

# LA CONFIGURACION DE LOS SINDICATOS NORTEAMERICANOS

## INTRODUCCIÓN

El *objeto* del presente estudio lo constituyen los Sindicatos norteamericanos.

El *aspecto* que de este objeto va a ser examinado es el jurídico; pero ya desde este momento conviene hacer las observaciones de que:

El Sindicato es en Norteamérica una entidad sociológica de formidable relieve en el medio humano en que está inserto y dentro del cual desarrolla sus actividades.

El Sindicato es en Norteamérica un auténtico poder político de naturaleza indirecta; vale esto tanto como decir que una parte muy importante de su acción va primariamente encaminada a influir en un determinado sentido las decisiones del poder político, aunque sin asumir las responsabilidades que la decisión política entraña. El Sindicato es, pues, en la realidad pública norteamericana lo que técnicamente se denomina un *grupo de presión*.

El Sindicato es en Norteamérica una fuerza económica de primera magnitud, representada por el control de unos dieciséis millones de trabajadores por cuenta ajena; en determinadas especialidades laborales, y en determinadas ramas de la producción, el Sindicato ejerce un auténtico monopolio en la oferta de mano de obra.

Pues bien, estos tres planos desde los cuales el Sindicato puede ser sometido a análisis quedan al margen de nuestra reflexión. Las referencias a los mismos serán, en muchas ocasiones, absolutamente necesarias, y en tal caso no dejarán de hacerse. Pero sin perder nunca el carácter de medios e instrumentos que nos ayuden a la recta percepción del aspecto que queremos contemplar, aspecto que, reiteramos, es el jurídico.

Y la *tesis* que sobre el Sindicato norteamericano, contemplado como realidad jurídica, vamos a tratar de desenvolver es la de que

han sido precisamente instituciones jurídicas, decisiones jurídicas de carácter general o de carácter particular, las que han configurado y pulido la realidad —sociológica, política, económica— del Sindicato. Si el Derecho no ha sido un taumaturgo a cuyo conjuero haya surgido la realidad sindical, sí ha sido, en cambio, un artista que, detestando unas veces y encariñado otras con su materia prima, la ha ido moldeando y cincelandó, perfilando sus rasgos y mostrándosela a la sociedad en la multiplicidad de sus facetas.

Precisamente por ello la base de nuestro estudio está fundamentalmente constituida por leyes y por decisiones que han tenido por objeto el Sindicato o sus actividades. No, naturalmente, todas las leyes y todas las decisiones judiciales que se hayan promulgado o puesto sobre cualesquiera materias sindicales, sino precisamente aquellas que explícita o implícitamente se hayan planteado lo que pudiéramos denominar el problema existencial del Sindicato, esto es, el de la posibilidad de su existencia como ente social, el de su licitud y el de la posibilidad de existencia y licitud de aquellos medios de acción sustanciales y definidores del ente que los utiliza.

Un análisis de este tipo forzosamente ha de presentarse bajo la forma de un despliegue histórico; es la Historia la que ha de mostrarnos cómo el Derecho ha ido configurando la Sociología. Particularmente, por lo que a nuestro tema toca, el derecho de los trabajadores por cuenta ajena a agruparse en organizaciones que atiendan a la conservación y mejora de sus condiciones de vida; el derecho a elegir en el seno de esa organización quien les represente en la discusión con las empresas de cuáles han de ser las condiciones de toda índole en que presten su trabajo; la correlativa obligación de las empresas de regular las condiciones de trabajo a través de los pactos establecidos con los representantes de los trabajadores; la licitud del empleo de determinados tipos de coerción económica por parte de los sindicatos como elemento que equilibre su notoria desigualdad frente a la otra parte de la contratación del trabajo, sobre todo cuando esta última está constituida por la gran empresa capitalista... Todos estos esenciales problemas, y otros muchos que pudieran citarse, resultan inexplicables en la realidad norteamericana si no son mirados históricamente.

Hemos de advertir finalmente que, versando este estudio sobre la configuración jurídica de una realidad sociológica, podríamos cerrarlo en el punto y momento en que viéramos que aquel «problema existencial» al que antes aludíamos se hallaba resuelto en el sentido de que tal configuración hubiera logrado la perfección precisa para que, en el terreno del Derecho, ni pudiera dudarse

de su existencia institucional ni se permitiera el juego de instrumentos jurídicos tendentes a su negación o a la negación de aquellos de sus atributos que sean condición *sine qua non* para su sobrevivencia en el propio mundo del Derecho. Pero como quiera que este momento en la realidad que es objeto de análisis hay que situarlo —anticipémoslo— en la década 1930-1940, y más concretamente, en el año 1935, en que fué promulgada la *National Labor Relations Act*, parecería incompleta la exposición si ésta no se prolongara más allá de los que pudiéramos denominar sus límites sistemáticos, desbordando éstos en forma que la reflexión alcanzara a los acaecimientos ocurridos en los últimos veinte años, sobre todo teniendo en cuenta que entre ellos se encuentran algunos tan sobremanera interesantes como puede serlo y lo es la iniciación de movimientos regresivos en la evolución sindical en época plenamente contemporánea. Resulta hoy un tanto anómalo escribir sobre el sindicalismo norteamericano y no referirse a la ley Taft-Hartley, y ésta fué promulgada en el año 1947.

Así es que nuestra exposición va a tener como límite el que forzosamente impone el presente, y aún nos atreveremos a reflexionar sobre las perspectivas que para el futuro pueden inducirse del pasado, hasta donde sea lícito y razonable, y no temerario o utópico, este tipo de reflexión (\*).

#### I.—PLANTEAMIENTO ACTUAL DEL PROBLEMA SINDICAL

En 5 de julio de 1935 el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, *in Congress assembled*, afirmaban lisa y llanamente «la desigualdad de posición existente entre los trabajadores por cuenta ajena, que no gozan ni de una plena libertad de asociación ni de una real libertad de contratación, y los empresarios, que se hallan organizados en sociedades o bajo otras formas de asociaciones de propietarios»; insistían en que esta desigualdad «tiende a agravar las periódicas depresiones económicas, al hundir los salarios y, con ellos, el poder adquisitivo de los traba-

---

(\*) La versión inicial de este trabajo, presentado como memoria para la colación del grado de Doctor en Derecho en la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, concluía en la Ley Wagner (1935), sin entrar en el estudio de la misma. Al ampliarlo ahora hasta el momento presente atendemos la acertada indicación que en tal sentido nos fué hecha por el Tribunal que juzgó la tesis, formado por los Catedráticos señores GUASP, GASCÓN Y MARÍN, JORDANA, MALDONADO y CONDE.

jadores, y al impedir la estabilización de los propios salarios y de las condiciones de trabajo dentro de y entre las industrias»; manifestaban que «la experiencia había demostrado que la protección por la ley del derecho de los trabajadores a sindicarse y a contratar colectivamente salvaguarda el comercio... al restaurar la igualdad en los poderes contractuales de trabajadores y empresarios», y declaraban solemnemente como directrices de la política de los Estados Unidos las de «fomentar la práctica y el procedimiento de los pactos colectivos de condiciones de trabajo» y «proteger el ejercicio por los trabajadores de plenas libertades de asociación, organización y designación de representantes de su propia elección con la finalidad de negociar los términos y condiciones de la prestación de su trabajo o con otras finalidades de mutua ayuda o protección» (1).

Diez años después podía leerse en una sentencia del Tribunal Supremo que «el trabajador ha luchado durante largo tiempo; la lucha ha estado llena de odio y el conflicto ha sido peligroso; pero hoy los trabajadores no pueden ser privados de su medio de subsistencia simplemente porque quieran sindicarse y sus empresarios *no quieran que se sindiquen. El trabajador ha conquistado, asimismo, otros derechos...* y, lo que es más importante y constituye la base de todas sus conquistas: ha obtenido el reconocimiento de que la posibilidad de que gane su sustento... es un problema que toda comunidad organizada debe resolver, si quiere sobrevivir» (2), o, en otra, mucho más concretamente, que «infringe la ley el empresario que negocia las condiciones de trabajo individualmente con los trabajadores a su servicio, ignorando al representante elegido a tal efecto» (3).

Pero esta consagración de las organizaciones sindicales, concebidas ya como dignas de protección y de fomento, y el reconocimiento de que las necesidades de los trabajadores han de ser atendidas como condición *sine qua non* para la sobrevivencia de la comunidad, son hechos y actitudes, por lo que a los Estados Unidos toca, absolutamente contemporáneos; no más atrás de 1920, por no remontarnos a períodos anteriores, tales afirmaciones habrían parecido socialmente absurdas y económicamente monstruosas, y, lo que es quizá más importante y significativo: no hubie-

---

(1) *National Labor Relations Act*, sección 1.

(2) Voto particular del magistrado JACKSON en Hunt, *versus* Crumboch, 325 U. S. 821 (1945).

(3) *Medo Photo Supply Corp. versus National Labor Relations Board*, 321 U. S. 678 (1944).

ran podido pronunciarse con trascendencia político-social; el esquema de poderes vigente hasta —digamos— 1929 no lo hubiera consentido en forma alguna. Veamos, pues, cuál era este esquema de poder, en qué se apoyaba y cómo se manifestó y de qué manera fué derrocado.

## II.—LOS PRECEDENTES EN EL «COMMON LAW» BRITÁNICO

Afirma Adam Smith en un celeberrimo pasaje (4) que los salarios son el resultado de un contrato hecho entre dos partes cuyos intereses son completamente opuestos; «el trabajador desea conseguir lo más posible; el empresario desea darle lo menos posible. Tanto unos como otros están dispuestos a coaligarse, los primeros para elevar y los segundos para reducir los salarios», y en seguida: «Los empresarios, por ser pocos en número, pueden coaligarse con gran facilidad, y la ley, además, autoriza o, al menos, no prohíbe sus coligaciones, mientras que prohíbe las de los trabajadores». (Textual: *And the law, besides, authorises, or at least does not prohibit their combinations, while it prohibits those of the workmen.*)

La afirmación de Smith en este punto no entraña ningún juicio de valor, sino que se limita a la constatación de un hecho: los empresarios pueden acrecentar su poder económico mediante la coligación primero porque son pocos y, segundo, porque la ley cuando menos no prohíbe sus coligaciones; a los trabajadores esto les está negado primero, *a sensu contrario*, porque su número hace difícil el acuerdo y la acción conjunta y, segundo, porque la ley lo prohíbe.

Esta ley (*law*) a la que se refería el economista escocés estaba constituida por el conjunto de precedentes judiciales que consideraban como una maquinación criminal la tendente a elevar los precios de los mercados y que muy pronto fueron aplicadas a los incipientes Sindicatos; también por la época en que escribía Adam Smith (segunda mitad del siglo XVIII; *The Wealth of Nations* se publicó, como es sabido, en 1776) esta misma *rule of law* que condenaba las coligaciones como conspiraciones *in restraint of trade*, era aplicada a los empresarios, pero con mucha mayor lenidad; aparte de que este tipo de combinaciones, al carecer del carácter espectacular y frecuentemente violento de las huelgas y ser lle-

(4) ADAM SMITH: *The Wealth of Nations*, capítulo VIII, libro I (páginas 58 y 59 de la edición Everyman's, 1950).

vadas de forma que no trascendieran al público eran prácticamente imposibles de perseguir; el mismo Smith nos informa en otro pasaje cómo los acuerdos entre los patronos «se realizan con el mayor sigilo y en el mayor secreto» (*with the utmost silence and secrecy*), sin que nunca el público llegue a tener conocimiento de ellos (*they are never heard of by other people*) (5). De todas formas, esta desigualdad de trato en el *Common Law* de las coligaciones de empresarios con relación a las de los trabajadores pronto pasó a ser algo más que una simple práctica para pasar a convertirse en un principio de derecho, llegándose así a configurar lo que muy gráficamente se ha llamado *the Double Standard*, que alcanzó su máxima expresión en Gran Bretaña en la llamada «Trilogía de la Cámara de los Lores» (6), donde mientras se decía por un lado que «la coligación de capital con finalidad de comercio y competencia es algo muy diferente de la combinación de varias personas contra otra con ánimo de dañar a ésta» y se afirmaba que para la primera «hay una justa causa o excusa», constituida por la competencia económica (7), se razonaba por otro que esas mismas coligaciones, en cuanto sus miembros eran trabajadores, envolvían «una conspiración, una común intención y una combinación» para perjudicar los negocios de otros, y eran, como tales, punibles.

A *posteriori* la explicación de estas decisiones judiciales parece sencilla; desde el punto de vista económico —se dice— no son sino un trasunto del *laissez faire* que veía como instituciones repudiadas todas aquellas encaminadas a controlar las fuerzas operantes en los mercados, reputadas como naturales y justas, y por ello mismo como capaces de producir libremente un orden general y adecuado. Las combinaciones de los trabajadores para conse-

---

(5) *Ibid.*, pág. 59.

(6) Esta «trilogía» está formada por tres decisiones de la Cámara de los Lores sobre tres distintos casos de *combinations* presumiblemente ilícitas: *Mogul Steamship Company versus McGregor, Gow and Company*. H. L. (1892) A. C. 25; *Allen versus Flood*. H. L. (1898) A. C. 1; *Quinn versus Leatham*, H. L. (1901) A. C. 495.

El primero, coligación de empresarios; los dos últimos, coligación de trabajadores. Un excelente comentario sobre estas sentencias se halla en el capítulo II (*Free Enterprise in England.—The Double Standard*) de GREGORY, Charles: *Labor and the Law*, New York, W. W. Norton & Co. Inc., 1946. Vid. asimismo el capítulo I (*Historical Introduction*) de CITRINE, Norman Arthur, *Trade Union Law*, Londres, Stevens & Sons, Ltd., 1950.

(7) *Mogul Case*; en fin de cuentas —razonaron los jueces— la combinación de demandados «no ha hecho nada contra el demandante, sino llevar a su amargo final una guerra luchada en interés de su propio negocio».

guir una elevación del precio de su trabajo eran ya por sí mismas nocivas, en cuanto impedían el juego libre de aquella mecánica natural única capaz de fijar los salarios en sus justos niveles; además — se pensaba—, la elevación artificial de los salarios forzosamente habría de traducirse en una elevación de los precios, con lo que, indirecta y artificialmente, también quedaban éstos afectados. Desde el punto de vista jurídico la atención se centró —sobre ello habremos de insistir posteriormente— en la limitación de la libertad que significaba el que un trabajador abdicara su derecho de contratar la prestación de sus servicios en un ente colectivo que a su vez designaba un representante para la discusión en nombre de todos sus afiliados.

La explicación más adecuada a los hechos se halla probablemente en otro lugar; el *Common Law* había ido acumulando sobre su viejo fondo romano las decisiones de unos jueces que desde que puede hablarse de burguesía en Inglaterra pertenecían al estamento burgués y respondían a una mecánica de poder que por naturaleza tendía a otorgar los privilegios y a garantizar las posiciones de preponderancia a su grupo estamental. No quiere esto decir que las decisiones fueran conscientemente puestas administrando la injusticia, sino que el juzgador se hallaba sumergido en el seno social del estamento al que pertenecía y estaba casi biológicamente tarado para comprender la existencia de intereses jurídicamente actuables que no fueran los de su grupo (8).

Sin inquirir más acerca del por qué, lo cierto es que el Derecho británico de la época inmediatamente anterior a la emancipación de las colonias americanas contemplaba las asociaciones de traba-

---

(8) Había de transcurrir mucho tiempo antes de que los jueces llegaran a tener siquiera la duda acerca de su incapacidad para comprender los problemas del mundo del trabajo; aún en 1921 el *Lord Justice SCRUTTON* se dirigía a la judicatura diciendo: «No me refiero a la parcialidad consciente, pero los hábitos que os forman y la gente con la que os mezcláis crean en vosotros una cierta clase de ideas de tal naturaleza que cuando tenéis que enfrentaros con otras ideas no juzgáis tan sabiamente ni con tanta seguridad como quisierais. Y esta es una de las grandes dificultades de los trabajadores en el momento actual. Los trabajadores dicen: "¿Dónde está la imparcialidad de los jueces? Todos ellos se mueven dentro del círculo de los empresarios y están educados en y nutridos por las mismas ideas que los empresarios. ¿Cómo puede conseguir así un trabajador o un sindicato una justicia imparcial?" Es muy difícil en ocasiones estar seguro de que os habéis colocado en situación imparcial entre dos partes cuando una de éstas es de vuestra propia clase y la otra no lo es.» *Lord Justice SCRUTTON* en *Cambridge Law Journal*, 1921; en GREGORY, loc. cit., página 158.

jadores como ilegales *per se*, viniendo a presumir *juris et de iure* la ilicitud de sus fines, sobre la base de que éstos no podían ser otros sino los de ejercer una antinatural coerción económica sobre el empresario; el *unlawful act*, que convertía la asociación, figura lícita, en *conspiracy*, figura ilícita, se daba por evidente y notorio. Y precisamente la limitada visión de los jueces se hallaba en no saber aplicar el mismo patrón a las combinaciones empresariales, hechas con la finalidad de acrecentar sus beneficios mediante la disminución o la eliminación de la competencia o mediante la depresión planeada de los salarios, que a las combinaciones sindicales, que si ciertamente ejercían su acción sobre los salarios, tendiendo a elevarlos o a estabilizarlos, constituían el único medio de lucha en una economía que ya acusaba los primeros avances del capitalismo, y con ellos la tendencia a la concentración de poder económico, frente al cual el trabajador aislado no se caracterizaba sino por su radical impotencia.

### III.—EL TRASLADO A LOS ESTADOS UNIDOS DE LA DOCTRINA DE LA CONFABULACIÓN CRIMINAL

Todos estos precedentes del *Common Law* fueron calurosamente acogidos en los Estados Unidos, y su manifestación, decisiva para los próximos treinta años de historia sindical norteamericana, se halló en una célebre decisión judicial dictada en el año 1806 (9). Su importancia merece el que se la examine con algún detalle.

Los oficiales zapateros (10) de Filadelfia estaban asociados en un *Club*, y en un determinado momento presentaron a sus patronos una serie de propuestas, reclamaciones o exigencias (el nombre en realidad es de escasa trascendencia), la fundamental de las cuales consistía en que sus salarios por par de zapatos fabricados se fijaran en una determinada cantidad, superior de un 25 a un 75 por 100 a la que estaban recibiendo. La respuesta de los patronos

(9) *Commonwealth versus PULLIS*; este decisivo caso se cita y comenta en prácticamente todos los libros y tratados sobre la materia; está estudiado con gran extensión en la monumental *Documentary History of American Industrial Society*, de COMMONS y otros, 10 volúmenes, Cleveland, 1910.

(10) Más exactamente, *Cordwainers*; la voz, arcaica hoy, designaba tanto al zapatero (*shoemaker*) como al artesano del cuero y cordobán; su origen es español, derivando de «cordobán», de o perteneciente a Córdoba, y por traslación, un cuero suave y de grano fino originariamente manufacturado en Córdoba. Todo ello según el *Webster's New Collegiate Dictionary*, segunda edición.

fué la de una denuncia al fiscal y la iniciación del correspondiente proceso criminal; el juez apreció la existencia de una *conspiración* por parte de los zapateros de las claramente definidas como punibles en los precedentes, razonando del siguiente modo:

En primer lugar, que lo pretendido por los encartados era elevar «por medios artificiales el precio de su trabajo», perjudicando indebidamente al público (*taking an undue advantage of the public*).

Después, y en la misma línea de razonamiento, que esta regulación «artificial» de los salarios «no se gobernaba por ninguna regla ni era controlada por ninguna persona imparcial, sino que dependía enteramente de los pocos interesados», abandonando así «los bolsillos de la comunidad a la discreción de los interesados» (la combinación de trabajadores *leaves the pocket of the whole community to the discretion of the concerned*).

Más adelante, y utilizando ahora un argumento del que posteriores decisiones habrían de hacer un uso amplísimo, que la agrupación de zapateros era perjudicial para los que de ellos no se unieran a la organización, con lo que —se venía a concluir— se privaba a los zapateros de su libertad de unirse o no a la entidad.

Después, una serie de vagas frases presagiando apocalípticos males; una combinación de trabajadores —decía el juez— *is pregnant with public mischief and private injury*, y tiende a desmoralizar a los trabajadores (*ends to demoralize the workmen*).

Era, pues, evidente la profunda sabiduría y clarísimo fundamento de la *rule or law* que condenaba las conspiraciones del tipo de la que se debatía, y como, por otro lado, la regla era clara, no había sino aplicarla; aunque, dicho sea de paso, si la justicia y la sabiduría de la norma no hubieran sido evidentes esto tampoco hubiera constituido ningún obstáculo para su aplicación, sin necesidad de inquirir sus fundamentos (... *we are bound to conform to it even though we do not comprehend the principle upon which it is founded... if it is law, there may be good reasons for it though we cannot find them out* (11)).

Este fué en sustancia el *Corvainers' Case*; de él salieron definidos los Sindicatos como conspiraciones ilícitas por naturaleza y cualesquiera que fueran sus medios de actuación, por presumirse que cualesquiera que fueran sus fines éstos siempre podrían recon-

---

(11) En este respeto del juez por la norma parecen resonar ecos rusonianos; hemos de obedecerla aunque no la comprendamos —dice—, «porque ese es el deseo de la mayoría. Es ley porque es su deseo. (... *it is the will of the majority. It is law because it is their will*).

ducirse al de ejercer una coerción económica sobre los empresarios. Por supuesto, ni esta decisión ni las muy numerosas que posteriormente se dictaron en el mismo sentido detuvieron la tendencia de los trabajadores, sobre todo de los trabajadores especializados, hacia la asociación; la primera mitad del siglo XIX no se caracteriza ciertamente en la historia de los Sindicatos norteamericanos por la falta de los mismos. Las entonces llamadas *Trade Societies* se extendían por toda Nueva Inglaterra, sobre todo en los núcleos urbanos, y hasta surgen en 1834 los primeros intentos de creación de una federación sindical nacional. La *National Trade Union* fué creada en este año, y aunque su vida fué corta demuestra hasta qué punto los frenos judiciales fueron insuficientes para detener la marcha de la corriente sociológica que empujaba hacia la sindicación (12).

Por otro lado, y a semejanza de lo que había ocurrido en la Gran Bretaña, no se apreció la existencia de la misma *conspiracy* en los casos de combinaciones de empresarios; de hecho, la concentración capitalista fué tolerada cuando no fomentada, y la legislación *antitrust* se caracterizó por su completo fracaso, dándose el paradójico caso de que cada nueva norma dictada por el Congreso con el deseo, más aparente que real, de poner un freno en la carrera del poder económico, era seguida de una época de intensa concentración; en el año 1932 hemos de ver aún al Tribunal Supremo declarar solemnemente la inconstitucionalidad de una ley por la que el Estado de Oklahoma intentó regular en interés del público una determinada actividad industrial, afirmando que nada está tan claro en la enmienda XIV a la Constitución (13)

(12) Vid. sobre este punto el capítulo IV (*Labor Strength in the 1830's*) de Foster R. DULLES, *Labor in America, a History*, New York, Thomas Y. Crowell, cuarta edición, agosto 1950.

(13) La enmienda XIV de la Constitución, en la parte que aquí interesa, prohíbe expresamente a los Estados federados «privar a ninguna persona de su vida, libertad o propiedad *without due process of law*». Su evidente deseo, dada la época (1868), y el sentido con que fué promulgada (pertenece a la serie de medidas tendentes a la *reconstrucción* del Sur confederado, vencido en la guerra civil), fué elevar a los individuos de raza negra a la calidad de ciudadanos, suprimiendo la esclavitud. Pero la amplísima redacción que se dió a la enmienda colocó en manos de los Tribunales un arma de incalculable potencia frente al Poder legislativo: «tan amplia y poco concreta ha sido la exigencia del *due process* que cualquier infracción de la libertad contractual bastaba para infringirla si la legislación, a juicio de los Tribunales, era arbitraria, irrazonable o caprichosa» (FAINSOD, Merle, y GORDON, Lincoln: *Government and the American Economy*, New York, W. W. Norton & Co., 1948, pág. 136).

como «el principio de que se halla allende el poder del Estado... interferirse arbitrariamente en los negocios de las empresas privadas... bajo el pretexto de proteger al público» (14). Particularmente durante la *era republicana* (1860 a 1912), cualquier intento por parte del Poder público de imponer cortapisas o sujetar a normas jurídicas la actividad de las empresas fué inmediatamente abrogado por el Tribunal Supremo, siempre sobre la base de su inconstitucionalidad, por su oposición a la citada enmienda XIV de la Constitución. «Cientos de leyes fueron declaradas inconstitucionales» por tal causa (15). Pero sobre este tipo de decisiones volveremos más tarde; si hemos dado aquí un breve anticipo de ellas ha sido a los solos efectos de dejar sentado que aquel *Double Standard* al que se refería Adam Smith contemplando la realidad inglesa pasó en su plenitud a la norteamericana.

#### IV.—LOS SINDICATOS COMO ASOCIACIONES LÍCITAS

El progresivo desarrollo de los Sindicatos, sin embargo, hacía insostenible el mantenimiento de la doctrina sentada en el *Cordwainer's Case*; un importantísimo giro lo marca en el año 1842 otra decisión judicial adoptada por el Tribunal Supremo del Estado de Massachussets (16).

Sus supuestos de hecho son también sencillos; siete miembros de un Sindicato (la *Boston Journeymen Bootmakers' Society*) habían sido condenados por un Tribunal inferior como reos de *conspiracy*, por haber declarado y organizado una huelga contra un determinado empresario por haberse negado éste a despedir a un trabajador a su servicio no perteneciente al Sindicato; en apelación conoció del asunto el Tribunal Supremo del Estado, quien dictó sentencia absolutoria, basada en los siguientes razonamientos:

Una asociación de trabajadores por sí misma no es ilegal; tal asociación puede tender a «prestar asistencia a sus socios en tiempos de escasez, enfermedad y angustia o a elevar su condición inte-

(14) *New State Ice Co. versus Liebmann*. 285 U. S. 262 (1932).

(15) MCKEAN, Dayton David: *Party and Pressure Politics*, Boston-New York, Houghton Mifflin Co., 1949, pág. 399.

(16) *Commonwealth versus Hunt*; también este caso, dada su importancia, aparece comentado con mayor o menor amplitud en casi todos los libros sobre la materia; vid., por ejemplo, COMMONS, J. R., y otros: *History of Labour in the United States*, New York, The MacMillan Co., 1918, vol. I, pág. 412.

lectual, moral y social, o a mejorar sus especialidades laborales o a otros fines».

Consiguientemente, la licitud o ilicitud de los Sindicatos depende de los fines que los mismos se propongan conseguir, y es preciso examinar éstos antes de declarar lisa y llanamente la ilicitud; la asociación es lícita si sus fines son *actually innocent*, realmente inocentes.

Y también, al parecer, hay que atender a los medios de actuación, o cuando menos a su intensidad; había de declararse la ilicitud del Sindicato sólo cuando *its powers are abused*, cuando abusa de su poder.

No trazó el juez una línea clara distintiva entre qué finalidades y qué medios eran lícitos y cuáles eran ilícitos. Ni realmente la importancia del caso reside en este punto; donde se ha de buscar ésta es en el hecho de que por primera vez una decisión judicial norteamericana abandonaba la tesis de la ilegalidad *per se* de las combinaciones de los trabajadores, lo que *a sensu contrario* equivalía a reconocer en principio su licitud; la discusión posterior, en la línea abierta por esta sentencia, se centra sobre si la huelga y sus distintas modalidades constituyen o no un abuso de poder y si lo constituyen o no las diversas clases de *boycott*, y si la elevación de salario, o la reducción de la jornada de trabajo, o la mejora de las condiciones materiales en que éste se presta, o el reconocimiento del representante sindical como agente de contratación, o el forzar al patrono a que admita a su servicio únicamente a trabajadores sindicados o que despida a los no sindicados, etc., son o no son fines lícitos que un Sindicato deba perseguir. Pero ya partiendo de la base de que en el puro y simple hecho de la asociación de trabajadores no hay ninguna ilicitud.

Por lo que a la decisión recién comentada hace referencia conviene hacer todavía dos importantes observaciones.

La primera de ellas es la de que, según entendió el Tribunal, la intención del Sindicato de que todos los que poseyeran la especialidad laboral que constituía la base de la sindicación pertenecieran al mismo, no era una finalidad ilícita; ni la huelga entablada para conseguir esta finalidad parecía un abuso de poder. Las decisiones posteriores dejan de ser tan generosas.

La segunda es la de que el juez que puso la sentencia (*Chief Justice Shaw*), más que a su propia convicción obedeció a los dictados de la necesidad que en absoluto consentía que se prolongara por más tiempo la vigencia de la doctrina de la *conspiracy*; tal

es la opinión, al menos, de Gregory (17), quien después de describirnos al juez como *no lover of unions* y señalar que así lo demostró en otras muchas decisiones, nos dice: «(Esto) no obstante, por la lectura de los periódicos se dió cuenta que los trabajadores de Massachussetts reaccionarían violentamente si los Tribunales persistían en llamarlos criminales por tratar de realizar sus intereses mediante la huelga (*to advance thier interests by their refusal to work*). Sabía que las fortunas de muchas viejas familias de Boston estaban ligadas a las fábricas recién construídas y que una oleada de huelgas, siguiendo a la reciente depresión, podía con facilidad acabar con ellas. Tal desastre, a su vez, podía tener repercusiones políticas sobre las tarifas aduaneras que se creían necesarias para la protección de la incipiente industria. Sencillamente, había que hacer algo para suavizar el uso indiscriminado de la doctrina de la combinación criminal contra los trabajadores». (Textual: *Something simply had to be done to discourage the indiscriminate use of the doctrine of criminal conspiracy against the workers.*)

#### V.—DEL «COMMONWEALTH CASE A LA «CLAYTON ACT»

Tenemos, pues, ya a los Sindicatos reconocidos como organizaciones lícitas, o al menos como organizaciones de las que no podía predicarse sin más su ilicitud; a partir de 1842 la doctrina de la *criminal conspiracy* cae en completo desuso. Sería muy interesante perseguir la jurisprudencia a partir del indicado año y ver sus fallos en materias candentes como la huelga, el *boycott*, las promesas antisindicales contenidas en los contratos de trabajo, los pactos por virtud de los cuales una empresa se comprometía a aceptar a su servicio sólo a los trabajadores sindicados (*closed shop*). Pero, según dijimos en la exposición preliminar, este trabajo se centra sobre el estudio del que pudiéramos llamar problema vital del Sindicato, esto es, sobre la posibilidad de su existencia como agrupación representativa de trabajadores; ello hace que abandonemos estos temas, aunque las referencias a los mismos serán imprescindibles y forzosamente abundantes, porque la vía de ataque de los poderes antisindicales va a consistir ahora, en buena medida, en privarle de sus medios de acción (la huelga, el *boycott*, el *picket* fundamentalmente).

Si hasta aquí el desarrollo de nuestra tesis ha sido unitario, en

---

(17) GREGORY, Charles, op. cit., págs. 27 y siguientes.

este momento se impone una división: el próximo hito en nuestro estudio lo constituye la *Clayton Act* (1914), y el camino que conduce hasta el mismo lo vamos a recorrer por dos vías distintas para estudiar dos instituciones que, aunque relacionadas entre sí, por lo menos en cuanto a su finalidad, se diferencian con entera claridad, sobre todo desde el punto de vista jurídico.

La primera de ellas es el uso contra las actividades sindicales de determinadas acciones sumarias, casi diríamos interdictales; un estudio de la *injunction* como potente arma sindical, ampliamente usada, es de todo punto necesario.

La segunda es la resurrección bajo nuevas vestiduras de la doctrina de la ilicitud, cuando los Tribunales declararon que los Sindicatos estaban comprendidos dentro de la legislación *antitrust*.

### 1. —Las acciones interdictales («*labor injunction*»)

Conocida es la diferencia, que tiene remotos precedentes en la organización judicial anglosajona, entre Tribunal que juzga con arreglo a derecho (*law court*) y Tribunal que juzga con arreglo a la equidad (*equity court*); inicialmente estos «Tribunales de equidad» fueron un tipo especial de Tribunales o de jueces, pasando después a ser procesos diversos, pero ventilados ante los mismos órganos jurisdiccionales. Se acudía a la *equity court* antes, y se acude al Tribunal hoy, haciendo uso del proceso especial de equidad, cuando *the remedy at law would be inadequate*, esto es, cuando en la mecánica del que pudiéramos llamar proceso ordinario no existía —o no existe— resorte que permitiera adoptar al juzgador la medida que la justicia reclamaba.

La práctica vino a convertir el proceso ante los Tribunales de equidad como un procedimiento para actuar pretensiones urgentes, o por mejor decir, como proceso encaminado a obtener la actuación urgente de pretensiones; por eso como fundamento de éstas hay que alegar el temor de que sobrevenga un daño irreparable o el hecho de que este daño ya se ha producido, y por esto mismo la decisión del juez, si la pretensión resulta estimada, es la de una orden inmediatamente ejecutiva de dar o de devolver alguna cosa o de realizar o de abstenerse de realizar una actividad. Normalmente, claro es, estas decisiones, por su propia naturaleza sumaria, no producen efectos de cosa juzgada material, en el sentido de que puede iniciarse el proceso ordinario (ante la *law*

*court*) sobre el mismo asunto (18). Pero además el proceso en equidad está adornado por una serie de caracteres conexos, alguno de los cuales es preciso señalar aquí:

El juez puede decidir sin oír a jurados, aunque el correlativo proceso *at law* los exija.

Si la orden del juez no es obedecida por aquel contra el que se dirige, éste incurre inmediatamente en el delito de *contempt* (19).

De este delito conoce el propio juez que ha decidido en equidad; y conoce también sin necesidad de jurados.

Reflexionemos ahora sobre que la enmienda XIV de la Constitución de los Estados Unidos había exigido, según ha quedado dicho, el *due process of law* para la privación de la propiedad (20).

Y digamos inmediatamente que el término propiedad (*property*) fué interpretado por los Tribunales norteamericanos en un sentido amplísimo, sobre todo en cuanto hacía referencia a la protección de los derechos de las empresas: «Los Tribunales americanos decidieron que los intereses intangibles de las empresas eran también *propiedad*» (21).

Es evidente que una determinada acción sindical (una huelga, por ejemplo) puede causar indudables perjuicios a esos intereses inmateriales de la empresa, perjuicios que incluso se puede admitir que sean irreparables y que, si lo son, sólo puedan hallar su remedio en una orden de que cese inmediatamente la acción de que se trate.

Sentados estos hechos es fácil extraer conclusiones; si es así que la *injunction* puede ser utilizada para evitar perjuicios inminentes sobre la propiedad; si es así que los derechos inmateriales de las empresas *son* propiedad; si es así que la acción sindical puede causar perjuicios a esta propiedad; si es así que estos perjuicios

(18) Esto mismo ocurre en la legislación española con los interdictos, que son el correlato más aproximado con el procedimiento de equidad anglosajón, aunque los fundamentos de la pretensión se encuentran tasados (adquirir, retener o recobrar la posesión, impedir la obra nueva o que cause daño a la ruinoso; ley de Enjuiciamiento civil, art. 1.631). La falta de fuerza de cosa juzgada material, implícita en la posibilidad de acudir al juicio ordinario, se sienta en los arts. 1.649, 1.658 y 1.675.

(19) *Contempt* significa literalmente desprecio; la figura delictiva abarca tanto el desacato (*disrespect*) como la desobediencia (*disobedience*) al Tribunal.

(20) Vid. *supra* nota 13.

(21) GREGORY, Charles, op. cit., pág. 98, y en general todo el capítulo IV (*The Judicial Restrictions of Unions.—The Labor Injunction*).

pueden ser inminentes (o ya ciertos), se puede utilizar la *injunction* contra las actividades sindicales (22).

A esta solución aparentemente tan lógica llegaron los Tribunales norteamericanos, colocando así en manos de las empresas una formidable arma antisindical, mucho más poderosa, rápida y efectiva que la caducada doctrina de la *criminal conspiracy*. La inmensa mayoría de las actividades sindicales, en cuanto que la inmensa mayoría de ellas puede afectar más o menos directamente a esos vagos *property rights*, podían ser paralizadas por una súbita *cease and desist order* de un Tribunal, con la particularidad de que la violación de ésta acarrearba la inmediata incidencia en una figura delictiva, y acudir al procedimiento ordinario para la remoción de la *injunction* era prácticamente inútil, puesto que cuando se obtenía una decisión, supuesto que fuera favorable, se había perdido ya toda oportunidad para actuar.

Los primeros casos de uso de *injunction* contra los Sindicatos se produjeron entre 1870 y 1880 (23), popularizándose el procedimiento durante las huelgas ferroviarias y la violenta huelga de los trabajadores de la Pullman (1894), sin que esto quiera ni mucho menos decir que el uso de la *injunction* se restringiera a las huelgas. El Tribunal Supremo sancionó el procedimiento en una colección de famosos y ruidosos casos, de los que brevemente vamos a reseñar, restringiéndonos de momento a las sentencias anteriores al año 1914 (pues a partir de esta fecha, que es la de promulgación de la *Clayton Act*, la cuestión adquiere matices distintos), los dos más conocidos e importantes.

El primer uso realmente extenso de la *injunction* tuvo lugar durante el curso de la gran huelga contra la Compañía Pullman, teniendo como protagonistas a Eugene V. Debs y su *American Railway Union*, de un lado, y del otro a la Compañía Pullman y al Gobierno federal. por hablar tan sólo de los protagonistas directos, porque la huelga conmocionó a todo el país y todos los grupos organizados tomaron partido por uno u otro lado de los bandos. La huelga comenzó en mayo de 1894, cuando el gerente de la Compañía se negó a tomar en consideración ninguna pro-

(22) Sobre el uso de la *injunction* en los conflictos laborales ver FRANKFURTER, Félix, y GREEN, N.: *The Labor Injunction*, New York, The Macmillan Co., 1930.

(23) Los autores no señalan con precisión la fecha; GREGORY (op. cit., página 95) la sitúa *sometime around 1880*; LESTER (*Economics of Labor*, New York, The Macmillan Co., edición de 1949) dice que *Injunctions in labor were apparently first issued in this country in the early 1880's* (página 713).

puesta respecto de tres mil trabajadores previamente despedidos, ni sobre la vuelta a unos salarios normales (en 1893, a consecuencia, al parecer, de las pérdidas de la Compañía, éstos habían sido reducidos de un 25 a un 40 por 100), ni sobre la reducción de las rentas de las casas propiedad de la Compañía que habitaban sus empleados; declarada la huelga y fracasado un intento de arbitraje, la *American Labor Union* acudió al *boycott*, ordenando a sus sindicatos ferroviarios se abstuvieran de enganchar a los trenes los vagones *Pullman*; la Compañía fué entonces apoyada por las empresas ferroviarias, que dieron inmediata orden de despido de aquellos de sus empleados que obedecieran las emanadas de sus Sindicatos; la *American Railway Union* respondió con una orden de huelga contra todas aquellas Compañías que decretaran despidos por tal causa, y las Compañías contraatacaron mediante la importación de esquiroleros (*strikebreakers*) canadienses y obteniendo del *Attorney General* una especie de militarización de los mismos; la huelga, hasta entonces desarrollada en los más puros campos de la coerción económica, se tornó violenta; hubo choques entre los huelguistas y los agentes militarizados de las Compañías y destrucción por los primeros de las propiedades de éstas, lo que dió motivo a las Compañías para apelar al Presidente de los Estados Unidos (Cleveland), quien inmediatamente envió tropas no sólo para mantener el orden, sino también «para salvaguardar el correo y proteger el comercio entre los Estados (federados)». Aún así la huelga siguió adelante y con enormes probabilidades de ser ganada por los empleados, al empezar a brotar huelgas de simpatía en otras actividades industriales.

Y entonces entró en juego la *injunction*; los ferrocarriles, a través del *Attorney General*, pidieron y obtuvieron una orden judicial prohibiendo *urbi et orbe* la interferencia con el transporte del correo o con cualquier otro transporte de mercancías entre Estados (federados), y la inducción de los trabajadores ferroviarios a dejar de prestar sus servicios ordinarios. La orden fué desobedecida, e inmediatamente Debs, otros jefes sindicales y varios cientos de huelguistas fueron juzgados y condenados a diversos términos de prisión por el delito de *contempt* (24); a partir de este momento la huelga estaba virtualmente vencida por las Compañías, y lo estuvo prácticamente en cuanto los huelguistas, con sus directivos en prisión, fueron volviendo desalentados al trabajo (25).

---

(24) La condena fué confirmada por el Tribunal Supremo. Vid. *United States versus Debs*. 64 Fed. 724 (1894). *In re Debs*, 158 U. S. 564 (1895).

(25) Los que fueron admitidos por las compañías; el sistema de *for*.

Esta es la breve historia de la conocida como *Pullman Strike* (26); lo que de ella importa destacar aquí es la tremenda potencia de la *injunction* como arma antisindical. Pocos ejemplos tan vívidos de cómo fracasados uno tras otro los no escasos ni débiles medios de lucha del poder económico, la decisión sumaria de la autoridad judicial fué el instrumento eficaz. Quizá ello pueda dar razón de por qué en los años posteriores los Sindicatos iban a emprender una apasionada lucha, que no habría de concluir hasta el año 1932 (con la promulgación de la *Norris-La Guardia Act*), por la desaparición de esta forma de *government by injunction* (27), al tiempo que los empresarios defendían a todo trance la pervivencia de la institución.

Un nuevo y sensacional caso fué el fallado en el año 1911 (28), que tuvo como protagonista al patriarca del sindicalismo norteamericano, Samuel Gompers (29), y en el que se suscitaron indirectamente cuestiones relacionadas con un punto tan delicado como el derecho, garantizado por la Constitución, de la libertad de expresión (*Freedom of Speech*).

---

mar listas negras de huelguistas, y en general de obreros sindicados, para negarles trabajo estaba ya, al parecer, popularizado; por lo que toca a la huelga *Pullman* muchos de los trabajadores nunca volvieron a ser readmitidos; *many were never rehired* si hemos de creer a WISH (WISH, Harold: *Society and Thought in Modern America*, New York, Longmans, Green & Co., 1952, pág. 211).

(26) Un excelente estudio sobre la misma es el de LINDSEY, Almond: *The Pullman Strike*, The University of Chicago Press, Chicago, Ill., 1942.

(27) Esta expresión, a la que puede considerarse como una modalidad de la tan conocida de «la dictadura de los jueces», era ya popular, según parece, en 1896; al menos en este año fué incluida, pidiendo su abolición, en el programa presidencial del candidato demócrata (WISH, loc. cit., página 211).

(28) *GOMPERS versus Bucks Stove & Range Co.*, 221 U. S. 418 (1911).

(29) *GOMPERS* fué presidente de la A. F. L. desde la fundación de ésta en 1886 hasta su muerte, en 1924, sin más interrupción que la correspondiente al año 1895 (la Convención eligió como presidente para tal año a John McBride). El movimiento sindical norteamericano es inconcebible sin su figura; él imprimió a los sindicatos nociones como la de *business unionism*, no participación directa en las luchas políticas, sindicación reducida salvo casos excepcionales a los obreros especializados, tendencia al conservadurismo, que tuvieron plena vigencia durante lustros y que aún hoy juegan un importante papel. La bibliografía sobre *GOMPERS* es muy copiosa, comenzando por un grueso libro autobiográfico (*GOMPERS, Samuel: Seventy Years of Life and Labor*, New York, 1925). Un breve, bien que luminoso, estudio de su personalidad en FOSTER R. DULLES: *Labor in America*, New York, Thomas Y. Crowell, 1950, págs. 150 y sigs.).

Existente ya la *American Federation of Labor* (30), ésta venía publicando y distribuyendo entre los Sindicatos en ella federados una lista negra de empresas, en la que relacionaba a aquellas que se habían negado a reconocer a cualquiera de los Sindicatos federados como representantes de los obreros sindicados a su servicio o que de cualquier otro modo habían merecido la consideración de empresas poco limpias (*unfair*) desde el punto de vista sindical. En esta lista fué incluida en un determinado momento la Bucks Stove Range Company. Naturalmente, la *We don't patronize list* era una forma de *boycott* (31), por cuanto venía a recomendar a los sindicatos de cualesquiera Sindicatos y al público en general que se abstuvieran de adquirir los productos de una empresa que no hacía juego limpio, a juicio de la Federación; la Compañía solicitó y obtuvo de los Tribunales una *injunction*, por virtud de la cual se ordenaba a la A. F. L. dejar de incluir en su lista negra el nombre de aquélla. Gompers se negó a cumplir la orden del Tribunal (alegando que tal decisión violaba su derecho constitucional de libertad de expresión), y fué desde luego declarado reo de y condenado por el delito de *contempt*.

Es necesario a nuestros efectos llamar la atención en cuanto a este caso (que es interesante desde otros muchos puntos de vista), además de sobre la rapidez operativa de la acción judicial y su fuerte sanción a través del *contempt*, sobre la extensión objetiva que ya había alcanzado la *injunction*, resultando ésta utilizable en prácticamente todos los casos en que el interés de un empresario se viera de cualquier modo amenazado u ofendido, y así puede expresarse con toda corrección, con referencia a aquella época, como lo hace Lester (32), que «puesto que las relaciones y oportu-

---

(30) La *American Federation of Labor* fué creada en 1886, teniendo su antecedente en la *Federation of Organized Trades and Labor Unions* (1881), inmediato hasta el punto de que el A. F. L. hace arrancar su historia oficial desde la más antigua de las dos fechas citadas; pero los estudiosos no están conformes con esta versión «oficial»; *the two groups were quite distinct and the history of the American Federation of Labor really begins in 1886*, dice DULLES (loc. cit., pág. 161).

(31) Sobre el *boycott* y su importancia como procedimiento de coerción económica vid. WOLMAN, Leo: *The Boycott in American Trade Unions*, Baltimore, The John Hopkins University Press, 1916, y LAIDLER, H. W.: *Boycotts and the Labor Struggle*, New York, John Lane Co., 1913. Esto aparte, todos los libros norteamericanos sobre sindicatos o problemas laborales tocan el tema con mayor o menor extensión.

(32) LESTER, Richard A.: *Economics of Labor*, New York, The Mac-Millan Co., 1949, pág. 712.

nidades de mercado son consideradas por los Tribunales como una forma de propiedad, los interdictos en materia laboral tienen generalmente por finalidad proteger las relaciones de negocios y las expectativas de beneficios de los empresarios».

## 2.—La aplicación a los Sindicatos de las leyes «antitrust»

No vamos a pretender exponer aquí ni la doctrina económica sobre los monopolios y demás medios de concentración de poder económico, ni el proceso por virtud del cual se llega a tal concentración de poder, ni las ingentes repercusiones políticas y sociológicas derivadas del mismo; tampoco intentamos estudiar los aspectos peculiares que estos fenómenos tuvieron y tienen en los Estados Unidos de América del Norte. Sí, en cambio, es preciso hacer un ligero apunte del nacimiento de la *Sherman Act* (promulgada en 2 de julio de 1890) y analizar con algún detenimiento sus preceptos fundamentales para aprehender después la serie de razonamientos por virtud de los cuales esta ley fué aplicada a los Sindicatos.

Nos narra Mund, en un excelente libro sobre la materia (33), que en la década 1880-1890 «era convicción universal en los Estados Unidos la de que el país se hallaba ante el evidente peligro de tener que caer en una nueva forma de esclavitud, considerando como tal la que habría de resultar de la concentración de capitales en manos de unos pocos individuos y sociedades capaces de controlar en su exclusivo beneficio toda la economía del país, incluida la producción y venta de los bienes necesarios para la vida». Tan fuerte era el sentimiento que en la campaña presidencial de 1888 los dos partidos tradicionales prometieron promulgar las leyes necesarias *to control trusts and monopolistic combinations*, y así, la que pasaría a la Historia con el nombre de *Sherman Act* (34) fué votada por unanimidad en la Cámara de Representantes y sólo tuvo un voto en contra en el Senado.

(33) MUND, Vernon A.: *Government and Business*, New York, Harper & Brothers, 1950; son especialmente interesantes en el punto concreto que ahora nos ocupa los capítulos 10, 11, 12, 13 y 14. El párrafo que se cita (página 145) está transcrito de una decisión del Tribunal Supremo (*Standard Oil Co. of New Jersey versus United States*, 221 U. S. 1, 1911).

(34) Su nombre oficial es *Act to protect trade and commerce against unlawful restraints and monopolies*.

La *Sherman Act* (35) tiene reducida su parte dispositiva sustantiva a dos breves disposiciones:

«Todo contrato, combinación que adopte la forma de *trust* u otra cualquiera, o conspiración que restrinja la producción o el comercio..., es declarada ilegal», considerándose a quien lo celebre o entre en la combinación o conspiración como reo de delito (36).

«Toda persona que monopolice, o intente monopolizar, o se combine con otra u otras personas para monopolizar cualquier parte de la producción o del comercio...» será asimismo considerada reo de delito (37).

Importante es también resaltar la última de sus normas, según la cual el término «persona» utilizado por la ley «incluye las sociedades y asociaciones existentes bajo o autorizadas por las leyes» (38).

Si se tienen en cuenta los antecedentes históricos de la ley *Sherman*, así como la finalidad con que fué promulgada, la conclusión evidente e inmediata es la de que en absoluto estuvo en el ánimo del legislador el que sus preceptos fueran aplicados a los Sindicatos; el *restraint of trade* que se temía y que se quería prevenir y remediar era el ejercitado por las combinaciones capitalistas; contra lo que se quería luchar era contra el creciente dominio de los mercados (39) por una sola empresa o grupo de empresas coligadas que dictatorialmente y en su exclusivo beneficio fijaban los precios de un número cada vez mayor de bienes y de servicios.

Y, sin embargo, cuando la cuestión llegó a plantearse ante el Tribunal Supremo la respuesta de éste fué justamente la contraria a la que queda dicha; la *Supreme Court* hizo buena, una vez más, la

---

(35) Manejamos la colección de leyes *antitrust*, compilada por Elmer A. LEWIS y publicada por *The United States Government Printing Office*, Washington, D. C., 1951.

(36) Sección 1: *Every contract, combination in the form of trust or otherwise, or conspiracy, in restraint of trade... is hereby declared to be illegal.*

(37) Sección 2: *Every person who shall monopolize, or combine or conspire with any other person or persons, to monopolize any part of the trade or commerce...*

(38) Sección 8: *... the word «person»... wherever used in this act shall be deemed to include corporations or associations existing under or authorized by the laws...*

(39) LESTER (op. cit., pág. 709, nota 2) cita un estudio (BERMAN, Edward: *Labor and the Sherman Act*, 1930) donde se demuestra la tesis de la inaplicabilidad de la ley *Sherman* a los Sindicatos; salvo esta referencia, tal estudio nos es desconocido.

multirrepetida expresión de que, en fin de cuentas, la Constitución no dice sino lo que el Tribunal Supremo quiere que diga, y si esto se afirma respecto de la Constitución, ¿qué no iba a poder afirmarse respecto de una simple ley?

El Tribunal Supremo había pasado como sobre ascuas, sin querer entrar en el problema cuando éste le fué planteado con ocasión de los recursos derivados de la actividad judicial durante la *Pullman Strike* (40). Pero en 1906 hubo de enfrentarse de lleno con la cuestión en una sentencia celeberrima en la historia jurisdiccional norteamericana. Examinemos con algún detalle el conocido como *Danbury Hatters' Case* (41).

Los supuestos de hecho no son excesivamente complicados; un Sindicato (*United Hatters of America*) había emprendido una de las que en la jerga sindical norteamericana se llaman *organizing campaigns*, esto es, estaba intentando encuadrar en sus filas el mayor número posible de trabajadores de la rama productiva que constituía la base de la sindicación (trabajadores en la manufactura de sombreros de fieltro); la cuestión era para el Sindicato de extrema importancia, porque en un mercado competitivo las empresas «unionizadas» (con su personal sindicado) pagan salarios más altos que las «no unionizadas», precisamente porque el Sindicato tiene como misión esencial la de conseguir el incremento de los salarios de sus afiliados; esto sitúa a las primeras en desventajosa posición frente a las demás, porque sus mayores salarios se traducen en costes más elevados y éstos a su vez en precios más altos, que pueden ocasionar un declive en sus ventas, con el consiguiente riesgo para sus trabajadores si aquel fenómeno llega a producir la quiebra o cierre de la fábrica; la solución era entonces, como lo es ahora, la de extender la sindicación a todos los productores, «unionizando» todas las empresas dedicadas a ese tipo especial de producción, igualando en alza los salarios, y con ellos los precios, al hacer desaparecer el *union wage differential*.

Con tal mira los agentes sindicales lograron afiliarse al Sindicato a la mayoría de los trabajadores de una empresa antes no sindicados, pidiendo inmediatamente el reconocimiento del Sindicato como

(40) Efectivamente, la *Circuit Court* en los procesos con motivo de esas huelgas entendió que la *Sherman Act* era aplicable a los Sindicatos; el Tribunal Supremo basó, en cambio, su decisión confirmatoria en la autoridad del Gobierno federal para proteger el transporte entre Estados federados de mercancías y de correo (ver DULLES, loc. cit., págs. 179-80).

(41) *LOEWE versus Lawlor*, 208 U. S. 274 (1908); también *LOEWE versus Lawlor*, 235 U. S. 522 (1915).

agente de contratación; la Compañía se negó en redondo y la respuesta fué, como es lógico, la huelga; pero como ésta se prolongaba se acudió al *boycott*; a través de la A. F. L. se dió y cumplió la consigna de que todos los sindicatos en Sindicatos federados en la *Federation* se abstuvieran de comprar sombreros en la empresa en cuestión y de toda relación con los comerciantes que los ofrecieran al público. Como de ordinario, el *boycott* fué más efectivo que la huelga, produciéndose una sustancial disminución en las ventas de la empresa atacada.

La respuesta de ésta fué demandar judicialmente al Sindicato, exigiendo una indemnización de daños y perjuicios (42) por haber sido víctima de una combinación *in restraint of trade*. El Tribunal Supremo, casando por unanimidad la decisión del Tribunal inferior, declaró que, en efecto, la actuación del Sindicato había constituido una violación de la ley Sherman, reconociendo el derecho a la indemnización pedida y viniendo a sentar, consiguientemente una doctrina que puede resumirse así:

El término *association* empleado por la sección 8 de la *Sherman Act* comprendía a los Sindicatos.

La actividad sindical promoviendo un *boycott* o una huelga contra una determinada empresa o contra sus productos, constituía una conspiración restrictiva de la producción de las previstas por la ley.

Una huelga de naturaleza local, en cuanto impedía el traslado de mercancías del Estado en que se producían a otros Estados, afectaba al comercio entre ambos Estados, y por ello mismo atribuía jurisdicción a los Tribunales federales para conocer en tales casos (43).

## VI.—LA LEY CLAYTON

La doble vía que hemos recorrido nos ha llevado a un punto, que podemos situar en el año 1912, después de decididos por el Tribunal Supremo los casos *Danbury Hatters* y *Buchs Stove*, en

---

(42) Aparte de la sanción penal contra sus violaciones, la *Sherman Act* establece (sección 7) que cualquier persona perjudicada por los actos que en la misma se declaran ilegales tiene derecho a una indemnización del triple del valor de los perjuicios que haya sufrido.

(43) Es preciso indicar que la ley Sherman se basó en el poder del Gobierno federal, establecido por la Constitución, para regular el comercio entre los distintos Estados; era, por tanto, preciso demostrar que el comercio interestatal había sido afectado, porque de otro modo la ley Sherman no hubiera podido ser aplicada al caso.

el cual, según anticipábamos antes de emprenderlo, los Sindicatos se veían sometidos a los fuegos cruzados del uso indiscriminado de los interdictos judiciales para paralizar su acción y de su configuración como asociaciones ilícitas que entorpecían la producción y el comercio. Particularmente el encuadramiento de los Sindicatos dentro de las leyes *antitrust* ofrecía perspectivas por demás sombrías, temiéndose ya por los dirigentes sindicales, es dudoso si con razón o sin ella, la aparición de sentencias judiciales condenando a los Sindicatos a su disolución como confabulaciones ilegales. Resulta obvio decir que la reacción del sindicalismo, especialmente a través de la *American Federation Labor*, contra las decisiones del Tribunal Supremo fué enconada, propugnando desde entonces que se enmendara la ley Sherman en el sentido de aclarar sin dejar lugar a dudas que en ningún caso podía ser aplicada ésta a las organizaciones sindicales y que se promulgara la legislación precisa para restringir el uso de la *injunction* en los conflictos laborales a los casos estrictos que hubiera peligro inminente de producirse o se hubiera producido un daño en la propiedad, configurando ésta de modo que no pudieran considerarse incluídas en la misma las perspectivas de beneficios de la empresa ni la disminución o cesación de éstos como consecuencia de la acción sindical.

Por otro lado, la enmienda de la ley Sherman se venía pidiendo ya por el público, desilusionado por su fracaso ante la resistencia de los Tribunales de aplicarla en toda su amplitud, ordenando la disolución de los monopolios y creando una situación de mercado competitiva y no controlada y autocráticamente regida por unas cuantas combinaciones de capital; sea porque los jueces, sobre todo el Tribunal Supremo, «usaban de inadecuados e incompletos conceptos de monopolio y competencia», sea por su repugnancia a interferirse con los *property rights*, o por su creencia de que debía dejarse a los hombres de negocio desarrollar sus propios métodos de competencia y sus propias «reglas de juego» (44), lo cierto es que hacia el año 1912 la aplicación de la ley Sherman

---

(44) Vid. MUND, loc. cit., págs. 150 y 183. Muchas veces el Tribunal Supremo se mostraba atónito de que pudiera siquiera pensarse en la existencia de coerción económica por los *trust*; en *United States versus United Shoe Machinery Co.*, 247 U. S. 32 (1918), expresó el Tribunal que era imposible creer que «la gran empresa se haya construído sobre la coerción de los consumidores y que su maquinaria haya sido instalada en las fábricas más importantes del país por el ejercicio de tal poder... Esta instalación no ha podido tener otro motivo sino la excelencia de la maquinaria y las ventajas de su uso...»

había dejado mucho que desear a los ojos del público, considerándosela fracasada (45).

Finalmente, en el año 1912, como es sabido, los demócratas, durante largo tiempo al margen del poder, volvieron a él durante los dos períodos presidenciales de Woodrow Wilson; tradicionalmente el partido demócrata ha sido, y sigue siendo, el partido de la gente llana, frente al republicano, partido de la gran Banca e industria (46), y había venido incluyendo con regularidad en sus programas políticos la abolición de la *injunction* y el reconocimiento del «derecho a la vida» de los Sindicatos, quizá no tanto por convicción como por asegurar una masa de votos.

Sobre esta base fué promulgada en 15 de octubre de 1914 la *Clayton Act* (47), que dedicó sendas secciones de su complicada normativa a los dos problemas que últimamente han ocupado nuestra atención.

Respecto de si los Sindicatos habían o no de entenderse sometidos a las disposiciones contra los *trusts* dijo la ley:

«El trabajo de un ser humano no es una mercancía ni un artículo de comercio. Nada de cuanto se dice en la legislación *anti-trust* podrá ser interpretado en el sentido de prohibir la existencia

---

(45) Sería sobremanera interesante hacer un estudio de los grandes juicios *antitrust*; en su conjunto éstos no pasaron de ser una serie de fracasos, interrumpidos de cuando en cuando por pírricas victorias. Fueron casos notables y ruidosos, por cuanto el Gobierno de los Estados Unidos demandó ante los Tribunales a las combinaciones capitalistas más potentes:

United States versus E. C. Knight Co., 156 U. S. 1 (1895) (*Sugar Trust Case*).

Swift & Co. versus United States, 196 U. S. 375 (1905) (*Beef Trust Case*).

Standard Oil Co. of New Jersey versus United States, 221 U. S. 1 (1911).

United States versus American Tobacco Co., 221 U. S. 106 (1911).

United States versus United States Steel Corp., 251 U. S. 417 (1920).

United States versus International Harvester Co., 274 U. S. 693 (1927).

Y más recientemente:

United States versus Aluminum Co. of America, 148 F. (2d) 416 (1945).

American Tobacco Co. versus United States, 328 U. S. 781 (1946).

United States versus Columbia Steel Co., 334 U. S. 495 (1948).

(46) Esto es lo que un norteamericano llamaría una *over simplification*; naturalmente, la estructura y fuerzas que existen detrás de cada uno de los dos grandes partidos, aparte de ser cambiantes, son muy complejas; pero lo que queda dicho en el texto se da generalmente como válido. Véase sobre este punto, como publicación reciente, SEURIN, Jean-Louis: *La structure interne des partis politiques américains*, Paris, Armand Colin, 1953.

(47) Su nombre oficial es *Act to supplement existing laws against unlawful restraints and monopolies, and for other purposes*.

o la acción de las organizaciones de trabajadores, agricultores u horticultores, instituidas con fines de mutua ayuda... y sin propósito de lucro; ni en el de prohibir ni restringir a los miembros de tales organizaciones de realizar *legalmente* sus legítimas finalidades; ni deben tales organizaciones, ni sus miembros, sostenerse o entenderse que son conspiraciones o combinaciones ilegales restrictivas del comercio sujetas a las leyes *antitrust* (48).

Respecto del uso de la *injunction* en los conflictos de trabajo, expresó la ley con prolija y agobiante redacción:

«No puede concederse una *injunction*... en ningún conflicto entre un empresario y trabajadores, o entre empresarios y trabajadores, o entre trabajadores..., que se refiera o surja de una disputa relativa a los términos y condiciones del contrato de trabajo, *salvo que ello sea necesario para prevenir un daño irreparable a la propiedad o a un derecho de propiedad...*»

«No puede la *injunction* prohibir a ninguna persona ni personas, singular o colectivamente, cesar su relación de trabajo..., ni recomendar, aconsejar o persuadir a otros *pacíficamente* para hacerlo..., ni [prohibir] el que se deje de tener tratos o de emplear a cualquier persona que sea parte en el conflicto, ni recomendar, aconsejar o persuadir a otros, *por medios pacíficos y legales*, para hacer tal cosa..., ni [prohibir] las reuniones *pacíficas, en forma legal y con finalidades legales...*» (49).

---

(48) Sección 6: *The labor of a human being is not a commodity or article of commerce. Nothing contained in the antitrust laws shall be construed to forbid the existence and operation of labor, agricultural, or horticultural organizations, instituted for the purposes of mutual help... and not conducted for profits, or to forbid or restrain individual members of such organizations from lawfully carrying out the legitimate objects thereof: nor shall such organizations, or the members thereof, be held or construed to be illegal conspiracies in restraint of trade under the anti-trust laws.*

(49) Sección 20: *No restraining order or injunction shall be granted... in any case between an employer and employees, or between employers and employees, or between employees... involving, or growing out of, a dispute concerning terms or conditions of employment, unless necessary to prevent irreparable injury to property, or to a property right...*

*And no such restraining order or injunction shall prohibit any person or persons, whether singly or in concert, from terminating any relation of employment... or from recommending, advising, or persuading others by peaceful means so to do... or from ceasing to patronize or to employ any party to such dispute, or from recommending, advising, or persuading others by peaceful and lawful means so to do... or from peaceably assembling in a lawful manner, and for lawful purposes...*

Estos son, en sustancia, los preceptos de la *Clayton Act* con relación al problema sindical (50); sus normas fueron recibidas con gran entusiasmo por los Sindicatos; Samuel Gompers llamó a la ley la Carta Magna de los trabajadores, mientras, paralelamente, el *Wall Street Journal* calificaba al Congreso que la había votado de «confuso montón de aterrorizados cobardes» (51); parecía claro que desde la entrada en vigor de sus disposiciones no podía haber la menor duda acerca de que las actividades sindicales, salvo en casos extremos, no podían ser súbitamente interrumpidas por un orden judicial; ni de que no podía solicitarse en lo sucesivo la aplicación de la ley Sherman contra esas mismas actividades.

Esto no fué así, digámoslo de antemano; las secciones 6 y 20 de la *Clayton Act* naufragaron lamentablemente en los procelosos mares de la interpretación judicial, resultando ser huera palabras que, según dijo de ellas el Tribunal Supremo, eran «meramente declaratorias de lo que acertadamente se había venido haciendo siempre» (52).

Pero la historia de este naufragio merece ser seguida con algún detalle, por cuanto va a revelarnos, aparte de la formidable habilidad de razonamiento de los jueces, la forma en que los Sindicatos hubieron de hacer frente a una realidad completamente hostil en una época ya contemporánea, que se inicia en 1914 y que concluye con la revolución rooseveltiana del *New Deal*.

Vamos nuevamente a recorrer nuestro camino por dos distintas vías, persiguiendo por una de ellas a la *labor injunction* y por otra la aplicación a los Sindicatos de la legislación *antitrust*; hemos de hacer la observación previa de que en esta ocasión ambas vías se entrecruzan frecuentemente; en primer lugar, por el hecho de que ambas materias fueron reguladas, según hemos visto, en un mismo texto legal, la *Clayton Act*, y en segundo, porque mientras los primeros interdictos contra los Sindicatos se basaron en una aplicación desorbitada de los viejos precedentes del *Common Law*, los de la época que ahora analizamos (y desde finales del siglo XIX) se basan en la ley Sherman, que, como uno de entre los remedios contra las prácticas monopolísticas, concede a las personas per-

---

(50) Que no son los más ni los más importantes; el eje de la ley está constituido por una serie de disposiciones que tienden a reforzar las normas contra los *trust*.

(51) *A huddled mob of frightened cowards*; citado por DULLES, loc. cit., página 204.

(52) En *American Steel Foundries versus Tri-City Central Trades Council*, 257 U. S. 184 (1921), la *Clayton Act* fué descrita como *merely declaratory of what was the best practice always*.

judicadas por las mismas el derecho de ejercitar la acción sumaria tendente a que aquella práctica cese (53). Esto es, que en las dos instituciones que estamos estudiando —acciones interdictales contra la acción sindical y configuración de los Sindicatos como con-fabulaciones ilícitas— van a jugar en lo sucesivo los preceptos de ambas leyes; ahora bien, tratándose como se trata de dos realidades distintas, bien que relacionadas entre sí, vamos, con estas salvedades y aclaraciones, a estudiarlas por separado.

#### VII.—LA INTREPRETACIÓN JUDICIAL DE LA LEY CLAYTON EN CUANTO A LAS ACCIONES INTERDICTALES

Por lo que a la *injunction* toca, la decisión que había de marcar la pauta durante una veintena de años fué la dictada por el Tribunal Supremo en el conocido como caso *Duplex* (54).

El fenómeno laboral con el que se enfrentó el Tribunal Supremo fué, como había acaecido en casos anteriores, el de un *boycott* de gran similitud con el fallado en el caso *Danbury Hatters* (55). Al parecer, la fabricación de grandes máquinas de imprimir con destino a la prensa estaba monopolizada por cuatro empresas, tres de las cuales habían suscrito los pactos colectivos de condiciones de trabajo de sus operarios con un Sindicato (*International Association of Machinits*), mientras que la cuarta empresa (*Duplex Printing Co.*) había resistido todos los intentos de sindicación, con el positivo resultado de abonar salarios notoriamente más bajos, a cambio de jornadas de trabajo notoriamente más largas, a sus trabajadores, disfrutando así de una posición privilegiada en el mercado, a consecuencia de la baratura de sus costes, frente a las otras tres empresas. En un determinado momento hubo un formal *ultimatum* de las tres empresas en cuestión al Sindicato, concebido en los términos de que o se «unionizaba» a la *Duplex* y se conseguía que los salarios y condiciones de trabajo en la misma fueran iguales a los de los demás o éstas se negarían a renovar sus pactos colectivos con el Sindicato. Esto visto, y ante la negativa de la em-

(53) Sherman Act, sección 4: *The several circuit courts of the United States are hereby invested with jurisdiction to prevent and restrain violations of this act... Such proceedings may be by the way of petition setting forth the case and praying that such violation shall be enjoined or otherwise prohibited...*

(54) *Duplex Printing Co. versus Deering*, 254 U. S. 443 (1921).

(55) *Loewe versus Lawlor* (vid. *supra*, V-2).

presa Duplex de llegar al pacto colectivo, se dió la orden de huelga, y ante el fracaso de ésta se acudió al *boycott*, generalizándose éste de forma que los miembros de otros Sindicatos se negaron a instalar la maquinaria producida por la Compañía, se negaron a transportarla, etc., y amenazaron además con la huelga a aquellas empresas que para lo sucesivo la utilizaran.

La empresa rápidamente, cuando el *boycott* comenzó a ser efectivo, acudió a los Tribunales solicitando se decidiera por vía sumaria (*injunction*) sobre el ataque a sus negocios; el asunto llegó al Tribunal Supremo en el año 1921, y el fallo del mismo fué el de que, efectivamente, la acción del Sindicato debía ser entredicha, procediendo la concesión de la *injunction*; razonó el Tribunal Supremo:

Que la ley Clayton, cuya constitucionalidad no se ponía en duda, no había querido romper con los precedentes judiciales sobre en qué casos podía concederse la *injunction*, y que en el ante él pendiente se había producido una restricción del comercio entre los Estados de las claramente ilegales de acuerdo con la ley Sherman, por lo que, también de acuerdo con la misma, procedía la orden sumaria de que tal restricción cesase.

Centrándose ya sobre la interpretación de la sección 20 de la ley Clayton, que era evidente que lo que los legisladores habían querido al promulgarla era remediar conflictos locales o particulares, y no conflictos generalizados a través del *boycott* (56).

Que la misma sección 20 prohibía el que se concedieran *injunctions* únicamente con relación a las actividades desarrolladas durante un conflicto laboral por las partes «directa y sustancialmente» (57) afectadas por el mismo, y no por terceros interesados sólo indirectamente o no interesados; es decir (la doctrina es importantísima y dió un amplio juego con posterioridad), que se podía tolerar la huelga o el *boycott* realizado por los trabajadores de la empresa contra la que se dirigía, pero no por otros.

Si en vista de esta decisión repasamos ahora la redacción de la ley Clayton, efectivamente se percibirá cómo no era realmente tan clara; en la sección 20 la ley emplea el término *employee*, que en una acepción estricta y propia no significa exactamente trabajador (los términos que designan a éste son los de *worker* o *wage-earner*), sino aquel trabajador que se halla trabajando, esto es, el trabaja-

(56) (They)... had in mind particular industrial controversies, not a general class war.

(57) (Those who are)... proximately and substantially concerned.

dor ligado por un contrato actual de trabajo con una empresa (58), y como el término *employee* va seguido inmediatamente por el de *employer* (empleador, empresario), pudo habilidosamente el Tribunal Supremo, como lo hizo, restringir la aplicación de la ley a las disputas entre un empresario y «sus» trabajadores, asestando un golpe de muerte a los *boycotts*, que para ser efectivos han de ser generalizados. Y en la misma sección 20, en su segundo párrafo (hemos subrayado intencionadamente nuestra traducción) (59), hay una superabundancia en cuanto a las expresiones *peacefully* y *lawfully* como condicionantes de la actividad sindical, que pueden dar, como dieron, un abundante juego interpretativo en sentido restrictivo.

Pese a ello, el espíritu de la ley parecía claro, y lo que, desde luego, resultaba absurdo, vistos sus precedentes, era que se hubiera dictado, como entendió el Tribunal, para sancionar *what was the best practice always*; y al decir el Tribunal nos estamos refiriendo a la mayoría del mismo que puso la decisión comentada, porque en este *Duplex Case* una minoría del Supremo, compuesta por tres, de sus magistrados, estimó que la opinión de aquélla era desacertada y errónea; por lo pronto —decía este voto particular—, no compete a los jueces determinar cuál ha de ser la amplitud legal de la esfera en la que puede reñirse la «guerra» económica (*the allowable area of economic conflict*) ni cuándo las condiciones de tal lucha llegan a ser tales que no puede tolerarlas la salud de la comunidad, sino que ésta es propiamente misión del Poder legislativo (60); que éste, al apreciar mejor que antes la situación de hecho en la industria, había entendido que procedía ampliar aquella esfera de contiendas, retirando la *injunction* de los terrenos donde previamente, y en virtud de la interpretación judicial, había podido actuar, y que, finalmente, la posición del Sindicato al provocar y mantener el *boycott* había sido justificada, puesto que la posición adoptada por la Compañía Duplex no sólo perju-

---

(58) Esta distinción terminológica, aparte de ser usada en el lenguaje técnico, está también en el lenguaje común; el diccionario Webster da para la palabra *worker* el simple significado de *one who works*, mientras que para *employee*, precisa: *one who works... in the service of an employer*.

(59) Vid. *supra*, traducción de la indicada sección de la ley.

(60) Voto particular de los magistrados BRANDEIS, HOLMES y CLARKE en *Duplex Printing Co. versus Deering*: ... *The conditions... may be such that those engaged in it cannot continue their struggle without danger to the community But it is not for judges to determine whether such conditions exist... This is the function of the legislature...*

dicaba a sus propios trabajadores, sino a todos los miembros de los Sindicatos de análogo género, y en general a todos aquellos trabajadores cuyos *standards* de trabajo fueran superiores a los impuestos por la citada Compañía, por lo que en realidad podía afirmarse que los sindicatos habían dañado a la Compañía «no dolosamente, sino en propia defensa» (61).

Realmente, y según queda dicho, la decisión del caso recién comentado, al restar toda virtualidad práctica a la ley Clayton, vino a resolver una vez más y para la próxima década en favor de los empresarios la debatida cuestión del uso de la *injunction*; bastaría para seguir adelante señalar que el período de los *twenties* (1920-1930) fué quizá la época de la historia sindical norteamericana en que tal arma se utilizó más ampliamente por los empresarios y fué más generosamente concedida por los jueces (62). Pero entendemos que es necesario para dejar cerrado este período el examinar, siquiera sea con mayor brevedad que la anterior, una segunda decisión dictada también en el año 1921, demostrativa hasta qué punto llegaba vamos a llamarlo el convencimiento del Tribunal Supremo acerca de falta de eficacia de la *Clayton Act*.

Poco después de promulgada esta ley, el Estado de Arizona promulgó otra cortada por el mismo patrón (63); en un determinado conflicto laboral, una huelga, los trabajadores formaron (como es normal en prácticamente el 100 por 100 de las huelgas norteamericanas) la *picket line*, esto es, la hilera de hombres paseando delante de la factoría, llevando carteles denunciando al público la conducta *unfair* del empresario; éste, entendiendo que las manifestaciones que se contenían en las pancartas eran falsas, solicitó una *injunction* contra tal actividad al amparo de la ley del Estado de Arizona y ante sus Tribunales, siendo denegada su petición en primera instancia y en alzada; finalmente el empresario acudió ante el Tribunal Supremo, pidiendo fuera declarada inconstitucional la ley del Estado, como opuesta a la enmienda XIV de la

---

(61) *Ibid.*: ... *They injured the plaintiff, nor maliciously, but in self-defense.*

(62) DULLES nos informa (op. cit., pág. 249) que animados por estas decisiones «los empresarios utilizaron la *injunction* incluso con más frecuencia que en los tiempos anteriores a la promulgación de la *Clayton Act*».

(63) Reiteramos que la ley Clayton, como la Sherman, se bastó en el poder constitucional del Gobierno federal para regular el *interstate commerce* progresivamente interpretado; para los problemas laborales de índole local la competencia para legislar seguía residiendo en cada Estado: esto da razón de la *little Clayton Act* de Arizona.

Constitución (64); no hizo esto el Tribunal Supremo, ni podía hacerlo al no haber cuestionado la constitucionalidad de la ley Clayton, similar en este punto; pero en cambio declaró (65) que lo que debía reputarse inconstitucional era la interpretación que los Tribunales del Estado de Arizona habían dado a la ley, porque al privar al empresario de la *injunction* le habían privado de sus medios de conseguir protección judicial, y con ello de libertad, sin mediar el constitucional *due process of law*.

#### VIII.—LA LEY NORRIS-LA GUARDIA

Quizá sea todo este desarrollo histórico, mejor sería decir esta falta de desarrollo, uno de los casos en que más rotundamente quedó verificada la ineptitud del sistema de «gobierno por los jueces»; en cuanto a la *injunction* se refiere demostraron su completa incapacidad de adaptación a la realidad económica y a la realidad sociológica, que venía demandando a gritos el equilibrar la balanza de las relaciones laborales, si no mediante el apoyo decidido de las organizaciones sindicales, sí, cuando menos, tendiendo a disminuir la potencia de las armas existentes para combatir las. Hubo de llegarse a la catástrofe de la depresión, iniciada en 1929, para que, no por los Tribunales, sino nuevamente por el Poder legislativo, se percibiera tal necesidad, y así, en 1932, en los abismos de la depresión y aún con el partido republicano detentando el poder, hubo de promulgarse una drástica norma jurídica que viniera a concluir de una vez con el uso abusivo de las acciones interdictales en materia laboral; con la particularidad de que los legisladores habían tenido ante sus ojos la triste experiencia de la ley Clayton, lo que les movió a ser a la vez más cautos y más terminantes en su redacción.

Es así como vió la luz la *Norris-La Guardia Anti-Injunction Act*, en 23 de marzo de 1932; tiene esta ley una importancia capital, y bien merece un detenido estudio no sólo en su parte dispositiva, sino en la que podríamos llamar parte expositiva o exposición de propósitos y finalidades, teniendo en cuenta además que fueron numerosos los Estados federados cuyas legislaturas se

(64) Sobre el sentido e interpretación de esta enmienda vid. *supra*, nota 13.

(65) *Truax versus Corrigan*, 257 U. S. 312 (1921).

apresuraron a aprobar normas similares (66), lo que vino a multiplicar y extender la vigencia de sus principios.

Por lo pronto, la ley fija cuál es su espíritu, la idea que ha animado a quienes la promulgan y que se eleva al rango de *public policy* de los Estados Unidos, en los extraordinarios términos que siguen.

En primer lugar, el reconocimiento como verdad inconcusa de esta situación de hecho: «... bajo las actuales condiciones económicas, en las que los poseedores de propiedad se han visto ayudados por la autoridad pública en la organización de sociedades..., el trabajador, individualmente considerado, es incapaz de ejercitar una real libertad de contratación y de proteger su libertad de trabajo, y, en consecuencia, de obtener términos y condiciones de trabajo aceptables...» (67).

Después, las condiciones cuya creación es precisa si se quiere que este desolador cuadro se corrija:

«... Es necesario que el trabajador tenga plena libertad de asociación, organización y designación de representantes de su propia elección para negociar los términos y las condiciones de su relación de trabajo, y que se vea libre de la interferencia, restricción o coerción de los empresarios o de sus agentes en la elección de tales representantes, y en su organización para la contratación colectiva y demás formas de mutua ayuda y protección...» (68).

Finalmente, la exposición de uno de los medios para llegar a esta creación:

«... En consecuencia, se instauran las siguientes definiciones de y limitaciones sobre la jurisdicción y autoridad de los Tribuna-

---

(66) Vid. MILLIS, Harry A., y MONTGOMERY, Royal E.: *Organised Labor*, New York, McGraw-Hill, Book Co., 1945, págs. 647 y 648.

(67) Sección 2: ... *under prevailing economic conditions, developed with the aid of governmental authority for owners of property to organize in the corporate and other forms... the individual unorganized worker is commonly helpless to exercise actual liberty of contract and to protect his freedom of labor, and thereby to obtain acceptable terms and conditions of employment...*

(68) *Ibid.*: ... *it is necessary that he have full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of his own choosing, to negotiate the terms and conditions of his employment, and he shall be free from the interference, restraint, or coercion of employers of labor, or their agents, in the designation of such representatives or in self organization for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection...*

les de los Estados Unidos» (69). Comienza a continuación la parte dispositiva, que en seguida examinaremos.

Los párrafos que hemos traducido en el texto y transcrito en las notas nos relevan de todo comentario; baste, pues, decir que, en forma brusca e inopinada, ha irrumpido en el derecho público norteamericano, montada en la ley Norris-La Guardia, la formidable realidad sindical, y que la legislación no ya se limita a reconocer este hecho ni a reconocer, además, el estado de indefensión del trabajador aislado frente a la empresa, sino que sienta terminantemente la necesidad, la necesidad pública, de que los Sindicatos existan, de que existan con autonomía y de que existan para contratar con los empresarios, en nombre y representación de los trabajadores, los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Y que tan urgente es esta necesidad y tan imperioso el remover los obstáculos que se oponen a su satisfacción que no importa atacar al «tercer poder», definiendo y limitando su jurisdicción.

#### 1.—Los actos que sitúa fuera de la acción interdictal

En cuanto a su parte dispositiva, la ley Norris-La Guardia es una larga y compleja disposición en su integridad encaminada a conseguir a toda costa la supresión del uso indiscriminado de la *injunction*; el estudio de sus disposiciones haría nuestra exposición inacabable, pero un breve análisis de sus normas más importantes es esencial (70). Y entendemos que son fundamentales sus secciones 4 y 13; la primera en cuanto señala uno por uno los actos, mejor actividades, que *no pueden* ser paralizados por la acción interdictal; la segunda en cuanto define determinados términos con la finalidad de que las actividades a que la sección 4 se refiere no sean mal entendidas o interpretadas.

La sección 4 prohíbe a los Tribunales *to issue any restraining*

(69) *Ibid.*: ... Therefore, the following definitions of, and limitations upon, the jurisdiction and authority of the courts of the United States are hereby enacted.

(70) La Norris-La Guardia Act no está incluida en la colección de leyes *antitrust* que hemos venido manejando (vid. *supra*, nota 37). Su referencia oficial es 47 U. S. Stat. 70. Las secciones 2, 7, 8 y 13 están transcritas en MILLIS, Harry A., y BROWN, Emily Clark: *From the Wagner Act to Taft-Hartley, a Study of National Labor Policy and Labor Relations*, The University of Chicago Press, Chicago, Ill, segunda edición, 1952, páginas 20-21 y 487-489. Las secciones 4 y 13 figuran como apéndice de GREGORY, op. cit., Appendix B, págs. 449-51.

*order or temporary or permanent injunction* en ningún caso que constituya, o que surja de un conflicto laboral, y por virtud de la cual se prohíba a ninguna persona o personas realizar singular o colectivamente cualquiera de los siguientes actos:

a) Cesar o negarse a realizar cualquier trabajo o seguir en cualquier relación de empleo. (Textual: *Ceasing or refusing to perform any work or to remain in any relation of employment.*)

La actividad en la que está puesta la mira del legislador es, sencillamente, la huelga; nótese que prohíbe la acción sumaria contra la cesación o la negativa al trabajo, y cómo la introducción de esta sección se refiere también a los actos realizados colectivamente (*whether singly or in concert*), se está prohibiendo la acción sumaria contra la cesación colectiva y concertada en el trabajo; y esta (*concerted refusal to work*) es precisamente la definición que de la huelga da cualquier manual norteamericano de Derecho laboral o sindical (71).

b) Afiliarse o pertenecer como miembro a cualquier organización de trabajadores o de empresarios. (Textual: *Becoming of remaining a member of any labor organization or of any employer organization*).

También aquí el legislador tiene un objetivo muy claro a la vista; quiere impedir que pueda exigirse, siempre por la vía de la acción interdictal, por los empresarios, el cumplimiento por parte de sus trabajadores de los pactos que con ellos hayan podido suscribir y por virtud de los cuales estos últimos se hayan comprometido a no afiliarse a un determinado Sindicato o a ninguno de ellos. Estas *anti-union promises* (*yellow-dog contracts*) habían sido declaradas lícitas por una interesantísima jurisprudencia del Tribunal Su-

---

(71) Vid., por ejemplo, LESTER, op. cit., pág. 609. Renunciamos a dar una bibliografía norteamericana sobre la huelga por su extensión, aparte de que la institución es tratada en todos los libros y tratados sobre las relaciones laborales. En español, vid. GUASTAVINO URETA, Emma: *Las huelgas en los Estados Unidos de Norteamérica*, en tomo II, págs. 345 a 374 de la monumental obra *La huelga*, Instituto de Derecho del Trabajo, Santa Fe, República Argentina, 1951. Vid también bibliografía, en capítulo 17, de PÉREZ BOTIJA, Eugenio: *Curso de Derecho del Trabajo*, tercera edición, Madrid, Dossat, S. L., 1952.

premo, por el que se había sancionado su incumplimiento como *breach of contract* y se habían declarado inconstitucionales las leyes que declaraban su ilicitud, como opuestas a la enmienda XIV de la Constitución.

Fué precisamente con motivo de uno de estos casos cuando el Tribunal Supremo sentó una doctrina que puede considerarse como última, definitiva y más acabada construcción del *laissez faire* en materia laboral. Dijo en aquella ocasión el Supremo Tribunal: «... Dondequiera que exista el derecho de propiedad privada han de existir y existirán (*there must and will be*) desigualdades de riqueza, y así, naturalmente ocurre que las partes que celebran un contrato no están igualmente afectadas por las circunstancias. Esto ha de predicarse de todos los contratos, y, desde luego, de los contratos de trabajo. Ciertamente, la más ligera reflexión muestra que dondequiera que los derechos de propiedad privada y libertad de contrato existen, cada parte contratante está inevitablemente más o menos influenciada por el hecho de poseer mucha, poca o ninguna propiedad... Y pues que es obvio (*self-evident*) que, a menos que todas las cosas se posean en común, algunas personas deben tener más propiedad que otras, es por naturaleza (*from the nature of things*) imposible sostener los derechos de propiedad privada y libertad de contrato sin reconocer al mismo tiempo como legítimas aquellas desigualdades de fortuna, que son la consecuencia necesaria del ejercicio de estos derechos» (72). Lo que se olvidó decir el Supremo es que su profundo conocimiento de la realidad iba de la mano con su profundo deseo de no alterarla, sobre todo en cuanto tocaba a esas por él llamadas *natural inequalities of fortune*.

c) Pagar o dar, o dejar de pagar o dar, a cualquier persona participante o interesada en tales conflictos laborales (los mencionados en el encabezamiento de la sección 4 y definidos en la sección 13) subsidios de huelga o de paro forzoso, o cualquier otro tipo de prestación en dinero o en otra forma. (Textual: *Paying or giving to, or withholding from, any person participating or*

---

(72) *Coppage versus Kansas*, 236 U. S. 1 (1915). Vid. también sobre esta misma materia *Adair versus United States*, 208 U. S. 161 (1908), y muy especialmente *Hitchman Coal and Coke Co. versus Mitchell*, 245 U. S. 229 (1917).

*interested in such labor dispute, any strike or unemployment benefits or insurance, or other moneys or things of value.)*

La dicción de este párrafo de la sección 4 no necesita explicación especial; se trata de evitar que pueda prohibirse judicialmente el pago de subsidios de huelga (73), como había ocurrido en alguna ocasión anterior, aunque no con frecuencia (74).

d) Ayudar, por todos los medios legales, a cualquier persona participante o interesada en cualquier conflicto laboral que sea parte activa o pasiva en cualquier juicio o proceso ante cualquier Tribunal de los Estados Unidos o de cualquier Estado [federado]. (Textual: *By lawful means aiding any person participating or interested in any labor dispute who is proceeded against in, or is prosecuting, any action or suit in any court of the United States or of any State.*)

e) Dar publicidad a la existencia de un conflicto laboral, o a extremos relacionados con el mismo, por cualquier medio que no implique fraude o violencia. (Textual: *Giving publicity to the existence of, or the facts involved in, any labor dispute, whether by advertising, speaking, patrolling, or by other method not involving fraud or violence.*)

Conocidos los casos a que más arriba hemos hecho referencia (75), no puede ser más notoria la finalidad de este precepto; lo que se dice, casi literalmente, es que no puede ser judicialmente entredicho el *picket*, forma normal de anunciar al público la existencia de un conflicto laboral, especialmente de una huelga, reaccionándose así contra numerosas decisiones contrarias del Tribunal Supremo.

Para ser *non enjoivable* el medio de publicidad no ha de implicar fraude ni violencia; en cuanto a esta última, se alude y tiende a evitar el que la *picket line* se convierta en

---

(73) Vid., en cuanto a estos Strike Benefits, DANKERT, Clyde E.: *Contemporary Unionism in the United States*, New York, Prentice-Hall Inc., 1949, págs. 402 y siguientes.

(74) En septiembre de 1922 fué concedida una *injunction* en una huelga de ferrocarriles, que prohibía, entre otras cosas, cualquier gasto, incluso de fondos sindicales, para sostener la huelga; claro que esta orden fué calificada como *the most sweeping injunction ever issued in a labor dispute* (cif. DULLES, op. cit., pág. 239).

(75) *Truax versus Corrigan*, vid. *supra*, VII.

un auténtico cerco del lugar en que se extiende, que impida el acceso al mismo de los trabajadores no conformes con la orden de huelga o no afectados por ella, del público (muchas veces la *picket line* se establece a la puerta de entrada de un establecimiento mercantil) y del personal directivo.

Es probable también que la ley quiera aludir, excluyéndolo de su protección, al llamado *mass picketing*, consistente en situar una auténtica y pasiva muralla de cuerpos humanos en los accesos al lugar que es objeto de la actividad (76).

f) Reunirse pacíficamente para actuar o para organizarse para actuar en defensa de sus intereses en un conflicto laboral. (Textual: *Assembling peaceably to act or to organize to act in promotion of their interests in a labor dispute.*)

El derecho de reunión fué incluido en ocasiones en los particulares prohibidos por la orden judicial que concedía la *injunction*; en el mismo caso a que nos hemos referido más arriba el juez prohibió toda clase de *strike meetings* (77). Y no era anómalo, por lo demás, que la *injunction* se concediera en forma indiscriminada dirigida to *all persons whomsoever*, prohibiendo *every variety of activity* que tuviera relación o trajera su causa del conflicto de trabajo (78): siendo esto así se comprende que este párrafo prevea expresamente lo que parece obvio.

g) Aconsejar o anunciar a cualquier persona la intención de realizar cualquiera de los actos mencionados. (Textual: *Advising or notifying any person of an intention to do any of the acts heretofore specified.*)

h) Convenir con otras personas realizar o no realizar cualquiera de los actos mencionados. (Textual: *Agreeing with other persons to do or not to do any of the acts heretofore specified.*)

i) Aconsejar, incitar o de cualquier otro modo inducir, sin fraude ni violencia, la realización de los actos mencionados. (Textual: *Advising, inciting or inducing in any manner, without fraud or violence, the commission of any of the acts heretofore specified.*)

---

(76) Sobre el *picket* como medio de lucha sindical vid. DANKERT, loc. cit., págs. 410 y sigs. Sobre los problemas constitucionales que plantea en relación con la libertad constitucional de expresión, vid. GREGORY, loc. cit., capítulo XII (*The Constitution and Economic Conflict-Picketing*).

(77) Vid. *supra*, nota 74.

(78) FAINSOD y GORDON, loc. cit., pág. 159.

tual: *Advising, urging, or otherwise causing or inducing without fraud or violence the acts heretofore specified.*)

Realmente, si se compara esta lista de actos con la serie de ellos a que hace referencia la sección 20 de la ley Clayton (79), no se apreciará gran diferencia; cierto que el nuevo texto legal es más preciso en su redacción y menos discursivo, pero igualmente cierto que en el antiguo se preveían casi enteramente los mismos casos. Y es que la sección 4 que acabamos de transcribir y comentar ha de ponerse en estrecha conexión con la sección 13, a cuyo estudio pasamos.

## 2.—Su ámbito de aplicación

Aparentemente, la sección 13 no pasa de ser una de estas secciones de *definitions* tan frecuentes en las leyes anglosajonas; nos va a decir cuál es el significado de determinados vocablos y expresiones a los efectos de la ley y concretamente nos va a explicar el sentido de las frases conflicto laboral (*labor dispute*), constituir o surgir de un conflicto laboral (*to involve or to grow out of a labor dispute*) y persona participante o interesada en un conflicto laboral (*person participating or interested in a labor dispute*). Veamos, pues, cuáles son estas explicaciones y si efectivamente quedan reducidas a una aclaración más o menos inocua.

La expresión «conflicto de trabajo» —dice la ley— «incluye cualquier controversia relativa a los términos o condiciones de empleo o relativa a la asociación o representación de personas para negociar, fijar, mantener, cambiar o procurar concertar los términos de empleo, aunque la relación que medie entre quienes sean parte en la controversia no sea la de trabajador y patrono» (80).

Con la simple lectura de este párrafo ya se intuye su enorme trascendencia; por lo pronto, el conflicto laboral admite, sin perder tal naturaleza, la presencia de terceros distintos del trabajador o trabajadores y «su» empresario (*regardless of whether or not the disputants stand in the proximate relation of employer and*

(79) *Supra*, capítulo VI.

(80) Norris-La Guardia Act, sección 13, párrafo (c): *The term «labor dispute» includes any controversy concerning terms or conditions of employment, or concerning the association or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing, or seeking to arrange terms or conditions of employment, regardless of whether or not the disputants stand in the proximate relation of employer and employee.*

*employee*); parece como si los legisladores hubieran tenido delante de sí la decisión dictada en el *Duplex Case* (81) para sentar justamente la doctrina contraria al mismo, definiendo el conflicto laboral con la amplitud precisa para que no pudiera interpretarse judicialmente que todo conflicto en el que hicieran su aparición personas distintas de las inmediatamente ligadas por la relación de empleo dejaba automáticamente de ser laboral. Lo que no parece, en cambio, que pueda extraerse de la ley es la admisión indiscriminada del *boycott*, evitándose como se evita en ella el uso de los verbos *to patronize* o *to refuse to patronize*, que son los normalmente empleados para designar aquella forma de acción; de todas formas la materia es más que dudosa, y quizá por ello la ley Taft-Hartley (82) reaccionó enérgicamente en este punto, declarando práctica ilegal de los Sindicatos el promover *boycotts* utilizando a personas distintas de los propios trabajadores envueltos en el conflicto (83).

Pero es que, además de ampliarse subjetivamente el contenido de la *labor dispute*, se amplía objetivamente; aparte del caso típico (controversia sobre los términos y condiciones de empleo), el conflicto laboral existe cuando la discusión versa sobre la asociación, esto es, sobre la sindicación, y cuando versa sobre la designación de las personas que han de discutir con las empresas. en representación de los trabajadores, cuáles han de ser aquellos términos y condiciones. A partir de la promulgación de la ley Norris-La Guardia, por vía de ejemplo, no puede ser paralizada por la acción judicial la huelga que tiene por objeto que el empresario reconozca a un determinado Sindicato como agente para el establecimiento de los pactos colectivos de condiciones de trabajo (84),

---

(81) *Duplex Printing Co. versus Deering*; vid. *supra*, VII.

(82) El nombre oficial de esta ley, según reza la sección 1 (a) de la misma, es el de *Labor Management Relations Act*, 1947. Utilizamos la edición de la misma hecha por la *Government Printing Office*, Washington, D. C. Una versión en español y un comentario de esta ley, hechos por María PALANGAR, pueden consultarse en *Política Social* (suplemento de la REVISTA DE ESTUDIOS POLÍTICOS), núm. 6, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1948, págs. 87 a 131.

(83) Sección 8, (b), (4), (A); declara práctica *unfair* la de «forzar o requerir a un empresario o a otra persona... a que cese de usar, vender, transportar o de cualquier otra forma utilizar o negociar con los productos de cualquier otro empresario...»; lo que se está prohibiendo, es claro, es el *boycott*.

(84) Estas son las denominadas *Organizing Strikes*, muy frecuentes en la época de intensa sindicación. Sobre la actividad de «organizar» una em-

ni la huelga que surja de la discusión de dos Sindicatos sobre cuál de ellos es el que ostenta el derecho de representación (85), ni mucho menos la huelga que surja como respuesta a las prácticas discriminatorias del empresario contra los obreros sindicados como arma para detener la sindicación de los mismos.

Es quizá en esta parte donde la ley da su más firme paso hacia la realización de aquellos principios que nos enunció en su sección 2, según los cuales era de desear que los trabajadores pudieran asociarse, organizarse y designar representantes para llegar a convenir con los empresarios las condiciones de trabajo; es el primer reconocimiento de que el Sindicato debe existir, teniendo como misión fundamental la representativa; es el Derecho configurando la realidad sociológica de que el *collective bargaining* (86) constituye para el Sindicato «su básica razón de ser, el auténtico objeto de su existencia, la finalidad para la que se ha constituido» (87).

La ampliación subjetiva de los conflictos laborales se completa al explicar la ley cuándo debe a sus efectos entenderse que una persona o asociación «participa o está interesada» en los mismos, citando con tal carácter, aparte de a los directamente interesados, a todos los que pertenezcan a o trabajen en o sean miembros, empleados o agentes de cualquier asociación compuesta en todo o en parte por personas de la misma industria, comercio, especialidad laboral u oficio (88).

presa previamente no sindicada, vid. la primorosa tercera parte (*The Parkinstown Local*, págs. 83 a 170. de GINZBERG, Eli: *The Labor Leader*, New York, The MacMillan Co., 1948.

(85) Estas son las llamadas *Jurisdictional Strikes*; fueron especialmente intensas y violentas al entrar en colisión los viejos sindicatos A. F. L. con los nuevos creados por el C. I. O. Vid. sobre este punto STOLBERG, Benjamín: *The History of the C. I. O.*, New York, Viking Press, 1938, y LEVINSON, Edward: *Labor on the March*, New York, Harper & Brothers, 1938; también puede consultarse para una visión general breve el brillante capítulo XVI (*Rise of the C. I. O.*) de DULLES, op. cit., págs. 288 a 312.

(86) La expresión *Collective Bargaining* comprende todo el proceso de negociaciones que tienden al pacto colectivo de condiciones de trabajo, incluyendo a éste; exige como elementos esenciales la acción colectiva y la negociación a través de representantes de los trabajadores. Vid. LESTER, op. cit., págs. 602 y sigs.

(87) SELEKMAN, Benjamín M.: *Some Implications and Problems of Collective Bargaining*, en *The New Industrial Relations*, Cornell University Press, Ithaca, N. Y., 1948, pág. 36.

(88) Norris-La Guardia Act, sección 13, parágrafo (b).

La ampliación objetiva se completa, a su vez, al entenderse que un asunto «constituye o surge de un conflicto laboral, en cuanto afecta a personas...» (sigue una dicción similar a la resumida en el párrafo anterior) (89).

### 3.—Su constitucionalidad y su interpretación

La ley Norris-La Guardia, por su cuidadosa redacción, por el ambiente del que surgió y por las finalidades expresas a que iba dirigida, por su especialidad y hasta por el mismo nombre con que inmediatamente empezó a conocerse (Norris-La Guardia Anti-Injunction Act), permitía abrigar la esperanza de que, en efecto, se había liberado a los Sindicatos de la ominosa e intempestiva aparición de la orden judicial paralizadora de sus actividades. La esperanza, que no la seguridad; la ley no había podido, como es lógico, suprimir la *injunction* de aquellos casos en que mediara fraude o violencia ni de aquellos otros en que pudiera seguirse «un sustancial e irreparable daño para la propiedad» del que la pedía (90), y aunque había usado del término preciso (*property*) y no del ambiguo (*property rights*), cabía también temer una nueva interpretación restrictiva por parte de los jueces, y en cualquier caso tampoco se desechaba la posibilidad de una declaración de inconstitucionalidad por un Tribunal Supremo que en los años inmediatamente posteriores a 1932 se había dedicado a la metódica tarea de declarar esta tacha respecto de todas las disposiciones del *New Deal* que llegaron a su conocimiento (91). La ley, pues, había de reñir su batalla con el Poder judicial, esa «poderosa barrera contra

(89) *Ibid.*, sección 13, parágrafo (a).

(90) *Ibid.*, sección 7, parágrafo b): ... *substantial and irreparable injury to complainant's property*...

(91) Entre octubre de 1933 y junio de 1936 el Tribunal Supremo declaró la inconstitucionalidad de doce leyes federales (vid. en esta materia el capítulo IV de PINTO, Roger: *La crise de l'État aux États-Unis*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1951; así como la copiosa bibliografía citada en su pág. 123).

Las más conocidas y ruidosas de estas sentencias fueron las dictadas en los casos:

*Schechter Poultry Corp. versus United States*, 295 U. S. 495 (1935), en el que se declaró la inconstitucionalidad de la *National Industrial Recovery Act*, y

*United States versus Butler*, 297 U. S. 1 (1936), en que se declaró la inconstitucionalidad de la *Agricultural Adjustment Act*.

la tiranía de las asambleas políticas» que tanta admiración despertara en Tocqueville (92).

Pero el honor de luchar con los magistrados del Supremo no correspondió a la ley Norris-La Guardia, sino a una de las *little Norris-La Guardia Acts* de las que numerosos Estados (federados) se apresuraron a promulgar en cuanto entró en vigor la ley federal; concretamente, a la del Estado de Wisconsin.

El supuesto de hecho no es excesivamente relevante en este caso; se trataba de un *picket* organizado por un Sindicato (*Tile Layers' Protective Union*) contra un contratista que a la vez que ocupaba trabajadores en su empresa trabajaba él mismo en calidad de tal; la finalidad del Sindicato era la de que tanto él como sus trabajadores se sindicaran, admitiendo el interesado la afiliación de éstos, pero no la suya propia; el Sindicato adoptó la posición rígida de que o se sindicaba él también o cesaba de trabajar directamente, reduciéndose a su puro papel de empresario, sobreviniendo así el conflicto, y como manifestación de éste el *picket*. El contratista solicitó judicialmente una *injunction* para que cesara tal actividad ante los Tribunales del Estado de Wisconsin, siéndole denegada en primera instancia y, en apelación, por el Tribunal Supremo del Estado, basándose las decisiones en la *little Norris-La Guardia Act*, que, redactada a semejanza de la federal, prohibía en casos como este la intervención sumaria de los jueces.

Contra la negativa se alzó el interesado ante el Tribunal Supremo, cuestionando la constitucionalidad de la ley del Estado de Wisconsin, como opuesta a la enmienda XIV de la Constitución, y planteando así indirectamente el problema de la constitucionalidad de la ley federal, cuyos preceptos, reiteramos, eran similares. El Tribunal puso su decisión en este *Senn Case* (93) a mediados del año 1937, declarando la constitucionalidad de la ley del Estado de Wisconsin. El magistrado Brandeis, ponente de la sentencia aceptada por la mayoría, expresó su opinión de que «si la finalidad perseguida por los Sindicatos no estaba prohibida por la Constitución federal, los Estados [federados] podían autorizar a los trabajadores para conseguirla mediante su acción concertada..., de la misma forma que permiten a los capitalistas y a los empre-

(92) ALEXIS DE TOCQUEVILLE: *De la démocratie en Amérique*, edición anotada por André Gain, París, Éditions M.-Th. Genin, 1951. El capítulo VI, primera parte, tomo I, de esta obra de TOCQUEVILLE lleva por rubrica *Du pouvoir judiciaire aux États-Unis et de son action sur la société politique*.

(93) *Senn versus Tile Layers' Protective Association*, 301 U. S. 468 (1937).

sarios combinarse para obtener los objetivos económicos que desean», una clara referencia a que los principios de justicia exigían el abandono del *Double Standard*.

La decisión del *Senn Case* es además trascendental, por cuanto en ella se decide el Tribunal Supremo a admitir lo que durante tanto tiempo había negado, pese a que en su mismo seno, desde el año 1921, se había insistido en lo erróneo de su posición; la decisión marca una ampliación de lo que tan acertadamente había llamado el propio magistrado Brandeis, quince años atrás (94), *the allowable area of economic conflict*; una ampliación del campo en que los medios de coerción económica sindicales podían operar sin interferencia judicial, como ya venían operando estos mismos o similares medios cuando eran utilizados por los empresarios.

Que esta sentencia marcaba un nuevo rumbo y que tenía el Tribunal plena conciencia de que esto era así quedó demostrado poco después, cuando inmediatas decisiones (95) vinieron a confirmar tanto la constitucionalidad de la ley como una amplia interpretación de los «conflictos laborales» a los que la misma se refería; en 1940 se declaraba por unanimidad que «sostener que los Tribunales federales tienen jurisdicción para conceder *injunction* en los conflictos laborales... simplemente porque se alegue que ha sido violada la ley Sherman, iría contra las claras disposiciones de la ley Norris-La Guardia y vendría a revocar la finalidad expresa declarada por el Congreso» (96).

La declaración de constitucionalidad de la ley Norris-La Guardia, así como el criterio amplio que presidió su interpretación, abrieron la tumba a la *injunction* como artillería gruesa contra los conflictos laborales; como indican Fainsoa y Gordon (97), «encarcelamientos en gran escala por el delito de *contempt* [cometido al desobedecer órdenes judiciales amplia y vagamente redactadas] son, probablemente, cosa del pasado. Las reglas de la equidad ya

---

(94) En su voto particular en el *Duplex Case*, Duplex Printing Co. versus Deering. Vid. *supra*.

(95) Vid., entre otras:

Lauf versus E. G. Shinner & Co., 303 U. S. 323 (1938).

New Negro Alliance versus Sanitary Grocery Co., 303 U. S. 552 (1938).

Fur Workers Union No. 21238 versus Fur Workers Union, Local No. 72. 308 U. S. 522 (1939).

(96) En Milk Wagon Drivers Union, Local No. 753 versus Lake Valley Farm Products, 311 U. S. 91 (1940).

(97) FAINSOD, MERLE y GORDON, LINCOLN: *Government and the American Economy*, New York. W. W. Norton & Co. Inc., 1948, pág. 163.

no podrán ser tan fácilmente convertidas en directo aliado de los empresarios en la lucha económica». Queda bien claro, sin embargo, que no todos los juicios son tan optimistas y que por una autoridad, una discutida autoridad, en la materia se ha dicho que «no hay nada que nos obligue a suponer que no se va a producir otro relevo masivo de sus magistrados (de los del Tribunal Supremo) (98)... cuando la presidencia (de los Estados Unidos) y la mayoría del Congreso vuelvan a estar detentadas por personas convencidas de que la finalidad primaria de la Constitución es la protección de la propiedad...» (99). Y que algún acontecimiento posterior, concretamente la promulgación de la ley Taft-Hartley (1947) ha señalado una regresión en este proceso (100). Pero con todo y con esto creemos que las palabras de Fainsod y Gordon transcritas señalan una realidad al sentar que en Norteamérica hay que remitir al pasado y no al futuro en cuanto a las *injunctions* como arma poderosa, general y exclusivamente al servicio de los empresarios.

MANUEL ALONSO OLEA

(Continuará.)

---

(98) Se quiere indicar aquí, sin duda, que la *liberalización* de los puntos de vista del Tribunal Supremo a partir de 1937 arranca de la serie de nombramientos hechos por el Presidente Roosevelt, lo que con toda seguridad es cierto, al menos en parte. Roosevelt hizo ocho nombramientos de magistrados del Supremo (Black, Reed, Frankfurter, Douglas, Murphy, Byrnes, Jackson y Rutledge), y naturalmente eligió a personas entusiastas del *New Deal* y del sentido progresivo de su era. Vid. sobre este punto PINTO, loc. cit., págs. 123 a 126.

(99) LASKI, Harold: *Trade Unions in the New Society*, New York, Viking Press, 1949; la parte III de este trabajo (que recoge una serie de conferencias dadas en los Estados Unidos) lleva por rúbrica *Trade Unions and the Law*, analizándose el carácter general de las decisiones de los Tribunales británicos y norteamericanos en los conflictos laborales.

(100) Y en general en toda la legislación prosindical del *New Deal*; al decir de LASKI (loc. cit., parte I: *The Changing Significance of Trade Unionism*), la ley Taft-Hartley modificó la ley Wagner: ... *almost to a point where was unrecognizable*.

