

LA PROYECTADA REFORMA DE LA LEY TAFT-HARTLEY

EN el mensaje sobre el estado la Unión, leído por el Presidente de los Estados Unidos al Congreso en 7 de enero de 1954, se dice textualmente:

«La *Labor Management Relations Act* es, sustancialmente, una norma jurídica buena en líneas generales. Esto no obstante, seis años de experiencia han demostrado que puede ser mejorada en alguno de sus aspectos. El 11 de enero enviaré al Congreso mis sugerencias sobre las modificaciones a introducir en la ley para reforzar sus preceptos» (1).

Con toda puntualidad estas sugerencias fueron efectivamente remitidas al Congreso en 11 de enero de 1954. El presente trabajo se dedica a exponer brevemente el contenido y alcance de las mismas. Aunque sería posible su ordenación sistemática, se examinarán por el mismo orden con que aparecen en el mensaje presidencial (2); la enumeración, sin embargo, es nuestra; en el mensaje aparecen sin solución de continuidad.

(1) Textual: *The Labor Management Relations Act is basically a sound law. However, six years of experience have revealed that in some respects it can improved. On January 11, I shall forward to the Congress suggestions for changes to reinforce the objectives of the Act.*

El texto completo del «Message on the State of the Union» puede consultarse en *The New York Times*, día 8 de enero de 1954, pág. 10.

(2) Puede consultarse éste en *The New York Times*, día 12 de enero de 1954, pág. 9.

Primera.—Ampliación de la discrecionalidad del *National Labor Relations Board* en el planteamiento de interdictos.

La Ley Wagner (3) no contenía ninguna norma prohibitiva en materia de *boycotts*; la Ley Taft-Hartley (4), en cambio, es rigurosa a este respecto declarando ilícitos, en términos generales, todos los *boycotts* llamados secundarios, esto es, dirigidos contra empresa o persona distintas de las directamente causantes de, o envueltas en, el conflicto laboral que haya originado el *boycott* (5); y disponiendo que en tales casos el *National Labor Relations Board* había de solicitar de los Tribunales una orden sumaria o *injunction* para que aquél fuera prohibido, en tanto el propio *Board* decidía sobre el conflicto en que había surgido (6).

Según la proyectada reforma el *National Labor Relations Board* apreciaría discrecionalmente si la *injunction* (7) debe o no ser pedida, desapareciendo, en consecuencia, la forzosidad en la petición de la misma.

Segunda.—Creación de Consejos Locales de Conciliación.

Dice la sugerencia presidencial que en todos los casos en que por el *National Labor Relations Board* se solicite una *injunction* de los

(3) *National Labor Relations Act*. Utilizamos el texto que aparece como apéndice del folleto de SILVERBERG (Louis G.), *A Guide to the National Labor Relations Act. Procedures and Practices*, U. S. Department of Labor Division of Labor Standards, Bulletin núm. 81, 1946.

(4) *Labor Management Relations Act*. Utilizamos la edición oficial. Una traducción española de la misma firmada por L. P. en POLÍTICA SOCIAL (Suplemento de la *Revista de Estudios Políticos*), núm. 6, págs. 97 a 131.

(5) Ley Taft-Hartley, secciones 8 (b) (4) (A) y 303 (a).

(6) Ley Taft-Hartley, sección 10 (l).

(7) Sobre los caracteres y utilización de la *injunction* en los conflictos de trabajo y, en general, sobre los más de los antecedentes y supuestos de las materias aquí tratadas remitimos a nuestro trabajo «La configuración de los Sindicatos norteamericanos», en *Revista de Estudios Políticos*, núms. 70 y 71, págs. 107 a 151 y 41 a 92, respectivamente.

Tribunales, y éstos la concedan, debe darse cuenta al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (8), por el que se procederá a constituir —se entiende que para cada caso— un consejo local (textual: «*shall empanel a special local board*») que tendrá por misión la de aportar posibles soluciones para la pacífica conclusión del conflicto.

El precedente de esta medida se hallaría en el comité de encuesta (*board of inquiry*) que en la actualidad constituye el Presidente en los casos de huelgas o *lock-outs* que afecten a la seguridad o a la salud públicas (9).

Tercera.—Precisión del concepto de *boycott*.

El *boycott* es considerado como una de las armas más potentes con que cuentan los sindicatos en la lucha económica contra las empresas; si se consigue su extensión y generalización mediante una buena publicidad del producto o de la persona *boycoteados* puede ser más efectivo que la huelga; y, desde luego, es menos costoso.

La reacción empresarial contra su uso ha sido por ello muy intensa en todo tiempo; de ahí los preceptos, ya citados, de la Ley Taft-Hartley que declaran ilegales los secundarios y permiten el juego de la *injunction* contra los mismos.

Mas la distinción entre *boycotts* primarios (lícitos) y secundarios (ilícitos), ya técnicamente confusa, es muy difícil, en ocasiones, de apreciar en la práctica; y aunque en el mensaje se insiste en que «el *boycott* secundario propiamente dicho es indefendible y debe ser prohibido (textual: «*the true secondary boycott is indefensible and must not be permitted*»), se propone como reforma que no tengan la consideración de secundarios:

a) Los *boycotts* dirigidos contra las empresas que acepten la realización de los trabajos previamente encomendados a una primera empresa cuyos trabajadores se encuentren en huelga.

Obviamente, esto es un *boycott* secundario, puesto que va diri-

(8) Ley Taft-Hartley, secciones 202 y 203.

(9) Ley Taft-Hartley, sección 206.

gido no directamente contra la empresa que tiene planteado el conflicto laboral, sino contra una segunda empresa; pero su licitud es manifiesta, ya que si no la empresa directamente atacada podría vencer la huelga sin más que trasladar sus pedidos a una segunda empresa que sería inatacable si se prohibiera contra ella el *boycott* so pretexto de que éste es secundario.

La reforma, por lo tanto, vendría a dar armas al Sindicato contra el trabajo *farmed out* («recolectado fuera», esta es la expresión norteamericana castiza) por empresa ajena a la disputa laboral.

b) Los *boycotts* dirigidos contra las varias empresas que conjuntamente puedan tener a su cargo la construcción de una obra o edificio.

Quizá esto sea una concesión a los Sindicatos A. F. L. predominantes en la rama de la construcción, aunque hay una cierta lógica en que si la obra es una el conflicto pueda extenderse a todos los trabajos de la misma.

Cuarta.—Prohibición de elecciones para designación de representantes de los trabajadores en caso de huelga.

El alcance de esta reforma es de difícil exposición dentro de la brevedad que nos hemos impuesto, porque exige el análisis no tanto de las Leyes Wagner y Taft-Hartley como de la jurisprudencia del *National Labor Relations Board* que ha desarrollado sus preceptos.

Durante la vigencia de la Ley Wagner, el *National Labor Relations Board*, en cuanto aquí interesa, había interpretado sus disposiciones sobre elecciones para la designación del Sindicato representante de un determinado grupo de trabajadores para la celebración de los pactos colectivos de condiciones de trabajo con el o los empresarios en un doble sentido:

a) Las peticiones de elección habían de partir precisamente de los sindicatos o de los trabajadores; y no de las empresas; las hechas por éstas fueron, en consecuencia, rechazadas de plano, si bien, en una fase posterior, la jurisprudencia se dulcificó y se admitieron peticiones de elecciones hechas por empresas en algunos casos con-

cretos, especialmente en el de que existieran dos sindicatos que pretendieran a la vez ser los representantes de los trabajadores empleados de la misma.

b) En caso de que la petición se hiciera durante el curso de una huelga, la jurisprudencia del *Board* sentó que podían votar tanto los huelguistas como los nuevos trabajadores que el empresario hubiera tomado a su servicio para reemplazar a aquéllos (10).

La Ley Taft-Hartley reaccionó enérgicamente contra tales decisiones y llevó a sus preceptos principios que son casi justamente los opuestos; disponiendo:

a') Que las peticiones de elecciones hechas por los empresarios debían ser admitidas, con carácter general (11).

b') Que los trabajadores en huelga carecían de derecho a votar en las elecciones cuando «no tuvieran derecho a ser reinstados en sus puestos» (12); norma ésta de difícil interpretación, adoptándose por el *Board* la de que había de esperarse a la terminación de la huelga, para ver quiénes eran los que definitivamente ocupaban los puestos de trabajo e invalidar los votos de los que hubieran sido desplazados. Y muy ocasionada al riesgo de que se montase la huelga *ex profeso* por la empresa para desplazar a Sindicato, pidiendo la elección cuando ya en todo o en parte había conseguido reemplazar a los huelguistas con trabajadores no sindicados y sumisos respecto de los que existiera la seguridad, o la probabilidad al menos, de que no iban a votar en favor del Sindicato.

La reforma parece querer atacar este problema en su raíz, proponiendo que se rechacen de plano todas las peticiones de elecciones hechas por las empresas durante una huelga y durante el período de un año siguiente a la terminación de la misma; y aplicaría la misma solución, sólo que reduciendo el plazo a cuatro meses, a las peticio-

(10) Y esto siempre que la causa de la huelga no fuera la comisión por el empresario de algunos de los actos definidos en la ley como ilícitos, pues en este caso sólo los huelguistas tenían derecho a voto.

(11) Ley Taft-Hartley, sección 9 (c) (1) (B).

(12) Ley Taft-Hartley, sección 9 (c) (3): *Employees on strike who are not entitled to reinstatement shall not be eligible to vote.*

nes hechas por Sindicato distinto del que representara a los trabajadores en huelga en el momento de comenzar ésta.

Quinta.—Duración de los pactos colectivos.

La estabilidad de los pactos colectivos de condiciones de trabajo fué materia que preocupó hondamente al *National Labor Relations Board* durante la vigencia de la Ley Wagner; la tendencia, cada vez más acusada, de sus decisiones fué la de que estando en vigor un pacto colectivo no podían admitirse peticiones para nuevas elecciones de designación de representantes de los trabajadores; aunque en algún caso en que notoriamente se probaba que el Sindicato que había actuado como representante para la celebración del pacto había perdido a sus afiliados, con lo que aquél venía a regir las relaciones de trabajo de personas que habían repudiado la representación anterior, o de personas completamente nuevas que no la habían otorgado, el *Board* admitió nuevas elecciones aunque no hubiera expirado el tiempo de duración del pacto; pero este tipo de decisiones fué excepcional.

La Ley Taft-Hartley recogió y reforzó toda esta jurisprudencia; un pacto colectivo sigue en vigor mientras no se denuncie formalmente y la denuncia ha de referirse, como mínimo, a la fecha de terminación del pacto (si no éste se entiende tácitamente prorrogado); y las huelgas mientras el pacto se halla en vigor se prohíben prácticamente, puesto que los huelguistas pierden la condición de trabajadores a todos los efectos legales (13).

Sin embargo, aún podía haber la duda respecto a las cuestiones nuevas, no previstas en el pacto, que surgieran durante la vigencia de éste. Hacia ellas se dirige la proyectada reforma, sujetándolas a la norma general: en vigor un pacto colectivo, éste no puede ser «reabierto», ni para la discusión de problemas nuevos, hasta su expi-

(3) Ley Taft-Hartley, sección 8 (d); la regulación es mucho más compleja, pero lo dicho en el texto vale como resumen de la misma.

ración, salvo que en el propio convenio se prevea y autorice la «reapertura» o salvo que las partes, de común acuerdo, lo decidan.

Se trata, en definitiva, de dar la máxima estabilidad a los pactos colectivos de condiciones de trabajo y de impedir a toda costa su ruptura unilateral por cualquiera de las partes que lo hayan suscrito.

Sexta.—Posibilidad del «Comité de encuesta» de hacer recomendaciones.

En las huelgas y *lock-outs* que afecten, a juicio del Presidente de los Estados Unidos, a la seguridad o al bienestar nacional, según las normas de la ley Taft-Hartley (14), el primer acto de aquél consiste en designar un «Comité de encuesta» (*board of inquiry*) para que estudie las causas y circunstancias del conflicto laboral y le informe sobre las mismas; pero este informe, que debe ser hecho público, no puede contener ninguna recomendación en cuanto a la solución del conflicto (15).

La reforma prevé que el Comité pueda incluir en su informe propuestas de solución si el Presidente de los Estados Unidos le hace expresamente indicación en tal sentido. Bien entendido que tales propuestas carecen de toda fuerza ejecutiva y no obligan a quienes son parte de la disputa (textual: «*although the recommendations of the board would not be binding on the parties*»).

Séptima.—Autorización de cláusulas especiales de seguridad sindical.

Los pactos de seguridad sindical contenidos en los convenios colectivos de condiciones de trabajo han sido y son una de las cuestio-

(14) Secciones 206 a 210.

(15) Ley Taft-Hartley, sección 206: ... *shall not contain any recommendations.*

nes batallonas en la regulación de las actividades laborales no menos que en los estudios teóricos sobre el sindicalismo.

Los dos pactos de seguridad típicos son el *closed shop* (el empresario se obliga a no admitir sino a los trabajadores sindicados) y el *union shop* (el empresario es libre de admitir a cualquier trabajador, pero éste ha de sindicarse dentro de un determinado plazo, obligándose el empresario a despedirlo si no se sindicala).

La Ley Wagner admitió expresamente la licitud de ambos pactos; mejor dicho, admitió la licitud del *closed shop* (16), con lo cual nadie puso en duda la licitud del *union shop*, mucho menos rígido que el anterior.

La Ley Taft-Hartley modificó profundamente en este punto la Ley Wagner. El *closed shop* es implícitamente declarado ilegal; y el *union shop* sólo se admite en el caso de que los trabajadores hayan consentido expresamente la celebración de tal pacto en una especie de *referendum* que ha de celebrarse bajo los auspicios del *National Labor Relations Board* (17).

En todo caso, el plazo mínimo a conceder al trabajador para que se sindique es de treinta días (18).

La reforma proyectada no alteraría sustancialmente la legislación en vigor, sino que se limitaría a reducir el plazo que se acaba de indicar de treinta a siete días en determinadas industrias; concretamente en las de construcción y marina mercante, en las que el carácter frecuentemente eventual de los contratos de trabajo hace que el plazo general sea excesivamente largo.

Octava.—Delimitación de la responsabilidad de los Sindicatos.

La Ley Wagner no contenía norma alguna sobre la materia.

La Ley Taft-Hartley, por el contrario, contiene dos rígidos preceptos; según uno de ellos (19), un Sindicato puede demandar y

(16) Ley Wagner, sección 7 (3).

(17) Ley Taft-Hartley, sección 8 (a) (3).

(18) Ley Taft-Hartley, sección 8 (a) (3).

(19) Ley Taft-Hartley, sección 301 (b).

ser demandado ante los Tribunales y ser declarado responsable de los actos de sus «agentes»; y según el otro, íntimamente ligado con el anterior, una persona puede ser tenida por «agente» de un Sindicato con independencia de que éste haya autorizado los actos de aquélla (20).

La reforma suprimiría esta amplitud en la responsabilidad; por supuesto, los Sindicatos seguirían siendo responsables de los actos de sus agentes, pero no se tendría por tales a cualesquiera miembros del Sindicato —que es a lo que en la práctica conduce la ley Taft-Hartley—, sino únicamente a aquellos que realmente representasen al Sindicato y actuaran y obrasen en nombre del mismo; en definitiva, la cuestión de la responsabilidad se remitiría a los principios generales del derecho sobre cuándo los actos propios pueden y deben repercutir sobre el patrimonio jurídico de un tercero. Textualmente dice el mensaje que la cuestión se decidiría de acuerdo con *the traditional common law rules of agency*.

Novena.—Extensión a los empresarios de las medidas de seguridad política.

La Ley Taft-Hartley exige como condición *sine qua non* para que los Sindicatos puedan solicitar del *National Labor Relations Board* la celebración de elecciones y denunciar ante el mismo la existencia de prácticas ilegales, el que sus oficiales declaren bajo juramento que no son miembros ni afiliados al partido comunista, ni creen, son miembros ni ayudan a ninguna organización que crea o enseñe el derrocamiento del Gobierno de los Estados Unidos por la fuerza o por cualquier otro procedimiento ilegal o inconstitucional (21).

La reforma quiere extender este *anti-communist affidavit* a las

(20) Ley Taft-Hartley, sección 301 (e): «... in determining whether any person is acting as an «agent» of another person so as to make such other person responsible for his acts, the question of whether the specific acts performed were actually authorized or subsequently ratified shall not be controlling.

(21) Ley Taft-Hartley, sección 9 (h).

empresas, en los mismos términos en que hoy rige para los sindicatos; y sin perjuicio de que tales disposiciones lleguen a ser innecesarias si efectivamente se promulgan las normas jurídicas, también en proyecto, tendentes a declarar fuera de la ley el partido comunista.

Décima.—La libertad de expresión en los conflictos laborales.

La Ley Wagner (22) había declarado práctica ilícita de los empresarios la de «interferirse» en el ejercicio de los derechos que por ella misma se concedían a los trabajadores por cuenta ajena, fundamentalmente los de afiliarse a sindicatos y contratar, a través de representantes de su propia elección, los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Qué se entendiera concretamente por «interferencia» fué extremo que se precisó por la jurisprudencia del *National Labor Relations Board* en el sentido de que el empresario debía quedar por completo al margen de aquellas actividades, manteniéndose absolutamente neutral y dejando que sus empleados libérrimamente formaran o se afiliaran al Sindicato que tuvieran a bien.

Sobre este principio general la propaganda hecha por un empresario en favor de la no sindicación (aunque no envolviera amenaza de represalias) y aún la simple manifestación de su preferencia en favor de alguno de los Sindicatos posiblemente en pugna, se consideró por el *Board* como práctica ilícita.

La reacción empresarial contra este tipo de decisiones fué fortísima, siendo su argumento principal el de que por tal procedimiento se les privaba (a los empresarios) del derecho constitucional de libertad de expresión.

De ella se hizo eco la Ley Taft-Hartley, disponiendo que «la exteriorización de puntos de vista, razones u opiniones, o su divulgación, ni constituye ni prueba la existencia de ninguna de las prácti-

(22) Ley Wagner, sección 8 (1) en relación con sección 7.

cas ilícitas previstas en esta ley, siempre que tal exteriorización no contenga amenaza de represalias ni promesa de beneficios» (23).

Pero aun así, a lo que parece, la materia se sigue prestando a dudas, entre otras cosas porque es muy difícil precisar dónde empieza la coerción moral y porque hay quien piensa —tal fué el criterio del *National Labor Relations Board*— que en el puro y simple hecho de que el empresario exprese su parecer existe ya un principio de coerción para sus trabajadores. Y no obstante, lo que la reforma se propone —al parecer— es hacer más extensa la actual redacción de la Ley Taft-Hartley: «El Congreso —dice el mensaje— debería dejar sentado con toda claridad que el derecho de libertad de expresión lo gozan en la misma medida los trabajadores y los empresarios.» (Textual: «*Congress should make clear that the right of free speech applies equally to labor and management.*»)

Décimoprimerá.—Regulación de los fondos de seguridad social.

Los esquemas sindicales de seguridad social sostenidos económicamente por las cotizaciones de los afiliados son muy antiguos en los Estados Unidos, aunque nunca llegaron a alcanzar en este país el desarrollo que en otros, por ejemplo, Inglaterra.

La aportación pecuniaria de las empresas a estos fondos es, en cambio, mucho más reciente; fué, en realidad, la semicongelación de los salarios durante la segunda guerra mundial la que originó su desarrollo como medio de obtener mejoras para los trabajadores sin tropezar con las disposiciones antiinflacionistas. Pero desaparecido el control gubernamental de los salarios, siguieron, no obstante, previniéndose cada vez más numerosos e importantes en pactos colectivos sistemas de seguros de enfermedad, de retiro, de sobrevivencia, etc., con aportación patronal.

(23) Ley Taft-Hartley, sección 8 (c): «*The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit.*»

La Ley Taft-Hartley, haciéndose cargo de esa realidad, la reguló con bastante detalle (24), exceptuando lo relativo a estos fondos de la prohibición general de que el Sindicato reciba dinero ni equivalente de la empresa (25) y exigiendo que los fondos se destinen precisamente a prestaciones de seguridad social, que sean independientes de todo otro y que su regulación se contenga en un pacto escrito, condiciones imprescindibles del cual son que en la administración del fondo participen igualmente trabajadores y empresas, dirimiendo las contiendas un árbitro imparcial, y que sus balances anuales estén siempre a disposición de los interesados.

Pero todos estos requisitos se estiman hoy insuficientes; el mensaje dice que deben estudiarse y precisarse las condiciones que deben reunir los fondos de seguridad social sindicales para poder recibir aportaciones de las empresas; aparte de que el Presidente piensa en su día solicitar del Congreso que haga un «estudio completo de los fondos de seguridad social regulados por pactos colectivos» (textual: *«a thorough study of welfare and pension funds covered by collective bargaining agreements»*), del que surja la legislación precisa para su conservación en favor de los millones de trabajadores que son beneficiarios.

Décimosegunda.—Competencia de los Estados federados.

La Ley Taft-Hartley es una ley federal; su fundamento constitucional se halla en el art. 1.º, sección 8, cláusula 3, de la Constitución de los Estados Unidos, que autoriza al Gobierno federal a regular el comercio entre los Estados federados. Por ello mismo, las disposiciones de sus secciones 206 a 210 —relativas a las huelgas o *lock-outs* que, en opinión del Presidente de los Estados Unidos, puedan poner en peligro el bienestar o la seguridad nacional— son sólo aplicables cuando el comercio interestatal o con naciones extranjeras haya sido o vaya a ser afectado (26).

(24) Ley Taft-Hartley, sección 302 (c) (5) (A), (B) y (C).

(25) Ley Taft-Hartley, sección 302 (b).

(26) Ley Taft-Hartley, sección 206: «... *trade, commerce, transportation,*

Se propone en el mensaje lo que parece obvio: que si un Estado federado se encuentra ante conflictos laborales que afecten al bienestar o la seguridad de sus ciudadanos (textual: «...*emergencies endangering the health or safety of their citizens*») la ley Taft-Hartley en nada menoscaba su poder para dictar las normas que estime precisas. Probablemente haya habido decisión judicial —no lo sabemos— que haya sentado lo contrario o introducido la duda y esto explique el por qué se pide la aclaración.

Décimotercera.—Restricciones al derecho de huelga.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la cesación colectiva y concertada en su trabajo arranca de las primeras decisiones judiciales en las cuales el Sindicato fué reconocido como una agrupación lícita de personas (27); el reconocimiento del derecho a la sindicación implicaba el reconocimiento del derecho a la huelga, dado que en la concepción anglosajona el primero es incomprensible sin el segundo.

Cuándo las huelgas eran lícitas y cuándo ilícitas era materia que dependía de los medios utilizados y de los fines perseguidos; cuestión que se reputó como de hecho a precisar por los tribunales en cada caso, pero siempre partiendo de la base (desde mediados del siglo XIX) de que el principio general era el de la licitud.

La Ley Wagner no reguló en absoluto el derecho de huelga, limitándose a decir que ninguno de sus preceptos debería ser interpretado en el sentido de que lo reducía o menoscababa (28).

La Ley Taft-Hartley, por el contrario, modifica profundamente tal estado de derecho; por lo pronto configura el tipo especial de huelgas, al que ya nos hemos referido con anterioridad, que puedan

transmission, or communication among the several States or with foreign nations...».

(27) En los Estados Unidos la decisión clave fué *Commonwealth versus Hunt*, 4 Metcalf, 111 (Mass. 1842).

(28) Ley Wagner, sección 13: «*Nothing in this Act shall be construed so as to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike*».

afectar a la seguridad o al bienestar nacional y dicta una serie de normas, para ellas, eminentemente limitativas; aparte de esto, al tratar de estabilizar la vigencia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo —también nos hemos referido a ello— priva de la protección de la ley a quienes vayan a la huelga mientras el pacto no haya sido formalmente denunciado y hayan transcurrido los plazos posteriores a la denuncia que en la propia ley se fijan; lo que claro es que constituye una nueva limitación. Y aún existen algunas más, entre ellas relativas a las huelgas que sean instrumento de los denominados *boycotts* secundarios, que son ilícitos, según se dijo. Por ello precisamente la redacción del precepto de la Ley Taft-Hartley difiere notoriamente de su correlativo de la Ley Wagner, tendiendo aquél a dejar hecha constancia de las limitaciones que se han citado (29).

La propuesta que sobre esta materia se contiene en el mensaje presidencial es trascendental; se comienza diciendo que «nada afecta tan vitalmente al trabajador como la pérdida de su salario cuando se decreta la huelga», para sacarse inmediatamente la conclusión de que «en una decisión de tal categoría debe darse al trabajador la posibilidad de que manifieste su voluntad (de ir o no ir a la huelga) en una votación secreta supervisada por el Estado» (textual: «*In such an important decision he should have an opportunity to express his free choice by secret ballot held under Government auspices*»). En todo caso, la reforma, si llegara a efectuarse, no constituiría enteramente una novedad, pues preceptos similares a los que ahora se proponen fueron el eje de la *Smith-Connally Act* (30) que concretamente exigía para las huelgas un preaviso de treinta días durante el cual había de celebrarse una votación secreta sobre la deci-

(29) Ley Taft-Hartley, sección 13: «*Nothing in this Act, except as specifically provided for herein, shall be construed so as either to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike, or to affect the limitations or qualifications on that right*». (Compárese con el texto de la nota anterior.)

(30) *War Labor Disputes Act*; fué promulgada en 29 de junio de 1943, sobre el veto del Presidente Roosevelt.

sión de ir a la huelga, controlando la votación el *National Labor Relations Board*.

Conviene añadir, finalmente, para captar el sentido de esta enmienda, que las decisiones sobre la huelga es materia que hasta la fecha sólo estaba regulada en los Estatutos de los Sindicatos, muchos de los cuales, los más, exigen una votación secreta de los futuros huelguistas para que aquélla pueda ser declarada. Lo que la proyectada enmienda quiere, parece ser, es que tales votaciones se celebren en todo caso; y que en todo caso sean supervisadas por el Gobierno para aumentar sus garantías.

Décimocuarta.—Recaudación de las cuotas sindicales por los empresarios.

Por supuesto, la principal fuente de ingresos de los Sindicatos la constituye la cotización de los sindicatos; la cuota, que varía mucho en cuantía de unos Sindicatos a otros, suele ser mensual y bien consiste en una cantidad fija, bien en una suma proporcional al salario.

Para el Sindicato es de una gran comodidad —aparte el ahorro en gastos de recaudación y la supresión de sindicatos deudores o morosos— que sea el propio empresario quien se encargue de detraer de los salarios que abona a los trabajadores la cuota sindical que después ingresa en el Sindicato. Esta es la práctica conocida como *check-off*, muchas veces aceptada por, o impuesta a, los empresarios en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La Ley Taft-Hartley (en la Ley Wagner no se contenía norma alguna sobre la materia) reconoce y autoriza esta práctica siempre que haya sido pactada; pero señala dos condiciones para este tipo de pactos:

— El trabajador al que se hace la deducción ha de haberla consentido individualmente y por escrito.

— La autorización para deducir se entiende dada por un plazo máximo de un año (o por el plazo de vigencia del pacto colectivo si es inferior a un año); pasados estos plazos la autorización caduca y ha de ser renovada en la misma forma en que fué concedida. Pero

dentro de estos plazos la autorización es irrevocable para el trabajador (31).

Y la reforma proyectada mira a la supresión de esta última circunstancia, confiriendo al trabajador individual el derecho a revocar la autorización en cualquier momento, haya pasado o no el plazo de un año o el de vigencia del pacto colectivo.

Décimoquinta.—Simplificación de la documentación cuya presentación se exige a los Sindicatos.

La Ley Taft-Hartley exige a los Sindicatos, a más de la presentación inicial en el Ministerio de Trabajo de una serie de documentos relativos a su organización, patrimonio, actuación, cotizaciones de sus miembros, sueldos de sus funcionarios, etc. (32), la presentación anual de todos los documentos precisos para tener al día la documentación inicial (33).

A juicio del mensaje, la regulación actual de esta materia es compleja en demasía; debe tenderse a la simplificación exigiendo tan sólo aquellos documentos que sean absolutamente necesarios.

* * *

Los anteriores son, concretamente, los puntos que han de ser reformados según el mensaje presidencial. Se ha hecho de ellos una exposición sumamente breve, no tanto en cuanto a la reforma en sí, pues el mensaje es también breve y lacónico, como en cuanto a sus antecedentes e implicaciones. La realidad laboral norteamericana es hipersensible y es difícil decir y prever el verdadero alcance de la reforma que se proyecta; y esto reza para el propio legislador, que muchas veces ve cómo una norma pensada como secundaria y poco trascendente resulta tener en la práctica alcances insospechados; y

(31) Ley Taft-Hartley, sección 302 (c) (4).

(32) Ley Taft-Hartley, sección 9 (f).

(33) Ley Taft-Hartley, sección 9 (g).

cómo, por el contrario, el precepto que se cree vital ve frustrada su finalidad y resulta carente de toda virtualidad.

Cabe decir, en líneas generales, que la reforma acusa una gran moderación; desde luego una moderación superior a la que se esperaba de un Presidente republicano; analizadas las reformas resultan muchas de ellas ser favorables a los Sindicatos, aunque no, ciertamente, en extremos importantes; mientras que las favorables a las empresas, si menos en cantidad, son, en cambio, de mucho mayor alcance. El cuadro que puede hacerse es el siguiente (34):

1. Reformas favorables para el Sindicato:

Primera, tercera, cuarta, séptima, octava, novena y décimoquinta.

2. Reformas favorables para la Empresa:

Quinta, décima, décimoprimer, décimosegunda, décimotercera y décimocuarta.

3. Reformas «neutrales»:

Segunda y sexta.

E importantes parecen ser —y lo decimos con las reservas ya señaladas— la octava (que precisa, restringiéndola, la responsabilidad sindical), la décima (la ampliación de la libertad de expresión tiene una enorme trascendencia), la décimoprimer (por las sumas ya cuantiosas con que cuentan los *welfare funds* sindicales), la décimosegunda (por cuanto parece una virtual invitación a los Estados federados para que éstos promulguen *little Taft-Hartley Acts*) y la décimotercera (que restringe con carácter general el derecho de huelga).

MANUEL ALONSO OLEA

(34) Así aparecen clasificadas en *The New York Times*, día 12-1-54, pág. 9.

