

## LAS ELECCIONES SINDICALES EN LOS ESTADOS UNIDOS

### SUMARIO

I. La sección 9, título I, ley Taft-Hartley.—II. Electores («Appropriate bargaining units»).—III. Elegibles («Labor organizations»).—IV. Elegidos («Bargaining representatives»).

#### I. LA SECCION 9, TITULO I, LEY TAFT-HARTLEY

1. En los Estados Unidos el precepto que contiene el derecho común regulador de las elecciones sindicales es la sección 9, título I, ley Taft-Hartley (1). Se trata desde luego de un precepto muy complejo pero obediente, también, a dos ideas sencillas, que alivian la farragosidad de sus cinco subsecciones o párrafos. La primera se refiere a que los procedimientos electorales, aunque la legislación de algún país europeo indique lo contrario, no son procesos contenciosos judiciales, pues no existe ni verdadera demanda ni verdaderos actores o demandados (2); de ahí que la sec-

(1) Según la sección 2, 2), título I, ley Taft-Hartley (o *Labor Management Relations Act, 1947*) dicho título, que contiene la ley Wagner (o *National Labor Relations Act, 1935*), enmendada, no se aplica a las compañías de ferrocarriles o de transporte aéreo (sujetas a la *Railway Labor Act* de 1926, enmendada), ni tampoco a los gobiernos federal, estatal, etc., o cualquiera de sus corporaciones o agencias (sujetos a la *Executive Order* 11491 de 1969, enmendada); pero las elecciones sindicales en estos dos sectores se ajustan, sin diferencias notables, al modelo que ofrece la sección 9, título I, ley Taft-Hartley. Cfr., respectivamente, GOLDMAN: *Labor Law and Industrial Relations in the United States of America*, 1.ª ed., Kluwer-Deventer-The Netherlands, 1979, páginas 299 y sigs.; y ROBERTS: *Labor-Management Relations in the Public Service*, University of Hawaii Press, Honolulu, 1970, págs. 63 y sigs.

(2) Sobre su naturaleza *investigatory* y no *adversary*, véase OBERER, HANSLowe y ANDERSEN: *Cases and Materials on Labor Law. Collective Bargaining in a Free Society*, 2.ª ed., West Publ. Co., St. Paul-Minn., 1979, pág. 238.

ción confíe a una agencia administrativa —el National Labor Relations Board (3)— el control, sin ulterior recurso judicial específico (4), de las elecciones sindicales. Y la segunda idea, relativa a que la conexión entre estas elecciones y la negociación colectiva es íntima. Resultaría inconcebible en los Estados Unidos, por ejemplo, que una empresa, que nunca tendrá su propio convenio, debiera celebrar esta clase de elecciones, o que una sola elección legitimase *ad futurum* para negociar y renegociar sucesivos convenios; en fin, que pudiesen convulsionarse todas las empresas del país ordenando, en idéntica fecha, la celebración de elecciones sindicales. Y resultaría inconcebible porque estas elecciones son allí un procedimiento que precede al de la negociación colectiva, con la finalidad de esclarecer quiénes, del lado de los trabajadores, negociarán un concreto convenio colectivo con el o los empresarios (5). La prueba más convincente, como en seguida se verá, de esta conexión máxima la suministra el hecho de que los tres con-

(3) En realidad no interviene el Board, sino cualquiera de sus treinta y tres «oficinas regionales» en las que aquél —según la sección 3, b), título I, ley Taft-Hartley— puede «delegar... sus poderes... para determinar la unidad apropiada a efectos de la negociación colectiva... determinar si existe una cuestión de representación y dirigir una elección o llevar a cabo una votación secreta de conformidad con lo dispuesto en... la sección 9 y certificar los resultados de aquéllas». Las decisiones de estas oficinas, sólo con carácter excepcional, pueden ser revisadas por el Board (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Op. cit.*, pág. 239).

(4) Esto es lo que quiere indicar la prolija sección 9, d), título I, ley Taft-Hartley: «Siempre que una orden del Board hecha de conformidad con lo dispuesto en la sección 10, c), se base en todo o en parte en hechos certificados por una investigación hecha de conformidad con lo dispuesto en la subsección c) de esta sección [9] y se pida ejecutar o revisar esa orden, dicha certificación y el acta de dicha investigación se incluirán en la transcripción del acta que las secciones 10, c), ó 10, f), exigen presentar, y por consiguiente la resolución judicial ejecutando, modificando o anulando en todo o en parte la orden del Board se hará y basará en las alegaciones, testimonio y procedimientos señalados en dicha transcripción.» Sobre la posibilidad de que en procesos relativos a «prácticas desleales» puedan revisarse, con carácter excepcionalísimo, decisiones del Board en materia de elecciones sindicales, cfr. GOLDMAN: *Op. cit.*, páginas 279-280.

(5) Según el fundamental caso *NLRB v. Gissel Packing Co.*, fallado por el Tribunal Supremo norteamericano en 1969 (cfr. COX, BOK y GORMAN: *Cases and Materials on Labor Law*, 8.<sup>a</sup> ed., The Foundation Press, Inc. Mineola-Nueva York, 1977, págs. 354-368), aunque —declaró el juez Warren— «el camino más frecuentemente utilizado por un sindicato para obtener su reconocimiento como representante exclusivo de los trabajadores en la negociación colectiva... es a través de los procedimientos electorales... a que se refiere la sección 9, c), de la Ley» (*ibid.*, págs. 359-360), existen también «rutas alternativas» a idénticos efectos: 1) el «reconocimiento voluntario» del sindicato por el empresario (*ibid.*, pág. 361), y 2) una «orden de negociar» emanada por el Board cuando el empresario «comete prácticas desleales... tendentes a hacer imposible una elección» (*ibid.*, pág. 354).

ceptos clave en cualesquiera elecciones (electores, elegibles, elegidos) y, por tanto, también en las sindicales, se corresponden perfectamente en los Estados Unidos con otros tres conceptos, también fundamentales, del que en Europa se llama Derecho Colectivo del Trabajo.

## II. ELECTORES («APPROPRIATE BARGAINING UNITS»)

2. Con la expresión «unidad de negociación» (*bargaining unit*, en la terminología de la ley Taft-Hartley) (6), que fue una importantísima novedad de la ley Wagner (7), se alude en la legislación norteamericana a cualquier pluralidad de trabajadores que pretenda elegir representantes a efectos de la negociación colectiva (8). Se trata desde luego de una «pluralidad» —dos o más (9)—, pues reiteradas decisiones del Board posteriores a 1968 han declarado que un solo trabajador no constituye unidad de negociación de ningún tipo (10). Pero se trata, además, de una pluralidad de «trabajadores» —las voces *employee* o *employees* se repiten hasta veintiuna veces en la citada sección 9, título I—, razón por la cual los trabajadores agrícolas (11), el servicio doméstico, los trabajadores autónomos (12), los familia-

(6) Secciones 9, b), 3); 9, c), 3), y 9, e), todas del título I.

(7) Leyes anteriores a esta última, como la ya citada *Railway Labor Act* de 1926, hablaban, por ejemplo, de que «*the majority of any craft or class of employees shall have the right to determine who shall be the representative of the craft or class for the purposes of this Act*» (secciones 2.1 y 2.9).

(8) De ahí que se afirme que la unidad de negociación es, por encima de todo, una «*election unit*» (cfr. COX, BOK y GORMAN: *Op. cit.*, pág. 295).

(9) Véase FEERICK, BAER y ARFA: *NLRB Representation Elections. Law, Practice and procedure*, Law & Business, Inc./Harcourt Brace Jovanovitch, Publ., Nueva York, 1979/1980, pág. 268.

(10) Casos *Sonoma-Marin Publishing Co.*, 172 NLRB 625 (1968) y *Mount St. Joseph's Home for Girls*, 229 NLRB 251 (1977).

(11) Para precisar quién es un *agricultural laborer* el Board, desde el caso *Di Giorgio Fruit Corp.*, 80 NLRB 853 (1948), aplica la definición contenida en la sección 3, f), de la *Fair Labor Standards Act* de 1938: «'agricultura' incluye la granjería en cualquiera de sus ramas y entre otras cosas el cultivo y labranza de la tierra, la producción de leche, la producción, cultivo, crecimiento y recolección de cualquier producto agrícola u hortícola... la cría de ganado, abejas, animales de pelo valioso o volatería, y cualesquiera actividades (con inclusión de la tala de árboles y la silvicultura) ejecutadas por un granjero o en una granja con ocasión o por consecuencia de actividades de granjería, y con inclusión de la preparación [de los productos] para el mercado, entrega a un almacén o al mercado o a quienes lo transportarán a este último».

(12) Sobre esta excepción el Board declaró en el caso *Gold Medal Baking Co.*, 199 NLRB 895 (1972) lo siguiente: «El criterio apropiado aplicable para determinar si

res del empresario (13) o su personal de confianza (14) tampoco pueden constituir unidad de negociación de ningún tipo, pues se trata de categorías de personas expresamente excluidas en la definición que de *employee* ofrece la sección 2, 3), título I, ley Taft-Hartley (15). Sí forman parte, en cambio, de la unidad de negociación los trabajadores huelguistas que resultaron despedidos por haber actuado el empresario, durante una huelga de reglamentación (16), su derecho a reemplazarlos (17), pues la sección 9, c), 3), título I,

ciertas personas son *independent contractors* o trabajadores es el *right-to-control test* característico del contrato de mandato regulado por el derecho común. De acuerdo con este criterio, existe contrato de trabajo cuando el empresario se reserva el derecho de controlar no sólo los fines, sino también los medios que deben usarse para alcanzar dichos fines. Diversamente, si el control se refiere sólo al resultado pretendido, existe un contrato de ejecución de obra.»

(13) Aunque la sección 2, 3), título I, ley Taft-Hartley habla, para referirse a ellos, de «cualquier persona empleada por su padre o por su cónyuge» (cfr. *infra*, nota 15), la excepción se extiende también, por ejemplo, a los hermanos del empresario (cfr. KAMINSKY: «Overview of the Law, and the Basic Manufacturing», en el vol. *Appropriate Units for Collective Bargaining*, Practising Law, Nueva York, 1979, págs. 9-11); y sólo es operativa cuando el familiar disfruta de un «status especial», diverso del de sus compañeros de trabajo (caso *Pargas of Crescent City, Inc.*, 194 NLRB 616 [1971]), que existe, por ejemplo, cuando el familiar a diferencia de los demás trabajadores no fichaba y era retribuido sin que se le descontasen impuestos y cotizaciones de seguridad social (caso *Novi American Inc.-Atlanta*, 234 NDRB 52 [1978]).

(14) En ese personal están fundamentalmente incluidos: 1) los *supervisors*, definidos por la sección 2, 11), título I, ley Taft-Hartley como «cualquier persona que tenga poder, en interés del empresario, para contratar, trasladar, suspender, incluso por causa de crisis, volver a emplear, ascender, despedir, asignar trabajo, premiar o sancionar a otros trabajadores, o responsabilidad para dirigirlos o para resolver sus reclamaciones relativas al convenio, o para recomendar efectivamente tales acciones»; y 2) los *confidential employees*, o trabajadores que tienen acceso a los secretos del empresario en materia de relaciones laborales (caso *B. F. Goodrich Co.*, 115 NLRB 722 [1956]), como, por ejemplo, el secretario del ingeniero jefe encargado de escribir a máquina notas que contenían la estrategia empresarial a seguir en las negociaciones con el sindicato (caso *Taft Broadcasting Co.*, 226 NLRB 722 [1976]).

(15) Textualmente: «*The term 'employee'... shall not include any individual employed as an agricultural laborer, or in the domestic service of any family or person at his home, or any individual employed by his parent or spouse, or any individual having the status of an independent contractor, or any individual employed as a supervisor...*»

(16) Estas *economic strikes* presuponen la ausencia de convenio colectivo y, por tanto, la inexistencia de cláusula convencional limitando, al exigir justa causa de despido, el omnímodo derecho a despedir del empresario norteamericano. Cfr., sobre esto último, MARTÍNEZ GIRÓN: «El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana», en *REDT*, núm. 16, octubre-diciembre 1983, pág. 597 y nota 137.

(17) Como es sabido, el empresario norteamericano puede durante una huelga de

ley Taft-Hartley declara que «los trabajadores participantes en una huelga de reglamentación que no tengan derecho a ser readmitidos podrán votar... en cualquier elección celebrada dentro de los doce meses siguientes al comienzo de la huelga» (18).

3. Ahora bien, aunque cualquier pluralidad de trabajadores puede pretender elegir representantes a efectos de la negociación colectiva, dicha pretensión sólo resulta viable cuando el grupo constituye una unidad «apropiada» a tales efectos (o *appropriate collective bargaining unit*, de nuevo en la terminología de la ley Taft-Hartley) (19). Como es sabido, esta última ley silencia qué deba entenderse en abstracto por unidades de semejante carácter, pues su sección 9, b), título I se limita a afirmar que «el Board decidirá *en cada caso*... la unidad apropiada»; pero ofrece, en cambio, una serie de criterios que sí permiten deducir cuándo una concreta unidad de negociación debe o no reputarse tal.

El primero de dichos criterios, parcialmente aludido en la sección 9, b), 2), título I cuando habla de «unidad... establecida por una previa decisión del Board», es el criterio del precedente; y, de acuerdo con el mismo, resultan apropiadas aquellas unidades en que, a través de representante, han venido negociándose con éxito convenios colectivos en el pasado (20). No es preci-

reglamentación, aun lícita, sustituir a los huelguistas por otros trabajadores (*replacements*), y así lo reconoció expresamente el Tribunal Supremo norteamericano en el caso *NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co.* (1938), donde el juez Roberts (cfr. COX, BOK y GORDMAN: *Cases...*, cit., pág. 947) declaró lo siguiente: 1) «Aunque la sección 13 de la ley [Wagner] afirma que 'nada contenido en esta Ley se interpretará para interferir, impedir o disminuir en cualquier modo el derecho de huelga', de ello no se sigue que el empresario... haya perdido el derecho de proteger y continuar sus negocios ocupando los puestos que los huelguistas dejaron vacantes»; 2) el empresario «no está obligado a despedir a quienes contrató para ocupar los puestos de los huelguistas, tras la decisión de estos últimos de volver a su trabajo», y 3) «pero la discriminación en la readmisión de los huelguistas dejando fuera a... [los] que habían sido activos... está... prohibida por la sección 8». Este derecho del empresario se corresponde, en parte, con el de los huelguistas a emplearse en otra empresa durante la huelga (cfr. *infra*, nota 18).

(18) Pierden, sin embargo, ese derecho los huelguistas que se hubiesen colocado con carácter definitivo en otra empresa, pues, según la sección 2, 3), título I, ley Taft-Hartley «el término 'trabajador'... incluirá cualquier persona que haya cesado en su trabajo en conexión con, o como consecuencia de, un conflicto laboral... y que no haya obtenido ningún otro empleo fijo y sustancialmente equivalente...».

(19) Cfr. su sección 8, a), 3), título I. La sección 9, título I, habla de «*unit appropriate for the purpose of collective bargaining*» o simplemente de «*unuit appropriate for such purposes*».

(20) La *ratio* de este criterio es, según la doctrina, «el objetivo de promover relaciones laborales estables» (cfr. FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 277).

so, sin embargo, que estas negociaciones traigan causa, como parece querer la ley Taft-Hartley, de una previa decisión del Board, ya que la simple práctica anterior o *history of bargaining*, aún no sancionada por éste, tiene idéntica eficacia que una previa decisión del mismo, siempre y cuando se trate de una práctica: 1) sustancial, es decir, que haya durado ininterrumpidamente al menos dos años (21); 2) formal, por haber dado lugar a la estipulación de convenios colectivos escritos (22), y 3) conforme al orden público (23).

En ausencia de precedente, el criterio utilizable para determinar *ex novo* el carácter apropiado o no de una unidad concreta es, según reiteradas decisiones del Board, el de la «comunidad de intereses» de los trabajadores implicados (24), único que permite explicar dos importantísimas prohibiciones contenidas en la sección 9, título I, ley Taft-Hartley: 1) la de su subsección b), 1), según la cual, y sin duda por la inexistencia de comunidad de intereses entre trabajadores profesionales —en general titulados superiores (25)— y los demás trabajadores de la empresa, «el Board no decidirá que una unidad es apropiada... si dicha unidad incluye a la vez trabajado-

(21) El límite no es rígido, pues, por ejemplo, el caso *Buckeye Village Marketing, Inc.*, 157 NLRB 271 (1969) consideró que una práctica de veintidós meses era sustancial. La de sólo catorce meses debe reputarse, en cambio, no-sustancial (caso *Phelps Dodge Corp.*, 98 NLRB 726 [1952]).

(22) Razón por la cual el caso *T. C. Wheaton Co.*, 56 NLRB 451 (1944), repudió una práctica negociadora que durante dieciocho años había concluido en meros convenios verbales.

(23) No lo es la práctica discriminatoria que da lugar a unidades distintas para blancos y negros (caso *Safety Cabs, Inc.*, 173 NLRB 17 [1968]) o para hombres y mujeres (caso *Land Little Guarantee & Trust Co.*, 194 NLRB 148 [1971]).

(24) Véase, por ejemplo, caso *Metropolitan Life Insurance Co.*, 156 NLRB 1406 (1966).

(25) Según la sección 2, 12), título I, ley Taft-Hartley «el término '*professional employee*' significa: a) cualquier trabajador que ejecute un trabajo: 1) predominantemente intelectual y de carácter variado en cuanto que opuesto al trabajo físico, mecánico, manual o mentalmente rutinario; 2) que requiera en su ejecución discreción y capacidad de juicio consistentes; 3) de tal carácter que el bien producido o el resultado obtenido no puedan medirse con relación a un período de tiempo dado; 4) que exija conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o aprendizaje normalmente adquirido mediante un curso prolongado de instrucción intelectual especializada y el estudio en una institución superior u hospital, en cuanto que distintos de una formación general, aprendizaje o entrenamiento para la ejecución de actividades físicas, manuales o intelectualmente rutinarias; o b) cualquier trabajador, que 1) haya completado los cursos de instrucción intelectual especializada y estudio descritos en la cláusula 4) del parágrafo a), y 2) esté ejecutando un trabajo conexo bajo la supervisión de un profesional en orden a cualificarse para llegar a ser un trabajador profesional tal y como lo define el parágrafo a)».

res profesionales y trabajadores que no son profesionales» (26), y 2) la de su subsección b), 3) relativa, ahora por la inexistencia de comunidad de intereses entre los trabajadores contratados como guardas y los demás trabajadores (27), a que el Board tampoco puede decidir «que una unidad es apropiada si incluye, junto a otros trabajadores, a cualquier individuo empleado como guarda para exigir el cumplimiento frente a los trabajadores u otras personas de las normas para proteger el patrimonio del empresario o para proteger la seguridad de las personas en las instalaciones del empresario». A salvo estas dos limitaciones, la existencia de comunidad de intereses entre trabajadores distintos de los profesionales o guardas, los cuales, siendo más de uno, sí constituyen en principio unidades apropiadas, es algo que por supuesto debe probarse; y, para facilitar dicha prueba, reiteradas decisiones del Board han ido identificando diversos factores indiciarios de la misma, de los cuales solamente uno aparece expresamente mencionado en la ley Taft-Hartley.

«Para determinar si una unidad es apropiada —ordena su sección 9, c), 5), título I— el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato no será decisivo.» Y lo ordena para enervar la doctrina de ciertas decisiones del Board anteriores a su promulgación, que toleraron la existencia de convenios colectivos aquí llamados de eficacia «limitada» declarando que los afiliados a un mismo sindicato constituían suficiente comunidad de intereses y, por tanto, unidad apropiada (28). Tras la promulgación de la ley Taft-Hartley no debe entenderse, sin embargo, que la implantación del sindicato, a efectos de determinar la existencia de esa comunidad de intereses, haya perdido todo su valor indiciario; con palabras del juez Goldberg: «Tanto la letra como las discusiones parlamentarias de la sección 9, c), 5) prueban que el precepto no fue emanado para prohibir al Board considerar el porcentaje de sindicados como un factor más, aunque no el decisivo, en su determinación de la unidad» (29). De ahí que dicho porcentaje deba jugar combinado con otros indicios, un elenco de los cuales aparece resumido en el caso *Metropolitan Life Insurance Co.* (1966) (30), donde el Board declaró que el

(26) Pero véase *infra*, núm. 4.

(27) La *ratio* de esta prohibición fue «asegurar que un empresario pudiese esperar el cumplimiento de las normas protectoras de la propiedad y las personas en sus instalaciones en períodos de desorden industrial o de huelgas» (cfr. KAMINSKY: *Op. cit.*, págs. 25-26).

(28) El *leading case* sobre el tema fue el caso *May Department Stores*, 50 NLRB 669 (1943).

(29) Caso *NLRB v. Metropolitan Life Insurance Co.*, fallado en 1965 por el Tribunal Supremo norteamericano (cfr. COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., págs. 309-310).

(30) 156 NLRB 1408 (en COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., págs. 310-313).

«test anual para medir la comunidad de intereses de los trabajadores afectados» exigía considerar —aparte indicios como, por ejemplo, la integración funcional de los trabajadores (31) o la estructura de los negocios del empresario (32)— la existencia o no de «comunes condiciones de trabajo, un área geográfica claramente definida y suficientemente comprensiva y compacta como para hacer factible la negociación colectiva... y la ausencia de cualquier intercambio sustancial con trabajadores o centros de trabajo externos a las áreas señaladas» (33).

4. La aplicación de los criterios a que acaba de aludirse —comunidad de intereses y precedente— no resuelve, sin embargo, toda la problemática a que puede dar lugar la determinación de unidades apropiadas. En efecto, es perfectamente concebible que aplicándolos llegue a concluirse la existencia de dos o más unidades de negociación, todas ellas apropiadas, que se superpongan o coincidan en parte; y así lo reconoció tempranamente la sección 9, b), ley Wagner —en este punto intocada por la sección 9, b), título I, ley Taft-Hartley— cuando, al mencionar las unidades de negociación presuntivamente apropiadas, indicó que podían serlo «la unidad empresario, la unidad oficio, la unidad centro de trabajo o subdivisiones de aquéllas». El problema parecía que obligaba a concretar cuál, entre todas las unidades de negociación parcialmente coincidentes, era la objetivamente «más» apropiada; pero, como puso de relieve el Board, un planteamiento de este tipo resultaba inviable, pues «no hay nada en la ley que exija que la unidad de negociación sea la *única* apropiada, o la *esencial*, o la unidad *más* apropiada; la Ley lo único que exige es que la unidad sea 'apropiada'» (34). Por eso, dicha agencia siguió para resolverlo otro completamente distinto, que culminó en la decisión del caso *Globe Machine and Stamping Co.* (35), fallado (en 1937) durante la vigencia de la ley Wagner.

En este caso, y ante la superposición de cuatro unidades de negociación (una la empresa y tres infraempresariales) todas ellas apropiadas, el Board

---

(31) Este indicio permite considerar en qué medida las funciones asignadas a una pluralidad de trabajadores son o no autónomas, desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, en el marco de un proceso productivo más amplio (cfr. caso *Conneticut Light & Power Co.*, 222 NLRB 1243 [1976]).

(32) El Board examina si es descentralizada o no en aspectos tales como la contratación o dirección de los trabajadores, a efectos de determinar la existencia de unidades apropiadas infraempresariales (cfr. caso *U-Tote-Em Grocery Co.*, 185 NLRB 52 [1970]).

(33) Cfr. COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., págs. 312-313.

(34) Caso *Morand Brothers Beverage Co.*, 91 NLRB 409 (1950).

(35) 3 NLRB 294 (cfr. COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., págs. 316-317).



decidió pulsar los «deseos de los trabajadores» implicados en las unidades más pequeñas, que deberían decidir, votando, sobre su eventual inclusión o no en las unidades de negociación más grandes (36). Cuál haya sido la virtualidad posterior de esta doctrina, es algo que acredita —aparte numerosas decisiones del Board reiterándola (37)— la propia sección 9, título I, ley Taft-Hartley, al erigir esos *desires of employees* como un criterio eventualmente utilizable para determinar la unidad de negociación apropiada y que, incluso, puede hacer decaer los de la comunidad de intereses y del precedente, ya estudiados. Pero esta última resulta sólo se produce, según la ley Taft-Hartley, en las dos hipótesis que a continuación se detallan: 1) cuando pretenda constituirse una unidad que englobe trabajadores profesionales y no-profesionales, pues —sección 9, b), 1), título I— «el Board no decidirá que una unidad es apropiada... si tal unidad incluye a la vez trabajadores profesionales y trabajadores que no son profesionales salvo que una mayoría de dichos trabajadores profesionales vote por su inclusión en tal unidad», y 2) cuando un oficio pretenda constituirse como unidad, segregándose de otra anteriormente acreditada, pues —sección 9, b), 2), título I— el Board tampoco puede decidir «que una unidad oficio es inapropiada... con fundamento en que una unidad diferente haya sido establecida por anterior decisión del Board, salvo que una mayoría de trabajadores de la propuesta unidad oficio voten contra la representación separada» (38).

5. Además del problema de la eventual superposición de dos o más unidades apropiadas, la ya citada sección 9, b), ley Wagner, al aludir a «la unidad empresario, la unidad oficio, la unidad centro de trabajo o subdivisiones de aquéllas» como únicas unidades presuntivamente apropiadas, planteaba también otro problema distinto: el de la viabilidad jurídica o no de unidades de negociación más grandes. Estas últimas (o *multiemployer bargaining units*) existían por supuesto en los Estados Unidos mucho antes de promulgada la ley Wagner (39); y, por eso, una temprana decisión del Board —*Shipowners Associations of Pacific Coast* (1937) (40)— se vió obli-

(36) *Ibid.*, pág. 316.

(37) Casos *Underwood Machinery Co.*, 74 NLRB 641 (1974); *Bonwit Teller, Inc.*, 159 NLRB 759 (1966), y *California Institute of Technology*, 192 NLRB (1971).

(38) Sobre constitución de unidades apropiadas de oficios, en aplicación de esta sección, el caso fundamental es hoy *Mallinckrodt Chemical Works*, 162 NLRB 387 (1966), que puso fin a una reiterada actitud del Board primando la constitución de unidades «industriales» (cfr. MILLER y ROBINS: «Accretions and Craft Severance», en el volumen *Appropriate Units for Collective Bargaining*, cit., págs. 97 y sigs.).

(39) Véase FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 296.

(40) 7 NLRB 1002 (cit. por COLLINS y FREEMAN: «Multi-employer Bargaining

gada a declarar, combinando las definiciones de «empresario» y «persona» contenidas en la ley Wagner, que «la Ley incluye dentro del término *empresario* a 'cualquier persona que actúe en interés de un empresario, directa o indirectamente', y el término *persona* 'incluye una o más... asociaciones'»; razón por la cual las unidades multiempresariales de negociación, aparentemente preteridas, quedaban comprendidas en la expresión legal «unidad empresario» (41). La doctrina de este caso, limitada a constatar que la existencia de semejantes unidades era jurídicamente posible, fue por supuesto confirmada por otras muchas decisiones del Board (42) y aprobada, incluso, por el propio Tribunal Supremo norteamericano —caso *Buffalo Linen* (1957) (43)— tras la promulgación de la ley Taft-Hartley (44). Pero la construcción resultaba forzada, y así lo acreditó el caso *Evening News Association* (1965) (45) al precisar en qué condiciones dichas unidades multiempresariales habrían de merecer la calificación de unidades de negociación apropiadas.

Sistematizando abundantes y dispersas decisiones anteriores, dicho caso declaró que, por no ser en principio presuntivamente apropiada, «el Board no puede considerar apropiada una unidad multiempresarial excepto cuando todas las partes estén claramente de acuerdo en la existencia de tal unidad» (46); razón por la cual debía acreditarse el consentimiento expreso: 1) de la mayoría de los trabajadores de cada empresa (47), de todos y cada uno de los empresarios implicados (48) y por supuesto del sindicato, si pretendiera constituirse *ex novo* una unidad de negociación de dicho ámbito (49), y 2) de todos los empresarios y el sindicato, pero no los trabajado-

---

Units», y por APRUZZESE: «The Construction Industry», ambas en el volumen *Appropriate Units for Collective Bargaining*, cit., págs. 40 y 115, respectivamente).

(41) *Ibidem*.

(42) Sobre todo por el caso *Associated Shoe Inds., Inc.*, 81 NLRB 224 (1949).

(43) O caso *NLRB v. Truck Drivers Local 449* (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., págs. 224-227).

(44) En este último caso el juez Brennan declaró lo siguiente: «La conclusión decisiva es... "que el Board... continúe su consolidada práctica... de certificar unidades multiempresariales... remit[iendo] a su especializada competencia las inevitables cuestiones relativas a la negociación multiempresarial... que puedan surgir en el futuro» (*ibid.*, pág. 226).

(45) 154 NLRB 1494 (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., páginas 227-230).

(46) *Ibid.*, pág. 228.

(47) Caso *Sheridan Creations, Inc.*, 148 NLRB 1503 (1964).

(48) Caso *Raymond O. Lewis et alt.*, 148 NLRB 1503 (1963).

(49) Cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 228.

res de cada empresa (50), en la hipótesis de renegociación de anteriores convenios multiempresariales (51). Estando, por tanto, «enraizada en el consentimiento... originario y permanente de... [las] partes» (52), se comprende perfectamente que en los Estados Unidos la unidad multiempresarial de negociación sólo resulte viable en sectores tradicionalmente cubiertos por convenios de ese mismo ámbito y en los que la prestación de dicho consentimiento, que siempre puede negarse (53), es algo acostumbrado, como ocurre, por ejemplo —declaró el juez Brennan—, «en el sector de la confección, caracterizado por numerosos empresarios con plantillas reducidas... [o] en los de estiba y desestiba de mercancías y construcción de edificios, en los que los trabajadores cambian diaria o semanalmente de empresario» (54).

### III. ELEGIBLES («LABOR ORGANIZATIONS»)

6. A pesar de que la sección 9, c), 1), A), título I, ley Taft-Hartley menciona como eventuales candidatos a «cualquier persona física o sindicato», las elecciones de que venimos tratando merecen con toda propiedad el calificativo de elecciones «sindicales», pues los verdaderos titulares del derecho abstracto a presentarse en ellas como elegibles son precisamente los sindicatos. En primer lugar, porque esa hipótesis del individuo-candidato no pasa de ser una mera posibilidad teórica carente de reflejo en las deci-

---

(50) Caso *Sheridan Creations, Inc.*, cit., *supra*, nota 47.

(51) La posibilidad de que alguno de los empresarios, o el sindicato, no presten dicho consentimiento se conoce técnicamente con el nombre de «*withdrawal*», respecto de la cual el cit. caso *Evening News Ass'n* declaró que podía producirse «por cualquier motivo en momento adecuado y por medio de aviso adecuado» (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 228); es decir, «tras adecuada notificación escrita dada antes de la fecha establecida en el convenio para su modificación o de la acordada para comenzar las negociaciones multiempresariales», pues «allí donde han comenzado negociaciones actuales basadas en la existencia de una unidad multiempresarial, no debe permitirse, salvo en caso de mutuo acuerdo, el abandono de la unidad» (caso *Retail Ass'n, Inc.*, 120 NLRB 388 [1958]).

(52) Caso *Evening News Ass'n*, cit. (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 228).

(53) Véase *supra*, nota 51.

(54) Caso *Buffalo Linen*, cit., *supra*, nota 43 (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 226). Esta realidad sociológica, en la hipótesis del sector de la construcción, aparece hoy expresamente recogida en la sección 8, f), título I, ley Taft-Hartley (introducida en esta última ley por una enmienda de 1959).

siones del Board o los tribunales (55). Pero además, y sobre todo, porque el concepto de «sindicato» (*labor organization*) ofrecido por la sección 2, 5), título I, ley Taft-Hartley es tan extraordinariamente amplio (56), que permite cobijar con cierta holgura la anómala hipótesis del individuo elegible que se viene comentando. En efecto, según dicho precepto, que constituye una muestra perfecta de lo que Diéguez llamó en su día «comprensión funcional» del sindicato (57), este último es: 1) «... una organización de cualquier clase...» (58), altamente formalizada (como la de las *unions* afiliadas a la AFL-CIO) o no, pues «no es necesario que exista estructura formal, estatutos, constitución, recaudación de cuotas, calendario de reuniones, elecciones anuales o programa de actividades para que el Board entienda que... [existe] un 'sindicato'» (59); 2) «... en la que los trabajadores participen...» (60) de algún modo, aunque sólo sea asistiendo a las reuniones o aconsejando (61); 3) para «... tratar con los empresarios...» (62) sobre estipulación (63) y administración (64) de convenios colectivos, y 4) en nombre por supuesto de los trabajadores actual o potencialmente representados, pues «la esencia del sindicato, tal y como el término ha sido interpretado por el Board y los tribunales, es un grupo o una persona que mantiene una re-

---

(55) Véase GOLDMAN: *Op. cit.*, pág. 276. A pesar de esto, la sección 9, c), 1), A), título I, ley Taft-Hartley continúa afirmando que un «*individual*» puede haber sido «*certified... as the bargaining representative*».

(56) Textualmente: «*The term 'labor organization' means any organization of any kind, or any agency of employee representation committee of plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work*».

(57) Cfr. la «Nota preliminar» a su traducción del *Trade Union Law*, de SAMUELS, Eunsa, Pamplona, 1970, págs. XXIII-XXIV.

(58) Véase *supra*, nota 56.

(59) Véase FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 509.

(60) Véase *supra*, nota 56.

(61) Cfr. casos *Big «N» Department Store*, 200 NLRB 935 (1972), y *Alta Bates Hospital*, 226 NLRB 485 (1976). Téngase en cuenta que los sindicatos a que se refiere la ley Taft-Hartley «no necesitan cumplir los requisitos internos de la Labor Management Reporting and Disclosure Act de 1959 (Landrum-Griffin Act)»; cfr. LESLIE: *Cases and Materials on Labor Law. Process and Policy*, 1.<sup>a</sup> ed., Little, Brown and Co., Boston y Toronto, 1979, pág. 182 y nota 4.

(62) Véase *supra*, nota 56.

(63) De ahí la alusión de la sección 2, 3), título I (*ibid.*) a «conflictos laborales, salarios, tarifas de salarios, jornada u [otras] condiciones de trabajo».

(64) De ahí también la alusión de la sección 2, 3), título I (*ibid.*) a «reclamaciones relativas al convenios» (*grievances*).

lación de representación con un cuerpo más amplio» (65). Esta evidente laxitud de la ley Taft-Hartley al definir lo que es un sindicato se explica, sin embargo, por la necesidad de garantizar la existencia de un sindicalismo auténtico y, por tanto, autónomo; es decir, no controlado por el empresario. Pero este tema, cuyo impacto en procedimientos electorales acusa su sección 9, c), 2), título I, exige examinar los preceptos de dicha ley relativos a sindicatos espurios, sus antecedentes en la ley Wagner y la doctrina del caso *Carpenter Steel Co.* (1948) (66), que resume magníficamente la posición del Board sobre el problema antes de la promulgación de la ley Taft-Hartley.

7. Como es sabido, la sección 8, 2), ley Wagner —literalmente reproducida en la sección 8, a), 2), título I, ley Taft-Hartley— declaró «práctica desleal» del empresario «dominar o interferir la formación o administración de cualquier sindicato, o ayudarlo financieramente o de cualquier otro modo» (67); y, para reprimir dicha práctica, su sección 10, c), dispuso que el Board: 1) emanaría una «orden de cesar y desistir», o 2) adoptaría cualquier otra «acción positiva», infinitamente más drástica, como, por ejemplo, ordenar la «disolución» (*disestablishment*) del sindicato controlado (68). Aunque la ley no indicaba nada, un planteamiento lógico parecía exigir que el segundo de dichos remedios debería quedar reservado para reprimir la hipótesis de la más grave interferencia empresarial: la del sindicato «dominado». Pero el Board, llevado de prejuicios injustificados, lo entendió de forma completamente diversa durante casi once años. En efecto, reiteradas decisiones suyas (69) declararon que el criterio decisivo para aplicarlo no era el grado de interferencia empresarial, sino el carácter «independiente» del sindicato de algún modo interferido (70); razón por la cual los sindica-

---

(65) Caso *General Foods Corp.*, 231 NLRB 1232 (1977).

(66) 76 NLRB 670 (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., páginas 279-281).

(67) Véase ALONSO OLEA: «La configuración de los sindicatos norteamericanos (II)», en *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71, 1953, pág. 65.

(68) Todo esto en el cit. caso *Carpenter Steel Co.* (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 279).

(69) Arrancan del caso *Pennsylvania Greyhound Lines, Inc.*, 1 NLRB 1 (1936), que fue justamente el primer caso fallado por el Board tras la promulgación de la ley Wagner (*ibid.*, nota 3).

(70) Los «sindicatos independientes» (*independent unions*) son «organizaciones de trabajadores... que no están afiliadas a ningún sindicato nacional o internacional» (cfr. ROBERTS: *Dictionary of Industrial Relations*, The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, 1971, pág. 197).

tos entonces afiliados a la AFL o el CIO se vieron injustamente privilegiados, pues, aun habiendo sido dominados por el empresario, les bastaba demostrar que este último había cumplido la orden de cesar y desistir, que el Board sistemáticamente emanaba, para poder ser admitidos en ulteriores elecciones como candidatos (71). Todo esto explica que la sección 10, c), título I, ley Taft-Hartley, para poner fin a dicha sistemática disolución del sindicalismo independiente norteamericano, ordenase al Board que en lo sucesivo, al resolver casos relativos a sindicatos espurios, debería aplicar «las mismas normas decisorias... con independencia de si el sindicato afectado está o no afiliado a un sindicato de ámbito nacional o internacional» (72); precepto este último cuyo reflejo, en procedimientos electorales, es la ya mencionada sección 9, c), 2), título I, ley Taft-Hartley allí donde declara que «en ningún caso impedirá el Board a un sindicato tomar parte en la votación por razón de una orden relativa a dicho sindicato... que no haya sido emanada de conformidad con lo dispuesto en la sección 10, c), enmendada. En la actualidad y a efectos electorales es, por tanto, completamente irrelevante la investigación sobre el carácter independiente o no de los candidatos. Pero esta regla cuenta, sin embargo, con una excepción importante, referida a la hipótesis de elecciones en unas muy concretas unidades de negociación —las de los guardas (73)—, pues —declara la sección 9, b), 3), título I, ley Taft-Hartley— «ningún sindicato será certificado como representante de los trabajadores en una unidad de negociación de guardas si dicho sindicato admite la afiliación, o está afiliado directa o indirectamente a un sindicato que admita la afiliación, de trabajadores distintos de los guardas».

8. Aunque, en principio, todo sindicato autónomo, sea o no independiente, tiene derecho a presentar su candidatura en cualesquiera elecciones sindicales, en una elección concreta sólo pueden actuarlo aquellos que, según la sección 9, c), 1), A), i), título I, ley Taft-Hartley, se presentan «alegando que un número sustancial» —al menos un 30 por 100 (74)— «de trabajado-

(71) Todo esto en el cit. caso *Carpenter Steel Co.* (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 279).

(72) Según el cit. caso *Carpenter Steel Co.* «esta declaración constituye... el rechazo por el Congreso de la anterior posición del Board sobre que la mera afiliación a una federación nacional coloca al sindicato en una posición tan distinta de la de un sindicato no afiliado que justifica el uso de remedios diferentes cuando hayan sido declarados bajo el control o la asistencia del empresario» (*ibid.*, pág. 280).

(73) Véase *supra*, núm. 3 y nota 27.

(74) Dicho porcentaje, que la ley silencia, aparece previsto en la sección 101, 18), de los *NLRB Statements of Procedure*, los cuales vienen a ser una especie de reglamentos administrativos elaborados al amparo de la autorización contenida en la sec-

res» —integrados, se entiende, en una unidad de negociación apropiada— «desean ser representados en la negociación colectiva» por dichos candidatos (75). Se trata, por supuesto, de una alegación que implica la «prueba de un interés sustancial por parte del sindicato» (76); y, para llevarla a efecto, los candidatos deben acumular «cartas de apoderamiento» (*authorization cards*) solicitadas a los trabajadores de la unidad apropiada en cuestión (77). Como puede suponerse, son extraordinariamente abundantes las decisiones del Board relativas a estas cartas, y de ellas se desprende que las mismas: 1) deben contener una inequívoca autorización del trabajador al sindicato para que le represente en la estipulación y administración del convenio colectivo (78); 2) han de ser recientes (79), fechadas (80) y firmadas (81); 3) pueden ser revocadas, antes de que el sindicato las esgrima ante el Board, a voluntad de los firmantes (82); razón por la cual los sindicatos norteamericanos suelen hacer coincidir la recogida de firmas con intensas «campanas de sindicación», cuyo éxito se refleja desde luego en las cartas (83), y 4) en

ción 6, título I, ley Taft-Hartley, según la cual: «el Board tendrá poder indefinidamente para elaborar, enmendar y rescindir, en la forma prescrita por la Ley de Procedimiento Administrativo, los reglamentos que puedan ser necesarios para ejecutar las disposiciones de esta Ley».

(75) Textualmente: «... a petition shall be filed... by... any... labor organization... alleging that a substantial number of employees wish to be represented for collective bargaining...».

(76) Esta expresión («*showing of a substantial interest on the part of the labor organization*») en sección 8, b), 7), C), 1), título I, ley Taft-Hartley.

(77) Véase, sobre todo, FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, págs. 73 y sigs.

(78) En esta hipótesis se conocen con el nombre de *single-purpose cards* (cfr. caso *Cumberland Shoe Corp.*, 144 NLRB 1268 [1963]); si contienen además la petición de que se celebre una elección controlada por el Board, se habla de *dual-purpose cards* (cfr. caso *M. & J. Trucking Co.*, 214 NLRB 592 [1974]). Para otros eventuales contenidos de estas cartas, véase *infra*, nota 83.

(79) Cumplen el requisito las fechadas el año anterior al momento en que el sindicato las esgrima (caso *Philips Carey Manufacturing Co.*, 69 NLRB 224 [1946]), pero una misma carta no puede utilizarse dos veces en idéntico período de tiempo (caso *King Brooks, Inc.*, 84 NLRB 652 [1949]).

(80) Cfr. caso *A. Warman & Sons, Inc.*, 114 NLRB 629 (1955).

(81) No son válidas las que contienen firmas ilegibles, si no puede identificarse inequívocamente la persona del firmante (caso *Imco Container Co.*, 148 NLRB 312 [1965]). O los trabajadores que no sepan escribir pueden, por supuesto, utilizar cualquier otra marca (caso *Capital-Vanity Cleaning Co.*, 163 NLRB 1057 [1967]).

(82) Caso *Priced-Less Discount Foods, Inc.*, 157 NLRB 1143 (1966).

(83) Así, por ejemplo, en el cit. caso *NLRB v. Gissel Packing Co.* (Tribunal Supremo norteamericano, 1969) se recoge el siguiente modelo de *authorization card*: «Deseando convertirme en afiliado de Union of International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, suscribo por la presente el

cuanto al modo a través del cual pueden ser obtenidas: a) el sindicato, como es lógico, no debe emplear «coerción» (84), y b) el empresario puede negarle, si no actúa a través de afiliados que trabajen en la empresa (85), el acceso a los centros de trabajo (86); razón por la cual, no mediando «circunstancias especiales» (v. gr., trabajadores que vivan en la empresa o dispersos en una gran área metropolitana) (87), los sindicatos se ven muy frecuentemente compelidos a utilizar, para obtenerlas, los medios de comunicación normales como, por ejemplo, el correo, llamadas telefónicas, visitas domiciliarias o contactos en las aceras adyacentes al centro de trabajo (88).

9. Una vez comprobado por el Board que un sindicato posee el interés sustancial de que acaba de tratarse y, además, que el empresario «declina reconocer [lo]... como el representante definido en la sección 9, a)» (89) —cosa muy explicable cuando «más... sindicatos le han presentado una reclamación para que los reconozca» (90)..., existe lo que la ley Taft-Hartley llama «cuestión de representación», que el propio Board deberá resolver mediante la oportuna convocatoria de elecciones sindicales (91); convoca-

impreso de afiliación. Por la presente te autorizo a ti, o a tus agentes o representantes, para que actuéis por mí como agentes de la negociación colectiva en todas las materias relativas a tarifas salariales, jornada o cualesquiera otras condiciones de empleo» (cfr. COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., pág. 355, nota 2).

(84) Caso *Bookland, Inc.*, 221 NLRB 35 (1975).

(85) Estos últimos pueden solicitar y obtener la firma de las cartas en los lugares de trabajo, pero no durante el tiempo de trabajo efectivo, pues «el *working time* es para trabajar» (caso *Peyton Packing Co.*, 49 NLRB 828 [1943]).

(86) Véase FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 87.

(87) Cfr. caso *Scholle Chem. Corp.*, 192 NLRB 724 (1971). De todas formas esas «circunstancias especiales» sólo son relevantes después de constatar que el sindicato realizó «esfuerzos razonables» para comunicar con los trabajadores (cfr. caso *Mono-gram Modls, Inc.*, 192 NLRB 705 [1971]).

(88) Véase FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 87.

(89) Este requisito en sección 9, c), 1), A), título I, ley Taft-Hartley. Sobre «reconocimiento voluntario» de un sindicato mayoritario, véase *supra*, nota 5.

(90) En esta hipótesis, según la sección 9, c), 1), B), título I, ley Taft-Hartley, el propio empresario puede dirigirse al Board para que ordene la celebración de elecciones sindicales.

(91) A todo esto se refiere la sección 9, c), 1), *in fine* título I, ley Taft-Hartley: «El Board investigará dicha petición y si tiene motivo razonable para creer que existe una cuestión de representación (*question of representation*) que afecte al comercio dispondrá que se celebre una audiencia apropiada por medio de oportuna notificación. Dicha audiencia será dirigida por un funcionario o empleado de la oficina regional, los cuales no harán ninguna recomendación con respecto a aquélla. Si el Board considera, a la vista del acto de dicha audiencia, que existe tal cuestión de representación, dirigirá una elección por medio de votación secreta y certificará sus resultados.» A la



toria que —según el caso *Excelsior Underwear Inc.* (1966) (92)— genera para el empresario el deber que a continuación se detalla: «en los siete días siguientes... al momento en que... el Board haya ordenado la celebración de elecciones..., el empresario debe entregar un censo (*list*) al Director Regional [del Board], conteniendo los nombres y direcciones de todos los votantes», que dicho funcionario suministrará también «a todas las partes implicadas» (93).

#### IV. ELEGIDOS («BARGAINING REPRESENTATIVES»)

10. El sistema norteamericano de elecciones sindicales, al igual que el de las elecciones políticas en ese mismo país (94), es un sistema de carácter mayoritario, pues persigue certificar la victoria de un único candidato; razón por la cual —ordena la sección 9, c), 3), título I, ley Taft-Hartley— «en cualquier elección en que ninguna de las alternativas a votar reciba la mayoría, se celebrará una segunda vuelta (*run-off*), en la cual se elegirá entre las dos alternativas que hayan recibido el mayor número de sufragios válidos emitidos en la primera votación». No puede extrañar, como consecuencia, que los ganadores de las elecciones celebradas en una concreta unidad de negociación (o *bargaining representatives*, en la terminología de la ley Taft-Hartley) pasen a convertirse —sección 9, a), título I— en «representantes exclusivos de todos los trabajadores en dicha unidad a efectos de la negociación colectiva». Precisamente, éste es el que la jurisprudencia norteamericana viene llamando «gobierno de la mayoría» (*majority rule*) (95), que

---

audiencia formal (*hearing*) a que alude este precepto puede renunciarse si, por ejemplo, están perfectamente determinados la unidad de negociación y los candidatos; renuncia que ha de efectuarse mediante un contrato solemne (*stipulation*) al que alude la sección 9, c), 4), título I, ley Taft-Hartley: «Nada contenido en esta sección se interpretará en el sentido de prohibir la renuncia a las audiencias mediante estipulación, a efectos de que se celebre una elección consensuada de conformidad con los reglamentos decisorios del Board.» Sobre *consent elections*, véase FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, págs. 199 y sigs.

(92) 156 NLRB 126 (en COX, BOK y GORMAN: *Cases...*, cit., págs. 144-149).

(93) *Ibid.*, pág. 145.

(94) Lo destacan, por ejemplo, COX y DUNLOP: *Labor and the American Community*, Simon and Schuster, Nueva York, 1970, pág. 209.

(95) La expresión fue acuñada por el juez Black en el caso *J. I. Case Co. v. NLRB*, fallado por el Tribunal Supremo norteamericano en 1944 (cfr. MARTÍNEZ GIRÓN: «El incumplimiento del convenio colectivo...», cit., pág. 598, nota 149).

debe ser examinado desde la perspectiva del empresario, de los trabajadores representados y, también, desde la de los demás candidatos (96).

11. Desde el punto de vista del empresario dicho gobierno mayoritario implica, según el juez Stone (97), «los deberes negativos de no mantener ningún sindicato espurio y no negociar con ningún representante de los trabajadores distinto del [sindicato ganador]... y el deber positivo de tratar con [este último]» (98). Reténgase, sin embargo, que el elegido es un «*bargaining*» representative, y de ahí que dichos deberes empresariales se refieran a la negociación colectiva en su conjunto (*bargaining*), y no sólo a la mera estipulación (*negotiation*) de un convenio regulador de las condiciones de trabajo. Así se explica que la sección 9, a), título I, ley Taft-Hartley, además de indicar que el representante exclusivo lo es «respecto de tarifas salariales, jornada u otras condiciones de trabajo», contenga también dos disposiciones relativas a la participación de ese mismo representante en la administración (*administration*) del convenio colectivo estipulado (99): «Se aclara, que cualquier trabajador individual o grupo de trabajadores tendrán derecho en cualquier momento a presentar reclamaciones relativas al convenio a su empresario y a que tales reclamaciones se resuelvan, sin intervención del representante en la negociación, siempre y cuando su solución no sea contradictoria con los términos del convenio colectivo o pacto en vigor; se aclara además, que al representante en la negociación ha de habersele dado la oportunidad de estar presente en su solución.»

(96) Para un detallado examen de dicho «gobierno», tanto en el sector privado como en el público, véase FINKIN: «The limits of majority rule in collective bargaining», en *Minnesota Law Review*, vol. 64, 1980, págs. 185 y sigs.

(97) Caso *Virginian Ry. v. System Federation No. 40*, fallado en 1937 por el Tribunal Supremo norteamericano (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., págs. 106-109).

(98) *Ibid.*, pág. 108. Estos deberes aparecen hoy compendiados en la sección 8, a), 5), título I, ley Taft-Hartley: «Será práctica laboral desleal de un empresario... negarse a negociar colectivamente con los representantes de sus trabajadores a que se refiere la sección 9, a).»

(99) Sobre «administración del convenio colectivo», cfr. MARTÍNEZ GIRÓN: *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, tesis doctoral inédita, Santiago de Compostela, 1983, págs. 5 y sigs. La ley Taft-Hartley no contiene dicha expresión, pero alude a esta realidad en la fundamental definición de *collective bargaining* que contiene su sección 8, d), título I: «A los efectos de esta sección, negociar colectivamente es el cumplimiento de la obligación recíproca del empresario y del representante de los trabajadores de reunirse en períodos razonables y discutir de buena fe sobre salarios, jornada y otros términos y condiciones de empleo, o sobre la estipulación (*negotiation*) de un convenio, o sobre cualquier cuestión en que este último se invoque (*any question arising thereunder*).»

12. Desde el punto de vista, ahora de los trabajadores representados, el citado «gobierno de la mayoría» exige precisar la naturaleza de la relación que les liga a su «representante», y, más concretamente, si dicha relación supone o no la existencia de un contrato de mandato (*agency*). A este interrogante respondió el caso *American Seating Co.* (1953) (100) declarando que «la relación existente entre el representante exclusivo en la negociación y los trabajadores que integran una unidad apropiada... parece más una relación política que de derecho privado» (101), y ello por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque «según el derecho común, el mandato es una relación consensual», mientras que en la que acaba de citarse el elegido es «el representante de un grupo... de trabajadores que incluye no solamente a aquellos trabajadores que le votaron, sino también a aquellos que votaron en su contra y a los que no votaron» (102). En segundo término, porque «según los principios del mandato, el mandante puede revocar en cualquier momento el poder de su mandatario» (103), cosa que tampoco sucede en la hipótesis que se viene tratando, pues: 1) la sección 9, c), 3, título I, ley Taft-Hartley, con la finalidad de conceder un tiempo prudencial al representante exclusivo para que actúe su representación negociando con el empresario, ordena que «ninguna elección podrá celebrarse en una unidad de negociación... en la que haya tenido lugar, dentro de los doce meses anteriores, una elección válida» (104), y 2) la estipulación por dicho representante de un convenio colectivo impide también, durante su período de vigencia (ordinariamente dos años), la celebración en la unidad cubierta por dicho convenio de nuevas elecciones sindicales (105).

---

(100) 106 NLRB 250 (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., páginas 329-332).

(101) *Ibid.*, págs. 330-331.

(102) *Ibid.*, pág. 330.

(103) *Ibid.*, págs. 330-331.

(104) *Ibid.*, pág. 331, nota 14. Esta misma regla se reitera en la sección 9, e), título I, ley Taft-Hartley, pero al efecto de la eventual deducción ante el Board de peticiones de anulación de pactos de seguridad sindical concluidos por el sindicato mayoritario: «1) tras la presentación al Board, por el 30 por 100 o más de los trabajadores de una unidad de negociación sujeta a un convenio entre su empresario y sindicato hecho de conformidad con lo dispuesto en la sección 8, a), 3), de una petición alegando que desean que dicho convenio sea rescindido, el Board llevará a cabo una votación secreta entre los trabajadores de dicha unidad y certificará sus resultados a dichos sindicato y empresario»; «2) con base en esta subsección, ninguna elección se celebrará en una unidad de negociación o cualquiera de sus subdivisiones en la que haya tenido lugar, dentro de los doce meses anteriores, una elección válida».

(105) Esta es la llamada *contract-bar rule* —una regla «implícita en la Ley»—, respecto de la cual el cit. caso *American Seating Co.*, resumiendo la jurisprudencia del

Pero, y a pesar de este caso, retirada jurisprudencia federal no duda en calificar al *bargaining representative* como «mandatario» y habla, incluso, de su responsabilidad «fiduciaria» respecto de los trabajadores representados (106). Como puede suponerse, estos dichos se explican porque los dos caracteres esenciales del mandato, aludidos en el caso que acaba de citarse, se reproducen también de algún modo en la relación que liga al representante exclusivo y a los trabajadores representados. En efecto, en cuanto a su carácter consensual, porque —declaró el juez Frankfurter (107)— nada impide la celebración de nuevas elecciones sindicales cuando «el tamaño de la unidad de negociación fluctuó radicalmente en poco tiempo» (108); es decir, si se produce un incremento sustancial (a través de nuevas contrataciones, etc.) del número de trabajadores comprendidos en la unidad de negociación previamente representada (109). Y, en cuanto a la revocación del mandato, porque gravita sobre el representante exclusivo de un «deber de

---

Board sobre el tema (cfr. OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., pág. 331), declaró lo siguiente: 1) en principio, «un convenio colectivo de duración determinada impedía una nueva elección durante el período de vigencia de dicho convenio»; pero 2) «luego el Board decidió que un convenio de más de un año era de vigencia no razonable, razón por la cual podía ordenar una elección tras el primer año de existencia de dicho convenio»; 3) «en 1947, para promover una mayor estabilidad, el Board extendió de uno a dos años el período durante el cual un convenio colectivo válido debería impedir una nueva determinación de los representantes», y 4) «los convenios de vigencia superior a dos años, pueden impedirla también, siempre y cuando ese período de vigencia más grande sea acostumbrado en el sector».

(106) Los *dicta* fundamentales sobre el tema han sido recogidos y estudiados por FINKIN (*op. cit.*, págs. 198-199): 1) «*the union is the agent of all employees in the unit and owes a fiduciary duty to represent their interests*» (caso *Smith v. Hussman Refrigerator Co.*, fallado por el Tribunal de Apelaciones del Octavo Circuito en 1979); 2) «*reasonableness... governs the union's fiduciary responsibility*» (caso *Deboles v. TWA*, fallado por el Tribunal de Apelaciones del Tercer Circuito en 1977), y 3) «*the fiduciary principles preclude arbitrary conduct [of the union]*» (caso *Waiters Local 781 v. Hotel Ass'n*, fallado por el Tribunal de Circuito del Distrito de Columbia en 1974).

(107) Caso *Brooks v. NLRB*, fallado por el Tribunal Supremo norteamericano en 1954 (en OBERER, HANSLOWE y ANDERSEN: *Cases...*, cit., págs. 326-328).

(108) *Ibid.*, pág. 326.

(109) El Board, en reiteradas decisiones, ha autorizado la celebración de nuevas elecciones cuando el porcentaje de incremento del número de trabajadores comprendido en la unidad de negociación fue al menos del 71 por 100; cfr. casos *General Extrusion Co.*, 121 NLRB 1165 (1958), y *Mego Corp. & Samet & Walls, Inc.*, 223 NLRB 279 (1976). Los crecimientos no-sustanciales de la unidad de negociación, técnicamente llamados «*accretions*», no legitiman la celebración de nuevas elecciones sindicales (cfr. MILLER y ROBBINS: *Accretions and Craft Severance*, cit., pág. 88).

representación leal» (*duty of fair representation*) (110), cuyo incumplimiento culposo —v. gr., incapacidad de concluir un convenio colectivo en el término de un año (111)— o, también, doloso —si negocia, por ejemplo, discriminatorias condiciones de trabajo (112)— puede acarrear, mediante la correspondiente *decertification petition* tramitada ante el Board (113), su destitución como representante (114).

---

(110) Este deber, que opera como límite más importante del «gobierno de la mayoría» (cfr. FINKIN: *Op. cit.*, pág. 184), es de creación jurisprudencial, y fue configurado por vez primera en el caso *Steele v. Louisville & Nashville Ry Co.* (Tribunal Supremo norteamericano, 1944), en el que, ante un supuesto de discriminación racial, el juez Stone declaró lo siguiente: «La interpretación correcta del lenguaje legal es que la organización elegida para representar a un oficio lo es para representar a todos sus miembros, tanto a la mayoría como a la minoría, y para actuar por y no contra aquéllos a quienes representa... Sostenemos que el lenguaje de la Ley... impone al representante sindical de un oficio o clase de trabajadores el deber de ejercitar lealmente (*fairly*) el poder a él conferido en nombre de todos aquellos por quienes actúa, sin hostil discriminación contra los mismos» (cfr. la cita en MARTÍNEZ GIRÓN: «El incumplimiento del convenio colectivo...», cit., pág. 598, nota 149).

(111) Véase caso *Brooks v. NLRB*, cit., *supra*, nota 107. Téngase en cuenta que en esta hipótesis no juega la *one-year rule* a que se refiere la también cit. sección 9, c), 3), título I, ley Taft-Hartley (cfr. *supra*, nota 104).

(112) En estos casos no juega la cit. *contract-bar rule*, la cual, según se dijo (cfr. *supra*, nota 105), presupone la existencia de un convenio colectivo «válido». Véase sobre todo el caso *Peabody Coal Co.*, 197 NLRB 1231 (1972), donde se afirma que puede intentarse la destitución del representante si el convenio colectivo por él estipulado da preferencia a sus afiliados en la contratación, crisis, antigüedad o salarios; más jurisprudencia del Board, en idéntico sentido, cit. por FEERICK, BAER y ARFA: *Op. cit.*, pág. 178.

(113) A estas peticiones se refiere la sección 9, c), 1), A), ii), título I, ley Taft-Hartley al declarar que pueden deducirlas «un trabajador o grupo de trabajadores o cualquier persona o sindicato que actúe en su nombre alegando que un número sustancial de trabajadores... afirma que el individuo o sindicato, que ha sido certificado o está siendo actualmente reconocido por su empresario como representante en la negociación, ya no es un representante tal y como lo define la sección 9, a)».

(114) En materia de administración del convenio colectivo, el incumplimiento del «deber de representación leal» no da lugar a resultas tan radicales, pero sí: 1) a eventuales «órdenes de cesar y desistir», emanadas por el Board al amparo de la sección 8, b), 3), título I, ley Taft-Hartley, por incumplimiento del *duty to bargain in good faith*, en que aquel deber está comprendido (cfr. FANNING: «The duty of fair representation», en *The Boston College Law Review*, vol. XIX, julio 1978, págs. 830-831); y 2) a eventuales condenas de daños y perjuicios si supuso, también, un incumplimiento de convenio colectivo (cfr. FAIRWEATHER: *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, 1973, pág. 44).

13. Desde la perspectiva, en fin, de los demás sindicatos que concurrieron en la elección con el mayoritario, el gobierno de este último supone la completa paralización de sus funciones sindicales en la concreta unidad de negociación por él representada (115). Ni siquiera pueden representar a sus propios afiliados en la deducción de reclamaciones relativas al convenio ante el empresario (116). Todo ello —como afirma la sección 8, b), 7), A) título I, ley Taft-Hartley— hasta que una *decertification petition*, encaminada a destituir al sindicato ganador (117), pueda ser «adecuadamente deducida de conformidad con lo dispuesto en la sección 9, c), de esta ley».

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

---

(115) Según la ley Taft-Hartley el sindicato minoritario no puede —sección 8, b), 4), C), título I— declarar huelgas y boicots, o amenazar con esas acciones, cuando el objetivo sea «forzar o exigir a un empresario que negocie [con él] o [le] reconozca... como el representante de sus trabajadores si otro sindicato ha sido certificado como el representante de dichos trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en la sección 9»; ni tampoco —sección 8, b), 7), A), título I— organizar piquetes, o amenazar con ellos, con idéntica finalidad o la de «forzar o exigir a los trabajadores de un empresario que acepten o elijan a dicho sindicato como a su representante».

(116) Así lo había declarado ya el Board —caso *Hughes Tool Co.*, 56 NLRB 981 (1944)— antes incluso de promulgada la ley Taft-Hartley (cfr. DUNAU: «Employee participation in the grievance aspect of collective bargaining», en *Columbia Law Review*, vol. 50, núm. 6, junio 1950, págs. 752-754).

(117) Véase *supra*, nota 113.