajadores.

Su organización sigue básicamente las líneas generales establecidas para todos los Consejos. Tiene como particularidad el haber sido el primero en organizarse regionalmente, modelo de organización que probablemente imiten los restantes «Boards».

El país se ha dividido en nueve regiones: al frente de estas oficinas regionales de formación profesional hay un director de educación y formación profesional, con una variedad de escalas de ayudantes, etc.

El número de instructores y monitores en cada una de estas últimas zonas varía de 26 para la región de Londres a 8 en la región de Gales.

El sistema financiero es el de impuesto-subsidación, similar al general establecido por la ley, con la particularidad de que este Consejo hizo unos cálculos de cuánto iba a costar la formación profesional en este año para esta rama de la industria. La suma total calculada fué de 75 millones de libras, lo cual equivalía a

una cuota de 2,5 por 100 de los salarios pagados durante el año.

Dada la complicación de los cálculos de cuándo deben darse de alta, de baja, etc., cuáles se disuelven... (uno de los puntos centrales sobre el que hay que tener mayor control es el Registro de Empresas), este departamento se ha convertido en pieza clave para la eficacia del sistema, especialmente en Consejos como éste en que el número de empresas es muy importante (aproximadamente 29.000).

El sistema de subvenciones se establece en base a dos criterios:

a) Número de alumnos formados por cada empresa.

b) Calidad de la formación, en base, sobre todo, a los programas que deben haber sido aprobados por el propio Consejo de Formación Industrial.

Solamente recibirán el total de la subvención aquellas empresas que alcancen el nivel de calidad establecido por los «Boards» para cada profesión. Lógicamente, la labor de inspección de la formación profesional se presume muy importante en el futuro, y los «Boards» ya están preparando un cuerpo de inspectores para llevar a cabo esta misión.

Existen dos clases de subvenciones: la que sigue el sistema general de subsidación que se fija fundamentalmente en el número de empleados de la empresa y el número de alumnos en formación junto con la clase de formación profesional que reciben cada una de las categorías de trabajadores.

Subvenciones suplementarias:

1.º Para aprendices, para aquellos que siguen cursos teórico-prácticos

denominados «Sandwich Courses», porque se dividen en seis meses en la fábrica y seis meses en un centro de formación, normalmente en Technical College.

2.º Formación de instructores, monitores y monitores en cursos de seguridad en el trabajo.

Breve comentario de la educación técnica en Inglaterra

Los Technical Colleges juegan un importantísimo papel en la formación profesional, no ya tan solo en la formación de los aprendices a los que se les exige el llamado «day release», es decir, la asistencia un día a la semana a estos centros para recibir explicaciones teóricas y prácticas acerca de su especialidad, sino también en la formación de los adultos.

Los Technical Colleges son lo más parecidos a nuestras Universidades laborales; existen diferentes categorías.

a) LOS COLEGIOS LOCALES

Hay unos 300 en Inglaterra, y en su mayor parte ofrecen clases nocturnas para los trabajadores tanto aprendices como adultos que quieren una formación complementaria aparte de la práctica que reciben en el trabajo.

Los cursos que se siguen en estos colegios preparan a los alumnos para realizar exámenes de la City-Guilds, que es una institución que otorga los diplomas declarando la suficiencia en un determinado oficio.

Con la creación de los Industrial Training Boards (Consejos de F. I.)

por la ley de 1964, es muy probable y parece lo más racional que estos Consejos sean los encargados de determinar si la formación recibida hace aptos a los alumnos para el diploma en el oficio, sustituyendo los exámenes de la City-Guilds, creada en el siglo XIX y con ciertos resabios demasiado tradicionales.

En una escala superior se encuentra el South East London Technical College, al cual acuden alumnos de nivel técnico.

b) COLEGIOS DE DISTRITOS

En la actualidad son 160, y en su mayoría ofrecen también clases nocturnas, aunque el número de alumnos que no trabajan parece aumentar en los últimos años.

c) LOS COLEGIOS REGIONALES

El número de éstos es de 25, y dan formación profesional a varios niveles, desde obreros especializados hasta ingenieros y científicos.

Los cursos son una combinación de teoría y práctica, siendo de particular importancia los llamados «Sandwich Courses», que generalmente consisten en seis meses en la fábrica y seis meses en el Technical College.

Uno de los caracteres más interesantes de la formación técnica inglesa es su amplia base, lo que le permite una selección de los mejores técnicos; es precisamente en los años últimos cuando se están incrementando las oportunidades para una formación profesional e industrial.—
J. A. COLAS LEBLANC.