

Algunas notas sobre la organización del trabajo en Alemania

I.—MIRADA RETROSPECTIVA.

a) *Origen de la economía, clasificada en profesiones.* — Todo trabajo humano sirve, en su origen, para la satisfacción de una necesidad concreta e inmediata. Con la formación de comunidades empieza el almacenaje, es decir, los hombres comienzan a "economizar", por lo que se entiende—en relación con la ya citada "satisfacción de las necesidades"—la recolección de productos de trabajo, es decir, la formación de capital y su adecuación para nuevo empleo. Otra consecuencia de la formación de comunidades—que va paralela con el comienzo de la economía—es la diferenciación del trabajo. Se forman distintas profesiones y oficios: por un lado, el aldeano; por otro, la burguesía, con sus múltiples divisiones, para referirnos solamente a estas dos categorías, ya que para nuestro trabajo no son necesarios más detalles sobre el origen y pormenores de la división del trabajo. Lo principal y el punto al que uno ha de atenerse es el siguiente: en el momento en que los hombres empiezan a trabajar con vistas a un futuro y dejan de vivir al día, originándose una economía que, como consecuencia de la división del trabajo, se divide entre distintas profesiones, se da la necesidad de ocuparse según un plan preconcebido; es decir, tiene que haber conformidad dentro de una economía, limitada territorial, políticamente o de otro modo cualquiera, sobre qué clase de trabajo ha de hacerse y por quién ha de ser hecho, ya que en otro caso, en vez de una actividad productiva que cubra las necesidades de todos y el empleo económico de los productos adquiridos por el trabajo, entra el caos, con las consecuencias consiguientes de superproducción, por un lado, y de falta de manos, por el otro. Con otras palabras: en una economía

clasificada en profesiones (*arbeitsgeteilte Wirtschaft*) tiene que existir una *organización del trabajo*. Esta organización, que al principio—en pequeñas comunidades económicas “cerradas”—se regía casi automáticamente y sin necesidad de la intromisión de las autoridades, aumenta en importancia y extensión con el crecimiento de las comunidades económicas, con el desarrollo del comercio internacional, extendido más allá de las fronteras del Estado. Y con el desenvolvimiento continuado del comercio internacional, con una diferenciación progresiva del trabajo, con la invención de máquinas ante todo, que a los hombres les servían, al principio, como medios auxiliares, para, más tarde—época de la racionalización—, suplantar la energía humana, con todas esas complicaciones se origina la necesidad de hacer cada vez más vasta la organización del trabajo.

b) *Importancia de los gremios.* — En la Edad Media bastaron para realizar esta organización los gremios (*Zünfte*): éstos eran las asociaciones de artesanos, bajo la inspección del soberano, en las que la entrada era forzosa. El objeto de los gremios consistía en cuidar de la formación de los aprendices y oficiales, así como del justo salario y dignas condiciones del trabajo, del mantenimiento de una calidad determinada de los productos y la conservación de una competencia leal. Pero los gremios tenían, además, en sus manos la admisión para los distintos oficios, de modo que pudiera ser impedida la superproducción y el paro forzoso. Aquí se ve que los gremios no se limitaban en organizar la actividad humana, es decir, el trabajo propiamente dicho según un plan determinado, sino que realizaron una organización de la economía en el sentido de la dirección de las energías productoras o fuerzas de trabajo en determinados oficios. Recordando en este lugar aun una vez que la economía representa una forma determinada de trabajo—ya arriba precisado—, se ve claramente que en nuestro tiempo, aún menos que en la Edad Media, es suficiente la organización del trabajo en sí mismo, sino que además, y en estrecha colaboración con la organización del trabajo, ha de ser organizada la economía. Claro que en Alemania, aun después de la desaparición de los gremios, condicionada por el crecimiento de la industria fabril y el desarrollo del comercio internacional, nunca ha faltado una organización del trabajo ni de la economía, como corresponde a un tan disciplinado pueblo y tan altamente dotado de aptitudes organizadoras. Pero al comienzo de este siglo, y principalmente en los decenios de la postguerra, han fra-

casado las organizaciones hasta entonces existentes, fundadas en la diferencias de clases o bien en principios de una libertad total en la economía privada, porque no podían, sencillamente, preservar de grandes crisis la moderna economía y el sistema social, o bien encontrar una salida de ellas.

II.—TRABAJO DIRIGIDO, ECONOMÍA DIRIGIDA EN EL TERCER REICH.

Para impedir las crisis económicas, la superproducción y la miseria del paro forzoso; en pocas palabras: para impedir la disminución del bienestar del pueblo, no tiene sentido alguno—como ya Alemania lo ha experimentado en su propia cabeza—estar aguardando un robustecimiento de la economía por medio del capital internacional o de una nueva organización de la economía mundial. El mérito del régimen nacionalsocialista y lo que más fundamentalmente diferencia la nueva organización alemana del trabajo y la dirección de la economía de las otras concepciones hasta ahora mantenidas sobre trabajo humano y economía, es que en toda energía humana reconoce una posibilidad latente de riqueza nacional, y según ese reconocimiento organiza todas las energías del trabajo, es decir, las utiliza. Trabajo dirigido-economía dirigida, sin destruir por eso la iniciativa privada o la aspiración al éxito individual, es la clave para preservar a un pueblo de paro forzoso y la miseria, manteniendo a un tiempo el equilibrio de la economía y el trabajo constante para todos. Si llegara un día en que cada uno de los Estados hubiera puesto en orden su economía y dado trabajo digno y suficientemente recompensado a todos los ciudadanos, entonces podría pensarse en ordenar la economía mundial por una estrecha colaboración de todos los Estados.

a) *Derecho a trabajo como principio económico.*—Utilizar totalmente y moviendo hasta el último y más insignificante de los ciudadanos todas las energías productoras existentes en un Estado, como el factor más valioso y constante de riqueza nacional, es—como hemos visto—lo nuevo en la concepción nacionalsocialista del trabajo y de la economía y lo que rompe con todas las otras concepciones y teorías hasta ahora existentes. De esta concepción se deduce que todo súbdito de un Estado tiene, frente a la colectividad, la *obligación de trabajar*, es decir, de estar ocupado de un modo determinado según se le exija

en el marco de una economía dirigida. La objeción de que de esa manera los individuos de un Estado pasan a ser, en cierto modo, como muñecos con los cuales la autoridad pública organiza y mantiene la economía sin consideración al individuo, a sus inclinaciones y facultades, esta objeción es rebatida por la proclamación del principio—basado en el contenido ético del trabajo—*del derecho al trabajo*. Todo individuo tiene derecho—y este principio se ha hecho también fundamental en la organización del trabajo nacionalsocialista y en la dirección de su economía—a ser formado según sus aptitudes y ser colocado según su rendimiento. Junto a este derecho al trabajo está el deber de trabajo como en correlación indispensable. Y de este derecho de cada ciudadano de encontrar siempre el trabajo correspondiente a sus aptitudes, se origina un ciclo que tiene por consecuencia una economía equilibrada por sí misma. Pues todo ciudadano tiene trabajo y, por consecuencia, también un ingreso regular y constante, por medio de este ingreso regular y constante de todos los ciudadanos se origina un consumo regulado de productos, y con eso una necesidad también regulada de los mismos. Por medio de la realización del derecho al trabajo, por tanto, se introduce no sólo un principio ético, sino al mismo tiempo el rendimiento máximo y constante de todas las fuerzas económicas utilizables. Con la proclamación del derecho al trabajo, la economía ha perdido su preponderancia, conseguida hasta entonces frente a toda otra manifestación de la vida humana. Hoy la economía sirve para colocar, por más allá de la satisfacción momentánea de las necesidades de todos los ciudadanos, medios y capitales disponibles para un nuevo trabajo productivo. Aquí se encierra el verdadero sentido de la economía y también la justificación del capitalismo, pero un capitalismo que no debe conducir jamás a que un grupo determinado de ciudadanos caiga bajo la dependencia de las clases acomodadas; pues el capitalista está obligado a colocar su capital, es decir, el producto de cualquier trabajo realizado en cualquier tiempo, para hacer posible nuevo trabajo productivo, un empleo que ha de ser regulado de acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, Economía y Hacienda.

b) *La organización del trabajo y de la economía se compenetran.* Al tratar de la organización del trabajo no puede, por tanto, ser dejado siempre a un lado—si bien antes se ha hecho—, en vista de la correspondencia lógicamente condicionada entre trabajo y economía, la organización de ésta, sobre todo en lo que concierne a la estructuración

corporativa de la economía. En una comunidad ordenada en la que los miembros distintos no trabajan uno contra otro, sino en estrecha armonía, la política del trabajo y de la economía colaboran juntamente y tienen que resolver un gran número de problemas comunes. Esta reflexión ha sido tenida en cuenta en Alemania, de modo que tanto la estructuración orgánica de la política del trabajo como la de la economía se han compenetrado, así que a la cabeza y también en los miembros inferiores de esa construcción piramidal los organismos de la política del trabajo y de la economía se han fundido. Sobre esta colaboración entre los organismos de la política económica y del trabajo se han dado disposiciones fundamentales en el "Acuerdo" (*Vereinbarung*) de 21 de marzo de 1935. En grandes rasgos, este acuerdo, tomado entre los Ministros de Economía y de Trabajo y el Jefe del Frente del Trabajo (*Arbeitsfront*), dice lo siguiente:

La "Comisión asesora de la Cámara de la Economía del Reich" (*Beirat der Reichswirtschaftskammer*)—este es el último peldaño de la organización de la economía industrial—y el "Consejo de Trabajo del Reich" (*Reichsarbeitsrat*)—este es el último peldaño de la organización del Frente del Trabajo—forman juntamente el "Consejo de Trabajo y Economía del Reich" (*Reichsarbeits und Wirtschaftsrat*). En las sesiones del "Consejo de Trabajo y Economía del Reich", convocadas por el Presidente de la Cámara de Economía del Reich y el Jefe del Frente del Trabajo, pueden tomar parte los Ministros de ambos Ministerios. La misión principal del "Consejo de Trabajo y Economía del Reich" consiste en aconsejar y decidir sobre problemas económicos y sociales. También se ha realizado la correspondiente fundición de los organismos de la economía industrial y los del Frente del Trabajo, en sus partes inferiores; así entran juntamente en colaboración la "Comisión asesora de la Cámara de la Economía" con el "Consejo del Trabajo del Distrito" del Frente del Trabajo, en "Consejo del Trabajo y Economía del Distrito", cuya misión corresponde, naturalmente, dentro de ciertos límites, a la del "Consejo de Trabajo y Economía del Reich".

III.—LA COMUNIDAD DE EMPRESA COMO FUNDAMENTO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Que el patrono (*Arbeitgeber*), por un lado, y el obrero (*Arbeitnehmer*), por otro, representan socialmente intereses económicos opuestos, no puede evitarse mientras el egoísmo humano exista. La falta cometida antes de 1933 consistió en levantar esos intereses económicos encontrados a norma de valor general, con el postulado en el que se funda la concepción marxista de la historia y de la economía, de que todo progreso de la Humanidad no es, en conclusión, más que el resultado de la lucha de clases. El nacionalsocialismo, sin desconocer la oposición económica fundada entre patrono y obrero, ha colocado, en lugar de la lucha de clases, el concepto de comunidad, y en pocos años se ha conseguido en Alemania convencer a todas las fuerzas productoras—tanto patronos como empleados y obreros—de que su bienestar depende, en último término, siempre de la buena marcha de la comunidad, y que cada una de las empresas y cada uno de los individuos pertenecientes a ellas sólo pueden dar de sí lo mejor y alcanzar el máximo rendimiento si patronos y obreros trabajan en colaboración armónica y no el uno contra el otro. Por eso se orienta toda la estructura, dentro de la organización del trabajo y de la economía, a eliminar todos los elementos de disociación. No orden según las clases —como antes—, sino orden según profesiones, es decir, división en las llamadas asociaciones profesionales (*Fachgruppen*). Toda empresa—de cualquier clase y alcance que sea y lo mismo si se trata de trabajo intelectual o manual, de la cabeza o de la mano, como hoy se dice en Alemania—forma una comunidad, comunidad de trabajo o, según la terminología de la Ley, comunidad de empresa (*Betriebsgemeinschaft*). Esta comunidad de empresa es el fundamento de la organización nacionalsocialista del trabajo y una de las células germinales de la comunidad de todos los compatriotas, es decir, de la comunidad del pueblo. A la comunidad de empresa corresponde por otro lado, en la vida privada del ciudadano, la comunidad de la familia o de la estirpe. Las dos comunidades se compenetran naturalmente, ya que no es posible ordenar independientemente uno del otro los dominios del trabajo y del tiempo libre. Ya veremos cuánto tiene en consideración el Gobierno esta compenetación en la regulación de los detalles.

a) *Principio de lealtad mutua.*—Del concepto de la comunidad de empresa, junto con el contenido ético de todo trabajo, se sigue que la relación jurídica, el contrato de trabajo, se diferencia esencialmente de todos los contratos sobre obligaciones ordenados en el Código civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*). No se trata en el contrato de trabajo, en primera línea y exclusivamente, de un cambio de prestaciones, de la prestación de trabajo contra el pago en metálico; se trata de más, mucho más. La relación jurídica de trabajo es, ante todo, una relación de comunidad, y de eso se desprende que junto y por encima del contenido obligacional de la relación jurídica de trabajo, se trata de un lazo especial entre personas, y que todos los derechos y deberes dentro de aquella relación jurídica se apoyan en vínculos de lealtad personal y deben ser interpretados, por lo tanto, en armonía con la misma. Y como las relaciones de trabajo comprenden a todo el hombre, a causa de la unión personal y la ética del trabajo, tiene que existir junto a la obligación de lealtad mutua el principio fundamental del honor social.

b) *Principio de dignidad social.*—No hay trabajo, por insignificante que sea, cuyo cumplimiento exacto y puntual no merezca la mayor consideración. Los interesados en la relación jurídica del acuerdo de trabajo están el uno frente al otro, con los mismos derechos, y al concepto de dignidad profesional del patrono, comerciante o fabricante corresponde el concepto de dignidad profesional de aquellos que dentro de la comunidad de empresa prestan el servicio que les ha sido asignado, es decir, dependientes u obreros.

c) *Principio del mayor rendimiento.*—Cada uno dentro del marco de obligaciones que le han sido confiadas, tiene que hacer lo mejor y aspirar al mayor rendimiento para mejorar de ese modo su propia posición dentro de la comunidad de empresa, contribuyendo con eso —visto más ampliamente—al servicio del bien común. Junto a la lealtad mutua, a la que están obligados todos los miembros de la empresa, y el respeto mutuo de la dignidad social está el principio del rendimiento, que comprende la aspiración de todos los miembros a aumentar y mejorar constantemente las ganancias de la empresa. Como vemos, la comunidad de empresa requiere todas las fuerzas del individuo comprometido. No basta que el mismo cumpla por cumplir y a desgana el trabajo que le ha sido confiado, sino que tiene que aspirar constantemente a hacerlo mejor, debe consagrarse a la empresa con toda su capacidad y energías (con *piel y pelo*).

d) *Principio de la asistencia social.*—Pero eso sólo puede esperarse de los individuos, si cada uno de ellos puede tener el convencimiento y además se le demuestra que es así, de que la empresa a que pertenece es, en realidad, suya propia, y que dicha empresa está obligada más allá de lo convenido en el contrato de trabajo en cuanto al salario y demás, lo mismo que él tiene deberes para la comunidad de empresa que exceden del contenido expreso y literal del contrato. Todos los que están incluidos en una comunidad tienen que cuidarse los unos de los otros, ayudarse y socorrerse. Dicho concretamente: el patrono, como el más fuerte dentro de la comunidad, tiene un amplio deber de asistencia y cuidado respecto a sus empleados, un deber que alcanza mucho más que la disposición "social" del § 618 del Código civil. Es deber de todo alemán ayudar a todo compatriota que se encuentra en necesidad; esto hoy, en Alemania, es ley no escrita de la comunidad nacionalsocialista. ¡Y cuántos más deberes de asistencia y ayuda tienen aquellos ciudadanos frente a los otros con los que están unidos en la comunidad de empresa! Ese deber de cuidado y asistencia está latente en toda relación de trabajo y ha encontrado además—lo mismo que los principios fundamentales, ya citados, de la lealtad, honor y rendimiento—expresión en la ley. Con respecto a este particular hay que recordar, ante todo, la "Ley de Ordenamiento de Trabajo Nacional" del 20-I-1934 (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*), en cuyos dos primeros párrafos se encuentran las cuatro columnas fundamentales ya citadas de la comunidad de empresa: § 1.º: En la empresa trabajan unidos el Empresario, como *Caudillo*, y los empleados y obreros, como *hueste*, para conseguir la finalidad respectiva y para la utilidad común del pueblo y del Estado. § 2.º: El Caudillo de la empresa decide frente a sus compañeros sobre todas las cuestiones industriales en cuanto se hallen reguladas por la presente Ley. Tiene que velar por el bien de su hueste y ésta ha de serle fiel y leal en las relaciones de la empresa común.

La Ley de Ordenamiento del Trabajo Nacional reglamenta, además, las cuestiones de la representación en la empresa, las funciones de los Comisarios del Estado, la jurisdicción de la dignidad social, las líneas directrices de la constitución de la empresa y las limitaciones del despido. Como dentro de la dirección del Estado nacionalsocialista y en toda comunidad existente dentro de la comunidad del pueblo, el principio de la autoridad del "Führer" es también piedra angular en la

comunidad de empresa; el Jefe de la empresa—cuya personalidad y cualidades han de responder a especiales exigencias—tiene frente a los miembros de la comunidad, frente a su “Gefolgschaft”, un mando muy amplio (comp. § 2 de la Ley de Ordenamiento del Trabajo Nacional). Autoridad con respecto a los de abajo y responsabilidad hacia arriba son aquí lo fundamental.

IV.—ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS.

a) *Autonomía por medio del Frente del Trabajo.*—Reconociendo que no hay nada que paralice tanto la propia responsabilidad e iniciativa como la tutela del Estado y, en consecuencia del principio de la unión personal dentro de la comunidad de empresa, cada empresa debe gobernarse a sí misma en lo que respecta a las relaciones personales y cuestiones del servicio. Tan sólo cuando no puede encontrarse conformidad dentro de la propia gobernación interviene el fiduciario del Estado. Para la realización de esa autonomía administrativa de la empresa, y para la regularización de toda la organización del trabajo en Alemania ha sido fundado el Frente del Trabajo Alemán a primeros de mayo de 1933, que ya desde su comienzo comprendió todos los Sindicatos y Asociaciones obreras existentes en el Reich. En el Frente del Trabajo están unidos todos los patronos, dependientes, obreros, comerciantes y artesanos. Su número alcanza actualmente cerca de 20 millones. Hay que notar aquí que el labrador y las profesiones liberales tienen su organización propia con la misma estructura y fines del Frente del Trabajo. Junto a la vertebración política, regional y administrativa del Frente del Trabajo, que por lo demás en su estructura es semejante al Partido, ha sido hecha una división, según empresas, que sirve para la autonomía administrativa. El Frente del Trabajo comprende en total 18 gremios (*Reichsbetriebsgemeinschaften*), por ejemplo, “Bancos y Seguros”, o “Confecciones”, o “Tejidos”. Estos gremios están subdivididos en gremios de provincia, de distrito y de aldea (*Gau, Kreis und Ortsbetriebsgemeinschaften*). En empresas con uno o dos empleados, el “*Betriebsgemeinschaftswalter*” del gremio de la aldea es el órgano de la autonomía administrativa; en la práctica, naturalmente, una comunidad tan pequeña se rige por sí misma. En empresas que tienen hasta 19 miembros, el “*Betriebswalter*” del correspondiente

gremio es el órgano de la autonomía administrativa. El es el portavoz entre los empleados y el patrono, y viceversa, en todas las cuestiones sociales y económicas, y además tiene que consagrarse a cuestiones de orden más trascendental, que llegan a su jurisdicción de un lado u otro. Este último es un terreno en el que se prueba el papel tan importante que representa dentro del Frente del Trabajo la parte educativa, y de qué modo el Frente del Trabajo toma parte en las preocupaciones personales y los deseos del individuo, tendiendo siempre a encontrar una justa compensación entre los intereses individuales de cada uno de los miembros de la comunidad y el interés común de la misma, o bien del interés del pueblo. En empresas con más de 20 empleados hay, además del "Betriebswalter", el "Consejo de empresa" (*Vertrauensrat*), que se compone de empleados y trabajadores y el patrono, y cuyo fin es regular todas las cuestiones de la empresa en una colaboración íntima y de mutuo acuerdo. El "Consejo de empresa", como tal, ejerce tan sólo una función de consejero; la decisión está—según el principio de autoridad—exclusivamente en manos del Jefe.

b) *Restricción del empleo de los acuerdos tarifarios.*—En tanto se trate de regular cuestiones que no sólo atañen a una empresa única y a su modo especial de ser, sino que representan una característica para todas o casi todas las empresas del mismo gremio (las llamadas cuestiones *überbetrieblich*), se han formado Juntas Organizadoras (*Arbeitsausschüsse*), que en correspondencia con la estructura económica regional, se dividen en Juntas Organizadoras Principales (*Hauptarbeitsausschuss*) y Secundarias (*Unterausschuss*), y en las cuales figuran representantes sacados de entre los jefes, empleados y trabajadores, en número igual. Pero el arreglo de los problemas que son comunes a muchas de las empresas contiene siempre un elemento igualatorio, de carácter impersonal por su propia naturaleza. Debe ser por eso una excepción. Por tanto, el arreglo de condiciones de trabajo por medio de un acuerdo tarifario (*Tarifvertrag*) ha de hacerse tan sólo si esta medida parece necesaria para la protección de los empleados de un grupo de empresas.

En la regularización de las cuestiones comunes a las empresas, como también en el tratamiento de problemas sociales que no atañen tan sólo a una sola empresa, colaboran las Juntas Organizadoras del Frente del Trabajo con los ramos o agrupaciones (*Fachgruppen*) que se han formado dentro de la ordenación de la economía alemana. Los cientos de

miles de empresas son unidas en ramos distintos (por ejemplo, ramo de madera, de metal, de cuero). Estos ramos, formados por empresas dispersas por todo el Reich, y a los que corresponden jefes, empleados y trabajadores, están divididos regionalmente, según lo requieren las necesidades de la Economía, y forman las llamadas Provincias económicas (*Reichsfachgruppe*), Distritos económicos (*Bezirksfachgruppe*) y—como unidad mínima—, Departamentos económicos (*Kreisfachgruppe*). Hay, por tanto, ramos del Reich o Provincias económicas, de Distrito y de Departamento. Los ramos intervienen en las cuestiones de salario y política social y administrativa.

Un ejemplo práctico aclarará la actividad de los ramos. Si se trata de fijar el salario en la industria de la cerámica, el ramo del Reich—en conformidad con los representantes del Frente del Trabajo—hace un acuerdo tarifario para todos los empleados de la industria de la cerámica del Reich (*Reichsrahmentarif*). En ese acuerdo tarifario del Reich se fija el ingreso mínimo que cada empleado de la cerámica, en cualquier parte del Reich, tiene que ganar. Además, se añade el tanto por ciento de aumento a este salario mínimo, que han de ganar los obreros especializados en la industria, y se indica lo que se entiende bajo el concepto “obrero especializado de la cerámica”. Partiendo de este acuerdo tarifario, el ramo del Distrito—en unión con la correspondiente Junta Organizadora del Frente del Trabajo—procede, teniendo en cuenta la estructura económica especial y, ante todo, la carestía de la vida del correspondiente distrito económico, a fijar el ingreso mínimo dentro del distrito. Este, naturalmente, no puede ser menos, de ningún modo, que el fijado por el acuerdo tarifario del Reich. El ramo del Distrito apoyará sus conclusiones en el material aportado por las estadísticas sobre los gastos de casa, alimento, vestido, calefacción, etc., así como también sobre los peligros especiales que ha de tener en cuenta la industria dentro del distrito. Aquí, como en todo otro dominio de la organización, una estadística cuidadosamente hecha representa un papel muy importante. Del ramo del Distrito va la cuestión, finalmente, al último peldaño, al ramo del Departamento. En él se fija—en colaboración con la Junta Organizadora Secundaria del Frente del Trabajo—la tarifa definitiva para el pueblo, con todos sus detalles, y en consideración a los distintos puntos de vista que ya han sido tomados en cuenta por el ramo del Distrito. Pero, sin embargo, para poder tener en cuenta casos especiales para los que el acuerdo tarifario del ramo del

Distrito no puede ser considerado como justo, está prevista la fijación de tarifas especiales sobre las que decida el ramo del Reich.

Del mismo modo que se ha mostrado en la fijación del salario, los ramos proceden por un orden de mayor a menor en otras cuestiones, dentro de la política económica o de trabajo, como por ejemplo, en cuanto a las horas de trabajo, tiempo libre, vacaciones o—para citar ejemplos de política económica—, empleo de material determinado, cifra máxima de producción, fabricación de géneros de calidad y precio ventajoso, etc., y así se comprenden todas las empresas en el Reich, por pequeñas e insignificantes que sean; así son fijadas las condiciones de trabajo y salarios, los métodos y capacidad económica, y es fiscalizado su funcionamiento. Así se pone orden y unidad en cientos de miles de empresas, con millones de empleados, y, sin embargo, siempre se tienen en cuenta las circunstancias personales. No hay en Alemania ni una sola empresa, aunque no sea nada más que un artesano con aprendiz, que no se halle comprendida en esta organización económica del trabajo.

c) *Influencia e inspección del Estado en las empresas.*—Así, la dirección de la política, de la economía y del trabajo conoce en todo momento la división total de las fuerzas y agrupaciones del trabajo dentro del Reich, su capacidad de producción, número de máquinas, etc. A fin de sacar las consecuencias para pueblo y Estado de ese conocimiento, son dados al ministro competente por leyes especiales plenos poderes. Así, por ejemplo, hay que recordar la disposición dentro del Plan Cuatrienal sobre la movilización de obreros en tareas de gran importancia para el Estado, o bien aquella sobre la dirección de las fuerzas de trabajo en industrias de importancia vital. La primera de esas disposiciones ha hecho posible, en la primavera de 1938, en el término de unas semanas, desplazar 500.000 obreros, en parte de los más calificados, de todas las provincias del Reich para emplearlos en los trabajos de fortificación en la Línea Sigfrido, sin que por ese gigantesco desplazamiento de la mano de obra, la economía alemana haya sufrido ni la más mínima pérdida. Se conocía la organización de cada una de las empresas del Reich y se sabía exactamente en qué medida podrían sacarse manos, máquinas y material de ellas, sin impedir la marcha de la economía y la ocupación de todos y sin influir perniciosamente en el bienestar del pueblo.

La construcción de la Línea Sigfrido en un plazo insignificante de tiempo, así como la ejecución de aparentes "milagros de trabajo", por ejemplo, el alcanzar la autarquía en el terreno de la alimentación y de

las industrias de importancia vital, así como la creación de nuevas industrias, todo esto—aparte de lo realizado dentro de las finanzas, que aquí no interesa—ha sido sólo posible porque la dirección del Estado ha realizado el principio éticoeconómico del derecho al trabajo adecuado para todo ciudadano alemán. Todo alemán, desde hace una serie de años, realiza un trabajo adecuado a sus facultades. Las cualidades existentes de cada uno de los ciudadanos corresponden aproximadamente a la demanda de determinadas fuerzas de trabajo, de modo que sólo por excepción es necesario cerrar la entrada en oficios o profesiones, o bien cambiar y transformar las fuerzas de trabajo de unos oficios para otros.

V.—EDUCACIÓN PROFESIONAL.

a) *Exámenes psicotécnicos.*—Para dar un trabajo adecuado a cada alemán es necesario saber qué aptitudes tiene. Cuanto más pronto se reconocen las aptitudes físicas y espirituales de cada individuo y se emprende la formación correspondiente de ellas, tanto más puede evitarse el desgaste improductivo de energías y el desaprovechamiento de aptitudes. Además, puede emprenderse más pronto y mejor la instrucción para el propio oficio, y los individuos se sienten más satisfechos al estar ocupados según las aptitudes que poseen. Por eso un plan de trabajo debe empezar con la juventud, ya que el derecho al trabajo adecuado lleva consigo el derecho a la formación correspondiente. La finalidad de la pedagogía—más concretamente: de la educación profesional de la juventud—es despertar y robustecer en el alma de todo joven alemán el convencimiento de que posee las aptitudes para hacer un trabajo determinado, y que, por consiguiente, tiene el deber y también el derecho de formar y cuidar esa aptitud para poder desempeñar algún día plenamente su trabajo, dando en el mismo el mayor rendimiento. Después de terminada la educación escolar, a la que han de someterse todos los niños, cualquiera que sea su esfera social, en la escuela elemental (escuelas del Estado), hasta la edad de los catorce años, se somete al niño por medio de una Comisión, compuesta de psicólogos y expertos, a un examen psicotécnico sumamente detallado y cuidadosamente pensado, en el que se pretende determinar las cualidades físicas e intelectuales del examinando, para determinar cuál es el oficio o profesión que le conviene. Tales experimentos han sido emprendidos hace varios años con miles de jóvenes;

sólo en pocos casos ocurre que los padres o tutores del educando se nieguen a permitir la preparación para aquella profesión u oficio que indica el resultado del experimento. La experiencia ha demostrado que el camino así emprendido casi sin excepción es el mejor para cada individuo. Pensando que todo el material adquirido en estos ensayos ha de ser utilizado no sólo en las estadísticas, sino también en la práctica, de modo que el método de experimentación ha de afinarse y hacerse cada año más seguro, puede suponerse que en el curso de los próximos años han de ser corregidas las faltas todavía existentes. Es innecesario decir que en el examen y consejo siempre se toma muy en cuenta la afición de la juventud para un determinado oficio o profesión, primero, porque se hace bien lo que se hace de buena gana, y segundo, porque la experiencia demuestra que la afición para una profesión determinada casi siempre va acompañada de las aptitudes correspondientes. Junto a la formación para el oficio o profesión propiamente dichos se procura, además, que el joven que ha abandonado la escuela adquiera una formación general sólida dentro del propio oficio elegido, ya que sólo el que conoce lo general puede ocuparse con éxito en lo especial.

b) *Talleres de aprendizaje.*—La preparación especial propia para cada profesión u oficio sólo puede ser hecha en talleres para aprendices (*Lehrlingswerkstätten*), los cuales en parte están subvencionados por el Estado y construídos en las más diferentes empresas industriales. No basta con que el maestro que domina su materia, forme al aprendiz y le dirija, pues el que quiere dirigir y formar tiene que poseer, ante todo, las cualidades de un pedagogo y dominar los principios de la pedagogía aplicada a la formación profesional o de oficio. El Frente del Trabajo ha fundado con este fin diferentes escuelas, en las que se forman los maestros profesionales (*Berufserzieher*), personas con cualidades sobresalientes dentro de la materia y con aptitud pedagógica.

c) *Concursos profesionales.*—Para incitar a la juventud que se encuentra en la formación profesional y poner a prueba sus conocimientos, se organizan por el Frente del Trabajo anualmente en todo el Reich concursos de oficios (*Reichsberufswettkämpfe*), para destacar los mejores aprendices de un ramo. Estos reciben después toda clase de apoyos y facilidades por parte del Estado para continuar su formación.

También para aquellos otros—empleados y trabajadores—que ya han aprendido su oficio, se organizan concursos con regularidad, pues también aquellos que han hecho ya hace tiempo su formación tienen

necesidad de estar constantemente al tanto de los nuevos progresos de su ramo. Por medio de la participación en tales concursos tienen ocasión de demostrar si su conocimiento no está anquilosado y siguen el avance de los tiempos.

A los concursos profesionales para empleados, trabajadores y aprendices corresponden los concursos organizados también anualmente para patronos, que tienen como finalidad alcanzar la distinción de "empresa modelo" (*Musterbetrieb*).

d) *Ampliación de la formación profesional.*—Para dar medios a todo trabajador especializado, que ha tenido una formación concienzuda, de estar constantemente en su ramo al corriente y mantenerse dentro de su oficio siempre en la avanzada de los progresos e invenciones, el Frente del Trabajo ha establecido institutos de ampliación de estudios profesionales. Conferencias, películas, exposiciones y examen de las faltas que se cometen con regularidad en el ejercicio profesional, revistas técnicas, etc., sirven para tal objeto, y un número cada vez mayor participa libremente de estos recursos educativos. La participación en tales instituciones es casi siempre gratuita, o si no lo es, han de pagarse unos cuantos céntimos por el servicio.

e) *División del trabajo dentro de las empresas.*—A fin de tener la seguridad de que en las diferentes empresas cada uno de los miembros es utilizado según sus facultades y ocupa el puesto que le corresponde, han sido formados por el Frente del Trabajo Comisiones de Inspección para la colocación adecuada de fuerzas de trabajo y organización de empresas. El objeto de estas Comisiones es determinar por medio de peritos—que trabajan ellos mismos por algún tiempo en la empresa—si la organización de ésta se halla en armonía con las aptitudes de los que en ellas se ocupan, pues ante todo hay que evitar que alguien esté en un cargo que no cumple por completo o que no corresponde a sus aptitudes y a su saber. Esta es una cuestión que atañe en la misma medida a los empleados como al Jefe de la empresa, y cuya solución es siempre para el bien de ambos. Por eso, aun por parte de los Jefes de las empresas, estas Comisiones son vistas con satisfacción, y hay incluso empresas que a menudo piden la intervención de una de ellas. Las faltas que se encuentran se corrigen sin necesidad del empleo de la violencia, para poder alcanzar mejores resultados por un método más racional y procurar a todos los empleados el sentimiento de que cada uno de ellos ocupa el puesto que le corresponde. Las faltas que se presentan pueden corregirse casi siempre

por traslados dentro de la misma empresa, pero si no ocurre así puede realizarse un cambio entre varias empresas.

Por medio de una elección metódica de profesión, una formación profesional concienzuda, formación que se continúa durante toda la vida de una persona, se va eliminando poco a poco al llamado obrero no especializado (*ungelehrter Arbeiter*), que, mal pagado, se ocupa hoy aquí y mañana allí, y que, en el verdadero sentido de la palabra, no es sino un obrero de ocasión. Este es sustituido por el trabajador especializado, de alta calificación y gran rendimiento, que Alemania necesita para poder competir con sus productos en el mercado mundial.

Reconocido el trabajo humano como el componente más valioso de la riqueza nacional, hay que aspirar a alcanzar con la menor cantidad de trabajo el mejor resultado. Para la realización de este principio es necesario un examen e investigación más exactos y casi científicos. Y en realidad, hay en Alemania para este objeto una Escuela Superior para la técnica del trabajo, cuyo objeto es examinar los medios auxiliares de la técnica para adecuarlos al rendimiento del trabajo humano.

f) *Estudios superiores para obreros.*—“¡Vía libre a los mejores!” (*Freie Bahn dem Tüchtigen*) es un antiguo principio alemán, que hoy ha encontrado la realización más perfecta en el III Reich. Si por ejemplo, se da el caso de que un aprendiz o trabajador de la industria óptica dispone de aptitudes que hacen suponer que después de realizados los estudios correspondientes a la carrera de ingeniero, puede llegar a ser una eminencia, interesa al Estado abrirle el camino de los estudios superiores. Las Escuelas de Langemarck, en Alemania, hacen posible a los obreros jóvenes, entre los dieciocho y veinticuatro años, la preparación para la Universidad en forma de cursos anuales, cuyo examen final corresponde al examen de bachillerato. Estos obreros son elegidos en los concursos profesionales del Reich. Los estudios en las Universidades de aquellos obreros que han aprobado en la Escuela de Langemarck los paga el Estado, que, además, abona 125 marcos mensuales para su mantenimiento. Después del examen final de la Universidad, el Estado emplea los nuevos ingenieros, salidos de la clase obrera, por cinco años, si éstos no son colocados en la industria privada, lo que suele ocurrir casi siempre, tratándose como se trata de hombres dotados de un talento y aptitudes excepcionales.

VI.—BELLEZA DEL TRABAJO.

Junto al cuidado de la educación profesional y al fomento constante de la formación, el Frente del Trabajo apoya todo lo que sirve para la alegría en el trabajo, y con ello, para aumentar el rendimiento. Procura hacer lo más agradable posible el ejercicio del trabajo en sí mismo, dando aire y luz a las fábricas y oficinas, perfeccionando los métodos de trabajo y dignificándolos lo más posible. Todo esto tiene el Frente del Trabajo constantemente ante los ojos. Se ha comprobado que la intensidad del trabajo es mucho mayor cuando el lugar en que éste se realiza y sus aledaños son acogedores, alegres y limpios. Por otro lado, también el aspecto ético del trabajo requiere que su ejercicio sea cosa agradable y bella. Bajo el lema "Belleza del trabajo" (*Sshönheit der Arbeit*), se han hecho concursos ricos en sugerencias fértiles, y que han contribuido grandemente a corregir faltas. Tanto el patrono como los empleados, en simpática camaradería, actúan conjuntamente y a menudo alcanzan con pocos medios grandes resultados. Unas flores frescas en un florero, unos tapetes de color, un par de cuadros colgados en las paredes y otras pequeñeces hacen que el hombre trabajador se encuentre en un ambiente más propicio y le disponen para el trabajo con gusto y alegría.

Además de mejorar los lugares de trabajo en sentido estricto, se instalan—siguiendo el consejo y la dirección del Frente del Trabajo—cuartos donde los empleados se lavan y se cambian de ropa, y salas de recreo. Limpieza y adecuación de las instalaciones son las líneas generales a que han de atenerse especialmente en las cantinas, donde los obreros y empleados toman sus bocadillos y café en las horas libres, en grandes mesas sumamente limpias y blancas. Hay aparatos de radio para entretenérse, y para el que es aficionado a la lectura hay también una biblioteca. En empresas grandes se proporciona en la cantina una comida de muy poco coste.

VII.—FUERZA POR LA ALEGRÍA.

Ya en la introducción se subrayó que la organización del trabajo no sería perfecta y quedarían en ella lagunas si el hombre, en su vida privada, es decir, fuera del lugar del trabajo, en su tiempo libre y en sus vacaciones, no fuera también tomado en consideración para ayudarle,

educándole y dándole sugerencias, para de ese modo animarle y aumentar sus ganas de trabajar. Con el extenso empleo del tiempo libre, confiado también al Frente del Trabajo, se persiguen muchos y múltiples fines junto al del reposo y descanso, como por ejemplo, ampliación de la cultura general por medio de estudios o lecturas de literatura, arte e historia alemana; robustecimiento del sentimiento para el país natal, mostrando las bellezas de la Patria por medio de excursiones y viajes de todos los ciudadanos; cuidado de las costumbres y usos antiguos y otras muchas cosas. Todo esto tiende a alcanzar que el hombre, en su tiempo libre, tenga una vida lo más agradable posible y llena de atractivos para que reuna alegría y contento al emprender de nuevo su trabajo. Por eso se ha elegido el lema de la "Fuerza por la alegría" para este empleo del tiempo libre. Vagabundear por las calles y pasarse la vida en los cafés, estar constantemente en el cine, siendo malas e insulsas las películas, transforman en tediosas lagunas el tiempo libre de que el hombre dispone entre las horas de trabajo, y le aburren de tal modo que muchas veces prefiere trabajar y ganar más en vez de caer en la tentación de gastar su salario en tontas y superfluas diversiones. Cada uno de los ciudadanos es hoy educado e inspirado en sus ocios para que se haga consciente de su valer en todo lo que se refiere a su Patria y tome parte activa no sólo en eso, sino en todo lo que el mundo ofrece. La organización de la "Fuerza por la alegría" tiene siempre en su programa representaciones de teatro, películas artísticas y valiosas, exposiciones instructivas y conferencias, así como la organización de excursiones de fin de semana en las cercanías, viajes dentro y fuera del territorio patrio durante las vacaciones, la posibilidad de ejercitarse en toda clase de deportes, la utilización de grandes bibliotecas modernas y muchas otras cosas que han sido organizadas desde 1933. Lo nuevo en el empleo del tiempo libre que ha emprendido el Frente del Trabajo, y lo que más le diferencia de cuanto había antes en este respecto, es el hecho de que sus organismos e instituciones comprenden a todos los alemanes incluidos en el Frente del Trabajo y a sus familias, lo que en la práctica es tanto como decir al pueblo alemán entero. Los gastos que tienen los participantes en tales diversiones e instituciones son insignificantes: el teatro y películas no cuestan nada o sólo unos céntimos. Un viaje a Noruega de diez días, por ejemplo, en uno de los grandes y modernos barcos que se han construido expresamente para la organización "Fuerza por la alegría", cuesta aproximadamente 50 marcos.

VIII.—FORMACIÓN DE LAS FUERZAS DIRECTIVAS DEL FRENTE DEL TRABAJO.

La enorme importancia que tiene el Frente del Trabajo, al llevar a cabo finalidades tan trascendentales para la comunidad del pueblo, hace necesario educar e instruir muy especialmente a aquellos que dentro de la Institución han de desempeñar algún cargo de responsabilidad. En consonancia con el espíritu de solidaridad, patronos, empleados y obreros son educados a un tiempo. El primer peldaño de esta enseñanza comprende las clases regulares nocturnas. Inmediatamente sigue la asistencia a una Escuela de Provincia (*Gauschule*), de las que hay 33, número que corresponde a la división provincial. En las Escuelas de Provincia hay cursos de varios meses, en los que aquellos que toman parte son instruidos acerca del trabajo, de la organización y de los fines del Frente respectivo. Para aquellos que han asistido a la Escuela de Provincia con mayor provecho y han sobresalido en ella, y que reciben cargos de Jefe dentro del Frente del Trabajo, hay en el Reich tres "Landesschulen" y una "Reichsführerschule". En cada provincia hay, además, un campo de educación (*Schulungslager*), en el que, durante los meses de verano, se dan cursos de recapitulación, de unos diez días, para todos aquellos que han asistido a una de las ya citadas instituciones escolares.

Dr. PERCY BARBER,
Rechtsanwalt.