

NATURALEZA Y LIMITES DEL DERECHO DE ASOCIACION DE LOS TRABAJADORES

VAMOS a tratar de analizar la particular naturaleza de este derecho, tal como la ha concebido la mentalidad jurídica norteamericana.

El texto legal que regula en toda su extensión este derecho y que representa, sin duda alguna, la aportación más importante en el desenvolvimiento jurídico del movimiento tradeunionista norteamericano, es la célebre «Ley nacional de Relaciones Laborales», promulgada en 1935 y modificada en 1947. Tiene, pues, esta ley el carácter de carta constitucional en todo lo que se refiere a las relaciones entre empresarios y obreros, situando, pues, al movimiento tradeunionista norteamericano en unas condiciones de perfecta legalidad y consolidación.

En general, puede decirse que al así llamado derecho de asociación profesional se le ha venido considerando como uno de los aspectos más importantes de la llamada «Libertad de Asociación», reconocida y garantizada por las Constituciones de la mayor parte de los países, así como también por parte de las asambleas y organismos internacionales.

Se ha considerado, pues, a este derecho como una derivación concreta y objetiva del derecho general de asociación

u organización. En la práctica, el ejercicio y disfrute de este particular derecho se ha reconocido como perteneciente al especial estatuto jurídico del trabajador.

Kurt Braun, uno de los tratadistas más especializados en la literatura jurídica anglosajona, confirma este criterio y dice así:

«El derecho de asociación constituye por sí mismo una de las fases más comprensivas de la reconocida libertad de asociación» (1).

En torno a este Derecho se han creado las distintas formas y tipos de organización.

El texto legal de 1935, o sea la «National Relations Labor Act», en sus secciones 7 y 8 garantiza la «libertad de organización» como un derecho que, nominalmente, se confiere tanto a los empresarios como a los empleados o trabajadores. Se ha intentado proteger dicho derecho de todas las posibles interferencias y violaciones, mediante la creación de un órgano especial que, con carácter de entidad federal y como agente especial del Gobierno, tiene la especial tarea de administrar y garantizar los principios y postulados de la referida ley.

Sin embargo es interesante señalar que la ley misma configura, por decirlo así y según mi juicio, los primeros tipos de interferencias y violaciones, y así vemos que mientras en ciertas secciones se garantiza la libertad de organización de una manera explícita y categórica, en otras se ofrecen probabilidades amplísimas de invasión de este derecho.

Tal estado paradójico pone de manifiesto una vez más el.

(1) *The Right to Organise and its limits.*

carácter empirista que preside la formación de todo el pensamiento jurídico estadounidense y, de una manera particular, el del derecho de organización.

La libertad de organización ha sido considerada, según la doctrina norteamericana, como un compendio de libertades más pequeñas, factible de descomponerse en un haz de elementales derechos, tales como el derecho de asamblea, el derecho de autonormación o de regulación, el de afiliación, etc., todos ellos están integrados en el derecho de organización o asociación profesional. No han quedado fuera de este cuadro de derechos, tal como ha sido reconocido por la Conferencia Internacional de San Francisco (A), ciertas actividades concertadas, de carácter transitorio, como «huelgas, *boycott* y demás prácticas tradeunionistas», las cuales han sido objeto de singular revisión en la enmienda hecha a la ley de 1935.

Por otra parte, no puede negarse que durante estos últimos tiempos ha habido un importante cambio en el criterio del legislador norteamericano en cuanto a la forma de ejercitar ciertas prácticas tradeunionistas configuradas y concebidas por la ley de 1935, como auténticos derechos vinculados y dependientes del derecho integral por excelencia, o sea del derecho de organización. La célebre «Taft-Hartley» 1947 es un exponente de esta nueva dirección.

CAMPO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

¿Quiénes pueden ser titulares de este derecho? He aquí uno de los problemas más interesantes que lleva implícito el planteamiento del «derecho de asociación». Problema que a primera vista parece ser simple y de evidente solución, pero

que deja de serlo en el momento en que se intenta profundizar en las raíces del propio derecho.

En Estados Unidos, como en la mayor parte de los países europeos, este derecho ha sido conferido a los dos elementos personales que integran la relación laboral, o sea empresarios y trabajadores. Ahora bien, la rica y variada gama profesional u ocupacional no se agota con estos dos términos de por sí ya amplios, cual es el de patronos y obreros, el de empleados y empresarios, sino que existen ciertas categorías u ocupaciones de carácter intermedio en las cuales, dadas sus peculiares funciones, se hace difícil el definir su posición en relación con este derecho y el ver a qué lado caen sus intereses, es decir, si al lado de los empresarios o al de los empleados. Tal es el caso planteado por todo el personal supervisor en sus distintas escalas. En las Uniones Sindicalistas o de integración vertical, lo que ha sido calificado por la terminología anglosajona por «Industrial Unionismo», el problema no existe, dada la integración que él hace en una misma línea de todas las profesiones comprendidas en una rama. Sin embargo, en aquellos países cuya línea evolutiva se ajusta a un sistema craft-unionista o profesionalista, como es el de Estados Unidos, el problema de discernir qué sujetos pueden ejercitar este derecho y en qué forma deberán hacerlo se plantea en toda su extensión, convirtiéndose en uno de los puntos más discutidos por los investigadores del Derecho.

Para ciertos autores, la llamada «unionización» de la gerencia es incompatible con las responsabilidades e intereses propios de su cargo. Otro grupo de opiniones considera, por el contrario, que las relaciones entre la Dirección y el Trabajo no se perjudican en lo más mínimo con la unionización de la

primera, sino que, por el contrario, su efecto es más bien beneficioso.

En Estados Unidos, más que en Inglaterra y en Francia, se han hecho considerables progresos en estos últimos años en relación con la llamada organización del personal supervisor, habiéndose creado con carácter independiente una asociación de este tipo que lleva por nombre la «Foreman Association of American», movimiento que se ha extendido considerablemente a todas las ramas de empleados con funciones ejecutivas.

Por lo general, el legislador norteamericano ni ha negado este derecho a las clases directivas en una forma explícita, ni tampoco se lo ha reconocido en términos categóricos, sino más bien lo que ha hecho en realidad ha sido ajustar y limitar este derecho a las especiales circunstancias del caso. Así vemos que el Estado de Alabama considera ilegal: «el acto de afiliación a una Unión hecho por una persona que tenga funciones administrativas dentro de una empresa, siempre que esta Unión no sea la suya propia.»

En 1947, el legislador federal, con ánimo de dar solución a toda la gama de problemas que se habían planteado hizo una importante aclaración en este sentido. Definiendo y limitando el concepto de «empleado» en relación con la Ley nacional de Relaciones Laborales. Conforme el criterio del legislador, en el término empleado no debería incluirse a cualquier individuo empleado como supervisor. El término supervisor fué, por otra parte, objeto de una definición más concreta y específica. Es decir, como «cualquier individuo que en interés del empresario tuviese autoridad para ajustar, transferir, suspender, cambiar, reclamar, despedir, asignar o recompensar a otros empleados». Interpretando esta definición, el Comité de Trabajo y de Bienestar Público del Senado (United States

Committee of Labor and Public Welfare) hizo una nueva declaración, en la que se señala la distinción que había de hacerse entre empleados supervisores cuyos deberes más importantes justifiquen su inclusión en el ámbito de la referida ley de 1935, frente a aquellos empleados que por sus genuinas prerrogativas se les viene tradicionalmente considerando como parte auténtica e indiscutible de la gerencia y los cuales debían de quedar fuera del «Act».

En resumen, el «derecho de asociación» de la gerencia en lo que se refiere a Estados Unidos, como dice Galenson (2), está garantizado en una forma muy incompleta. La situación es un tanto impropia y en definitiva está inclinada en favor de la empresa, quien sin incurrir en responsabilidad alguna puede interferirse en las actividades tradeunionistas de este particular tipo de empleados utilizando el sistema de despidos.

Parecidos problemas se han planteado en Estados Unidos, y como es lógico, en otros países, con la llamada «Asociación de funcionarios o empleados públicos». Se ha alegado en este sentido que el «derecho de organización» y sus corolarios pertenece, por razones históricas y de concepto, a la economía privada, y por tanto debe excluirse a los empleados y funcionarios públicos del ejercicio de este derecho (3). Sin embargo, en Estados Unidos el derecho de asociación de empleados públicos se ha reconocido a través de ciertas restricciones y limitaciones. La decisión del Tribunal Supremo de los Estados Unidos (Supreme Court) ha sido considerada como la base oficial que garantiza este derecho a los funcionarios o empleados públicos.

(2) WALTER GALENSON: *Labor in Norway*.

(3) RAYNE: *Labor Unions and Municipal Employees*.

PECULIARIDADES DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

El derecho de organización ha venido a regular e incorporar dentro del seno jurídico a la realidad económicosocial más importante de nuestros tiempos modernos, cual es la creación y ordenación de todo el movimiento obrero; gracias, pues, a este derecho, y en virtud de la investidura legal que ha prestado a las distintas entidades o grupos que constituyen dicho movimiento, puede concebirse al mismo como un todo unitario, capaz de desarrollar y de realizar a través de su organismo formal las más variadas y complejas relaciones jurídicas de nuestros tiempos.

El contenido de este derecho es por naturaleza amplio y en él se da cabida a toda la amplia comunidad de intereses que constituyen las distintas y variadas líneas profesionales de este movimiento. No obstante, el derecho de organización no ha sido concebido en la misma forma y grado de amplitud en todos los tiempos y a través de los distintos países. La estructuración y configuración de este derecho ha sido una de las tareas más difíciles y dignas de figurar en capítulo aparte en la historia institucional de cada pueblo.

La configuración de este derecho y el puesto que el mismo tiene en la comunidad jurídica de cada país depende en parte de los principios filosóficos que gobiernan la vida interna de cada pueblo. El papel que desempeñan la Trade Unión en la Rusia Soviética, del que representan las mismas entidades en el Reino Unido, ha de ser muy distinto, y aun dentro de un mismo sistema de gobierno las diferencias pueden llegar a ser importantísimas; tal es el caso de Inglaterra con respecto a Estados Unidos. En Rusia las Trade Unions vienen a ser me-

ros instrumentos de Derecho público al servicio del Estado; es una pieza más de la Administración pública. En Inglaterra, por el contrario, las Trade Unions tienen caracteres asociativos. Teóricamente hablando, en este país las Trade Unions se han producido por mera voluntad de sus componentes. A nadie se le impone la asociación; se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca, derivándose directamente de la facultad que todos poseemos para unirnos con los demás. En el primer país la afiliación es obligatoria y derivada de una decisión del poder público. En el segundo, la afiliación es voluntaria y, por ende, procedente de un acto de la voluntad individual. Ahora bien, por lo que respecta a Inglaterra hemos hablado en términos un tanto hipotéticos, ya que conforme a la dirección ideológica de estos últimos tiempos las Trade Unions, aun sin haber habido modificación sustancial en sus estatutos, se van configurando cada vez más con caracteres corporativistas.

Si a la corporación se la ha considerado como una agrupación orgánica de fuerzas e intereses sociales mediante la cual actúan el pensamiento y el designio del Estado, en el cumplimiento de su función (4), no puede negarse que el Estado británico, en un acto de su poder soberano, ha ido delegando funciones y poderes de su exclusiva pertenencia a estas entidades. Así vemos que las Trade Unions figuran unas veces con categoría asesora y otras con categoría ejecutiva en las más importantes cuestiones de la administración británica. Pudiéndose decir que una gran parte de la voluntad y del pensamiento económico del Estado transcurre por cauces tradeunionistas.

(4) *Diritto corporativo italiano*, Turín, 1928, págs. 532-1.947.

En Norteamérica, por el contrario, las Trade Unions permanecen fijas y centradas en conceptos asociacionistas. Conviene hacer la oportuna advertencia de que en el lenguaje de la ley nacional de 1935 el término «Organización de Trabajo», o sea «Labor Organization», no es idéntico ni coincide con el término de Trade Unions. El primero obedece a una concepción totalmente distinta y de la cual, como veremos más tarde, puede formar parte el segundo. Así, «el referido texto legal» define al primer término como cualquier organización, comité o agencia que actúe en representación de los empleados a fin de mantener relaciones con los empresarios en todo lo concerniente a quejas, disputas, salarios, tarifas, horas y demás condiciones de trabajo (5).

El derecho de organización en los Estados Unidos se ha movido de sus conceptos propios y tradicionales para pasar a una de las fases más características de este derecho. Puede decirse que la ley de 1935 más bien que darnos una definición del «derecho de organización» en la forma que lo hiciera la ley inglesa de 1870, se ha dedicado exclusivamente a sancionar y proteger este derecho. El concepto, pues, de lo que debe entenderse por Unión u Organización laboral habrá de ser extraído muy imprecisamente de las primeras secciones de la ley, particularmente de las secciones 7 y 8, en la que están incluidos los elementos más importantes de toda Unión. Así, el derecho de afiliación, junto con el derecho de asociación en su más amplio sentido, se encuentran garantizados, bajo dichas secciones, al mismo tiempo que se hace especial mención de las llamadas actividades concertadas, reconocidas como derechos y justificadas siempre que se realicen con el propósito o

(5) Véase sección 7 del *Act Labor Management Relations Act*.

fin de contratar o hacer convenios colectivos o simplemente por mutua ayuda y protección. Estos últimos derechos han sido especialmente revisados y sujetos a una nueva formulación en la referida «Taft-Hartley Act» de 1947.

El legislador norteamericano ha mostrado sus preferencias expositivas en lo que se refiere al derecho de organización. No ha hecho ni siquiera un intento de unificar los distintos elementos esparcidos por el «Act», con el fin de darnos una fórmula aclaratoria que nos pusiera en posesión del término Trade Unions en la forma que lo hace el referido «Act» inglés.

El ejercicio de este derecho presenta en los Estados Unidos características especiales, manteniendo un régimen de diferencias y distinción en lo que se refiere a la titularidad del mismo. Es decir, en Estados Unidos no existe un régimen de equiparación en relación con este derecho a la manera o forma europea. Ya que si este derecho es realizado por los empresarios en vez de los trabajadores, habrán de tenerse en cuenta ciertas restricciones impuestas a los primeros con el fin de que queden salvaguardadas las llamadas provisiones o normas de las referidas leyes de «Daños y Antitrust».

En los sistemas legales europeos no se establece diferencia alguna en lo que concierne a la tenencia de este derecho, y por tanto la ley sitúa a las realizaciones de este derecho, cuales son sus respectivas organizaciones y prácticas, en un mismo plano de igualdad, confiriéndoles iguales derechos y obligaciones. La política de la Organización Internacional de Trabajo sigue esta misma dirección (6).

La Conferencia Internacional del Trabajo, en su XXXI se-

(6) *Freedom of Association and Industrial Relations.*

sión celebrada en San Francisco en 1948, definía el derecho de organización «como un derecho que pertenece tanto a los empresarios como a los trabajadores, sin distinción alguna, de dictar y de obligarse a las reglas de sus respectivas organizaciones, así como también el derecho que tienen de unirse a las organizaciones elegidas por su propia voluntad sin necesidad de previa autorización. En un mismo concepto y bajo el término «Freedom Association» han sido expuestos los dos elementos que con carácter de derecho integran y comprenden el contenido del llamado «derecho de organización», o sea frente al derecho de asociación laboral en su más amplio sentido o de constitución de nuevas Uniones existe el derecho de afiliación, o lo que es lo mismo, «el derecho a unirse o a formar parte de una organización existente». No siempre, claro está, la existencia del primero reclama implícitamente la del segundo. La realidad nos muestra ejemplos en que los legisladores y los tribunales de los distintos países han considerado justificable reconocer la admisión tan sólo de uno de los derechos. Por último, el derecho de organización se nos presenta en la forma de un haz de derechos, los cuales no han sido siempre objeto del mismo trato por parte del legislador de cada país, habiendo sido configurados en relación y teniendo en cuenta siempre las necesidades y particularidades de cada momento histórico. En algunos casos la facultad normativa de estas entidades fué amplísima. Piénsese, por ejemplo, la ley italiana de 1934, en cuyo ámbito no se confería poderes solamente a las corporaciones para efectuar las relaciones salariales, sino que se extendía a todo el proceso económico y técnico de la producción para hacerlo, conforme Schanzer, más intenso, más eficaz, más unitario e idóneo. Otras veces ciertas prácticas tradeunionistas, concebidas en algunos países como

delitos, tal es el caso de España, en donde es tradicional esta postura (7), han sido definidas por otros como derecho indiscutible del trabajador, tal es el caso de Inglaterra después de la derogación del «Act» de 1927 por la «Trade Disputes and Trade Unions Act» de 1946; en una palabra, y conforme frase del autor francés Durand (8), no hay certidumbre absoluta de que todos los derechos que integran el concepto de «derecho de organización» puedan permanecer intangibles.

LA REALIZACIÓN Y PROTECCIÓN DE ESTE DERECHO EN LOS ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos, a diferencia de otros países continentales, ha hecho una mayor racionalización o segmentación del llamado derecho de organización. El tipo de texto continental, tal como la ley inglesa de 1871, en la que se fijan provisiones con carácter general para todas las Uniones independientes de su rama económica, puede decirse que no existe en Estados Unidos. El derecho de organización, por el contrario, se ha particularizado y adaptado a los peculiares intereses de ciertas ramas productivas, dando lugar a la creación de una serie de estatutos individuales que fijan y regulan las condiciones legales a que deberá adaptarse cada grupo. Un ejemplo de este régimen de excepción lo constituye la «Federal Railway Labor Act» 1926, que comprende a todos los trabajadores empleados en el transporte ferroviario y aéreo de los Estados Uni-

(7) El Código penal de 1870 declaraba punible la coalición; la ley de Seguridad del Estado de 29-3-41, así como el Código penal de 1944, art. 222, vuelven al sistema punitivo.

(8) Rev. *Droit Social*.

dos. A semejanza de esta última, los trabajadores agrícolas se rigen por la «Fair Labor Standards Act» de 1938, existiendo una regulación aparte las distintas ramas de empleados supervisores privados, que incluyen en la «National Labor Relations Act» a todos los demás empleados, tanto de la industria como del comercio.

En Estados Unidos, por otra parte, se ha considerado necesario proteger el derecho de organización de los trabajadores en una forma muy diferente a la realizada por la mayor parte de los países europeos. Habiéndose justificado en este país ciertas prácticas y costumbres tradeunionistas, como la «Union Shop» y «Close Shop» y demás «cláusulas de seguridad» que no han sido admitidas por los ordenamientos europeos (9).

En la mayor parte de los países del continente se han establecido con carácter especial tribunales expertos en cuestiones laborales, adaptando en todo lo posible el proceso civil a las particulares exigencias de los conflictos y litigios laborales. Por el contrario, el legislador norteamericano no ha hecho reforma alguna en el sistema judicial, sino que en realidad lo que ha hecho ha sido rehabilitar el proceso administrativo como un medio de proteger el derecho de organización.

En el caso de una posible interferencia o violación de estos derechos, se ha establecido al efecto una serie de agencias administrativas con carácter regional, cuyos directores tienen funciones adecuadas para investigar y emitir reportajes sobre los casos planteados, al mismo tiempo que pueden pedir al Tribunal Federal o «Court» competente en el caso a que escriba una declaración prohibida o a que falle sentencia sobre el mis-

(9) *Freedom of Association and Industrial Relations*, 1947.

mo. Por otro lado, la parte demandada tiene un derecho de apelación ante el Tribunal Supremo de Estados Unidos.

Como podemos ver, la Junta Nacional de Relaciones Laborales viene a ser el medio oficial a través del cual el Gobierno hace que se cumplan las prescripciones señaladas por la «National Labor Relations Act» en todo aquello que no haya sido modificado por la «Labor Management Relations Act» de 1947. Virtualmente puede decirse que dicha Junta tan sólo tiene jurisdicción en todo lo que se refiere y está de acuerdo con las llamadas prácticas ilegales señaladas y registradas actualmente por la «Taft Hartley Act».

EL SISTEMA DE ENTIDADES DE CONTRATACIÓN COLECTIVA

Con el fin de incrementar la eficiencia productiva y disminuir las fricciones industriales que infectaban el campo de las relaciones laborales, la política de los Estados Unidos, en uno de sus últimos despliegues ha creado una serie de unidades llamadas de contratación, que a modo de sistema las ha ido distribuyendo y asignando en los distintos niveles industriales.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales, o sea la «National Labor Relations Act», junto con la conocida «Taft Hartley Act», han sido los dos únicos textos legales que con carácter federal han desenvuelto en toda su extensión los principios del sistema de contratación colectiva, tal como ha sido concebido por el legislador norteamericano. Las distintas leyes de los diferentes Estados no han hecho más que modelar sus provisiones y estatutos particulares a tenor de lo dispuesto en las citadas leyes.

El sistema en vigor significa un cambio muy importante en las relaciones laborales estadounidenses. Al mismo tiempo que introduce en el sistema general una línea de marcada tendencia totalitaria, que si bien deja indemne el movimiento tradeunionista en lo que se refiere a su aspecto y estructura interna, por otra parte y sin embargo, le imprime al mismo una nueva orientación.

Hasta que fué promulgada la Ley Nacional de Relaciones Laborales, las Uniones habían venido siendo las auténticas e indiscutibles representantes de los intereses de los trabajadores dentro del llamado «mercado de trabajo» norteamericano. Ellas constituían, por tanto, uno de los lados o flancos indispensables de ese mercado; por el otro, y en línea opuesta, estaban situadas y emplazadas toda la variada gama patronal norteamericana. Las negociaciones de carácter colectivo eran llevadas a cabo por las Uniones en nombre de sus trabajadores afiliados.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales viene a sustituir este sistema por otro nuevo de naturaleza, según mi opinión, verdaderamente revolucionaria. En vez de ser las Uniones los agentes de negociación y de contratación colectiva en una forma exclusiva, como lo habían sido hasta entonces, se creó un sistema básico de Unidades de Contratación de hechura corporativista, en el cual las Trade Unions pueden formar parte, aunque si bien su presencia no es necesaria, es decir, dentro del marco de estas nueve unidades; las Trade Unions tienen un carácter problemático en cuanto que su existencia como representantes del grupo de trabajadores, incluidos en esta unidad, están condicionadas a la voluntad del grupo y al resultado de la elección del mismo; en una palabra, al «principio de mayoría». En conformidad con lo dispuesto por el «Act» de

1935, los trabajadores tienen derecho a elegir a sus propios representantes dentro de sus respectivas unidades. Dichos representantes pueden ser, a tenor de lo preceptuado en este texto legal, grupos de empleados totalmente inorgánicos. La ley no señala, por tanto, a las Trade Unions como exclusivos representantes, sino como posibles candidatos a la representación de los trabajadores dentro de las respectivas unidades de contratación.

Debe tenerse en cuenta, dentro del referido sistema de contratación colectiva, tal como ha sido desarrollado por la «National Labor Relations Act» de 1935, los siguientes elementos:

LA «UNIDAD DE CONTRATACIÓN» Y EL «AGENTE DE REPRESENTACIÓN»

Ahora bien, no deben confundirse estos dos elementos. El momento de la creación de la Unidad precede al de la formación de la Agencia. Primeramente se determina y se limita a la Unidad de contratación, y más tarde se elige el Agente de representación. La primera, o sea la Unidad, viene a ser una función de la Administración pública realizada por la entidad oficial creada por la ley, o sea por la Junta nacional de Relaciones Laborales (10).

La «Labor Management Relations Act», en su sección 10 y siguientes regula de una forma específica los elementos que deberá tener en cuenta la referida Junta para ejercer la función de determinación de unidades de contratación colectiva.

Entre las condiciones que deberán considerarse señala el

(10) Secciones 10 y 11 de *Labor Management Relations Act*.

«Act» el «grupo de empleados más representativos dentro de la empresa o grupos de empresas».

Dicha unidad adopta en la realidad las más variadas configuraciones. Unas veces se adaptará a las empresas, y otras comprenderá a varias unidades productivas. En muchos casos, la unidad estará basada sobre las secciones de una determinada empresa y, por tanto, existirán varias unidades dentro de la misma. La empresa en este caso viene a convertirse en una auténtica plataforma de distintas unidades de contratación, cada una de ellas con sus particulares intereses.

Determinada la unidad de contratación colectiva para un grupo de obreros dentro de una misma empresa o serie de empresas diferentes, el segundo paso que procede es el de la *designación o nombramiento* del «agente representativo», o sea la entidad que ostentará en todo momento la representación de los intereses de todos los empleados encuadrados dentro de la respectiva unidad.

En la Ley Nacional de Relaciones Laborales se señalan los procedimientos que deberán seguirse para la designación de agentes de representación. El referido texto legal especifica cuatro tipos de elecciones. El primer tipo, o sea el tipo de elección que la ley designa con el nombre de «elecciones de representación», es el que verdaderamente nos interesa en cuanto que en él se especifica la forma en que deberá ser realizada. Esta elección puede ser convocada por acuerdo de todos los empleados o por el propio empresario; debe, según las prescripciones del «Act», ser secreta y basada sobre el principio de la mayoría (11).

(11) Secciones siguientes de la *Labor Management Relations Act*.

Los representantes designados o elegidos por la mayoría de los empleados serán los exclusivos representantes de todos los trabajadores comprendidos en la unidad elegida por el «Board» o Junta nacional de Relaciones Laborales, en todo lo que concierne a las negociaciones colectivas de tarifas de salarios, horas y demás condiciones de trabajo.

Conforme al método adoptado por el sistema no podrá firmarse «acuerdo colectivo alguno» hasta que no exista un representante efectivo dentro de la unidad y no podrá darse paso a la designación y elección del mismo hasta que no haya tenido lugar la llamada tarea de fijación y determinación de las unidades de contratación. Estos son, pues, los tres momentos en que se descompone el procedimiento de contratación colectiva, tal como ha sido concebido por los referidos textos legales de 1935 y 1947.

La ley ha deseado configurar estas unidades en torno a un elemento común, cual es la comunidad de intereses que efectivamente existe entre todos los trabajadores que están comprendidos dentro de una misma unidad, es decir, se ha constituido una magnífica red de grupos de enlace extendidos por toda la estructura industrial estadounidense.

Dos problemas plantea este sistema. El primero está en relación con el proceso de determinación y fijación de las unidades apropiadas. El segundo lo plantea la designación y nombramiento del agente representativo. Si bien el primero es resuelto por los propios empleados o, en su caso, por la Junta nacional de Relaciones Laborales, el segundo, sin embargo, ofrece mayores dificultades de solución y lleva consigo nuevos e importantes problemas como, por ejemplo, el llamado problema

de la «vigencia» o «duración del contrato colectivo»; para mejor compenetrarse con el problema debe tenerse en cuenta que una vez elegida una Unión o grupo de empleados como representante exclusivo de los intereses de los trabajadores inscritos en la Unidad colectiva, la Unión o entidad elegida representa a todos los trabajadores, dentro del grupo, sin consideración a su calidad de tradeunionista. Tal exclusividad se viene llevando a efecto mediante la aplicación de las llamadas «cláusulas de seguridad», las cuales han sido objeto de especial revisión por la ley de 1947 (Taft-Hartley Act) (12).

Pero a pesar de todas las limitaciones que se han hecho sobre las referidas prácticas, el problema de la obligatoriedad de afiliación a una Unión determinada, o sea a la «Unión elegida», sigue pendiente, es decir, la cuestión de afiliación se ha convertido a través de estas prácticas en condición de empleo. Principio del cual se derivan una serie de consecuencias que afectan de una forma muy especial a las fuerzas de trabajo no organizadas o disidentes. No cabe duda que esta ventajosa posición que el legislador ha conferido a las llamadas «Uniones elegidas» ha venido siendo usada por las mismas como medio eficiente de deshacerse de todos los miembros disidentes o de todos aquellos que intenten acortar la vida de la Unión como entidad representante. Nace, pues, de toda esta serie de tensiones el deseo inevitable por parte del grupo disconforme de la renovación del agente representante.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (N. L. R. Act) de 1935 no ha fijado término alguno de vigencia contractual ni ha señalado la duración del período durante el cual una

(12) *Labor Management Relations Act*. Véase sección 9 e (a).

Unión o grupo elegido retendrá la cualidad de entidad representativa. La ley ha silenciado consciente o inconscientemente todas estas cuestiones. La «Labor Management Relations Act», en su sección 10 y siguientes hace alusión a las llamadas elecciones de «certificación» y «desautorización». Pero en realidad lo que la ley viene a señalar es el procedimiento, la forma en que deberá tener lugar el acto de renovación o desautorización de la entidad vigente; pero no nos dice el período o frecuencia con que deberán realizarse tales cambios. Cuestión que parece haber sido abandonada a la entidad administrativa y protectora del «Act», o sea a la Junta nacional de Relaciones Laborales, quien en un intento de evitar y de reducir a un minimum el número de fricciones y conflictos legales, ha establecido y fijado un «período razonable» que se determina en relación con las específicas circunstancias de cada caso.

CONVENIOS COLECTIVOS Y CONSEJOS DE TRABAJO

La consideración prestada por el legislador norteamericano a estas unidades de contratación colectiva como elementos básicos dentro de un nuevo sistema de contratación colectiva, es totalmente extraño a las prácticas y disposiciones de los países europeos; no guarda relación alguna ni con el sistema inglés «Joint Consultation» ni con los antiguos «Betriebsräte» alemanes (o con el nuevo término de «codetermination»). No ha habido por parte del trabajador norteamericano, y digámoslo en una forma incidental, una tendencia muy marcada en cuanto a la afirmación y establecimiento del régimen de Consejos de trabajo a la manera europea. Los trabajadores estadounidenses

creen firmemente, como dice Edgar L. Warren (13), que la mejor forma de conseguir sus propios objetivos es mediante el sistema de convenios colectivos, dada la amplitud con que ha sido concebida por la «National Labor Relations Act», el término de contratos o convenios colectivos, y teniendo en cuenta las funciones tan importantes que se han asignado a sus entidades administradoras. Los trabajadores norteamericanos han conseguido a través de este portillo abierto de las provisiones contractuales, el derecho a participar en las actividades de la empresa, participación que, conforme Kurt Brown, no se ha hecho a título de consulta a la manera europea, sino que ha revestido el carácter de auténtico control. De esta forma y utilizando los medios que la ley pone en manos de las entidades representativas, han conseguido los obreros norteamericanos el derecho de participar en las funciones de la gerencia. Derecho que ha sido reforzado mediante relaciones contractuales de tipo privado, o sea a través de adquisiciones hechas por las Uniones en los «Stock» de las compañías privadas (14).

Dejando, pues, a un lado la forma en que ha sido realizada la llamada «democracia industrial», tan en boga por los laboristas ingleses, vamos a volver nuevamente a nuestro punto de partida, o sea a centrarnos una vez más sobre el sistema de unidades de contratación en relación con la marcha de las Trade Unions. Fácilmente se comprende de cuanto acabamos de decir que el movimiento tradeunionista en general se ha visto profundamente afectado con la implantación de este sistema. La actividad de las Uniones se ha orientado en torno a estas «unidades de contratación» y a las cuestiones que dichas unidades

(13) EDGAR L. WARREN e IRVING BERNSTEIN: *Collective Bargaining*, 1949.

(14) *United Automobile Aircraft and Agricultural Workers of A.*

plantean. El deseo de figurar como entidad representante en el mayor número de unidades posibles es uno de los objetivos más preferentes e inmediatos del movimiento tradeunionista del Nuevo Continente.

La idea de la contratación colectiva, tal como ha sido trazada por el legislador norteamericano y realizada a través del referido sistema de unidades, es una idea vital y de importancia decisiva para el tradeunionismo estadounidense. Las Uniones, al convertirse en candidatos para un número determinado de unidades de contratación, se ven abocadas a desarrollar verdaderas campañas electorales dentro del ámbito de las propias empresas, existiendo por tanto un acercamiento cada vez más acentuado entre las Uniones y las empresas.

Por otra parte, el deseo de mantenerse como entidades representativas dentro del mayor número posible de unidades, así como la forma de realizar este deseo (a veces mediante renovaciones automáticas) ha dado lugar a la formación de interminables conflictos entre el grupo de desidentes y las Uniones representativas.

El origen de todas estas cuestiones está centrado, según mi criterio, en la contradicción de principios que existen dentro del propio texto legal. Por un lado vemos que en sus primeras secciones el derecho de organización es objeto de especiales protecciones, mientras que en otras se hace abierta o indirectamente serias interferencias con este derecho. La permisible política «Union Shop» y la hoy derogada pero un día vigente «close Shop», han sido y siguen siendo una seria amenaza al referido «derecho de organización».

BERNARDINO HERRERO