

FORMACION DE DIRIGENTES SINDICALES EN EE. UU.

SUMARIO: Situación económico-social del obrero en EE. UU.; el salario; legislación social; su eficiencia para la eliminación del elemento comunista; buena fe de los patronos y protección oficial. Las huelgas en los EE. UU. Sindicatos: su proceso; su eficacia; su prestigio y número de inscritos; formación de los dirigentes; selecta y práctica.—Educación obrera: educación sindical.—Origen del movimiento católico; educación sindical católica.—Desarrollo histórico.—Instituciones diocesanas; motivos de su desaparición.—Instituciones de religiosos. Masa frente a selección.—Academicismo frente a estilo popular; Instituto Xavier de New York y la Academia León XIII, etc.—Educación de adultos frente a estudios graduados.—Formación técnica y moral frente a formación apostólica. Dos formas de difundir el buen espíritu: como miembro de la junta directiva del Sindicato y siendo modelo de rectitud.—Resumen de la actuación católica; formación social en general; de la masa; de dirigentes: en técnica, en religión.—Actividades no católicas; Colegios y Universidades; cursos de materias técnicas para dirigentes sindicales.—Críticas del sistema católico; personalismo excesivo; no hacer uso de los medios audio-visuales; falta educación activa.—Recomendaciones Pontificias; la Iglesia no se opone a los métodos pedagógicos modernos; la Iglesia aprueba y recomienda la enseñanza activa; testimonios de S. S. el Papa Pío XII.

Estados Unidos aparece ante el mundo entero como un país admirable por su progreso técnico y por el éxito obtenido en asuntos económicos y financieros.

Economistas y políticos de otras naciones estudian con interés creciente los métodos estadounidenses, esperando hallar posibilidades de adaptación de tales métodos a sus respectivos países. Desafortunadamente, los mencionados observadores descuidan el analizar la clase de substrato social, indispensable para tal florecimiento económico. Dicho substrato consiste en el bienestar económico y social disfrutado por los obreros norteamericanos.

Sin este bienestar, Estados Unidos no sería lo que hoy es. Póngase a los obreros norteamericanos un salario semejante al de los obreros de Suramérica, por ejemplo, y pronto se derrumbaría todo estrepitosamente. Veámoslo: los obreros habrían de cambiar por una modesta bicicleta el lujoso automó-

vil en que hoy se dirigen al taller; a consecuencia de ello, la General Motors y demás Casas productoras de Detroit y sus alrededores habrían de cerrarse en su mayor parte, al no contar ya con esos treinta millones de obreros, clientes suyos.

Los obreros ya no podrían adquirir los dos o tres trajes al año que ahora acostumbran; por tanto, las tres cuartas partes de las industrias de Nueva York, productoras del vestido en serie, a precios populares, se arruinarían.

La ración alimenticia del obrero y su familia se reduciría a un mínimo, con lo cual los ganaderos del Oeste y los hacendados del Centro y Sur no hallarían mercado para sus productos. Ni tampoco lo hallarían las industrias productoras de refrigeradoras, aparatos de radio y otras muchas comodidades relativamente superfluas...

El descontento cundiría entre la masa obrera, y la producción por trabajohora bajaría en calidad y cantidad...

En EE. UU. es un axioma indiscutible el que la base del progreso económico consiste en una distribución equitativa de la producción nacional, por medio de altos salarios *reales*. Como ejemplo de lo que un salario real significa, tenemos que en EE. UU. el salario de un día es más que suficiente para adquirir un buen par de zapatos; y la mitad del salario semanal basta para un traje excelente; mientras tanto, en los países suramericanos los obreros necesitan el jornal de tres o cuatro días para comprar sus zapatos, y el de dos o tres semanas para el traje.

Ahora bien, ¿cómo han sido posibles en EE. UU. tan altos salarios reales? Para mejor comprender el problema se han de tener en cuenta varios datos: por una parte, existe una buena legislación social, puesta en vigor por medio de eficaces organismos, tales como la N. L. R. B. (Junta Nacional de Relaciones Obrero-Patronales). Esta Junta presupone, en la práctica, que los patronos antisociales son tan enemigos del régimen como los más furibundos comunistas. De hecho, éstos encuentran sus mejores, aunque inconscientes, colaboradores en aquellos patronos que, con sus arbitrariedades e incomprensiones, fomentan el odio de clases. Y por eso la NLRB, sin miramiento, carga la mano a los patronos que se niegan a tratar «in bona fide» con las organizaciones sindicales.

Respecto a los comunistas, aunque su existencia está legalmente permitida, son excluidos de las Directivas de los Sindicatos de un modo muy sencillo: cualquiera puede formar un Sindicato, o ser elegido miembro de la Directiva, incluso los comunistas. Pero aquí, dada la mentalidad práctica yanqui, un Sindicato no consigue mantener sus afiliados a no ser que muestre su eficacia parlamentando con los patronos y consiguiendo mejoras satisfactorias. Los patronos pueden negarse a parlamentar con el Sindicato hasta que éste llene ciertos requisitos y sea reconocido por la NLRB; ésta, a su vez, exige que los Directivos afirmen por escrito, bajo juramento, que no son ni han sido comunistas. Si se prueba que han jurado en falso (y la Policía es en esto muy eficaz), la sentencia consiste en multa y ocho años de cárcel. Si no quieren prestar tal juramento, o abandonan la Directiva (y así

el Sindicato queda limpio de comunistas), o si no la abandonan el Sindicato no es reconocido, no puede conseguir mejoras, desaparece.

Supuestas la exclusión de dirigentes comunistas, la buena fe por parte de los patronos y la protección oficial, fácilmente se llevan a cabo los contratos colectivos y se van renovando cada año, con razonables mejoras en los salarios y condiciones de trabajo. Esto no excluye el que a veces se llegue a producir la huelga; pero ésta carece del carácter trágico de los países europeos. Aquí la huelga, ordinariamente, es un proceso normal y pacífico, por el cual ambas partes, a medida que pasan los días y se notan las respectivas pérdidas monetarias, tórnanse más razonables y acaban por convenir en un justo medio.

La ley prohíbe a los huelguistas el reunirse en gran número frente a la fábrica o lugar de trabajo; por tanto, sólo una media docena de huelguistas se dedican a pasear a la entrada, con grandes carteles en que anuncian con moderadas frases la huelga. Son relevados cada cuatro horas, día y noche, de modo que nunca falte la «línea del piquete». Esta línea imaginaria que se atraviesa a la puerta, tiene un valor psicológico enorme: los huelguistas no necesitan hacer violencia para que nadie entre; de hecho prefieren que entre alguno que otro, para que conste que no hay violencia. Pero ningún camión pasará, porque todos los Sindicatos del Transporte tienen en sus contratos colectivos una cláusula por la cual no pueden ser obligados a hacer entregas de material donde hay una «línea del piquete». Y si son empleados de un comercio los que están en huelga, entonces la mayor parte de los clientes se abstendrán también de romper esa línea sagrada...

Otro de los factores que se han de tener en cuenta es el elevado número de obreros afiliados a los Sindicatos. La Central Sindical A. F. L.-C. I. O. cuenta con cerca de 16 millones. En algunas industrias, tales como la Siderurgia, Metalurgia, Topografía, Electricidad, etc., más del 80 por 100 de los obreros y empleados pertenecen al Sindicato respectivo, y siguen disciplinadamente las órdenes de sus dirigentes. Y con esto llegamos a la más importante causa del bienestar obrero: sus jefes sindicales, generalmente aptos, eficaces, dotados de experiencia, honradez y prestigio.

Los viejos líderes se fueron fraguando a golpes de martillo, en el yunque de los Gobiernos económico-liberales de principios de siglo, que negaban el derecho de asociación sindical y perseguían como malhechores a los organizadores sindicales. Y cuanto más violenta era la oposición de gobernantes y patronos, tanto más violentos se tornaban los dirigentes sindicales, hasta el punto de que muchos de ellos acababan en comunistas o anarquistas.

Hoy día, obreros y patronos tratan razonablemente sus diferencias en una atmósfera de comprensión y respeto mutuos (si exceptuamos el Sur, todavía en vías de industrialización y con prejuicios y prácticas antisindicales). Casi todos los dirigentes sindicales jóvenes terminaron su Bachillerato, y algunos incluso uno o dos años de Universidad, antes de ir al taller. Y, además, por uno o dos años, o al menos durante algunas semanas en verano, asistieron

a cursos de capacitación sindical, en alguna Escuela laboral, Universidad o Instituto de Relaciones Obrero-Patronales.

Por tanto, no es de extrañar el que, como se está repitiendo en revistas sociológicas americanas, «los dirigentes sindicales estadounidenses actúan como hombres de negocios y se expresan como social-cristianos, y en comportamiento nada tienen de marxistas».

Veamos qué clase de formación es esa que han recibido en las Escuelas laborales, Institutos o Universidades.

Educación obrera

En EE. UU. se entiende por Educación Obrera «toda enseñanza o entrenamiento que prepare a los obreros para conseguir por sí mismos sus mejoras como grupo».

«Enseñanza o entrenamiento», ya que no se circunscribe a la mera instrucción teórica, sino que abarca ejercicios prácticos, tales como el adoptar decisiones, tras ordenada discusión en mesa redonda; el uso del micrófono, editar hojas en mimeógrafo, escribir artículos periodísticos, dirigir asambleas, etc.

«que prepare... para conseguir por sí mismos»: es una educación directamente encaminada a que el alumno se acostumbre a asumir responsabilidades y a llevar a efecto los planes acordados.

«mejoras», en general, sin limitarse a las meramente monetarias.

«como grupo»: con esto se excluye otras especies de educación dadas a obreros, tales como el enseñarles a leer y escribir, o el facilitarles el aprendizaje de un oficio, ya que en ambos casos se trata de mejoras que han de beneficiarles «como individuos particulares» (los obreros que aprenden un oficio consiguen mejores salarios para sí mismos, mientras que los dirigentes sindicales que consiguen un buen contrato colectivo consiguen mejores salarios para todo el Sindicato).

Tomaremos primeramente las actividades de educación obrera (para evitar confusiones llamémosla Educación sindical) ejercidas por los católicos: después pasaremos a los no católicos, entre los que descuellan los mismos Sindicatos y algunas Universidades.

Origen del movimiento católico

Las actividades educativas sindicales entre los católicos estadounidenses tienen su origen en la encíclica «Quadragesimo Anno», núm. 35, donde S. S. Pío XI, al tratar de los Sindicatos neutros en países de minoría católica, desarrolla lo ya propuesto por S. Pío X en la «Singulari Quadam», recomendando que «siempre, junto a esos Sindicatos, deben existir otras agrupaciones que se dediquen a dar a sus miembros una seria formación religiosa y moral, a fin de que ellos, a su vez, infundan en las organizaciones sindicales el buen espíritu que debe animar toda su actividad».

La finalidad inmediata de dichas agrupaciones está bien definida: «dar... formación religiosa y moral». Ahora bien, esta formación religiosa y moral no se ha de limitar a perfeccionamiento privado de dichos miembros —labor que más bien correspondería a sus respectivos párrocos—, sino que está dirigida a un fin ulterior, ya que Pío XI añade: «a fin de que ellos, a su vez, infundan en las organizaciones sindicales el buen espíritu que debe animar toda su actividad». Este «infundir el buen espíritu» es, pues, una especie concreta de apostolado. Si se tratara de un país católico, como cualquiera de las naciones suramericanas, por ejemplo, este apostolado tendría como fin el que los afiliados al Sindicato —en su mayoría católicos, al menos de nombre— procedieran en sus actividades sindicales como verdaderos católicos prácticos, de acuerdo con las encíclicas, como lo da a entender Pío XI en otra parte de la misma encíclica (núms. 143-144). En cambio, en el punto que estamos tratando, puesto que el Papa se refiere a países de minoría católica, evidentemente no pretende que dichos apóstoles obreros se dediquen a una especie de proselitismo católico, para que los afiliados al Sindicato se conviertan a nuestra Religión, no: se trata, sencillamente, de promover la armonía que debe reinar entre las clases sociales según lo exige la recta razón; de estimular la honradez y justicia basada en la ética natural, y la fraternidad universal que en todo ser humano ha sido grabada por la ley natural.

Todo esto, en nosotros, los católicos, va motivado por la caridad cristiana y las enseñanzas evangélicas. Para los no católicos, la motivación será otra, tal vez la filantropía, ideales humanitarios, razones prácticas, etc. Lo importante es que los obreros católicos logren infundir en las actividades del Sindicato ese buen espíritu de armonía y fraternidad, honradez y justicia; es decir, antimarxismo positivo, o constructivo. Y eso es lo que en EE. UU. ya se va logrando en gran parte.

Para implantar este antimarxismo constructivo, los católicos atacaron el problema por varios frentes, como en seguida veremos. Por una parte, se organizaron las agrupaciones demandadas por el Papa, exclusivamente para obreros católicos. Por otra parte, se abrieron instituciones educativas sindicales, ya sea para católicos, o bien para obreros en general, prescindiendo de su religión, o para toda clase de público, sean o no obreros.

La agrupación se denominó A. C. T. U. (Asociación de Trade-Unionistas Católicos), cuyas dos ramas principales son Detroit y Nueva York. Ambas ejercieron poderosa influencia en el desalojar a los comunistas de los puestos directivos antes de 1947 en que se puso en vigor la legislación que citamos al principio de este artículo. Posteriormente, las A. C. T. U. se trabaron en dificultades tácticas y personalismos con otros dirigentes, aun católicos, de suerte que hoy día, debido tal vez a cierto exceso de agresividad o imprudencia, son objeto de suspicacia y animadversión en los medios sindicales.

En cambio, las instituciones educativas sindicales católicas —de labor moderada, pero más eficaz, a la larga— disfrutaban de simpatía y buena aceptación.

En el resto de este artículo nos limitaremos al estudio de estas instituciones.

Desarrollo histórico

Desde 1922, la Sección de Sociología de la Universidad de Loyola de Chicago había organizado una Escuela Móvil de Pensamiento Social, que recorría diversas diócesis dando conferencias sobre las encíclicas, cooperativas, justicia social, salarios, paro forzoso, etc.

En 1938, la Escuela Obrera Católica Crown Heights, de Brooklyn, Nueva York, dirigida por Padres de la Compañía de Jesús, comenzó tres cursos sociales: uno sobre el problema social en general, otro sobre relaciones obrero-patronales (en el sistema de discusiones en mesa redonda), y otro especialmente dedicado a patronos o administradores de personal.

El movimiento empezó a tomar gran envergadura en 1940, cuando el Departamento de Acción Social de la organización interdiocesana National Catholic Welfare Conference organizó en Washington un cursillo de verano, y luego cursos regulares de invierno, en asuntos sociales, especialmente para sacerdotes, en la Universidad Católica de América. (Véase «Catholic Social Action», por el R. P. John F. Cronin, S. S. The Bruce Publishing Co. Milwaukee, 1948, p. 85 y 181 y ss.)

Instituciones diocesanas

En la diócesis de Hartford (Conneticut) comienza en 1942 la primera Escuela Laboral que con el tiempo habría de multiplicarse hasta llegar a diecisiete en sola esa diócesis. En otras diócesis también se abren escuelas laborales por ese mismo tiempo, y en 1946 llegan a veinte; en 1948, ochenta, y en el año siguiente sobrepasan el centenar.

Desde 1949, el número de escuelas laborales diocesanas comienza a declinar, y hoy día la casi totalidad de ellas ha desaparecido.

Varios son los factores que se mencionan como causantes de tal desaparición: 1) Disminución del peligro de dominación comunista de los Sindicatos. 2) Competencia proveniente de los programas educacionales establecidos por los mismos Sindicatos y por varias Universidades, de que luego trataremos. 3) La prosperidad económica y buenas relaciones obrero-patronales. Los obreros ya no se sienten tan acuciados por la necesidad como para acudir a clases nocturnas, especialmente si éstas resultan demasiado áridas por la mala presentación o por lo abstracto de sus temas. Y, ciertamente, las clases dadas en las escuelas laborales fueron tornándose cada vez más áridas, ya que, ante la oposición y crítica —exageradas, si no falsas— de algunos industriales (según los cuales las escuelas laborales se dedicaban a «enseñar a los obreros solamente sus derechos, y no sus deberes»), en algunas diócesis se recargaba lo tocante a los deberes, y se mantenían en los principios generales, para no comprometerse en dar soluciones concretas a los conflictos so-

ciales del momento. Para colmo de desaciertos, algunos teorizantes lograron que se forzara la adopción de programas que explicaran minuciosamente las encíclicas a lo largo de... ¡tres años! Pero estos programas no duraron mucho: o se reajustaron pronto a las necesidades de los asistentes, o se cerraron las clases por falta de asistencia. 4) Finalmente, en un Congreso social celebrado en Cleveland en 1955 para sacerdotes y sociólogos seculares se afirmó que en muchos casos las escuelas laborales diocesanas perecieron precisamente por haber realizado muy bien su cometido de desalojar a los comunistas e infundir el buen espíritu en las actividades sindicales.

Instituciones de los Religiosos

El Clero regular también contribuyó, por su parte: franciscanos, dominicos y agustinos también abrieron algunas escuelas; pero los que más se distinguieron, con mucho, fueron los Jesuitas, con sus 25 instituciones, que fueron llamadas Instituciones de Relaciones Industriales por dar lugar no sólo a los obreros, sino también a los patronos o administradores de personal, e incluso a los estudiantes que deseaban graduarse como peritos en Relaciones Industriales. La evolución de dichos Institutos presenta interesantes pasos. Veámoslos a grandes rasgos.

Masa frente a selección

Como ejemplo concreto —aunque no es una institución de los Religiosos— podemos presentar los informes publicados acerca de lo acaecido en las Escuelas laborales de la diócesis de Hartford: En los tres primeros años, la apertura de curso se anunciaba profusamente por la Prensa, Radio, hojas volantes, etc., a fin de atraer a las clases a toda variedad de personas, incluso patronos y autoridades civiles. Más tarde se comprobó que sólo perseveraban aquellos que en la actualidad ejercían algún cargo en los Sindicatos. En vista de ello, a partir de 1945 se suprimió toda propaganda y sólo enviaban invitaciones privadamente a los miembros de las Juntas directivas y delegados de taller. La educación social del público en general se limitaba al último mes, en que se tenía una serie de conferencias y actos públicos a cargo de prestigiosos oradores.

Academicismo frente a estilo popular

En el Instituto Xavier, de Nueva York, desde 1911, se mantenían unas conferencias sobre asuntos económico-sociales. Al principio, el estilo era sencillito, acomodado a la escasa cultura de los asistentes, en su mayoría inmigrantes irlandeses e italianos. Poco a poco fueron introduciéndose capataces, administradores de personal, trabajadores sociales, abogados, etc., y los profesores fueron subiendo el tono. «Finalmente —escribe el director del Instituto, P. Carey, S. J.— resultó que las clases estaban llenas, pero no de obre-

ros. Entonces hubo que romper la barrera académica y descender al plano sindical. Hoy día, el P. Corridan, S. J. —el famoso apóstol de los muelles de Nueva York—, da clases de Economía y Moral moderna en el lenguaje realista de los cargadores del puerto». Mientras tanto, los abogados y demás personas cultas se reúnen en el mismo Manhattan, unos cuantos bloques más arriba, en la Academia León XIII del Colegio de San Ignacio.

En otros colegios de la Compañía de Jesús, como por ejemplo el Rockhurst, de Kansas City, se dan cursos separados, unos días para los obreros y otros para los patronos o profesionales; pero a veces los mismos asistentes deciden finalmente reunirse una vez por semana para tratar sus diferentes puntos de vista amigablemente en mesa redonda.

El Colegio St. Peter's, de Nueva Jersey presenta una variante: la casi totalidad de sus cursos, o sea veintiocho, son en común; luego quedan tres cursos que interesan sólo a los obreros (como la historia del movimiento sindical, por ejemplo) y otros dos para personas de mayor cultura, y que, por tanto, vienen a quedar como exclusivos para patronos y profesionales.

Educación de adultos frente a estudios graduados

En la Universidad de Detroit, el P. Horne, S. J., mantuvo por varios años unos cursos sociales para obreros, con creciente éxito. A su fallecimiento, tres profesores seculares trataron de continuar su obra, pero no acertaron a mantener el interés y la asistencia, y la obra fracasó. En vista de ello, el Rector decidió que se enseñaran esos mismos temas a los estudiantes, en un curso vespertino de la Escuela de Comercio. Pronto llegaron a contar con doscientos matriculados.

La Universidad Loyola de Chicago, es una de las más notables por sus estudios graduados en Relaciones Industriales. Sus estudiantes, antes de lograr la Licenciatura, han de cubrir 350 horas de práctica de Internado (llamado así por la semejanza con el período que los estudiantes de Medicina han de practicar en un hospital antes de ser doctorados). Dieciséis Empresas, siete Agencias gubernamentales y seis Sindicatos admiten en sus oficinas a los estudiantes para que practiquen por las mañanas. Por las tardes los estudiantes asisten a las clases de la Universidad. Con esto, las Empresas y los Sindicatos conocen cuáles son los estudiantes mejor dotados, y les ofrecen empleo para cuando se gradúen. Y, ciertamente, dicho empleo suele ser bien retribuido; en algunas Empresas, la paga más alta entre todos los directores es la del encargado de las relaciones obrero-patronales.

Formación técnica y moral frente a formación apostólica.

Dos son las formas en que un obrero formado en nuestras instituciones puede difundir «el buen espíritu» en las actividades del Sindicato:

1) Como miembro de la Junta directiva, influyendo en las decisiones que se han de tomar cada día, en la armoniosa tramitación de los contratos

colectivos, en las legítimas actividades de los huelguistas, etc. Para ello la formación recibida en las instituciones católicas debe abarcar no sólo los principios generales enseñados en las encíclicas, sino también las aplicaciones prácticas y concretas de la técnica sindical. Por eso en los Institutos católicos estadounidenses se dedica una gran atención a las asignaturas de interés práctico, tales como «Presentación de reclamaciones», «Tú y las Leyes del Trabajo», «Tácticas asambleísticas», «Cómo hablar en público: discursos para todas las ocasiones y uso del micrófono», etc. Parte de los cursos versan sobre temas que se discuten en la actualidad, tales como proyectos de leyes, el problema de la «Automatización» (automático control de las máquinas por otras máquinas, desplazando al hombre). Los cursos sólo cubren un semestre, o una estación (unas ocho o diez clases, en Otoño, por ejemplo); después se prepara, a las inmediatas, el programa para la próxima estación, según las necesidades o intereses de los asistentes.

Los dirigentes no católicos reciben conocimientos similares en cursos dados en forma semejante por las Universidades y Sindicatos. Sin tales conocimientos, el dirigente católico se hallaría en tal plano de inferioridad que no podría ejercer sino poca o ninguna influencia.

2) Supuestos estos conocimientos, el dirigente católico puede, además, adquirir una excelente formación religiosa que le capacite como modelo de rectitud y madurez entre los dirigentes y demás afiliados.

Cuanto a los católicos no cualificados para los puestos en las Juntas directivas, si al menos poseen ciertos conocimientos de las encíclicas y una sólida formación religiosa, ellos pueden también actuar como «dirigentes morales», es decir, dando buen ejemplo y consejo a sus compañeros de Sindicato.

Es muy de tener en cuenta esta distinción entre el dirigente meramente «moral», y el dirigente principalmente «técnico» (decimos «principalmente...» porque todo católico que sea dirigente técnico ha de ejercer siempre cierta influencia moral, sin duda alguna). Si no se distingue bien entre estas dos clases de dirigentes caeríamos en el error de pretender desplazar de las Directivas sindicales a comunistas expertos en técnica sindical, para poner en su lugar a católicos muy honrados y ejemplares, pero ineptos y destinados al fracaso, con el consiguiente daño para millares de obreros y descrédito para el Catolicismo.

En EE. UU., conseguida ya cierta influencia entre los dirigentes técnicos (varios de los dirigentes de la A. F. L. y C. I. O. eran católicos; y el actual presidente de ambas reunidas, Meany, también lo es), ahora se está tratando de extenderla a los miembros en general. Los Congresos de Acción Social celebrados estos dos últimos años han tratado primordialmente de este punto. Se han mencionado con gran alabanza las tácticas de la J. O. C. y los retiros especiales para obreros, tales como la Liga de Retiros de San José, de Boston. Esta Liga da retiros a más de un millar de obreros; los

asistentes se distribuyen en grupos de unos 150 a lo largo del mes, y en diez meses reciben las meditaciones y pláticas de los Ejercicios ignacianos, más otras tantas conferencias de formación social y religiosa.

Resumen de la actuación católica

Las actividades católicas de educación sindical, que al principio consistían en un plan general de formación social como anticomunismo constructivo, hoy día crecen diversificadas en las siete siguientes ramas:

Formación social en general	Formación de la masa	}	1. Sobre las encíclicas, por conferencias, Prensa, Radio, etc.	
			2. Sobre Religión y Moral, en retiros espirituales.	
	En Técnica.		3. Por cursos nocturnos para obreros.	
			4. Idem para patronos.	
			5. Por cursos universitarios para peritos en Relacs. Industriales.	
	Formación de dirigentes ...		En Religión.	6. En retiros y clases.
				7. En el sistema de la J. O. C.

Actividades no católicas

Según una encuesta llevada científicamente en 1951, veinticinco Colegios y Universidades no católicas daban en aquel tiempo excelentes cursos en materias técnicas para dirigentes sindicales. A estos centros educativos se podrían añadir otros muchos que daban cursos no tan excelentes. Un elaborado análisis de los resultados de dicha encuesta fué publicado bajo el título «Workers Education at the University Level», por Irvine Kerrison, Rutgers University Press, New Brunswick, N. J., 1951.

Otro autor con amplia experiencia en educación sindical, describió minuciosamente los procedimientos de treinta y siete instituciones docentes, en su mayoría patrocinadas por los mismos Sindicatos. En sus programas toman

parte principal abundantes materiales pedagógicos, tales como gráficos, carteles murales, películas, diapositivas, discos gramofónicos, etc., juntos con gran variedad de recursos didácticos modernos: discusiones en grupos y subgrupos, representaciones y otras variedades de la enseñanza activa (véase «Unión Leadership Training», por A. A. Liveright. Harper & Brothers, New York, 1951).

En la famosa Universidad Harvard, de Boston, se mantienen cursos diurnos de trece semanas, exclusivamente para obreros enviados por los mismos Sindicatos.

Por dos años, los representantes de ocho Universidades, junto con igual número de directores educacionales de los Sindicatos A. F. L. y C. I. O., han celebrado sesiones del Comité Educativo Interuniversitario Laboral (I. U. L. E. C.). Los resultados se publicaron, con respecto al primer año, bajo el título «Universities and Unions in Worker's Education», por Jack Barbash. Harper & Brothers, New York, 1955.

Sesenta directores de Educación de los Sindicatos A. F. L. y C. I. O. se reunieron en noviembre de 1955 en Cleveland, con vistas a la fusión de ambas Centrales y a los futuros planes de acción. Concretaron sus aspiraciones en los siguientes puntos: formación de un programa más amplio y objetivo; abundante intercambio de materiales educativos entre Universidades y Sindicatos; solicitar ayuda para la formación de educadores sindicales; desarrollo de nuevas ideas en educación sindical, etc. Apreciaron la labor educacional de los grupos religiosos en materias sindicales, y pidieron ayuda para hacer resaltar ante el público en general la importancia de la educación obrera, en consonancia con el carácter y envergadura del movimiento sindical americano. Adoptaron la resolución de promover la fundación de una Universidad Sindical, tomando como modelo el Instituto de Entrenamiento de Dirigentes del Sindicato del Vestido Femenino de Nueva York (I. L. G. W. U.).

Veamos una breve reseña de dicho Instituto: en él se forman cada año unos treinta jóvenes, que reciben periodos alternos de formación teórica y entrenamiento práctico, de la siguiente forma: el primer período es principalmente teórico, y abarca tres meses con cuatro clases diarias de hora y media —en las que se incluyen películas o diapositivas, discusiones en mesa redonda, etc., de modo que no resulten pesadas—; en el segundo período, los alumnos son distribuidos en diversos Sindicatos locales, principalmente en aquellos que todavía están formándose —para que los alumnos conozcan experimentalmente los problemas de los comienzos—; el tercer período consiste en clases por otros tres meses el cuarto período, dos meses en los Sindicatos, esta vez en los locales más desarrollados, para que se familiaricen con su compleja organización; finalmente, un mes de clases y conferencias, a continuación del cual son distribuidos por todo Estados Unidos y Canadá, como propagandistas, organizadores, directores de Educación, etc.; ocupan

puestos a sueldo —con paga muy moderada al principio, pero luego va subiendo rápidamente— nombrados por el Comité Central.

Críticas del sistema católico

Aunque los acatólicos aprecian la labor educadora sindical de la Iglesia en EE. UU. —que sobrepasa con mucho a las actividades de los demás grupos religiosos—, no dejan por ello de notar algunas deficiencias, entre las cuales destacan las siguientes:

1) Que las instituciones católicas con frecuencia dependen excesivamente de una sola persona; fallecida ésta, o trasladada a otra parte, perece la obra. En el libro de Kerrison arriba mencionado, su autor cita varios ejemplos, entre otros en de la Universidad de Detroit, que ya comentamos. Esta crítica tenía, ciertamente, bastante fundamento a los principios, cuando por iniciativa privada un sacerdote diocesano o religioso se lanzaba a la educación sindical, lleno de celo apostólico, pero sin apoyo económico y casi sin respaldo de ninguna clase. Se trataba, sencillamente, de una tentativa de resolver los problemas acuciantes del momento. Entre los acatólicos el problema es distinto: ellos no comienzan ninguna institución mientras no cuenten con un buen fondo financiero con que pagar tentadores salarios a los educadores; mientras subsista ese fondo, nunca faltan asalariados que tomen a su cargo la institución. El mismo autor trata varios casos de extinción por falta de fondos.

En cambio, en la actualidad, entre los católicos, visto el buen resultado de las tentativas de educación sindical, los Obispos y Superiores religiosos dedican ordinariamente varios Padres a cada institución, de modo que puedan actuar «en equipo», y sustituirse mutuamente.

2) Que los católicos, generalmente no hacen uso de los medios audiovisuales y enseñanza activa.

Ciertamente, se comprende que un sacerdote que por siete años de su carrera, cuando menos, ha asistido a clases de Filosofía y Teología, dadas en forma abstracta y silogística, esté habituado a esa forma de pensar y expresarse y le parezca la más natural. Necesita hacerse violencia para acomodarse a la realidad, que es mucho más baja de lo que él puede calcular... Véase, por ejemplo: Según estudios realizados en el Ejército estadounidense acerca de la capacidad mental media de sus soldados —aun siendo ésta superior a la de otros ejércitos—, resulta que el 97 por 100 de la tropa —y, consiguientemente, también de la población civil en general— no rebasa la «potencialidad intelectual» de la edad Psicológica de doce años; es decir, que ordinariamente usan sólo imágenes y acciones concretas, mientras raramente y con dificultad son capaces de seguir un razonamiento a base de principios abstractos. Consiguientemente, una educación sindical basada en los principios generales y un tanto metafísicos, de las encíclicas, ha de re-

sultar pesada y poco provechosa, a no ser que el educador acierte a presentarla en forma concreta y sobre casos particulares, al alcance de la mentalidad popular.

Ahora bien, tampoco hemos de caer en el otro extremo de algunos pedagogos acatólicos, que parecen creer que por comenzar una conferencia con unas diapositivas o una historieta cualquiera ya está hecho todo.

Recomendaciones pontificias

Existe en esta materia, como en todo, un punto medio, que el Papa actual, con su peculiar penetración y amplitud de miras, ha hecho resaltar en dos alocuciones recientes:

1) La Iglesia no se opone a los métodos pedagógicos modernos: En la alocución a las delegadas de la Acción Social Católica Italiana (30 de dic. 1953; Cfr. A. A. S., 1954, vol. 46, pp. 47 y ss.), dice: «No deben ignorar, ni menos despreciar, las nuevas conquistas de la Pedagogía». Más aún, les recomienda encarecidamente utilizar «los resultados de las investigaciones y experiencias recientes en los campos de la educación».

2) La Iglesia aprueba y recomienda la enseñanza activa: En la alocución a los educadores populares de adultos (A. A. S. 1953, vol. 45, pp. 236 y ss.) el Papa hace notar que los obreros, cuando acuden a las clases nocturnas, lo hacen en un esfuerzo de superación, ya que han consumido la mayor parte de sus energías en la tarea diaria. Por tanto, el educador ha de poner por su parte cuanto sea posible para que sus enseñanzas puedan ser fácil y agradablemente asimiladas. El Papa enumera laudatoriamente los recursos ordinarios de los educadores, tales como «el modo de hablar y comportarse con los alumnos adultos, el preguntarles y dar solución a sus dificultades, el alabar su ingenio y cautivar su atención...». Pero luego añade que «se ha de entender que el educador no debe confiar solamente en sí mismo. Porque hay métodos y técnicas para la enseñanza de adultos que han dado buenos resultados. Y los servicios audio-visuales han tenido gran parte en ello».

«Además —prosigue Su Santidad—, el educador de adultos tiene que mirar hacia el futuro y hacer que el adulto participe en la conquista del conocimiento, ejercitándole en pensar por sí mismo y expresarse. Esto puede conseguirse por medio de discusiones en mesa redonda acerca de problemas concretos, y acostumbrándoles a considerar las experiencias diarias para transformarlas en una cultura viva.»

«Hay que procurar —continúa Pío XII— que el educador adulto conserve su libertad en tanto grado cuanto sea posible; pero esto no significa que se la haya de dejar aislado, de modo que llegue a rehusar su cooperación a las actividades que los solicitan.»

Así, pues, el Sumo Pontífice no deja lugar a dudas respecto al método que debemos seguir en la formación de dirigentes sindicales: no debemos

limitarnos a «dar a conocer» las encíclicas y técnicas sindicales, sino más bien «entrenar» en trabajo de equipo, ejercitarnos en aportar ideas y experiencias, en discutir las razonablemente, tomar decisiones, asumir responsabilidades y cooperar en la ejecución de las decisiones adoptadas.

Esperamos que las experiencias de las instituciones católicas de EE. UU., junto con las recomendaciones del Romano Pontífice, proporcionen abundante semillero de posibles adaptaciones para otros países.

MAURO BARRENECHEA, S. J.

(Cleveland-Ohio)