

SINDICATOS Y ESTRUCTURA SOCIAL: ANALISIS COMPARATIVO

El movimiento laboral americano ha desconcertado, por largo tiempo, a los estudiosos de los movimientos laborales comparados, porque se ha desarrollado de una forma diferente a la adoptada por tales movimientos en otras democracias capitalistas e industrialmente avanzadas; incluso se ha separado de aquellos que han tenido lugar en las naciones del noroeste de Europa y Australasia predominantemente protestantes y que pertenecen a grandes rasgos, a un área cultural similar. Cualquiera teoría, como la marxista, que acepte como un hecho una necesaria e idéntica forma de desarrollo como respuesta a las condiciones del capitalismo industrial, donde quiera que éste exista, es desafiada constantemente por lo que se llamó, entre los marxistas, «excepcionalismo americano». En este artículo detallaré cómo el movimiento laboral americano se diferencia, en estructura social, de los movimientos laborales de otros países industrializados y trataré de explicar estas diferencias trazando las conexiones entre los movimientos laborales y las estructuras sociales nacionales de los países aquí incluidos.

Persiguiendo este fin, he limitado intencionadamente mis comparaciones a los países que, bajo diferentes aspectos, son similares. Todos ellos están desarrollados industrialmente y poseen sistemas políticos democráticos relativamente estables. Todos ellos son naciones caracterizadas por «la ininterrumpida permanencia de la democracia política desde la Primera Guerra Mundial y la ausencia de un movimiento político importante opuesto a las «normas democráticas» (1). Estos países son también similares en las conclusiones que adoptan acerca del papel de los sindicatos y de la naturaleza de las relaciones industriales. Como ha afirmado recientemente Hugh Clegg, todos los movimientos laborales de estos países suponen, más o menos, «que los sindicatos deben ser independientes tanto del Estado como de la Administración...; que solamente los sindicatos pueden representar los intereses industriales de los

(1) S. M. LIPSET: *Political Man: The social Bases of Politics* (New York, Doubleday, 1960, págs. 48-49).

trabajadores... y que la propiedad de la industria es ajena a las buenas relaciones industriales» (2).

Las naciones utilizadas como término de comparación en este artículo han sido también consideradas similares, recientemente, por otros escritores interesados en las organizaciones de trabajadores. John Dunlop, en su análisis comparativo de los «sistemas de relaciones industriales» ha mostrado que tales sistemas difieren de acuerdo con la composición social de la «élite» industrializadora de la nación. Tal «élite» puede haber sido una «élite dinástico-feudal» salida de la aristocracia, una «élite de clase media» cuyo origen puede hallarse en un grupo minoritario comercial o una «élite intelectual-revolucionaria» que se ha designado a sí misma para hacer desaparecer el viejo orden (3). Los sistemas de relaciones industriales de las sociedades industrializadas por una «élite» de clase media, según Dunlop, se parecen grandemente y son radicalmente diferentes de los existentes en las otras sociedades. Esencialmente, las democracias industrializadas de carácter estable, que Clegg y yo hemos considerado en nuestros respectivos trabajos, han sido, todas ellas, industrializadas por una «élite» de clase media. Estas naciones son «los Estados Unidos, Gran Bretaña, los Países Escandinavos, Holanda, Suiza, Australia, Canadá y Nueva Zelanda» (4).

Como he afirmado antes, he preferido comparar los movimientos laborales de países que se asemejan en muchos aspectos. Esto es un acto estratégico deliberado. Si se comparasen los movimientos laborales de países desarrollados con los existentes en los subdesarrollados, muy probablemente se buscarían las diferencias explicativas en las desigualdades realmente existentes en el nivel técnico, en la naturaleza de las relaciones de clase o en las estructuras políticas. Las grandes diferencias, entre las naciones económicamente desarrolladas y las subdesarrolladas o entre países democráticos y autoritarios, son tan penetrantes que es relativamente sencillo mostrar cómo las diferencias que se dan en el carácter de las sub-estructuras nacionales (como los movimientos laborales nacionales) están íntimamente relacionadas con las grandes diferencias existentes entre tales naciones. Pero, aunque el análisis de las diferencias sub-estructurales entre estos complejos tan diferentes es im-

(2) HUGH CLEGG: *A new Approach to Industrial Democracy* (London, Basil Blackwell, 1960, pág. 21).

(3) JOHN T. DUNLOP: *Industrial Relations Systems* (New York, Henry Holt, 1958, página 318; ver también CLARK KERR, JOHN T. DUNLOP, FREDERICK HARBISON y CHARLES A. MYERS: *Industrialism and Industrial Man* (Cambridge, Harvard University Press, 1960).

(4) La lista es de Clegg en la obra citada, pág. 21. Mi lista en *Political Man*, op. cit., incluye Bélgica y Luxemburgo. DUNLOP no propone una lista determinada.

portante, fijarse únicamente en estas grandes desigualdades puede impedirnos inconscientemente el encontrar unos caracteres más claros de las diferencias explicativas. Estas declaraciones detalladas son posibles cuando se examinan las diferencias, en el carácter de las sub-estructuras, de naciones que son relativamente parecidas en sus rasgos más importantes. Por ejemplo, Kingsley Davis ha mostrado recientemente la utilidad, para la investigación y la teoría demográficas, de estudiar las causas del índice de natalidad en los países sub-desarrollados. Estos países se asemejan no sólo por su nivel técnico sino también por sus índices de natalidad. Sin embargo, se demostró la utilidad de examinar las diferencias entre estos países, todos los cuales tienen índices altos en comparación con los de las naciones desarrolladas industrialmente, porque el examen permitió un estudio detallado de los factores que afectan al crecimiento de la población en todas las sociedades (5).

Aunque el movimiento laboral americano es semejante a otros en muchos aspectos, difiere, de los existentes en otras democracias de carácter estable, en ideología, en solidaridad de clase, en táctica, en estructura organizativa y en las normas de conducta directiva. Ideológicamente, los sindicatos americanos son más conservadores; en cuanto a solidaridad de clase, los sindicatos americanos son más egoístas; tácitamente, los sindicatos americanos son más belicosos; desde el punto de vista de su estructura organizativa, los sindicatos americanos están más descentralizados en sus relaciones colectivas; y, en cuanto a las características de dirección, los sindicatos americanos tienen muchos más empleados de plantilla que, en conjunto, están mucho mejor pagados y muestran una mayor inclinación a comprometerse en prácticas corruptivas. Finalmente, la fuerza laboral organizada por los sindicatos americanos es menor, proporcionalmente, que la que tienen los sindicatos de otras naciones de su «área cultural» (6).

Al acentuar las diferencias entre el sindicalismo americano y el de otros países, particularmente los del noroeste europeo y Australasia, no pretendo que algunas de estas diferencias sean de tal magnitud que conviertan el sindicalismo americano en un fenómeno cualitativamente diferente del de otros países. Es obvio que los movimientos laborales, en todas las democracias industrializadas, tienen grandes semejanzas y realizan funciones parecidas. Aunque los sindicatos americanos tienen, políticamente, menos conciencia de

(5) KINGSLEY DAVIS y JUDITH BLAKE: «Social Structure and Fertility: An Analytical Framework», *Economic Development and Cultural Change*, 4 (1956, págs. 211-235).

(6) Estos detalles se hallan documentados en S. M. LIPSET: «Le syndicalisme américain et les valeurs de la société américaine», *Sociologie du Travail*, 2 (1961, págs. 161-181).

clase que los de Europa, intervienen indudablemente en los asuntos políticos (7). Los dirigentes laborales de América ganan más, en relación con el obrero medio, que los europeos; pero los ingresos de estos últimos son también muy considerables en el aspecto de una mejor situación social, mayor poder, trabajo más interesante, viajes, etc. Con la posible excepción de la corrupción directorial y de la intervención en asuntos privados, casi todos los aspectos que pueden mencionarse como característicos del sindicalismo americano se dan, fuera de América, en los movimientos del noroeste europeo y Australasia. Es indudable, como Clegg y Dunlop indican, que los movimientos laborales en este «área cultural», democrática industrializada, son, en gran medida, semejantes cuando se les compara con los tipos de movimientos existentes tanto en el sur europeo como en la Europa latina y en los países subdesarrollados. Pero también es obvio que existen grandes diferencias entre el movimiento laboral de los Estados Unidos y el de otras naciones de su «área cultural». Le cumple a este artículo el tratar de especificar algunos de los aspectos, de la estructura social americana así como de la de otros países, que explican estas diferencias.

LA ESTRUCTURA SOCIAL AMERICANA: EL ORIGEN DEL SINDICALISMO AMERICANO

Para explicar, en parte, por qué el sindicalismo americano difiere del sindicalismo de otras democracias protestantes e industriales del noroeste europeo y Australasia, es necesario considerar la forma en que el sindicato, en cuanto institución americana, ha respondido y ha reflejado las presiones derivadas de los valores básicos de la sociedad americana.

La mayoría de las actitudes americanas y gran parte de su proceder pueden explicarse por el énfasis cultural que se otorga al «triunfo», al «destacarse», al convencimiento de que todos deben tratar de «triunfar en la vida» prescin-

(7) Sus relaciones con el partido demócrata se parecen a las de muchos sindicatos europeos con sus partidos socialistas. Sin embargo, como apuntan CYRIAX y OAKESHOTT, «todavía sigue siendo cierto que los sindicatos británicos intervienen en la política de forma diferente a los sindicatos americanos. Sus dirigentes admiten gran número de los objetivos socialistas que sólo pueden lograrse mediante creencias políticas sobrepujadas a simples acuerdos laborales entre los sindicatos y el partido demócrata. Formalmente, la AFL-CIO no está afiliada a ningún partido y solamente tiende a intervenir en la política activa cuando se pretenden implantar leyes antisindicales». GEORGE CYRIAX y ROBERT OAKESHOTT: *The Bargainers: A Survey of Modern Trade Unionism* (London, Faber and Fazer, 1960, págs. 212-213).

diendo de sus antecedentes o extracción social. Aunque pueda parecer paradójico, la fuerza de la «ley del éxito» está en estrecha relación con el otro valor clave de América, la *igualdad*. El ideal de igualdad contribuye a la creencia de que el éxito debe ser la meta de *todos* sin tomar en consideración el nacimiento, la clase social o el color (8). En las sociedades en que las oportunidades y la posición están claramente de acuerdo con las cualidades heredadas del medio ambiente, se da necesariamente menos importancia al éxito. (Dados estos supuestos, el caso de Australia justifica una investigación más profunda.)

Tocqueville pensaba que el igualitarismo maximiza la competencia. En su estudio de las consecuencias de la destrucción de la aristocracia por la democracia, decía: «Han barrido los privilegios de algunos de sus semejantes que se interponían en su camino, pero han abierto la puerta a la competencia total» (9). Y un estudio de los comentarios sobre los trabajadores americanos, emitidos por varios viajeros extranjeros de finales del siglo XIX, descubre que la mayoría de estos escritores europeos, entre los que se hallaba un cierto número de socialistas, llegaban a la conclusión de que «la democracia social y económica americana más que mitigar había intensificado la lucha por la adquisición de una situación social...» (10).

Este énfasis en los valores de igualdad y triunfo significa que los americanos están mucho más inclinados a preocuparse de la consecución de los *finés* admitidos —particularmente el éxito económico— que del uso de *medios* apropiados —es decir, de la conducta adecuada a una situación o posición

(8) Varios de estos presupuestos los he estudiado en mis artículos «Stability in the Midst of Chicago», *The Social Welfare Forum*, 1959 (New York, Columbia University Press, 1959, págs. 16-18); «A conflict of American Ideals», *The Listener* (Nov. 10, 1960, págs. 821-823) y «A Changing American Character?», en S. M. LIPSET y LEE LEWENTHAL, eds., *Culture and Social Character* (Glencoe, The Free Press, 1961, págs. 136-171).

(9) ALEXIS DE TOCQUEVILLE: *Democracy in America*, II (New York, Vintage Books, 1959, pág. 146).

(10) Muchos de estos visitantes, como Paul Bourget, se sorprendieron por lo que consideraban «conducta derrochadora de la vida del trabajador americano», y que interpretaban como reflejo «del profundo sentimiento de igualdad existente en América, que les incita al exhibicionismo». Como apunta SOMBART, «puesto que todos buscan el triunfo..., cada uno se ve forzado a una lucha con objeto de vencer al prójimo; comienza una carrera de obstáculos..., carrera que se caracteriza porque la meta no es fija, sino que se aleja constantemente de los corredores». Y, en una democracia igualitaria, «la lucha universal por el éxito se convierte en causa principal... de la extravagancia del trabajador, porque, como destacó el psicólogo alemán Munsterberg, la posibilidad de gustar es el único signo visible de haber triunfado en la obtención de ganancias...» ROBERT SMUTS: *European Impressions of the American Worker* (New York, King's Crown Press, 1953, pág. 13).

diada—. En un país que destaca, sobre todo, el éxito como la meta de todos, se induce a los hombres a sentir que triunfar es lo más importante, sin tener en cuenta los métodos empleados. La cultura americana aplica a todo el mundo las normas de un sociedad completamente competitiva. Los ganadores lo consiguen todo; fracasar, ser pobre, significa ignominia. Como ha dicho K. Merton:

«Lo que hace a la cultura americana relativamente diferente... es que es una sociedad que ofrece a todos sus miembros el premio de la opulencia económica y de la promoción social...»

Esta posibilidad, ya prefijada, se considera apropiada para cualquier individuo, sin que tenga importancia su suerte inicial o su situación en la vida...

Esto conduce, naturalmente, a otra conclusión: que el éxito o el fracaso son únicamente resultado de las cualidades personales, que el que fracasa sólo debe censurarse a sí mismo, porque el corolario del hombre que se hace a sí mismo es el hombre que fracasa por sí mismo. Hasta el punto que esta definición cultural es asimilada por aquellos que no han triunfado, en el sentido de que el fracaso representa una doble derrota: la clara derrota de permanecer muy rezagados en la carrera por el éxito y la implícita de no tener la capacidad y el nervio moral que el éxito requiere... Es, en este ambiente cultural donde, en muchos casos, la amenaza de la derrota impulsa a los hombres a utilizar aquellos medios que, aun estando fuera de la ley y de la costumbre, prometen el «éxito».

El mandato moral de triunfar ejerce así una presión para la consecución del éxito, por medios honestos si es posible y, en caso necesario, mediante procedimientos deshonestos (11).

Por el contrario, una de las normas esenciales, en las sociedades más tradicionalistas o aristocráticas, es que cada uno debe conducirse de acuerdo con su propia situación. En la moral aristocrática, jugar limpio es más importante que conseguir la victoria. Todas las clases privilegiadas buscan el desarrollar normas que justifiquen su derecho a una situación preeminente y que limiten, si no eliminan, la posibilidad de ser suplantados por «hombres nuevos», por el movimiento ascendente que triunfó «innovando», ignorando las nor-

(11) ROBERT K. MERTON: *Social Theory and Social Structure* (Glencoe, The Free Press, 1957, págs. 167-169). MERTON aporta numerosas pruebas que indican que el valor dominante en América es el éxito pecuniario. Me he apoyado grandemente en su artículo «Social Structure and Anonimes» para este análisis.

mas establecidas. Ensalzar la conducta correcta, las buenas costumbres, etc., es galardonar las características que aquellos que han nacido en una situación privilegiada habrán probablemente de poseer. Y puesto que, en la lógica de la familia y de la clase social, existe el deseo de perpetuar, si no de aumentar, la situación de los hijos y de otros familiares, hay una presión constante, en todas las sociedades, para crear normas «aristocráticas» o para preservarlas si han sido heredadas de épocas precedentes, como ha ocurrido en la mayoría de los países europeos. En América, donde surgió una sociedad capitalista, industrial y políticamente democrática, sin la existencia de una tradición debida a una sociedad aristocrática o diferencial, las normas aristocráticas, aunque presentes en la «élite» social, no han sido capaces de implantar su vigencia en el grueso del cuerpo social. Se han visto contenidas por el hecho de que los valores clave inherentes al capitalismo e industrialismo son el universalismo y el éxito, que el mercado —quehacer competitivo— no reconoce antecedentes familiares ni limitaciones sociales sino que opera preferentemente admitiendo la libre competencia. Además, la tendencia de los triunfadores a socavar la igualdad ha sido también contenida por las repetidas victorias de las fuerzas de la igualdad en el orden político. La mayor parte de la historia política americana, como destacó Tocqueville hace un siglo, puede ser interpretada como una lucha entre los defensores de la igualdad democrática y las llamadas aristocracias familiares o económicas; en esta lucha, las fuerzas de izquierda han triunfado periódicamente.

En una sociedad de origen aristocrático, donde las normas que derivan de un sistema social pre-industrial todavía tienen fuerza, y donde con frecuencia han sido parcialmente aceptadas por las últimas clases dirigentes de la sociedad industrial, se da, naturalmente, una mayor importancia a la posesión de una conciencia de clase o identificación con la propia situación social. Una sociedad que se limita a destacar el éxito de una persona sin tener en cuenta sus antecedentes, incorpora usualmente una mayor cantidad de fines *privados* a los estratos superiores que en ella se dan. De esta forma, en una sociedad que sea más particularista y aristocrática en sus valores, probablemente, un obrero, hijo de obreros, no se considerará un «fracaso personal», mientras que sí lo pensará un hombre de situación parecida que pertenezca a una cultura más igualitaria y orientada hacia el éxito, como los Estados Unidos. El hecho de que la idea de fracaso personal sea sentida más débilmente por los individuos de las clases inferiores, en un orden social particularista, no significa que experimenten un resentimiento menor por hallarse en una situación de inferioridad sino que son menos propensos a considerarse personalmente responsables de su «fracaso» o a sentir la necesidad de hacer algo extraordinario individualmente. Más bien, en tales sociedades, las clases

desheredadas están más inclinadas a tratar de mejorar su situación *colectivamente*, por medio de movimientos sociales o de partidos políticos con conciencia de clase. Para decirlo en términos más reales y descriptivos, en una sociedad orientada hacia el éxito, como los Estados Unidos, el individuo que pertenece a una clase inferior se sentirá con más facilidad impulsado a actuar personalmente para abrirse camino; en las culturas europeas más atributivas, se dará una mayor importancia a modificar la estructura social. (Naturalmente, éstas son únicamente comparaciones relativas; los europeos tratan de triunfar, y los americanos intentan cambiar la distribución de privilegios. No es una distinción absoluta la que yo destaco aquí sino una diferencia de acento.)

Puesto que en los Estados Unidos se da una mayor importancia al éxito individual, aquellos individuos o grupos que se sienten de alguna forma obstaculizados para triunfar y que buscan el resolver la lógica duda que les domina sobre su valía personal, se hallan dominados por una fuerte tendencia a «innovar», a utilizar cualquier medio a su alcance que les permita destacarse. Esta tendencia a la innovación puede reflejarse en una serie de esfuerzos para llevar a cabo trabajos que los grupos ya establecidos no están dispuestos a realizar, como por ejemplo, el desarrollo de nuevas y arriesgadas industrias llevado a cabo por personas procedentes de una inmigración reciente o de una situación social inferior, las cuales se ven imposibilitadas de progresar, siguiendo las sendas económicas más tradicionales, a causa de la falta de recursos económicos y de la discriminación social (12). De una forma parecida, el engranaje de la política ciudadana, que hace necesario el uso de tácticas «no convencionales», se ha convertido en una senda hacia el éxito para varios grupos de inmigrantes.

El impulso de triunfar ha llevado a individuos y grupos a servir necesidades sociales que se encuentran *fuera* de la ley, en ocupaciones comúnmente conocidas con el nombre de «rackets» (chanchullos o trapacerías). El vicio organizado, la prostitución, el contrabando de licores y el juego se han abierto a la actividad de individuos depravados, de baja extracción social, porque otros campos de actividad se hallaban cerrados para ellos. Como las ocupaciones marginales aunque arriesgadas de poca categoría social, mencionadas más arriba, los «rackets» han traído a miembros de grupos étnicos minoritarios que se encuentran grandemente influídos por el énfasis americano sobre el triunfo pero que se hallan en situación de inferioridad para alcanzar los medios legítimos que les facilitarían el éxito. Muchos miembros de grupos empeñados en asuntos ilegítimos no se consideran, frecuentemente delincuen-

(12) Los judíos, por ejemplo, jugaron un papel importante en el desarrollo de la nueva industria cinematográfica y en la introducción de la venta al detall a crédito.

tes sino más bien como personas que adecúan su conducta a las normas del éxito.

Actividades criminales y la política de corrupción pueden encontrarse, hasta cierto punto, en todos los países, y tal vez sean más corrientes en muchas de las regiones empobrecidas del mundo, como Asia, sur de Europa y América latina; pero, dentro del área cultural de las naciones predominantemente protestantes, relativamente prósperas e industrializadas del noroeste europeo y de los países de habla inglesa que pertenecen a la Commonwealth, los Estados Unidos se hallan indudablemente a la cabeza. Como muchos observadores han señalado, la relativa importancia en América del índice criminal, tanto en la forma de «rackets» de las clases sociales inferiores como de desfalcos llevados a cabo por empleados y hombres de negocios, puede percibirse como una consecuencia de la importancia atribuída al éxito. Por ejemplo, Daniel Bell ha sugerido que los «rackets» pueden considerarse como un subproducto de la cultura americana:

«El crimen, en muchos aspectos, es como un espejo de Coney Island que caricaturiza la moral y las costumbres de una sociedad. La cualidad selvática de la comunidad comercial americana, particularmente al alborear el siglo, se reflejaba en la moda del «negocio» practicada por los rudos elementos gansteriles, la mayoría de los cuales procedía de familias inmigrantes y que estaban «triunfando» siguiendo las incitaciones de Horatio Alger...

Los deseos satisfechos de una forma extra-legal... incluían, en la compleja y siempre cambiante estructura de grupo, clase y estratificación social (lo que puede considerarse como la trama de la sociedad «abierta» de América) tales fines, considerados «normales», como la independencia a través del propio negocio y aspiraciones «morales» como el deseo de progresar en la sociedad y tener un cierto prestigio. Porque el crimen, según los sociólogos, tiene un papel «funcional» en la sociedad y los «rackets» de la ciudad —la actividad ilícita organizada para la obtención continua de beneficios más que para la realización de actos individuales ilegales— es una de las formas de progreso social más curiosas en la vida americana» (13).

Dada la amplitud de la presión para «innovar», no es sorprendente encontrar pruebas de que el triunfador será aceptado unánimemente aunque se

(13) DANIEL BELL: *The End of Ideology* (Glencoe, The Free Press, 1960, páginas 116-117).

de el conocimiento público de que ha utilizado medios extralegales para triunfar. A mediados del siglo XIX, Carlos Dickens comentaba que, en América:

«El mérito de una especulación ruinosa, o de una bancarrota o de un pícaro afortunado no se calibra por el respeto de la regla de oro 'comportate como quisieras que se comportasen contigo', sino que se les juzga en relación con su elegancia... Yo he mantenido el siguiente diálogo cientos de veces: ¿No es una desgracia que un hombre como Fulanito de Tal esté adquiriendo una gran riqueza empleando los medios más infames y odiosos y que, a pesar de todos los crímenes de los que se le ha reconocido culpable, sea tolerado e incluso agasajado por sus conciudadanos? ¿Es un peligro público, no es cierto? Sí, señor. ¿Un probado mentiroso? Sí. ¿Se le ha pateado, abofeteado y expulsado? Es verdad. ¿Está completamente deshonorado, envilecido y es un libertino? Sí. Entonces, por todos los santos, ¿qué mérito tiene? Bien, es un hombre elegante» (14).

Un estudio de las elecciones en Boston, el año 1940, en las que James Curley fué reelegido alcalde aun estando bajo la acusación de fraude en relación con la demanda de determinados contratos de guerra, hecho del que más tarde se declaró convicto, da cuenta de que sus partidarios, que conocían la acusación de fraude, le consideraban como una persona que «sabe hacer las cosas» (15).

CONSECUENCIAS DE LOS VALORES SOCIALES PARA EL MOVIMIENTO SINDICALISTA

1. *La falta relativa de conciencia de clase y el egoísmo de los sindicatos libres*

El único rasgo característico del movimiento laboral americano, comparado con los del noroeste europeo, puede percibirse claramente como una consecuencia del sistema de valores. La falta de conciencia de clase, social y política, con el énfasis puesto en fomentar el egoísmo de los individuos y de de-

(14) CHARLES DICKENS: *American Notes and Pictures from Italy* (London, Oxford University Press, 1957, págs. 245-246).

(15) Ver JEROME S. BRUNNER y SHELDON J. KORCHIN: «The Boss and the Vote: Case Study in City Politics», *The Public Opinion Quarterly*, 10 (1946, pág. 21).

terminados gremios o industrias a expensas, si es necesario, de otros trabajadores, no es —como destacó Schumpeter— sino la aplicación del sistema general de valores al ámbito vital de la clase trabajadora y a los sindicatos. La falta, en América, de clases o de estratos sociales más o menos rígidamente definidos, ha implicado la necesidad de un acto de imaginación creadora para persuadir a los trabajadores o a los dirigentes sindicales a actuar en sentido clasista y ver cómo actos aparentemente altruistas redundan más tarde en ventajas para el grupo. Así, siempre ha sido difícil, en los Estados Unidos, formar sindicatos o crear partidos políticos con conciencia de clase. Sin lugar a dudas, al triunfar el movimiento sindical, la ideología de clases fué negada y se presentó aquél como el mejor camino para la obtención de unas mayores ventajas económicas. Los sindicatos americanos han tenido grandes dificultades para organizar nuevas secciones de la población trabajadora y han reclutado una proporción del total posible menor que los movimientos de otros países industrializados (16), porque han tenido la desventaja de ser ligeramente ilegítimos dentro del sistema americano de valores y de llevar necesariamente consigo la etiqueta de ser una organización «clasista».

2. *Las tácticas de acción de los sindicatos*

De la misma forma que el conservatismo ideológico y la persecución de egoísmos estrechos pueden derivarse del sistema de valores, así puede ocurrir con el uso de tácticas de acción más violentas (17). Aquí el movimiento laboral, como el capital americano, refleja el mayor énfasis relativo, del sistema social, sobre los fines en comparación con los medios. Se trata de conseguir los objetivos económicos y sociales del laborismo por cualquier medio de que se disponga. El hecho de que los trabajadores americanos estén lo bastante descontentos con sus condiciones económicas para favorecer huelgas relativamente frecuentes, largas y encarnizadas, puede explicarse también remitiéndonos a la estructura social y sus valores. Resumiendo las conclusiones

(16) Para cifras comparativas con relación a la proporción de fuerza laboral que pertenece a los sindicatos en diferentes países, ver ARTHUR M. ROSS y PAUL T. HARTMAN: *Changing Patterns of Industrial Conflict* (New York, John Wiley, 1960, pág. 17).

(17) Para datos sobre la mayor propensión a la huelga de los sindicatos norteamericanos y australianos, ver *ibid.*, págs. 161-162. Ver también B. C. ROBERTS: *Unions in America: A British View* (Princeton, Industrial Relations Section, 1959, pág. 95).

de aquellos que visitaron América en los últimos años del siglo XIX, Roberto Smuts señala que la vieron de esta forma:

«La frecuencia y el encarnizamiento de los conflictos industriales era el mal básico que los extranjeros encontraban en la vida industrial americana...

La mayor parte de los visitantes europeos explicaban los conflictos industriales como resultado, más que contradicción, de la democracia social y económica que tipificaba la vida del trabajador en América. La abundancia en que vive, afirmaban, aumenta la vehemencia de su ambición de mejorar. Su confianza en sí mismo le ha hecho sensible a sus derechos. El conflicto industrial en América es una lucha de hombre a hombre, sin que se pida ni se dé cuartel, lucha que no mitiga ni la tradición de subordinación, por un lado, ni de benevolencia y responsabilidad, por otro» (18).

Puede argüirse también que debería haber más descontento *individual*, respecto a los ingresos y a la situación, entre los trabajadores de América que en los países europeos estratificados más rígida y visiblemente (en el sentido de clases sociales bien diferenciadas).

Cuanto más rígido es el sistema de diferenciación social de una nación, más grande es la importancia que se da a la existencia de clases y a las diferencias entre ellas, más probable es que los individuos de las clases inferiores comparen su suerte, en cuanto clase, con la de aquellos que pertenecen a otras más privilegiadas; mientras que en un sistema de clases organizado menos rígidamente, que no da importancia a la situación de los individuos en las diferentes clases, la gente estará más inclinada a compararse individualmente con otros trabajadores de situación parecida en cuanto a ingresos y situación. De esta forma, el hecho de que cualesquiera grupos o individuos, cuya posición les convierte en legítimos puntos de referencia, mejoren su situación, causará resentimiento en los que se han quedado en una situación de inferioridad. En un sistema de clases abiertas, los trabajadores considerarán como ilegítimas las desigualdades en ingreso y situación entre ellos mismos y otros individuos, con mucha más frecuencia que en un sistema estratificado atributivamente. El sistema de valores igualitario existente en América, por definir

(18) SMUTS: op. cit., págs. 26-27; sobre la mayor violencia y encono, ver también ROBERTS: op. cit., pág. 95; LOUIS ADAMIC: *Dynamite: The Story of Class Violence in America* (New York, The Viking Press, 1934); y HENRY PELLING: *America and the British Left from Bright to Bevan* (London, Adam and Charles Black, 1956, pág. 79).

de una forma más general y menos clara la esfera de actividad de los grupos con los que los trabajadores pueden compararse legítimamente, facilita más que en Europa el descontento entre los trabajadores (19). La estructura social europea, al hacer de la mano de obra, en expresión de Winston Churchill, «un estamento del reino», indica a los trabajadores por qué son humildes y les incita a obrar colectivamente; la estructura social americana, al evitar las clases, creando límites clasistas vagos e incluso ilegales y acentuando la igualdad, culpa a los individuos de su pobreza y les incita a paliar su resentimiento con una rápida mejora de su situación, haciéndolo en los términos más estrechamente egoístas. John L. Lewis, fundador de la C. I. O. y presidente de los «United Mine Workers» durante cerca de cuarenta años, quizás el dirigente laboral más activo en los Estados Unidos desde los años 20, ha sido republicano la mayor parte de su vida, así como un inquebrantable defensor de la política económica conservadora del *laissez-faire*, aunque siempre ha estado dispuesto a utilizar el poder estatal para apoyar a su sindicato y a la industria del carbón. Lewis afirmaba que el significado del americanismo, aplicado a las relaciones laborales, es que los sindicatos y empleados deben luchar, lo más duramente posible y utilizando todas las armas a su disposición, para conseguir todo lo que puedan.

Hay pruebas en favor del argumento de que esta política egoísta de negociación tiene un sentido para cualquier grupo determinado. Una investigación reciente, llevada a cabo por economistas americanos e ingleses, en relación con el efecto de los sindicatos en la elevación de salarios, sugiere que el laborismo organizado no cambia la distribución de ingresos entre trabajadores y propietarios por la negociación colectiva. Más bien, los sindicatos mejoran la situación salarial de un grupo de trabajadores *en relación* con otros (20). (Como se dirá más adelante, se ha argüido, sin embargo, que el sindicalismo agresivo aumenta

(19) Ver S. M. LIPSET y MARTIN TROW: «Reference Group Theory and Trade-Union Wage Policy», en Mirra Komarovsky, ed., *Common Frontiers of the Social Sciences* (Glencoe, The Free Press, 1957), págs. 391-411.

(20) Ver JOHN DUNLOP: *Wage Determination under Trade Union* (New York, Mac Millan, 1944), y *The Theory of Wage Determination* (London, Mac-Millan, 1957); CYRIAX y OAKSHOTT, op. cit., pág. 170; y MELVIN W. REDER: «Job Security and the Nature of Union Power», *Industrial and Labor Relations Review*, 13 (1960, págs. 349-362). En un detallado sumario sobre las investigaciones a este respecto, CLARK KERR concluye que no existen pruebas de que la negociación colectiva haya incrementado la participación de la mano de obra en la renta nacional de los Estados Unidos, y que «no se da una relación significativa entre el grado de sindicación y la participación de la mano de obra, considerada por grupos industriales». Ver su «Trade-Unionism and Distributive Shares», *The American Economic Review, Papers and Proceedings*, 44 (1954, págs. 289). ROBERT OZANE llega a la conclusión opuesta: «Impact of Unions on Wage Levels and Income Distribution», *Quarterly Journal of Economics*, 78 (1959, págs. 177-196).

los ingresos de los trabajadores *en términos absolutos* al actuar como una presión constante sobre los empresarios para desarrollar la mecanización y aumentar la productividad, de forma que cualquier déficit producido por la elevación de salarios pueda ser compensado). Por tanto, la estrecha y egoísta política tradicionalmente perseguida por muchos sindicatos americanos podría parecer justificada si el objetivo del sindicalismo fuera proteger en el mayor grado posible a los miembros de un sindicato determinado. Lo más probable es que éste sea su objetivo si el movimiento sindical refleja los valores del éxito e individualismo. A la inversa, parece evidente que la política gubernamental puede redistribuir los ingresos entre las clases sociales; que, a través de una política de auxilio social, impuestos o de gastos, el gobierno puede cambiar las proporciones relativas recibidas por los trabajadores y los empresarios (21). Si se desea mejorar la situación de toda una clase —fin inherente a los conflictos económicos que tuvieron lugar en sociedades previamente aristocráticas que destacaban la diferenciación social— estará más justificada una política de concentración en la acción estatal que la actividad sindicalista.

3. *Las grandes diferencias de salarios*

El admitir la persecución del propio interés, incluso en el movimiento laboral americano, puede ayudar a explicar las diferencias de salarios entre el obrero especializado y el no especializado en América y en otros países. Un estudio de tales diferencias en seis países indica que en Francia, Alemania, Italia, los Países Bajos y Noruega «las ventajas atribuidas a la especialización son más bien pequeñas en comparación con las existentes, por regla general, en los Estados Unidos» (22). Las diferencias de salario entre los empleos no especializados y los especializados en la industria sueca son generalmente mucho menores que en América. Por ejemplo, el primer operario mecánico de una fábrica de papel americana ganará, al menos, un 50 por 100 más que el trabajador peor pagado en dicha fábrica; en Suecia la diferencia es inferior al 20 por 100 (23).

Hay muchos factores en relación con las variaciones en las diferencias de salario, pero hasta cierto punto parece posible que las diferencias internacio-

(21) KERR: *op. cit.*, pág. 278-292.

(22) ADOLF STURMTHAL, ed., *Contemporary Collective Bargaining* (Ithaca, The Institute of International Industrial and Labor Relations, 1957, pág. 395).

(23) CHARLES A. MYERS: *Industrial Relations in Sweden* (Cambridge, The Technology Press of M. I. T., 1951, pág. 42).

nales se deriven también de la distinta concepción de los valores básicos que aquí se admiten. Sturmthal señala lo siguiente:

Indudablemente, la noción de lo que verdaderamente puede considerarse como diferencias... varía mucho a ambos lado del Atlántico. La ausencia de *conceptos feudales*, con referencia a la situación en la sociedad a la que el trabajador puede adecuadamente aspirar, ha podido jugar un papel importante al facilitar, en los Estados Unidos, la aparición de unas diferencias de salario más amplias; de la misma forma que la herencia de los *conceptos feudales* puede haber cooperado al mantenimiento de la estructura salarial, altamente uniforme, en Europa (24).

La gran insistencia en la igualdad *formal* de todos, que se da en los Estados Unidos, otorga un mayor valor a los ingresos y al consumo real del que se les da en sociedades donde situación y ocupación están estrechamente unidas. Aunque estudios comparativos de la situación ocupacional indican que, en términos generales, la mayor parte de las ocupaciones tienen el mismo nivel en todas las sociedades industriales (25), en los Estados Unidos la ocupación, como signo visible y determinante de la situación, parece menos importante que unos buenos ingresos, sobre todo en comparación con algunas naciones europeas. Dos estudios, llevados a cabo aproximadamente al mismo tiempo en los Estados Unidos y Alemania, abonan fuertemente esta interpretación (véase tabla I, página siguiente).

Mientras que la diferencia de resultados entre Alemania y los Estados Unidos puede ser, en primer lugar, consecuencia de la diversidad de preguntas, parece que ambos estudios consideraban, hasta cierto punto, el mismo problema: la importancia relativa dada al prestigio ocupacional en comparación con la cuantía de los ingresos. En ambos países, aquellos que ocupaban una situación superior (por ejemplo, aquellos en posesión de una mejor educación o con la categoría de empleados se mostraron más propensos que los de las clases sociales inferiores a preferir la situación de empleado; pero el resultado importante

(24) Op. cit., pág. 343.

(25) Ver ALEX INKLES y PETER ROSSI: «National Comparisons of Occupational Prestige», *American Journal of Sociology*, 61 (1956, pág. 339). Estos autores compararon los resultados de las investigaciones realizadas en Japón, Gran Bretaña, los Estados Unidos, Alemania, Australia y Rusia; llegaron a la conclusión de que las categorías eran, a grandes rasgos, similares en estos países. Estudios posteriores realizados en Brasil, Filipinas, Dinamarca y los Países Bajos, dieron resultados parecidos. Para examen y referencias, ver S. M. LIPSET y R. BENDIX: *Social Mobility in Industrial Society* (Berkeley, University of California Press, 1959, págs. 14, 111).

TABLA I

Diferentes preferencias por una situación de empleado con ingresos bajos o de trabajador manual con altos ingresos, en Alemania y Estados Unidos.

ESTADOS UNIDOS, 1951

¿Cuál de estos dos trabajos descartaría usted que escogiera uno de sus hijos, suponiendo que esté igualmente dotado para ambos: a) Un trabajo de trabajador especializado con 100 dólares semanales o: b) Uno de empleado oficinista con 75 dólares a la semana?

RESPUESTA	Total — Por 100	NIVEL DE INSTRUCCIÓN			
		0-8	9-12	13-15	16
		Por 100	Por 100	Por 100	Por 100
Empleado.....	28	22	31	34	42
Trabajador especializado.....	69	72	67	65	52
No sé.....	3	6	2	1	6
N.....	(6.9)	(287)	(257)	(62)	(52)

(FUENTE: Computado de las cifras dadas por GALLUP en los ficheros del «Roper Public Opinion Research Center» en «Williams College»).

ALEMANIA, 1952

¿Quién cree usted que es más respetado por la gente en general: Un librero que gana 300 marcos mensuales o un trabajador de fundición que lleva a su casa 450 marcos al mes?

RESPUESTA	Total — Por 100	Respuestas de los trabajadores manuales — Por 100
El librero.....	58	56
El obrero de fundición.....	24	28
No sé.....	18	16

FUENTE: Erich Peter Neumann y Elizabeth Noelle, *Antworten, Politik im Kraftfeld der oeffentlichen Meinung*, (Allensbach am Bodensee: Verlag für Demoskopie, 1954, p. 67).

es que la mayoría de las respuestas americanas, incluso entre universitarios, otorgaban preferencia al trabajo mejor pagado aunque de menor consideración social, mientras que la mayoría de las respuestas de los alemanes interrogados colocaban en situación preferente el trabajo de oficina aunque estuviera peor pagado. Un informe sobre una investigación similar realizada en otro país europeo, esta vez comunista, Polonia, sugiere que en este país, como en Alemania, se da más importancia a la cualidad de empleado que a los ingresos. Este estudio, aparentemente más comparable con el americano que el alemán, indica que «el paso del obrero manual especializado con unos mayores ingresos a una situación de empleado con emolumentos ligeramente inferiores... es considerado, en la mayoría de los casos, como un ascenso..., aunque desde el punto de vista de los nuevos criterios de prestigio, no debía ser considerado como tal» (26).

Por lo tanto, suponiendo que una situación ocupacional superior es un incentivo mayor en países con una tradición de sistemas sociales más explícitos y formales que en países que han dado una gran importancia a normas de conducta igualitarias, habría una menor necesidad, en el primer grupo de sociedades, de aumentar los incentivos económicos para impulsar a la gente a prepararse para ocupar posiciones que requieren un largo período de aprendizaje (27). Como ha indicado Sturmfthal, «... los incentivos que son necesarios en un país para producir una cierta cantidad de mano de obra altamente especializada pueden ser excesivos en otro país, y viceversa. Este puede ser el resultado de diferentes compensaciones no económicas a los más hábiles —situación y prestigio— o simplemente de diferentes «modos de vida» en los que menores recompensas financieras son suficientes para conseguir el resultado deseado» (28).

La conducta de la mano de obra organizada, en los diferentes países, parece, en cierto modo, reflejar las facetas en que las diferencias son consideradas moralmente apropiadas. Así, en los Estados Unidos, para los individuos o grupos de individuos, el buscar una mejor situación, incluso a costa del prójimo, viene dictado por la orientación dominante hacia el éxito. En los últimos años, varios de los sindicatos industriales formados por la C. I. O. han tenido dificultades con los trabajadores especializados, miembros de dichos sindicatos, y que insisten en que las diferencias de salarios debían ampliarse. En

(26) S. OSSOWSKI: «Social Mobility Brought About by Social Revolutions» (Undécima Ponencia sometida a la Cuarta Conferencia Laboral sobre Estratificación Social y Movilidad Social, Asociación Sociológica Internacional, diciembre 1957, pág. 3).

(27) «La función de las diferenciaciones de especialización es primariamente proporcionar incentivos para dedicarse a carreras que requieren un aprendizaje largo y difícil.» STURMTHAL, *op cit.*, pág. 340.

(28) *Ibid.*, pág. 341.

Nueva York, los grupos de más alta especialización del servicio de transportes urbanos trataron de separarse del sindicato de transportes para formar sindicatos gremiales independientes. Una huelga declarada con este objeto fracasó, pero los antiguos sindicatos industriales hicieron importantes concesiones a los trabajadores especializados. En la «United Automobile Workers» los obreros especializados han sido facultados para formar consejos independientes dentro del sindicato y han obligado al sindicato a respaldar su petición de una mayor diferenciación de salarios. En algunos de los antiguos sindicatos obreros, que aceptaron a los trabajadores no especializados y semi-especializados, se les dió frecuentemente una calidad de miembros de carácter secundario — por ejemplo, sin derecho a votar— para impedirles obstaculizar la estrategia de los grupos especializados (29).

Por otro lado, en una gran parte de Europa, las normas implícitas en la ideología socialista y de la clase trabajadora han hecho difícil una conducta similar. El movimiento laboral sueco, durante muchos años, hizo de la reducción de las diferencias de salario una de sus normas programáticas (30). En Alemania, Clark Kerr destaca que uno de los factores que explican la gran importancia que se da a la igualdad de salario han sido «las teorías socialistas de unificación de salarios...» (31). En Italia, después de la segunda guerra mundial, «por razones políticas y bajo la presión de los partidos de izquierda», la norma general fué la elevación de los salarios pagados al trabajador medio y en la mayor medida posible...» (32). El movimiento laboral noruego siguió durante muchos años la política de «solidaridad de salarios», es decir, la reducción de las diferencias (33).

En años recientes, bajo la presión de sus miembros especializados y por consejo de diferentes economistas que se asustan ante la escasa diferencia existente entre obreros de muy distinta especialización, muchos de los movimientos laborales europeos han disminuído sus esfuerzos para acortar las diferencias y algunos han defendido incluso su ampliación. Por lo que los economistas sociales pueden juzgar, las diferencias por especialización, que empezaron a disminuir en los últimos años 30 y continuaron disminuyendo hasta 1952 aproxima-

(29) Actualmente, esta práctica es ilegal por el Labor Act de 1959. Para un examen general de algunos de estos problemas, ver DAVID COLB: «Union Self-Discipline and the Freedom of Individual Workers», en Michael Harrington y Paul Jacobs, eds., *Labor in a Free Society* (Berkeley, University of California Press, 1959, págs. 88-101).

(30) MYERS: op. cit., pág. 43.

(31) «Collective Bargaining in Postwar Germany», en ADOLF STURMTHAL: op. cit., página 208.

(32) LUISA RIVA SANSEVERINO: «Collective Bargaining in Italy», ibid., pág. 224.

(33) STURMTHAL, en ibid., pág. 339.

damente, han ido aumentando lentamente desde entonces en la mayoría de los países. Sin embargo, para los socialistas, el buscar manifiestamente beneficiar al grupo más acomodado a costa del más pobre sería violar los valores esenciales (34). Y la mayor centralización del movimiento sindical, en la mayoría de estos países europeos, requiere que dicha política de salarios sea claramente nacional y no un simple reflejo de ajustes realizados bajo presiones directas.

El proceder general de los sindicatos americanos, prolongando diferencias amplias, es congruente con la suposición de que los americanos siguen siendo egoístas y que los grupos de trabajadores más poderosos son capaces de mantener e incluso, ocasionalmente, de mejorar una posición relativamente privilegiada a expensas de los trabajadores menos poderosos, normalmente menos organizados y menos especializados (35).

4. *Orientación laboral de los dirigentes sindicales, salarios y posiciones irreductibles*

El concepto de «sindicalismo comercial», la ideología dominante del movimiento americano, que concibe a los sindicatos como instrumentos para luchar «por más» y no para conseguir una reconstrucción social, tiene importantes con-

(34) Naturalmente, ha existido una tensión entre los sectores predominantemente especializados y los no especializados del movimiento laboral respecto a tales principios en la mayoría de los países. El supuesto aquí, como en otras comparaciones, es siempre *relativo* más que absoluto. Dinamarca, por ejemplo, representa un caso extremo en esta lucha cruenta. El Sindicato de Trabajadores, de obreros no especializados, que casi cuenta con el 40 por 100 de todos los trabajadores afiliados del país, ha sostenido amargas luchas con los sindicatos gremiales con relación al sistema de salarios. Sin embargo, como apunta GALENSON, «la aceptación del socialismo por los trabajadores daneses no eliminó, ni siquiera moderó, esta lucha cruenta cuando estaban en juego importantes intereses económicos, pero contribuyó a prevenir disensiones en la solidaridad laboral, que a veces han tenido lugar en América con ocasión de la lucha entre sindicatos rivales». Y en los años 30, la Federación Laboral Danesa adoptó la llamada «política de salarios solidaria», por la que los trabajadores peor pagados recibirían gratificaciones extra-salariales...» WALTER GALENSON: *The Danish System of Labor Relations* (Cambridge, Harvard University Press, 1952, págs. 50-57, 68, 186).

(35) La especialización y el poder de negociación colectiva no van necesariamente unidos. Entre los grupos menos especializados que tienen sindicatos poderosos están los mineros de carbón, los conductores de camiones y los estibadores de la costa oeste. También se puede sugerir que otra razón de la amplitud de las diferencias por especialización en los Estados Unidos ha sido la constante incorporación de inmigrantes y, más recientemente, de negros y portorriqueños a las situaciones ocupacionales más ínfimas. Tales fuentes de migración ejercen una presión descendente en los salarios del obrero no especializado.

secuencias al incitar a los dirigentes sindicalistas a considerarse ligados a las mismas normas que los hombres de negocios —cuyo único fin es la consecución de un beneficio—, olvidando que son dirigentes de un movimiento social reformista. En términos generales, se espera que los dirigentes de los movimientos sociales tengan una «vocación» y que se sientan impulsados por una ética moral que les induzca a servir ciertos valores sociales importantes. Y en los primeros tiempos de muchos sindicatos americanos, cuando eran débiles, a menudo ilegales, y podían otorgar pocas recompensas —posición, poder o ingresos—, sus dirigentes se adhirieron a ciertas ideologías, verdaderamente amplias, a menudo variantes del socialismo. Esta ideología prescribía ciertas normas de conducta ética, en cuanto a los ingresos y al modo de vivir. Pero cuando los dirigentes de los sindicatos americanos pasaron rápidamente del sindicalismo social o socialista al sindicalismo comercial, cambiaron sus valores y sus normas comparativas. En gran medida, aquellos sindicatos que habían retenido importantes aspectos de los valores socialistas, como la «United Automobile Workers» o el «International Garment Workers Union», son precisamente los sindicatos cuyos dirigentes, incluso en posición de un poder total, todavía se adhieren a la norma de salarios relativamente bajos para los funcionarios y se muestran muy interesados en los problemas referentes a la corrupción y libertades civiles (36). De la misma forma que la función sindical ha pasado de ser una «vocación» a ser una «carrera», igual que los sindicatos han madurado y disminuido la importancia de su ideología, así los dirigentes han abandonado lo que les impedía compararse a los hombres de negocios o han aumentado la diferencia entre sus salarios y los de los miembros de sus sindicatos (37).

(36) Los dos sindicatos que han establecido tribunales independientes para el examen de las apelaciones de los miembros que crean que han sido privados de sus derechos por los altos empleados sindicales son la U. A. W. y el «Upholsterers International Union», ambas organizaciones dirigidas todavía por hombres que muestran tener gran parte de sus primeras creencias socialistas.

(37) Para un examen más completo de estos conceptos, ver S. M. LIPSET: *Political Man*, op. cit., págs. 383-389. En los Estados Unidos, la diferencia entre los salarios de los miembros y los sueldos de los presidentes de los grandes sindicatos ha aumentado relativamente durante los años 40 al 60. Los presidentes de los doce sindicatos más importantes obtienen de 18.000 dólares a 60.000 dólares anuales, más grandes partidas de gastos, y frecuentemente otros beneficios. RICHARD LESTER: *As Unions Mature* (Princeton, Princeton University Press, 1958, págs. 23-26. Para cifras sobre sueldos de los dirigentes sindicales en tres periodos diferentes, ver C. WRIGHT MILLS: *The New Men of Power* (New York, Harcourt, Brace and Co., 1948, pág. 305); PHILIP TAFY: *Structure and Government of Labor Unions* (Cambridge, Harvard University Press, 1954, págs. 104-110; y HARRY COHANY e IRVING P. PHILIPS: *Union Constitution Provisions: Election and Tenure of International Union Officers, 1958* (Washington, U. S. Department of Labor Statistics, 1958, págs. 21-24). Un reciente estudio que ofrece mucha in-

El énfasis sobre los fines, especialmente en el éxito económico, unido a la ausencia de esa especie de conciencia social característica de las sociedades más atributivas, ha impulsado así a los obreros a utilizar el movimiento laborista mismo como una vía para mejorar económica y socialmente. Los altos ingresos que muchos dirigentes sindicales alcanzan representan su adaptación a la norma de «triunfar». La posición de dirigente sindical es considerada como un auténtico triunfo, no como un cargo sagrado o una forma de vida. Mientras un dirigente sindical tenga fama de «cumplir lo prometido», los obreros parecen dispuestos a permitirle altos ingresos e incluso, a veces, el derecho a mezclarse en negocios privados y a la corruptibilidad (38). El éxito de la «International Longshoremen's Association» y de la «Teamsters' Union» en conservar e incluso aumentar el número de sus miembros, después de haber sido expulsadas del A. F. L. - C. I. O. y después de haber sido públicamente sancionadas por su corrupción y por ser dirigidas por elementos fuera de la ley por los órganos gubernamentales, prueba lo que afirmamos (39). El estudio de la

formación sobre los sueldos de los dirigentes laborales sindicales es el de WALTER GALENSON: *Trade Union Democracy in Western Europe* (Berkeley, University of California Press, 1961)., Ver especialmente págs. 11-12 (Italia y Francia), 31 (Bélgica y Holanda), 45, 52 (Gran Bretaña) y 73 (Escandinavia).

(38) Alguna indicación de la extensión del problema de la corrupción puede encontrarse en una conferencia de GEORGE MEANY, presidente del AFL-CIO, en la que consideraba las revelaciones del Comité Senatorial para los sindicatos:

«Pensábamos que sabíamos algo acerca de la corrupción de los sindicatos, pero no sabíamos ni la mitad, la décima parte o la centésima parte de lo que verdaderamente ocurre. No sabíamos, por ejemplo, que existen sindicatos en los que se exige un historial criminal para desempeñar un puesto en el sindicato nacional.

No sabíamos que había altos dirigentes sindicales que, por costumbre, toman a préstamo, de forma secreta, fondos de su sindicato. No sabíamos que existían altos dirigentes sindicales que usaban los fondos para realizar falsas transacciones en bienes raíces, siendo sus propios miembros las víctimas del fraude.

Y no sabíamos que había dirigentes sindicales que pagaban con los fondos del sindicato artículos tales como gasolineras rápidas, perfumes, medias de seda, sujetadores, aparatos de televisión en color, neveras eléctricas y todo lo imaginable.»

Publicado en el *New York Times*, 2 de noviembre de 1957, pág. 1, y citado en SYLVESTER PETRO: *Power Unlimited* (New York, The Ronald Press, 1959, pág. 146); y SIDNEY EINS: *The Crisis of American Labor* (New York, Sagamore Press, 1959, página 105). Sobre corrupción en los sindicatos americanos, ver también JOHN HUTCHINSON: «Corruption in American Unions», *The Political Quarterly*, 28 (1957, págs. 214-235); HAROLD SEIDMAN: *Labor Czars-A History of Labor Racketeering* (New York, Liverights and Co., 1938); ROBERTS: op. cit., págs. 59-73; PETRO: esp. págs. 144-181, y EINS: páginas 70-132.

(39) Ver PHILIP TAFT: «The Responses of the Bakers, Longshoremen and Teamsters to Public Exposure», *Quarterly Journal of Economics*, 34 (1960, págs. 393-412.)

reelección del alcalde Curley, de Boston, cuando se hallaba bajo la acusación de fraude en materias bélicas, puede arrojar alguna luz sobre el síndrome de actitudes que mantiene una corrupción semejante. Muchos de los votantes más pobres, que formaban la mayoría de los partidarios de Curley, repetían lo siguiente: «Curley puede robar al rico, si usted quiere llamarlo así, pero da al pobre», y, como he dicho anteriormente, él «consigue que se hagan las cosas» (40).

Las más importantes ventajas inherentes a los altos cargos sindicales en América, consecuencia aparente del valor dado al síndrome «éxito-igualdad», pueden justificar el hecho de que los dirigentes sindicales americanos hayan institucionalizado un mecanismo dictatorial que descarta la posibilidad de ser derrotados en una reelección. Mientras que, en todos los países, los dirigentes sindicales han conseguido mucho al pasar de la máquina o del banco de taller a los cargos sindicales, este cambio nunca ha significado tanto en el aspecto económico o en la forma de vida como en los Estados Unidos. La mayoría de las situaciones sociales destacadas implican usualmente una mayor seguridad de posesión. Pero las posiciones políticas, en una organización democrática, son, por definición, inseguras. En la mayoría de las sociedades los políticos pueden pasar de una derrota electoral a una posición bien remunerada en empleos privados. Por tradición, los dirigentes sindicales no pueden o no descubren otras oportunidades. Esto significa, como hemos indicado en otro lugar, que se hallan sometidos a la necesidad imperiosa de encontrar medios de proteger su situación. Se infiere de la lógica de este análisis que cuanto mayor sea la diferencia entre los beneficios de la posición alcanzada, la de dirigente sindical, y los de aquella de la que salió el dirigente y a la que volvería en caso de derrota, mayor será la presión para eliminar los derechos democráticos. Dentro del mismo movimiento laboral americano, aquellos sindicatos en los que la diferencia en ingresos o en situación social no es grande entre los dirigentes y el obrero medio, parecen ser mucho más democráticos que aquellos en los que dicha diferencia es importante. Entre los sindicatos que pueden incluirse en la primera categoría están el «Actor's Equity», el «American Newspaper Guild» y la «International Typographical Union» (41). Así, las mismas fuerzas que presionan para conseguir mayores beneficios para los dirigentes laborales americanos, defienden también mayores restricciones en la política democrática.

Puede alegarse también que en las sociedades en que valores diferenciales, tales como el respeto a los superiores, son fuertes, los dirigentes sindicales pue-

(40) BRUNER y KORCHIN: op. cit., págs. 19-21.

(41) Ver S. M. LIPSET, MARTIN TROW y JAMES S. COLEMAN: *Union Democracy* (Glencoe, The Free Press, 1956).

den mantener una estructura oligárquica con una menor tirantez por parte de los miembros y con mayor facilidad que en América. Como aseguraba en otro artículo:

«Dando por sentado que los dirigentes en ambos continentes buscan el asegurarse su posición, cabría esperar que los dirigentes laborales americanos se esforzasen en formalizar un mecanismo dictatorial para impedir la posibilidad de ser depuestos. O, por decirlo de otra manera, puesto que los valores inherentes a la sociedad americana actúan para hacer a los altos empleados de los sindicatos americanos más vulnerables que, digamos, sus compañeros alemanes, aquéllos estarían obligados a actuar más vigorosamente y dictatorialmente para estabilizar su situación» (42).

Pruebas de que sociedades más atributivas y selectivas están más inclinadas a dar seguridades a los dirigentes sindicales pueden encontrarse en Inglaterra y Suecia, donde los principales altos cargos de muchos sindicatos nacionales son constitutivamente vitalicios (43). Aunque tales compromisos son mucho más raros en otros países, la oposición real a la reelección de los dirigentes sindicales es casi inexistente en la mayoría de los sindicatos europeos. Los dirigentes de menor importancia y los delegados de asambleas se oponen generalmente a toda política de caudillaje, pero semejante oposición e incluso los esfuerzos afortunados para cambiar el programa político por medio del voto de la convención están raramente en conexión con un esfuerzo para reemplazar a los dirigentes.

La lógica del argumento aquí mencionado es similar a la utilizada por muchos estudiosos de la organización americana, que han sugerido que, precisamente a causa de la oposición a los valores atributivos en los Estados Unidos, los americanos de las altas clases sociales —comparados con los que pertenecen a ellas en Europa— son más propensos a preocuparse de la extracción social y de las características ambientales de aquellos con los que se relacionan

(42) S. M. LIPSET: «The Political Process in Trade Unions», en Morroe Berger, et al., ed., *Freedom and Control in Modern Society* (New York, D. Van Nostrand Co., 1954, págs. 116-117). Estas dos páginas presentan mis primeros esfuerzos para sugerir la existencia de una relación entre los valores sociales y la variación en las estructuras sindicales.

(43) En Gran Bretaña, 86 de los 127 Secretarios Generales de sindicatos tienen categoría permanente. Estos sindicatos cubren el 74 por 100 del total de miembros del T.U.C. V. L. ALLEN: *Power in Trade Unions* (London, Longmans, Green and Co., 1954, página 215. Sobre Suecia, ver W. GALENSON: op. cit., pág. 74.

en sus diversiones, en los clubs, en colegios, etc. La falta de seguridad, aunque originada en la negación democrática e igualitaria de las situaciones permanentes, provoca reacciones defensivas por parte de aquellos que desean conservar su situación (44).

5. *El gran número y porcentaje de empleados
sindicales asalariados*

Quizá lo que afecta de una forma más importante la cualidad diferencial de la vida política interna de los sindicatos americanos y europeos sea la diferencia en el número y la proporción de los empleados de plantilla. Una reciente misión de la O. I. T., dedicada al estudio de los sindicatos americanos e integrada por autoridades del laborismo europeo, se impresionó ante «el número de puestos de trabajo pagados en los diferentes planos de la organización sindical», en comparación con el número mucho menor existente en Europa (45).

TABLA II

Cifras y porcentaje de los empleados sindicales de plantilla
en los diferentes países (46)

PAIS	Total miembros sindicales	Total miembros de plantilla	Porcentaje apro- ximado entre empleados y miembros
Estados Unidos.....	18 000.000	60.000	1 : 300
Australia.....	2 400 000	2.500 - 2.750	1 : 900
Gran Bretaña.....	8.000.000	4 000	1 : 2 000
Suecia.....	1.500.000	9,0	1 : 1.700
Noruega.....	500.000	240	1 : 2.200
Dinamarca.....	775.000	1.000	1 : 775

(44) Para un examen más detallado de este problema ver las referencias citadas en la nota 8.

(45) Informe de una Misión de la Oficina Internacional del Trabajo: *The Trade Union Situation in the United States* (Ginebra, 1960, pág. 133). El economista y sociólogo sueco GUNNAR MYRDAL se sorprendió por la diferencia entre la extensión de la burocracia en los sindicatos americanos y en los de Europa. Ver su *An American Dilema* (New York, Harper and Brothers, 1944, pág. 713).

(46) Fuente: Cifras americanas de RICHARD LESTER: op. cit., pág. 116. Otras estimaciones para los Estados Unidos ascienden a 65.000 empleados. Los datos de Australia

Los datos más recientes, para los diferentes países, que me ha sido posible conseguir se relacionan en la tabla II. Estos indican la existencia de un empleado por cada 300 miembros sindicales en los Estados Unidos, mientras que tres de los movimientos existentes en países del norte de Europa --Gran Bretaña, Noruega y Suecia-- tienen un empleado por cada 1.700-2.000 miembros. (Australia, que tiene un empleado por cada 900 miembros, será considerada junto con Canadá en sección aparte.)

En Gran Bretaña, Noruega, Suecia, Bélgica y en otros muchos países europeos, empleados sindicales no profesionales y comités (por ejemplo, hombres que dedican la jornada completa a sus ocupaciones particulares y que voluntariamente desempeñan servicios sindicales) realizan muchas de las tareas que son llevadas a cabo en los Estados Unidos por autoridades sindicales y empleados de plantilla. Es obvio que los empleados nacionales no pueden ejercer sobre sus subordinados voluntarios el mismo control que sobre los asalariados, cuyo mantenimiento o ascenso en la jerarquía sindical depende generalmente de sus buenas relaciones con los dirigentes superiores (47). Hasta cierto punto, aquellos que trabajan sin recibir contrapartida económica alguna deben ser hombres que posean un sentido del deber, que consideren el movimiento como algo más que una «póliza de seguros» y que cuenten con que los empleados asalariados se adhieren a los valores de un movimiento social. Tales dirigentes no profesionales permanecerán, indudablemente, más cerca del obrero medio, en posición social y valores (48). En gran medida, la continui-

fueron facilitados por el Dr. Tom Truman, de la Universidad de Queensland, y se obtuvieron por cuestionarios enviados a los empleados sindicales. Las cifras de Noruega fueron reunidas por el doctor Ingemar Lindblad, de la Real Comisión Sueca para la Difusión del Sonido, y se obtuvieron de empleados de la I.O. sueca. Las danesas se obtuvieron de empleados de los sindicatos daneses por el doctor Henning Friis, del Instituto Nacional Danés de Estudios Sociales. Los británicos fueron aportados por Hugh Clegg, del Nuffield College, resultados preliminares de un estudio sobre los empleados sindicales que será publicado en breve plazo. Cifras inglesas anteriores pueden encontrarse en CYRIAX y OAKESHOTT: op. cit., pág. 133, y en B. C. ROBERTS: *Trade-Union Government and Administration in Great Britain* (London, G. Bell and Sons, 1956, página 288).

(47) «Hay personalidades fuertes y dominadoras a la cabeza de muchos sindicatos escandinavos, pero se tiende a que sean los comités nacionales, muchos de los cuales cuentan con miembros no profesionales, los que detentan el poder. Para todos los efectos, estos hombres están fuertemente sostenidos en el ámbito local, y son capaces de enfrentarse a los empleados permanentes... Esta norma de mayoría no profesional en la dirección es muy frecuente en Escandinavia, y se considera importante factor, que contribuye a la democracia sindical.» GALERSON: op. cit., págs. 74-75.

(48) Muchos de los miembros no profesionales emplean, probablemente, la mayoría del tiempo que dedican a los asuntos sindicales en un trabajo similar al que realizan

dad de serios debates políticos dentro de movimientos sindicales como los ingleses, los noruegos o los belgas, refleja el hecho de que muchos dirigentes no profesionales salen de entre los miembros con mayores motivaciones idealistas y políticas y que no buscan un progreso en su carrera.

En los Estados Unidos, el gran número de empleados asalariados de todas clases significa a menudo que las convenciones sindicales son, en gran medida, reuniones de los dirigentes locales, de distrito y nacionales que dedican su tiempo a estos menesteres. Dichas reuniones son mucho menos aptas para crear dificultades a los dirigentes nacionales que aquellas en que intervienen, casi por entero, hombres profundamente interesados en cuestiones sindicales pero que continúan trabajando en sus industrias u oficios. En Gran Bretaña, si juzgamos por la experiencia de un sindicato cuyos datos han sido facilitados, el «Amalgamated Society of Woodworkers», la mayoría de las resoluciones que tratan de afectar al programa sindical son propuestas por funcionarios locales, es decir, por sindicalistas expertos, y la mayoría de ellas no afectan a materia económica (49). El «British Amalgamated Engineering Union», uno de los más importantes del país, tiene un comité nacional no profesional formado por 52 miembros que está autorizado para dar al consejo ejecutivo permanente «instrucciones para el próximo año»; y B. C. Roberts comenta que «esto es precisamente lo que hace y ello refuerza su autoridad constitucional sobre un comité ejecutivo no siempre sumiso... que frecuentemente se ve entorpecido en proseguir una política adecuada por el poderoso comité nacional». (50). En la mayoría de los sindicatos británicos, «la categoría no profesional» que significa el tener un cargo no permanente y el no ser miembro del consejo ejecutivo, son requisitos generalmente necesarios para la designación como delegados en la convención nacional (51).

La amplia intervención de los no profesionales en los asuntos sindicales no impide, naturalmente, a los empleados asalariados el controlar de una forma efectiva la política sindical en la mayoría de los asuntos y en la mayoría de los casos. Un análisis de la votación de resoluciones en nueve convenciones británicas, de 1950 a 1952, indica que los dirigentes sólo fueron de-

en sus actividades privadas... En comparación con los empleados de plantilla, la mayor parte de los ingresos de los miembros no profesionales no proviene de los fondos de los sindicatos...» HUGH A. CLEGG: «The Rights of British Trade Union Members», en HARRINGTON y JACOBS, op. cit., pág. 133.

(49) Political and Economic Planning, *British Trade Unionism* (London, 1949), página 29).

(50) ROBERTS: *Trade Union Government and Administration in Great Britain*, op. cit., págs. 155-56; ver también CLEGG: op. cit., págs. 132-135.

(51) ROBERTS: op. cit., pág. 165.

rrotados en 31 ocasiones de 428 votaciones (52). Pero en países en que la mayoría de los dirigentes de segunda fila son hombres que trabajan en sus ocupaciones, las autoridades nacionales están inherentemente sometidas a una mayor presión para actuar de acuerdo con las normas convencionales de moralidad y procedimiento que cuando los puestos inferiores están ocupados por empleados sindicales asalariados (53). E incluso, aunque los altos cargos sindicales británicos continúan en sus puestos tanto tiempo como los jefes de las organizaciones americanas, la institución de la participación no profesional en todos los puestos de la escala sindical permite una mayor intervención, en la aprobación de las decisiones, de los activistas de clase media que se convierten en empleados no asalariados, miembros de comités y delegados en las convenciones. Así, Hugh Clegg destaca el hecho de que una importante decisión de los sindicatos británicos, la tomada en 1948 para cooperar con la política de restricción de salarios del gobierno laborista, fué invalidada en 1950 «a través del procedimiento escalonado de votaciones parciales y decisiones por conferencias en los sindicatos Libres». Esto tuvo lugar sin la sustitución total de los jefes y empleados superiores sindicalistas por dirigentes de la oposición» (54). Lo mismo volvió a ocurrir en 1950 cuando la Conferencia anual del Congreso de Sindicatos, y consecuentemente una mayoría de los delegados sindicales en la Conferencia del Partido Laborista, votó a favor de la política internacional, defendida por el ala izquierda, del desarme nuclear unilateral. Un sindicato importante, el «Amalgamated Engineering Union» pasó de la oposición a sostener el desarme unilateral en contra del consejo de su presidente nacional, William Carron, que hubo de asistir a las conferencias y aceptar una votación en contra de la política que él había favorecido (55).

(52) Ibid., pág. 195. Esta cifra puede ser superior en la realidad, pues la mayoría de las resoluciones tomadas en conferencias no se someten a controversia.

(53) CLGG: op. cit., págs. 133-134. Otra interesante consecuencia de la gran proporción de empleados asalariados ha sido sugerida por JOHN DUNLOP al considerar las causas de las disputas jurisdiccionales en los Estados Unidos. «El gran número de empleados sindicales asalariados en la esfera local con intervención directa sobre los miembros en sus lugares de trabajo es una característica del sistema norteamericano de organizaciones laborales. Se dispone de «profesionales» para que, en los lugares de trabajo, establezcan líneas de jurisdicción. Las rivalidades sindicales, tanto nacionales como locales, se manifiestan en los lugares de trabajo porque se dispone de la maquinaria y la fuerza humana necesarias. En otros países... se dispone de pocos profesionales de plantilla para vigilar el cumplimiento de las normas dictadas. Sin intervenciones ajenas, los trabajadores no se mezclan en tantas disputas y, en todo caso, éstas no son tan cruentas.» *Industrial Relations Systems*, op. cit., págs. 252-253.

(54) Ibid., págs. 138.

(55) En la conferencia del partido laborista, la resolución de la A. E. U. fué pre-

El hecho de que los activistas sindicales, en concepto de empleados no asalariados y miembros de comités, tengan mucha más influencia en la política de los sindicatos nacionales en Gran Bretaña que en América, no implica de una forma ineludible que los sindicatos británicos reflejen, de forma más exacta, las ideas de la mayoría de sus miembros. Los activistas están mucho más inclinados al radicalismo que los miembros comunes en conjunto o que los dirigentes nacionales. Esto se demuestra claramente en el caso del debate de 1960 sobre desarme unilateral. Un estudio de la opinión nacional, realizado en septiembre de 1960, poco antes de la Conferencia del Partido Laborista, indicaba que solamente el 16 por 100 de los miembros sindicales favorecía la proposición de que Gran Bretaña abandonase unilateralmente sus defensas nucleares, política ésta que era defendida por la mayoría de los delegados representantes de los sindicatos, mientras que el 83 por 100 pensaba que Inglaterra debía sostener tales armas hasta que otras potencias estuvieran de acuerdo en el desarme (56).

Mientras que es relativamente fácil sugerir algunas de las consecuencias que la diversidad en la proporción de empleados asalariados tiene para la dirección y actuación de los sindicatos, explicar el origen de esta diferencia es mucho más difícil. Algunos han sugerido que ello refleja diferencias en los ingresos de las organizaciones laborales en Europa y en América. Si bien este factor tiene indudablemente su importancia (aunque los sindicatos suecos sean realmente ricos), existe el hecho de que los sindicatos americanos empezaron la práctica de emplear funcionarios y miembros directivos de plantilla cuando muchos de ellos eran todavía débiles y carecían de recursos económicos. Al estudiar el movimiento laboral americano, el sociólogo y economista sueco

sentada por uno de los delegados, cuya primera manifestación al tomar la palabra «fue explicar la ausencia del presidente del sindicato, Mr. William Carron, en la tribuna. El señor Carron, dijo, iba a haber presentado la resolución, pero ha alegado un escrúpulo de conciencia. No se debe pensar, sin embargo, que se halla declarado, oficiosamente, en huelga». Ver el *Manchester Guardian*, 6 de octubre de 1960, pág. 4. Para un análisis detallado de los factores que afectaron la votación de los seis sindicatos más importantes en esta decisión, ver ALAN FOX: «The Union and Defense», *Socialist Commentary* (febrero, 1961, págs. 4-9).

(56) La investigación realizada por el londinense *Daily Herald* se encuentra detallada en Research Division, Odham's Press, *Report on a Survey of Opinions Concerning Nuclear Disarmament* (London, 1960). Una investigación llevada a cabo al mismo tiempo por el British Gallup Poll, sobre las mismas cuestiones, aunque las preguntas fueran hechas de forma diferente, registró el apoyo relativamente débil (24 por 100) de los votantes laboristas para el desarme unilateral. (Gallup no separó, en su informe, a los miembros sindicales de los que no estaban afiliados a sindicatos.) El estudio Gallup puede encontrarse en el *Gallup Political Index*, Report núm. 9, septiembre de 1960.

Gunnar Myrdal destaca que el observador extranjero se ve sorprendido por la importancia de los «organizadores» asalariados y la relativa poca trascendencia, o a menudo la falta de ella, de una campaña espontánea originada por los propios trabajadores. Sugiere que este fenómeno refleja la pasividad general de las masas americanas, lo que es, naturalmente, una consecuencia de la historia de la nación. Específicamente, la inmigración produjo una fragmentación cultural e impidió la identificación de fuertes grupos de intereses, mientras que una gran movilidad social despojó a las clases trabajadoras de sus dirigentes potenciales (57). Aunque los factores que Myrdal cita pueden, en parte, explicar el nivel relativamente bajo de una «conciencia de clase» entre los trabajadores americanos, no explica la aparente complacencia, desde los primeros momentos de la historia del sindicalismo, en pagar a los dirigentes salarios «de plantilla». Como otro factor que contribuye a esta política, puede sugerirse que, inherentes a la ideología misma de una sociedad igualitaria como América —en contraste con países como Gran Bretaña y Suecia en los que los valores aristocráticos siguen teniendo una gran importancia—, ha surgido la norma de que a todo hombre debe pagársele su trabajo. La idea que el servicio público o social se realiza mejor cuando no se paga al dirigente o recibe ventajas de carácter *honorífico* es básicamente un valor aristocrático unido al concepto de «noblesza obliga» (58). En Gran Bretaña, por ejemplo, discusiones parlamentarias recientes, en relación con los sueldos de los miembros del Parlamento, han admitido de forma explícita que los miembros del Parlamento no deben ser bien pagados porque sería nefasto que los ingleses se sintieran atraídos a la carrera parlamentaria sólo por mejorar su situación económica. Los Universidades europeas casi carecen de administrativos de plantilla asalariados; por el contrario, gran parte del trabajo que es realizado en los Estados por presidentes, cancilleres, decanos, archiveros, secretarios de Universidad, etc., es realizado en Gran Bretaña, Alemania y muchos otros países por hombres a los que primariamente se define como intelectuales y que realizan las labores administrativas además de enseñar e investigar. La oposición a admitir un gran número de empleados domina en la mayoría de las asociaciones voluntarias de las naciones más aristocráticas de Europa y refleja la idea tradicional de que tales actividades son obras caritativas realizadas por las clases privilegiadas. La ausencia de una norma

(57) MYRDAL: op. cit., págs. 713-714.

(58) Indicador del tradicional sentimiento británico en este aspecto puede verse en el comentario de JAMES BRYCE al hecho de que los legisladores fueran pagados en el Canadá: «El que los miembros (del Parlamento) reciban un sueldo es inevitable en un país donde prácticamente no existe una "clase ociosa"» JAMES BRYCE: *Modern Democracies*, I (London, MacMillan and Co., 1921, pág. 534).

de «nobleza obliga» en una sociedad igualitaria mantiene la creencia americana de que tales asociaciones voluntarias —sean el «March of Dimes», obras sociales o sindicatos— serán bien servidas por hombres a los que se remunera por su trabajo. En cierto sentido, sin embargo, puede argüirse que el énfasis mismo sobre la igualdad en América ha dado lugar a amplias burocracias asalariadas que penetran en las organizaciones voluntarias.

Al ofrecer esta hipótesis, no pretendo sugerir que las diferencias primitivas en los valores fundamentales explican la permanencia y extensión de los diferentes modelos que hasta el presente han existido. Más bien, los diferentes valores existentes en Europa y América fueron el origen de diferencias de actuación que fueron institucionalizadas dentro de diferentes estructuras sociales. La práctica europea alentó, y a su vez ha sido sostenida por ellas, las ideologías de los movimientos sociales, principalmente socialistas, que los diferentes movimientos laborales adoptaron. A la inversa, en los Estados Unidos, el establecimiento de la «carrera» de dirigente sindical hizo que éstos se mostraran dispuestos a incorporar las normas del éxito social a la ideología y práctica del movimiento, y estas normas alentaron una mayor extensión de la costumbre de mantener una burocracia y un núcleo directorial numerosos y bien pagados.

Hay una importante excepción a la regla general de pocos empleados sindicales asalariados en los países del Norte europeo: el movimiento laboral danés. Tiene un empleado por cada 775 miembros, porcentaje que es, naturalmente, mucho menor que el de los Estados Unidos pero considerablemente superior al existente en Noruega, Suecia y Gran Bretaña y, al parecer, que en los países latinos de Europa (59). La explicación más plausible para esta diferencia radica en el hecho de que el movimiento laboral danés está más descentralizado, tiene más sindicatos gremiales que los de Noruega y Suecia. Como resultado de especiales circunstancias históricas, los obreros no especializados y semi-especializados estaban organizados dentro de la Unión General de Trabajadores, organización que reúne más del 40 por 100 del total de miembros sindicales del país (60). La Unión General de Trabajadores ha sido organizada sobre la base de juntas locales de diferentes grupos gremiales (obreros de la construcción, estibadores, camioneros, etc.) y ha tenido que defenderse constantemente de los ataques jurisdiccionales de otros sindicatos.

(59) No existen datos exactos para Italia y Francia con sus diferentes movimientos laborales, pero la información de GALINSON: *op. cit.*, págs. 9-11, sugiere que estas organizaciones poseen relativamente pocos empleados de plantilla.

(60) Los primeros sindicatos daneses se formaron como sucesores directos de los antiguos gremios de jornaleros, y, por consiguiente, eran simples sindicatos gremiales.

Dada la ausencia en sus filas de obreros especializados con una instrucción superior que son los que, en otros países proporcionan la mayoría de los dirigentes no profesionales y no asalariados, la Unión General de Trabajadores se ha servido de un mayor número de empleados sindicales —en proporción a sus miembros— que ningún otro sindicato en Europa. Más de la mitad de los empleados de plantilla que existen en Dinamarca son empleados de este sindicato; la mayoría de ellos en las juntas locales. Así, el porcentaje real de empleados en relación con los miembros sindicales, fuera de la Unión de Trabajadores, es probablemente de un uno por mil o mil doscientos miembros, menor incluso que en Gran Bretaña, Suecia y Noruega. Es una cuestión discutable si la propensión de los otros sindicatos a utilizar empleados es reflejo de determinados factores, tales como la influencia de la Unión de Trabajadores, o del problema de enfrentarse con las disputas jurisdiccionales. Aun teniendo en cuenta las interpretaciones sugeridas, Dinamarca sigue siendo un caso inexplicable que escapa a toda regla (61).

6. *El poder de los dirigentes sindicales y la naturaleza descentralizada de dicho poder*

La mayor autoridad y poder reunidos en las manos de los presidentes sindicales nacionales en América, comparado con el de los dirigentes europeos —de igual forma que el énfasis del sindicato americano en «el culto a la personalidad»— está indudablemente en relación con algunas de las normas valorativas que sostienen las costumbres dictatoriales, si no son en sí mismos otra variante de este factor (62). Sin embargo, puede notarse que este aspecto de la vida sindicalista americana, así como otro completamente diferente, la descentralización de los pactos colectivos —la mayor importancia otorgada a los pactos locales, regionales o empresariales en relación con los nacionales—, puede ser también considerada como un resultado del modelo institucional

(61) Para un examen del desarrollo de los sindicatos, ver WALTER GALENSON: *The Danish System of Labor Relations*, op. cit.

(62) B. C. ROBERTS, autoridad inglesa en el campo laboral, ha comentado: «una vez elegido, el poder de un presidente de sindicato americano sobrepasa, en mucho, por regla general, al de cualquier empleado de los sindicatos ingleses o escandinavos». *Unions in America*, op. cit., pág. 36. Ver también CYRIAX y OAKESHOTT: op. cit., pág. 79; WALTER GALENSON: «Scandinavia», en Galenson, ed., *Comparative Labor Movements* (New York, Prentice Hall, 1952, pág. 121); y LEO BROMWICH: *Union Constitutions* (New York, The Fund for The Republic, 1959, pág. 38).

dominante en el sistema político americano (63). Como consecuencia de su historia y de su extensión, los Estados Unidos adoptaron dos instituciones diferentes, el sistema presidencial y el sistema federal. Nuestras principales elecciones —en el ámbito nacional, estatal y local— son para designar un solo hombre, el presidente, el gobernador o el alcalde. La función gubernamental es considerada, en gran medida, como el gobierno del hombre que tiene en sus manos el poder ejecutivo. Su gabinete es responsable ante él, no ante su partido ni ante sus colegas parlamentarios. De aquí que se dé una gran importancia a la personalidad y una relativa desvalorización del partido o de los principios. Estos factores, que se han convertido en elementos normativos de la esfera política, afectan, sin lugar a dudas, la forma en que operan otras instituciones como los sindicatos.

El sistema federal, con sus instituciones gubernamentales locales relativamente fuertes, se diferencia de los sistemas existentes en la mayoría de los países europeos, cuyos gobiernos centrales tienen mucho más poder que el americano. Este sistema ha influido en la dialéctica y organización de los sindicatos, ya que muchos de ellos mantienen relaciones de diferentes clases con los centros de poder político. Si el poder político, para ciertos asuntos importantes, reside en el plano municipal, esto significa que también los sindicatos deben poder entrar en relación con dichas esferas. Pero, probablemente, tan importante al menos como el paralelismo estructural es el hecho de que el federalismo y el auto-gobierno local han facilitado el mantenimiento de fuertes normas de solidaridad local y regional y la conciencia de la existencia de diferencias con respecto a otras partes de la nación. También el poder financiero está comparativamente descentralizado en los Estados Unidos. Normativamente se sostiene la institucionalización de la competencia; esto se refleja en las primeras manifestaciones de las leyes anti-trusts y otras disposiciones contra la restricción desleal del comercio. Los sindicatos no solamente tienen que relacionarse con el poder político local sino con los poderes comerciales locales. Y los grupos comerciales, en las diferentes partes del país, prosiguen a menudo estrategias diferentes (64).

(63) La negociación colectiva en América «es, quizá, la más descentralizada del mundo». ROSS y HARTMAN: *op. cit.*, pág. 166. Ver también Misión de la O. I. T., *op. cit.*, páginas 24-25; NEIL CHAMBERLAIN: «Collective Bargaining in the United States»; Sturathal, ed., *op. cit.*, pág. 259; ROBERTS: *op. cit.*, pág. 78, y LESTER: *op. cit.*, páginas 23-26.

(64) La Misión de la O. I. T. destaca en la conclusión de su informe que «se ha dicho mucho en este informe acerca de las diferentes condiciones para la actividad sindical que se encuentran en las diferentes partes del país... la actitud general hacia los sindicatos puede variar de un estado, ciudad o localidad a otro. Las relaciones con el empresario

La descentralización y el carácter competitivo de la economía americana, pueden también ser interpretados como consecuencia del sistema básico de valores así como de la extensión nacional y del federalismo. Por esto, los economistas están generalmente de acuerdo en que el empresariado americano es más dinámico, más inclinado al riesgo, más propenso a descartar métodos pasados de moda que el de la mayoría, si no de todos los países europeos. En gran medida, este dinamismo ha estado unido al *ethos* económico universalista del capitalismo americano, relativamente desvinculado de los valores particularistas y tradicionales derivados de un pasado feudal y de una estructura clasista más atributiva que afectan a la mayor parte de la industria europea. La mayor importancia que se da a la innovación en la economía americana ha significado, a su vez, una diferenciación mayor dentro de las distintas industrias. Esta diferenciación hace que los acuerdos regionales o nacionales entre empresarios y sindicatos sean más difíciles de conseguir ya que los empresarios no pueden fácilmente ponerse de acuerdo a causa de las grandes diferencias que se dan en sus posiciones económicas.

La descentralización de la autoridad puede relacionarse con otros aspectos de la conducta sindical que hemos considerado anteriormente. Hay menores restricciones organizativas al activismo de los sindicatos cuando la autoridad está descentralizada. Los acuerdos nacionales requieren la centralización de la autoridad sindical y prohíben las huelgas locales. De aquí que el activismo de los sindicatos americanos pueda ser, en parte, un reflejo de la preponderancia de los acuerdos locales que, como hemos visto, pueden ser considerados como una consecuencia indirecta del sistema valorativo.

El activismo de los sindicatos americanos, que ha derivado de rasgos y consecuencias de estos valores básicos, puede a su vez ser uno de los principales factores que contribuyen a la pauta innovadora que caracteriza la economía. Los redactores del *London Economist* han sugerido que la propensión histórica de los sindicatos americanos a pedir «más», a insistir inflexiblemente en el aumento de salarios como único medio de impedir largas huelgas, fuerza a los empresarios a encontrar los medios de resolver su dilema

varían en la misma forma. Las relaciones entre los sindicatos y una compañía pueden no ser iguales en todas las instalaciones de la compañía situadas en áreas diferentes. Los sindicatos que son aceptados en ciertas industrias y en determinadas partes del país, pueden ser rechazados en industrias idénticas situadas en otros lugares. Las actividades de los sindicatos — incluyendo sus esfuerzos de organización — se ven afectadas, no solamente por leyes federales, sino también por la legislación de los diferentes estados e incluso por ordenanzas municipales... La posición de los sindicatos puede verse también afectada por cambios en la composición política de la legislatura del estado o del gobierno de una ciudad». Op. cit., pág. 146.

en un aumento de la productividad (65). «Así se ha generado una fuerza constante que empuja al empresario a la mecanización y a la reducción de los costes en otros aspectos de la producción» (65). Los sindicatos europeos comprometidos en la realización de pactos nacionales y dominados por su respeto a las necesidades superiores de la política y la economía —sentimientos que parecen, en cierto modo, provenir de sus compromisos políticos— son menos propensos a hacer «irresponsables» peticiones o a insistir en programas que afectarán funestamente a gran parte de una industria. El negocio colectivo descentralizado es una consecuencia de la economía dinámica en la que diferentes secciones progresan desigualmente, y, al mismo tiempo, *causa* de aquel mismo dinamismo.

La descentralización del poder también facilita la corrupción. La corrupción en los sindicatos americanos y en otras instituciones es más importante en el aspecto local que en el nacional. Donde empleados de categoría inferior —como los agentes comerciales de los sindicatos o los inspectores municipales— tratan directamente con hombres de negocios, las posibilidades de corrupción encubierta son mucho mayores que en las relaciones entre jefes de organizaciones importantes. El hombre de negocios, ante la necesidad de conseguir algo, puede intentar sobornar a aquellos que ejercen un poder regulador sobre él.

La descentralización política, los gobiernos locales fuertes —como acertadamente destacó Tocqueville hace más de un siglo— refuerzan extraordinariamente las normas individualistas que se reflejan en el modelo americano de las grandes organizaciones y de la participación en las organizaciones voluntarias. Se estimula a los americanos a insistir en sus objetivos a través de la acción individual o de un grupo organizado y a no aceptar su suerte o esperar la solución por una clase superior y establecida o un fuerte gobierno central. Naturalmente, los cambios de la técnica y la naturaleza de los problemas sociales han conducido a un aumento de la centralización del poder en

(65) Ver WILL HERBERG: «When Social Scientists View Labor», *Commentary*, 12 (1951, pág. 593).

(66) ROBERTS: *Unions in America*, op. cit., pág. 102. SUMNER CLICHTER apuntó este fenómeno incluso previamente. «Muchas de las respuestas de la dirección a las presiones de los sindicatos en cuestiones salariales se encuentran en los departamentos de funcionamiento y dirección... la tendencia hacia una negociación colectiva para acelerar los descubrimientos técnicos es, indudablemente, uno de sus efectos más útiles...» *The Challenge of Industrial Relations* (Ithaca, Cornell University Press, 1947, págs. 90-91). La presión sindical americana para incrementar los salarios ha sido una de las mayores fuerzas que ha impulsado a la dirección al progreso técnico y al aumento de las inversiones de capital». SIDNEY SUPPIN: *Union Wages and Labor's Earnings* (Syracuse, University Press, 1959, pág. 86. Ver también pág. 51).

el gobierno, en los negocios y en el trabajo. Pero es un hecho que, en una escala comparativa, las instituciones americanas siguen estando todavía descentralizadas y que los grupos locales siguen teniendo una considerable autonomía. Aquí tenemos otro ejemplo de las recíprocas influencias y consecuencias del sistema de valores dominante.

En el movimiento laboral, el énfasis dado a las fuertes organizaciones locales ha facilitado a su vez la creación de un gran número de puestos sindicales «de plantilla» en comparación con tiempos precedentes. Así, en su descentralización, como en su política conservadora y tácticas huelguistas activas, el sindicato americano puede ser considerado como una consecuencia del sistema social americano.

OTRAS DIFERENCIAS

El análisis de las diferencias entre el sindicalismo americano y el de los otros países aquí mencionados no pretende, en absoluto, ser exhaustivo ni en las diferencias de actuación ni en sus posibles causas. Se ha dicho por ejemplo, que las relaciones industriales en América tienden a ser mucho más legalistas que en la mayoría de los otros países. Los sindicatos utilizan abogados en mucha mayor medida y se hallan envueltos en numerosos litigios. Pero aquí encontramos de nuevo una característica de las grandes sociedades; hay, proporcionalmente, muchos más abogados en ejercicio en los Estados Unidos que en cualquier otra nación. Y puede sugerirse que el carácter legalista y litigioso de América refleja la relativa debilidad de las formas tradicionales de control social, de respeto por la ley y la autoridad que pueden encontrarse en países con una mayor tradición aristocrática (67). En otro aspecto, los sindicatos americanos, particularmente en los últimos años, se han visto mezclados en la administración de asuntos verdaderamente prósperos (por ejemplo, clases pasivas, planes sanitarios, etc.) en una medida que difícilmente puede hallarse en otro país, con la posible excepción de Israel (68). De otro lado, todos los sindicatos americanos han evitado el establecimiento de comités colectivos en la fábricas, semejantes a los que existen en muchos países europeos.

(67) Espero examinar el diferente papel de la ley en las sociedades igualitarias y aristocráticas en un trabajo próximo.

(68) En gran medida, el ejemplo israelí es una consecuencia del hecho de que la comunidad sionista, bajo el mandato británico en Palestina, tuviera que establecer, mediante organizaciones privadas, la mayoría de funciones que normalmente son desempeñadas por la autoridad del Estado. El «Histadruth», el movimiento sindical, se hizo responsable de servicios tales como pensiones, servicio sanitario y enseñanza.

No insisten en conseguir un derecho formal a participar en o ser consultados acerca de las decisiones en torno a los programas de producción y gestión de negocios, derecho que en muchos países poseen los obreros. Con la excepción de algunos sindicatos, de tradición socialista —como algunas de las organizaciones de los obreros de la confección— la mayoría de los sindicatos americanos quieren perpetuar una «clara separación» entre las funciones técnico-administrativas y los mismos sindicatos (69), norma de conducta congruente con la idea valorativa de que cada grupo obtiene todo lo que puede, enfrentándose y compitiendo y no cooperando. Un grupo de dirigentes laborales pertenecientes al socialismo británico, que visitó los Estados Unidos para estudiar las normas de productividad, comentaba su sorpresa respecto a los dirigentes sindicales:

...falta de interés en una dirección colectiva y de carácter consultivo, especialmente cuando muchos de ellos parecen estar bien calificados para contribuir de forma efectiva a la eficiencia planificada a través de semejante mecanismo de gobierno. La verdad es que la mayoría de los sindicatos no esperan —o sospechamos, no desean— ser consultados acerca de la dirección de la empresa. La administración, en efecto, puede hacer lo que quiera dentro de los términos del convenio, pero todo lo que hace está sometido a la supervisión del sindicato que, en consecuencia, decide así la acción adecuada. Nada restrictivo hay en esta actitud aun cuando no sea cooperativa. La tarea de administrar se deja a la administración (70).

(69) ROBERTS: *Unions in America*, op. cit., págs. 109-110. GEORGE MANY ha afirmado explícitamente que la mano de obra no desea tales comités ni la participación en los acuerdos según el modelo alemán. Ver Jack Stieber, ed.: *U. S. Industrial Relations: The Next Twenty Years* (East Lansing, Michigan State Press, 1958, pág. 16), para una descripción detallada del funcionamiento de los Comités Mixtos en un país, ver A. DELPERRE: «Joint Committees in Belgium», *International Labor Review*, 81 (1960, páginas 185-204).

(70) Congreso de Sindicatos Británicos: *Trade Unions and Productivity* (London, 1949, pág. 57). Para un informe detallado de las actitudes y conducta de los sindicatos americanos en este aspecto y realizado comparativamente, ver International Labour Office: *Cooperation in Industry* (Geneva, 1951, esp., págs. 19-32).

OTRAS SOCIEDADES IGUALITARIAS: EL CANADÁ Y AUSTRALIA

Al comparar las diversas naciones del «área cultural» de las democracias industrializadas, no he mencionado, en absoluto, al Canadá y a Australia. Ambas naciones, como los Estados Unidos, son fructo, en sus características, del establecimiento de una línea fronteriza relativamente vacía. Se admite generalmente que estas tres naciones se encuentran entre las más igualitarias del mundo en sus valores básicos. El economista canadiense Stuart Jamieson, dedicado al estudio de problemas laborales, emitió esta opinión al explicar el hecho de que los trabajadores canadienses pertenecen, predominantemente, a los sindicatos «internacionales» americanos:

El conjunto más importante de factores de motivación entre los sindicalistas canadienses y americanos está, probablemente, en la similitud de sus respectivas culturas, hasta un grado sin paralelo entre pueblos de cualesquiera otras dos naciones. Compartiendo casi completamente los modos de vida, las costumbres y aspiraciones de los americanos, los trabajadores canadienses se afilian a los sindicatos «internacionales» por las mismas razones que los hombres de negocios y profesionales canadienses pertenecen a los clubs y a las asociaciones comerciales o profesionales americanas. Básicamente, los fines y aspiraciones de los trabajadores canadienses son muy semejantes a las de los trabajadores americanos, y los sindicatos internacionales satisfacen sus necesidades de una forma bastante efectiva (71).

Jamieson afirma que estos valores comunes admiten el énfasis en el éxito y el triunfo (particularmente en sus aspectos materiales) como principales criterios de la valía personal y de la situación social..., así como los valores tradicionales de libertad, igualdad y democracia... (72).

Pero si, comparado con Gran Bretaña y la mayoría de los países europeos, Canadá comparte sus valores básicos con los Estados Unidos, también se diferencia de ellos. Por ejemplo, se ha sugerido que Canadá es algo menos igualitaria, que está menos orientada hacia el éxito y que es menos universalista. Demostrar o incluso discutir este punto necesitaría, al menos, otro artículo. Por el momento, sólo puedo sugerir que estas diferencias pueden, en cierto modo, reflejar el hecho de que Canadá ha sido más conservador que

(71) *Industrial Relations in Canada* (Toronto, The MacMillan Co., 1957, pág. 67).

(72) *Ibid.*, págs. 3-4.

los Estados Unidos; que su historia política, desde 1776, registra la derrota de diferentes esfuerzos reformistas y que, en consecuencia, algunos de los valores y fuerzas tradicionales que perdieron importancia en los Estados Unidos continuaron existiendo en el Canadá. El historiador canadiense Frank Underhill, ha descrito la situación en los siguientes términos:

El clima mental del Canadá inglés, en sus primeros años de formación, estaba influenciado por hombres que huían de la aplicación práctica de las doctrinas que afirman que todos los hombres nacen iguales y que el Creador les concede ciertos derechos inalienables entre los que se encuentran la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad... En Canadá carecemos de una tradición revolucionaria y nuestros historiadores, políticos, científicos y filósofos han tratado constantemente de que nos sintiéramos orgullosos de este hecho (73).

Y una consecuencia de este sistema de valores diferente es que los canadienses están menos imbuidos en el mito de Horatio Alger y aceptan, con menos protestas, la realidad de la desigualdad económica y de la diferenciación social (74).

(73) FRANK H. UNDERHILL: *In search of Canadian Liberalism* (Toronto, The Mac Millan Co., of Canada, 1960, pág. 12). Continúa destacando que, mientras la democracia jacksoniana triunfó en los Estados Unidos en los años 30 y barrió la mayoría de las reminiscencias aristocráticas, atacando duramente las nuevas fuerzas plutocráticas, su equivalente en Canadá —los movimientos de Papineau en Quebec y Mackenzie en Ontario— fue vencido y desacreditado. De aquí que en el Canadá, a la inversa de en los Estados Unidos, la "pirámide social" no se derrumbó, págs. 12-33. Pues bien, como dice otro eminente historiador canadiense, después de la Revolución, «los Tories coloniales intentaron de nuevo erigir en suelo americano una copia del edificio social inglés. De un lado, esto es lo más significativo en torno al movimiento «realista»; recogió un concepto de vida clasista del Sur, lo trasladó al Norte y le dió una segunda oportunidad... Con el tiempo, Canadá se convirtió en una democracia popular casi tan amplia como los mismos Estados Unidos; aunque mucho más conservadora, porque un país fundado para preservar el viejo régimen, tiene necesariamente que ser conservador». A. R. M. LOWER: *Colony to Nation: A History of Canada* (Toronto, Longmans, Green and Co., 1946, págs. 114-120). Ver también JAMIESON: *op. cit.*, págs. 8-9.

Para un examen general de la forma en que los factores históricos afectan a las estructuras sociales, con especial referencia a Canadá y los Estados Unidos, ver S. M. LIPSET: «A Sociologist Looks at History», *Pacific Sociological Review*, 1 (1959, págs. 13-17).

(74) JAMIESON: *op. cit.*, pág. 4. Un estudio sociológico, hecho a mediados de los años 30, en el Montreal de habla inglesa, basado en las opiniones de sesenta personas que podían considerarse como representativas, da cuenta de que «la noción de élite social, de una cultura basada en tradiciones e ideales de la aristocrática Gran Bretaña, apa-

Pero si hay unanimidad en que el Canadá se halla entre América y Gran Bretaña en una línea de continuidad igualitaria, aunque sea grandemente similar a América, las generalizaciones acerca del sistema de valores existente en Australia son algo diferentes. La escasez de pruebas, o más adecuadamente de impresiones, sugeriría que el igualitarismo es más fuerte en Australia que en Canadá o en los Estados Unidos, pero que, comparado con el último, los valores del triunfo y universalismo son más débiles, particularmente entre los obreros. El valor particularista e igualitario del «compañerismo», «la aceptación de obligaciones recíprocas para procurar el compañerismo y proporcionar ayuda material y personal cuando sea necesaria» son, al parecer, considerados por muchos australianos como contrario al valor de «prosperidad», aunque puede sentirse que este valor «va ganando ascendencia gradualmente» (75). Frederick Eggleston dice, sin embargo, que:

En Australia se respeta poco la riqueza en cuanto tal. Es más difícil que un magnate industrial se abra camino en la política que un camello entre por el ojo de una aguja... Las clases ricas nunca han proporcionado dirigentes o mostrado alguna influencia en los asuntos políticos (76).

rece continuamente». Estas actitudes —apunta el autor— no son características de la opinión canadiense al oeste de Montreal. S. D. CLARK, ayudado por C. A. DAWSON y E. C. HUGHES: «Opinions and Attitudes in English-Speaking Quebec», en H. F. Angus, ed., *Canada and Her Great Neighbor* (Toronto, The Ryerson Press, 1938, págs. 383-389).

(75) RONALD TAFT y KENNETH F. WALKER: «Australia», en Arnold M. Rose, ed., *The Institution of Advanced Societies* (Minneapolis, University of Minnesota Press, 1958, páginas 144-145). Estos dos australianos, psicólogos sociales, resumen los valores importantes en Australia en un igualitarismo militante «basado en un fondo de «conciencia de clase político-económica... Estas actitudes igualitarias se presentan como intentos activos de eliminar los compromisos materiales y de prestigio de la clase trabajadora... De esta forma, se da una gran importancia a las actividades que tienden a proteger y mejorar la situación del desvalido, perjudicando a las personas privilegiadas o posibles privilegiados. Aunque, como hemos visto, los australianos de clase media evitan el identificarse como trabajadores, comparten, sin embargo, este igualitarismo militante contra la autoridad y las figuras de prestigio... Así la clase media sostiene, en toda su extensión, el estado proteccionista y mantiene el derecho de los trabajadores a la huelga y a perseguir sus propios intereses, evitando el servilismo que va asociado a determinadas ocupaciones», páginas 144-145.

(76) FREDERICK W. EGGLESTON: *The Australian Nation*, en George Caiger, ed.: *The Australian Way of Life* (London, Williams Heinemann, 1953, pág. 11). Ver también: A. P. ROWE: *If the Gown Fits* (Melbourne University Press, 1960, págs. 59-67); y J. D. B. MILLET: *Australian Government and Politics* (London, Duckworth and Co., 1954, páginas 22-24).

Leslie Lipson explica las diferencias entre Australia (y Nueva Zelanda) y la madre patria por el hecho de que era de esperar que naciones que se establecieron «en gran medida, por representantes de las clases media y trabajadora, reaccionasen instintivamente contra toda manifestación de la estratificación social de la metrópoli» (77). De hecho, Australia fué, en principio, establecida como colonia penitenciaria. Incluso en 1850, antes del gran agolpamiento de exploradores en busca de veneros de oro, la mayoría de la población estaba formada por penados, ex-penados e hijos de penados. Y muchos de los posteriores «inmigrantes-voluntarios» eran gente que había estado mezclada en el «cartismo» o en otros movimientos izquierdistas en Gran Bretaña (78). Es también importante destacar que «Australia es uno de los pocos países cuyo desarrollo completo ha tenido lugar después de los comienzos de la revolución industrial», «y consecuentemente realizó su *ethos* nacional y la estructura de clases en un período en que los valores tradicionales y aristocráticos eran duramente atacados (79). De forma distinta al Canadá, los dominios de Australasia no surgen de una vencida revolución democrática y no cuentan en su historia con la derrota, en el siglo XIX, de los movimientos reformistas. En todo caso, lo contrario es cierto: la «izquierda» jugó el papel principal en la definición de las instituciones políticas y sociales en los momentos en que se estableció el ser nacional (80).

En cierto sentido, las diferencias de conceptos vitales entre Canadá y Australia pueden verse como reflejo de la necesidad de cada país de dissociarse de la potencia que había ejercido una influencia directa, cultural y económica, sobre él. Los canadienses, como afirmó recientemente en una conferencia el eminente estadista y decano de los historiadores canadienses Frank Underhill, son los más antiguos y perseverantes «anti-americanos». El sentido canadiense de nacionalidad se ha sentido siempre amenazado por los Estados Unidos: físicamente al principio, y cultural y económicamente en años más recientes.

(77) LESLIE LIPSON: *The Politics of Equality* (Chicago, The University of Chicago Press, 1948, págs. 487-488).

(78) RUSSEL WARD: *The Australian Legend* (Melbourne, Oxford University Press, 1958, págs. 14-16, 157-158).

(79) *Ibid.*, pág. 18.

(80) Es digno de mención que el partido conservador en Australia ha cambiado su nombre constantemente para evitar su asociación con elementos tradicionales y privilegiados. No accidentalmente, sino intencionadamente, el término «conservador» desapareció en la nomenclatura de los partidos de Australia y Nueva Zelanda a principios del siglo XX. Es obvio que no podía obtener un apoyo variado entre los elementos sobrevivientes de la opinión conservadora... En Canadá se aceptó favorablemente el conservadurismo.» ALEXANDER BRADY: *Democracy in the Dominions* (Toronto, University of Toronto Press, 1958, pág. 528).

Los canadienses han considerado necesario especificar por qué no son ni deben ser americanos y lo han hecho desacreditando diversos elementos de la vida americana, principalmente aquellos que, en apariencia, son una consecuencia de la democracia de masas y de un excesivo énfasis en el igualitarismo (81). El nacionalismo australiano, por otro lado, ha hecho esfuerzos para separarse de Gran Bretaña, primero políticamente y, más tarde, en cuanto a los valores societales (82). Se ha considerado a Gran Bretaña como reducto de una rígida desigualdad social. Por el contrario, los Estados Unidos y diferentes normas de conducta americanas, de carácter igualitario, se presentaban como modelos a imitar, particularmente en el siglo XIX (83).

Puede argüirse que el igualitarismo americano y australiano se refleja más claramente en la política por la potencia de los movimientos «populistas» anti-aristocráticos, a través de los cuales la pasión popular manifiesta su oposición a la estructuración de la comunidad. Muy recientemente, Australia y los Estados Unidos sostuvieron, en gran escala, los esfuerzos de la población para excluir a los posibles simpatizantes del comunismo de las posiciones claves en los sindicatos y en la política. Contrariamente, en Canadá como en Gran Bretaña, tales esfuerzos fueron dirigidos mucho más discretamente, reflejando en parte la habilidad de una «élite» política más unificada y poderosa para controlar el sistema. El sociólogo canadiense S. D. Clark ha explicado estas diferencias como consecuencia de las existentes en las normas para la integración política.

En el siglo XIX, Canadá mantuvo una existencia política separada, oponiéndose a cualquier movimiento por parte de su población que pudiese debilitar el control de la autoridad política central y animar la posibilidad de una intervención americana. Las reivindicaciones

(81) En un artículo anterior, UNDERHILL señalaba el efecto de la influencia británica como retardadora de todo movimiento novecentista que tratase de conseguir la democratización de la política y de la sociedad. «Inevitablemente..., la necesidad de una mayor democracia iba a aparecer, probablemente, en Canadá como consecuencia de la influencia americana; y puesto que la supervivencia de Canadá como entidad independiente dependía de no ser dominada por la influencia americana, se combatió aquella como peligrosa para nuestro ethos canadiense.» Op. cit., pág. 15.

(82) Antes de la Primera Guerra Mundial, estas actitudes sorprendieron a JAMES BRYCE. Así indica: «Me sorprendió el descubrir en 1912 la cantidad de australianos que consideraban a Gran Bretaña un país en declive y casi decadente.» Op. cit., pág. 268.

(83) Ver ROBIN GOLLAN: *Radical and Working Class Politics: A Study of Eastern Australia* (Melbourne, Melbourne University Press, 1960, esp., págs. 113-115). Al redactar su Constitución, los australianos la modelaron conscientemente «sobre el modelo americano más que sobre el canadiense». Ver BRADY, op. cit., pág. 153.

ciones en el interior del continente fueron realizadas, no por el avance de colonizadores, sino por el de las fuerzas del ejército y de la policía, grandes empresas económicas corporativas y organizaciones eclesiásticas sostenidas por el Estado. El carácter de la política canadiense, en consecuencia, se ha opuesto, de forma aguda, al de la americana. Aquellas creencias de la vida política americana —derechos individuales, autonomía local y limitación del poder ejecutivo—, han encontrado una aceptación menor en el sistema político canadiense..., puesto que las condiciones de gobierno en el Canadá requerían el mantenimiento de una comunidad política altamente centralizada.

Los críticos no americanos podrían considerar no la intolerancia que encuentra expresión en el McCarthismo, sino la tolerancia que hace posible el desarrollo del McCarthismo. Sería difícil concebir en el Canadá un estado de libertad política lo suficientemente amplio para permitir la clase de ataques a los dirigentes responsables del gobierno, que se han llevado a cabo en los Estados Unidos. Un examen más cuidadoso de la comunidad americana, revelaría probablemente que la población de los Estados Unidos goza de hecho de un mayor grado de libertad que la del Canadá (84).

(84) S. D. CLARK: «The Frontier and Democratic Theory», *Transactions of the Royal Society of Canada*, 48 (1954), Serie III, Sección 2, pág. 71-72. Ver también S. D. CLARK: *Movements of Political Protest in Canada* (Toronto, University of Toronto Press, 1959, esp., págs. 3-10). Cuarenta años antes, JAMES BRYCE llamaba también la atención sobre estos aspectos de la vida canadiense. «Se supone que la demagogia es una enfermedad inherente a las democracias. Canadá la ha padecido menos que cualquier otro país moderno, con la excepción de Suiza... El espíritu de libertad, un desprecio de la autoridad, la negligencia en hacer cumplir las leyes se han considerado tan a menudo como características de la democracia, que su ausencia es algo que puede enorgullecer al Canadá. ¿A qué atribuiremos la fortaleza del ejecutivo, la eficiencia de la Policía, la aplicación estricta de la justicia, el hábito de obediencia a las leyes...? El hábito se formó bajo Gobiernos que, en aquellos días, eran monárquicos tanto de nombre como de hecho y ha continuado vigente.» Op. cit., I, págs. 559-560.

Aunque las libertades civiles parezcan más fuertes en Canadá que en Australia o los Estados Unidos, parecen ser más débiles en estos tres países que en Gran Bretaña. Como indicó ALEXANDER BRADY, «las circunstancias de un rápido desarrollo en ambas comunidades colonizadas (Canadá y Australia) han inspirado un miedo peculiar a los incendios sociales y a la acción subversiva y han reforzado, en los elementos oficiales, la exigencia de disciplina... Además, las libertades civiles son débiles en estos países porque, tal vez, no se lucha por ellas y se obtienen de la misma forma que lo hacen los ingleses...» Op. cit., págs. 95-96.

Algunos datos cuantitativos de que las cuatro mayores naciones de habla inglesa difieren realmente en sus valores —especialmente en lo relativo a la idea del «triunfo»— pueden deducirse de los diferentes datos referentes a las personas que obtienen una enseñanza superior. En los Estados Unidos, los importantes y afortunados esfuerzos para aumentar las oportunidades de asistir a los colegios superiores y universidades han reflejado, en gran medida, las presiones de aquellos que pertenecen a un estrato social inferior y que pretenden asegurar los medios de triunfar y el reconocimiento, por parte de las clases privilegiadas, de que los valores americanos de igualdad y éxito exigen que se concedan los medios de participar en la «carrera por el éxito» a todo el que reúna condiciones. Quizás la prueba más sorprendente de la diferencia entre los valores americanos y los de Gran Bretaña sea la desigualdad en tales oportunidades. Los Estados Unidos, con una población de 180 millones, tienen aproximadamente cuatro millones de estudiantes en instituciones de enseñanza superior; las cifras correspondientes para el Reino Unido son 52 millones de habitantes y cerca de 150.000 estudiantes (85). La prueba de que esta desigualdad refleja unas diferencias valorativas y no simplemente de riqueza o de situaciones ocupacionales puede deducirse del hecho de que una antigua e importante colonia americana, las Filipinas, con una población de cerca de 25 millones de habitantes, tenía alrededor de 400.000 estudiantes de enseñanza superior, fenómeno que aparentemente refleja el esfuerzo de los americanos en exportar su creencia de que «todo el mundo» debe tener la oportunidad de seguir una educación escolar. Canadá, aunque parece compartir la mayor parte del sistema americano de valores, no ha aceptado en apariencia el compromiso de desarrollar, en tal forma las oportunidades de enseñanza y ocupación; no tiene sino 100.000 estudiantes en colegios superiores y universidades en una población de 18 millones; más que los ingleses proporcionalmente, pero, sorprendentemente, menos que los americanos e incluso los filipinos. Australia parece algo más cercana a los Estados Unidos en este aspecto, ya que con sólo 10 millones de habitantes tiene al menos 110.000 estudiantes matriculados en colegios superiores, o, en relación con la población, el doble que los canadienses y más de tres veces que los ingleses. El hecho de que la matrícula en la enseñanza superior refleje directa-

(85) Las cifras de estudiantes se han tomado de las *Current School Enrollment Statistics*, núm. 6, (Paris, UNESCO, 1959). La consideración de estudiantes de enseñanza superior varía en los diferentes países, pero estas cifras son, aproximadamente, exactas. De hecho, sólo hay 100.000 estudiantes matriculados en las Universidades británicas, pero he añadido 50.000 para incluir a aquellos que siguen un aprendizaje profesional no universitario, aprendizaje que, en los Estados Unidos, se realiza en los colegios superiores y Universidades.

mente las diferencias en la orientación del éxito, es una cuestión discutible. Sin embargo, la idea de que tiene cierta relación con estas diferencias podría parecer justificada (86).

Dadas las grandes semejanzas en los valores básicos cuando se les compara con Gran Bretaña y otras sociedades europeas, las tres grandes democracias de ultramar, predominantemente de lengua inglesa, cumplen también las expectativas de haber estructurado de una forma parecida sus movimientos laborales. Por ejemplo, estas tres naciones extremadamente prósperas han ido a la cabeza en las estadísticas de jornadas de trabajo perdidas (87). Hace más de cuatro décadas, James Bryce explicaba el activismo del laborismo australiano como una consecuencia de la importancia dada a la igualdad en Australia, usando la misma lógica que antes ha sido utilizada en este artículo para explicar las razones de que los americanos estén habituados a ir a la huelga o a mezclarse en actos notablemente innovadores o ilegales para triunfar:

Ni la igualdad social ni el standard de comodidades, muy superior al inglés, que los trabajadores disfrutaban ha disminuído el choque del interés económico...; apenas es una paradoja el decir que cuanto más se eleva la situación de los asalariados, más crece su insatisfacción. Donde se desconocen otras distinciones y en pocos años un hombre puede llegar de la nada a la riqueza, las diferencias económicas se agrandan y resienten, juzgándolas injustas porque a menudo parecen consecuencia de la suerte o al menos de causas que no dependen de las circunstancias personales (88).

La mayoría de los sindicatos continentales y británicos favorecen los Consejos de Trabajo o la consulta colectiva en la industria, mientras que los aus-

(86) Alguna indicación de estas diferencias que tienen lugar en el Reino Unido pueden verse en el hecho de que los escoceses, cuya sociedad es más igualitaria y orientada hacia el éxito que la inglesa, aunque mucho más pobre desde el punto de vista económico, tienen, en proporción con la respectiva población, el doble de estudiantes matriculados en las Universidades que los ingleses. *Ibid.*

(87) CLEGG: *New Approach to Industrial Democracy*, op. cit., pág. 26. Ver también ROSS y HARTMAN: op. cit., págs. 161-162.

(88) JAMES BRYCE: op. cit., II, pág. 273. Y, como en los Estados Unidos, BRYCE indica que los australianos agasajan fácilmente al que ha triunfado por medios no honestos. «...muchos de sus hombres de Estado han conservado la lealtad de las masas a pesar de sus irregulares formas de vida..., su carácter indulgente es apto para olvidar delitos que deberían desacreditar permanentemente al infractor... La tergiversación y, todavía más severamente, la corrupción económica son censuradas cuando tienen lugar, aunque tales faltas se olvidan pronto por la idea caritativa de que el pasado es el pasado.» (páginas 276-277).

tralianos, americanos y canadienses o se oponen o no prestan interés a tales instituciones. Para ellos, «lo que no puede ser manejado por el sindicato y escrito en un convenio colectivo, es mejor que se deje aparte» (89). Como en los Estados Unidos, «la negociación colectiva... no está realmente muy centralizada» (90). Los movimientos sindicales de estas tres naciones tienden también a ser legalistas y altamente dependientes de «abogados sociales», categoría que apenas existe en Gran Bretaña (91). Comparados con los sindicatos europeos, los canadienses y australianos, aunque relacionados con los partidos laborista o socialista, muestran menos sentido de responsabilidad por las necesidades políticas (92). Hay pruebas de que los dirigentes sindicales australianos y canadienses se han unido a los americanos en sus esfuerzos de subvertir los procesos de la democracia orgánica en cuanto éstos afectan a los esfuerzos de la oposición para derrotar a los gobiernos titulares. Por otro lado, los tres movimientos sindicales nacionales, que no sólo están influidos por valores nacionales similares, sino que operan dentro de sistemas políticos continentales federales, se parecen en constar de sindicatos nacionales relativamente descentralizados —en comparación con los del norte de Europa— y federaciones centrales extremadamente débiles.

La política canadiense, en este aspecto, ha sido similar a la americana, mientras que los australianos han llevado más lejos la descentralización. La principal unidad de referencia de un sindicato australiano es la organización del Estado, no el cuerpo nacional, y una federación nacional permanente de los sindicatos australianos, el Consejo Australiano de Sindicatos, no fué establecida hasta 1927 (93). La federación estatal central de un Estado, Australia occidental, permaneció fuera del C. A. S. hasta 1949 y el sindicato libre más importante del país, el «Australian Workers' Union», con 200.000 miembros, nunca se ha afiliado.

En muchos aspectos de su actuación, Australia y Canadá tienden a actuar

(89) CLEGG: op. cit., pág. 26.

(90) ROSS y HARTMAN: Op. cit., págs. 146, 166.

(91) Una comparación de la abogacía en Inglaterra y en los Estados Unidos indica «que el abogado inglés juega un papel mucho menos importante en la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores y, en general, en las relaciones industriales. En los Estados Unidos, esto es un aspecto importante y lucrativo de la práctica forense; en Inglaterra, se ha excluido a los abogados, casi totalmente, de este campo de actividad». L. C. B. GOWER y LEOLIN PRICE: «The Profession and Practice of the Law in England and America», *The Modern Law Review*, 20 (1957, pág. 327).

(92) Ver D. W. RAWSON: «Politics and Responsibility in Australian Trade Unions», *Australian Journal of Politics and History*, 4 (1958, págs. 224-243).

(93) Ver LLOYD M. ROSS: «Trade Unionism», en *The Australian Encyclopedia*, volumen 9 (East Lansing, Michigan State University Press, 1958, pág. 9).

en un plano intermedio entre los Estados Unidos y Gran Bretaña o los países del noroeste europeo. Así, los datos más dignos de crédito acerca del número total de empleados asalariados de plantilla, presentada en la tabla II, indican que, en términos proximados, Australia tiene un empleado por cada 900 miembros; Gran Bretaña, uno por cada 2.000, y los Estados Unidos, uno por cada 300. No existen datos fidedignos para el Canadá, pero algunos dirigentes sindicales canadienses suponen que se aproximarían más a la cifra de los Estados Unidos que a la de Australia. En relación con los salarios y otras ventajas de los empleados ocurre algo semejante: los sindicatos canadienses, la mayoría de los cuales están afiliados a los americanos, determinan las nóminas salariales de acuerdo con las directrices de los sindicatos internacionales americanos. Sin embargo, puesto que el más alto empleado canadiense es generalmente un vicepresidente, que dirige un «distrito», su salario es necesariamente inferior al del presidente internacional y al del tesorero-secretario. Otras evidencias, escasas e impresionistas, sugieren que, en riveles directoriales inferiores, los empleados canadienses tienden a ser pagados en cuantía algo inferior a los americanos que ocupan puestos similares. En Australia, el grueso de los empleados recibe relativamente salarios mayores que los empleados de Gran Bretaña o del norte de Europa. Los empleados sindicales en Australia estiman que el salario medio de los secretarios de los sindicatos estatales, usualmente los mejor pagados, es de 1.200 a 1.600 libras, mientras que el ingreso medio anual del trabajador es de cerca de 750 libras. Cuando la información es pública, como ocurre con los sindicatos de los oficinistas y en el ramo eléctrico —a quienes el Tribunal de Arbitraje ha concedido primas especiales—, los sueldos de los secretarios se fijan en 2.000 libras anuales. El Sindicato de Trabajadores Australianos, que es un sindicato general de trabajadores y que cuenta con cerca del 10 por 100 del total nacional de miembros sindicales, parece operar con los *standards* americanos. Su secretario general recibe 4.500 libras anuales más una gratificación, para gastos, de 600 libras libres de impuestos. Además de sus ingresos regulares, el sindicato le concede cinco libras diarias en concepto de dietas de viaje, el uso de un automóvil con los gastos de entretenimiento, una gratificación por jubilación de 6.000 libras, una póliza de seguros subvencionada con los fondos del sindicato y un préstamo de 6.000 libras al 1 por 100 para adquirir una vivienda (94).

(94) Estoy reconocido al señor Truman por haber reunido estas cifras. Los datos sobre el «Australian Workers Union» han sido tomados de *Voice*, el órgano del Consejo para el Control de los Miembros.

Parece existir una corrupción mucho menor entre los empleados sindicales en Australia y Canadá que en los de Estados Unidos (95).

En conjunto, los grupos laboristas, tanto en el Canadá como en Australia, aparecerían como más ilegales que las organizaciones similares del noroeste de Europa y Gran Bretaña, aunque también ellos reflejen aparentemente mayor respeto hacia la ley y el orden, en sus respectivos países, que los Estados Unidos (96). Los sindicatos australianos pueden reducir a la impotencia la ley o parte de la ley. Prácticamente, toda huelga, sea cual sea su extensión, es ilegal en Australia, aunque su récord de días de trabajo por obrero perdidos, desde la guerra, sólo es sobrepasado por los Estados Unidos (97). En Canadá, en comparación con los Estados Unidos, «ha habido, en general, menos conflictos violentos entre trabajadores y empresarios. La utilización de esquiroleros profesionales, espías, equipos antihuelga, grupos de vigilantes, milicia armada y otras muestras espectaculares de la guerra industrial en los Estados Unidos en décadas precedentes, no ha aparecido en la escena canadiense, aunque con algunas excepciones notables» (98).

Quizás la diferencia visible más destacada, entre los tres movimientos, se refiere a la forma de su actividad política y a la fortaleza de sus miembros.

(95) LESTER: Op. cit., pág. 62.

(96) Indicador de la fuerza relativa de los mecanismos normativos irregulares de control social, en comparación con el énfasis restrictivo en las sanciones legales, parece ser la extensión en que las naciones necesitan abogados. En las democracias de habla inglesa, los Estados Unidos y Gran Bretaña ocupan situaciones completamente opuestas. En 1955, los Estados Unidos tenían 241.514 abogados, «de los cuales, aproximadamente, 190.000 se dedicaban al ejercicio privado de la profesión. Esto significa que había un abogado dedicado al ejercicio privado por cada 868 habitantes... Los abogados ingleses parecen ser 25.000, y aquellos que se dedican al ejercicio privado apenas pueden pasar de 20.000, es decir, un abogado por cada 2.222 habitantes». GOWER y PRICE: Op. cit., pág. 317. El índice para Australia es uno por cada 1.210 habitantes, considerando como abogados en ejercicio a todas las personas dedicadas al ejercicio privado de la abogacía. En el Canadá, la cifra es uno por cada 1.630. La estimación canadiense de unos 11.000 abogados en ejercicio (con los notarios de Quebec) está tomada de un estudio realizado por la «Taxation Division», del «Department of National Revenue», y transcrito en una carta del agregado de Prensa de la embajada del Canadá en Washington; las cifras australianas fueron proporcionadas por la «Australian Reference Library», de la ciudad de Nueva York.

(97) CLEGG: Op. cit., pág. 22. El desprecio por la Policía y por el cumplimiento de las leyes, actitud que quizá provenga de los orígenes penitenciarios de la colonia, es evidente en Australia, donde la prensa indica y se queja de que los transeúntes se niegan a «ayudar a un policía que se encuentra en dificultades, siendo su verdadera inclinación el entorpecerle». WARD: Op. cit., pág. 6. «La antipatía y las faltas de confianza en la Policía... ha penetrado profundamente en la conciencia nacional». Ibid., pág. 149.

(98) JAMIESON: Op. cit., pág. 7. (El subrayado es mío.)

Los sindicatos australianos se han unido a un partido laborista con más éxito y antes que ningún otro movimiento sindical importante. El partido laborista australiano formó un gobierno federal mayoritario en 1910, el primero del mundo. Normalmente, cerca de dos tercios de todos los empleados australianos no agricultores pertenecen a sindicatos, es decir, dos veces la proporción existente en los Estados Unidos o Canadá. Los sindicatos de trabajadores canadienses han demostrado una mayor propensión a sostener la política de un «tercer partido», laborista o socialista, que los sindicatos americanos. En 1960 el movimiento laborista unido —el Congreso Laborista canadiense— se unió oficialmente al existente partido socialista —la *Cooperative Commonwealth Federation* (C. C. F.)— para formar un nuevo partido al que todavía no se ha asignado una denominación.

Insistir en derivar estas diferencias en el éxito de organización y en la actividad política de los aspectos de la estructura social total, sería una temeridad. En el aspecto de una interpretación verosímil *ex post facto* podría sugerirse, sin embargo, que el éxito del laborismo australiano, en cuanto sindicato y partido, refleja los sentimientos de «camaradería» y conciencia de clase emergentes en una clase trabajadora casi totalmente trasplantada de una sociedad más atributiva y particularista, como las Islas Británicas, pero desarrollada en una cultura carente de una «élite» tradicional sostenida por normas diferenciales. Es decir, los valores particularistas prescribían una organización política y económica clasista; la ausencia de una aristocracia socavó los soportes de las instituciones y partidos conservadores inherentes a toda herencia tradicional.

Ante la oportunidad de tomar parte en la política y en la economía, el partido laborista australiano, aunque nominalmente socialista como el partido laborista inglés, ha mostrado poco o ningún interés por las doctrinas revolucionarias o marxistas y, una vez en el poder, ha actuado más como un partido liberal americano que como un partido socialista. Los partidos canadienses socialista y laborista unido, aunque relativamente poco importantes en cuanto a trascendencia electoral (nunca más del 15 por 100 de los votos nacionales), y al igual que el laborismo australiano, han sido realmente moderados en sus programas reformistas. Su existencia refleja, en cierto modo, las consecuencias del sistema electoral canadiense (es mucho más fácil crear y mantener un tercer partido en una nación parlamentaria que en un país presidencialista) (99).

(99) S. M. LIPSET: «Party Systems and the Representation of Social Groups», *European Journal of Sociology*, 1 (1960, págs. 50-85).

y en parte el hecho, mencionado anteriormente, de que Canadá es más conservador, es decir, más aristocrático y particularista, que los Estados Unidos.

Ese mismo énfasis en la «camaradería» ha sido sugerido como causa importante del hecho de que Australia muestra diferencias de salarios mucho menores para la especialización que los Estados Unidos (100). Sin embargo, debe notarse que esta tendencia salarial igualitaria no se circunscribe a los trabajadores manuales. «La diferencia entre los ingresos más bajos y los más altos es pequeña en Australia. En cualquier organización comercial o industrial el salario de los jefes, que ocupan la segunda categoría en importancia, no es normalmente más de tres veces superior al del obrero adulto peor pagado (antes de los impuestos, que igualan mucho más los ingresos) (101).

Intentar dar a las diferencias entre estas tres naciones una significación superior a la de ejemplos ilustrativos de diferencias tomadas como hipótesis, sería ir más allá de lo que los datos a nuestra disposición permitirían. Parece adecuado, sin embargo, llamar la atención sobre el hecho de que, individualmente, Canadá, Australia y los Estados Unidos pueden ser comparados con la mayoría, si no con todas, de las democracias industriales del noroeste europeo en cuanto a diferencias en orientación valorativa, y que en muchos aspectos la diferencia entre la actuación de sus movimientos laborales y los de Europa avalan las suposiciones hechas aquí sobre las consecuencias de los diferentes sistemas valorativos nacionales y las estructuras sociales en la acción del sindicalismo (102).

CONCLUSIÓN

Cualquier intento de análisis comparativo, como el presente, está necesariamente expuesto a los defectos de supersimplificación y exageración. Se da la supersimplificación porque, al comparar fenómenos tan complejos como el sistema nacional de valores y las estructuras organizativas nacionales, se debe forzosamente glosar las diferencias internas que existen en estos fenómenos. Aparece la exageración porque cualquier intento de explicar la influencia de un factor solamente en una amplia esfera de conducta social —aunque este factor sea tan importante como el sistema de valores— tiende a descuidar u olvidar muchos otros factores que son obviamente necesarios para la adecuada

(100) KENNETH F. WALKER: *Industrial Relations in Australia* (Cambridge, Harvard University Press, 1956, págs. 329-330).

(101) TAFT y WALKER: Op. cit., nág. 141.

(102) Otras razones explicando la frecuencia de huelgas en los tres países son ofrecidas en ROSS' y HARTMAN: Op. cit., págs. 141-151, 161-170.

comprensión de las diferencias implicadas. Por ejemplo, las variables económicas importantes —tales como las diferencias en el último índice de crecimiento económico, en el nivel actual de productividad y en las situaciones de mercado internacionales de determinados países— no han sido consideradas en este artículo.

Mientras que el sistema de valores ha sido utilizado como principal determinante, o variable explicatoria, al que se han referido diversos aspectos de las actividades sindicales, es obvio que todo sistema social está formado por componentes estrechamente relacionados y que las actividades económicas y los sistemas de valores sociales se sostienen mutuamente, como han destacado Max Weber y otros muchos autores. La comprensión más perfecta de tales actividades se conseguirá cuando se consideren las causas económicas y sociales en relación con la estructura de las actividades sindicales (103).

Es significativo que un intento reciente, llevado a cabo por un grupo de economistas versados en cuestiones laborales, con el fin de proporcionar un marco conceptual al estudio comparativo de la industrialización, sugiere hipótesis (acerca del origen de las diferencias en la actuación sindical) similares a las aquí expuestas (104). Los cuatro economistas —Kerr, Dunlop, Harbison y Myers— distinguen los sistemas sociales de acuerdo con el carácter de las «élites» que tienen a su cargo el proceso de industrialización. Específicamente distinguen tres grupos de «élite»: 1, el «dinástico-feudal», que, originado en la aristocracia, está «orientado hacia el pasado» y «protege a la familia, la iglesia, el estamento militar y el Estado nacional» (105); 2, «de clase media», salido de los grupos comerciales existentes y que «es económicamente individualista y políticamente igualitario» y cree que «la responsabilidad de cada uno empieza y termina con el precepto de hacer el mejor uso posible de sus oportunidades» (106), y 3, el «revolucionario-intelectual», que «se designa a

(103) JOSEPH SCHUMPETER vió el lazo de unión entre sociedad y economía en un nivel diferente al presentado en este artículo. Argüía que los valores políticos de los estratos inferiores y de la sociedad en conjunto se deben, en gran parte, a los intelectuales de la nación. «Los intelectuales frustrados y los empleados de ínfima categoría» minan la solidaridad de la sociedad. En los Estados Unidos, sin embargo, sugería que «el esquema de valores surgido de la tarea nacional de desarrollar las posibilidades económicas del país condujo a casi todas las personas inteligentes a los negocios e imprimió las actitudes del hombre de negocios en el alma de la nación.» *Capitalism, Socialism and Democracy* (New York, Harper and Brothers, 1950, pág. 331).

(104) KERR, DUNLOP, HARBISON y MYERS: Op. cit. Una primera manifestación de la teoría se encuentra en DUNLOP: *Industrial Relations Systems*, op. cit., esp., páginas 307-389.

(105) *Ibid.*, pág. 318; KERR, *et al.*, op. cit., págs. 52-53.

(106) *Ibid.*, pág. 55; DUNLOP: Op. cit., pág. 183.

sí mismo para hacer desaparecer el viejo orden y desarrollar la industrialización lo más rápidamente posible» (107).

Todos los países que hemos considerado en este artículo serían probablemente incluidos en la categoría de los industrializados bajo la dictadura de una «élite de clase media». Sin embargo, es posible sugerir que las características que distinguen el patrón de la «élite» de clase media del de la dinástico-feudal son semejantes para los cuatro economistas, a las que separan Norteamérica y Australasia del noroeste europeo. Es decir, los Estados Unidos, Canadá y Australasia han sido completamente industrializadas bajo la dirección de las clase comerciales, mientras que los países del noroeste europeo han sido, en cierta medida, desarrollados por una «élite» que incluía una gran parte de la aristocracia tradicional. De aquí podría argüirse que las diferencias entre los movimientos laborales que surgen en países recientemente industrializados bajo una dirección dinástico-feudal y los existentes en naciones dirigidas por la clase media serían similares a las diferencias encontradas entre el área cultural del norte del Atlántico y Australasia.

Los cuatro economistas sugieren que, en países dominados por «élites» dinástico-feudales, los dirigentes de los sindicatos estarán impulsados por ideologías; se dará poca trascendencia al desarrollo de organizaciones sindicales locales; la estructura sindical estará, con toda seguridad, altamente centralizada en una federación nacional; habrá poca variedad de formas estructurales; los sindicatos tendrán fondos limitados y todo conflicto industrial será reprimido. A la inversa, los economistas afirman que, en los países dominados por «élites» de clase media, los dirigentes tendrán menos preocupaciones de ideología política, existirán grupos locales fuertes, se dará una considerable variedad de formas sindicales (por ejemplo, sindicatos gremiales, industriales y generales), podrá seguirse una carrera sindical, «escala profesional en la que para llegar a los puestos dirigentes habrá que empezar por los más bajos»; los sindicatos estarán relativamente bien financiados por medio de cuotas; aparecerán «importantes conflictos industriales que se considerarán poco más que una extensión del mecanismo de mercado, corolario de la libertad para comprar y vender los servicios laborales», conflictos industriales que rara vez se considerará que afectan a los fundamentos de la sociedad» (108).

La semejanza relativa entre los dos conjuntos de hallazgos —uno considerando las áreas culturales en período de industrialización y el otro las áreas industrializadas más desarrolladas — sugiere que un estudio de los principios claves de organización en los sistemas sociales complejos (sean éstos descritos

(107) Loc. cit.: KERR, et al., op. cit., págs. 59-61.

(108) DUNLOP: Op. cit., págs. 324-327; KERR, et al., op. cit., págs. 222-223.

inicialmente por el carácter de su clase económica dominante o por sus sistemas de valores) es un camino fructífero para explicar o justificar las diferencias en las formas internas de actuación de diferentes sociedades.

Pero mientras que la principal contribución de un análisis comparativo es permitir la elaboración y comprobación de hipótesis en relación con los sistemas sociales complejos, tiene también otra función menos ambiciosa, que deberán aceptar aquellos que rechacen la primera por considerarla intelectualmente inalcanzable. Una ojeada a la misma institución, en diferentes contenidos culturales, es básica para realizar cualquier intento que nos permita entender por qué tiene el carácter que posee. Para comprender el movimiento laboral americano, la religión americana, el Derecho americano o cualquier otra institución, es necesario conocer en qué se diferencian de las instituciones similares en otras culturas. Sólo cuando se conoce lo que es único en una escala comparativa, puede uno empezar a hacerse preguntas trascendentales acerca de las relaciones causales dentro de un país. El análisis de la actuación sindical es un ejemplo excelente de la forma en que una mayor inquietud por la investigación comparativa ha aumentado grandemente la comprensión de una institución americana.

SEYMOUR MARTIN LIPSET

Profesor de la Universidad
de Berkeley (California)

(Traducido por JOAQUÍN DE ENTRAMBASAGUAS.)

R É S U M É

Le mouvement ouvrier américain est différent, dans sa structure sociale, des mouvements ouvriers des autres pays industrialisés. Pour expliquer les différences existantes on étudie les connections entre les mouvements ouvriers et les structures sociales et nationales des pays qui sont étudiés. Ces pays sont ceux qui peuvent être considérés similaires par leur développement industriel et par leurs systèmes politiques démocratiques. L'auteur fait référence aux pays anglo-saxons avec l'Australie et le Canada, et les pays du nord-ouest de l'Europe.

Le mouvement ouvrier américain est différent de ceux des autres démocraties de caractère stable par son idéologie, sa solidarité de classe, ses façons d'agir, sa structure d'organisation et ses règles de conduite directive.

Ces différences sont dues au fait que le syndicat, comme institution américaine, a répondu et est le reflet des pressions dérivées des valeurs de base de la société américaine. Ces valeurs "clés" sont la "loi du succès" et le "prin-

cipe d'égalité", dont la prépondérance n'est pas admise dans des sociétés plus traditionnalistes ou aristocratiques.

Les conséquences du triomphe de ces valeurs sociales pour le mouvement syndicaliste américain sont le manque relatif de conscience de classe et l'égoïsme des syndicats libres, l'emploi de tactiques d'action plus violentes, les grandes différences de salaires, le concept de "syndicalisme commercial" avec les avantages importants inhérents aux postes syndicaux importants, l'abondance et le pourcentage de cadres syndicaux et l'énorme pouvoir des dirigeants syndicaux à côté du caractère décentralisé de ce pouvoir.

Ces caractéristiques ne sont pas aussi accusées dans les mouvements syndicaux des pays que l'auteur met en comparaison pour une meilleure compréhension du phénomène américain.

Le Canada et l'Australie méritent une étude à part, car à cause de leurs valeurs sociales et leurs règles d'organisation, ils occupent une place intermédiaire entre les États-Unis et les pays du nord-ouest de l'Europe.

En conclusion, il est indispensable, pour la compréhension des mouvements syndicaux d'étudier les valeurs et les systèmes sociaux qui seront déterminés par le caractère de l'«élite» qui a ou a eu à sa charge le processus de l'industrialisation de chaque pays. Grande est donc l'importance des études comparatives pour arriver à une parfaite compréhension de n'importe quel phénomène social, culturel ou politique.

S U M M A R Y

The American labour movement is different, in social structure from labour movements of other industrialized countries. In order to explain the existing difficulties one has to deal with the connections between the labour movements and national social structures of the countries under study. These countries are those which can be considered as similar because of their industrial development and democratic political systems. The author refers to the Anglo-saxon countries with Australia and Canada and those of North West Europe.

The American labour movement differs from those in other democracies of a stable character, in ideology, in solidarity of class, in ways of acting, in organizing structure and in the methods of directive management.

These differences are due to the fact that the union, insofar as an American institution, has responded to and reflected the pressures derived from basic values of American society. These key values are the "law of success"

and the "principle of equality", whose preponderance is not admitted in more traditionalist or aristocratic societies.

The consequences of the triumph of these social values for the American unionist movement are: the relative lack of class conscienceness and egoism of the free unions, the use of more violent action tactics, large differences in wages, "commercial unionism" concept, with important advantages inherent to high union positions, large number and percentage of regular union employees on the staff and the tremendous power of union leaders next to the decentralized nature of that power.

These features are not so apparent in union movements in the countries considered comparatively by the author for a better comprehension of the American phenomenon.

Canada and Australia deserve separate study because with their union values and organizing methods, they occupy an intermediate place in between the United States and North West European countries.

In conclusion it is absolutely necessary, in order to understand the union movements, to study the union values and systems which will be determined by the character of the "elites" who are or were in charge of the industrialization process of each country. From here onwards, the great importance of comparative studies in order to achieve perfect understanding of any social, cultural or political phenomenon.