

¿Dónde se hizo la Revolución?

NOTA DE LA REDACCION.—El autor nos presenta el panorama de la Revolución Norteamericana que podría clasificarse de "revolución social humanista".

La Redacción advierte, sin embargo, que esta "revolución humanista" que se acerca paso a paso a la "revolución cristiana", no ha llegado a identificarse totalmente con ella. El respeto a la persona humana se busca todavía como medio para el éxito económico. En la economía cristiana el fin es la persona humana. La economía es para el hombre, no el hombre —ni siquiera el hombre respetado y bien remunerado— para la economía.

¿En Rusia? ¿o en América?

En la historia de la humanidad intervienen tantos factores que se hace poco menos que imposible la justa consideración de muchos acontecimientos. Ese fantasma denominado "propaganda" es uno de los principales culpables de la deformación que afecta en todas partes a la opinión pública, si bien podríamos señalar la ignorancia como otra de las causas, la más profunda, del mismo fenómeno.

Para muchas personas, aun de entre aquellas que se precian de eruditas, la revolución rusa parece ser el único acontecimiento de importancia del siglo XX. Su miopía histórica ni siquiera se justifica con los recientes éxitos de la astronáutica soviética, ya que mucho antes de los lanzamientos de "sputnicks" abrigaban las mismas convicciones, pese a hechos tan fehacientes como la brutal represión húngara.

También Norteamérica tuvo su revolución. Una segunda revolución, no aquella primera en la que le cupo la gloria de levantar bien alto la antorcha de la libertad humana, gesto inmortalizado en nuestros días con la gigantesca estatua de acero y cemento del puerto de Nueva York. Su segunda revolución, la industrial, es la que hizo posible el milagro actual de su bienestar económico y de su armónico equilibrio político-social.

La verdadera revolución social

Volvamos los ojos hacia esa revolución silenciosa y sistemática que ha conseguido éxitos sociales tan notables en el país del dólar. "Pocos fenómenos intelectuales de nuestro tiempo —escribía un colaborador del Suplemento Literario del London Times— resultan más perturbadores que la negativa de la intelligentsia europea a aplicar al fenómeno americano ninguna curiosidad seria, ni una cantidad adecuada de humildad intelectual ante una creación tan extraordinaria como la de Estados Unidos." Se han acostumbrado demasiado en Europa a considerar a los Estados Unidos como nación joven, optimista e inexperta que todavía tiene mucho que aprender del Viejo Continente. No se quieren acabar de vencer que hay algo más grande, en esa nación, que el poderío militar desplegado en la última contienda mundial. En los Estados Unidos se ha dado el milagro de una revolución social sin precedentes en la historia, lenta, segura y popular, sin la trágica violencia de la lucha de clases.

Bruckberger, a diferencia de Djilas, señala los orígenes de la Revolución industrial americana en un doble acontecimiento económico-social anterior a la crisis financiera del año veintinueve:

en las resoluciones geniales de un ciudadano emprendedor de los Estados Unidos (un ciudadano cualquiera —tégase presente—, lo cual pone en evidencia el sentido democrático de un país) y en la Ley Clayton (Estatal), que por aquel mismo año aprobó el Congreso y mediante la cual se reconocía oficialmente que el trabajo no era una mercancía o un artículo de comercio, sino uno de los más altos valores humanos.

Sea cual sea el comienzo, nos encontraremos siempre, en esta revolución industrial y democrática, idéntica convergencia de iniciativa del individuo y del Estado en un clima perfecto de libertades, garantizado desde su promulgación por la Constitución Americana, esencialmente defensora de los derechos de la persona humana.

Individuos - Gremios - Estado

Iniciativas privadas son la de Frederick Taylor, padre de la moderna racionalización del trabajo que dió nombre a todo un sistema, "el taylorismo", cuyas virtudes y defectos van siendo superados por los nuevos adelantos de la psicología industrial; las del magnate del automóvil, Henry Ford, a quien muchos atribuyen las más profundas reformas económicas de la primera etapa de esta revolución; las de Elton Mayo y sus colegas, los sociólogos de Harvard, con el Movimiento de Relaciones Humanas en la Empresa; las de los grupos sindicales y patronales, representados en la dinámica personalidad de sus principales líderes, los Murray, Fairless, Reuther y muchos otros. Iniciativas estatales son, además de la Ley Clayton y las comprendidas en el programa del Partido Demócrata bajo la Presidencia de F. D. Roosevelt, las leyes Wagner (en favor de los Sindicatos), Taft-Hartley (para restablecer el equilibrio entre las fuerzas sindicales y patronales), el Income Tax o impuesto sobre la renta, etc., etc.

En el breve análisis que me propongo efectuar sobre estos elementos integrantes de la revolución industrial americana comenzaré por el discutido pionero de la industria del automóvil, Henry Ford.

H. Ford

El anuncio hecho en los periódicos de un alza de salarios sorprendentes (de \$2,4 a \$5), el año 1914, no fué un gesto espectacular de Ford con fines propagandísticos. Obedecía a un principio revolucionario de la economía de empresa que Ford se disponía a poner en práctica con todas sus consecuencias: "elevando los salarios se aumenta al mismo tiempo el número de posibles consumidores". Sencillo principio circular de economía que el joven Ford consideraba aplicable al campo de la industria, merced a los grandes adelantos de las técnicas de producción y de la organización científica del trabajo colectivo. Son los años eufóricos del maquinismo industrial. F. Taylor ha iniciado la racionalización del trabajo, etapa muy avanzada de la vieja Psicotecnia. Hace su aparición en la industria la producción en serie, a la cadena, y se abre un horizonte ilimitado al hombre de Empresa. En este clima nace y cuaja la idea de ese popular constructor de automóviles. A este gesto siguieron otros como la conquista de los mercados mediante una hábil propaganda científica, la creación de inmensas factorías con sus propias escuelas de aprendizaje, clínicas, clubes y aun sanatorios...

No faltan quienes niegan a Ford su intencionalidad social, pero no es fácil hacerlo si se ponderan bien sus actitudes fundamentales. Así, por ejemplo, en sus primeros años de empresario perdió un pleito por millones de dólares con sus socios, los Dodge, quienes le acusaron de arriesgar los dividendos de los accionistas en nuevas inversiones que beneficiaban más al prójimo, a

los obreros y empleados de la empresa que a ellos mismos, a quienes asistía el derecho. Ford contestó a esto (consta en las actas del proceso) que "nadie tenía derecho a tener tanto dinero a no ser que se hubiera invertido de nuevo en el mejoramiento del producto, en el aumento de salarios y en la disminución de los precios" (1), palabras que revelan una verdadera mentalidad social.

Ford se hallaba en evidente contradicción con el capitalismo clásico. Son célebres sus opiniones sobre economía de la Empresa: "El negocio es un servicio —decía—, y no un placer...", y por lo tanto sólo deberían emprenderse los negocios "para hacer tanto bien como fuera posible a todos y, de paso, para hacer dinero". "No me parece —discutía en otra ocasión con uno de sus asociados— que debemos hacer una ganancia exorbitante en nuestros carros. Una utilidad moderada está bien, no mucha. Así, mi política ha consistido siempre en rebajar el precio de los automóviles a medida que la producción lo permite, para repartir los beneficios entre el consumidor y el obrero, lo cual ha dado por resultado un enorme provecho para nosotros" (2).

Tal vez la genialidad de Ford radique en su visión económica de las nuevas técnicas industriales. El hecho es que, contra todo augurio, su disparatado sistema de inversiones produjo beneficios sorprendentes aun a los mismos accionistas que lo criticaban. El vulgo lo ha considerado siempre como el inventor del automóvil y, en realidad, no lo fué. Sin embargo, la innovación decisiva que introdujo en este género de vehículos bien le vale aquel título. Para la mayoría de los sociólogos Henry Ford es uno, el más famoso si se quiere, de aquellos hombres paternalistas de la época feudal del industrialismo, a quien cupo el honor de impulsar grandemente la industria del automóvil. No es fácil juzgar a los hombres de otra época.

A Ford se le ha echado en cara su actitud hostil con los sindicatos, hecho innegable; pero hay que reconocer que, al fin, acabó persuadiéndose de la necesidad e importancia de estos organismos y los reconoció definitivamente, así como el derecho del obrero a la huelga.

|| | Sindicatos obreros

La sindicación libre de los obreros de Norteamérica fué uno de los acontecimientos más elocuentes de la revolución industrial que venimos considerando. Los obreros de este país no se sindicaron por una conciencia de clase al estilo marxista, sino ejercitando los derechos constitucionales vigentes en él. Esta asociación solidaria de intereses comunes constituía una poderosa y legítima fuerza, capaz de defender por sí misma, y sin violencia, los derechos del trabajador, moderando al mismo tiempo los abusos patronales. "El obrero ya no vende su trabajo, sino que se asocia con el patrón para producir algo entre los dos, y así ganarse ambos la vida, al tiempo que prestan un servicio al comprador" (3).

En los años difíciles de la crisis financiera permanecieron afiliados a los sindicatos, a pesar de la competencia intensificada del trabajo, tres millones de obreros. En el año 1953 el número de afiliados llegó a los diecisiete millones, lo que supone una fuerza incalculable. Los resultados obtenidos mediante la acción sindical corresponden bien a su poderío. Los horarios de trabajo

(1) William C. Richards. "The last billionaire: Henry Ford". New York, 1956, p. 38. "No one had the right to have so much money unless it was plowed back into improvement of the product, wage increases and a lowering of prices and..."

(2) R. L. Bruckberger. Ib. p. 15.

(3) R. L. Bruckberger. Ib. p. 16.

disminuyeron hasta seis y siete horas. Se adoptaron los convenios colectivos de trabajo, de los cuales se ha dicho que constituyen uno de los medios más aptos tendientes a la democratización de la empresa. Se aceptaron ideas tan innovadoras como la participación de beneficios en la empresa, según los índices señalados por el aumento de productividad. Se llegó a hacer posible la huelga "amistosa" en la que había desaparecido todo gesto de violencia, y los patronos hubieron de avenirse al diálogo y discusión de problemas comunes con los líderes sindicales. No faltan quienes atribuyen a los sindicatos una gran parte de la labor realizada en estos años por erradicar el analfabetismo de los Estados Unidos.

Grupos patronales

Frente al poderío creciente de los sindicatos, nacieron también, en defensa de sus propios intereses, los grupos o asociaciones patronales de no menor importancia. Podía decirse que, exceptuado el Gobierno, no existían organizaciones cívicas más poderosas en la nación. En ocasiones se hizo necesaria la intervención de aquella "tercera fuerza" como mediadora entre ambas. Pero antes de pasar a estudiar un poco el papel del Estado en cuanto tal en el desenvolvimiento de la revolución industrial, conviene señalar los progresos de la iniciativa privada en este mismo campo.

La organización Ford no careció de abundantes errores y el viejo Henry vivió lo suficiente como para advertirlo y rectificarlo, estampando su firma en un conocido manifiesto a los industriales americanos: "La industria creatriz —decía el manifiesto— debe en adelante centrar en el factor humano todo el interés que se ha puesto hasta ahora en el factor máquina. Las relaciones humanas en la industria moderna constituyen un nuevo y vasto dominio a explorar. El hombre moderno que ha vencido a la máquina puede también vencer las dificultades causadas por la malinteligencia humana" (4).

Elton Mayo

El fenómeno que obligó al magnate del automóvil a efectuar una revisión de su concepción social del trabajo surge con Elton Mayo y un grupo emprendedor de sociólogos de Harvard, quienes mediante las famosas experiencias de la Western Electric Co. en Chicago, descubrieron un nuevo factor digno de ser tenido en cuenta en todo cálculo exitoso de productividad. Lo llamaron factor "hombre" o también "factor humano", y se basaba en el principio social más simple que puede aplicarse al mundo laboral: "La voluntad de trabajo sólo es conquistable en un plano de consideración mutua y de respeto a la dignidad humana." Se ha dicho que el estudio llevado a cabo por la Western Electric sobre la psicología obrera es "el más interesante e importante que se ha hecho acerca de los obreros de una fábrica" en su propio ambiente, y que su trascendencia ha sido incalculable.

Relaciones humanas

Las conclusiones de estas experiencias resultan tan obvias que pueden llegar a sorprendernos, pero su puesta en práctica contribuyó en forma radical a un cambio decisivo en la orientación de los métodos y actitudes adoptables en el seno de toda empresa. Se vio, ante todo, que el obrero no sólo responde a los incentivos materiales como son el salario y las primas de trabajo, sino también a todo estímulo de orden humano que diga

(4) G. Frieddman. "Ou va le travail humain", p. 111, donde resume dos artículos publicados en "Le Figaro" sobre el manifiesto de los industriales americanos, a su juicio, no exento de optimismo.

relación con el aprecio de su propia dignidad. El hombre tiende a concebir la empresa como una actividad social más, en la que todos colaboran, sin acepción de personas, para obtener un fin común. Esta realidad innegable, oculta en el corazón del obrero, obligaría a pensar seriamente en soluciones más democráticas de los problemas económico-sociales de la industria.

"Las asociaciones patronales dieron muestras de un cambio significativo, la Taylor Society, y otros grupos, que se habían preocupado principalmente de cuestiones técnicas, como las asociadas con el sistema Taylor de dirección científica, se unieron para formar la Sociedad del Adelanto de la Dirección, de puntos de vista mucho más amplios y humanos. La Asociación de Empresarios Norteamericanos se preocupó cada vez más por los problemas humanos y no técnicos y los líderes sindicales fueron invitados, con más frecuencia, a tomar parte en sus reuniones" (5). De esta forma, la naciente sociología industrial vendría a allanar las diferencias de ideología y criterio existentes entre los grupos patronales y sindicales, estableciendo puntos comunes de interés aptos para el diálogo y la mutua colaboración.

En contraposición con los economistas del siglo pasado, fautores del llamado *homo-oeconomicus*, fruto de la concepción materialista del capitalismo liberal, surgen los nuevos intelectuales del trabajo colectivo y de la economía empresarial, los sociólogos de las Universidades norteamericanas y los *business-man*, hombres estos últimos especialmente preparados para la dirección y administración de negocios.

Un poco de historia:

Las primeras décadas del movimiento industrial americano que concluyen en el desastre de la crisis financiera se caracterizaron por la euforia y el bienestar económico, aun cuando no tanto por el sentido social del mismo. Se multiplicaron las empresas, se mejoró el utillaje de las fábricas, se modernizaron las máquinas y las técnicas de producción, y se crearon innumerables Escuelas técnicas y Universidades industriales que facilitaron al país millares de técnicos, ingenieros y especialistas en todas las ramas de la ciencia, elemento humano indispensable para hacer duradero, próspero y estable el prodigioso desarrollo industrial iniciado con tantos éxitos.

Los Estados Unidos se pusieron a la cabeza en casi todos los índices de la producción mundial. Sus éxitos no hallaron el debido eco en Europa, entre otras razones, porque aquellos fueron los años de la famosa política "aislacionista" de los republicanos. En efecto: "Fue el Partido Republicano el que se benefició de esta oleada de riquezas. La política idealista de W. Wilson no fue comprendida, sus planes internacionales resultaron boicoteados. El Tratado de Versalles, que implicaba el reconocimiento de la Sociedad de Naciones, no recibió la aprobación del Senado; y habiéndose planteado la lucha electoral por la presidencia sobre la plataforma de la aceptación o no aceptación de la política wilsoniana, un rapto de egoísmo nacional —el aislacionismo— dió el poder a los republicanos. Estos lo desempeñaron hasta el año 1932, a través de las tres presidencias de Warren G. Harding (1921-2), Calvin Coolidge (1922-9) y Herbert Hoover (1929-33)" (6).

(5) Witt Bowden. "El gremialismo en los Estados Unidos". Buenos Aires, 1957, p. 7. (American Labor and the American spirit. Washington, 1954).

(6) J. Vicens Vives. "Historia General Moderna". Tomo LI. Barcelona, 1952, págs. 534-36.

La crisis:

Sobrevino la crisis y el pueblo norteamericano se conmovió hasta los cimientos. Resultaron inútiles las tranquilizadoras palabras de su Presidente republicano Herbert Hoover, quien alegaba el tradicional principio de la economía capitalista de las depresiones periódicas (diez en diez años) a las que sucedían siempre épocas de mayor prosperidad. Nadie daba crédito a sus palabras ante la magnitud del desastre, que repercutió en toda la economía occidental. Se hacía necesaria y urgente una nueva orientación de la política interior y exterior en la nación, como aconteció el año 1932 al acudir el pueblo a las urnas electorales, una vez más, conforme a lo determinado en la Constitución americana.

La riqueza acumulada en manos de unos pocos, los mundialmente célebres multimillonarios de la ciudad de los rascacielos, volverían al pueblo mediante un cambio decisivo en la legislación social que constituyó el programa esencial del Partido Demócrata electo para la presidencia de los Estados Unidos en la persona de F. D. Roosevelt, hombre simpático e inteligente que atrajo la confianza de las gentes en aquella hora difícil.

Roosevelt y el "New Deal"

Roosevelt afrontó la crisis con el realismo que caracterizaba todos sus actos. Comprendió que el mundo capitalista corría a su perdición si no procedía a un considerable reparto de los beneficios que iban acumulándose en manos de unos pocos. Esto lo logró elevando el jornal de los obreros, imponiendo una severa tributación sobre los beneficios industriales y emitiendo enormes cantidades de papel moneda, lo cual representó una efectiva devaluación del dólar. Además, quiso intervenir en la producción agrícola e industrial, y a tal fin el Congreso votó las leyes de Ajuste Agrícola (A. A. A.), y la de Recuperación Nacional (N. R. A.); pero ambas fueron decretadas inconstitucionales por el Tribunal Supremo. Sin embargo, se alcanzaron fines similares mediante grandes trabajos de obras públicas y la extensión de los poderes federales a materias nuevas, económicas y sociales, que escapaban a la vieja jurisdicción reservada a los Estados: leyes de regulación de trabajo, seguros y pensiones sociales, seguro federal para los depósitos bancarios, etcétera" (7).

Con el nuevo gobierno renació el optimismo y la revolución industrial recibió un impulso nuevo y decisivo. La política exterior del programa Roosevelt ganó las simpatías de todas las naciones del mundo libre y en especial de la América Latina, a quien el Presidente se propuso aplicar el criterio de la "buena vecindad", tendiente a la eliminación de todo recelo y suspicacia en estos países con los que Estados Unidos deseaba estar en muy buenas relaciones.

"El New Deal", política que los demócratas americanos proclamaban desde su reconquista del poder en 1933, contenía muchos elementos de planificación, entre los cuales se contaba el de aprovechamiento general de la energía hidráulica —la denominada *Projet Work Administration*— y el de la extensión de los beneficios de la industrialización moderna al pueblo —la *Work Public Administration*—. Con el advenimiento del laborismo al Poder en Gran Bretaña... (1945) quedó completada la adscripción de los Estados a la nueva política planificadora, ordenancista y socializante" (8). Fue sintomático el cambio de política que se siguió en Inglaterra. Tal vez, por primera vez en la historia, el nuevo continente influyó decisivamente en Europa.

(7) J. Vicens Vives. *Ib.*

(8) J. Vicens Vives. *Ib.* pág. 508.

Sistema de Entrenamiento de Mandos Intermedios

Durante los años de emergencia de la segunda guerra mundial se registra un fenómeno que no podemos pasar por alto, dada la importancia que habrá de tener en la orientación democrática de las empresas industriales. Se trata del T. W. I., Training Within Industry o Sistema de Entrenamiento de Mandos Intermedios para la industria, cuyo inmediato objetivo consistía en la formación de un grupo de instructores, jefes y técnicos que hiciesen posible la acomodación de la industria civil a la industria de guerra.

Ante el enorme esfuerzo industrial que la política de ayuda a las democracias occidentales, avocadas a una segunda gran guerra mundial, exigía al pueblo americano, el Council of National Defense se vió en la necesidad de nombrar una comisión especial, la War Manpower Commission, integrada por eminentes personalidades y dirigida por el señor Channing R. Dooley, antiguo Director de la Socony Vacuum Oil Company, para enfrentar el problema. De los estudios efectuados por dicha Comisión surgió el T. W. I., método de adiestramiento de instructores basado en el principio de la multiplicidad progresiva. Así, los cuatro Directores de la sede central adiestraron a treinta y dos representantes regionales, los cuales se cuidaron de la preparación de los instructores, quienes, a su vez, se ocuparon de la transformación de quinientos mil oficiales barberos en obreros aptos para la industria del armamento. En este proceso en cadena los instruidos pasaban con frecuencia a ser instructores de los novatos y éstos, a continuación, de los nuevos "novatos". De esta forma, en cinco años, doscientos especialistas prepararon a veintitrés mil instructores, y éstos entrenaron a un millón y medio de jefes que fueron responsables de más de veinte millones de personas.

La selección para puestos de mando e instrucción se efectuaba teniendo en cuenta, en primer lugar, las cualidades humanas de la persona, trato, simpatía, dotes de gobierno, espíritu de observación, compañerismo, etc., y en segundo lugar, sus conocimientos técnicos y su habilidad manual. Lo importante era despertar las aptitudes de los más capaces y enseñarles a mandar e instruir, de una manera humana e inteligente, mediante cursillos especiales. Los éxitos en el rendimiento fueron sorprendentes. Allí donde el método fué aplicado se redujeron los accidentes de trabajo, se mejoraron los procedimientos y se estableció un ambiente envidiable de cordialidad y comprensión, desconocido en otras ocasiones.

Al primer plan del T. W. I. siguieron otros más perfeccionados y de idénticos óptimos resultados. Tratándose de programas simples, basados en gran parte en el más elemental sentido común, pero efectuados prácticamente en el seno de la empresa (que resultaba así parte interesada) y en actividad laboral, se obtenían éxitos muy superiores a todo cálculo.

Concluidas las hostilidades y habiendo cumplido su misión específica, este Organismo dejó de existir oficialmente, pero, en virtud de su eficiencia, sobrevivió en una nueva forma civil, dando origen a la "T. W. I. Foundation", que desvió su interés hacia las cuestiones administrativas de la Empresa en toda su complejidad. Sus actividades docentes estaban llamadas a influir notablemente en la reciente descentralización de mandos llevadas a cabo en las grandes empresas, así como en la formación de los

nuevos hombres de negocios, los business man, especialmente capacitados para mandos superiores.

Democratización Industrial.

En la actualidad, los industriales norteamericanos no descuidan la capacitación de sus futuros directores de empresa y de sus administradores y consejeros. Han surgido en las Universidades carreras específicas que harán de sus alumnos verdaderos profesionales del mundo de los negocios y de la industria. Existen, asimismo, cursillos de capacitación a los que no dejan de acudir, por tres y aun seis meses, los más altos directivos de las grandes empresas del país. La moderna complejidad de toda organización, junto con las nuevas ideas socializantes, han obligado al hombre de negocios a no contentarse con una ligera formación personal ausente de la debida especialización.

Business man, sociólogos, economistas, psicólogos, expertos en relaciones humanas y en relaciones públicas, consejeros de empresa, etc., formarán el equipo indispensable para llevar en coordinación con los ingenieros, técnicos, instructores, mandos intermedios, obreros especializados, etc., el complejo conglomerado de las modernas factorías industriales... en un clima de mutuo respeto y de sincera solidaridad.

La organización democrática de la empresa en Norteamérica es algo más que un simple ensayo y la naciente automatización, liberando al obrero de los trabajos más gravosos e inhumanos, viene a abrirle nuevos horizontes que harán posible su afianzamiento y su desarrollo más sorprendente.

Y no se crea que estas transformaciones afectan únicamente al mundo restringido de la industria. Es un hecho que la sociedad entera se resiente ante estos cambios, reajustándose lentamente a ellos con notable beneficio para el bien común. Confirma cuanto diga la desaparición de los grandes multimillonarios del siglo pasado y primeras décadas del presente y la enorme proliferación de los pequeños propietarios que se ha registrado en los últimos años. Traigamos como botón de muestra el caso de la Compañía Telefónica, que cuenta en la actualidad con un millón seiscientos mil accionistas, de los cuales ninguno posee un porcentaje mayor al uno y medio por ciento del capital total. El propio Milovan Djilas se hace eco de este fenómeno americano de repartición de la propiedad y comenta: "En el presente, la diferencia entre el obrero norteamericano y el indonesio es mayor que la que existe entre el obrero y el accionista rico en los Estados Unidos. En 1949, cada habitante de los Estados Unidos ganaba, por término medio, 1.440 dólares mensuales; el obrero indonesio ganaba solamente 27 dólares, según los datos de las Naciones Unidas. Y se conviene de ordinario en que las diferencias materiales y de otras clases entre los países avanzados y los poco desarrollados no disminuyen, sino que, por el contrario, aumentan" (9).

Socialización moderada

Nos falta indicar en forma breve, pero un tanto orgánica, la participación directa del Estado como tal en esta revolución económico-social llevada a cabo por la iniciativa privada.

La primera ley social acerca del trabajo es la llamada Ley Clayton, promulgada por los republicanos. Pero el impulso socializante más serio del Gobierno de los Estados Unidos se registra en el período presidencial de los demócratas que se siguió al "crash" financiero del año 29.

(9) M. Mjilas. Ib.

El año 1935 se decreta la Ley Wagner, notable avance sobre la Ley Clayton, que tiende a fortalecer las libertades de asociación en favor de los asalariados. Fué duro golpe para la minoría patronal, que promovió una agria campaña contra algunos de los artículos de la nueva ley, en especial contra aquellos que inclinaban la balanza del lado de los grupos sindicales, cada vez más poderosos en los Estados Unidos. No obstante, la decisión estatal de mantener la Ley les obligó a aceptar el nuevo estado de cosas durante el largo período que duró la administración demócrata de Franklin Delano Roosevelt.

El año 1947, bajo la presidencia de Harry S. Truman, y con intenciones moderadoras, aparece la Ley Taft-Hartley en substitución de la anterior. Su autor fué el senador Robert A. Taft, y las razones que adujo en favor de la misma han quedado consignadas en el "Diario de Sesiones" del Senado, que recoge las palabras de su discurso introductorio. "Originalmente, antes de la aprobación de las anteriores leyes del trabajo, el empleador tenía todas las ventajas, tenía los empleados a su merced y podía, prácticamente, en la mayoría de los casos, dictar los términos que quería imponer en un contrato. El Congreso aprobó la Ley Clayton, la Ley Norris-La Guardia y la Ley Wagner. Esta última fué interpretada... de tal modo, que sobrepasó la intención original del Congreso y el equilibrio se llegó a inclinar del lado de los líderes sindicales, quienes tenían ahora todas las ventajas en los convenios colectivos y quedaban libres de toda responsabilidad por incumplimiento de contrato, después de haber hecho el convenio... por tanto, lo que hemos tratado de hacer es equilibrar la Ley hasta un punto en que las partes pudieran tratar en condiciones de igualdad... Este es un proyecto de ley perfectamente razonable en todos sus puntos..." Con la aprobación de esta Ley se restableció el equilibrio entre las dos grandes fuerzas laborales del país.

Con este motivo, la Comisión de Relaciones de Trabajo, organismo creado con anterioridad para proteger los nuevos derechos de la Ley Wagner, quedó encargada de mediar en los litigios de mayor importancia o de más notable desavenencia que surgieron entre los grupos patronales y sindicales por cuestiones de tipo laboral.

De esta forma, las relaciones entre los trabajadores de Estados Unidos y el Gobierno se hacen cada vez más complejas, pero al mismo tiempo más eficientes. El obrero se siente satisfecho, al verse considerado como un ciudadano más cuyos derechos e intereses se respetan y respaldan en forma efectiva y legal.

Pero, conforme se ampliaban las libertades individuales y colectivas de los diversos grupos integradores de la próspera economía industrial del país, se fué haciendo necesaria también una ampliación de los poderes federales, tan restringidos desde antiguo por la Constitución. Y así, entre las realizaciones más notables de la legislación americana, se cuenta el "Income Tax" o impuesto sobre la renta, ordenado a una más justa y equitativa distribución de las riquezas que constituyen el patrimonio nacional administrado por la laboriosidad de todos los ciudadanos.

El Estado perseguiría en adelante, con severidad, cualquier abuso contra el Fisco por considerarlo un delito contra el bien común, y con la contribución unánime y proporcionada de cada uno de los americanos todos podrían colaborar al engrandecimiento de la Nación.

Algunos han juzgado con severidad la informalidad americana en el sistema de publicidad seguido por la N. A. S. A. en su proyecto espacial con cohetes y satélites artificiales, estableciendo comparación con la actitud de ultra-secreto que siguen los rusos. Tal vez se pueda comprender esto a la luz de un sistema de impuestos del que veníamos hablando...

El pueblo ruso no paga por llevar adelante el proyecto espacial de sus científicos. Es el Estado soviético quien corre con todos los gastos directamente. Su economía totalitarista le permite emplear el presupuesto necesario para lograr las metas propuestas sin contar para ello con nadie. El pueblo americano, por el contrario, está pagando de su propio bolsillo, mediante impuestos aprobados en el Congreso ante los diversos representantes de los Estados, el gigantesco esfuerzo espacial que realizan los organismos del Estado. Por eso tiene derecho a saber, a estar informado de los éxitos y de los fracasos, de los nuevos proyectos y de las posibilidades de nuevas conquistas... Hay una diferencia radical en ambos casos. Al ruso se le pueden ocultar muchas cosas, pero el americano aspira a saberlas todas, salvo los más estrictos secretos militares.

Otra de las más notables creaciones del Gobierno de los Estados Unidos en el orden industrial ha sido la empresa mixta. Empresa privada y empresa estatal en una misma entidad. Es decir, una empresa que sin dejar de ser estatal admite una participación grande del capital privado.

No contento con este avance en la socialización moderada de algunas empresas, el Gobierno optó por la creación de otras totalmente estatales, con lo que, en pocos años, el porcentaje de las mismas ascendió de un diez a un treinta por ciento de la totalidad de las empresas existentes en el país.

Hoy día la diferencia existente entre los programas económico-sociales de los dos grandes Partidos que se disputan la administración periódica de los Estados Unidos, apenas son perceptibles. La dirección fundamental, social y democrática es bien clara, y sólo el prestigio de un equipo de hombres, emprendedores y jóvenes, ha dado el triunfo de nuevo a los demócratas por muy escasa diferencia de votos con sus rivales del Partido republicano.

Resulta difícil pronosticar algo sobre el futuro de la actual administración y no ha sido éste el motivo ni el propósito de este trabajo; antes bien, exponer a grandes rasgos algunas ideas sobre esa revolución industrial y social, tan desconocida, que ha venido realizando sin ruido el pueblo americano a lo largo de las últimas décadas.

Es de notar que, si bien hemos enumerado esta serie de iniciativas privadas y estatales una en sucesión de otra como un algo continuo, de acuerdo con un orden más o menos lógico-temporal, debemos tener presente la complejidad de todo acontecimiento humano, y en especial del que hemos estudiado, y no olvidar la simultaneidad en el tiempo de muchas de las actividades señaladas, tanto en lo que se refiere a los particulares como al Estado.

La revolución americana está en marcha. No ha concluido. Tal vez no haya hecho sino comenzar. Frente a ella, y con la llegada esperanzadora de la automación, se abre un horizonte lleno de posibilidades que el espíritu humano, confiamos en el Señor, transformará con el correr de los siglos en mil nuevas realidades...

JOSE IGNACIO URQUIJO, S. J.