

LIMONCIC, Flávio, 2009, *Os inventores do New Deal: Estado e sindicatos no combate á gran depressão*, Río de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 287 pp.

Este libro enfoca el desarrollo de la política laboral del «Nuevo Trato» y su impacto en la historia del movimiento obrero norteamericano. Según Limonic, Franklin D. Roosevelt y sus asesores interpretaron la gran depresión como una crisis de consumo provocada por la desigualdad en la distribución de las rentas y consideraron necesaria la imposición de la negociación colectiva como mecanismo para una redistribución del ingreso a través de aumentos de los sueldos. Para ello, «los inventores del Nuevo Trato» aprobaron una ley histórica –la Ley Wagner–, dando vida a la *National Labor Relations Board*. Esta agencia estaba encargada de administrar los instrumentos creados por el gobierno para fomentar la negociación colectiva y aumentar los ingresos de los trabajadores y, con ello, el consumo.

Según el autor, los cambios que sufrió la economía norteamericana en las primeras décadas del siglo XX, en especial el desarrollo de una economía de consumo, hicieron que los trabajadores fuesen cada vez más dependientes «de su inserción en el proceso productivo para su sustento» (Limonic 2009:117). En otras palabras, los obreros dependían de su salario para consumir en una sociedad cada vez más basada en el consumo. A pesar de que esta nueva economía requería que los trabajadores se convirtiesen en consumidores de cantidades cada vez mayores de productos, los salarios permanecieron bajos a lo largo de las décadas de 1910 y 1920, limitando su capacidad adquisitiva.

La crisis de 1929 dejó en claro dos cosas: que era necesario tanto crear un nuevo modelo de regulación del capitalismo como dar vida a un nuevo orden económico en el que los trabajadores pudiesen consumir los productos que las fábricas elaboraban de forma masiva. Roosevelt y sus asesores buscaron enfrentar ambos retos a través de la aprobación, en 1933, de la National Industrial Recovery Act (NIRA), proponiendo códigos para «regular» la competencia industrial. A pesar de que la aceptación de tales códigos era voluntaria, la aprobación de la NIRA significó un cambio importante en las relaciones entre el sector público y el privado. De ahí que esa acta fuera vista por algunos como el arribo de la planificación económica necesaria para poner fin a la rivalidad desordenada y caótica característica del capitalismo en la época previa a la gran depresión.

El movimiento obrero norteamericano, y en especial la American Federation of Labor (AFL), se beneficiaron de la aprobación de la NIRA, porque la sección 7(a) de la ley garantizaba la organización sindical y la contratación colectiva del trabajo. Para la AFL, esa ley significó que la intervención estatal con los sindicatos pasara de manos del poder judicial a manos de los poderes ejecutivo y legislativo, con quienes el sindicato tenía mejor relación. La

sección 7(a) establecía que las empresas debían permitir a sus trabajadores el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva a través de representantes libremente electos por los obreros. Los empleadores no podían influir, restringir, interferir o coercer las acciones de sus trabajadores. Los patronos no podrían tampoco forzar a sus trabajadores a pertenecer a un sindicato organizado por la empresa («company unions») y debían seguir, además, un código de horas máximas de trabajo y de salario mínimo. Según el autor, con estas medidas los legisladores buscaron equilibrar la capacidad de consumo y de producción, y de paso la estabilidad política de la nación norteamericana.

La sección 7(a) generó una gran polémica. Los empresarios agrupados en la National Assotiation of Manufacturers se opusieron a las nuevas regulaciones laborales impuestas por la National Recovery Administration, agencia creada por la NIRA, y, además, buscaron frenar la sindicalización de sus trabajadores formando «company unions», como si fuesen sindicatos independientes. Por su parte, la AFL resistió las embestidas de las corporaciones, poniendo a Roosevelt en una posición delicada. El presidente necesitaba la cooperación de las corporaciones para que la NIRA fuese efectiva, pero también necesitaba de los sindicatos para que fiscalizaran la implantación de los códigos industriales. Para enfrentar este dilema, el gobierno creó la National Labor Board (NLB). Esta junta debería solucionar las controversias que surgiesen con relación a la sección 7(a), pero no tuvo éxito. Ante el fracaso de la NLB, fue creada la National Labor Relations Board (NLRB) en julio de 1934 con poder para investigar conflictos laborales, organizar elecciones sindicales y realizar audiencias investigativas sobre violaciones de la sección 7(a). Sin embargo, la NLRB no tenía poder para penalizar a las corporaciones que no cooperaran o aceptaran sus decisiones, lo que limitó su eficacia.

En 1935, la NIRA fue declarada inconstitucional por la corte suprema, lo que llevó a la administración Roosevelt a dejar de buscar la cooperación de las corporaciones y recurrir a la regulación del mercado de trabajo por medio de dos piezas legales históricas: el seguro social y la National Labor Relations Act (NLRA). El autor no niega la importancia del seguro social, pero concentra su atención en la NLRA. Conocida como «ley Wagner», en honor a su principal propulsor, el senador Robert Wagner, esta ley buscaba garantizar a los trabajadores el derecho a la representación sindical y al convenio colectivo, creando una segunda NLRB con poderes cuasi judiciales, la cual velaba por que los estatutos definidos por la ley Wagner fueran cumplidos por las empresas y podía declarar como ilegales las prácticas de los empleadores. La segunda NLRB también poseía poderes investigativos y cualquiera de sus tres miembros podía solicitar la comparecencia de testigos.

La sección 8 de la ley Wagner prohibía a las empresas intervenir, restringir o coacer las actividades sindicales de sus empleados y la creación de «company unions», lo mismo que promover o entorpecer la afiliación de sus empleados en una organización laboral. Esta ley buscaba fortalecer a los sindicatos permitiendo la negociación colectiva como mecanismo para elevar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y también fomentar el crecimiento de la demanda y, por ende, de la producción. De ahí que fuese recibida con los brazos abiertos por la AFL, cuyo presidente, William Greene, la denominó como «carta magna» del movimiento sindical.

Según el autor, la aprobación de la NLRA cambió la percepción que tenía el Estado norteamericano de los sindicatos. Antes de la aprobación de esta ley, las uniones obreras eran vistas como organizaciones privadas que, por ende, no debían esperar ni recibir ningún beneficio del Estado. Con la NLRA, el gobierno federal comenzó a ver a los sindicatos –y a la negociación colectiva– como piezas fundamentales para estabilizar la economía y fomentar el bienestar nacional. En otras palabras, la ley convirtió el convenio colectivo en una expresión del interés público y a los sindicatos en agentes de ese interés.

Este libro es una pieza de gran valor por su análisis profundo y serio de un periodo de gran importancia en la historia de los Estados Unidos y del desarrollo del sindicalismo estado-unidense. En tiempos de crisis como los que vivimos, echar una ojeada a la gran depresión y al Nuevo Trato puede resultar un ejercicio muy útil. Por último, este libro es una prueba de cómo la historia de los Estados Unidos puede y debe ser tema de investigación en América Latina.

Norberto Barreto
Pontificia Universidad Católica del Perú