

Las Relaciones Industriales

instrumento de Poder en la sociedad capitalista

P o r M A R I O G A R A Y P .

"El empresario moderno no se preocupa primordialmente por las máquinas y los materiales, sino por el manejo del personal". (J. A. C. Brown).

"Los obreros que han sido atraídos en esta forma a la acción empresarial serán leales, trabajarán con entusiasmo, serán productivos y estarán satisfechos. Muchos empresarios esperan que sus trabajadores sean partidarios de la libre empresa y rechacen el socialismo y otros movimientos destructivos (sic), sin haberles indicado ni enseñado cuáles son las reglas del juego..." (Earl G. Planty).

¿Cuáles son estas reglas del juego? Mr. Planty, que no sólo profesa sino, también, investiga concienzudamente sobre esta materia, es, desde hace tiempo, un viejo y eficiente amigo de nuestros más "progresistas" hombres de empresa (1). Asimismo, a juzgar por sus palabras que hemos citado, él cree con la fe de un carbonario en la eficacia de su panacea. Los trabajadores rechazarán el socialismo y cualquiera otra idea "disolvente" si los empresarios están dispuestos a enseñarles las reglas del juego. Estas formas de colaboración obrero-patronal están contenidas en una técnica de convivencia aplicada a la productividad, que aspira a convertirse en otra ciencia social y que puede llamarse de distintas maneras: relaciones industriales, rela-

ciones humanas, dirección de personal, etc.

Esta técnica tan sutil, tan elegante y celebrada, de explotación del trabajador por el empresario en la sociedad capitalista tiene en el taylorismo una famosa experiencia precursora. Mucho se ha dicho y escrito sobre el taylorismo y, en la década del treinta, sirvió de inspiración al "stajanovismo". No está de más recordar ciertas palabras de F. W. Taylor (1856-1915): "Los trabajadores deben tener presente que toda fábrica existe, en primera y última instancia, y en todo tiempo, con el propósito de pagar dividendos a sus propietarios". Las formas sociales de producción determinan condiciones de existencia. No es aventurado suponer que el alma de Taylor, tan minuciosa como implacable-

mente anti-obrera, haya penado de alguna manera en los talleres sometidos a la "emulación stajanovista".

Taylor sabía —y se lo hacía notar a los empresarios— que el industrial tiene una idea bastante clara de la cantidad de trabajo que puede esperar de una máquina durante su período útil, pero no sabe lo mismo con respecto a los "límites" de eficiencia de los trabajadores. En estas circunstancias, Taylor dedujo que si fuese posible calcular cuánto trabajo puede producir un obrero realmente capaz, en una operación dada y trabajando "como se debe", el empresario tendría, entonces, una medida muy útil para estimar la eficiencia de otros trabajadores al ejecutar el mismo trabajo. Fue capaz de probar su tesis en el famoso experimento

(1) Mr. Earl G. Planty es uno de los más destacados expertos norteamericanos en materia de relaciones industriales. Es autor de varios libros sobre el tema, director de la Facultad de Relaciones Industriales de la Universidad de Illinois y consejero ejecutivo de la Johnson & Johnson Co. Estuvo en Chile en 1955, con-

tratado por el Servicio de Cooperación Técnica Industrial, para que sirviera de profesor de sus consultores chilenos en materia de relaciones industriales. Por intermedio de ICARE visitó y tomó contacto con los industriales y empresarios chilenos. Ha regresado a Chile para dirigir el curso para Gerentes de Empresas, dictado en Viña del Mar.

efectuado en los talleres de la Bethlehem Steel Co., en la que Taylor desempeñaba el cargo de ingeniero consultor de dirección de empresas, un cargo que recuerda al que hoy, con mayor aplomo científico y más elegante retórica, desempeña nuestro ya mencionado Mr. Planty, para mayor gloria y provecho de nuestros empresarios criollos.

Taylor seleccionó a un operario holandés notable por su fuerza y habilidad y ahorrativo con su salario, y le preguntó si deseaba ganar más dinero. Al contestar afirmativamente —como lo cuenta J. A. C. Brown—, Taylor le hizo saber que si cumplía exactamente con las instrucciones, obtendría una paga proporcional a la cantidad de trabajo efectuada. Este operario, en circunstancias ordinarias, cargaba de 15 a 18 toneladas de lingotes de hierro en furgones de ferrocarril. En las condiciones impuestas por Taylor no habría discusiones, ni réplicas, ni debería tomar iniciativas; nada, sino el mero llevar a cabo hasta el más mínimo detalle lo que se le ordenara ejecutar. Cuando se le dijese que levantara algo, tendría que levantarlo; cuando se le ordenase que caminara, debería caminar; cuando se le indicara que pusiera en el suelo el material, obedecería; cuando se le permitiese descansar, lo haría. Al final del día, este trabajador cargó 47 toneladas y media de lingotes de hierro, es decir, su productividad aumentó en algo más de ciento sesenta por ciento. Durante los tres años que permaneció en observación continuó cargando esa cantidad, y obtuvo un aumento de sesenta por ciento en su salario. Su espíritu ahorrativo lo indujo a aquel

operario holandés a servir de conejillo de Indias en un experimento sensacional. Pero, quien cobró los mayores dividendos fue el espíritu ahorrativo de la Bethlehem Steel Co.

Taylor enseñó a los empresarios a descubrir y desarrollar en los trabajadores la eficacia de las máquinas. Sin embargo, él mismo cobró en sus últimos años otros dividendos muy distintos. Se conserva una de sus cartas a un amigo, que dice entre otras cosas: "Era yo joven, pero te doy mi palabra de que en el fondo era mucho más viejo que ahora, con la preocupación, la mezquindad y lo despreciable de aquella maldita cosa. Es horrendo para cualquiera vivir sin poder mirar de frente a un trabajador para no ver su hostilidad, y sintiendo que cada hombre que te rodea es un enemigo potencial".

A pesar de este sombrío epitafio escrito por su propio creador, el taylorismo recorrió los talleres industriales del mundo entero exprimiendo hasta su límite máximo la capacidad de la fuerza de trabajo de los asalariados, en beneficio unas veces del empresario capitalista y otras del Leviatán burocrático.

LOS TALLERES, CONVERTIDOS EN ESTABLOS MODERNOS

Con los años los empresarios entendieron que no bastaba con aplicar a la fuerza de trabajo del obrero ciertas medidas rígidas de movimiento y tiempo. La hostilidad de los trabajadores al sistema se hacía cada vez más sañuda y aumentaba la tensión en las relaciones obrero-patronales. En los comienzos de la tercera déca-

da, Chaplin asombró a los espectadores del cinema con su versión genial de los "Tiempos Modernos". El hombrecillo que salía del taller convertido en un autómatá caracterizaba en la sátira a decenas de millones de trabajadores sometidos al ritual taylorista.

A los expertos de la dirección de empresas se juntaron los psicólogos industriales. Estos últimos eran capaces de encontrar otros incentivos más ingeniosos que los simples estudios de tiempo y movimiento. A poco andar, los talleres de las industrias más desarrolladas de los países capitalistas fueron convertidos en "establos modernos" (usando las palabras de J. A. C. Brown). Se dio especial énfasis a las cuestiones de organización y métodos de trabajo en el taller. Se mejoraron las condiciones materiales de trabajo mediante cambios en la disposición general de la fábrica. Tuvieron bastante que hacer los técnicos en iluminación, calefacción y ventilación. Más aún, los psicólogos industriales supieron demostrar a los empresarios que los trabajadores podían producir cada vez más, alegremente, con acompañamiento de música durante las horas de labor.

Sin embargo, algo falló en este esfuerzo por transformar el ambiente de la fábrica en el de un establo moderno. Los trabajadores no asimilaron la placidez de las pacientes vacas lecheras y no se resignaron. Era posible hacerlos producir más, cada vez más, pero su hostilidad contra los empresarios iba en aumento. Era una hostilidad que se debatía no sólo en el ámbito de la fábrica, expresada en los continuos enfrentamientos del sindicato con la dirección de la empresa, sino

que se desplazaba hacia otras formas periféricas de acción política. Los trabajadores comprendían, aleccionados por sus dirigentes políticos y en un lento proceso —tal vez demasiado lento y penoso— de maduración de su conciencia de clase, que el desarrollo de la técnica de producción en masa en las grandes empresas industriales los organiza portentosamente para una tarea común... ¡en beneficio de los empresarios y para asegurar el dominio de éstos sobre el poder del Estado! Fue entonces cuando en la mente de los trabajadores más conscientes comenzó a germinar la idea de que le era factible a la propia clase obrera administrar esa organización portentosa, desplazando a los empresarios, debilitando su poder económico y político. Era en los comienzos de la post-segunda guerra mundial. En un país destrozado por la bestialidad nazi —Yugoslavia—, la clase obrera había llegado al poder y había iniciado una forma revolucionaria y creadora en las relaciones de producción, la autogestión obrera, que da a los trabajadores el dominio y la administración de todo el proceso de producción de la riqueza social.

LOS PSICOLOGOS INDUSTRIALES HACEN SU DESCUBRIMIENTO

Los empresarios capitalistas observaron con preocupación estos síntomas alarmantes en el ánimo de sus operarios y el perturbador ejemplo yugoslavo. Acudieron, de nuevo, a los directores científicos y a los psicólogos industriales y éstos hicieron prodigiosos y sensacionales descubrimientos. Descubrieron, por ejemplo, que así como en la

guerra y en el amor los hombres son impulsados a acometer grandes empresas por extraños motivos, es posible acicatear al trabajador a producir el máximo por algo más que el simple salario. Este descubrimiento hizo frotarse las manos de gusto a los hombres de empresa. ¡La psicología industrial es una ciencia maravillosa! Se trata de someter a los trabajadores a delicados lavados mentales y a insuflarles, luego, unas cuantas paparruchas. El resultado es estupendo: los trabajadores se identifican con el "genio creador" de la empresa, "participan" en los planes de producción, sugieren iniciativas, sancionan a los holgazanes, transforman al sindicato en órgano de mejor entendimiento obrero-patronal, y, ¡lo que es para el empresario la médula del sistema!, producen cada vez más, cada vez más.

Los ingenieros consultores de la dirección de empresas le han dado a este bálsamo milagroso el nombre de "relaciones industriales". Los poderosos hombres de empresa las han transformado en un instrumento de poder, que les permite domesticar a los dirigentes sindicales, desnaturalizar el objetivo básico de los sindicatos obreros y crear condiciones de sometimiento de la masa asalariada al régimen capitalista.

CUAL ES LA FILOSOFIA Y CUALES SON LOS METODOS DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Los empresarios "conservadores", como Taylor, consideran a la fábrica como una gran máquina con engranajes humanos. Si algo marcha mal en esta complicada maquinaria, puede deberse a la versatilidad de la naturaleza

humana. Es una actitud mental rígida, que, asimismo, aconseja procedimientos rígidos para resolver los problemas planteados en el interior del taller industrial.

Los ingenieros consultores de la dirección de empresas, los psicólogos sociales y demás boyardos de las relaciones industriales sostienen, por el contrario, que la organización establecida en el interior de la fábrica funciona a través de individuos que mantienen relaciones recíprocas de carácter formal e informal, y que la industria misma, de una u otra manera, se relaciona con otras organizaciones industriales y con la comunidad en su conjunto. Por consiguiente, las relaciones industriales —que son **relaciones sociales**— se refieren a las relaciones internas dentro de la propia organización y a las relaciones externas de la fábrica con la comunidad. De este modo, los ejecutivos, es decir, los empresarios o sus delegados —los gerentes— y los dirigentes sindicales deben "comprender" que las motivaciones de la conducta humana y de las relaciones formales e informales de trabajadores y empresarios son indispensables para estimular y ponderar los resultados de un trabajo o de una actitud.

Todavía más. Como se parte de la premisa de que la organización industrial está vinculada a los intereses generales del grupo social, de la comunidad en el seno de la cual desarrolla su actividad productiva, las relaciones industriales intervienen, también, en toda la vida de los trabajadores y en su proyección en la eficiencia de la industria y la moral de grupo. Los trabajadores son, además de miembros del personal de la fábrica, ciudadanos, maridos,

padres, miembros de un partido político, etc. Estas calidades no pueden ser ignoradas porque integran el conjunto de su personalidad y afectan de una u otra manera su rendimiento en el trabajo. **Cuando se buscan las causas del ausentismo, del trabajo deficiente, de la fatiga, de los accidentes, del descontento y de otros problemas de la productividad industrial, es necesario penetrar en la vida que hacen los trabajadores fuera de la fábrica.**

Las relaciones industriales tienen otra finalidad principal: convertir a los gerentes de empresa en individuos diestros en el manejo y dirección de los seres humanos. Resulta muy significativo un párrafo escrito por Robert W. Johnson, presidente de la Junta directiva de Johnson & Johnson: "Es importante hacer notar que durante muchos años hemos elegido al personal para nuestra administración, entre hombres que han sido educados para técnicos y especialistas. Desgraciadamente, los graduados en nuestras grandes escuelas de ingeniería y los egresados de nuestras Universidades (norteamericanas), no fueron igualmente bien instruidos en la gran ciencia de la ingeniería humana. Recientemente se ha destacado el hecho de que la habilidad técnica, por grande que sea, de poco vale mientras no sea posible persuadir a hombres y mujeres de que se lleven adelante y se pongan en práctica aquellas decisiones que son esenciales para poder hacer efectiva esa habilidad. Ahora, estamos descubriendo que la comprensión científica y tecnológica de un asunto, por sí misma, no desarrolla ni produce la habilidad para poder dirigir grandes grupos de gen-

tes y despertar en ellas una respuesta entusiasta al trabajo que deben ejecutar día a día. Esto significa que estamos obligados a tener una nueva clase de administración empresarial, administración no sólo capaz en la parte técnica, sino que igualmente bien entrenada en el terreno del manejo y dirección de los hombres".

Alborozado por tal descubrimiento, Mr. Planty, Consultor de Relaciones Humanas en la Johnson & Johnson, confirma los procedimientos y resultados del sistema con palabras que, por ser breves, no son menos explícitas:

"Les enseñamos esta fórmula a todos los jefes de nuestra empresa. Lo hacemos por medio de breves conferencias, para el conocimiento de presidentes y vice-presidentes de nuestra compañía. Enseguida, la enseñamos a todos los gerentes y supervisores que siguen en jerarquía. Luego, seguimos la conferencia en los talleres, en los cuales los mismos jefes aprenden cómo aplicar la fórmula. Después, encargamos a los jefes de personal que establezcan programas para llevar adelante esta filosofía (sic) y readiestren o aconsejen a nuestros administradores, cuando éstos fallen en comprender o en vivir de acuerdo con este evangelio.

"En los setenta años de labor de la firma (son quince compañías y treinta fábricas), hemos tenido solamente dos cortas huelgas y **los negocios se han multiplicado varias veces en los últimos diez años**".

Mr. Planty ha venido a Chile en dos o más oportunidades y, por intermedio de ICARE, ha tomado contacto con nuestros empresarios y les ha predicado este nuevo evangelio. No ha sido el úni-

có misionero. Nuestros industriales y empresarios vivían, en estas materias, ¡como en otras!, en la época de las cavernas. De frente cargaban contra los dirigentes sindicales y, por supuesto, sobrevinía la reacción lógica de los agredidos. Mr. Planty, los otros expertos en relaciones industriales que nos envían desde Estados Unidos y los yanacónas de aquí, que con su agudeza de mestizos han resultado alumnos extraordinarios, tocaron las campanas a rebato. Había que convencer a los empresarios de que los dirigentes y los trabajadores en general pueden transformarse en los mejores colaboradores de la industria y que, bien aplicada la fórmula, los negocios se multiplicarían.

LOS METODOS DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Nos referiremos, ahora, a los métodos implicados en esta fórmula para mejorar las relaciones humanas. Desde luego, todo puede resumirse en dos reglas sencillas:

Primera: cualquier jefe que descubra qué es lo que desean y necesitan sus trabajadores —esto es, sus necesidades básicas, sociales y psicológicas— y ayude a ordenar su labor propia y la de ellos de manera que puedan satisfacer estas necesidades, será capaz de dirigir eficientemente la industria y obtener del personal: cooperación "libre de trabas", total productividad y satisfacción individual.

Segunda: la gente necesita satisfacer sus anhelos sociales, psicológicos y emocionales, que no son menos intensos y exigentes en su urgencia que las demandas "primarias" de alimentación y descanso. Los administradores y supervisores deben saber cómo enseñar a su personal a

satisfacer estas necesidades durante las horas de trabajo y en los contactos dentro del taller.

Las necesidades subjetivas básicas, a cuya satisfacción se aplican los métodos de las relaciones industriales, son: **la necesidad de pertenecer y el deseo de reconocimiento**. Se trata, evidentemente, de la más sutil e ingeniosa distorsión de motivaciones subjetivas para mayor gloria de la empresa capitalista y "la multiplicación de sus negocios".

Mr. Planty reconoce, con su sagacidad de psicólogo y de experto de las relaciones humanas, que a todos los hombres les gusta pertenecer a algo, quieren ser considerados, tomados en cuenta, compartir y tomar parte en las decisiones de los asuntos que les afectan. Este afán legítimo de compartir y tomar parte en las decisiones de la empresa —Mr. Planty no lo dice, pero, seguramente, lo farfulla en su caletre—, puede transformarse, por parte de los trabajadores, en un impulso peligroso. Usando las palabras de los patrones, podríamos hablar de un impulso subversivo. Esto es lo que se trata de evitar frenando la fuerza del impulso y orientando su dirección por caminos inofensivos.

Se dice a los empresarios que pueden ganar una vinculación emocional y la ayuda "espontánea y leal" de los trabajadores a los propósitos de la Compañía y a sus programas de producción, si encuentran el medio de informar a su personal sobre todo lo que se relaciona con la empresa: su historia, quiénes la fundaron, sus antiguos administradores, cuál es su política y, particularmente, cuáles son los planes y proyectos que se consideran en el momento.

Agrega Mr. Planty:

"Los jefes de la industria deben tratar en conferencias, en las publicaciones de la Compañía, a través de los altoparlantes de la fábrica y en reuniones informales, cuáles son las características del producto que se fabrica, el uso a que está destinado, su calidad y costo de elaboración. Deben dar a conocer los problemas que enfrenta la Compañía e invitar a los trabajadores a que expresen sus opiniones acerca de la solución que pueda encontrarse para corregirlos. Los supervisores (jefes de taller, capacitados, etc.), deben informar a sus subordinados en todos los niveles acerca de la contribución de los trabajadores al buen éxito de los negocios de la firma. Los trabajadores que han sido atraídos en esta forma a la acción empresaria serán leales, trabajarán con entusiasmo, mejorarán sus rendimientos de producción y estarán satisfechos".

Los trabajadores estarán satisfechos, y esto tal vez pudiéramos ponerlo en duda. Pero, lo que está fuera de toda duda es que quienes quedarán satisfechos, completamente, superlativamente satisfechos, serán los empresarios. ¡Gracias, Mr. Planty, caballero boyardo en la edad atómica de la industria capitalista!

Los consultores de la dirección de empresas insisten en que informar al personal sobre estos asuntos ayudará en mucho a crear ese poderoso sentimiento de "pertenecer a la empresa", un sentimiento que satisface al operario y que estimula su cooperación, productividad y responsabilidad. Algunos administradores, ejecutivos o gerentes —que de todas estas maneras se les puede llamar—, están dispuestos a llegar aún más

lejos. Invitan a su personal a que tome parte activa en la solución de los problemas que afectan a la industria. La experiencia señala que estos "problemas" se refieren casi siempre, sospechosamente, a la necesidad de un mayor rendimiento y a menores exigencias respecto de los salarios para no abrumar los costos de producción.

El ingenio humano es ilimitado en su posibilidad de perfeccionar los métodos. Así ocurre con las relaciones industriales. Se aconseja producir la oportunidad de "participar" mediante los sistemas de sugerencias, frecuentes reuniones de grupos de trabajadores, libertad de discusión e intercambio de ideas y desarrollo de las comunicaciones, tanto hacia arriba como hacia abajo, por medio de supervisores "bien entrenados, que sepan escuchar (!) y, a la vez, enseñar". Los empresarios deben aceptar "con agrado y filosofía" sugerencias para resolver problemas que antes fueron sólo "dolores de cabeza" para los ejecutivos. No hemos resistido la tentación de citar, entre comillas, frases clásicas del vocabulario de las relaciones industriales.

EL DESEO DE RECONOCIMIENTO

Otra necesidad psicológica básica que los expertos de las relaciones humanas aconsejan a los empresarios satisfacer es el "deseo de reconocimiento". Nos hallamos una vez más ante la más ingeniosa tergiversación de una motivación de la conducta humana. Todos los caminos conducen a Roma, afirma el viejo, cínico, y maquiavélico refrán. Complicados y astutos son los procedimientos de que se valen los empresarios mo-

ernos para extraer de la fuerza de trabajo de sus siervos el máximo rendimiento. El artesano de la Edad Media producía para la mayor gloria de Dios y por el orgullo de su obra primorosa. Escarbando en los intrincados desvanes de la psiquis, los consultores de la dirección de empresas, los discípulos aventajados de nuestro Mr. Planty, quieren hallar los incentivos que hagan, de los operarios, alegres y entusiastas colaboradores del industrial.

Mr. Planty ha descubierto —¡ portentoso descubrimiento!— que, después de todo, los trabajadores son seres humanos y que cada uno de ellos, en particular, tiene su propia individualidad trascendente. Se aconseja, por consiguiente, a ejecutivos y supervisores, que comiencen por aprender los nombres de sus operarios, que se reúnan a menudo con ellos, que se familiaricen con sus intereses privados y que conozcan “sus puntos fuertes y débiles”. Cómo, si le fuera dado, se pondría verde de envidia Ignacio de Loyola, el más formidable psicólogo de todos los tiempos, ante la trama de poder contenida en estos consejos, tan simples, tan inofensivos en apariencia. Los trabajadores necesitan saber que el empresario les “reconoce” su capacidad. Para esto, los supervisores, es decir, los ojos y oídos del empresario, deben informarse previamente sobre cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada uno de los operarios. Esta indagación trae por añadidura algunos otros resultados buenos para el empresario, como, por ejemplo, descubrir a los “díscolos”, a los “extremistas” y “destruictivos”.

El deseo de reconocimiento se satisface dentro de la in-

dustria por medio de la creación de clubes deportivos, restaurantes, salas de reposo, vacaciones, premios por buenos servicios, medallas e insignias, retratos y biografías de otros trabajadores destacados “por su espíritu de cooperación”, publicados en los periódicos y revistas de la empresa; premios “al mérito”, premios por “sugerencias” para mejorar el servicio, reglamentos para estimular el interés y alentar las promociones dentro del personal, programas de entrenamiento industrial, etc.

Ya hemos citado a uno de los más renombrados evangelistas de este credo de las relaciones industriales, Mr. Robert W. Johnson, de la Johnson & Johnson, en Estados Unidos de Norte América. Es el patrón de Mr. Planty y, por consiguiente, una autoridad indiscutible en la materia. Toda la “filosofía” de las relaciones humanas aplicadas en la empresa capitalista está contenida en el párrafo siguiente, cuya significativa intención vale la pena tener en cuenta:

“Como empresarios podríamos preguntarnos: ¿Quiénes son estas gentes que figuran en la lista de pagos? La respuesta dependería del punto de vista. Así, algunos economistas y tratadistas de estadística tienden a considerar al trabajador como una unidad más, sujeta a sus esquemas de ofertas y demandas. Con la misma impersonalidad hablan de unidades de carbón ofrecidas a un cierto precio y de unidades de trabajo que reciben un cierto salario. Ambas están comprendidas en la ley de la oferta y la demanda. Tanto las máquinas inanimadas como los seres vivientes son clasificados como “factores de producción”, para ser retribuidos de

acuerdo con el valor asignado, o con la contribución determinada por la ciega justicia del mercado.

“Estas actitudes tienen su campo de acción legítimo, aunque limitado. La oferta de trabajo no está exenta de consideraciones económicas. Pero cuando esta ley de la oferta y la demanda excluye del mercado del trabajo las consideraciones humanas, se comete una gran injusticia. El trabajo no es simplemente una mercancía a ser comprada y vendida, usada y descartada, como cualquier herramienta de la fábrica. La pretendida inevitabilidad de las “leyes económicas” no es suficiente justificativo para un flagrante desconocimiento de la dignidad humana. No hay “ley económica” alguna que pueda contrariar las relaciones humanas.

“Los trabajadores ofrecen en realidad sus servicios en un mercado competitivo o en un mercado regulado. Pero estos trabajadores son hombres. Tienen corazones y mentes humanas. Aman y son amados. Tienen sus momentos de deseos nobles y sus tentaciones de apartarse del buen camino. Pero en la mayor parte de sus vidas no actúan espectacularmente. Son hombres medios, con vidas medias.

“La mayoría no pide demasiado al mundo, pero sus necesidades son vitales para ellos. Y lo primero que exigen de la sociedad es que se les trate como seres humanos y no como máquinas”.

Nos hemos arriesgado a citar todo este extenso párrafo porque resume admirablemente la nueva filosofía que invade al moderno empresario capitalista, formado en la teoría y práctica de las relaciones industriales. Mucha

agua ha corrido bajo los puentes desde la época heroica de F. W. Taylor hasta los actuales tiempos refinados de Robert W. Johnson. Ahora, se trata de impedir que los trabajadores maduren su conciencia de clase y lleguen a entender claramente que la administración de las empresas industriales producirá mayores bienes a la comunidad bajo su propio control que en las manos de los gerentes capitalistas, aunque éstos hayan hecho descubrimientos tan portentosos como el de que los trabajadores "tienen corazones y mentes humanas".

Sostenemos que las relaciones industriales son algo más que un mero sistema de administración de personal. Las hemos llegado a calificar como instrumento de poder en manos de los empresarios capitalistas. Las vemos utilizar adecuadas y eficaces técnicas psicológicas para transformar a los trabajadores en "leales y entusiastas" colaboradores del capital, es decir, en siervos y, al mismo tiempo, pilares del régimen que los aniquila como factor social.

Cuando Mr. Planty aconseja a los empresarios que enseñen a los trabajadores cuáles son las reglas del juego, está recurriendo a un viejo y manido truco de la burguesía capitalista: el "fair play", el juego limpio. ¿Qué clase de juego limpio? Un juego que para los industriales tiene bastante atractivo pues la mayoría de los trabajadores son "hombres medios, con vidas medias, que no actúan espectacularmente y no piden demasiado al mundo". Basta, en consecuencia, con darles ciertos incentivos que satisfagan esas modestas aspira-

ciones íntimas. Basta con hacerles creer, por ejemplo, que participan en los planes de producción y son tomados en cuenta "como seres humanos".

Estos son, en esencia, los principios normativos de ese juego tan alabado por los expertos de las relaciones industriales.

LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN NUESTRO PAIS

Si observamos el proceso de las relaciones obrero-patronales en los países mayormente industrializados del campo capitalista, debemos reconocer la existencia de síntomas favorables para el desarrollo de las relaciones industriales. El tipo clásico es el obrero norteamericano que, como subproducto de la prosperidad nacional cimentada sobre la miseria y la explotación de los países subdesarrollados dependientes, se ha prestado complacientemente para servir de sujeto a estas experiencias de psicología social (2). A esto se añade la tradición de economismo puro en las formas de organización y lucha de los sindicatos norteamericanos.

La corriente "civilizadora" ha llegado hasta nuestras playas y en Viña del Mar, desde 1956, se efectúan "con señalado éxito" las Jornadas de Estudio sobre la Función del Empresario, Operación J. E. F. E. Estos cursos son patrocinados por el Instituto de Asuntos Interamericanos (Punto Cuarto) y realizados a través de ICARE (Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas). El Council for International Progress in Management proporciona el equipo de profesores, y ex alumnos de la

Operación J. E. F. E. sirven de guías a los profesores yanquis para facilitarles "una mejor comprensión de la realidad cultural, social y económica chilena y permitirles adecuar a ellas el enfoque de sus respectivas materias". (Rev. Empresa, Nº 14, Nov. 1957, pág. 54).

La política del Departamento de Estado, a través del Punto Cuarto, otros organismos de "asistencia técnica" y los equipos docentes proporcionados por las universidades norteamericanas —todas éstas financiadas por aquellos que C. Wright Mills llama "los ricos corporativos"— no se limita, en esta materia, a remozar la mentalidad de los empresarios criollos. En los últimos tiempos se ha dado especial importancia al "tratamiento" de los dirigentes obreros. A este propósito corresponde, por ejemplo, el sistema de becas que el Punto Cuarto distribuye graciosamente entre los líderes sindicales. Se les lleva a Estados Unidos con todos los gastos pagados; permanecen allí algunos meses visitando talleres industriales, conversando con los altos directivos de las organizaciones sindicales y dejándose deslumbrar con las mil y una maravillas que ofrece al mestizo bobalicón la Babilonia capitalista. Luego, regresan a la tierra natal; muchos de ellos con el alma cambiada. Otro punto anotado en favor de la técnica de las relaciones humanas en la empresa capitalista.

Es así como el desarrollo de las relaciones industriales, su progresivo perfeccionamiento, afianzan, cada día más, un eficaz instrumento de poder en manos de los empresarios. Estos, llámense ri-

(2) Resulta sugestivo que el excelente libro de J. A. "La psicología social en la industria". Breviario del Fondo de Cultura Económica, México D. F. 1958.

cos corporativos, u hombres de negocios, o empresarios a secas, son el origen, la fuente y la médula, el alfa y omega del poder político en los estados capitalistas. Pero, aún, las relaciones industriales son un instrumento de poder político-social con ambiciones que no disimula y que vale la pena esclarecer. Quieren transformarse en una ideología.

UNA IDEOLOGIA ANTI-MARXISTA

En un artículo intitulado significativamente "La dirección de empresas y una sociedad creadora", Abram T. Collier, vicepresidente y asesor legal de la John Hancock Mutual Life Insurance Co., comenta con cierto tono admonitorio:

"... Nuestros empresarios y estadistas saben que la única arma eficaz contra el marxismo es la experiencia (sic) de la gran masa de nuestros trabajadores y ciudadanos. Si

esa experiencia resulta básicamente creadora y satisfactoria para ellos —y constituye el deber de la dirección (de la empresa) hacer que los trabajadores lo sientan así—, las uniformidades (!) de un estado socialista han de ser siempre desagradables para su gusto.

"Pero los empresarios y los gobernantes (capitalistas), pese que a menudo ven cuál es la defensa contra el marxismo, no han visto con la misma rapidez en dónde hace falta una acción positiva. Como los marxistas, nosotros también debemos tener un cuerpo de ideas abstractas apropiado, ideas que puedan constituir un artículo de fe, pero que también puedan ser extendidas en profundidad, ideas que resulten acordes con nuestra experiencia, pero que puedan adaptarse a las nuevas estructuras y nuevas verdades".

Un cuerpo de ideas abstractas, una ideología surgida de los albañales de la sociedad capitalista, transformada en

técnica psico-social con aspiraciones de ciencia, hábilmente adaptada a "nuevas estructuras y nuevas verdades" que Mr. Collier enuncia lacónicamente, repta y penetra, sinuosamente, en la conciencia de los trabajadores y sus dirigentes. Es un trabajo sutil y maligno, que cobra dividendos. Ante estos hechos, ocultar la cabeza en la arena como los avestruces sería una necedad. Los trabajadores deben conocer la figura del peligro y madurar su conciencia de clase para derrotarlo.

Sin embargo, el proceso técnico, en sí mismo, contiene innegables elementos positivos y creadores. Aplicadas a otras condiciones de productividad social, es decir, concretamente, a las relaciones socialistas de producción de la riqueza, estas técnicas de las relaciones humanas se perfeccionan, y desarrollan magníficos factores de realización integral de la personalidad del trabajador, de convivencia creadora en el taller y de progreso cultural.

No aceptamos la prepotencia de ninguna potencia. Y por eso exigimos del Gobierno norteamericano que cuando discuta con nosotros sus diferencias lo haga en un pie de absoluta igualdad. Esta decisión nuestra de querer ser quienes somos, nos ha llevado a plantear el problema de nuestras relaciones con los Estados Unidos en términos que nuestro pueblo desgraciadamente nunca conoció antes. No solamente afirmamos de manera plenaria la soberanía nacional y su respeto absoluto por parte de Estados Unidos, sino que también estamos luchando inquebrantablemente por transformar la estructura de nuestras relaciones comerciales con los Estados Unidos, porque esta estructura de relaciones fue hasta hace poco fundamentalmente de tipo semicolonial, porque esta estructura, especialmente en lo que se refiere a las inversiones en el país, había deformado totalmente el curso de desarrollo de la economía cubana, y en rigor ya prácticamente la había estagnado, la había estancado. Cuba se encontró por tanto en un dilema: o progresaba rompiendo con toda esa estructura o se quedaba estancada. Si hubiéramos hecho una revolución meramente política, probablemente nos hubiéramos quedado con la estructura estagnada, gozando de las libertades formales y de los himnos de la democracia representativa.

—Pero decidimos romper esa estructura y estamos prestos a defender nuestro derecho, a comerciar con todo el mundo, a comerciar con los Estados Unidos, a comerciar con Uruguay, a comerciar con la Unión Soviética, con Yugoslavia...

—... con todas las naciones que quieran comprarnos o quieran que nosotros les vendamos. Es, pues, la nuestra una política comercial enteramente abierta, y creemos, además, que la política comercial abierta, el contacto permanente con todos los pueblos del mundo es una de las garantías más grandes de afianzamiento de la soberanía nacional.

RAUL ROA