

O CHECKOFF NOS SISTEMAS ANGLOSAXÓNS (*) (**)

Jaime Cabeza Pereiro

Catedrático de Dereito do Traballo

Universidade de Vigo

SUMARIO

I. REINO UNIDO

- 1) **Introducción. A época da anomia.**
- 2) **Political Fund. A incidencia do check-off.**
- 3) **A maior embestida: a lexislación de 1993.**
- 4) **A última reforma.**

II. ESTADOS UNIDOS

- 1) **As leis de 1935 e de 1947.**
- 2) **A súa decantación na doutrina xudicial e administrativa.**
 - a) *Sobre a autorización do traballador.*
 - b) *Sobre os beneficiarios do desconto.*
 - c) *Débitos que se poden descontar. Outras circunstancias.*
- 3) **O check-off na negociación colectiva.**

* Traducción ó galego: María José García Vallejo, funcionaria do Consello Galego de Relacións Laborais

** Neste escrito transcribo, con lixeiras modificacións, parte do traballo que presentei ó segundo exercicio do concurso no que foi proposto para catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo. En concreto, a análise da cláusula de desconto da cota sindical nos ordenamentos anglosaxóns. Obrigado a desfcelas, por razóns editoriais, do tronco que será publicado en breve con formato de libro, non quixera deixar estas páxinas sen que viran a luz. A iso animoume a convicción de que o desconto, na súa regulación actual no art. 11.2 da nosa Lei Orgánica de Liberdade Sindical e a negociación colectiva, ofrece unhas grandes posibilidades de desenvolvemento, e ó seu fin non está de máis analiza-lo seu tratamento noutros ordenamentos, como os que a continuación se describen, nos que esta institución conta con maior raizame e tradición.

I. REINO UNIDO

1. INTRODUCCIÓN. A ÉPOCA DA ANOMIA

Ata o ano 1984, o sistema xurídico británico carecía de regulación expresa sobre o checkoff. Caracterizadas por unha abstención moi patente do lexislador, as relacións sindicais previas á década dos oitenta tan só coñeceron unha pequena aproximación legal á materia da seguridade sindical con ocasión da *Industrial Relations Act* de 1971, publicada baixo o patrocinio do Gabinete conservador de Mr Heath⁽¹⁾. Nin sequera esa lei dedicou un so pasaxe ó desconto en nómina da cota, de forma tal que acadou o ano 1984 coa bitola de constituír un pacto lícito, resultado da *freedom of contract* do *common law*.

Unha pequena dúbida de legalidade se planeara anteriormente, en relación coas leis anti-troco. En concreto, a sección 3 da *Truck Act* de 1831⁽²⁾ establecía que “a cantidade total dos salarios obtidos ou pagadoiros a un artesán por calquera traballo por el realizado deberá ser realmente pagada a este artesán na moeda legal do Reino e non doutro xeito”. Aínda que xa a Comisión Donovan⁽³⁾ prognosticou que o *checkoff* non incumpriía ese precepto alegando como precedente o asunto *Hewlett v. Allen*⁽⁴⁾ e postulando que o representante sindical que recibía do empresario o importe da cota actuaba como un axente do traballador, era práctica habitual para evita-lo eventual incumprimento das *Truck Acts* o requirir que cada traballador afiliado asinara un escrito solicitando do empresario o desconto⁽⁵⁾.

As dúbidas disipáronse coa sentenza dictada no asunto *Williams v. Burtlers, Ltd*⁽⁶⁾. Este pronunciamento, utilizando en efecto o precedente de *Hewlett v. Allen*⁽⁷⁾, confirmou que a *Truck Act* de 1831 non se opoñía ó desconto en nómina, por canto a súa

-
- 1 Sobre este tema, BORRAJO DACRUZ, E., *As cotas sindicais e a súa recadación pola empresa*, IES (Madrid, 1981) pp. 30-1. Tamén, ALONSO OLEA, M., *Os pactos de seguridade sindical. Algunhas decisións recentes*, REDT, nº 12, 1982, p. 568. Un comentario crítico á lexislación de 1971, nos seus aspectos contrarios á seguridade sindical, en LORD WEDDERBURN, *Labour Law and freedom*, Lawrence & Wishart (London, 1995) p. 148.
 - 2 Agora derogada polo *Wages Bill* de 1986. Sobre esta derogación, LORD WEDDERBURN, *The worker and the Law*, 3ª ed., Penguin Books (Middlessex, 1986) p. 383.
 - 3 *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968*, HMSO (London, 1968) p. 193.
 - 4 [1894] AC 383. Tratábase dunha traballadora que debía, como condición do seu emprego, afiliarse a unha mutualidade de enfermidades e accidentes e autoriza-lo seu empresario para que descontara semanalmente do seu salario a cantidade debida á mutualidade. Nese caso, non había contravención da sec. 3 da *Truck Act* de 1831 simplemente porque o destinatario desa parte do salario actuaba como axente do traballador. Vid. un comentario a este pronunciamento en FREEDLAND, M.R., *Legality of check-off agreements*, ILJ, nº 4, 1975, p. 242. Tamén, MARSH, A.I. e STAPLES, J.W., “Check-off in Britain: a study of their growth and functions”, *Three studies in Collective Bargaining-Check-off agreements in Britain*, HMSO (London, 1968) pp. 54-5., quen destacan, para facer nota-la proximidade da doutrina do caso *Hewlett v. Allen* co *closed-shop*, que a afiliación á mutualidade era obrigatoria e a ela condicionábase a contratación da traballadora. E conclúen que os acordos de *check-off* non chegaron tan lonxe. Agora ben, se o empresario deducira sumas no seu propio beneficio, e non para entregalas a un terceiro, esa conducta si sería ilegal de acordo coas *Truck Acts*. Neste sentido, LORD WEDDERBURN, *The worker and the Law*, 3ª ed., cit., p. 389.
 - 5 *The Times*, 14 marzo 1966, p. 14. De feito, o propio informe da Comisión Donovan (op. cit., p. 193) mantíña a compatibilidade do desconto coa *Truck Act* só en canto o traballador o consentise. E concluíu que o Goberno debería considera-la conveniencia de conceder expresa autorización legal ó *check-off* ou ben mante-la súa licitude a partir do *case law*.
 - 6 [1975] ICR 208.
 - 7 E tamén o asunto *Penman v. Fife Coal Co., Ltd* [1936] AC 45, que esixía que o terceiro que recibía unha parte do salario fose independente do empresario.

finalidade consistía só en saír ó paso das prácticas empresariais de pagar ó traballador, parte en diñeiro, parte en productos, e en evitar que gastara, por imposición da empresa, parte do seu salario en establecementos controlados por esta⁽⁸⁾. Na marxe do cal, este pronunciamento argumentou sobre outra cuestión de interese: o traballador autorizara deducións do seu salario, pero ó cabo dun tempo notificou ó seu empresario que desexaba cancelar a autorización. Sen embargo, a empresa persistiu no desconto da cota, pois o convenio colectivo dispoñía que so podía ser anulado mediante escrito do sindicato á empresa. Sobre este particular, o Tribunal sostivo que a empresa actuaba lícitamente e que o traballador estaba obrigado a remiti-la súa negativa ó desconto a través da organización sindical⁽⁹⁾. E ademais, o Tribunal declarou que, en canto o *checkoff* merece a consideración de “termos e condicións do contrato do traballador”, o empresario incorre en incumprimento contractual se denega esa facilidade⁽¹⁰⁾.

Como queira que o *checkoff* non contaba coa regulación legal, non se prexulgaba se se debía acordar por convenio colectivo ou por contrato individual, ou se se debía manifestar expresa ou tacitamente a vontade do traballador. Aínda que, a pesar da existencia de procedementos moi informais, o certo é que a práctica sindical e empresarial foi bastante respectuosa coa vontade dos traballadores individuais⁽¹¹⁾.

O advenimento do Goberno Conservador cara finais dos anos setenta supuxo un cambio de rumbo na orientación abstencionista do lexislador. A súa actuación política, dirixida como un dos seus obxectivos favoritos cara o debilitamento das organizacións sindicais, consistiu na elaboración dunha serie de normas legais, cada unha delas aparentemente de pequeno alcance, pero consideradas conxuntamente dunha eficacia devastadora⁽¹²⁾. Polo que respecta ó *checkoff*, a súa importancia estratéxica no financiamento sindical no podía pasar desapercibida ós ollos do *Conservative Party*, nunha época na cal os efectos do desconto en nómina erixíano en característica sobresaínte do sistema inglés, ata o punto de constituír un dos máis importantes avances en materia de

8 É dicir, o pacto popularmente coñecido como “Tommy Shop”. Sobre os obxectivos da *Truck Acts* de 1831, MARSH, A.I y STAPLES, J.W., *Check-off agreements in Britain: a study of their growth and functions*, cit., pp. 53-4.

9 Michael Davies J., recollendo o parecer da Sala, expresou que “nada na *Truck Act* de 1831 nin no dereito dos contratos prohibe ou considera ilegal, nulo ou inválido o acordo do traballador de notificar a denegación do seu consentimento desta maneira que o deus, é dicir, a través da organización sindical”. Esta doutrina, desde logo, coloca ó traballador nunha posición incómoda, sobre todo se o sindicato é pouco proclive a notificar a negativa do traballador ó empresario. Algún autor suxire que a administración sindical ben podía quedar salvagardada mediante unha cláusula convencional que impuxese ó empresario notificar ó sindicato calquera cancelación do desconto e mediante unha regra nos estatutos sindicais que requira ó traballador notificarlle a súa negativa. Neste sentido, vg., KIDNER, R., *Trade Union Law, Stevens & Sons* (London, 1979) p. 88. Por outra parte, en *Williams v. Butlers, Ltd* hai un dato indiscutible, que é que o empresario impón deducións salariais que non se corresponden cos desexos actuais do traballador, aínda que o desconto se realice en favor dunha organización sindical. Pero, desde outro punto de vista, ben é certo que a denegación do desconto sen notificación previa ó sindicato debilita enormemente a posición deste, pois acaso os condicionantes á cancelación do *check-off* por parte do traballador ofrezan unha protección indispensable fronte a eventuais manipulacións do empresario cara os traballadores afiliados. Vid. estas ideas, con máis detalle, en FREEDLAND, M.R., *Legality of check-off agreements*, cit., pp. 241 ss., onde se defende, como conclusión, a necesidade de outorgar cobertura legal ó desconto en nómina.

10 Véxase esta idea en *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* (2), Butterworths (London, 1999) M[3533].

11 Así o poñen de manifesto MARSH, A.I. y STAPLES, J.W., op. cit., p. 55.

12 A esta estratexia xa me referín con máis minuciosidade en *Sindicalismo no sector público británico*, RL, 1996-II, pp. 1132 ss.

seguridade sindical na historia sindical británica⁽¹³⁾. E lanzou unha primeira andanza contra o desconto da cota en 1984, con ocasión da *Employment Act* deste ano. Tratábase de poñer trabas para que o empresario accedese a descontar da nómina dos seus traballadores o importe da cota⁽¹⁴⁾. Para iso pareceu oportuno meterse co *Political fund*, isto é, o fondo das organizacións sindicais destinado a contribuír á actuación política dos partidos e dos parlamentarios. Pero a temática do *Political fund* require unha breve paréntese para o seu comentario específico.

2. POLITICAL FUND. A INCIDENCIA DO CHECK-OFF

A contribución a obxectivos políticos constituíu un dous sinais de identidade dunha práctica sindical na cal debe terse en conta que, historicamente, as organizacións sindicais precederon ós partidos políticos⁽¹⁵⁾. Nunha primeira época, de simbiose co *Liberal Party*, o movemento sindical financiou a algúns dos seus *Members of Parliament* (M.P.) coa idea de que estes parlamentarios defenderían especificamente os intereses da clase traballadora⁽¹⁶⁾. Iso foi así ata que un dos mais clásicos fallos da *Appeal Court*, *Amalgamated Society of Railway Servants v. Osborne*⁽¹⁷⁾, na senda de buscar novas vías de responsabilización sindical⁽¹⁸⁾, declarou ilegal este tipo de financiamento, a partir da idea de que unha organización sindical so podía perseguir os obxectivos expresamente incluídos na *Trade Union Act* de 1871. Pero o Goberno liberal, en 1913, saíu ó paso deste fallo legalizando a práctica referida mediante a sección 3 da *Trade Union Act* de 1913, pola que se autorizou a toda a organización sindical a promover e financiar calquera obxectivos expresados nos seus Estatutos, sempre que, no caso do financiamento de partidos políticos, o fondo para tal efecto *-political fund-* estivese absolutamente separado do restante patrimonio⁽¹⁹⁾.

Aínda trala *Trade Union Act* de 1913, o gasto sindical en acción política controlouse rixidamente. Para poder asignar partidas orzamentarias á devandita acción, a organización debía previamente obter unha resolución, votada favorablemente pola maioría dos seus afiliados, pola cal se adoptara aquela como un dos obxectivos do sindicato⁽²⁰⁾. Con esa resolución, podía constituír un *political fund*, sometido a certas regras internas que debía aproba-la autoridade pública. E sempre cabía a posibilidade de que calquera

13 BROWN, W., *The changing contours of British Industrial Relations*, Basil Blackwell (Oxford, 1981) p. 73.

14 Así o comenta LORD WEDDERBURN, *The worker and the Law*, 3ª ed., cit., p. 389.

15 Non como na Europa continental, onde o desenvolvemento dos partidos de clase correu paralela co dos sindicatos. Unha reflexión sobre o particular en LORD WEDDERBURN, *The Social Charter in Britain-Labour Law and Labour Courts?*, *Modern Law Review*, vol. 54, nº 1, p. 7.

16 Na actualidade, a relación entre o *Labour Party* e as *trade unions* é moi evidente. Os fondos políticos sindicais poden utilizarse, conforme á *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, para tres propósitos fundamentais: afiliarse a partidos políticos, financiar a candidatos ó Parlamento e financiar actividades políticas a nivel local. Con respecto á afiliación a partidos políticos, na práctica esta posibilidade restrínxese ó *Labour Party*, pois só a el poden afiliarse persoas que non sexan físicas. E, en realidade, as *trade unions* teñen unha decisiva influencia no devandito partido. Sobre este tema, con maior detalle, FARNHAM, D. E PIMLOTT, J., *Understanding industrial relations*, 5ª ed., Casell (London, 1995) pp. 185 ss.

17 [1910] AC 87.

18 Sobre esta intensa práctica xudicial, LORD WEDDERBURN, *Companies and employees. Common Law or social dimensión*, *Law Quarterly Review*, vol. CIX, 1993, p. 239.

19 Ó respecto, vg., LOCKTON, D.J., *Employment Law*, MacMillan (London, 1994) p. 256

20 En relación con este tema, vg., EWING, K.D., *Trade Union Political Funds: The 1913 Act Revised*, *ILJ*, vol. 13, 1984, p. 227.

afileado puidese exercer-lo seu dereito a eximirse do pago da contribución ó referido fondo –*contracting out*–, sen que iso puidera supoñerlles ningún prexuízo.

Os problemas entre *political levy* e *checkoff* aparecían, así pois, no caso dos traballadores que optaran por non paga-la contribución ó fondo político, cando a cota sindical incluíse esta contribución e se pagase por desconto en nómina⁽²¹⁾. Normalmente, os empresarios non estaban dispostos a deducir unha pequena suma no caso dos traballadores que exerceran o seu dereito de *contracting out*⁽²²⁾, de modo que a práctica máis habitual esixía ós traballadores exentos paga-la cota enteira por *checkoff* e logo reclamar periodicamente ó sindicato a devolución do importe correspondente ó *political fund*⁽²³⁾. Ademais, debían terse en conta os efectos disuasorios que esta forma de actuar levaba consigo, centrados en que acaso fose pouco apetecible para o traballador pasar polo amargo trago de solicita-la devolución. Mesmo debía terse en conta que moitas veces os traballadores non eran conscientes de que estaban contribuindo ó fondo de acción política⁽²⁴⁾. Aínda que tampouco faltaban exemplos, dos cales a Administración pública, actuando como empregada, foi precursora, polos que a devolución do diñeiro destinado ó reiterado fondo se practicaba anticipadamente ó desconto en nómina da cota⁽²⁵⁾. Para maior dificultade, eran abundantes os supostos nos que a *political levy* non consistía nunha suma fixa semanal ou mensual, senón que se calculaba coma unha porcentaxe da cota enteira ou do salario do traballador⁽²⁶⁾.

O Goberno reparou nestas cuestións no *Green Paper* titulado *Democracy in Trade Unions*⁽²⁷⁾. Describiu como os empresarios, na gran maioría das ocasións, so estarí-

21 MARSH. A.I y STAPLES, J.W., (op. cit., pp. 56 y 57) dan noticia de que, cara o ano sesenta e seis, existían organizacións sindicais que mantián separada da cota a contribución ó fondo político, neste caso non había problema para que o empresario recadase por desconto a cota e a organización sindical se fixese cargo do pago ó *political fund*, e outras que prevían unha cota conxunta por tódolos conceptos. En tal caso, poníase en dúbida que a práctica sindical de cobra-la cota por desconto, incluíndo a contribución ó fondo político, para logo devolver esta ós afiliados que optaran por non pagala, fora compatible coas esixencias da Lei de 1913.

22 Véxase esta idea en ELIAS, P. e EWING, K.D., *Trade Union Democracy. Members' rights and the Law*, Mansell Publishing Ltd (London, 1987) p. 179.

23 Sobre estas prácticas, EWING, K. D., op. cit., p. 239. Hai que cita-lo asunto Reeves v. TGWU [1980] IRLR 307, no cal, o *Employment Appeal Tribunal* enfrontouse ó argumento de que a devolución das devanditas cantidades infrinxía os estatutos sindicais, porque esixía ó traballador exento o pago, aínda que logo se restituira, e porque o situaba nunha posición desvantaxosa con respecto ós restantes afiliados. A autoridade pública, o *Certification Officer* sostíña que so as devolucions pagadas por anticipado eran legais. Sen embargo, o *Employment Appeal Tribunal* considerou que tamén era lícita, á vista dos estatutos controvertidos, a devolución a posteriori, sempre e cando algunha razón impedise o pago anticipado e constituíse unha práctica excepcional. Aínda nestes casos, a devolución so gozaba de licitude se se realizaba antes de que o afiliado tivese que reclamala expresamente. Sobre este asunto, vid. o comentario de EWING, K. D., *The check-off and the problem of the political levy*, *The Modern Law Review*, vol. 44, 1981, pp. 220 ss. Nel, enuncia unha serie de supostos, á vista de estatutos sindicais nos que queda xustificada a devolución demorada da parte da cota destinada a *political fund*.

24 Existían ademais supostos curiosos, como o axuzado no asunto Chemilson v. P.O.E.U. [1980] IRLR 1. Como queira que Mr. Chemilson optase por desligarse do *political fund*, o empresario non lle practicaba o desconto en nómina, e debía pagar por cheque a súa cota sindical. E alegaba que iso lle situaba en posición de desvantaxe con respecto ós demais afiliados que pagaban por *check-off*, pois as súas xestións para o aboamento do débito resultaban moito máis complicadas. O Tribunal declarou que estas dificultades constituían un prexuízo que o traballador non debía afrontar, aínda que non condenou ó sindicato ó faltar evidencia sobre se o pago por cheque se debía á responsabilidade exclusiva do sindicato ou á propia actividade entorpecedora do traballador.

25 Ó respecto, vg., *The Times*, op. et loc. cit.

26 Véxase unha máis profusa descrición destas situacións en EWING, K. D., *The check-off and the problem of the political levy*, cit., p. 220.

27 Cmnd. 8778, *Her Majesty Stationery Office* (London, 1983).

an dispostos a desconta-la cota se esta fose fixa e regular. Ademais, preguntouse, polo que á *political levy* se refire, se non sería máis aconsellable que o sistema de *contracting out*, polo que o traballador debe expresa-la súa oposición a contribuír ó fondo de acción política, o de *contracting in*, de acordo co cal o traballador afiliado debía optar expresamente por contribuír a este, entendéndose que no caso contrario queda exento. Unha proposta en tal sentido defendeuse na *House of Commons*, á vez que se producían ágreas negociacións entre o Goberno e o *Trade Union Congress* (TUC). Sen embargo, estas negociacións fructificaron nunha retirada por parte do Goberno da súa proposta de *contracting in*, a cambio de que o TUC aprobase e difundise unhas guías de actuación (*Statement of Guidance*) nas que expresaba a importancia de preservar-lo dereito dos seus membros a eximirse de contribuír ó *political fund* e aseguraba que a información ó respecto circulase fluidamente entre os afiliados. Este código de “boas prácticas sindicais” evitou unha lexislación máis incisiva sobre contribución ós fins políticos⁽²⁸⁾.

O mesmo *Green Paper* considerou a posibilidade de ilegaliza-la recadación de contribucións ó *political fund* a través do *checkoff*. Pero, finalmente, a sección 18 da *Trade Union Act* de 1984 adoptou unha solución máis de compromiso. En concreto, a partir da súa entrada en vigor resultaba ilegal a práctica empresarial do desconto en nómina de cantidades destinadas ó reiterado fondo cando o traballador notificase por escrito ó empresario que estaba exento de realiza-las súas contribucións políticas ou que notificara á organización sindical, así mesmo por escrito, a súa obxección a estas. E, recibindo esa notificación, o empresario estaba obrigado a cesar no desconto da cantidade destinada ó fondo tan pronto como lle fora posible (*as soon as reasonably practicable*). E, ademais, declarábase ilícita a posibilidade de que o empresario se negase a practicalo desconto en nómina da cantidade restante ó traballador que optase polo *contracting out*.

Débase observar que esta normativa, a cal polo demais saía ó paso da doutrina do asunto *Williams v. Burtlers, Ltd*, aínda que só polo que respecta á parte do desconto en nómina dedicado á acción política, baseábase na imposición de obrigas e responsabilidades sobre o empresario. Pero este, á súa vez, situábase en ocasións en circunstancias nas que o cumprimento da Lei lle producía grandes dificultades, que, de paso, causaban ó sindicato inconvenientes de xestión⁽²⁹⁾.

E outra cuestión máis, que foi destacada pola doutrina⁽³⁰⁾: dunha banda, a *Trade Union Act* de 1984 complicou enormemente a xestión do *political fund*. Doutro, e

28 Vid. un comentario a esta negociación en LORD WEDDERBURN, *The worker and the Law*, cit., p. 763. Por outra parte, e aínda que o Goberno desistiu dos seus propósitos polo que ó *contracting in* se refire, non así sucedeu con outros aspectos do *political fund*: por exemplo, a Parte III da *Trade Union Act* de 1984 introduciu maiores controles a este: necesidade de revisalo periodicamente, novas restriccións nas fontes de financiación do fondo e ampliación do concepto de obxectivos políticos, entre outras. Sobre este particular, EWING, K.D., *Trade Union Political Funds: The 1913 Act revised*, cit., p. 227. Ademais, o secretario de Estado para o emprego advertiu que, se o código do TUC non funcionaba satisfactoriamente, o Goberno excitaría a adopción de novas medidas legais. Véxanse tamén estas cuestións en PAINTER, R.W y DUTTICK, K., *Employment Rights*, Pluto Press (London, 1993) p. 298. Nesta obra descríbese pormenorizadamente o contido do *Statement of Guidance*.

29 Por exemplo, cando o traballador non comunicaba temporaneamente –un mes desde a data de admisión ó sindicato– á organización sindical a súa obxección ó *political fund*. En tal caso, de acordo coa *Trade Union Act* de 1913, o pago ó fondo era obrigado ata o final do presente ano. Sen embargo, o sindicato non podía recadar o débito por *check-off* se o traballador manifestaba ó seu rechazo ó empresario alegando que xa o comunicara a aquel.

30 ELIAS, P. y EWING, K.D., *Trade Union Democracy. members' rights and the Law*, cit., p. 181, ad nota 261. Na mesma liña, FREDMAN, S., *The new rights: Labour Law and Ideology in the Thatcher years*, *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 12, pp. 24 ss.

paradójicamente, a *Companies Act* de 1985, en relación coas sociedades mercantís, so require ós seus órganos de administración e dirección que informen ós accionistas e participantes sobre as doazóns políticas.

En fin, as consecuencias indirectas da normativa de 1984 son fáciles de describir. Dunha banda, ás organizacións sindicais obrigábaselle, na práctica e en non poucas ocasións, a recada-la *political levy* por procedementos distintos do desconto en nómina⁽³¹⁾. E ó empresario ocasionábaselle problemas de xestión, sobre todo pola esixencia legal de descontar a cota tamén ós exentos da referida contribución e polas maiores reclamacións e burocracia que o sistema lle debía ocasionar. En conclusión, *checkoff* lícito, pero con maiores problemas para ámbalas dúas partes –sindicato e empresario-. Pero todo iso presentado dentro do envoltorio dunha maior sensibilidade cara os dereitos dos afiliados individuais.

E trala entrada en vigor da Lei de 1984, LORD WEDDERBURN prognosticou que non sería o último episodio lexislativo destinado a introducir controis legais no *checkoff*. A iso invitaba a pensa-lo ambiente de conflictividade colectiva no sector público e a propia determinación governamental de intervir, ou propiciar que os Tribunais interviñeran, nos acordos entre empresarios e organizacións sindicais concluídos en materia de seguridade sindical⁽³²⁾.

3. A MAIOR EMBESTIDA: A LEXISLACIÓN DE 1993

Case unha década tardou o lexislador en fixar de novo a súa atención no desconto en nómina da cota⁽³³⁾. Pero, cando o fixo, a súa belixerancia foi bastante maior que en 1984. Na súa cruzada dirixida a diminuí-la afiliación sindical, o *checkoff* resultou outra vez instrumento de interese. Neste sentido, as opinións sobre os obxectivos da reforma introducida pola *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993 (TURERA) foron moi abundantes. Todas elas reflicten as perversas intencións dos promotores do cambio normativo. Por exemplo, díxose que no verán de 1991, o *Conservative Party* deseñou a máis importante e devastadora reforma do Dereito Sindical, destinada a debilita-las organizacións sindicais, mediante a intervención legal no desconto en nómina. Esta reforma contribuíu a debilita-la estabilidade financeira destas, nun momento no que a afiliación se estaba caendo⁽³⁴⁾. Non hai dúbida de que perseguiu unha redución filiativa,

31 Véxase esta idea en EWING, K.D., *Trade Union Political Funds...*, cit., p. 240. En efecto, ó empresario só lle cabían dúas opcións, se se negaba a desconta-la cota en cantidades diversas: ou ben denega-lo pacto de *check-off*, ou ben continualo, descontando unha cantidade fixa a tódolos traballadores e obrigando ó sindicato a recada-la contribución ó *political fund* polos seus propios medios. Ó respecto, ELIAS, P. e EWING, K.D., *Trade Union Democracy. Members' rights and the Law*, cit., p. 181.

32 *The worker and the Law*, 3ª ed., cit, p. 383. Tamén, LORD WEDDERBURN, "The new policies in Industrial Relations Law", en VV.AA., FOSH, P. e LITTER, C.R. (eds.) *Industrial Relations and the Law in the 1980s*, Gower (Aldershot, 1985) p. 50.

33 Se se exceptúa unha pequena referencia indirecta na sec. 7 da *Employment Act* de 1988, pola cal unha persoa que causara baixa nun sindicato podía excluírse fácil e inmediatamente do sistema de desconto en nómina. Sobre este particular, *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* (2), cit. M[3501]. O texto da s. 7 da *Employment Act* de 1988, logo refundido na sec. 68 da *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, pode consultarse en WALLINGTON, P. (ed.) *Employment Law Handbook*, 6ª ed., Butterworths (London, 1993) p. 633.

34 Vid. esta idea en TAYLOR, R., *The trade union question in British politics. Government and unions since 1945*, Blackwell (Oxford, 1993) p. 274. Nesta obra, o autor dá conta de que as estimacións prevían que, como consecuencia da modificación legal de 1993 no *check-off*, a afiliación descendería nun quince e un vinte por cento da entón existente. KESSER, S. e BAYLISS, F., (*Contemporary British Industrial Relations*, 2ªed., Mc Millan (London, 1995) p. 163) dan conta doutras previsións que situaban o descenso entre un 10 e un 20 por 100 de taxa filiativa.

como de inmediato constatou o TUC⁽³⁵⁾, que entón considerou prioritario aseguralo estricto cumprimento da Lei por todos e cada un dos individuais pertencentes a calquera entidade pertencente ó Congreso, a través de campañas que lograron un máis que apreciable éxito⁽³⁶⁾.

A reforma perseguíu que a apatía dos afiliados, en vez de actuar en favor das organizacións sindicais sendo recadadas as súas cotas mediante o sistema de *checkoff*, despregara os seus efectos en contra destas⁽³⁷⁾. Para iso, o *Green Paper* titulado *Industrial Relations in the 1990's: proposals for the further reform of industrial relations and trade union law*⁽³⁸⁾ propuxo declarar ilegal o desconto por parte do empresario da cota sindical sen consentimento escrito do traballador, que debía renovalo periodicamente. E, en consecuencia, a sección 68 da *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 (TULRCA), reformada pola sección 15 da *Trade Union Reform and Employment Rights Act*, incluíu prolixas regras nesta liña. O seu propio epígrafe (“dereito a non sufrir descontos de cotas non autorizadas ou excesivas) anuncia un talante restrictivo cara os pactos de *checkoff* entre empresarios e organizacións sindicais⁽³⁹⁾, como logo se confirma coa compulsa do texto legal. De acordo con el, o desconto incluíu-la⁽⁴⁰⁾ só se consideraría autorizado se non excedese da cantidade permitida e -sobre todo- se o traballador asinase un documento, no que se debía incluí-la data da autorización, que non debía ser anterior ós tres anos previos a que se practicasese aquel.

As autorizacións permitían desconta-la cantidade que se pactase, de conformidade cos acordos entre a organización sindical e o empresario. Pero, se o importe obxecto do desconto se incrementaba, o empresario debía informar ó traballador cando menos cun mes de antelación a que se deducira na nova contía⁽⁴¹⁾. Esta notificación da empresa debía conte-lo montante do incremento e lembrarlle ó traballador que en calquera momento podería cancela-la autorización para o *checkoff*. Agora ben, se a subida da cota tiña como causa o aumento do salario do traballador, en tal caso o empresario quedaba exonerado da súa obriga informativa. Polo tanto, se o débito da cota se expresaba nunha porcentaxe da retribución do traballador, ó empresario ningunha carga burocrática lle cabía para practica-la deducción nos novos importes, a menos que o aumento obedecese a un aumento na propia porcentaxe do salario⁽⁴²⁾.

En calquera momento, o traballador podía extingui-la autorización para o desconto, mediante o sinxelo expediente de comunicarllo por escrito ó seu empresario. Recibida a comunicación, este debía cancela-lo desconto tan pronto como lle fose razoa-

35 En TOWERS, B. (ed.), *A handbook of industrial relations practice. Practice and the Law in the employment relationship*, 3ª ed., Kagan Page (London, 1993) p. 30, constátase cómo as propostas gobernamentais causaron gran consternación nos círculos próximos ó TUC.

36 KESSER, S. y BAYLISS, F., op. cit., p. 163.

37 *Harvey on Industrial Relations and Employment Law* (2), cit., M[3502].

38 Cm 1602. *Her Majesty Stationery Office* (London, 1991). Prespectivas máis concretas no documento *People, jobs and opportunity*, Cm. 1810 *Her Majesty Stationery Office* (London, 1992).

39 Aínda que o epígrafe anterior tamén posuía connotacións restrictivas (“dereito de requirir ó empresario para que cese o desconto das débedas sindicais”).

40 Por certo, a regra aplicábase tanto para o desconto en nómina da cota como doutros débitos do afiliado ó sindicato. Sobre as cantidades que se poden pagar por desconto en nómina, xa en relación co Dereito español, vide infra.

41 Iso, aínda que a organización sindical nada comunicase o seu afiliado (Harvey..., cit., M [3532].

42 Neste sentido, MORRIS, G.S. e ARCHER, T.J., *Trade Unions, employers and the Law*, 2ª ed., Butterworths (London, 1993) p. 195. A mesma idea en Harvey..., cit., M [3530].

blemente posible, de modo que, a partir de entón, calquera deducción considerárase inxustificada. E, se se practicaba⁽⁴³⁾, un Industrial Tribunal podía obrigar ó empresario a restituírle ó traballador a cantidade indebidamente retida. Desde outro punto de vista, a propia TULRCA, na súa sección 65(2)(f) asegurábase de que a organización sindical non puidera incoar accións disciplinarias contra o afiliado que mostraba a súa desconformidade individual co desconto en nómina.

Por suposto, aínda que o traballador autorizase para o desconto, o empresario non estaba (tampouco está actualmente) obrigado a iso. Así o declaraba expresamente a sec. 68 (9), de modo que o checkoff mantiña a súa condición de acordo lícito que o empresario e a organización sindical podían pactar colectivamente. Aínda que, como é obvio, se así se deducira inequivocamente dos termos expresos ou implícitos do contrato individual, a deducción na cota podía constituír unha obriga do empresario, asumida contractualmente⁽⁴⁴⁾.

As consecuencias destes mandatos son claras: as organizacións sindicais debían conseguir que, cada tres anos, os afiliados individuais renovaran a autorización para que o empresario lles practicase o desconto na nómina⁽⁴⁵⁾. Ou, como con gran realismo exprésase por algúns autores, na práctica, a reforma do 1993 significaba que cada tres anos tiñan que recrutar de novo toda a súa afiliación⁽⁴⁶⁾. O desorde que esta situación creaba entre as organizacións sindicais, pero tamén os inconvenientes que suscitaba entre os propios empresarios, eran enormes. Na práctica, calquera regras formais e técnicas que aumentan a burocracia e que o poder público impoña ás organizacións sindicais impiden que estas poidan cumprir adecuadamente as súas funcións⁽⁴⁷⁾. En fin, despois de todas estas vicisitudes, o *checkoff* descendeu notablemente como sistema recadatorio. Os sindicatos animaron outros sistemas menos problemáticos, á vista da lexislación vixente, como o desconto bancario⁽⁴⁸⁾. Ademais, os empresarios volvéronse moito máis remisos a pactar sobre recadación de cotas sindicais, á vista da máis que complexa tramitación que impuxera a reforma de 1993.

4. A ÚLTIMA REFORMA

A irritación que compartían, aínda que por motivos diferentes, tanto os empresarios como as organizacións sindicais cara o sistema legal de desconto en nómina que instaurara a *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993 propiciou unha nova reforma. O novo Gabinete laborista, resultante das eleccións de 1997, saíu parcialmente ó paso do sistema que se acaba de describir. Para iso, en vez de promulgar unha norma con rango legal, recorreu a unha Orde, dictada ó abeiro da *Deregulation and Contracting Out Act*, de 1994, en concreto, a *Deregulation (deduction from pay of union*

43 Ou, sendo xustificada, realizábase en contía superior á autorizada.

44 Así o poñen de manifesto MORRIS, G.S. e ARCHER, T.J., op. et loc. últ. cit.

45 A tal fin, a sec. 68 expresaba que a autorización inicial do traballo debía formalizarse antes do 29 agosto 1994, e desde entón, cada tres anos. A renovación das autorizacións podía realizarse individual ou colectivamente, para tódolos traballadores afiliados. Pero, neste último caso, en moitos supostos practiciábase antes do termo dos tres anos, no suposto de afiliacións practicadas no período entre a última renovación e a que se practique de novo.

46 KESSER, S. e BAYLIS, F., op. cit., p. 282.

47 NOVITZ, T., "Freedom of Association" and "Fairness at work"- An assessment of the impact and relevance of ILO Convention n° 87 on its fiftieth anniversary, IJ, vol. 27, 1998, pp. 169 ss.

48 Véxanse datos ó respecto en KESSER, S. e BAYLISS, F., op. cit., pp. 282-3.

subscriptions) Order 1998⁽⁴⁹⁾. En termos xerais, pode afirmarse que o seu obxectivo consistiu en abolir tódalas esixencias que para o desconto en nómina introducira a TURERA: desaparece a necesidade de renovar trimestralmente a autorización e a esixencia á empresa de notificar ós traballadores individualmente calquera incremento da cota sindical antes de proceder ó seu desconto en nómina⁽⁵⁰⁾. Pola contra, mantense o requirimento de que o traballador autorice por escrito o desconto⁽⁵¹⁾, así como a posibilidade de cancela-la autorización para este en calquera momento, de modo que o empresario debe deixar de practicalo tan pronto como lle sexa razoablemente posible.

Polo demais, e contrariamente á normativa anterior, a autorización que presta o traballador ten validez indefinida⁽⁵²⁾, sen prexuízo do seu dereito a extinguíla en calquera momento. Deste xeito, a apatía e a inercia do traballador xogan de novo a favor da continuidade na afiliación, polo cal o *checkoff* recuperou así unha das características que o fan máis recomendable para as organizacións sindicais. Non así en canto á cancelación, pois ó traballador bástalle con notificarlla ó empresario, tamén por escrito, para que este deixe de desconta-la cota de inmediato. É dicir, o sindicato non intervéñ no procedemento polo cal o afiliado abandona o sistema de *checkoff*. E, ademais, o empresario non ten ningunha obriga legal de practicar descontos, aínda que o traballador os autorice. O seu establecemento e a súa continuidade van a depender dos acordos ós que cheguen as empresas coas organizacións sindicais. De aí que estas poden quedar sometidas, sen prexuízo do que pacten colectivamente para o efecto, a medidas de conflito adoptadas pola parte empresarial relativas ó mantemento do desconto.

II. ESTADOS UNIDOS

1. AS LEIS DE 1935 E DE 1947

O desconto en nómina da cota sindical ten a súa orixe nos Estados Unidos e a denominación “*check-off*” acuñouse alí. Nas páxinas que seguen, vanse analiza-los aspectos xurídicos desta cláusula, a partir da idea de que os Tribunais americanos abordaron unha tarefa sen parangón sobre os seus matices, feito debido sen ningunha dúbida á estabilidade do seu réxime legal durante xa máis de medio século⁽⁵³⁾.

49 SI 1998/1529.

50 Aínda que hai que ter en conta certas disposicións transitorias que introduce a *Deregulation Order*: Ata a súa entrada en vigor, as autorizacións que se outogaran tiñan unha vixencia de tres anos. Por iso, van mante-la súa vixencia de tres anos –vanse denominar *preserved authorisations*– a menos que se dean pasos axeitados para convertilas en indefinidas. Para tal fin, o empresario –ou a organización sindical, ou calquera persoa que actúe en nome do empresario– debe notificar ó traballador por escrito que a súa autorización convertirase en indefinida, a menos que este se opoña, tamén por escrito, nun prazo de catorce días. Se mostra a súa oposición, a autorización manterá a súa vixencia trianual e será tratada de acordo coas regras da TURERA de 1993. De forma que, tamén neste caso, as disposicións transitorias favorecen á organización sindical fronte ó afiliado apático, pois só a oposición activa a que a súa autorización provisional se convirta en indefinida vai evitar que entren en vigor as novas normas.

51 En Harvey..., cit, M [3511] matízase que o art. 68 da TULRCA non esixe expresamente que o escrito deba ser asinado, aínda que a prudencia semella aconsellar que o empresario esixa a forma ó traballador que autoriza o desconto.

52 Aínda que, por suposto, é posible que a autorización se conceda por un período determinado de tempo, neste caso o termo supón a súa cancelación, a menos que aquela se renove. Neste sentido, Harvey..., cit., M [3524].

53 Tamén haberá que tomar en consideración as decisións do *National Labor Relations Board* (NLRB) ou Consello Nacional de Relacións Laborais, se a infracción legal cometida pode incardinarse dentro da sección 8 da *National Labor Relations Act* de 1935 (NLRA). Ó NLRB xa me dedicou Na boa fe na negociación colectiva, Xunta de Galicia (Santiago, 1995) pp. 61 ss.

A súa regulación actual procede da *Labor Management Relations Act* de 1947, máis coñecida como *Lei Taft-Hartley*, que modificou profundamente a anterior *National Labor Relations Act -Lei Wagner de 1935-*. Esta non contiña virtualmente ningunha restricción en materia de seguridade sindical, de tal xeito que tódalas cláusulas ó respecto, *closed-shop* incluído⁽⁵⁴⁾, experimentaron un gran crecemento. De aí que o *check-off*, como mecanismo instrumental, tamén asistira a un período de desenvolvemento importante, en canto que sistema de recadación máis eficiente e menos ingrato cando se trataba das cotas correspondentes ós traballadores máis remisos a permanecer no sindicato. Claro que, na práctica, e como complemento do *closed-shop* ou das demais cláusulas “duras”, o *check-off* confundíase co *agency-shop*. Máis ben, podía afirmarse que aquel era o mecanismo recolector dunha cota á que estaban obrigados tódolos traballadores. Por outra parte, os empresarios acordaran masivamente o desconto en nómina como alternativa para evita-la constante intromisión dos representantes sindicais recadadores das cotas⁽⁵⁵⁾.

A esta situación contestou a *Lei Taft-Hartley*, que reformou a Lei de 1935 coa intención explícita de conceder ós traballadores o dereito de excluírse das actividades sindicais⁽⁵⁶⁾. Para iso, un dos seus primeiros obxectivos consistiu en prohibir-las pactos de *closed-shop*, como así fixo na súa sección 8(a)(3), ó autorizar so a conclusión de acordos de garantía sindical que esixiran ós traballadores afiliarse “o trixésimo día ou posteriormente, a partir do comezo dese traballo ou da data efectiva de tal acordo, calquera que esta sexa”. Ademais, autorizou ós Estados –sec. 14(b)- para que, á súa vez, prohibiran o *union-shop* e o *agency-shop*, posibilidade que acolleron vinteún Estados ata o ano 1994⁽⁵⁷⁾. A licitude das cláusulas de sindicación obrigatoria condicionábase, por outra parte, a que a única obriga do traballador consistira en paga-lo canon de admisión e as cotas periódicas, que a súa falta de pago a súa vez constituía a única causa posible para que ó empresario lle fora esixible despedir ó traballador pola súa falta de afiliación⁽⁵⁸⁾. E, polo que respecta ó *check-off*, a secc. 302 da *Lei Taft Hartley* declarou de xeito expreso a súa licitude⁽⁵⁹⁾, pero sometida a condicións legais certamente estritas e ata entón inexis-

54 De feito, a Lei afirmaba expresamente a posibilidade de subscribir acordos de *check-off*. Así o describe BORRAJO DACRUZ, E., As cotas sindicais e a súa recadación pola empresa, IES (Madrid, 1981) p. 25.

55 Véxase esta explicación en TAYLOR, B.J. e WITNEY, F., *Labor Relations Law*, 6ª ed., *Prentice may* (EnglewoodCliffs, 1992) p. 44.

56 En referencia específica ó checkoff, McNATT, E.B. (*Check-off, Labor Law Journal*, febreiro 1953, p. 123) afirma que as restriccións á negociación colectiva sobre este pacto baséanse na teoría de protexer ó afiliado individual contra o abuso de poder da organización sindical. Desde unha perspectiva xeral, MONTOYA MELGAR, A., A representación sindical na empresa, Instituto García Oviedo (Sevilla, 1968) p. 190 describe que “un dos propósitos da Lei *Taft-Hartley* foi o de suprimir a dictadura dos sindicatos...”

57 Trátase das chamadas *right to work laws*. Sobre elas, COOPER, L.J. e NOLAN, D.R., *Labor Arbitration: A Coursebook*, *West Publishing Company* (St Paul, Minesota, 1994) p. 220. Tamén, RIVA SANSEVERINO, L., *Diritto Sindicale*, UTET (Torino, 1968) pp. 171-2.

58 Sobre este tema, HANSON, Ch., JACKSON, S. y MILLER, D., A sindicación obrigatoria. Estudio comparativo sobre política interior e garantía sindical en Gran Bretaña, Estados Unidos e Alemania Occidental, MTSS (Madrid, 1989) pp. 171-2. Por iso, pódese afirmar que *agency shop* e *union shop* producen moi similares efectos no ordenamento norteamericano. Sobre as accesorias diferencias entre ámbalas dúas cláusulas, *ibid.*, p. 174.

59 De acordo coa súa sección 302(c)(4), “as prohibicións desta sección (prohibición de que o empresario pague, preste ou entregue diñeiro a unha organización de traballadores) non serán aplicables...con respecto ó diñeiro deducido dos salarios dos traballadores en pago das débedas derivadas da afiliación a un sindicato (*membership dues*), sempre e cando o empresario recibira de cada traballador sobre o que tales deducións se realiza unha autorización escrita que non será irrevogable por un período de máis dun ano, ou máis alá da data de terminación do convenio colectivo aplicable, segundo que data suceda primeiro”.

tentes. E, por suposto, o desconto so podería practicarse a partir de entón nos salarios dos traballadores afiliados, ou dos non afiliados con base nun acordo de *agency shop* ou de *union shop*⁽⁶⁰⁾.

Unha cuestión merece destacarse: o réxime do *checkoff* contense na sec. 302 da Lei *Taft-Hartley*. Non é, pois, tecnicamente falando, unha reforma da Lei *Wagner*. O cal ten consecuencias tanto teóricas –o lexislador non concibe o desconto en nómina como materia estricte de seguridade sindical– como prácticas –os Estados non contan con autorización para limitar ou prohibilo desconto en nómina, nos termos enunciados supra⁽⁶¹⁾–. E, no plano procedimental, debe destacarse que o *checkoff* queda, en principio, fóra da competencia obxectiva do *National Labor Relations Board*, órgano dedicado ós conflitos derivados das *unfair labor practices* (prácticas laborais ilícitas) da secc. 8 da NLRA. Por iso, o NLRB so coñeceu do desconto en nómina cando se alegou violación da referida sección 8⁽⁶²⁾. Tales consecuencias poden producir certas incoherencias entre a doutrina que se elabore en torno ó desconto en nómina e ás tradicionais cláusulas de seguridade social, como denunciou a máis autorizada doutrina⁽⁶³⁾.

Como era de esperar, as organizacións sindicais opuxéronse ferreamente a que o Congreso aprobara unha norma que prohibise ou condicionase o desconto en nómina da cota. Os líderes sindicais organizaron arduas campañas para combatalo control do *check-off*, pero todo iso foi en van⁽⁶⁴⁾. A Lei de 1947 introduciu dúas importantes restricións a este⁽⁶⁵⁾, que limitan ás organizacións sindicais na negociación deste tipo de acordos coas empresas. A primeira delas, consistente na necesidade de que o traballador afiliado asine un escrito autorizando ó empresario a deducirlos débitos ó sindicato. Se falta esa autorización, o desconto en nómina é ilícito, aínda no caso de que exista acordo entre empresario e organización sindical a tal fin. En segundo lugar, a devandita autorización, aínda que pode surtir efectos indefinidos, non pode ser irrevogable durante un período superior a un ano ou á expiración do convenio, calquera que sexa o termo que antes suceda. Polo demais, a transgresión por parte do empresario da sec. 302 da Lei *Taft-Hartley* pode supo-

60 Véxase esta idea en SYROPOULOS, G., *La Liberté syndicale*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence (París, 1956) p. 255. Por iso, o empresario incorre en responsabilidade por pago ó sindicato de cotas descontadas indebidamente ós non afiliados (*Greenwald v. Chiarella*, 63 N.Y.S. 2d 49). E, se unha empresa practica descontos a traballadores en seguimento dunha cláusula de closed-shop, queda personalmente obrigada á devolución das cantidades descontadas, máxime se a beneficiaria e unha organización sindical controlada por aquela (*Braddom v Three Point Coal Corporation*, 157 S.W., 2d 349).

61 Sobre este particular, HANSON, Ch., JACKSON, S. y MILLER, D., op. cit., pp. 190-1, con cita de xurisprudencia do Tribunal Supremo confirmatoria de que a lexislación federal cubrira todo o campo de actuación. HAGGARD, T.R., *Union checkoff arrangements under the National Labor Relations Act*, De Paul Law Review, 1990, pp. 629 ss., crítica esta doutrina xudicial, a partir de argumentos históricos e porque o *checkoff* pode conseguir efectos similares a outras cláusulas de seguridade sindical, utilizando para iso a irrevogabilidade temporal que permite a Lei.

62 Véxase este tema, enunciado, en PÉREZ PÉREZ, M., “O desconto polo empresario do canon por negociación e da cota sindical”, en VV.AA., *Comentarios á Lei de Liberdade Sindical*, Tecnos (Madrid, 1986) p. 324.

63 HAGGARD, T.R., *Union checkoff*..., cit., pp. 570-1.

64 TAYLOR, B.J. e WITNEY, F., op. cit., p. 180. Algún sector da doutrina, logo da súa entrada en vigor, considerou que a Lei *Taft-Hartley* partía dunha concepción estraña, e que fixera máis mal ca ben ás relacións colectivas. Neste sentido, McNATT, E.B., *Check-off*, cit., p. 124. Este autor considera prexudicial a regulación do *check-off*, e imbuída do prexuízo, non contrastado suficientemente, de que os afiliados son prisioneiros das súas organizacións sindicais e de que, libremente, non aceptarían o desconto en nómina da cota. Ademais, os presumibles abusos dos sindicatos cara os traballadores (cotas excesivas, multas inxustificadas, e outros) non se solucionan poñendo trabas ó *check-off*.

65 Logo reiteradas na sec. 505 c) da Lei *Landrum-Griffin*. Véxase o texto desta en BORRAJO DACRUZ, E., “O canon sindical de negociación e o desconto das cotas sindicais na empresa”, VV.AA., *O novo réxime xurídico sindical na doutrina do Tribunal Constitucional*, CEOE (Madrid, 1985), p. 136.

ñerlle, ademais dos correspondentes remedios interdictais, unha sanción económica, o pago á entidade sindical beneficiaria das cantidades que debía recadar por desconto do salario⁽⁶⁶⁾ e unha pena de prisión de ata un ano⁽⁶⁷⁾. E, tamén poden formularse supostos de responsabilidade solidaria ou subsidiaria da organización sindical e da empresa cando os traballadores fosen coaccionados a asinar ou mante-la autorización para o *checkoff*⁽⁶⁸⁾.

Estes son, someramente, os criterios que establece a Lei *Taft Hartley*. Tamén deben traerse a colación certas normas estatais que, pese a súa falta de competencia xeral para regulalo, e aínda que sexa indirectamente, limitan a operatividade do *checkoff*. Por exemplo, a normativa do Estado de Michigan, que esixe ás organizacións sindicais obter autorización unha vez ó ano de cada traballador para realizar contribucións con finalidades políticas a través de *checkoff*⁽⁶⁹⁾. Ou a do Estado de Tennessee, que prohíbe ós organismos públicos acorda-lo *checkoff* con organizacións sindicais que non cumpran certos requisitos⁽⁷⁰⁾. Ou a de Ohio, que pola súa parte prohíbe ós empregadores públicos xestiona-lo desconto da cota sindical cando algunha porcentaxe desta se destine a finalidades políticas⁽⁷¹⁾. E, ademais das enunciadas, hai algunhas cuestións que só incidentalmente afectan á materia do desconto en nómina. Trátase, só citándoas, das normas sobre dereitos dos afiliados individuais recollidas na *Labor-Management Reporting and Disclosure Act (Lei Landrum-Griffin)* de 1959⁽⁷²⁾ e as reformas legais de 1974 e 1980⁽⁷³⁾, propiciadas por certa doutrina xudicial derivada da *Civil Rights Act de 1974* e relativa á obxección de conciencia ó pago de cotas sindicais, lexislación esta máis afectante desde logo ó *agency shop* que ó *checkoff*⁽⁷⁴⁾.

En consecuencia, a formalización escrita da autorización excluíu as prácticas, ben coñecidas e documentadas, ata entón, de aquiescencias tácitas por parte do traballador⁽⁷⁵⁾.

- 66 Se ben con matices: a organización sindical debe proba-los seus esforzos infructuosos para cobrar por outros procedementos e, se os traballadores seguen obrigados ó pago de cotas á organización sindical e empregados polo mesmo empresario, semella que a empresa pode descontarlles do seu salario as cantidades aboadas á organización sindical (HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 622-3).
- 67 Esta última só cando a violación legal se produza de propósito. Sobre estas reprensións, McNATT, E.B., *Check-off*, cit., p. 123, KINGSTON, P.J., *Check-off-does it ever die?*, *Labor Law Journal*, 1970, p. 160 y HAGGARD, T.R., op. cit., p. 576 y 622-3.
- 68 HAGGARD, T.R., op. cit., p. 623.
- 69 Axuizada no asunto *Michigan State AFL-CIO v. Miller*, 103 F.3d 1240 (1997). A xurisprudencia americana máis recente obtívana na web http://www4.law.cornell.edu/cgi-bin/htm_h.
- 70 Sobre esta normativa, *Brown v. Alexander*, 718 F.2d, 1422 (1984). E sobre a lexislación de Carolina del Sur, que tamén exclúe a certas organizacións sindicais do *checkoff* xestionado por unha entidade pública, *South Carolina Education Association v. Campbell*, 883 F.2d 1251 (1989).
- 71 Axuizada no asunto *Toledo Area AFL-CIO Council v. Pizza* (1998), decisión do sexto circuito.
- 72 Sobre elas, BORRAJO DACRUZ, E., *As cotas sindicais e a súa recadación pola empresa*, cit., e HANSON, Ch., JACKSON, S. y MILLER, D., op. cit., pp. 179 ss.
- 73 A primeira introduce e a segunda reforma a sec. 19 da NLRA.
- 74 Sobre ela, pode citarse o descriptivo estudio de PALOMINO, R., *As obxeccións de conciencia*, Montecorvo (Madrid, 1994) pp. 199 ss. Nel, pódese apreciar como, a partir dunha doutrina xudicial moi restrictiva sobre a obxección de conciencia ó pago da cota sindical, sobre todo á fundada en motivos relixiosos, evoluciónase cara posturas máis tolerantes para con esta, que finalizan co establecemento do concepto de pago substitutorio (doutrina da *accommodation*), que permite que os obxectores dediquen a cantidade destinada inicialmente a cota a entidades benéficas que non ostenten carácter sindical nin relixioso.
- 75 Por exemplo, e en relación cos traballadores non afiliados, se estes, sen ningunha manifestación en contra, aceptaban os seus salarios semanais con pleno coñecemento de que se lles practicaba un desconto do cinco por cento, que se destinaba ó sindicato, o seu silencio indicaba que o devandito desconto constituía parte integrante do seu contrato de traballo (vid. unha referencia a esta cuestión en *Corpus Iuris Secundum*, vol. 57, cit., p. 1102, ad nota 88). Se é posible que a afiliación a unha organización sindical se acredite soamente a partir da autorización ó empresario para que practique o desconto en nómina (ibid., ad nota 93).

Polo demais, e a diferenza doutros ordenamentos xurídicos –vg., o británico-, o norteamericano coñece e autoriza os compromisos de mantemento do desconto por parte do traballador, sempre que estes non excedan do prazo dun ano, o cal, dito sexa de paso, aproxima bastante o *checkoff* ó *maintenance of membership*⁽⁷⁶⁾. De aí que sexa posible pactar un sistema que, en todo caso, esixa ó traballador dar pasos positivos para anula-la súa autorización. En fin, o desconto en nómina constitúe unha cláusula meramente lícita, pero en ningún caso unha obriga legal do empresario, mentres non se comprometa a el convencionalmente⁽⁷⁷⁾.

Se existe cláusula de convenio que constituía a devandita obriga do empresario, pódese facer efectiva, se se infrinxe, acudindo ós Tribunais de distrito, ós que a sec. 301 da Lei *Taft-Hatley* atribúe competencia para coñecer dos incumprimentos do convenio, aínda que, se o convenio contén unha cláusula arbitral, a disputa debe dirimirse primeiramente ante un arbitro. Constatado o incumprimento da empresa, o fallo pode condenarlle ó pago á organización sindical dunha cantidade equivalente ó importe total das cotas non retidas, sen que poida descontalas dos salarios dos afiliados. Aínda que esta solución suscitou certas dúbidas de legalidade entre a doutrina xudicial a partir da prohibición de soste economicamente a un sindicato contida na sec. 302⁽⁷⁸⁾.

2. A SÚA DECANTACIÓN NA DOCTRINA XUDICIAL E ADMINISTRATIVA

Pronto, estes criterios legais foron recibidos por unha práctica negocial, que, co seu dinamismo, provocou que os Tribunais tiveran que establecer unha doutrina, bastante prolixa e aquilata, sobre os contornos do desconto en nómina. Tamén o NLRB dictou interesantes pronunciamentos sobre a materia, en especial en relación coa negociación do desconto en nómina, pois debe terse en conta que os procedementos ó abeiro da sec. 302(c)(4) da Lei foron a excepción, en contraste cos que se suscitaron ó abeiro da sec. 8⁽⁷⁹⁾. En primeiro lugar, debe terse en conta que a obriga de realiza-los descontos ten a súa orixe nun negocio xurídico complexo, a través do cal o traballador autoriza unha atribución parcial do seu dereito ó cobro do salario polo traballo realizado, sobre a base dunha cláusula de convenio entre empresario e organización sindical. Partindo desta natureza⁽⁸⁰⁾, os Tribunais que o axuícen deben indaga-la vontade das partes que interveñen nel a partir dunha interpretación gramatical das palabras empregadas e de todo o seu contido, e analizando sistematicamente unhas cláusulas en conexión coas outras.

A. SOBRE A AUTORIZACIÓN DO TRABALLADOR

Polo que respecta á posibilidade de autorizar un *checkoff* irrevogable por un período dun ano, trátase dunha mera posibilidade, non dunha consecuencia legal. É dicir, se nada se pacta ó respecto, o traballador pode cancela-la autorización en calquera

76 Como describe HAGGARD, T.R., op. cit., p. 570.

77 Anque, como queira que o empresario non ten un interese empresarial evidente por opoñerse ó *checkoff*, a súa negativa a acceder a él pode considerarse negociación de mala fe contraria á sec. 8(a)(5) da NLRA. Véxase esta opinión en HAGGARD, T.R., op. cit., p. 575 e, máis extensamente, en pp. 591 ss., con cita de varios pronunciamentos, nos cales o Tribunal declarou que a empresa negociaba de mala fe, sen a “mente aberta” (open mind) cara a conclusión dun acordo sobre desconto da cota sindical.

78 Dúbidas que HAGGARD, T.R. (op. cit., p. 584) desminte con cita de doutrina xudicial posterior.

79 Así o pon de manifesto KINGSTON, P. J., *Checkoff-Dies it ever die?*, cit., p. 160.

80 Sobre a natureza xurídica do *checkoff*, con expreso repudio da tese contractual, HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 571 ss.

momento, sen que sexa preciso ningún tipo de negociación coa organización sindical. Pero, se se acorda o sometemento ó devandito prazo, en principio iso produce os mesmos efectos que a obriga de mantemento da afiliación durante o referido período de tempo. Aínda que esta inferencia pode producir unha consecuencia de proporcións moi considerables, como é que o prazo de irrevogabilidade debe considerarse prohibido no caso dos Estados que, utilizando a habilitación da sec. 14(b) da NLRA, introduciran *right to work laws* excluindo o *union shop* ou o *agency shop*⁽⁸¹⁾. Se ben que iso sexa así foi posto en entredito por posteriores pronunciamentos dos Tribunais e do NLRB, como axiña se vai ver.

O prazo dun ano é, así pois, un prazo de irrevogabilidade, pero non de validez da autorización⁽⁸²⁾. É dicir, non é necesario que o traballador renove cada ano o seu consentimento para a dedución en nómina. A esta cuestión aludiu especificamente o Assistant Solicitor General para clarificala⁽⁸³⁾ e declarou que a norma non esixe que o traballador asine cada ano un novo escrito de autorización, senón que significa que este ten oportunidade, unha vez ó ano, para revogala⁽⁸⁴⁾. Con iso salvagárdase o interese da organización sindical e do empresario. Daquela, porque a exonera do deber de conseguir anualmente as correspondentes sinaturas de cada un dos seus afiliados. Deste, á vista de que as autorizacións se subscriben normalmente no centro de traballo, porque os problemas organizativos non se formulan cada ano, senón só cando se necesita obter por primeira vez o consentimento do traballador, ou cando sexa necesario renovalo por motivos diversos⁽⁸⁵⁾.

Obviamente, as autorizacións para o *checkoff* tamén expiran por finalización do prazo polo que o traballador as concedeu, pois nada na Lei obriga a que deban realizarse necesariamente con carácter indefinido, de forma tal que o desconto despois dese termo debe considerarse como non autorizado. É frecuente a técnica de que o desconto se prorroga de ano en ano a menos que o traballador denuncie, co aviso previo que se estableza, a autorización inicialmente conferida⁽⁸⁶⁾. E, por suposto, aínda que aquel denuncie a autorización con anterioridade ó momento hábil para iso, tal denuncia produce idéntico efecto de excluí-la renovación automática dela⁽⁸⁷⁾.

81 Véxase, nesta liña HANSON, Ch., JACKSON, S. e MILLER, D., op. cit., p. 190, con cita de HAGGARD, T.R. E, ibid., referencia a certas lexislacións estatais que exclúen o prazo de irrevogabilidade ou o limitan temporalmente.

82 Por certo, prazo incluso aplicable nos Estados dotados de *right to work laws*. Ó respecto, KINGSTON, P.J., op. cit., p. 165.

83 Véxase *Coverage of check-off under Taft-Hartley Act*, Montly Labor Review, LXVII, 5, xullo 1948, p. 42.

84 A pregunta, presentada polo *Solicitor of the United States Department of Labor*, versaba sobre unha cláusula convencional de acordo á cal a autorización “será automaticamente renovable ó final de cada ano sucesivo, a menos que o traballador entregue ó empresario notificación escrita da revogación”. O *Assistant Solicitor General*, pese a advertir que sería necesaria interpretación xudicial para determinar se concorria violación da sec. 302 (c) (4) da Lei, engadiu que esa fórmula non semellaba establecer unha irrevogabilidade do desconto por máis dun ano. Polo tanto, non aparentaba infrinxir-la Lei.

85 E é obvio –así o pon de manifesto McNATT, op. cit., p. 124– que nin o empresario nin o traballador queren verse abocados á carga administrativa que supón a renovación anual.

86 Véxase de novo, como exemplo, o suposto que o *Solicitor of the United States Department of Labor* interpuxo ante el *Assistant Solicitor General* o 13 maio 1948 (*Coverage of check-off under Taft-Hartley Act*, cit., p. 42). É a chamada “cláusula de escape”. Véxase esta nomenclatura en PÉREZ PÉREZ, M., “O desconto...”, cit., p. 324. Outros autores refírense ós períodos inmediatamente anteriores ó vencemento do ano ou á expiración do convenio, nos que o traballador pode revoga-la autorización, como “*window periods*” (HAGGARD, T.R., op. cit., p. 579).

87 Véxase, nesta liña, certa doutrina citada por HAGGARD, T.R., op. cit., p. 579.

Tamén revoga a autorización a extinción do contrato de traballo entre empresario e traballador, sen prexuízo de que máis tarde este volva a ser contratado. Nalgún caso, formulouse a posibilidade de que o *checkoff* se restablécese automaticamente se, trala reincorporación do traballador como consecuencia dun novo contrato, a antiga autorización aínda se mantivese vixente. Pero, como regra xeral, optouse por esixir unha nova⁽⁸⁸⁾. Agora ben, esta materia formulouse moi recentemente nun caso no que o empresario estaba sometido a un convenio que contiña unha *portability clause*, é dicir, unha cláusula que permitía á organización sindical utiliza-la autorización do traballador para o desconto fronte a outro empresario co que no futuro o autorizante concluíra un contrato de traballo⁽⁸⁹⁾. E, contratado de novo o traballador pola empresa demandada despois dun lapsus en que prestara servicios para unha terceira empregadora, o Tribunal confirmou a decisión do *Board* e obrigou á empresa, pese á oposición do interesado⁽⁹⁰⁾ a reemprende-lo desconto en nómina. Polo demais, a devandita *portability clause* pon na pista de como as organizacións sindicais tratan de supera-los efectos das vicisitudes do contrato no desconto da cota sindical.

Alguns interesantes problemas formularon a revogación do *check-off* en relación co cese do traballador pertencente á organización sindical. Revogación do *check-off* e revogación da afiliación constitúen dúas vontades distintas, non necesariamente interdependentes nun ordenamento que, en principio, admite o *agency-shop*. Por iso, o Tribunal Supremo manifestou que a renuncia do traballador a pertencer e a financiar a unha organización sindical debe manifestarse clara e inequivocamente⁽⁹¹⁾, de xeito tal que os efectos do cese na pertenza ó sindicato sobre o *checkoff* só se poidan establecer á vista da autorización para este⁽⁹²⁾. Consecuentemente, o NLRB considerou, en principio, que a baixa no sindicato só revogaba a autorización do desconto en nómina cando afiliación e autorización de desconto se configurasen como pactos equivalentes (*where the authorization itself makes payment of dues a quid pro quo for union membership*)⁽⁹³⁾. Doutrina esta coherente coa propia do Tribunal Supremo de acordo coa cal a continuación do desconto en nómina en seguimento dunha autorización do traballador non impedía que este puidese causar baixa na organización beneficiaria⁽⁹⁴⁾. Sen embargo, os Tribunais de Circuito puxeron en tela de xuízo o criterio do *quid pro quo* en varios pronunciamentos⁽⁹⁵⁾ e o propio NLRB,

88 Ibid., pp. 621-2, con cita de sentencias.

89 *United Food and Commercial Workers Union AFL-CIO v. Pilgrim's Pride Corporation* (1999), decisión do quinto Circuito. O convenio controvertido era, naturalmente, de empresa, pero nel engadíase o impreso de autorización que debía asinar cada traballador e que contiña a *portability clause*, que permitía á organización sindical utilizala fronte a calquera empresario co que concluíse outro convenio.

90 O convenio incluía, ademais, unha cláusula de seguridade sindical que se completaba coa propia autorización para o *checkoff*, literalmente "non continxente de min presente ou futura pertenza ó sindicato".

91 *Metropolitan Edison Co. v NLRB*, 460 US 693, 708 (1983).

92 Véxase máis doutrina xudicial en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 610 ss.

93 *Machinists Local 2045 (Eagle Signal)* 268 NLRB 635 (1984). Os pronunciamentos do NLRB poden consultarse na páxina web <http://www.nlr.gov>.

94 *Pattern Makers League v. NLRB*, 473 US 95 (1985).

95 Vg., *NLRB v Postal Service*, 833 F. 2d 1195 (6th Cir. 1987), *NLRB v. Postal Service*, 827 F. 2d 548 (9th Cir. 1987). Véxanse ambos citados no asunto decidido polo *NLRB International Woodworkers of America AFL-CIO, and its Local 5-15 (Weyerhaeuse Company) and Palestine Turner*, 304 NLRB 16 (1991). Os matices desta polémica entre o *Board* e os Tribunais, con especial referencia ó servizo postal norteamericano, en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 613 ss. Conclúe o devandito autor celebrando que os Tribunais corrixiran as teses contractualistas do *Board*, demasiado apegadas ós principios do *common law*. Nalgunha ocasión, non obstante, os Tribunais de Circuito sucumbiron a teses máis contractualistas. Por exemplo, en *United Food & Commercial Workers Dist. Union Local One v. NLRB*, 975 F. 2d 40: "a clave é...o ámbito da voluntaria autorización do traballador".

en atención a estas críticas, revisou o seu propio criterio cara posturas máis flexibles para co traballador resignatario, que o seu cese no sindicato, en xeral, debía implicar unha extinción da autorización, aínda que esta se configurase como irrevogable, vg., por un ano. Neste sentido, considerou que a autorización, agás se dos seus propios termos debía concluírse o contrario, era so para deducir cotas debidas no concepto de afiliado á organización sindical. Por iso, se esta cesaba, tamén a autorización, porque o traballador non autorizara o desconto de pagos debidos mesmo en ausencia de afiliación sindical⁽⁹⁶⁾.

Sucede, sen embargo, que a propia doutrina xudicial tivo que matizar máis recentemente este criterio⁽⁹⁷⁾, porque habería que tomar en consideración a posibilidade de que o traballador que abandona o sindicato estea vinculado por unha cláusula de seguridade sindical. Desde 1985⁽⁹⁸⁾, o Tribunal Supremo Federal deixou claro que é posible cesar na afiliación aínda en presenza dunha cláusula dese tipo, e pouco despois matizou que, en tal caso, o traballador segue obrigado a paga-las cotas de afiliación, aínda que nunha porcentaxe máis reducida⁽⁹⁹⁾. Nesas situacións, o traballador, aínda que autorizase o desconto das débedas inherentes a súa condición de afiliado⁽¹⁰⁰⁾, non pode revoga-la autorización para o *checkoff* máis que no *window period*, porque a débeda contributiva coa organización sindical continúa, ó revés do que sucedería se non estivese vinculado por unha cláusula de seguridade sindical.

A forma da revogación tamén concitou o interese dos Tribunais. En concreto, formulouse a posibilidade, ó abeiro da *Railway Labor Act*⁽¹⁰¹⁾, de esixir convencionalmente que se realice precisamente a través dun formulario que a organización sindical lle facilite ó traballador afiliado. A esta cuestión, deuse resposta no sentido de considerar tal posibilidade en transgresión dos límites que permite a Lei⁽¹⁰²⁾. Pola súa parte, o NLRB engadiu que pequenos defectos formais, como non empregar correo certificado ou remiti-lo escrito a persoa distinta da funcionalmente competente, non empecen a súa eficacia resolutoria⁽¹⁰³⁾.

En fin, o desconto de cotas sen a autorización do traballador, en opinión da doutrina⁽¹⁰⁴⁾, no só supón vulneración da sec. 302(c)(4), senón tamén da sec. 8(a)(2), que establece a ilicitude das prácticas empresariais consistentes en dominar ou interferir na constitución ou administración dunha organización sindical ou en darlle soporte financeiro ou doutro tipo.

96 Véxase esta doutrina en *Electrical Workers IBEW Local 2088 (Lockheed Space Operations)*, 302 NLRB 322 (1991). Tamén, en *International Woodworkers of America AFL-CIO, and its Local 5-15 (Weyerhaeuse Company) and Palestine Turner*. 304 NLRB 16 (1991).

97 En *Williams v NLRB* (1996), decisión do segundo circuito. Reitero que a xurisprudencia americana máis recente conseguina na web http://www4.law.cornell.edu/cgi-bin/htm_h.

98 *Pattern Makers' League v. NLRB*, 473 US 95 (1985).

99 *Communication Workers v Beck*, 487 US 735. Declara o Tribunal Supremo Federal que “a afiliación como condición de emprego redúcese ó seu núcleo financeiro”. E conclúe, máis adiante, que unha cláusula de seguridade sindical “autoriza a recadación unicamente das cantidades e cotas necesarias para desenvolve-los deberes do representante exclusivo dos traballadores que negocia coa empresa as condicións de traballo”.

100 Como sucedía no asunto *Williams v NLRB* (1996).

101 Sobre ela, CABEZA PEREIRO, J., A boa fe na negociación colectiva, op. cit., pp. 50-1.

102 *Corpus Iuris Secundum*, vol. 51, cit., p. 1054, ad nota 8.

103 *Telephone Traffic Union Local 212 (New York Telephone)*, 278 NLRB 998 (1986). Tamén, *Auto Workers Local 128 (Hobart Corp.)*, 283 NLRB 1175 (1987). Se ben un e outro se referían a escritos de extinción da afiliación e non de revogación do *check-off*, a doutrina neles pronunciada é aplicable sen maiores problemas.

104 KINGSTON, P.J., *Checkoff-Does it ever die?*, cit., p. 160.

B. SOBRE OS BENEFICIARIOS DO DESCONTO

O mesmo que no Reino Unido, no ordenamento norteamericano tamén se presentaron dúbidas sobre a posibilidade de descontar cotas sindicais, en relación co principio constitucional de que o salario debe ser pagado necesariamente en diñeiro. Sen embargo, e probado que mediou autorización para o desconto por parte do traballador afiliado, a xurisprudencia declarou a compatibilidade do *check-off* co devandito principio constitucional⁽¹⁰⁵⁾. Iso si, a doutrina xudicial vén esixindo que o empresario se conduza imparcialmente, polo cal non considerou práctica ilícita (*unfair labor practice*) a dunha empresa que descontaba a cota a tódolos traballadores que o solicitasen, xa sexan membros do sindicato electo para a negociación ou doutra organización rival⁽¹⁰⁶⁾. Pola contra, se só desconta a cota dos afiliados ó *bargaining representative*, considerouse como un indicio de que o empresario non abriga dúbidas sobre o mantemento de tal condición por parte do sindicato beneficiario do desconto cando este prosegue normalmente⁽¹⁰⁷⁾. Porque, en sentido oposto, unha cláusula dun convenio colectivo que habilita o pago da cota por desconto en nómina, logo de autorización individual do traballador, devén inaplicable cando a organización sindical perde a súa condición de *bargaining representative*⁽¹⁰⁸⁾ e a empresa pode cesa-lo *checkoff*, máxime cando a autorización individual se asinase posteriormente á entrada en vigor do convenio⁽¹⁰⁹⁾. En tales casos, aínda que o traballador se vincula mediante unha autorización irrevogable, pode desvincularse desta, pero con maiores dúbidas se a autorización é previa ó convenio que incluíu a cláusula de seguridade sindical⁽¹¹⁰⁾.

En relación coa condición de *bargaining representative*⁽¹¹¹⁾, a operatividade do *checkoff* desprega efectos diversos. Evidentemente, a circunstancia de que a maioría dos traballadores nunha empresa paguen as súas cotas sindicais a través del impide que a empresa poida abrigar razoables dúbidas de que a organización beneficiaria conserva tal condición, pero un número reducido de autorizacións non proba que o sindicato a perda⁽¹¹²⁾, porque “a cuestión non é cantos traballadores pertencen ó sindicato, senón máis ben se a maioría desexan que sexa o seu representante para os efectos da negociación colectiva”⁽¹¹³⁾, e porque –como, neste caso, declarou o *Board*- o feito de que menos da metade dos seus empregados paguen as súas cotas por desconto en nómina non indica, por si mesmo, unha oposición á representatividade da organización en cuestión⁽¹¹⁴⁾.

Sobre a organización sindical beneficiaria do desconto formuláronse certos problemas relativos a se debía concederse importancia a que esta se cualificase como domi-

105 *Braddom v. Three Point Coal Corporation*, 157 S.W.2d 349

106 *Hughes Tool Co. v. NLRB*, C.C.A., 147 F. 2d 69.

107 *NLRB v. Howe Scale Co.* C.A. Ill. 311 F. 2d 502.

108 Véxanse estas cuestións, con abundante cita de doutrina xudicial, en *Corpus Iuris Secundum*, vol. 51, cit., p. 1104. Con máis matices, en KINGSTON, P.J., op. cit., pp. 165-6.

109 Sobre estes extremos, vide infra, en relación co *checkoff* na negociación colectiva.

110 KINGSTON, P.J., *Checkoff-Does it ever die?*, cit., pp. 165-6.

111 Sobre él, MARTÍNEZ GIRÓN, J., As eleccións sindicais nos Estados Unidos, RPS, nº 148, 1985, pp. 41 ss.

112 *Bickerstaff Clay Prods. Co. v. NLRB*, 871 f.2D 980 (1989), decisión do décimo primeiro circuito.

113 *Furniture Rentors of America, Inc. v. NLRB* (1994), decisión do terceiro Circuito.

114 *Colonna's Shipyard*, 293 NLRB 136 (1989).

nada pola empresa⁽¹¹⁵⁾. Neste sentido, e a partir da propia redacción legal, resulta sinxelo concluír que non se considerou ilegal a colaboración da empresa cunha organización sindical de ámbito local consistente en descontarlle mensualmente as cotas dos seus afiliados, máxime tendo en conta que revestía a condición de maioritaria⁽¹¹⁶⁾. E, a partir desta premissa, concluíuse que o desconto en nómina pouco ten que ver co maior ou menor control por parte do empresario. É dicir, unha vez que se constata que o traballador afiliado autorizou o desconto, o empresario non pode ser obrigado a devolver as cantidades deducidas, a non ser que se pretenda responsabilizalo a través do mecanismo indirecto do resarcimento de danos por comisión dunha práctica laboral ilícita⁽¹¹⁷⁾. Agora ben, iso non impide que cometa *unfair labor practice* por infracción das secc. 8(a)(1) –interferencia, restricción ou coerción ós traballadores nos seus dereitos de organización, afiliación e participación en actividades sindicais-, 8(a)(2) –dominación ou interferencia na constitución ou xestión dunha organización de traballadores, ou contribución financeira a esta ou calquera outra modalidade de apoio-, e 8(a)(3) –discriminación na contratación ou mantemento no emprego, ou en calquera condición de traballo para animar ou desanimar a pertenza a aquela- a empresa que subscriba un acordo de checkoff cun sindicato que domine, ou que requira ou incite ós traballadores para que asinen unha autorización de desconto en nómina en favor dunha concreta organización⁽¹¹⁸⁾.

E, simetricamente, a organización sindical que coaccione a un traballador para que subscriba a autorización ó desconto ou ó empresario para que acceda ó *checkoff* sen o consentimento do traballador infrinxe a sec. 8(a)(1), e tamén a sec. 8(a)(2) ó incitar que a empresa a apoie ilicitamente⁽¹¹⁹⁾. Claro que os límites entre a coacción ilexítima e a recomendación ou propaganda lexítimas en ocasións resultan moi tenues.

E tamén se rexistran certos problemas derivados das vicisitudes das relacións entre o sindicato local e a federación ou confederación á que pertence. Cando aquela se desvincula desta, normalmente preséntanse problemas sobre a entidade destinataria da cantidade retida, ós que algunha vez se aproximaron os Tribunais para declarar que o sindicato local segue sendo o beneficiario das cotas descontadas das nóminas dos afiliados unha vez que se constata que segue sendo o representante dos traballadores, ou que o empresario non ten ningunha dúbida ó respecto⁽¹²⁰⁾. Outras veces, prodúcese unha escisión dentro do sindicato local, que provoca novos problemas en torno ó desconto. En tales casos, os dereitos da antiga e a nova organización fanse depender da afiliación de cada traballador que autorízase o desconto a unha ou outra⁽¹²¹⁾.

115 Téñase en conta, a este respecto, que a Lei regula o *check-off* como unha excepción ás prácticas do empresario de interferir no funcionamento das organizacións sindicais. Neste sentido, CABEZA PEREIRO, J., A boa fe na negociación colectiva, cit. p. 193, ad nota 410. En efecto, de acordo coa sección 302 (a) da *National Labor Relations Act*, o empresario non pode contribuir a fondos sindicais nin realizar pagos a representantes dos traballadores, pero unha excepción a isto –ademais doutras- consiste precisamente no desconto en nómina da cota para logo entregarlle á organización beneficiaria. Polo demais, precisamente esta ubicación sistemática produciu o efecto de que os Tribunais consideraron o *checkoff* con ampla tolerancia cando os acordos sobre el non frustraban o propósito de evita-lo control empresarial sobre a organización sindical. Véxase esta idea en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 576-7.

116 NLRB v Gutmann & Co., C.C.A., 7, 121 F. 2d 756.

117 Sobre estes temas, véxase a doutrina xudicial incluída en Corpus Iuris Secundum, vol. 51. p. 317.

118 HAGGARD, T.R., op. cit., p. 586.

119 Ibid., p. 587.

120 Vg., *Chase Brass & Copper Workers Union Local 565 v. Chase Brass & Copper Company*, 74 A. 2d 194

121 *Local 1104, United Elec., Radio & Mach. Workers of America v. Wagner Elec. Corp.*, D.C.Mo., 109 F.Supp. 675.

Por último, se o traballador cambia a súa afiliación dunha a outra organización sindical, en tal caso a primeira non pode licitamente continuar recibindo cotas deducidas dos salarios, polo tanto ó ex-afiliado podería solicita-lo amparo dos Tribunais, sen prexuízo dos procedementos previos que se poidan establecer nos estatutos sindicais⁽¹²²⁾.

C. DÉBITOS QUE SE PODEN DESCONTAR. OUTRAS CIRCUNSTANCIAS

O desconto en nómina concíbese como un instrumento apropiado para a recadación das cotas periódicas dos afiliados ás organizacións sindicais. Agora ben, pódese cuestionar a posibilidade de utilizalo para outros pagos que o traballador deba realizar a súa organización. Este tema, ó que se volverá a aludir en relación co ordenamento xurídico español, foi recollido con certa flexibilidade na práctica norteamericana, de xeito que non existen maiores problemas para que os sindicatos poidan cobra-las cotas de ingreso ou outros débitos dos traballadores⁽¹²³⁾ a través de *check-off*, e mesmo a doutrina xudicial considerou que todo iso constitúe materia apropiada para a negociación colectiva⁽¹²⁴⁾. Na mesma liña, e de xeito expreso, declarouse que o cobro por desconto en nómina das devanditas cotas de ingreso para os novos traballadores en absoluto é ilegal⁽¹²⁵⁾.

A expresión legal “*membership dues*” é o suficientemente ampla como para incluír conceptos que excedan da cota mensual⁽¹²⁶⁾. Esta foi a opinión do Assistant Solicitor General dos Estados Unidos⁽¹²⁷⁾, quen declarou⁽¹²⁸⁾ que o termo legal inclúe tanto cotas de ingreso como outros débitos. Neste sentido, ningunha dúbida hai, por exemplo, de que o *check-off* pode utilizarse para que o afiliado ingrese as súas contribucións a diversos fondos sindicais⁽¹²⁹⁾. Pola contra, o que foi cualificado como ilegal, a xuízo da doutrina, é que se cobren por *check-off* as multas que o sindicato impuxese a un dos seus afiliados por contravención dos estatutos da organización⁽¹³⁰⁾. En canto á doutrina xudicial, rexístrase algún pronunciamento que, na mesma liña apuntada, opta por un entendemento amplo da expresión “*membership dues*”⁽¹³¹⁾. Fondos para o sostemento de traballadores folguistas, débitos suplementarios, contribucións de emerxencia e

122 *Brotherhood of Locomotive Firemen and Enginemen v. Northern Pacific Railway Company*, C.A. Minn. 274 F. 2nd 641.

123 Neste sentido, TAYLOR, B.J. y WITNEY, F., op. cit., p. 179, os que expresan que por *check-off* poden recadarse, ademais das cotas mensuais, dereitos de ingreso e outras contribucións especiais.

124 *Felter v. Southern Pac. Co.*, 3 L. Ed. 2d 854.

125 *Hotel & Restaurant Emp. Intern. Alliance v. Greenwood*, 30 So., 2d 696.

126 A negociación colectiva anterior á Lei *Taff-Hartley* incluía normalmente descontos de cotas de ingreso e multas, como describe McNATT, E.B., *Check-off*, cit., p. 123.

127 Coverage of *check-off* under *Taft Hartley* Act, cit., p. 42.

128 Manifestaba que esta postura xa fora expresada nunha consulta anterior presentada pola *Criminal Division* do Departamento de Xustiza en relación co *National Bituminous Coal Wage Agreement de 1947*.

129 *International Longshoremen's Association AFL-CIO v. Seatrains Lines, Inc.*, C.A.N.Y. 326 F.2d 916. De conformidade coa sec. 302 (a) da NLRA, so excepcionalmente pode o empresario contribuir a certos fondos administrados por ou coas organizacións sindicais. Entre estas excepcións, os fondos destinados á formación de aprendices e a prestacións sociais para os traballadores. E tamén se autoriza, con certos límites, o pago dunha arbitraje. Sobre estas cuestións, *Corpus Iuris Secundum*, vol. 51, p. 801.

130 TAYLOR, B.J. e WITNEY, F., op. cit., p. 180. En 1953, e despois da *opinión dool Assistant Solicitor General*, McNATT (op. cit., p. 124) mantíña as súas dúbidas.

131 *International Union of Mine, Mill and Smelter Workers, Local 515 v. American Zinc, Lead & Smelting Company*, C.A. Wash., 311 F.2d 656. Referíase ó pago por desconto en nómina para sufragar un fondo de resistencia durante unha folga.

outros diversos conceptos foron considerados desde unha perspectiva de ampla aceptación do pago mediante desconto en nómina⁽¹³²⁾.

Un pronunciamento xudicial ilustra moi ben a devandita doutrina⁽¹³³⁾. En concreto, tratábase de que o sindicato de empresa sometera a votación unha contribución especial de quince dólares para un fondo de solidariedade dedicado ós traballadores folguistas doutro establecemento. Obtido o consentimento dos traballadores, solicitou á empresa que xestionara o cobro mediante desconto en nómina, ó que esta accedeu, pero varios dos afectados accionaron ante o NLRB alegando que foran ameazados co despido se non pagaban a devandita contribución. Ante tales circunstancias, o Board considerou que se producira violación da sec. 8(a)(3) da Lei, que considera ilegal a utilización das sancións derivadas dunha cláusula de seguridade sindical por outras razóns distintas do pago das cotas periódicas e de ingreso que se requiren uniformemente para adquirir ou conserva-la condición de afiliados⁽¹³⁴⁾. Sen embargo, recorrida a resolución ante o Tribunal, este declarou que a empresa podía descontar en nómina as contribucións controvertidas mentres non condicionase a continuidade no emprego de ningún traballador a que pagase outras cantidades distintas das cotas periódicas. Por iso, se a autorización do traballador ó *checkoff* se limitase a estas, a empresa debía devolverlle a cantidade indebidamente descontada de quince dólares, pero non no caso contrario, como sucedía para a maioría dos traballadores reclamantes. En efecto, a sentenza conclúe destacando a diferenza entre a expresión da sec. 302(c)(4), “membership dues” coa moito máis restrinxida da sec. 8(a)(3), “*periodic dues*”.

E deste pronunciamento se pode extraer outra ensinanza, como é que a validez do desconto depende tanto da cláusula do convenio que o recolla como da autorización individual que o faga practicable para cada traballador concreto. Porque é posible que esta se pronuncie en termos máis restrictivos que aquela, neste caso a empresa só poderá descontar polos conceptos que indique a devandita autorización⁽¹³⁵⁾.

* * *

Noutra orde de cousas, hai que ter en conta que a empresa, ó efectua-lo desconto do salario dos seus traballadores, está actuando como representante do sindicato beneficiario. Por iso, os retrasos do traballador no pago das cotas en ningún xeito poden ser imputados a este, posto que a responsabilidade do axeitado funcionamento do *check-off* recae sobre o empresario e sobre a organización sindical, en ningún caso sobre o afiliado individual⁽¹³⁶⁾. Pero a cuestión é distinta se o empresario non retén a cota porque nun mes determinado o traballador non é acredor a ningún salario por calquera vicisitude pola que atravesase o contrato de traballo. En tales casos, así como naqueles nos que a empresa non retivo a cota por calquera causa, o traballador debe actuar con dilixencia e paga-las cotas correspondentes para evitar incorrer en responsabilidade fronte á organización sindical⁽¹³⁷⁾.

132 Véxanse numerosas referencias de doutrina xudicial en HAGGARD, T.R., *Union checkoff agreements...*, cit., pp. 577-8.

133 NLRB v. *Food Fair Stores*, 307 F.2d 3, 45. Caso comentado en KINGSTON, P.J., op. cit., pp. 161 ss.

134 Sobre este tema, vg., PÉREZ PÉREZ, M., “O desconto polo empresario do canon por negociación e da cota sindical”, cit., pp. 291 ss.

135 HAGGARD, T.R., op. cit., p. 604.

136 Doutrina xudicial ó respecto en *Corpus Iuris Secundum*, vol. 51, cit., p. 715.

137 *Ibid.* Na devandita páxina dase conta dun suposto no que o empresario, pese a que a organización sindical suspendera a afiliación dun traballador, continuou reténdolle a cota. Sen embargo, o Tribunal considerou que, en ausencia de ningunha obxección polo traballador, debía entenderse que a empresa estaba autorizada para facelo.

Estas cuestións de falta de pagos ou retrasos no pago tiveron certa transcendencia en relación co dereito do afiliado a presentarse como candidato a algún cargo sindical. A este respecto, o requisito de atoparse ó día no pago das cotas debe entenderse cumprido nos casos nos que o descuberto foi responsabilidade da propia organización ou do empresario na xestión do cobro mediante desconto salarial⁽¹³⁸⁾.

3. O CHECKOFF NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Os Tribunais consideraron que o *check-off* constitúe unha materia apropiada para a negociación colectiva que merece a consideración de *mandatory bargaining subject*⁽¹³⁹⁾, pese a algún pronunciamento illado que o considerou non *mandatory*⁽¹⁴⁰⁾. Polo cal, ámbalas dúas partes están obrigadas a negociar de boa fe sobre ela⁽¹⁴¹⁾, e se o empresario ou a organización sindical se negan infrinxen, respectivamente, a sec. 8(a)(5)⁽¹⁴²⁾ e 8(b)(3)⁽¹⁴³⁾ da NLRA. O convenio poderá establecer procedementos específicos para encarrila-lo desconto en nómina, dentro dos límites da lei e impoñer requisitos para a revogación da autorización adicionais ós previstos nesta autorización⁽¹⁴⁴⁾. Agora ben, os devanditos requisitos só serán válidos se non impoñen ó traballador unhas esixencias excesivas para efectua-la revogación, de xeito que na práctica inhiban o seu dereito de abandona-lo pago por desconto en nómina⁽¹⁴⁵⁾.

Tamén se verteu certa doutrina sobre o *check-off* en relación co deber de negociar de boa fe das secc. 8(a)(5) e 8(b)(3) da NLRA. En concreto, discutiuse se cometía unha *unfair labor practice* o empresario que, expirando o convenio que lle obrigaba a descontar en nómina as cotas dos traballadores afiliados, interrompía o desconto pese á solicitude de negociar da organización sindical beneficiaria⁽¹⁴⁶⁾. Pero a máis moderna

138 *English v. Cuningbham*, 282 F. 2d 848. Polo demais, esta cuestión foi expresamente resolta pola sec. 401 e) da *Lei Landrum-Griffin*, de acordo á cal, en caso de *check-off*, ningún afiliado pode ser privado de dereito a voto ou a ser candidato a cargos sindicais por impago ou retrasos no aboamento de cotas. Sobre esta cuestión, véxase BORRAJO DACRUZ, E., As cotas sindicais e a súa recadación pola empresa, cit., p. 29.

139 A este concepto xa me dediquei con certo detalle na boa fe na negociación colectiva, cit., pp. 184 ss., onde recollo doutrina xudicial que se refire especificamente ó *check-off*. Entre a doutrina norteamericana, debe citarse o estudio de DELANEY y SOCKELL, *The mandatory-permissive distinction and collective bargaining outcomes*, *Industrial & Labor Relations Review*, nº 42, 1989, pp. 581 ss. Tamén, SOCKELL, *The scope of mandatory bargaining: a critique and a proposal*, *Industrial & Labor Relations Review*, nº 40, 1986, pp. 19 ss.

140 *Chabot v. Prudential Insurance Company of America*, 75, A. 2d 317. A mesma doutrina en *Hughes Tool Company v. NLRB*, 147 F2d 69, previo ó anterior, no que se declarou que o *check-off* non constituía unha materia de relación vis a vis entre empresario e organización sindical, senón entre esta e os seus membros.

141 Esta doutrina, primeiro establecida polo *Board*, foi logo asumida polos Tribunais. As súas argumentacións destacan, sobre todo, nunha interpretación histórica da Lei *Taft-Hartley*. Véxase unha abundante cita de pronunciamentos en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 590-1.

142 “Será unha práctica laboral ilícita para un empresario...negarse a negociar colectivamente cos representantes legais dos traballadores...”

143 “Será unha práctica laboral ilícita para unha organización de traballadores ou os seus representantes...negarse a negociar colectivamente cun empresario”. Sobre estes preceptos, e a súa orixe, CABEZA PEREIRO, J., op. cit., pp. 44 ss.

144 *NLRB v. Cameron Iron Works, Inc.* (1979) 591 F.2d 1, asunto citado por HAGGARD, *Union checkoff arrangements...*, cit., pp. 619-20.

145 *Felter v. Southern Pacific Company*, 359 US 326 (1959). Non se pode esixir ó traballador que utilice un formulario que lle deba facilitar necesariamente a organización sindical. A mesma doutrina, en *Peninsula Shipbuilders' Association v. NLRB*, 633 F.2d 488 (1981).

146 En sentido afirmativo, *Manning v. American Airlines, Inc.*, D.C.N.Y., 221 F. Supp. 301. Sobre este particular, CABEZA PEREIRO, J., A boa fe na negociación colectiva, cit., pp. 287-8. Se ben a cuestión xa foi tradicionalmente dubidosa, pois o NLRB recalcou que, pese á condición de *mandatory bargaining subject del checkoff*, esta, así como as demais cláusulas de seguridade sindical, vencían necesariamente coa expiración do convenio. Sobre o particular, KINGSTON, P.J., op. cit., pp. 163-4, con cita de doutrina do *Board*.

doutrina xudicial do propio Tribunal Supremo Federal manifestouse en sentido contrario, e declarou que as cláusulas de *checkoff* están excluídas da regra xeral, segundo a cal o empresario comete unha práctica laboral ilícita se, sen negociar ata o estancamento, realiza un cambio unilateral nas condicións de traballo⁽¹⁴⁷⁾.

Debe terse en conta, por unha parte, que a autorización do *checkoff*, de conformidade coa sec. 302(c)(4), deixa de ser irrevogable unha vez que o convenio expirou –o denominado “período de hiato”–, de modo que o traballador pode, en calquera momento, revogar aquela⁽¹⁴⁸⁾. Porque a reiterada sección garante ós traballadores o dereito a revoga-la súa autorización se así o desexan no período de hiato entre convenios colectivos⁽¹⁴⁹⁾, a menos, segundo certa doutrina xudicial, que a propia autorización limite a posibilidade de revogación a determinados días durante o período de hiato⁽¹⁵⁰⁾. E, por outra, que o empresario non pode sancionar ó traballador que non aboe as cotas sindicais, pois as restantes cláusulas de seguridade sindical vencen inexorablemente cando remata o termo de vixencia do convenio. Con tales matices, se a autorización individual continúa vixente, a empresa pode descontar en nómina a cota sindical⁽¹⁵¹⁾, porque, constatado o común acordo ó respecto do empresario e do traballador, non se incorre en práctica ilegal por mante-lo *checkoff*⁽¹⁵²⁾. E, seguindo a mesma doutrina, a este último cábbelle desautoriza-lo desconto cando se rescinde a cláusula de seguridade sindical, aínda que o convenio, no seu conxunto, permanece vixente⁽¹⁵³⁾.

Desde outro punto de vista, é posible que a empresa desexe mante-lo desconto do salario pese a que o convenio expirase. En tal caso, a cuestión consiste en saber se pode continua-la vixencia do *checkoff* aínda que contra a vontade do traballador. Xa se dixo anteriormente que a sec. 302 da Lei asegura a revogabilidade do desconto trala expiración do convenio, pero podería suceder –e sucede frecuentemente, por razóns obvias– que a autorización incluíse unha renuncia a revogala despois de expirado aquel. Nesta situación, algún pronunciamento do *Board* admitiu a conducta da empresa de proseguir-lo desconto pese á denuncia do traballador⁽¹⁵⁴⁾. Aínda que tal postura foi duramente criticada pola doutrina, a partir do argumento de que significa tanto como o mantemento de cláusulas de seguridade sindical de afiliación obrigatoria ou pago obrigatorio

147 *Litton Fin. Printing Div. v. NLRB*, 501 US 190 (1991). Tamén, na doutrina dos Tribunais de Circuito, Local 600M, *Graphic Communication International Union AFL-Cio v. NLRB* (1996), decisión Tribunal do primeiro Circuito. En extenso, HAGGARD, T.R., op. cit., 605 ss., con abundante elenco de pronunciamentos do *Board* dos Tribunais anteriores a 1990.

148 Véxase doutrina xudicial neste sentido en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 580 ss.

149 *Ibid.*, p. 582.

150 En realidade, e utilizando as palabras de HAGGARD, T.R. (op. cit., p. 583), “a única certeza ó abeiro da sección 302(c)(4), segundo a interpretan o *Board* e os Tribunais, é que o dereito do traballador a revoga-la autorización do *checkoff* durante o período hiato entre convenios permanece incerto”.

151 KINGSTON, P.J., op. cit., p. 164.

152 Pese a algunha decisión xudicial que obiter pon isto en dúbida, no caso dun empresario sucesor que continuou co *checkoff* do cedente, aínda a pesar de non ter acadado convenio colectivo coa organización sindical beneficiaria. En concreto, *United States Can Company v. NLRB* (1993), decisión do sétimo circuito. Sen embargo, esta doutrina contradi –como observa un dos seus votos particulares– a ben asentada de que prácticas semellantes non son ilegais (vg., *General Warehousemen & Employees Local Union n° 636 v. J.C. Penney Co.*, 484 F. Supp. 130 [1980] o *Food Handlers Local 425 v. Arkansas Poultry Coop.*, 199 F. Supp. 895 [1961], ámbalas dúas citadas no devandito voto particular).

153 *Ibid.*, pp. 164-5.

154 Vg., *asunto Frito-Lay, Inc.*, de 1979 (243 NLRB 137). Citado por HAGGARD, T.R., op. cit., p. 609.

de cotas, ámbalas dúas irremisiblemente caducadas coa expiración do texto convencional, de acordo coa sec. 8(a)(3) da NLRA⁽¹⁵⁵⁾.

Xa se dixo anteriormente que a simple oposición por parte da empresa ó *checkoff* pode revelar unha infracción da sec. 8(a)(5) da NLRA, en atención ás circunstancias concorrentes, porque dificilmente encontrará un argumento sólido de conveniencia económica, organizativa ou productiva para opoñerse a el. Pero tamén outro tipo de conductas, como a insistencia, ata a ruptura das negociacións, en negarse a acceder ó desconto, ou a negativa a este cando acorda o desconto por outros conceptos, como devolución de préstamos e créditos. Aínda que todas estas afirmacións deben sempre considerarse á vista das circunstancias concorrentes, porque o empresario pode, en certas ocasións, xustificar a súa oposición ó *checkoff* con argumentos solventes. Por exemplo, porque lle pode involucrar en conflitos entre o sindicato e os seus membros, ou en responsabilidade por unfair labor practices, ou porque non desexa coñecer a afiliación dos seus traballadores⁽¹⁵⁶⁾. E, por outra parte, a Lei non impón o desconto ó empresario, de modo que non semella haber óbice a que se opoña con éxito a este, á vista da súa forte posición económica, en comparación coa da organización sindical⁽¹⁵⁷⁾.

Agora ben, todo o dito debe tamizarse á vista dun pronunciamento do Tribunal Supremo Federal⁽¹⁵⁸⁾ do ano 1970, que desautorizou unha orde do *Board* pola cal se obrigaba á empresa a acceder ó *checkoff*. É dicir, por moi de mala fe que sexa a oposición desta cara o desconto, e por moito que a negativa á cláusula de desconto se deba ó seu desexo de frustra-lo acordo e non a calquera razón lexítima, a organización sindical non poderá obter un pronunciamento condenatorio in natura, de modo que a empresa, en definitiva, acadará o seu propósito de non xestionar a cota sindical da organización sindical.

Por outra parte, tamén a comete, na súa versión de deber de administrar de boa fe o convenio, o empresario que non desconta do salario as cotas sindicais cando hai cláusula vixente ó respecto e autorización do traballador⁽¹⁵⁹⁾. En tal caso, prodúcese unha vulneración da sec. 8(d), que establece o deber de aterse ós termos do convenio colectivo, vulneración –esta si– que pode remediarse mediante unha orde de practicar ou restablece-lo *checkoff*.

Finalmente, e xa en canto a cuestións procesionais, se o convenio inclúe unha cláusula de *checkoff* e outra de sometemento a arbitraje para os conflitos derivados da interpretación e aplicación dos seus contidos, podería postularse que os que se suscitasen sobre o desconto do salario deberían tramitarse necesariamente mediante o procedemento arbitral, de modo que o *Board* tería que absterse e remiti-las actuacións a arbitraje, de acordo coa doutrina do deferral to arbitration establecida polo propio NLRB en *Collyer Insulated Wire*⁽¹⁶⁰⁾. Sen embargo, o certo é que o *Board* se mostrou moi remiso a

155 Ibid., p. 609 ss.

156 Por exemplo, para non verse exposto a demandas por discriminación cara os afiliados a unha organización sindical que a súa pertencencia se coñece precisamente a través do desconto en nómina.

157 Todas estas ideas en HAGGARD, T.R., op. cit., pp. 594 ss., quen conclúe, despois de describir profusamente a doutrina xudicial, que as empresas asumen certo risco de cometer unfair labor practices cando insisten en opoñerse ó *check-off*, se o *Board* ou o Tribunal aprecian que a súa postura busca de propósito o fracaso das negociacións.

158 H.K. Porter Co. v. NLRB, 397 US 99.

159 KINGSTON, P.J., op. cit., p. 160.

160 192 NLRB 837 (1971). Este tema, que xa anotei Na *boa fe na negociación colectiva*, cit., p. 404, ad nota 655, pode consultarse, con maior amplitude, en AHNER, NLRB deferral of section 8(a)(5) refusal to bargain cases to arbitration, Saint Louis University Law Journal, vol. 20, nº 3, 1976, p. 489.

seguí-la doutrina do *deferral* cando de *checkoff* se trataba, pese a recoñecer que a disputa se formulaba sobre a interpretación do convenio colectivo. Esta postura débese a dúas causas fundamentais: a primeira, a que a arbitrase non garante en grado suficiente que os intereses dos traballadores individuais queden adecuadamente garantidos. A segunda, ó temor de que os laudos se baseen máis en regras de *common law* sobre interpretación de contratos que nos obxectivos de política social perseguidos polas leis federais norteamericanas⁽¹⁶¹⁾.

161 Véxanse estas reticencias do *Board*, con máis profundidade nos argumentos, en HAGGARD, T.R., *op. cit.*, pp. 623 ss.