

**EL ARTÍCULO 158(b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS. UN ESTUDIO CONTEXTUALIZADOR Y COMPARADO CON EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA, Y TRADUCCIÓN CASTELLANA**

*[SECTION 158(b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE. AN IN CONTEXT AND COMPARATIVE STUDY WITH THE EUROPEAN UNION LAW, AND ITS CASTILIAN TRANSLATION]*

**Carlos Javier Núñez Vázquez**

Fecha de recepción: 24 de enero de 2013  
Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2013

**Sumario:** I. APROXIMACIÓN FORMAL AL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- II. LA VERSIÓN OFICIOSA CASTELLANA DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- III. EL CONTENIDO SUSTANTIVO DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- IV. LOS ASPECTOS PROCEDIMENTALES Y PROCESALES DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- V. EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA COMPARABLE CON EL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS.- A) La regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.- B) La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre derechos colectivos de los trabajadores.- C) Estudio comparado del Derecho «*ad intra*» de la Unión Europea sobre derechos colectivos de los trabajadores con la regulación del tema en el Derecho federal de los Estados Unidos.- APÉNDICE DOCUMENTAL.

*Contents: I. A FORMAL APPROACH TO SECTION 158 (b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- II. THE UNOFFICIAL CASTILIAN VERSION OF SECTION 158 (b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- III. THE SUBSTANTIVE CONTENTS OF SECTION 158 (b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- IV. THE PROCEDURE AND JUDICIAL ASPECTS OF SECTION 158 (b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- V. THE EUROPEAN UNION LAW COMPARABLE WITH SECTION 158 (b) OF TITLE 29 OF THE UNITED STATES CODE.- A) The ruling of employees' collective rights in the Charter of Fundamental Rights of the European Union.- B) The case Law of the Court of Justice of the European Union about the employees' collective rights.- C) A*

*comparative study of the «ad intra» European Union Law about the employees' collective rights with the ruling of the subject in the Federal Law of the United States.- DOCUMENTARY APPENDIX.*

**Resumen:** El artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos regula las prácticas laborales ilícitas de los sindicatos. Es un precepto que se remonta a la promulgación de la Ley Taft-Hartley de 1947. Este trabajo realiza un estudio comparado del contenido de dicho precepto, tomando como punto de referencia el Derecho normativo y judicial de la Unión Europea sobre derechos colectivos de los trabajadores.

***Abstract:** Section 158 (b) of Title 29 of the United States Code rules the unfair labor practices of the unions. It is a norm going back to the enactment of the Taft-Hartley Act of 1947. This paper makes a comparative study of the contents of such norm, taking as a reference point the normative Law and the case Law of the European Union about the employees' collective rights.*

**Palabras clave:** Código de los Estados Unidos – Derecho comparado del Trabajo – Derecho de la Unión Europea – Prácticas laborales ilícitas – Sindicatos

***Keywords:** United States Code – Comparative Labor Law – European Union Law – Unfair labor practices – Unions*

\* \* \*

## I. APROXIMACIÓN FORMAL AL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

1. El Código de los Estados Unidos (*United States Code*) es una compilación y codificación de las leyes generales y permanentes de los Estados Unidos, es decir, de toda la legislación federal norteamericana, cuyo origen se remonta a una Ley promulgada por el Congreso en 1926. La edición impresa del Código se publica cada seis años por la Oficina del Asesor de Revisión Legislativa de la Cámara de Representantes, y los suplementos acumulativos se publican anualmente. La versión impresa se prepara y se imprime secuencialmente Título por Título. La impresión de una nueva edición principal no puede iniciarse hasta después de la sesión final del Congreso correspondiente, porque las leyes promulgadas en el final de la sesión pueden afectar a Títulos del Código. Las versiones electrónicas *on-line* se publican anualmente y se producen a partir de la misma base de datos utilizada para preparar las versiones impresas. El Código no incluye las regulaciones emitidas por agencias de poder ejecutivo, las decisiones de los tribunales federales, tratados o leyes promulgadas por los gobiernos estatales o locales. No se pueden hacer cambios en los textos si no es en virtud de una enmienda, con lo que los errores ortográficos, gramaticales y de puntuación del acto originario no se corrigen en la redacción, sino que se les añade una nota para indicar el probable error.

2. El Código de los Estados Unidos se encuentra organizado en Títulos por materias, que se subdividen, a su vez, en subtítulos, capítulos, subcapítulos y artículos (llamados secciones y representados por un §). Los artículos se subdividen a menudo en combinaciones de unidades menores, como los incisos, párrafos, capítulos y apartados. Además de los artículos, el Código incluye las disposiciones legales establecidas en las notas legales<sup>1</sup>, la Constitución, varios conjuntos de reglas de las Cortes federales, y ciertos documentos presidenciales, tales como las órdenes ejecutivas, las determinaciones, avisos y proclamas, que implementen o se relacionan con disposiciones legales contenidas en el propio Código. Este último contiene formalmente cincuenta y un Títulos enormes, los seis primeros Títulos están dedicados a disposiciones generales (esto es, al Congreso, al Presidente, a la Bandera, Escudo y Sede del Gobierno, a los Organismos del Gobierno y sus empleados, y a la Seguridad Nacional). A partir del séptimo Título que corresponde a «Agricultura» se encuentran ordenados alfabéticamente. Podemos destacar el octavo dedicado a extranjería y nacionalidad, el décimo a las

---

<sup>1</sup> Las notas proporcionan información acerca del origen de la sección, la derivación, la historia, referencias, traducciones, la eficacia y la aplicabilidad, la codificación, los términos definidos, las enmiendas posibles, y cuestiones conexas. Las notas legales más comunes son el cambio de nombre, fecha de vigencia, el título corto, Reglamento y diversas notas como conclusiones del Congreso, requisitos de estudio y elaboración de informes.

fuerzas armadas, el décimoquinto a comercio e industria, el decimoctavo a delitos y procedimiento penal, el vigésimo a educación, el vigésimo octavo al poder judicial y procedimiento, el vigésimo noveno a trabajo, el trigésimo primero a dinero y finanzas, el trigésimo segundo a la guardia nacional, el trigésimo noveno al servicio postal, el cuadragésimo segundo a asistencia pública, el cuadragésimo quinto a ferrocarriles y, por último, el Título quincuagésimo primero dedicado a los programas espaciales.

3. El Código de los Estados Unidos está disponible en el portal jurídico público del Gobierno, con acceso gratuito en Internet a través del enlace [www.gpoaccess.gov](http://www.gpoaccess.gov), gestionado por la Oficina de Imprenta del Gobierno (*Government Printing Office*). También es accesible gratuitamente a través del Instituto Jurídico de la Universidad Cornell de Nueva York, de carácter privado aunque plenamente fiable, cuyo enlace es [www.law.cornell.edu/uscode](http://www.law.cornell.edu/uscode)<sup>2</sup>. Proliferan los sitios de pago que actualizan día a día la legislación de que se compone y que son muy utilizados por los juristas norteamericanos; en nuestro caso, tenemos portales de acceso universitario con identificador que tienen convenios con las universidades, como es el caso de V-Lex Global (por ejemplo, acceso con identificador de la UNED), que es un portal jurídico sobre Derecho con contenidos de más de 100 países, disponibles en 13 idiomas, y que incluye jurisprudencia y legislación a texto completo, revistas, etc., con acceso al Derecho español, de la Unión Europea y Derecho internacional, en el que asimismo podemos encontrar el Código de los Estados Unidos. También tenemos acceso al Código a través de la página Web de la Biblioteca de la Universidad de A Coruña, dentro de su biblioteca digital, en la sección bases de datos, a través del portal Westlaw Internacional, al que podemos acceder los miembros de la Universidad de A Coruña sin necesidad de identificador.

4. El artículo 158 se encuentra en el Título 29 dedicado a Trabajo (*Labor*), que cuenta con 31 capítulos, y más en concreto, dentro del capítulo séptimo que regula las relaciones entre el sindicato y la empresa (*Labor Management Relations*). Este capítulo séptimo, a su vez, está dividido en cinco sub-capítulos. El artículo 158 pertenece al subcapítulo II, denominado relaciones nacionales de trabajo (*National Labor Relations*).

5. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*) o Ley Wagner, propuesta por el Senador Robert F. Wagner, fue aprobada en

---

<sup>2</sup> Acerca de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 12–13.

1935. El legislador se dio cuenta de la desigualdad de posición que existía entre los trabajadores por cuenta ajena, que no gozaban de plenas posibilidades de asociarse sindicalmente ni de libertad real de contratación, mientras que los empresarios se encontraban organizados en asociaciones empresariales (fundamentalmente, a sus peculiares efectos mercantiles y de negocios), aparte el hecho de que no existía estabilidad en los salarios y tampoco en las condiciones de trabajo. La Ley se basaba en la prohibición a los empresarios de determinadas prácticas laborales, en el reconocimiento de que el representante elegido por la mayoría de los trabajadores es el único capacitado para contratar en nombre y representación de todos los trabajadores de la empresa, y también, en la creación de un organismo encargado de hacer cumplir las disposiciones de la Ley<sup>3</sup>, denominado Junta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*). Se limitaban las reacciones de los empresarios contra los trabajadores para crear sindicatos, para declarar y unirse a huelgas, o para realizar actos de defensa de sus derechos en forma concertada.

6. La Ley Wagner fue enmendada posteriormente por la Ley Taft-Hartley, al efecto de disminuir la posibilidad de iniciar huelgas en la industria y en el comercio, si es que afectasen a la Seguridad Nacional, en cuyo caso podían ser limitadas o prohibidas por el Gobierno. La Ley Taft-Hartley, patrocinada por el Senador Robert Taft y por el Congresista Fred A. Hartley, fue aprobada en 1947 por el Congreso de los Estados Unidos. Esta Ley rige las relaciones entre empresarios y trabajadores, define las prácticas sucias de los sindicatos (luego justificaremos el empleo del adjetivo calificativo «sucias»), limita el derecho a la huelga en casos de amplio impacto sobre la economía del país, amplía las opciones de los empresarios para tratar con los sindicatos, y define los derechos de los trabajadores. La Ley Taft-Hartley consta de una breve declaración política, en la que «reconocen bajo la ley que ninguna de las partes tiene derecho en sus relaciones con cualquier otra a realizar actos o prácticas que pongan en peligro la salud, seguridad o intereses públicos», y de cinco Títulos. El primer Título regula las modificaciones o enmiendas de la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo. El segundo Título regula los procedimientos de conciliación en los conflictos laborales y la prevención de las huelgas que amenazan la Seguridad Nacional. El tercer Título regula las restricciones de pagos a sindicatos por parte de sus afiliados, las restricciones sobre contribuciones políticas y los boicots. El cuarto Título regula la creación de un comité del Congreso para estudiar o informar sobre los problemas que afecten a las relaciones de trabajo amistosas y a la productividad. Y el quinto Título regula definiciones de determinadas expresiones,

---

<sup>3</sup> Véase, M. ALONSO OLEA, «La configuración de los sindicatos norteamericanos», *Revista de estudios políticos*, núm. 71 (1953), pág. 63.

conteniendo asimismo una disposición de salvedad, relativa a que no se considera huelga el abandono del puesto de trabajo en condiciones anormalmente peligrosas<sup>4</sup>.

7. Para comprender mejor este concreto precepto legal norteamericano que vamos a analizar, resulta preciso tener en cuenta que, la codificación del Derecho positivo es el proceso de elaboración y promulgación, de un Título a la vez, en revisión y actualización de las leyes generales y permanentes de los Estados Unidos. Este proceso tiene el propósito de eliminar las ambigüedades, contradicciones y otras imperfecciones de la Ley<sup>5</sup>. Si un Título en particular del Código de los Estados Unidos promulgado por el Congreso se convierte en Ley positiva, la promulgación deroga todas las regulaciones anteriores sobre el tema, lo que hace que el Título del Código de los Estados Unidos sea «prueba legal» de la Ley en vigor, ante los Tribunales federales y estatales. Con el proceso de codificación de Derecho positivo se obtiene una serie de beneficios, como la evidencia jurídica (los Títulos de Derecho no positivos del Código de los Estados Unidos son solo indicios aunque muy razonables, de la ley vigente), la mejora de la organización (en los Títulos de Derecho no positivo existen disposiciones que están estrechamente relacionadas por temas y pueden estar dispersas en diferentes lugares del Código, teniendo en cuenta que estas disposiciones pueden haber sido promulgadas hace muchos años y además, que pueden haberse incorporado al Código en diferentes momentos), una mejora de su forma y redacción para lograr un estilo más consistente y fácil de leer, haciendo más preciso el texto legal y obteniendo una simplificación de las citas. El hecho de que el Título 29 no sea Derecho positivo —en el concreto sentido jurídico norteamericano, a que acabamos de hacer referencia— tiene como consecuencia que no se pueda beneficiar de las mejoras obtenidas en este proceso, a que también acabamos de aludir.

8. El subcapítulo II del capítulo 7 del Título 29 del Código, consta de una veintena de artículos. El primero trata de los objetivos, centrándose en la posible negación por parte de los empresarios del derecho de los trabajadores a organizarse, así como a aceptar el procedimiento de la negociación colectiva, lo que podría conducir a las huelgas y a otras formas de conflicto. El artículo 152 define los términos y expresiones del subcapítulo II, que aclaran su significado. Los siguientes artículos tratan de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (que es la responsable de la investigación y de la tramitación de los casos sobre prácticas laborales sucias, y de la supervisión general de las oficinas de la Junta, en la

---

<sup>4</sup> Véase M. ALONSO OLEA, «La configuración de los sindicatos norteamericanos», cit., pág. 79.

<sup>5</sup> Respecto de todo ello, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 24.

tramitación de los casos), y describen su creación, composición, funcionamiento, los nombramientos tanto de su presidente como de sus miembros, el Consejo General (para prevenir y remediar los actos ilegales denominados prácticas laborales sucias por parte de los empresarios o sindicatos), su forma de renovación y los informes anuales que emiten al Presidente y al Congreso. El artículo 157 trata de los derechos de los trabajadores a auto-organizarse para crear sindicatos, a negociar colectivamente a través de sus representantes y a participar en otras actividades. El artículo 158 describe las prácticas laborales sucias tanto del empresario como de los sindicatos. Los siguientes artículos tratan de los representantes en la negociación colectiva y sus elecciones, de la prevención de las prácticas laborales sucias, entre las que destacamos las competencias de la Junta en cuanto a quejas, notificaciones, testimonios, iniciación de actuaciones judiciales, competencia de los Tribunales y las audiencias sobre huelgas y boicots. Los artículos 161 y 162 tratan de los poderes de la Junta para investigar, de las infracciones y sanciones a cualquier persona que interfiera en el ejercicio de las funciones de la Junta. El artículo 163, en cuanto al derecho a la huelga, dice que «nada en este subcapítulo, salvo lo dispuesto expresamente, se interpretará como una restricción, ya sea para interferir, impedir o disminuir en modo alguno el derecho a la huelga». Los siguientes artículos versan sobre conflictos de leyes, cláusulas de salvedad, certificados de la Junta y trabajadores con convicciones religiosas. Terminamos con el artículo 167, que afirma que este subcapítulo podrá ser citado como la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*).

9. El artículo 158 describe las prácticas laborales sucias. La expresión legal norteamericana, en lengua inglesa, es «*unfair labor practices*». Es cierto que cabía traducir «*unfair*» como «injusto» o «ilegal». Pero he optado por utilizar el adjetivo calificativo «sucias», no solo porque el inglés norteamericano es mucho más coloquial que el inglés del Reino Unido, sino también por un sentido pragmático, que lleva a traducir comúnmente la expresión «*fair play*» como «juego limpio»<sup>6</sup>. Esto aclarado, el apartado (a) del precepto trata de las prácticas laborales sucias del empresario, prohibiendo todo acto o conducta del empresario que pueda constituir una interferencia, una restricción o una intimidación de sus trabajadores, y que de alguna forma impida el derecho de éstos a sindicarse, a elegir representantes y a contratar a través de los mismos, o a actuar en la negociación colectiva. El apartado (b) trata de las prácticas laborales sucias de los sindicatos, que posteriormente veremos. El apartado (c) recalca que la expresión de opiniones, argumentos o puntos de vista, o su difusión de cualquier manera, no constituirá ni será evidencia de una práctica laboral sucia en el caso que la expresión o difusión no contengan ninguna amenaza de represalia, de fuerza o de promesa de beneficio. El apartado (d) trata del deber de negociación colectiva, tanto del empresario como de los sindicatos. Y los siguientes apartados tratan, en fin, de la obligatoriedad de

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, págs. 135-136.

contratos o acuerdos para boicotear al empresario, y sobre acuerdos colectivos de trabajadores en el sector de la construcción.

10. El artículo 158 (b) está íntimamente relacionado con los términos y expresiones que se definen en el artículo 152, entre los que podemos destacar los términos «persona»<sup>7</sup>, «empresario»<sup>8</sup>, «trabajador»<sup>9</sup>, «representantes»<sup>10</sup>, «sindicato»<sup>11</sup>, y «comercio»<sup>12</sup>, así como otras expresiones cruciales —no solo porque afectan a la competencia del Congreso para promulgar este tipo de preceptos, en detrimento de las competencias legislativas que tienen todos y cada uno de los cincuenta Estados federados norteamericanos, sino también por que impactan frontalmente en el concreto tema que nos hemos propuesto estudiar—, resultando ser cruciales las relativas a «que afecten al comercio»<sup>13</sup> y a «práctica laboral sucia»<sup>14</sup>.

---

<sup>7</sup> Según su apartado (1), «el término “persona” comprende uno o más individuos, sindicatos, sociedades, asociaciones, corporaciones, representantes jurídicos, administradores, administradores en los casos previstos en el título 11, o receptores».

<sup>8</sup> Según su apartado (2), «el término “empresario” comprende a cualquier persona que actúe como agente de un empresario, directa o indirectamente, pero no incluirá a los Estados Unidos o cualquier corporación de completa titularidad del Gobierno, o cualquier banco de la Reserva Federal, o cualquier Estado o subdivisión política del mismo, o cualquier persona sujeta a la Ley de Trabajo Ferroviario (45 USC 151 y ss.), tal y como ha sido modificado periódicamente, o cualquier sindicato (excepto cuando actúa como empresario), o cualquiera que actúe en calidad de funcionario o agente de dicho sindicato».

<sup>9</sup> Según su apartado (3), «el término “trabajador” comprende a cualquier trabajador, y no estará limitado a los trabajadores de un empresario en particular, a menos que este subcapítulo establezca explícitamente lo contrario, y comprenderá a cualquier individuo cuyo trabajo ha cesado como consecuencia de, o en conexión con, cualquier conflicto laboral actual o por causa de cualquier práctica laboral sucia, y quien no ha obtenido ningún otro trabajo regular y sustancialmente equivalente, pero no incluirá cualquier individuo empleado como trabajador agrícola, o en el servicio doméstico de cualquier familia o persona en su hogar, o cualquier individuo empleado por sus padres o cónyuge, o cualquier individuo que tenga la condición de trabajador autónomo, o cualquier individuo empleado como supervisor, o cualquier individuo empleado por un empresario sujeto a la Ley de Trabajo Ferroviario (45 USC 151 y ss.), tal y como ha sido modificado periódicamente, o por cualquier otra persona que no sea un empresario tal y como se define aquí».

<sup>10</sup> Según su apartado (4), «el término “representantes” comprende a cualquier individuo o sindicato».

<sup>11</sup> Según su apartado (5), «el término “sindicato” significa toda organización de cualquier tipo, o cualquier agencia, o comité o plan de representación de los trabajadores, en el cual participan los trabajadores, y que existe con el propósito, en todo o en parte, de tratar con los empresarios sobre reclamaciones, conflictos laborales, salarios, tarifas de pago, la jornada de trabajo o condiciones de trabajo».

<sup>12</sup> Según su apartado (6), «el término “comercio” significa profesión, tráfico, comercio, transporte, o comunicación entre los diferentes Estados, o entre el Distrito de Columbia o cualquier territorio de los Estados Unidos, y cualquier Estado u otro territorio, o entre cualquier país extranjero y cualquier Estado, Territorio, o el Distrito de Columbia, o en el Distrito de Columbia o cualquier Territorio, o entre puntos del mismo Estado pero a través de cualquier otro Estado o de cualquier Territorio o el Distrito de Columbia o cualquier país extranjero».

<sup>13</sup> Según su apartado (7), «la expresión “que afecten el comercio” significa en el comercio, o sobrecargar u obstaculizar el comercio o el libre flujo de comercio, o haber conducido o tender a



## II. LA VERSIÓN OFICIOSA CASTELLANA DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

11. Como es lógico, el texto oficial del Código de los Estados Unidos se encuentra en su idioma originario, en inglés; por ello, hay que proceder a efectuar una traducción lo más ajustada posible del mismo, y que tenga, además, pleno significado jurídico. Al respecto, hay que tener en cuenta que «los términos jurídicos deben traducirse de un lenguaje jurídico a otro lenguaje jurídico»<sup>15</sup>. Una traducción literal no suele conllevar todos los significados o matices que el vocablo originario tiene en su ámbito legal, por lo que hay que proceder a utilizar el equivalente apropiado que más se le parezca, y que dé sentido a la frase en cuestión<sup>16</sup>. Se necesita conocer los términos jurídicos en el ámbito del Derecho del Trabajo, para analizar el significado de los conceptos a traducir dentro del sistema jurídico originario, y luego, buscar un concepto equivalente en español que dé sentido a la traducción de las frases propuestas. Bien es cierto que en las páginas oficiales del Gobierno norteamericano (<http://www.nlr.gov/español>) es posible encontrar una traducción en castellano del precepto que nos interesa, pero nos encontramos con el problema de que este tipo de traducciones está condicionado por el aumento de la población hispana en los Estados Unidos, de 15,2 millones entre 2000 y 2010, sobre un total de 50,5 millones de habitantes de origen hispano o latino, que son inmigrantes, y que tienen en general grandes dificultades para conocer bien el inglés, como idioma de uso cotidiano o corriente. A este respecto, una encuesta de la Oficina federal del Censo sobre población hispana en 2010 dice lo siguiente: «de acuerdo con el Censo del 2010, 308,7 millones de personas residen en los Estados Unidos en 01 de abril de 2010, de los cuales 50,5 millones (el 16%) eran de origen hispano o de origen latino»<sup>17</sup>. El texto ofrecido por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de los Estados Unidos es el «Texto de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, de 1947, según fue enmendada por las Leyes Públicas 86-257, 1959, y 93- 360, 1974», en versión PDF, donde se ofrece,

---

conducir a un conflicto laboral que sobrecargue u obstaculice el comercio o el libre flujo del comercio».

<sup>14</sup> Según su apartado (8), «la expresión "práctica laboral sucia" significa cualquier práctica laboral sucia listada en el artículo 158 de este título».

<sup>15</sup> Véase, AA.VV., *Diccionario bilingüe de términos legales Inglés/Español – Español/Inglés*, 5ª ed., Comares (Granada, 2008), pág. XIX.

<sup>16</sup> Véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, Netbiblo (A Coruña, 2008), págs. 23 y ss.

<sup>17</sup> Oficina del Censo de los Estados Unidos, «The Hispanic Population: 2010», donde se afirma que «According to the 2010 Census, 308.7 million people resided in the United States on April 1, 2010, of which 50.5 million (or 16 percent) were of Hispanic or Latino origin». Este documento puede localizarse en <http://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-04.pdf> (disponible en Internet el 3 de Mayo de 2012).

además, una guía de la Ley y de sus procedimientos administrativos básicos, asimismo en castellano.

12. Esta traducción oficiosa de nuestro precepto es una traducción plagada de «americanismos», esto es, de palabras de uso corriente en Hispanoamérica pero que en España no se usan; por tanto, vocablos, giros gramaticales o rasgos semánticos que nuestro ordenamiento jurídico no utiliza. Esas diferencias, en parte, se deben a la lejanía respecto del otro lado del Atlántico, y a la proveniencia de los destinatarios de dicha traducción, ya que la gran mayoría de los inmigrantes hispanos en Estados Unidos son mejicanos, cubanos y centroamericanos. El ejemplo más significativo de este uso diferente del lenguaje jurídico-laboral, lo singulariza bastante bien el término «patrón» o «patrono», que en nuestro ordenamiento jurídico no tiene cabida en el sentido utilizado en la traducción, dado que en España se utiliza el término «empresario». Así, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, empresarios son todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciben la prestación de servicios de los trabajadores, que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, que es precisamente el «empresario». Para nosotros, la traducción resultará mucho más fácil de comprender, si los términos y expresiones son traducidos y adaptados al lenguaje jurídico utilizado por nuestro ordenamiento jurídico-laboral, pues así los relacionaremos con más facilidad y podremos entender mejor el sentido de las frases implicadas, sin que nada en las mismas pueda resultar sorprendente o extraño. En esta línea, cabe resaltar igualmente que en la traducción oficiosa de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos, en vez del término «sindicato», se utiliza la expresión «organización obrera»; y en vez de expresiones como «hacer piquetes» o «participar en una huelga», se habla de «piquetear» o «levantarse en huelga», expresiones estas últimas que resultarían sorprendentes y chocantes para un lector acostumbrado a manejar las fuentes jurídico-laborales españolas.

13. Una vez depurada de «americanismos» jurídico-laborales, la traducción oficiosa a que acabamos de hacer referencia necesitaba ser completamente rehecha, de acuerdo con unas pautas metodológicas muy precisas, que tomo como modelo, al efecto de proceder a traducir textos jurídicos-laborales alemanes al castellano<sup>18</sup>. La primera de estas pautas metodológicas se refería a la necesidad de respetar estrictamente la versión literal vernácula del artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos, con la finalidad de evitar hacer bueno en nuestro trabajo de traducción el muy conocido aforismo italiano, relativo

---

<sup>18</sup> Al respecto, véase U. ZACHERT, J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Los grandes casos judiciales del Derecho alemán del Trabajo. Estudio comparado con el Derecho español y traducción castellana*, cit., págs. 23 y ss.

a que todo traductor es un traidor («*traduttore traditore*»). La segunda precisión metodológica se refería —sobre la base de respeto estricto a la literalidad del texto traducido— a la necesidad de evitar que nuestra traducción de dicha norma resultase «metálica», esto es, que resultase materialmente ininteligible, aun siendo formalmente correcta. La tercera precisión metodológica se refiere a la necesidad de echar mano —siempre como excepción— de la traducción «artística», alejándonos un poco de la traducción literal, cuando no queda más remedio que evitar o sortear la que acabamos de denominar traducción «metálica». Pues bien, el resultado de aplicar estas pautas metodológicas consta en el anexo de este trabajo donde hemos incluido nuestra traducción del artículo 158 (b) del título 29 del Código de los Estados Unidos, que es el precepto sobre el que pretendemos trabajar a continuación, desvelando cuáles son los aspectos sustantivos y procedimentales más relevantes del mismo, desde un punto de vista comparativo europeo y español.

### III. EL CONTENIDO SUSTANTIVO DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

14. El artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos está dividido en siete apartados correlativos, ordenados por números arábigos entre paréntesis, que van del (1) al (7). El apartado (1) constituye algo así como la infraestructura de la libertad sindical en el Derecho federal norteamericano, en cuanto que contemplada desde la perspectiva de los concretos trabajadores (que tienen su libertad negativa de afiliación sindical, esto es, el derecho de no afiliarse a ningún sindicato) y, también, desde la perspectiva del empresario (que tiene derecho a nombrar con toda libertad sus propios representantes, a los efectos de negociar y administrar convenios colectivos con el sindicato representante de sus trabajadores, teniendo en cuenta que la administración del convenio colectivo se realiza usualmente, en los Estados Unidos, por medio de la solución de las reclamaciones de los trabajadores suscitadas por la interpretación y aplicación de un convenio colectivo). Sobre esta base, el apartado en cuestión afirma literalmente lo siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes:

(1) Impedir o coaccionar

(A) A los trabajadores en el ejercicio de los derechos garantizados en el artículo 157 de este título. Se aclara que este párrafo no perjudicará el derecho del sindicato a dictar sus propias reglas en relación con la adquisición o mantenimiento de la afiliación al mismo; o

(B) Al empresario en la selección de sus representantes a los efectos de la negociación colectiva o de la solución de reclamaciones».

15. Una vez manejada la base de datos *Westlaw Internacional*, a la que está suscrita la Universidad de A Coruña, hemos podido comprobar que se trata de un precepto muy citado por la jurisprudencia federal norteamericana, especialmente a nivel de Cortes de Circuito, que son los Tribunales federales de apelación (y en consecuencia, de segunda instancia)<sup>19</sup>. Entre la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, aparentemente un caso muy relevante sobre la letra (A) de este apartado del precepto es *Motor Coach Employees v. Lockridge* (1971)<sup>20</sup>, en el que la Corte Suprema de los Estados Unidos no actuó unánimemente, pues formuló un voto particular uno de los nueve jueces que la integran. Este caso viene a ser un esclarecimiento de la letra de dicho apartado, a la luz de los precedentes de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho Sindical, especialmente, sobre el caso *Garmon*. Sobre la letra (B) del propio apartado del precepto, el caso aparentemente más relevante es *NLRB v. Electrical Workers* (1987)<sup>21</sup>.

16. En mi opinión, este concreto apartado (1) del artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos hay que ponerlo en relación con dos concretos preceptos de nuestra Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical. De un lado, la letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la misma, a cuyo tenor «la libertad sindical comprende», entre otras cosas, «el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos el mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato»<sup>22</sup>. De otro lado, su disposición derogatoria única, según la cual «quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1º, de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España»<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 86 y ss.

<sup>20</sup> Su referencia oficial es 403 US 274.

<sup>21</sup> Su referencia oficial es 441 US 573.

<sup>22</sup> Sobre este precepto, véase F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (Director), *La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley (Madrid, 2010), págs. 73 y ss.

<sup>23</sup> Véase F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (Director), *La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, cit., págs. 971 y ss.

17. Prosiguiendo con el tenor literal del artículo 158 (b) del título 29 del Código de los Estados Unidos, el apartado inmediatamente subsiguiente al que acabamos de tratar es el (2), que se refiere a la prohibición de discriminación empresarial del trabajador individual por motivos sindicales. Este en concreto apartado afirma literalmente lo siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(2) Provocar o intentar provocar que el empresario discrimine al trabajador con incumplimiento del sub-apartado (a)(3) de este artículo, o discrimine al trabajador respecto al cual su afiliación a dicho sindicato fue denegada o concluida por algún motivo distinto de su negativa a pagar las cuotas periódicas y los gastos de ingreso uniformemente exigidos como condición para adquirir o mantener la afiliación».

18. De acuerdo con la citada base de datos *Westlaw Internacional*, no parece haber un caso especialmente relevante de la Corte Suprema de los Estados Unidos, en relación con este concreto apartado (2) del precepto. En lo tocante al Derecho español, pensamos que resulta equivalente del mismo, de un lado, el artículo 12 de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, a cuyo tenor «serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de actividades sindicales»<sup>24</sup>; y de otro lado, el artículo 15 de la propia Ley Orgánica, según el cual «si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas»<sup>25</sup>.

19. Prosiguiendo con el tenor del precepto norteamericano, el apartado (3) del mismo se refiere al deber crucial de negociar colectivamente de buena fe el sindicato, en cuanto que representante de los trabajadores, con el empresario que da empleo a los mismos. Se trata de un deber estructural, sin cuya existencia se derrumbaría todo el Derecho norteamericano de la negociación colectiva. De acuerdo con la traducción que hemos efectuado, este concreto apartado afirma lo siguiente:

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, págs. 667 y ss.

<sup>25</sup> *Ibidem*, págs. 857 y ss.

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(3) Negarse a negociar colectivamente con el empresario, siempre y cuando sea el representante de sus trabajadores sujeto a lo dispuesto en el artículo 159(a) de este título».

20. Sin ningún género de dudas al respecto, el caso más importante de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre este concreto apartado del precepto es *Vaca v. Sipes* (1967)<sup>26</sup>, que se refiere no solo a una teorización muy interesante sobre el deber de negociar colectivamente, en sentido amplio, sino también sobre el deber de administrar el convenio colectivo de que se trate —en cuanto que subespecie del deber de negociar de buena fe—, que tiene el sindicato en relación con los trabajadores a quienes representa, frente al empresario. En mi opinión, el equivalente español de este concreto precepto norteamericano, aparece contenido en la letra d) del apartado 2 del artículo 2 de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, allí donde afirma que «las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a», entre otras cosas, «el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes»<sup>27</sup>.

21. El apartado (4) del artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos es una norma de una muy considerable extensión. Se trata de lo que en España denominaríamos acciones colectivas laborales de carácter secundario, en sentido amplio, incluyendo no solo el boicot. De acuerdo con la traducción castellana que hemos efectuado del mismo, su tenor literal es el siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(4) (i) Comprometer, o inducir o estimular a que cualquier persona empleada por una persona que participe en el comercio o en una industria que afecte al comercio, participe en una huelga o negativa en el curso de su empleo a usar, manufacturar, procesar, transportar, o manejar o trabajar de cualquier otro modo sobre cualesquiera bienes, artículos, materiales, o materias primas, o a llevar a cabo cualesquiera servicios; o

---

<sup>26</sup> Su referencia oficial es 386 US 171.

<sup>27</sup> Véase F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (Director), *La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, cit., págs. 74 y ss.

(ii) Amenazar, coaccionar o restringir a cualquier persona que participe en el comercio o en una industria que afecte al comercio, cuando en ambos casos el objeto de aquello es:

A) Forzar o exigir al empresario o al trabajador autónomo que se una a un sindicato o asociación empresarial o que celebre un acuerdo que esté prohibido por el sub-apartado (e) de este artículo;

(B) Forzar o exigir a una persona a que cese de usar, vender, manejar, transportar o tratar de otro modo con los productos de cualquier otro productor, procesador o manufacturador, o que cese de hacer negocios con cualquier otra persona, o forzar o exigir a cualquier otro empresario que reconozca o negocie con un sindicato en cuanto que representante de sus trabajadores, salvo que dicho sindicato haya sido certificado como representante de dichos trabajadores al amparo de las disposiciones del artículo 159 de este Título. Se aclara, que nada contenido en esta cláusula (B) se interpretará para hacer ilícita, si no es ilícita de otro modo, una huelga primaria o un piquete primario;

(C) Forzar o exigir al empresario que reconozca o negocie con un sindicato concreto como representante de sus trabajadores si otro sindicato ha sido certificado como representante de dichos trabajadores al amparo de las disposiciones del artículo 159 de este Título;

(D) Forzar o exigir al empresario que asigne un trabajo concreto a los trabajadores de un sindicato concreto o de una profesión, oficio o clase concretos en vez de a los trabajadores de otro sindicato o de profesión, oficio o clase, salvo que dicho empresario se niegue a cumplir una orden o certificación de la Oficina determinando el representante negociador de los trabajadores para realizar dicho trabajo. Se aclara, que nada de lo contenido en este sub-apartado se interpretará para hacer ilícita la negativa de una persona a entrar en las instalaciones de un empresario (distinto de su propio empresario), si los trabajadores de dicho empresario participan en una huelga ratificada o aprobada por el representante de dichos trabajadores a quien dicho empresario se le obliga a reconocer al amparo de este sub-apartado. Se aclara, además, que a los efectos de este apartado (4) sólo, nada de lo contenido en dicho apartado se interpretará para prohibir la publicidad, distinta de los piquetes, a los efectos de advertir verazmente al público, incluidos los consumidores y afiliados a un sindicato, de que el producto o productos son producidos por un empresario con el que el sindicato tiene un conflicto primario y son distribuidos por otro empresario, siempre y cuando dicha publicidad no tenga el efecto de inducir a ningún trabajador individual de una persona distinta del empresario primario, en el curso de su empleo, a negarse a recoger, entregar o transportar cualquier tipo de bienes, o no llevar a cabo cualquier tipo de servicios, en el centro de trabajo del empresario participante en dicha distribución».

22. De acuerdo con la base de datos *Westlaw Internacional*, es un precepto que viene provocando una extraordinaria litigiosidad, desde que se promulgó en el año 1947. En efecto, se cuentan por centenares las decisiones de las Cortes federales de Distrito y de las Cortes federales de Circuito relativas a la interpretación y aplicación del tenor del mismo. Lógicamente, la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos en relación sobre esta norma es siempre menos abundante. Sobre esta última, el caso aparentemente más citado es *National Woodwork Manufacturers Association v. NLRB* (1967)<sup>28</sup>. En él, se consideró que constituía práctica laboral sucia del sindicato recurrente obligar a un empresario a dejar de utilizar los productos fabricados por otro empresario distinto, en relación con un proyecto de construcción de viviendas que tenía que realizarse en la ciudad norteamericana de Filadelfia. En nuestra opinión, el precepto español equivalente de esta concreta norma norteamericana es la letra b del artículo 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo, allí donde afirma que «la huelga es ilegal», entre otros supuestos, «cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan», pero teniendo en cuenta que el adverbio «directamente» fue declarado contrario al apartado 2 del artículo 28 de nuestra Constitución por la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 abril<sup>29</sup>.

23. Por su parte, el apartado (5) del artículo 158(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos trata de los llamados «pactos de seguridad sindical», que pueden ser lícitos en los Estados Unidos, aunque con sujeción a ciertos límites, que son precisamente los límites que trata este concreto apartado, en el cual se afirma lo siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(5) Exigir a los trabajadores cubiertos por un acuerdo autorizado al amparo del sub-apartado (a)(3) de este artículo el pago, como condición precedente para convertirse en afiliado de dicho sindicato, de una cantidad en cuantía que la Junta considere excesiva o discriminatoria teniendo en cuenta todas las circunstancias. Al realizar dicha constatación, la Junta deberá considerar, entre otros factores relevantes, las prácticas y costumbres de los sindicatos en el sector concreto, y los salarios actualmente pagados a los trabajadores afectados».

24. Acerca de este concreto precepto, no nos cabe ninguna duda de que el caso más importante en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados

<sup>28</sup> Su referencia oficial es 386 US 612.

<sup>29</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 461 y ss.



Unidos es *Lincoln Federal Labor Union v. Northwestern Iron & Metal Co.* (1949)<sup>30</sup>, pues así aparece reseñado como tal en una importante monografía sobre los casos más decisivos de dicha Corte<sup>31</sup>. Lógicamente, en España no puede existir nada similar —lo mismo ocurre en el resto de Europa—, pues los «pactos de seguridad sindical» se consideran un atentado a la vertiente negativa de la libertad sindical, esto es, un atentado al derecho de no afiliarse a ningún sindicato. El único posible paralelo que hemos encontrado en el ordenamiento laboral español está constituido por el artículo 11 de la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985<sup>32</sup>, allí donde afirma que «en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva»<sup>33</sup>, teniendo en cuenta que «el empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste»<sup>34</sup>.

**25.** En cuanto al apartado (6) del artículo 158(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos, se trata de un precepto —como veremos— asimismo carente de todo tipo de paralelismo en el Derecho español, pues se refiere a una conducta ilícita en los Estados Unidos, pero que en España se considera de una legalidad irreprochable. El apartado en cuestión afirma lo siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(6) Causar o intentar causar que un empresario pague o entregue o acuerde pagar o entregar dinero o cualquier otra cosa de valor, con la naturaleza de una exacción, por servicios que no se han realizado o que tienen que realizarse».

**26.** Aparentemente, el precedente judicial decisivo sobre la norma, en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, es el viejo y clásico caso *NLRB v. Gamble Enterprises* (1953)<sup>35</sup>. Como anticipábamos, este tipo de conducta se encuentra plenamente legalizada en España, dado que el artículo 68 del

<sup>30</sup> Su referencia oficial es 335 US 525.

<sup>31</sup> Al respecto, véase G. HARTMAN, R.M. MERSKY y C.L. TATE, *Landmark Supreme Court Cases. The Most Influential Decisions of the Supreme Court of the United States*, Cherkmark Books (New York, 2007), págs. 267 y ss.

<sup>32</sup> Sobre él, véase F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (Director), *La Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, cit., págs. 601 y ss.

<sup>33</sup> Apartado 1.

<sup>34</sup> Apartado 2.

<sup>35</sup> Su referencia oficial es 345 US 117.

Estatuto de los Trabajadores admite la existencia de los llamados «liberados sindicales» al afirmar que «podrá pactarse en el convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y , en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración»<sup>36</sup>.

27. En fin, el apartado (7) y último del artículo 158 (b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos trata del asunto de los «piquetes», que se considera allí un tema íntimamente vinculado al ejercicio lícito del derecho de huelga. El tenor del precepto, bastante largo, afirma todo lo siguiente:

«158 (b) Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes: ...

(7) Hacer piquetes o causar que se hagan piquetes, o amenazar con hacer piquetes o que se hagan piquetes, a un empresario cuando el objeto de ello es forzar o exigir que el empresario reconozca o negocie con un sindicato como representante de sus trabajadores, o forzar o exigir a los trabajadores de un empresario a aceptar o elegir al sindicato como su representante en la negociación colectiva, a menos que dicho sindicato esté actualmente certificado como representante de dichos trabajadores:

(A) Cuando el empresario ha reconocido lícitamente, de conformidad con este subcapítulo, a cualquier otro sindicato y una cuestión relativa a la representación no puede ser adecuadamente planteada al amparo del artículo 159 (c) de este Título,

(B) Cuando en los doce meses precedentes se ha llevado a cabo una elección válida al amparo del artículo 159 (c) de este Título, o

(C) Cuando dichos piquetes se han llevado a cabo sin una petición al amparo del artículo 159 (c) de este Título, que haya sido registrada en un período razonable de tiempo que no exceda de treinta días desde el inicio de dichos piquetes. Se aclara, que cuando dicha clase petición haya sido registrada, la oficina inmediatamente, sin tener las disposiciones del artículo 159 (c)(1) de este Título o la ausencia de prueba de un interés sustancial por parte del sindicato, llevará a cabo la elección en dicha unidad que la Oficina considere que es apropiada, y certificará los resultados de la misma. Se aclara, además, que nada en este subapartado (C) se interpretará para prohibir los piquetes o cualquier otra publicidad con el propósito de advertir verazmente al público (incluidos los consumidores) que el empresario no emplea afiliados de un sindicato, o ha contratado con él, a menos que el efecto

---

<sup>36</sup> Letra e), párrafo último. Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., págs. 375-376.

de dichos piquetes sea inducir a cualquier persona empleada por otra persona en el curso de su empleo, que no recoja, entregue o transporte cualesquiera bienes o no lleve a cabo cualesquiera servicios.

Nada en este apartado (7) se interpretará para permitir un acto que de otro modo sería práctica laboral sucia al amparo de este sub-apartado».

28. En relación con el tema, el caso más decisivo y más citado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos es *NLRB v. Fruit and Vegetable Packers and Warehousemen, Local 760, [Tree Fruits]* (1964)<sup>37</sup>. En España, acerca del mismo asunto se habla de «nuestra simplificadora y anticuada legislación vigente en materia de piquetes— que autoriza escuetamente los informativos (“los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma”) y criminaliza, en el otro extremo, los coactivos—, permitiendo de hecho la realidad tan frecuente e intermedia de los que cabe denominar piquetes “convencitivos”, cuya actuación (orientada incluso a movilizar a comerciantes y otros empresarios, para que cierren sus negocios y empresas en solidaridad con la huelga) no puede jurídicamente imputarse a los sindicatos convocantes de la misma, dada la regla general de que “el sindicato no responderá por pactos individuales de sus afiliados”»<sup>38</sup>.

#### IV. LOS ASPECTOS PROCEDIMENTALES Y PROCESALES DEL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

29. Desde un punto de vista procedimental, el organismo clave —a nuestros concretos efectos— es la Junta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board* o, en acrónimo, NLRB), que fue creada por la Ley Wagner de 1935 para prevenir y remediar las prácticas laborales sucias, y que obtiene su autoridad del Congreso mediante la propia Ley Wagner, para regir las relaciones entre trabajadores y empresarios sobre todo en el sector privado. Con la ley Wagner, la Junta tenía tres miembros y con la Ley Taft-Hartley de 1947 pasó a tener cinco miembros, nombrados por el Presidente de los Estados Unidos con el consejo y consentimiento del Senado<sup>39</sup>. Tiene la capacidad de crear delegaciones regionales o locales. La oficina principal de la Junta se encuentra en el Distrito de Columbia, y sus miembros pueden reunirse y ejercer sus poderes en cualquier otro lugar de los Estados Unidos<sup>40</sup>. Sus funciones principales son evitar, prevenir y

<sup>37</sup> Referencia 377 US 58.

<sup>38</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2012), pág. 198.

<sup>39</sup> Véase artículo 153(a) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>40</sup> Véase artículo 155 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

reprimir las prácticas laborales sucias tanto de los empresarios como de los sindicatos, y determinar quiénes son los representantes de los trabajadores en caso de conflicto. Para el caso de designación de representantes para la negociación colectiva, la Junta celebra una votación secreta de los trabajadores para determinar cuál es el sindicato más representativo, y aceptar al sindicato mayoritario<sup>41</sup>.

**30.** Actualmente, el mandato de los miembros de la Junta es de cinco años, que pueden ser renovables, y los miembros no pueden dedicarse a otros negocios o empleos. Uno de los miembros es designado como presidente de la Junta, y cualquiera de ellos puede ser sustituido por negligencia en el cumplimiento de su deber o mala conducta en el desempeño de su cargo, pero no por ninguna otra causa. Para el ejercicio de sus funciones y ejercer todos los poderes de la Junta, se necesitan tres miembros para poder tener quórum.

**31.** La Junta tiene un Asesor Jurídico General, que también es nombrado por el Presidente, y la duración de su cargo es de cuatro años<sup>42</sup>. El Asesor tiene a su cargo la supervisión general de todos los abogados empleados por la Junta (excepto los oficiales examinadores y los auxiliares judiciales de los miembros de la Junta) y de los funcionarios y empleados de las oficinas regionales. El Asesor tiene autoridad suprema respecto a la investigación de cargos y exposición de demandas en la prevención de prácticas laborales sucias. La Junta puede nombrar al secretario ejecutivo, los abogados, los oficiales examinadores, los directores regionales y demás empleados necesarios para el desempeño de sus funciones.

**32.** En el texto de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, se establece el procedimiento para que los afectados por las prácticas laborales sucias puedan presentar denuncias o quejas<sup>43</sup>. Las conductas ilegales, así como las prácticas laborales sucias no están permitidas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales. La institución no actúa por iniciativa propia en ningún caso, sino que se limita a tramitar las acusaciones de prácticas laborales sucias y las peticiones de elecciones presentadas por los empleados a la Junta. Los trabajadores afectados pueden y deben solicitar asistencia en la oficina regional de la Junta más cercana. Cuando un trabajador cree que sus derechos o los derechos de otros trabajadores han sido violados, debe ponerse en contacto con la Junta (ante cualquiera de sus 51 oficinas regionales, subregionales o locales) lo antes posible para proteger sus derechos, en un plazo no superior a los seis meses después de haber tenido lugar la acción o conducta ilegal o sucia no permitida, y poner una denuncia. Cualquier persona

---

<sup>41</sup> Véase M. ALONSO OLEA, «La configuración de los sindicatos norteamericanos», cit., págs. 72-74.

<sup>42</sup> Véase artículo 153 (d) del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>43</sup> Véase artículo 160 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

puede presentar la denuncia, no teniendo por qué ser precisamente el trabajador afectado. Se puede solicitar información sobre posibles infracciones sin que se dé cuenta al empresario o a cualquier otra persona al respecto. La Junta solicita al denunciado que conteste a la denuncia, citándole para una comparecencia, en la que aportará documentación y testigos. En esa comparecencia, se presentarán las pruebas tanto por el denunciado como por el denunciante. En vista de las actuaciones e investigaciones, la Junta puede declarar infundada la denuncia o, por el contrario, dictar una orden exigiendo al denunciado que desista de las prácticas laborales sucias e, incluso, puede determinar que el trabajador despedido sea readmitido, y que se le paguen los salarios no percibidos. Si la orden no se obedece, la Junta acudirá a las Cortes federales de Derecho común para pedir su ejecución. Estas Cortes reexaminarán el caso para determinar si procede o no la ejecución, teniendo en cuenta que ante las Cortes no se pueden utilizar argumentos nuevos, y que los hechos declarados y probados por la Junta no pueden ser pasados por alto si están apoyados en pruebas aportadas razonables<sup>44</sup>.

33. El procedimiento para casos de seguridad nacional también está regulado por Ley Nacional de Relaciones Laborales, y busca la solución de conflictos de manera pacífica. Cuando el Presidente de los Estados Unidos considere que una huelga o cierre patronal amenace a toda una industria, o a una parte sustancial de la misma, si dedicada al tráfico, comercio, transportes o comunicaciones entre diversos Estados o con países extranjeros, afectando o poniendo en peligro la «salud o seguridad nacional», nombrará una Junta de investigación<sup>45</sup>. La Junta analizará y evaluará los conflictos y las disputas producidas. Además, emitirá un informe, con una exposición de hechos y una declaración de las partes implicadas, pero sin emitir ninguna recomendación. El Presidente hará público el informe, y puede ordenar al Procurador General solicitar en cualquier Corte de Distrito de los Estados Unidos que tenga jurisdicción sobre las partes, que prohíba dicha huelga o cierre, o su continuación. Si la Corte encuentra probados los motivos de seguridad nacional, puede prohibir la huelga o cierre, y emitir otras órdenes apropiadas. Esta orden admite apelación ante la Corte federal de Circuito competente, y luego, en su caso, ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, mediante la utilización del recurso de *cerciorati* (de algún modo equivalente a la casación europea)<sup>46</sup>. Las partes en disputa tienen el deber de hacer todos los esfuerzos posibles para arreglar y terminar con sus diferencias, con la

---

<sup>44</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 86 y ss.

<sup>45</sup> Véase Título II de la Ley Taft-Hartley de 1947.

<sup>46</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 88.

ayuda del Servicio de Mediación y Conciliación<sup>47</sup>. En el plazo de sesenta días (si la disputa no se ha arreglado), la Junta de investigación informará al Presidente sobre la posición de las partes y los esfuerzos para llegar a un acuerdo. Entonces, la Junta Nacional de Relaciones Laborales en los quince días siguientes celebrará una votación secreta entre trabajadores y empresarios implicados en el conflicto, acerca de si aceptan la última oferta del empresario. La Junta certificará los resultados de la votación, y si se llega a un acuerdo, el Procurador General solicitará a la Corte que archive el procedimiento<sup>48</sup>. En fin, el Presidente presentará al Congreso un informe completo sobre el procedimiento, que incluirá las conclusiones de la Junta de investigación y la votación celebrada, junto con las recomendaciones para hacer un estudio y tomar las acciones que se consideren pertinentes.

## V. EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA COMPARABLE CON EL ARTÍCULO 158 (b) DEL TÍTULO 29 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS

A) La regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

34. Como es sabido, en el Consejo Europeo de Colonia de 1999<sup>49</sup>, se dictaminó todo lo siguiente: «el Tribunal Europeo de Justicia ha confirmado y configurado, con su jurisprudencia, la obligación de la Unión de velar por los derechos fundamentales. La evolución actual de la Unión exige la redacción de una Carta de Derechos Fundamentales que permita poner de manifiesto ante los ciudadanos de la Unión la importancia sobresaliente de los derechos fundamentales y su alcance». Lógicamente, con esta base jurídica tan rotunda se dio el primer paso para la redacción y elaboración de la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea. En ese mismo Consejo, se añadió igualmente que la Carta debía de incluir los derechos de libertad e igualdad y los principios procesales fundamentales, tal como se recogen en el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales, y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario. Pues bien, el 7 diciembre 2000 el Parlamento Europeo, la Comisión y el Consejo proclamaron solemnemente el contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales, aunque carente entonces de efectos vinculantes. Posteriormente, en el Tratado por el que se establecía una Constitución para Europa, la Carta de los Derechos Fundamentales aparecía recogida como parte

<sup>47</sup> Véase subcapítulo III, artículos 171-183, del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>48</sup> Véase artículo 176 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

<sup>49</sup> Consejo Europeo de Colonia, 3 y 4 de junio de 1999. ANEXO IV – Decisión del Consejo Europeo relativa a la elaboración de una Carta de Derechos Fundamentales de la UE, conclusiones a la presidencia.

integrante del Tratado, en su parte II, pero este Tratado no llegó a ser ratificado<sup>50</sup>. En el año 2007, la Carta de los Derechos Fundamentales fue recogida en el Tratado de Lisboa como anexo, afirmando el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea que «la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta [...] la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados», y añadiéndose que las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. En cuanto al Protocolo núm. 30 del Tratado de Lisboa sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido, en su artículo 1.2 se afirma que «nada de lo dispuesto en el título IV de la Carta crea derechos que se puedan defender ante los órganos jurisdiccionales de Polonia o del Reino Unido, salvo en la medida en que Polonia o el Reino Unido hayan contemplado dichos derechos en su legislación nacional». Y la declaración de la República Checa, en el apartado 53, dentro de las declaraciones anejas al Acta final de la Conferencia Intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa, afirma que «la República Checa subraya que las disposiciones de la Carta están dirigidas a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión y no cuando adopten y apliquen el Derecho nacional independientemente del Derecho de la Unión». El contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consta de un Preámbulo y de 54 artículos, que quedan desglosados en siete capítulos que se estructuran con las rubricas de Dignidad, Libertad, Igualdad, Solidaridad, Ciudadanía y Justicia, junto con un capítulo dedicado a las disposiciones generales. Los derechos sociales están recogidos en el capítulo cuarto dedicado a la Solidaridad, que corresponde a los artículos 27 al 38, teniendo en cuenta que de entre estos derechos sociales fundamentales, los que más nos interesan —a efectos de proseguir realizando nuestro estudio comparatista— son los contemplados en los artículos 27 y 28 de la propia Carta.

35. El derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, recogido en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, figuraba ya en la Carta Social Europea revisada de 1996<sup>51</sup>, concretamente en el artículo 21, según el cual había que adoptar o promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes sean informados regularmente o en el momento oportuno, de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, debiendo ser consultados sobre las decisiones que puedan tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa. Los derechos a la información y consulta también figuraban en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, en los puntos 17 y 18, según los cuales esos derechos debían desarrollarse de

<sup>50</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «El contenido social del Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa», *Actualidad Laboral*, núm. 18 (2004), págs. 533 y ss.

<sup>51</sup> Explicaciones del *Praesidium* de la Convención que redactó la Carta de los Derechos Fundamentales, publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2007/C 303/02).

acuerdo con mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados, y además, que estos derechos deben ejercitarse en el momento oportuno, especialmente cuando las empresas introduzcan cambios tecnológicos, reestructuraciones o fusiones que afecten a las condiciones y organización del trabajo, también por procedimientos de despido colectivo o cuando haya trabajadores afectados por políticas de empleo, en particular trabajadores transfronterizos.

36. Dentro del acervo de la Unión en relación a los derechos de información y consulta, hay que destacar la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, la Directiva 2001/23/CE sobre traspasos de empresas y la Directiva 94/45/CE sobre comités de empresa europeos<sup>52</sup>. La Directiva 2002/14/CE tiene por objeto fijar unos requisitos mínimos para el ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas o centros de trabajo situados en la Unión. La información se facilitará de modo que permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. Para que se garantice su eficacia, las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro. El empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores. A elección de los Estados miembros, la Directiva será de aplicación a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores, o a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores. Al incumplimiento de la Directiva se le aplicarán procedimientos administrativos o judiciales, así como sanciones efectivas disuasorias y proporcionales a la gravedad de las infracciones en caso de que se incumplan las obligaciones en cuestión. Se considera una infracción grave, la ausencia total de información y/o consulta de los representantes de los trabajadores antes de la toma de decisión o del anuncio público de ésta, y la retención de información importante o la expedición de información inexacta que tengan como resultado imposibilitar el ejercicio del derecho a la información y la consulta.

37. En casi todos los Estados miembros la transposición de la Directiva 2002/14/CE se realizó con la consulta previa de los interlocutores sociales,

---

<sup>52</sup> Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 127 y ss.



mediante procedimientos que reflejaban la tradición particular de cada país. La Directiva no fue transpuesta por la mayoría de los Estados miembros cumpliendo el plazo preceptivo para hacerlo, y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dictó sentencias condenando por ello a Italia, Bélgica, Luxemburgo, España y Grecia, a raíz de los procedimientos de infracción de los Tratados incoados por la Comisión<sup>53</sup>. En España, la transposición se realizó con la Ley 38/2007, de 16 noviembre, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Pro esta norma, se modificaron los «artículos 4.1.g), 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores para introducir los aspectos establecidos en la indicada Directiva que no están contemplados en nuestra regulación legal, como es el caso de la inclusión expresa del derecho de información y consulta de los trabajadores»<sup>54</sup>.

**38.** El derecho de negociación colectiva está recogido en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, figurando ya en el artículo 6 de la Carta Social Europea revisada de 1996, y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (puntos 12 a 14)<sup>55</sup>. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión europea, contribuye a la elaboración de la política social europea<sup>56</sup>. Las organizaciones de interlocutores sociales participan en debates, consultas, negociaciones y acciones comunes a escala europea, como complemento de sus acciones de ámbito nacional. Ese diálogo social europeo puede ser tripartito y bipartito, teniendo en cuenta que si es tripartito, se realiza entre las instituciones europeas y los interlocutores sociales, y que si es bipartito, se realiza entre las organizaciones patronales y las sindicales entre ellas. Además, puede ser interprofesional, si los interlocutores abordan problemáticas relativas a la economía en su conjunto, o sectorial, si los interlocutores sociales se agrupan por sectores de actividad en los comités del diálogo sectorial.

**39.** El Tribunal Europeo de Derechos Humanos reconoció el derecho a la acción colectiva «para la defensa de sus intereses», como uno de los elementos del derecho de sindicación que se establece en el artículo 11 del Convenio Europeo de

---

<sup>53</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al estudio sobre la aplicación de la Directiva 2002/14/CE, COM (2008) 146 final, Bruselas, 17 de Marzo de 2008.

<sup>54</sup> Véase Ley 38/2007, de 16 noviembre.

<sup>55</sup> Explicaciones del *Praesidium* de la Convención que redactó la Carta de los Derechos Fundamentales, publicadas en el Diario Oficial de la Unión Europea (2007/C 303/02).

<sup>56</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs.137 y ss.

los Derechos Humanos. También reconoció que la celebración de convenios colectivos podía constituir un medio para la defensa de los intereses de los miembros de un sindicato<sup>57</sup>. Los límites y modalidades en el ejercicio de acciones colectivas, incluida la huelga, entran dentro del ámbito de las prácticas y legislaciones nacionales, incluida la cuestión de si pueden llevarse a cabo de forma paralela en varios Estados miembros. Recordemos que los Estados miembros están obligados por las disposiciones de la Carta, incluido el derecho de huelga, en los casos en que apliquen el Derecho de la Unión Europea.

40. En el informe de la Comisión sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2011, se afirma que los convenios colectivos transnacionales resultan de negociaciones colectivas de empresas que cubren situaciones de diferentes países en los que operan empresas multinacionales europeas. La Comisión «ha registrado unos 200 convenios colectivos y textos conjuntos transnacionales en 100 empresas que emplean en total a 9,8 millones de personas. Estos acuerdos tratan en general de medidas de reestructuración, reorganización y preparación así como de política de empleo, movilidad y formación»<sup>58</sup>. En cuanto al derecho de libertad de asociación, recogido en el artículo 12 de la Carta e los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, sus disposiciones se corresponden con el artículo 11 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos, según el cual queda «incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses», apareciendo asimismo contemplado en el artículo 11 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

B) La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre derechos colectivos de los trabajadores

41. Centrándonos ahora en el examen de jurisprudencia europea sobre Derecho colectivo del Trabajo, hay que poner de relieve que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tratado el derecho a la huelga en los casos *Laval*<sup>59</sup> y *Viking*<sup>60</sup>. En el asunto *Viking*, el Tribunal afirmó en que «aunque el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, incluido el derecho de huelga, debe ser, por

<sup>57</sup> Véase A. MANGAS MARTÍN (Directora), *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, comentario artículo por artículo*, Fundación BBVA (Bilbao, 2008), pág. 491.

<sup>58</sup> Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe sobre la aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, COM (2011) 160 final.

<sup>59</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-341/05, *Laval c. Parthneri*, de 18 diciembre 2007.

<sup>60</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-438/05, *International Transport Workers F. y F. Seamen's Union c. Viking Line*, de 11 diciembre 2007.

tanto, reconocido como derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia, su ejercicio puede ser sometido a ciertas restricciones»<sup>61</sup>. Pero en dichas Sentencias prevaleció el derecho a la libertad de establecimiento de las empresas y a la libertad de prestación de servicios, en detrimento de la defensa de los intereses de los trabajadores por los sindicatos, que recurren a la acción colectiva, ya que dicha acción puede restringir el ámbito de aplicación y de eficacia de los artículos 12, 43 y 49 del Tratado de las Comunidades Europeas y la Directiva 96/71/CE. Es decir, se anteponen los intereses económicos a los derechos fundamentales de los trabajadores. Según el artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el derecho de huelga, las remuneraciones, el derecho de asociación y sindicación, y el derecho de cierre patronal, están excluidos de la posibilidad de una regulación normativa por parte de la Unión Europea<sup>62</sup>.

42. Cabe recordar que en el fallido intento del «Tratado por el que se establece una Constitución para Europa», la Unión reconocía los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales que constituía la Parte II del Tratado, y más en concreto, en su artículo II-88 reconocía el derecho de negociación y de acción colectiva, en el que se incluía el derecho a la huelga. El derecho a la huelga se consideraba en ese momento Derecho Originario. En el Tratado de Lisboa, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea afirma que la Carta tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados, pero no ampliará en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados. En mi opinión, debería volver a replantearse la incorporación de los Derechos Fundamentales en forma de Constitución Europea, con el rango de Derecho Originario. Los derechos de los ciudadanos, en especial los derechos sociales de los trabajadores, deben consolidarse para evitar que el proceso de globalización, que está en constante auge, siga disminuyendo día a día nuestra calidad de vida. Sobre esta base, el Tribunal de Justicia podría seguir con su labor de consolidación de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos de la Unión, continuando así el proceso comenzado en su día con el caso *Stauder*<sup>63</sup>, de una manera progresiva, sentencia tras sentencia. El Tribunal escogió la vía de los principios generales del derecho para iniciar la protección de los derechos fundamentales en el ámbito de las Comunidades Europeas, lo que permitía configurar progresivamente un catálogo de derechos fundamentales, utilizando como fuente de inspiración los Tratados internacionales sobre Derechos Humanos, en especial el Convenio

---

<sup>61</sup> Véase marginal 44 de la Sentencia.

<sup>62</sup> Al respecto, véase AA.VV., *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, Tecnos (Madrid, 2010), pág. 82.

<sup>63</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, asunto 29/69, Erich Stauder, de 12 noviembre 1969, marginal 7, según el cual «la disposición controvertida no ha revelado ningún elemento que permita cuestionar los derechos fundamentales de la persona subyacentes en los principios generales del Derecho comunitario, cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia».

Europeo de los Derechos Humanos, y las tradiciones constitucionales comunes de los Estados miembros, contribuyendo de este modo a elevar los niveles de protección de los ciudadanos de la Unión.

43. El recién citado asunto *Laval* se refería a una prestación transnacional de servicios, habiéndose formalizado el litigio a instancia de tres sindicatos suecos, que adoptaron medidas de conflicto colectivo contra la constructora letona Laval, que había desplazado a sus trabajadores letones para la construcción de un centro escolar en Vaxholm (Suecia). Laval había firmado en Letonia, en 2004, convenios colectivos con el sindicato letón de los trabajadores de la construcción, y no estaba vinculada por ningún convenio colectivo celebrado con los sindicatos suecos. Estos últimos iniciaron negociaciones con Laval y le exigieron la adhesión al convenio colectivo de la construcción para la obra de Vaxholm. La negociación no llegó a ningún resultado, y los sindicatos iniciaron entonces medidas de conflicto colectivo. Se produjo un bloqueo impidiendo la entrada de mercancías en las obras, el empleo de piquetes y la entrada de trabajadores. Laval solicitó la intervención de las fuerzas de la policía, pero como las medidas de conflicto colectivo eran lícitas según el Derecho nacional, no cabía intervenir en los accesos a las obras. Los sindicatos propusieron entonces a Laval que se adhiriera al convenio colectivo antes de tratar la cuestión salarial, teniendo en cuenta que si hubiera aceptado, las medidas de conflicto colectivo habrían cesado y habría entrado en vigor la cláusula de paz social, permitiendo emprender una negociación sobre los salarios. Pero Laval se negó, y se intensificaron las medidas de conflicto colectivo dirigidas contra ella. Los sindicatos anunciaron acciones de solidaridad, consistentes en boicots de todas las obras de Laval en Suecia. El municipio de Vaxholm solicitó la resolución del contrato, y en marzo de 2005 la empresa fue declarada en quiebra. Entonces, Laval presentó una demanda contra los sindicatos, para que se declarara la ilegalidad tanto del bloqueo de las actividades como de la acción de solidaridad en todas sus obras, se ordenara poner fin a estas acciones y, por último, se condenara a las citadas organizaciones sindicales a indemnizar el perjuicio sufrido por ella.

44. Un Tribunal sueco planteó una petición de cuestión prejudicial, que se refería a la interpretación de los artículos 12 y 49 del Tratado de la Comunidad Europea, y a la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios. Y el Tribunal, en su Sentencia, declaró sobre el artículo 49 del Tratado de la Comunidad Europea y sobre el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE que «deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que [...] un sindicato pueda intentar obligar, mediante una medida de conflicto colectivo [...] a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro a iniciar con ella una negociación sobre las cuantías del salario que deben abonarse a los trabajadores desplazados y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen, para algunas de estas materias, condiciones más favorables que las

derivadas de las disposiciones legales pertinentes». Y en referencia a los artículos 49 y 50 del Tratado de la Comunidad Europea, que «se oponen a que, en un Estado miembro, la prohibición impuesta a los sindicatos de adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de derogar o modificar un convenio colectivo celebrado por terceros esté supeditada a que las medidas tengan relación con las condiciones de trabajo y empleo a las que se aplique directamente la legislación nacional». Por tanto, se posibilitaba el derecho de una empresa extranjera a pagar a sus trabajadores los salarios del lugar de origen, en vez de los salarios del lugar de trabajo.

45. Esta Sentencia causó mucha expectación entre los sindicatos europeos, al tener aspectos positivos como el reconocimiento dentro del Derecho comunitario del derecho de huelga como derecho fundamental, así como el derecho de los sindicatos a la convocatoria de huelgas contra el *dumping* social. Pero en una nota de prensa, el mismo día en que se dictó la Sentencia del caso *Laval*, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) anunció que «nuestra decepción viene dada por el desafío que impone al sistema sueco de negociación colectiva», dado que «esta interpretación estrecha de la Directiva sobre trabajadores desplazados podría tener implicaciones negativas para los sistemas de otros países, así como que estos objetivos sean amenazados por el principio de libre circulación».

46. Una de las Sentencias más emblemáticas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación al desplazamiento transnacional de trabajadores, es el asunto *Viking*, que también mencionamos antes. Aquí el litigio se produjo entre el sindicato FSU, al que estaban afiliados los trabajadores de la empresa naviera Viking de origen finlandés, en relación con las medidas de conflicto colectivo y con amenazas de tales medidas, a efectos de disuadir a Viking el cambio de pabellón de uno de sus buques y de registrar dicho buque bajo el pabellón de otro Estado miembro. Viking proyectó cambiar el pabellón de su buque, porque su explotación era deficitaria, registrándolo en Estonia, con el fin de poder celebrar un nuevo convenio colectivo con un sindicato establecido en Estonia, dado que los salarios que se pagan a las tripulaciones estonias eran inferiores a los finlandeses. El FSU amenazó con una huelga apoyado por la Federación internacional de Sindicatos (ITF). Según la ITF, sólo los sindicatos establecidos en el Estado en el que se encuentra el propietario efectivo de un buque tienen derecho a celebrar acuerdos colectivos en relación con ese buque, y dentro de su campaña de lucha contra los pabellones de conveniencia, las medidas a tomar se concretaban en boicots y otras acciones de solidaridad entre los trabajadores. Tanto FSU como ITF consideraban que los sindicatos tienen derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo contra un empresario establecido en un Estado miembro, para disuadirlo de deslocalizar una parte o la totalidad de su empresa y de establecerla en otro Estado miembro. En la cuestión prejudicial, el Tribunal remitente solicitó, que se dilucidase si el artículo 43 del Tratado de las Comunidades Europeas debía interpretarse en el sentido de que está excluida de su ámbito de aplicación una

medida de conflicto colectivo emprendida por un sindicato o una agrupación de sindicatos contra una empresa, con el fin de conseguir que celebre un convenio colectivo cuyo contenido puede disuadirla de ejercer la libertad de establecimiento. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea afirma en su Sentencia que «el hecho de que el artículo 137 del Tratado de la Comunidad Europea no se aplique al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal no puede excluir una medida de conflicto colectivo como la controvertida en el litigio principal de la aplicación del artículo 43 del Tratado de la Comunidad Europea»<sup>64</sup>, añadiendo que «en contra de lo que alegan el FSU y la ITF, no puede considerarse que sea inherente al propio ejercicio de la libertad sindical y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo cierta vulneración de las citadas libertades fundamentales»<sup>65</sup>; libertades fundamentales que están establecidas en el Título III del Tratado. En cuanto a la libertad de establecimiento, el Tribunal señala que las medidas de conflicto colectivo adoptadas que impidan que los armadores matriculen sus buques en un Estado distinto del Estado del que son nacionales los propietarios efectivos de los buques, pueden restringir el ejercicio por Viking de su derecho al libre establecimiento, y por tanto, constituyen restricciones a la libertad de establecimiento en el sentido del artículo 43 del Tratado de las Comunidades Europeas. Al respecto, esta Sentencia falló que «no está excluida del ámbito de aplicación [...] una medida de conflicto colectivo [...] contra una empresa con el fin de conseguir que ésta celebre un convenio colectivo cuyo contenido puede disuadirla del ejercicio de la libertad de establecimiento», y que «medidas de conflicto colectivo como las controvertidas en el asunto principal [...] constituyen restricciones en el sentido de dicho artículo», aclarando al tiempo que «estas restricciones pueden estar justificadas, en principio, por la protección de una razón imperiosa de interés general, como la protección de los trabajadores, siempre que se compruebe que son adecuadas para garantizar la realización del objetivo legítimo perseguido y que no van más allá de lo necesario para lograr este objetivo».

C) Estudio comparado del Derecho «*ad intra*» de la Unión Europea sobre derechos colectivos de los trabajadores con la regulación del tema en el Derecho federal de los Estados Unidos

47. En el plano *ad intra* (esto es, el relativo a la Unión Europea como empleador o empresario de su propio personal a su servicio), los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea tienen establecidas sus funciones y regulados sus derechos en su propio Estatuto, promulgado por el Reglamento (CEE, Euratom,

---

<sup>64</sup> Véase apartado 41.

<sup>65</sup> Véase apartado 52.

CECA) nº 259/68 del Consejo, de 29 febrero 1968<sup>66</sup>. Según su artículo 1. quinquies, queda prohibida toda discriminación, y en su artículo 24. ter se reconoce el derecho de asociación, ratificando que podrán ser miembros de organizaciones sindicales o profesionales de funcionarios europeos, con lo que se les reconoce *ad intra* la libertad sindical. En su artículo 9.3 se reconoce la existencia del llamado Comité de personal, afirmando que «representará los intereses del personal ante la institución y asegurará el contacto permanente entre ésta y el personal», y además, que «participará en la gestión y control de los órganos de carácter social creados por la institución en interés del personal». Por su parte, el artículo 10.ter afirma que las organizaciones sindicales referidas en el artículo 24.ter actuarán en interés general del personal, aunque «sin perjuicio de las competencias estatutarias de los Comités de personal». En cuanto a la representatividad del personal afiliado a las organizaciones sindicales y profesionales, cuando estas últimas cuenten con un número mínimo de 400 afiliados, la Comisión las considerará representativas si tienen una «audiencia en las elecciones a representantes unitarios del 6% en el nivel central y 5% en el nivel local del personal de la Comisión Europea»<sup>67</sup>. En los Estados Unidos en el plano federal, el reconocimiento empresarial del sindicato está regulado en el artículo 159 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Si el empresario se niega a reconocer al sindicato como interlocutor, el sindicato puede acudir a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, y esta agencia puede certificar los resultados de una votación secreta, para que el sindicato ganador se convierta en el único representante de los trabajadores ante el empresario. En consecuencia, los representantes para la negociación colectiva son en los Estados Unidos los representantes exclusivos de todos los trabajadores de la empresa<sup>68</sup>.

48. Siempre en el plano *ad intra* del personal al servicio de la Unión Europea, y en lo tocante a la negociación colectiva, el Estatuto de los Funcionarios se limita a decir que «cada institución podrá celebrar acuerdos relativos a su personal con sus organizaciones sindicales y profesionales representativas», que esos acuerdos no pueden modificar el Estatuto de los funcionarios, y «que actuarán en cada institución con sujeción a las competencias estatutarias del Comité de personal»<sup>69</sup>. Doctrinalmente, se ha puesto de relieve que la Unión Europea tiene un modelo de carácter ocultista, en cuanto a la negociación colectiva en el plano *ad intra*, dado que es aparentemente imposible «localizar el texto de los acuerdos

---

<sup>66</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs.121 y ss.

<sup>67</sup> *Ibidem*, pág. 123.

<sup>68</sup> *Ibidem*, págs. 124-125.

<sup>69</sup> Véase artículo 10. quater.

colectivos intracomunitarios en el portal jurídico de la Unión Europea»<sup>70</sup>. Y ello, nos parece sorprendente, sobre todo sabiendo que las Instituciones de la Unión Europea dan empleo a más de 40.000 trabajadores de veintisiete países diferentes, como son los funcionarios permanentes (administradores y asistentes), los agentes contractuales, el personal temporal, además de los becarios en prácticas que trabajan en siete Instituciones, en periodos de tres a cinco meses, normalmente con una remuneración reducida. El Tribunal de la Función Pública es el órgano especializado en el ámbito del contencioso de la función pública de la Unión Europea, y es competente para conocer en primera instancia de los litigios entre la Unión Europea y sus agentes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 270 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como para conocer de los litigios entre cualquier órgano u organismo europeos y su personal. La Unión Europea, en cuanto que empresario, analiza los «acuerdos marco» negociados entre la Comisión Europea y los sindicatos más representativos de su personal, habiéndose afirmado doctrinalmente que «son acuerdos negociados separadamente con los sindicatos representativos del personal activo y del personal pasivo», y que «respecto de los que afectan al personal activo, la jurisprudencia comunitaria viene sosteniendo que se trata de acuerdos que poseen eficacia obligacional, pero no verdadera eficacia normativa»<sup>71</sup>. Por lo que respecta a los Estados Unidos, rige aquí de nuevo el artículo 159 del Título 29 del Código de los Estados Unidos, a cuyo tenor «los representantes de los trabajadores nombrados o seleccionados a los efectos de la negociación colectiva por la mayoría de los empleados de una unidad apropiada para tales fines, serán los representantes exclusivos de todos los empleados de dicha unidad a los efectos de la negociación colectiva».

49. Respecto del derecho de huelga —siempre en el plano *ad intra* de la Unión Europea—, en el acuerdo marco firmado en 2009 firmado entre la Comisión Europea y los sindicatos representativos de su personal resulta que «bajo el rótulo genérico “De los paros de trabajo”, el derecho que se niega a los sindicatos “representativos”, para conferírsele sólo a los sindicatos “representativos firmantes”, es el derecho de huelga; y ello, dado que sólo estos últimos tienen expresamente reconocido el ejercicio de los derechos de “iniciación de un paro de trabajo”»<sup>72</sup>. Desde un punto de vista jurisprudencial, nos ha parecido relevante una Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 18 marzo 1975<sup>73</sup>, relativa a un funcionario huelguista que pretendía que no se le descontasen sus haberes correspondientes a los días en que había participado en una huelga. Ahora bien, el Tribunal de Primera Instancia desestimó su demanda, razonando —en relación a la eficacia de los preceptos del acuerdo marco regulador de la huelga— que «sólo van

<sup>70</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Tipología y eficacia de los acuerdos marco negociados entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal», *Revista Aranzadi Social*, núm. 6 (2009), pág. 11.

<sup>71</sup> *Ibidem*, págs. 15 y ss.

<sup>72</sup> *Ibidem*, pág. 13.

<sup>73</sup> Asuntos acumulados 44, 46 y 49/74.



destinados a regular las relaciones colectivas de trabajo entre la Comisión, por una parte, y las Organizaciones Sindicales y Profesionales, por otra, y que no crean, respecto de cada funcionario considerado individualmente, ninguna obligación ni ningún derecho», de manera que «un funcionario no puede invocar adecuadamente un presunto incumplimiento de las estipulaciones del Acuerdo o de su Anexo con el objeto de impugnar judicialmente una decisión individual de retención, a raíz de las acciones de huelga»<sup>74</sup>. En fin, por lo que respecta a los Estados Unidos nos ha parecido de interés comparatista —en relación siempre con la huelga— el caso *NLRB v. Drivers, Chauffeurs, Helpers, Losal Union No. 639* (1969)<sup>75</sup>, en el que la Corte Suprema de los Estados Unidos sostuvo, aunque pueda sorprender en Europa, que no cabía la readmisión de los huelguistas, literalmente, «cuando los puestos reclamados por los huelguistas están ocupados por trabajadores contratados como sustitutos permanentes». Por lo demás, siempre en los Estados Unidos —y en el plano *ad intra* de su administración federal—, el Código de los Estados Unidos afirma que «una persona no puede aceptar o mantener un puesto en el Gobierno de los Estados Unidos... si participa en una huelga o defiende el derecho a la huelga»<sup>76</sup>.

## APÉNDICE DOCUMENTAL

### «158(b) Práctica laborales sucias del sindicato

Será práctica laboral sucia del sindicato o sus agentes:

(1) Impedir o coaccionar

(A) A los trabajadores en el ejercicio de los derechos garantizados en el artículo 157 de este título. Se aclara que este párrafo no perjudicará el derecho del sindicato a dictar sus propias reglas en relación con la adquisición o mantenimiento de la afiliación al mismo; o

(B) Al empresario en la selección de sus representantes a los efectos de la negociación colectiva o de la solución de reclamaciones:

(2) Provocar o intentar provocar que el empresario discrimine al trabajador con incumplimiento del sub-apartado (a)(3) de este artículo, o discrimine al trabajador

<sup>74</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Tipología y eficacia de los acuerdos marco negociados entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal», cit., pág. 15.

<sup>75</sup> Su referencia oficial es 632 US 274.

<sup>76</sup> Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 157-158.

respecto al cual su afiliación a dicho sindicato fue denegada o concluida por algún motivo distinto de su negativa a pagar las cuotas periódicas y los gastos de ingreso uniformemente exigidos como condición para adquirir o mantener la afiliación;

(3) Negarse a negociar colectivamente con el empresario, siempre y cuando sea el representante de sus trabajadores sujeto a lo dispuesto en el artículo 159(a) de este título;

(4)

(i) Comprometer, o inducir o estimular a que cualquier persona empleada por una persona que participe en el comercio o en una industria que afecte al comercio, participe en una huelga o negativa en el curso de su empleo a usar, manufacturar, procesar, transportar, o manejar o trabajar de cualquier otro modo sobre cualesquiera bienes, artículos, materiales, o materias primas, o a llevar a cabo cualesquiera servicios; o

(ii) Amenazar, coaccionar o restringir a cualquier persona que participe en el comercio o en una industria que afecte al comercio, cuando en ambos casos el objeto de aquello es:

A) Forzar o exigir al empresario o al trabajador autónomo que se una a un sindicato o asociación empresarial o que celebre un acuerdo que esté prohibido por el sub-apartado (e) de este artículo;

(B) Forzar o exigir a una persona a que cese de usar, vender, manejar, transportar o tratar de otro modo con los productos de cualquier otro productor, procesador o fabricante, o que cese de hacer negocios con cualquier otra persona, o forzar o exigir a cualquier otro empresario que reconozca o negocie con un sindicato en cuanto que representante de sus trabajadores, salvo que dicho sindicato haya sido certificado como representante de dichos trabajadores al amparo de las disposiciones del artículo 159 de este Título. Se aclara, que nada contenido en esta cláusula (B) se interpretará para hacer ilícita, si no es ilícita de otro modo, una huelga primaria o un piquete primario;

(C) Forzar o exigir al empresario que reconozca o negocie con un sindicato concreto como representante de sus trabajadores si otro sindicato ha sido certificado como representante de dichos trabajadores al amparo de las disposiciones del artículo 159 de este Título;

(D) Forzar o exigir al empresario que asigne un trabajo concreto a los trabajadores de un sindicato concreto o de una profesión, oficio o clase concretos en vez de a los trabajadores de otro sindicato o de profesión, oficio o clase, salvo que dicho empresario se niegue a cumplir una orden o certificación de la Oficina determinando el representante negociador de los trabajadores para realizar dicho trabajo. Se aclara, que nada de lo contenido en este sub-apartado se interpretará

para hacer ilícita la negativa de una persona a entrar en las instalaciones de un empresario (distinto de su propio empresario), si los trabajadores de dicho empresario participan en una huelga ratificada o aprobada por el representante de dichos trabajadores a quien dicho empresario se le obliga a reconocer al amparo de este sub-apartado. Se aclara, además, que a los efectos de este apartado (4) sólo, nada de lo contenido en dicho apartado se interpretará para prohibir la publicidad, distinta de los piquetes, a los efectos de advertir verazmente al público, incluidos los consumidores y afiliados a un sindicato, de que el producto o productos son producidos por un empresario con el que el sindicato tiene un conflicto primario y son distribuidos por otro empresario, siempre y cuando dicha publicidad no tenga el efecto de inducir a ningún trabajador individual de una persona distinta del empresario primario, en el curso de su empleo, a negarse a recoger, entregar o transportar cualquier tipo de bienes, o no llevar a cabo cualquier tipo de servicios, en el centro de trabajo del empresario participante en dicha distribución;

(5) Exigir a los trabajadores cubiertos por un acuerdo autorizado al amparo del sub-apartado (a)(3) de este artículo el pago, como condición precedente para convertirse en afiliado de dicho sindicato, de una cantidad en cuantía que la Junta considere excesiva o discriminatoria teniendo en cuenta todas las circunstancias. Al realizar dicha constatación, la Junta deberá considerar, entre otros factores relevantes, las prácticas y costumbres de los sindicatos en el sector concreto, y los salarios actualmente pagados a los trabajadores afectados;

(6) Causar o intentar causar que un empresario pague o entregue o acuerde pagar o entregar dinero o cualquier otra cosa de valor, con la naturaleza de una exacción, por servicios que no se han realizado o que tienen que realizarse; y

(7) Hacer piquetes o causar que se hagan piquetes, o amenazar con hacer piquetes o que se hagan piquetes, a un empresario cuando el objeto de ello es forzar o exigir que el empresario reconozca o negocie con un sindicato como representante de sus trabajadores, o forzar o exigir a los trabajadores de un empresario a aceptar o elegir al sindicato como su representante en la negociación colectiva, a menos que dicho sindicato esté actualmente certificado como representante de dichos trabajadores:

(A) Cuando el empresario ha reconocido lícitamente, de conformidad con este subcapítulo, a cualquier otro sindicato y una cuestión relativa a la representación no puede ser adecuadamente planteada al amparo del artículo 159 (c) de este Título,

(B) Cuando en los doce meses precedentes se ha llevado a cabo una elección válida al amparo del artículo 159 (c) de este Título, o

(C) Cuando dichos piquetes se han llevado a cabo sin una petición al amparo del artículo 159 (c) de este Título, que haya sido registrada en un período razonable de tiempo que no exceda de treinta días desde el inicio de dichos piquetes. Se aclara,

que cuando dicha clase petición haya sido registrada, la oficina inmediatamente, sin tener las disposiciones del artículo 159 (c)(1) de este Título o la ausencia de prueba de un interés sustancial por parte del sindicato, llevará a cabo la elección en dicha unidad que la Oficina considere que es apropiada, y certificará los resultados de la misma. Se aclara, además, que nada en este sub-apartado (C) se interpretará para prohibir los piquetes o cualquier otra publicidad con el propósito de advertir verazmente al público (incluidos los consumidores) que el empresario no emplea afiliados de un sindicato, o ha contratado con él, a menos que el efecto de dichos piquetes sea inducir a cualquier persona empleada por otra persona en el curso de su empleo, que no recoja, entregue o transporte cualesquiera bienes o no lleve a cabo cualesquiera servicios.

Nada en este apartado (7) se interpretará para permitir un acto que de otro modo sería práctica laboral sucia al amparo de este sub-apartado».