

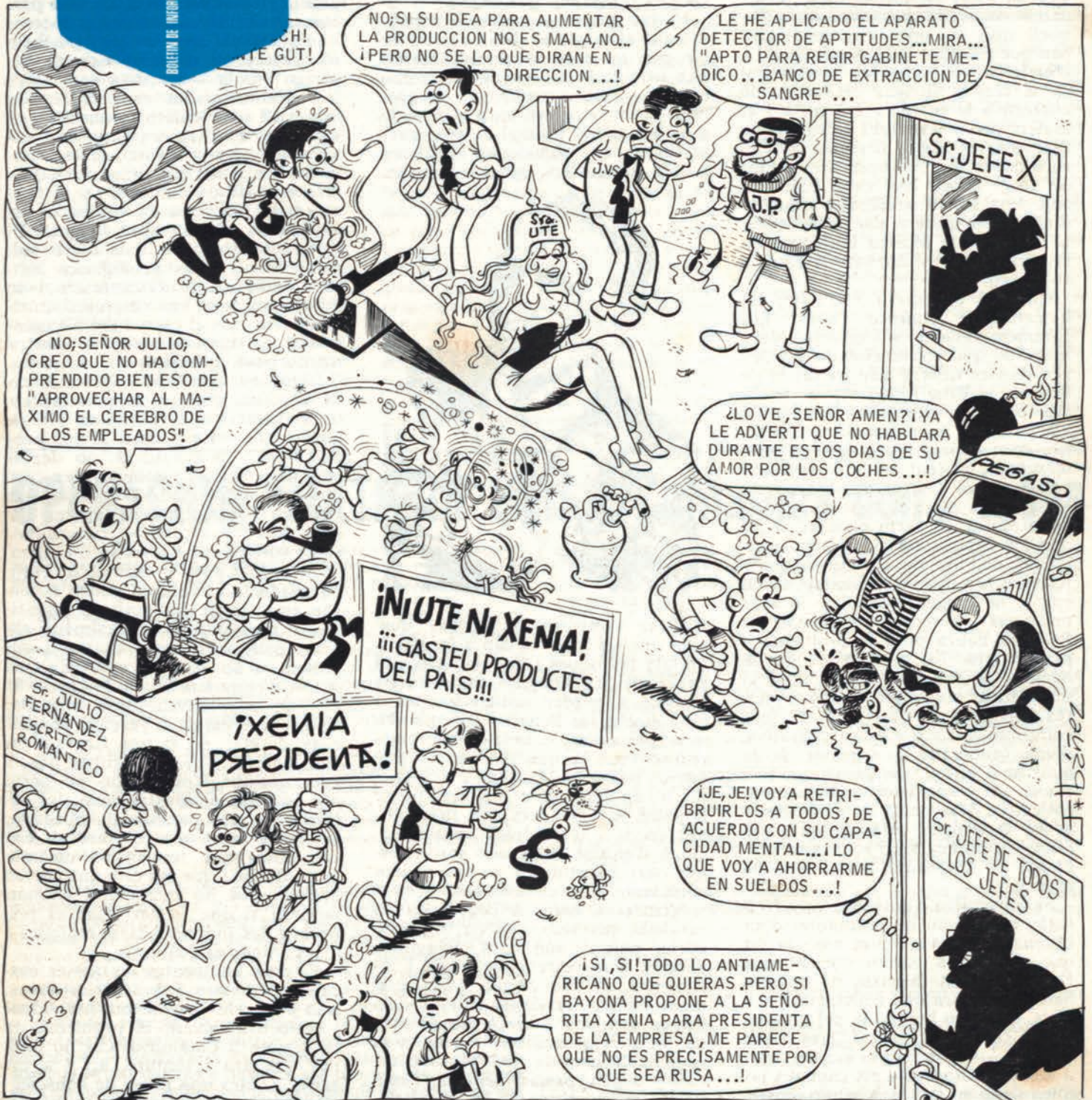


BOLETIN DE INFORMACION INTERIOR DE EDITORIAL BRUZUELA S.A.

Dirección

nosotros

NUMERO 27 * ABRIL 1968



OPERACION MATERIA GRIS

Contamos con... todos

Siguiendo el lema de **CONTAMOS CON... TODOS**, la empresa, en un alarde de progresismo, sagacidad y planificación laboral, piensa poner en funcionamiento un vasto sistema promocional para aprovechar hasta el máximo las cualidades inherentes de cada uno. Esta idea intenta premiar los méritos individuales y colectivos del personal, y evitar, además, las posibles frustraciones de ciertos valores por falta de oportunidad. Así que... ¡SUERTE Y AL TORO!

Comentarios sobre el Convenio

Nuestro Convenio lleva dos meses de vigencia. La pequeña historia de sus avatares nos fue contada en el número anterior de *Nosotros*. Para completarla, faltará sólo añadir el «suspense» a que nos tuvo sometido hasta el último momento el famoso Decreto Ley 15/1967, en virtud del cual todas las retribuciones debían mantenerse al mismo nivel que tenían el 18 de noviembre de 1967.

Un telegrama recibido en la Delegación de Trabajo despejó la incógnita. Habíamos pasado formando parte de un pequeño grupo de empresas cuyos convenios se salvaron por los pelos de la temida congelación, que ya nos había volatizado el cinco por ciento de aumento por variación del índice del coste de la vida, que debía aplicarse a primeros de enero del año en curso, según las normas del Convenio Sindical Interprovincial de Artes Gráficas.

No se trata ahora ni aquí de hacer el panegírico del Convenio. Sería tan absurdo como desdeñar sus resultados. El Convenio en vigor representa un respetable paso hacia adelante con respecto

al que regía anteriormente, y así lo apreciamos todos. De otra forma, no hubiera tenido lógica ni su planteamiento ni su aceptación por ambas partes. Qué duda cabe, pero, que el Convenio es perfecto. Lo es, tanto en sus aspectos económicos, como en su condición de norma ordenadora de las relaciones laborales entre los componentes de la empresa. También lo es en su aspecto formal: estructura y redacción.

Convenir es pactar, y todo pacto implica unas limitaciones: las que imponen las circunstancias y las que derivan de la condición humana de los pactantes. Lo que importa es tener conciencia clara de estas limitaciones, saber que son en buena parte superables y tener la voluntad de superarlas. Es decir, querer progresar y adquirir conciencia de que para progresar hay que participar y no dejarse ganar por el desaliento. Nuestro compañero Juan Agut —uno de los hombres que impulsaron este Convenio desde el Jurado de Empresa—, decía en un artículo aparecido en el número anterior de este boletín, que «avanzamos gracias al

¿CAERA ESA BREVA?
(Sobre el 5% del sueldo)

A pesar de las protestas de las juntas sociales del Sindicato de Artes Gráficas y de las buenas impresiones que se habían recogido últimamente, sigue en el tejado el aumento del cinco por ciento que debía producirse a primeros de año por aumento del índice del coste de la vida. Esperemos que algún día caiga.

sentido de responsabilidad cada vez más acusado de todo el contingente humano de la empresa». Así ha sido y no podía ser de otra manera. Y esta frase, que se nos antoja a la vez la expresión de una realidad y de un vehemente deseo, debería ser motivo de reflexión para aquellos espíritus anclados en el negativo «esto es así, seguirá siendo así y no hay nada que hacer para conseguir que cambie». Gracias a unos hombres que estaban en las antípodas de esta posición y que asumieron sus responsabilidades ante los problemas colectivos y gracias también a aquellos otros que pusieron su fe en ellos y les dieron su apoyo, hemos alcanzado unos objetivos cuyo solo enunciado hace sonreír a los escépticos. En la misma línea está el alcanzar otros más ambiciosos y el perfeccionar los conseguidos hasta el momento.

C

OPERACION "MATERIA GRIS": Contamos con... todos

¿Es útil que todos los empleados de una empresa participen en un programa de sugerencias tendente a la mejora de la producción y de los servicios generales de la misma?

En principio parece lógico contestar que sí, toda vez que lo contrario supondría la aceptación de la tesis —por desgracia demasiado corriente en la práctica— de que la materia gris es un atributo exclusivo de los directivos y mandos intermedios, lo cual, aparte de no ser cierto en absoluto, constituye la expresión de una mentalidad "mandarinista" y ofensiva para los que no integran el grupo ejecutivo e intermedio.

Un programa de sugerencias forma parte de un programa más amplio de promoción profesional dentro de la empresa, aislado del cual carece de sentido y tiende a diluirse. Esto es lo que ha pasado en todas aquellas empresas en las que el programa de sugerencias se ha planteado como un sistema parcial, es decir, sin articulación con un objetivo general de carácter promocional.

Las sugerencias tienden a la racionalización del trabajo, a su simplificación por tanto, y a conseguir un ahorro, bien sea por aumento de la productividad, bien por disminución del coste. Enfocada así la cuestión, la sugerencia acertada consigue su objetivo en el aspecto concreto y parcial que intentaba resolver. Esta circunstancia, pero, no debe hacernos perder de vista el problema básico de su encuadre dentro de un sistema general. Las sugerencias siempre se refieren a cuestiones concretas, a las cuales intentan dar solución. Lo que pretendemos decir es que las sugerencias no surgen espontáneamente por el simple motivo de establecerse unas primas, y decir que de ahora en adelante se adjudicarán a aquellos que aporten ideas prácticas para solventar o agilizar los procedimientos de trabajo en sus diferentes especialidades.

No basta considerar que un tanto por ciento del personal es inteligente y capaz de ejercitar su coeficiente mental para pensar, discutir y aportar iniciativas. Además de la inteligencia, que siempre la hay y a todos los niveles, debe existir el interés, y para no engañarnos y dar vueltas a un círculo vicioso conviene que no circunscribamos este interés a la percepción del premio —siempre estimulante y necesario, pero no sufi-

ciente—, sino que lo situemos en el plano superior del gusto por el trabajo que se realiza, de la apertura de los horizontes humanos y económicos a través de una mayor y mejor profesionalización.

Para concretar, podríamos decir que la participación que supone el desarrollo de un plan de sugerencias nace del interés por el trabajo que despiertan las oportunidades de promocionar y profesionalizarse que cada empresa ofrece. Y aquí tocamos fondo, puesto que de lo que en realidad debe tratarse es de formular el anteproyecto de un sistema valorativo de promoción y proporcionar a los trabajadores los medios que permitan una profesionalización eficaz, en beneficio propio y de la empresa. Sobre estas bases y sobre el clima laboral que de ellas se derivaría, el establecimiento de un programa de sugerencias se convierte en una posibilidad real y de resultados previsiblemente satisfactorios. Sin ellas, no conseguiremos otra cosa que realizar un ensayo fugaz y de consecuencias aleatorias.

El tema lo vale y pretendemos volver sobre el mismo. Mientras tanto, deseáramos que hubiera sugerencias sobre esta sugerencia.

Por ejemplo...

¿Qué opinas que te ayudaría más a mejorar en tu profesión?

¿Qué estímulos consideras que actuarían de modo más eficaz para incrementar tus deseos de mejorar profesionalmente?

¿Qué sistema consideras que sería el que mejor permitiría aprovechar todas tus facultades: capacidad de iniciativa, poder creador, entusiasmo...?

¿Qué cualidades crees que deberían ser más valoradas para promocionar profesionalmente y cómo debería medirse? Etcétera, etcétera.

Lo repetimos una vez más: contamos con todos. Esperamos, pues, las ideas, sugerencias y opiniones de todos.

C