

130
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

COMISIONES ADMINISTRATIVAS EN EL
SISTEMA DEL COMMON LAW
(COMISION LABORAL)

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

Marco Antonio Carrillo Maza



FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

MacCab informa que 10% de
provocan hidrocefalia que pued
causa es por dos mecanismos.
es la falta de absorción del L
que se sella el espacio subdura
las estructuras que reabsorven
acúmulo de material purulento
basales, ocasionando una obstr
vio y/o de los orificios de Ma
cialmente aracnoiditis basal y
La obstrucción también puede
brosis. Cuando la Hidrocefali
na, el tratamiento quirúrgico
el problema. (5,6,8)

La Hidrocefalia comunican
racterísticas ultrasonográfica
tación ventricular y se desar
dio infeccioso agudo, cuando l
rece ser esterilizado. La Dil
tamente simétrico y armonioso
vidades ventriculares y cister
ní tabique intraventricular y
los dilatados son normales.

UNIVERSIDAD DE LA PLATA



I N D I C E

	INTRODUCCION	1
	BIBLIOGRAFIA INTRODUCCION	19
CAPITULO I	ANTECEDENTES HISTORICOS	
I.	ANTES DE LA LEY WAGNER.....	20
A)	RELACIONES LABORALES DESDE LA COLONIA A LA GUERRA CIVIL	20
B)	RELACIONES LABORALES DE LA GUERRA CIVIL A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL	22
C)	DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL A LA GRAN DEPRESION	26
II.	LA WAGNER ACT Y EL NACIMIENTO DE LA NLRB ("NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD")	32
III.	LA TAFT-HARTLEY ACT	38
IV.	LA LANDRUM-GRIFFIN ACT	40
	BIBLIOGRAFIA CAPITULO I	42
CAPITULO II	LA NLRB ("NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD")	44
I.	LA NLRB ("NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD") ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTO	44
A)	ESTRUCTURA DE LA NLRB ("NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD")	44
B)	PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE INJUSTA PRACTICA LABORAL ("UNFAIR LABOR PRACTICE CASE")	45
C)	PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE REPRESENTACION	47
II.	ELECCION DE LOS ENCARGADOS DE LA COMISION LABORAL	49
A)	ELECCION POR LAS BARRAS Y LA DETERMINACION DE LOS ENCARGADOS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES	49
B)	LA REVISION JUDICIAL EN EL PROCEDIMIENTO DE REPRESENTACION DE LA COMISION	52
C)	LA PROTECCION DEL "PROPERTY" (PROPIEDAD)	52
	BIBLIOGRAFIA CAPITULO II	55
CAPITULO III	ORGANIZACION DE LA COMISION	
I.	ORGANIZACION	57
A)	PROTECCION CONSTITUCIONAL	57
B)	SECCION 8b y 7	58
C)	INFLUENCIA DE LA INDUSTRIA	61
II.	LA RESPONSABILIDAD DE LA COMISION	62
A)	BUENA FE	62
B)	SINDICATOS Y PATRONES	63

III.	LA COMISION LABORAL Y LAS LEYES ANTITRUST.....	64
IV.	REGULACION FEDERAL Y REGULACION ESTATAL.....	66
	BIBLIOGRAFIA CAPITULO III.....	67
CAPITULO IV	DIFERENCIAS DEL DERECHO COMPARADO ENTRE EL SISTEMA DEL COMMON LAW Y EL SISTEMA DE PROTECCION AL TRABAJADOR EN EL SISTEMA ROMANO-GERMANICO (MEXICO Y FRANCIA).....	70
	CONCLUSIONES.....	84
	BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO IV.....	87
	BIBLIOGRAFIA GENERAL.....	89

I N T R O D U C C I O N

El sistema del Common Law tiene sus inicios en Inglaterra, más tarde pasó a los Estados Unidos. Este sistema es diferente al Romano-Germánico, que es el nuestro:

- 1) ROMANIZACION: Inglaterra no recibe la influencia del derecho romano, nosotros hemos recibido la romanización de occidente por: Española-Francesa, España lo recibe cuando el Imperio Romano invade a este país, esto deriva la provincialización del Derecho Romano, es la Primera Romanización.

Inglaterra en el año 30 D.C., en la época del emperador Claudio recibe la penetración de Roma, pero esto no duraría arriba del siglo V, cuando San Agustín de Canterbury cristianiza a Inglaterra, en ese momento se desvincula de Roma.

- 2) SIGLO XII: Se redescubre el "Corpus Iuris" de Justiniano, es la Segunda Romanización, que se conoce con el nombre de "Ratio Scripta", Inglaterra no conoció esta romanización.
- 3) CODIFICACION: Conocida como la Tercera Romanización, no penetró en Inglaterra.

Al sistema del Common Law, lo podemos dividir en cuatro etapas:

Primera Etapa:

Prehistórica - S.XI (1066), es la etapa tradicionalista.

Segunda Etapa: 1066-1480, es el nacimiento del Common Law.

Tercera Etapa: Apogeo del Common Law. 1480-1832, surge la Jurisdicción del "Equity".

Cuarta Etapa: 1832-1990, Surgimiento de las Comisiones Administrativas ("Board Commissions").

La Primera Etapa: Etapa Anglosajona: Inglaterra había sufrido invasiones de diversas tribus, (sajonas, anglos, daneses, yutos), eran las llamadas Septocracia (Siete Reynos Feudales), estos reinos estaban unidos en la defensa común, su derecho era tradicionalista, y consuetudinario. El Feudalismo estaba marcado por castas militares. El rey Canuto - Rey de Kent, realizó una compilación de leyes que comprendió sesenta y seis aforismos. Los jueces de aquella época administraban justicia por el "County Court" y el "Hundred Court", era justicia feudal.

La Segunda Etapa (1066-1480). El cambio lo hizo Guillermo el Conquistador, que era rey normando en 1066, llegó a Inglaterra por razones hereditarias y recibe la Septocracia, como no conocía las costumbres y el idioma, busca las razones comunes de los siete reinos, idea un derecho común para estos reinos que se conoce con el nombre de "Comune Lei", - creando así un nuevo sistema fundado en la razón humana a través de la cancillería que tenía a su cargo, la alta jurisdicción conocida como - Tribunales del Rey, los señores feudales se oponen ya que ellos querían seguir administrando la justicia en sus tribunales.

El rey Guillermo se fundó en el feudalismo, repartió la propiedad feudal que se conocía con el nombre de "Manors" que se dividía en la casa solariega y la casa de campo.

Los tribunales en la época feudal, seguían al rey, al crecer el Tribunal de la Cancillería, se sedentaría en los Tribunales de Westminster, estos tribunales daban "Writs" que eran acciones en los bienes o personas que se hacen valer ante estos tribunales y ellos mismos las ejecutaban.

Los tribunales de Westminster estaban divididos en:

- a) Tribunales de las Causas Comunes ("Common Pleas").
- b) Tribunal de las Causas Hacendarias ("Exchequer").

c) Tribunal de las Causas Criminales ("King's Bench").

Los tres tribunales conocieron de las tres materias.

El 6 de enero de 1215, al rey Juan, se le obliga a firmar una carta por la cual los tribunales de Westminster ya no podían dar "Writs", - esto debido a que si seguían dando acciones, los Tribunales Feudales - se quedaban sin materia, primeramente eran cincuenta y seis y después a setenta y dos. Entre los puntos más importantes de esta Carta Magna firmada por el rey conocido como Juan sin Tierra, destacan:

- 1) La iglesia de Inglaterra será libre.
- 2) Proporcionalidad de los impuestos.
- 3) Los menores están exentos.
- 4) Deberás casarte con alguien de tu clase
- 5) A la viuda no se le obligará a casarse.
- 6) No existen los impuestos de amos.
- 7) Se marca la competencia del "County Court"
- 8) Cada quien será juzgado por sus iguales y bienes inembargables.
- 9) Los juicios comunes tendrán un lugar fijo (Westminster).
- 10) Necesidad de seguir el juicio por sus pares y por la ley del país.

Las diferencias entre los Tribunales del "County Court" y los Tribunales de Westminster consistían en que los primeros eran tradicionales, formulistas con prueba tazada, los segundos tenían procedimientos sencillos, precedido por un juramento, era oral, no hay formulismo, y no se sujetaba a la taza de pruebas.

La Tercera Etapa: 1480-1832: El "Common Law" se había anquilozado, se inicia la casa de los Tudor, ante la vejetud de las fórmulas, - los ciudadanos acuden al rey y al canciller y hacen la jurisdicción del "Equity", el rey, Jacobo I, en 1616, inspirado en el dere-

cho Canónico, vuelve a administrar justicia, por medio de la "Equity" que es una jurisdicción distinta, escrita e inquiriere la verdad en forma oficiosa, no se dió la lucha, ganó el "Common Law" por el prestigio que tenía, la pugna termina cuando Coke dijo que la sentencia del juez de la "Equity" sea un precedente como la del Common Law. Al rey Jacobo I, le convenía la "Equity" por dos razones:

- a) Porque es de derecho privado y este fortalece al rey.
- b) Porque lo que el príncipe desea tiene fuerza de ley.

Los dos sistemas (Common Law y Equity) pueden ser utilizados en el sistema inglés, pero escogida una vía no se tiene derecho para cambiar a la otra.

Coke, el cual resolvió el problema, era Procurador de la reina Isabel I, perseguía a los enemigos de ésta, formó la Cámara Stellata el cual era un organismo de persecución política, al hacerlo bien le tuvieron confianza y lo cambian al "Common Please" por lo cual afirma que el Common Law está por encima de las arbitrariedades del rey, (podemos decir que nació el Control Constitucional), lo anterior lo contempló en el caso "Dr Borhman's Case", pasa al parlamento y sostuvo que los ministros del monarca, deben de rendirle cuenta al parlamento, en este momento Jacobo I insiste sobre la "Equity" y es cuando Coke dijo que sea un precedente y que las decisiones puedan ser apeladas ante el parlamento. (Se crea la Suprema Corte de Justicia).

Subsisten las dos jurisdicciones pero no se acaba una con la otra, a la Equity, Maine la traduce como los asuntos que se ventilan en los Tribunales, así llamados, la "Equity Follows the Law", las diferencias que existen entre el Common Law y la Equity son:

- a) El Common Law es oral y se ventila ante el jurado, el Equity es escrito y se ventila ante el Canciller.
- b) El Common Law nació como un sistema común de derecho.

La Equity nació como un llamamiento al Canciller ante las injusticias del Common Law.

- c) En el Common Law se relatan los hechos, en el Equity se inquieren

los hechos.

- d) En el Common Law se persigue el pago de daños y perjuicios y en el Equity se pretende el cumplimiento exacto del contrato.
- e) El Common Law y Equity no se enseñan en las universidades sino en la práctica.

La Cuarta Etapa (1832-1990), se caracteriza por las discusiones entre Maine y Maitland, por lo cual todos los problemas se podían ventilar en los dos tribunales, cada uno tenía que conocer -- del Cannon Law y Equity, unificó los tribunales a través de la Judicature Act de 1872. El siglo XX se caracteriza:

- a) En que los tribunales conocerán de los dos sistemas,
- b) Las Comisiones Administrativas ("Board Commissions"), que a consecuencia del apogeo de la administración pública se fortalece -- el poder público y se debilita el poder privado, esto es igual a un servicio público que debe hacerse por un proceso administrativo que puede ventilarse a través del Common Law o del Equity.

Las características del derecho inglés son que es más importante la ley adjetiva, y como defienden el derecho, no encontramos definiciones, tan solo acciones, no es consuetudinario, no acepta el derecho romano, se renueva, no hay distinción entre derecho público y privado, no existe distinción entre derecho civil y mercantil, no hay distinción entre normas coercitivas y normas dispositivas, para los ingleses el derecho es una decisión judicial, su fundamento -- mientras no haya decisión judicial, no hay Common Law, ("There is no Law in the Point"), los conceptos de los ingleses son prácticos y no los podemos definir, lo más importante es la preparación de -- pruebas para el día en la Corte (Day on the Court), no se permite --

hacer pruebas espectaculares, se exige la naturalidad de las mismas son pruebas libres, los jueces son escogidos por los abogados más hábiles, las formas de desahogar las pruebas son "Cross Examination" (yo llevo al testigo, la otra parte le pregunta), "Fair Trial" (el juicio justo), "Direct Examination", (yo llevo el testigo y yo le pregunto), "Examination in Chief" (lo que hace el juez), se da en consecuencia el "Due Process of Law", (el debido proceso legal), las Comisiones Administrativas, resuelven antes de llegar al "Fair Trial", aquí se escuchan a las partes, el origen de estas comisiones se encuentra en el "Due Process of Law".

En el sistema del Common Law, lo más importante es la decisión judicial (el precedente), dentro del precedente se distingue, la "Ratio Decidendi-Obitur", en la primera parte interesa la razón de decisión o el razonamiento del juez para llegar a la conclusión, la segunda parte es el considerando de la decisión judicial.

Las fuentes del derecho inglés son:

1) Jurisprudencia dividida:

- A) Organización judicial, que son las dos jurisdicciones (Common Law y Equity), que se ventilan en la misma Corte, existen tres organismos que son:
- a) Corte Alta ("High Court"), que conoce en primera instancia de los asuntos importantes, los menos importantes ante el "Justice of Peace", los intermedios se ventilan por una asistente de la Corte Alta llamado "assizes", aquí la "County Courts" conoce materia civil y los "Quarter Seniors" conocen el material penal.
 - b) "Court of Appeal" (Corte de Apelación)
 - c) "Supreme Court", (Suprema Corte).

La organización judicial se caracteriza por que:

- a) Hay plenitud de jurisdicción.
 - b) Toda jurisdicción está en Westminster
 - c) La Suprema Corte está facultada para dictar sus reglamentos
- B) "Rule of Precedent", estamos en presencia de una decisión judicial, (es el precedente)
- 2) LEY: Existen en Inglaterra tres colecciones privadas de leyes.
- a) "Law Reports",
 - b) "All England Law Reports"
 - c) "Law of England"

En Inglaterra el control constitucional lo tiene el poder judicial. La ley tiene función de añadir o corregir al Common Law - ("Addenda or Corrigenda").

La ley recibe el nombre de "Act o Statute", entre sus leyes - públicas más importantes se distinguen:

- a) La Carta Magna de 1215, dada por Juan sin Tierra, aquí nace el Parlamentarismo ya que el antiguo consejo de los reyes tenía la facultad de aprobar los tributos y le dan importancia al Consejo del rey.
- b) "Act of Habeas Corpus" del 26 de mayo de 1679, que se deriva del "mandamus" que viene a consagrar la práctica judicial.
- c) "Bill of Right" del 13 de febrero 1689, que es la declaración de Derechos del Hombre, que es el resultado de la intervención de - Coke, que consiste en la aplicación de la Antigua Carta Magna a todo el pueblo; entre sus principios podemos mencionar que el - rey tiene que hacer todo con aprobación del parlamento, las elecciones del Parlamento serán libres, libertad de expresión, etc.

- d) "Parlament Act" del 16 de diciembre de 1949.
- e) "Westminster Statute" del 11 de diciembre de 1931; estas dos leyes extendieron el parlamentismo hasta todos sus dominios, esto es lo que conocemos como "Common Wealth" que es cuando se extiende el - Parlamentarismo en todos sus dominios.
- 3) DOCTRINA: En el siglo pasado empezó a formarse:
- 4) COSTUMBRE en materia mercantil tiene importancia, la recoge el -- "Equity", la costumbre es fuente de derecho en la medida en que el "Common Law" lo hace suyo.
- 5) RAZON HUMANA: Es lo que hace al sistema inglés, un sistema abierto.

En el sistema norteamericano las trece colonias no eran todas - inglesas, había diferencias religiosas y políticas, en 1607 se estableció la primera colonia, en el S.XVIII, se dió el apogeo económico, el derecho que regía era el del Common Law, muchos de los grupos protestantes pretendieron fundamentar códigos fundados en la Biblia, pero eran muchos libros, existiendo contradicciones se trajo a colación el "Calvino's Case", por el cual se cuestionaba si un escocés podía - recibir herencia en Londres, resolviéndose éste en el sentido de que si un sujeto del sistema del Common Law se presenta a recoger una herencia en un país del tipo del Common Law, es válido tal asunto. En - el siglo XVIII, hubieron intentos de codificación en Pensilvania con influencia sueca, en este siglo todas las colonias se vuelven inglesas. En el año de 1756 a 1763, se dió la guerra de los siete años, de Francia contra Inglaterra, éste último establece mayores impuestos en la economía de las colonias, empieza por la Ley de la Melasa, "Sugar Act" -

"Stamp Act" y "Tea Act". Las dos primeras son impuestos de producción, se dicta impuesto del papel sellado.

Las características de la Independencia de los Estados Unidos de América son:

- a) Primera Guerra de Independencia.
- b) Lucha en contra de la Monarquía absoluta.
- c) Produjo un movimiento constitucionalista.
- d) Elabora una formación republicana.
- e) Declaración de derechos.

Los caracteres que la distinguen son:

- a) No es una guerra de castas.
- b) No es una guerra civil.
- c) Es una guerrilla.

La Independencia de los Estados Unidos de América, viene precedida por una declaración en Virginia el 12 de junio de 1776, por lo cual:

- a) La garantía principal es la libertad.
- b) El poder se deriva del pueblo.
- c) Se usa el Common Law.
- d) Derecho inalienable, imprescriptible.

La Constitución de los Estados Unidos de América, tuvo fuerza - cuando se aplica en varios casos que tienen caracteres especiales:

- a) tiene siete artículos,
- b) ha recibido enmiendas, (las diez primeras "Bill of Rights" de la Federación, la trece, catorce y quince, son "Bill of Rights" de los Estados), en total tiene veintiseis enmiendas. En los siete - artículos se establece la División de Poderes y se mencionan las facultades del Congreso.

Del ejecutivo no se menciona sus funciones, ya que su propio nombre lo dice, ejecutar las decisiones del Congreso. El Poder Judicial - limitado a la Suprema Corte de Justicia. La enmienda décima dá la clave de la organización cuando señala que los poderes que la Constitución no delega a la Federación, ni prohíbe al Estado, quedan - reservados a los estados respectivamente o al pueblo.

Podemos decir que son los estados los que tienen el Common Law.

La Federación tiene ciertos poderes y estos deben de estar señalados. No serán tan solo lo que señala la Constitución, también las cláusulas implícitas. Las facultades del Presidente son las de ejecutar las decisiones del Congreso, es un sistema presidencialista, ya que su poder más importante es el de la guerra y el de determinar la Política, la economía del país, el poder más importante - del Congreso, es el de poner impuestos y el del judicial es el tener el control de la constitucionalidad.

La Constitución de los Estados Unidos de América, en su artículo Primero, Sección Octava, se establecen los Poderes del Congreso:

- a) habrá una Cámara de Diputados y una de Senadores, los Diputados estarán determinados por el número de habitantes de cada estado y durarán dos años en su cargo.
- b) Senadores, tendrán veinticinco años de edad o haber adquirido la nacionalidad con siete años de anterioridad.
- c) El Senado: serán dos por cada estado y durarán en su cargo seis años. El artículo Segundo, en su Sección primera, señala que el Poder Ejecutivo se depositará en un Presidente, durará cuatro años, el artículo Tercero Sección Primera, señala que el Poder Judicial se depositará en un Tribunal Supremo. La forma de elección será en - caso del Poder Ejecutivo, elección universal, en el caso del Poder

Legislativo, por elección territorial y en el caso del Poder Judicial, por designación Presidencial, que ratifica el Senado.

La Constitución de los Estados Unidos de América, ha establecido un doble control:

- a) Vertical que es la división de poderes,
- b) Horizontal, los Poderes delegados a la Federación y los reservados a los estados.

La división de Poderes de los Estados Unidos de América no es una división matemática, cada uno/ de los tres poderes tiene funciones de los otros dos, lo que les distingue es la forma de elección. Las funciones del Gobierno Local son ejecutar las decisiones del Congreso Local. Las funciones del Legislativo son establecer los Poderes delegados que son:

- a) Poder de exigir impuestos y hacer gastos para bienestar de ese país.
- b) Regular el comercio.
- c) Poder financiero es el poder pedir empréstitos para sanar su moneda.
- d) Poder de naturalización.
- e) El Poder de pesas, medidas y control de calidad.
- f) El poder de quiebras.
- g) Poder de Postas y Correo.
- h) Poder de protección a la ciencia y marcas de fábrica, patentes y marcas e invenciones.
- i) Poder de guerra.
- j) Poder de organizar a los Tribunales Inferiores.
- k) Poder de relaciones exteriores.

Los poderes implícitos son:

- a) Poder de regular a la banca.
- b) Fomento a la agricultura.
- c) Poder de establecer escuelas, hospitales, hacer carreteras, vigilar la sanidad general.
- d) Poder de regular el trabajo, se funda en el Poder del Comercio.

Los Poderes reservados a los estados, todo lo que no esté delegado:

- a) Poder de Comercio Interior.
- b) Poder de Sanidad y Policía.
- c) Poder de Propiedad.
- d) Poder de Dominio inminente, que es la regulación de la expropiación.

Los Poderes Prohibidos son:

- a) Apoyarse sin el debido proceso legal.
- b) No ocuparse la propiedad sin una compensación justa.
- c) Doble nacionalidad y de la "Equal Protection of the Law".

Podemos dividir los poderes prohibidos de la Federación que serían:

- a) El debido proceso legal,
- b) No ocuparse la propiedad sin justa causa.

La de los Estados que serían:

- a) Debido proceso legal.
- b) "Equal Protection of the Law"
- c) La sección décima del artículo primero, constitucional: No celebrar tratados o acuñar monedas, "Leyes en Post Fact", Leyes que debiliten el cumplimiento de la obligación, título inmobiliario y gravámenes a importación y exportación entre los estados.

Las primeras diez enmiendas de la Constitución, ("Bill of Rights"

señalan:

- a) Libertad de imprenta y religión.
- b) Libertad de portar armas.
- c) En tiempo de paz a ningún militar se le alojará en casa particular sin permiso del dueño.
- d) El derecho de pesquisa se limita por la órden judicial.
- e) El debido proceso legal y las garantías en materia penal.
- f) Garantía al procesado,
- g) Todo lo que sea de \$20.00 dólares, será ante el Common Law, si así se pide,
- h) Apertura de los derechos naturales del hombre.
- i) Regula a la Federeción y a los Estados.

Las similitudes que existen entre los Estados Unidos de América e Inglaterra son:

- a) Sostiene el Common Law
- b) Superioridad de lo judicial sobre los otros dos poderes; las diferencias son:
 - a) En los Estados Unidos es presidencialista vigilado por el Poder Judicial, en Inglaterra, es parlamentarista.
 - b) En los Estados Unidos, estamos frente a una república, Inglaterra es una monarquía constitucional.
 - c) En los Estados Unidos el Presidente es elegido por voto universal, en Inglaterra, el Primer Ministro es elegido por el Parlamento.

Las fuentes del derecho en los Estados Unidos de América son:

- a) Decisión Judicial ("There is not Law in the Point"), René David señala que debido a la gran administración pública de los Estados Unidos de América, la ley tiene más importancia.

La organización judicial, el artículo Tercero Constitucional, en su Sección Primera señala que se depositará en un tribunal supremo y se divide en:

A) Federal, que se divide a su vez:

- a) Suprema Corte de Justicia,
- b) Corte de Apelación (tiene 12 circuitos),
- c) Juzgado de Distrito,
- d) Tribunal de Circuito,
- e) La Comisión Internacional,
- f) "Court of International Trade",
- g) "United State Trade Commission",

B) En cuanto a la Organización Judicial Local, casi todos los estados tienen su tribunal superior y tribunales inferiores que dependen de la cuantía.

- a) Suprema Corte de Justicia
- b) Corte de Apelación, tiene seis distritos
- c) Jurisdicción civil sobre quince mil dólares. Las relaciones que --
existen entre la Jurisdicción federal y local son:

- a) El Noventa y cinco por ciento de los asuntos se ventilan en la jurisdicción local.
- b) La segunda distinción que era con el sistema inglés, es que -
mientras este era concentrado, el de los Estados Unidos era -
desconcentrado.
- c) Tanto las jurisdicciones federales como la jurisdicción Local
tiene el principio de permanencia o sea la inamovilidad judi-
cial.
- d) El Common Law y la Equity se ventilan ante la jurisdicción lo-
cal originaria.

e) En los Estados Unidos de América no hay Corte de Casación,

Los estados Unidos de América, tienen un sistema auténticamente federal, por lo que existe una descentralización total, dándose el equilibrio de poderes.

II) La "Stare Decisis", que es la regla del Presidente, su fórmula es más enérgica que en Inglaterra, el Tribunal Supremo no admite autoregulación, sus precedentes son reglas para los Tribunales Inferiores.

III) Leyes: el "restatement of the law" es una recopilación de una serie de colecciones de contratos, delitos civiles, conflictos de leyes, derechos reales, garantías, cuasicontratos, "trust", procedimientos judiciales y representaciones, son 19 volúmenes

Para los Estados Unidos de América como para los ingleses establecen que existe la Constitución cuando hay equilibrio de poderes, los fines de una Constitución son:

- a) La defensa del individuo,
- b) El equilibrio de poderes.

Este equilibrio lo podemos observar:

- a) En el constitucionalismo griego, en la concepción platónica, fundado en la idea de justicia, el Nomos Tetum organiza el constitucionalismo y la concepción de Aristóteles, equilibrio del poder.
- b) Constitucionalismo romano, el equilibrio de poderes se dió en la Maiestas del Populus, Autoritas del Senado e Imperium de los Cónsules,

c) Edad Media. Hubo equilibrio que viene del pensamiento filosófico de Santo Tomás y los escolásticos: Leyes Eternas (mente de Dios), Ley natural (participación de la razón en la ley eterna) y Ley Humana (resultado de la razón humana).

d) Constitucionalismo inglés, elaborado por el Common Law y por el parlamentarismo

e) Constitucionalismo Norteamericano: El equilibrio lo logra por la jurisdicción federal y local.

La interpretación constitucional se hace por medio de tres formas:

a) "Commerce Clause": El texto legal decía que era un poder delegado o a la federación, de la literalidad del texto se establece como excepcional la intervención de la Federación, luego se hizo una extensión y pasó a la Federación, el comercio y sus instalaciones. La "Labor Act", es la última consecuencia de la interpretación de la "Commerce Clause". La jurisprudencia implica el concepto de: comercio y sus alcances.

b) "Due Process of Law" (Debido al Proceso Legal), la historia de esta cláusula empieza por referirse a los Tribunales y luego a las comisiones administrativas y se escucha a las partes para defenderse, un jurado con defensor que auxilia al acusado. Abarca dos clases de cláusulas, procesales y sustantivas, nadie puede apoderarse de los bienes de una persona sino mediante juicio, el tribunal constituido que garantice la justicia a los particulares, no se analiza la ilegalidad de la constitución, basta con que esté constituido el tribunal y en función. No se analizan los vicios de su elección. En el aspecto procesal tiene la garantía de ser oído, recibir sus pruebas, testigos y ago

tar todos los documentos para su defensa. El aspecto sustantivo se refiere a proteger la libertad, vida y propiedad. La ley no puede ser irrazonable, arbitraria y caprichosa.

- c) "Equal Protection of the Law". ninguna persona o clase de personas pueden ser negadas de la misma protección de la ley, que gozan otras personas u otra clase de personas en las mismas circunstancias, de su vivir, libertad, propiedad y felicidad.

En las Comisiones Administrativas, deben de incluirse todas las funciones del Gobierno, ya sean ejercidas por particulares o por el gobierno. Tienen que escuchar a las partes, es una aplicación del debido proceso legal en materia administrativa y se refiere a toda clase de operaciones, ya sean de hecho o de derecho, en su totalidad o parcialmente, representando así el interés público. Serán Federales o Locales y deberán referirse a los poderes, tanto delegados como prohibidos a la Federación y a los originarios como prohibidos a los estados. Es una figura cuasi-judicial, ya que se deben de escuchar a las partes, dictar leyes, reglamentos y los servicios de los reglamentos.

El origen de estas Comisiones Administrativas en el sistema del Common Law, se encuentra después de la guerra de Secesión (1865-1870), los industriales del norte pusieron vías foráneas, sancionando a los sureños estableciéndoles precios mayores y no dándoles servicios, fundándose la "Interestatal Commerce Commission" (1887), se desarrolló la Cláusula de Comercio, que se entendía como mercancía de un lado a otro. En 1914, la "Federal Reserve Commission" o Junta de Gobernadores, la moneda necesitaba una reserva federal, los gobernadores de todos los estados, velan que exista esa reserva, regulando indirectamente la economía, esta comisión da el éxito de este país. En 1914, "Federal Trade Commission", que regula la competencia, protege al bien de la producción, para evitar la competen

cia desleal, evitar el monopolio, garantizando la libre competencia y ahorro "trust", inversión "trust" de inversión, emisión de valores de la sociedad, seguros.

La Comisión del Trabajo de 1935. La Comisión de Comunicaciones de 1939. La Comisión de Energía de 1930, la cual regula la energía nuclear y los sustitutos del petróleo, desarrolla la economía.

Las ventajas de las Comisiones son:

- a) La cuestión relativa a la centralización de la Administración,
- b) Centralización en mano de técnicos,
- c) Prontitud que se resuelvan los conflictos de tipo económico.

Desventajas:

- a) Enorme aspecto de burocracia administrativa, siendo una junta no siempre se ponen de acuerdo.
- b) Que sea un cuerpo colegiado,
- c) Depende del sistema de elección.

Las funciones de las Comisiones Administrativas son:

- a) La entrada al servicio por el ejercicio de determinadas profesiones, se necesita un permiso.
- b) El control de los precios, las cosas importantes ameritan la investigación del Senado.
- c) La ayuda mediante préstamos,
- d) Regulación del abandono del servicio.

Se basan en la doctrina del Neoliberalismo y esta es un mito y un modelo "mito" porque es la credibilidad común de un pueblo, es la confianza en la empresa libre, pero controlada, "modelo" - porque no se puede alcanzar, pero se lucha por hacerlo. Tienen confianza en la Administración y promueven los grandes capitales.

BIBLIOGRAFIA DE LA INTRODUCCION.

DAVID, René. "Los grandes Sistemas Jurídicos Contemporáneos".
Biblioteca Jurídica Aguilar. 1969.

LOPEZ Monroy, José de Jesús. "Apuntes de la materia Sistema Jurídico
Anglosajón". Materia impartida por el Licenciado en la Universidad
Nacional Autónoma de México. 1989-1.

SANCHEZ Agesta, Luis. "Documentos Constitucionales y textos Políticos".
Editorial Nacional. 1982.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

La Comisión Administrativa en el aspecto laboral de los Estados Unidos de América, tiene sus orígenes en las decisiones de los Cortes del Common Law, tanto inglesas como norteamericanas, en otra forma, su Comisión Laboral está fundada en la creatividad del poder judicial. Esto es el origen y esencialmente el producto de una reforma social que culmina con el Nuevo Trato ("New Deal"). Por mucho, los estatutos más importantes son aquellos dados por el gobierno federal ya que ellos fueron impulsores para que los diferentes estados empezaran a regular sobre la materia.

I.- ANTES DE LA LEY WAGNER

A) RELACIONES LABORALES, DESDE LA COLONIA A LA GUERRA CIVIL.

La economía en la época de la colonia en América, estaba determinada por los granjeros, artesanos y zapateros, que desempeñaban funciones de sirvientes u oficios menores en Europa y para mejorar su posición emigraban a América con el producto de su trabajo, y al llegar se convertían en inmigrantes blancos.

Posteriormente, miles de negros fueron capturados en Africa, y traídos a América, en calidad de esclavos, sin tener ninguna protección por parte de la ley, de ahí lo que expresó la guapa esclava - Cassy en La Cabaña del Tío Tom: "no hay ninguna ley aquí, o Dios u - hombre que pueda contigo o ninguno de nosotros que esté al menos -- bien".

Cuando los Estados Unidos de América se independizaron en el siglo XVIII, la economía empezó a encontrar su orden en el sistema de las fábricas.

En el siglo XIX, el jornalero ("Journeyman") y el artesano formaron sociedades legales para proteger su salario, mediando así las relaciones con sus patrones. Al principio de este siglo el efecto predominante en la jurisdicción de la ley laboral era la represión colectiva en las actuaciones de los trabajadores y en las ideas dadas por las doctrinas inglesas del Common Law, de creer que la unión de trabajadores era una conspiración criminal, como por ejemplo en el otoño de 1805, una sociedad de zapateros en Filadelfia, convocó la huelga para demandar salarios más altos, este caso fue llamado "Philadelphia Cordwainers", que se decidió en 1806 con el juez Recorder Levy; el caso fue resuelto en contra y el mismo juez manifestó que era un crimen por parte de los trabajadores, crear una organización laboral, con el propósito de aumentar sus salarios y mejorar sus condiciones laborales. Lo anterior dió origen a la Doctrina de Conspiración Criminal ("Criminal Conspiracy Doctrine"). Durante los siguientes años, las normas condenaban las huelgas o levantamientos que las organizaciones de trabajadores trataban de hacer, predominando siempre la Doctrina de Conspiración Criminal.

En 1842, en Massachusetts, el juez Lemuel Shaw en el caso llamado "Commonwealth v. Hunt, 45 Mass: III (1842)" desmintió la conspiración criminal contra "The Boston Journeymen Bootmakers' Society" cuando un trabajador convocó a huelga, afirmando que el obrero tenía propósitos buenos y no existía ninguna clase de conspiración como intentaban hacer creer, declarando el juez finalmente, que los propósitos de los trabajadores no pueden ser juzgados como incorrectos, por las leyes.

Desde la decisión de Shaws fue raro encontrar casos en los - que las cortes consideraran a las uniones de trabajadores, como - conspiraciones criminales; pero las Cortes siguieron controlando - las actuaciones de los Sindicatos, declarándolos como ilegales, - principalmente a los que se consideraban como una presión económi- ca para las empresas, así muchos jueces aplicaban su criterio per- sonal, condenando las huelgas, considerándolas como boycotts.

B) RELACIONES LABORALES DE LA GUERRA CIVIL A LA PRIMERA GUERRA MUN- DIAL.

Durante la Guerra Civil, la economía prosperó, cuando la gue- rra terminó doscientos mil trabajadores estaban organizados, muchas socie- dades de trabajadores fueron reemplazados por Sindicatos Naciona- les de trabajo, que vieron el gran poder económico de las Corpora- ciones Nacionales. Entre 1870 y 1880, fueron cruciales las relacio- nes industriales en los Estados Unidos de América, surgiendo la Fe- deración Americana del Trabajo ("American Federation of Labor"-AFL) Las huelgas vinieron a ser parte de la vida económica de los Esta- dos Unidos y muchas de ellas fueron caracterizadas por la brutali- dad y la violencia cometida por las dos partes. Este período fue - testigo de la violenta huelga de los ferrocarrileros de 1870, los brutales actos de "Molly Maguires" en 1860 y 1870, la masacre de - 1886 en el "Haymarket Square" de Chicago. Los trabajadores que mi- litaban en esos sindicatos empezaron a experimentar tácticas inclu- yendo batallones de policía privada, lista negra y los contratos - denominados "yellow dog". Las oficinas de gobierno (legisladores, oficiales ejecutivos y especialmente las Cortes), estuvieron lejos de simpatizar con el crecimiento del movimiento laboral.

Los jueces señalaron rápidamente como actividad criminal a las huelgas y empezaron a controlar judicialmente las relaciones laborales ("the labor injunction").

En 1900 el capital de los Estados Unidos tuvo un incremento de Doce billones de dólares, en el cual se pudo observar un periodo de gran auge industrial y de grandes cambios sociales; los empresarios implementaron la seguridad de sus empresas y los trabajadores como respuesta a esto, vieron en su organización la solución a sus problemas comunes. Los conflictos laborales empezaron a llamar la atención de la sociedad y la búsqueda de reglas públicas para resolver los problemas surgidos entre ambas partes, lográndose alcanzar la democracia industrial y establecer normas y procedimientos para establecer el mutuo respeto en el lugar del trabajo y afirmar así la legitimidad de las decisiones dadas en el trabajo por las organizaciones laborales. En 1901, la Comisión Industrial de los Estados Unidos publicó un estudio monumental acerca de las relaciones laborales en este país.

Con esto, la actividad laboral empezó a incrementar la "Sherman Anti-Trust Act" que señalaba que todo contrato en la forma de "Trust" (confianza), o como conspiración en la limitación al comercio a través de todos los Estados o con otra nación extranjera, es declarado como ilegal. Esto fue utilizado como la primera arma entre el capital en contra del trabajo, esto lo observamos en la decisión de la Suprema Corte, en donde se especificaba que la Corte Federal condenaría toda actividad colectiva de los trabajadores, cuando sus huelgas o boycotts fomenten el retroceso del comercio.

La "Clayton Anti-Trust Act" de 1914, especifica que el trabajo del ser humano no es una comodidad o un artículo de comercio, por tal razón, las organizaciones de los trabajadores no deben ser consideradas como violatorias a las leyes de los Estados Unidos, ya que están constituidas para una ayuda mutua y para dar solución a sus problemas comunes y reconocer la legalidad tanto de los sindicatos, como de las asociaciones de trabajadores, proponiendo que se organice el trabajo en una Carta Magna. Pero las esperanzas de los trabajadores se vieron frustradas subsecuentemente en las decisiones judiciales. No es hasta 1937 en que las Cortes sostienen un mínimo de garantías constituidas para los trabajadores. El establecimiento del Departamento del Trabajo en la rama ejecutiva reflejó el crecimiento político y económico de los Sindicatos, así como también el crecimiento de los Sindicatos a nivel Federal como local, en la protección de sus intereses. Ya en 1860 "William H. Sylvis" fundador de la "National Moulders Union", sugería que el Departamento de Trabajo estuviera comprendido en el Gobierno Federal. En 1903, el Congreso crea del Departamento de Comercio y Trabajo, y finalmente en 1913, en el acta del Congreso se establece el Departamento del Trabajo cuyo propósito fue promover y desarrollar el cuidado de las ganancias de los trabajadores de los Estados Unidos, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el avance de sus oportunidades para el pleno bienestar de los trabajadores, el Secretario de ese Departamento de Trabajo, será elegido por el Presidente de los Estados Unidos con aprobación del Senado. Este Departamento ha tenido grandes avances a través de los años, experimentando un gran desarrollo en todos sus servicios y en todos los aspectos relacionados con el trabajo y

las compensaciones de los trabajadores. El crecimiento de ésto, dió origen al Nuevo Trato ("New Deal").

Desde la creación del Nuevo Trato en 1933, hemos observado -- grandes cambios en el trato que en materia legislativa se da a las actividades de los Sindicatos, otorgando las Cortes, una flexibilidad en sus decisiones para entender al trabajador en su necesidad - de unirse para resolver sus problemas, cambiando totalmente el procedimiento utilizado en el siglo pasado.

La Nueva Legislación Laboral Federal, la vemos concretizada en la experiencia de los Ferrocarriles, que fue la primera industria - nacional de los Estados Unidos.

La primera Ley Laboral en Materia Federal que se conoce fue la expedida por el Congreso en 1888, que es una Ley de Arbitraje, esta ley prevé el arbitraje voluntario en materia de ferrocarriles para la solución de sus problemas y a las Comisiones Presidenciales - para que investiguen sobre los problemas que se presenten.

La primera hipótesis nunca fue usada y la segunda tan solo una vez, cuando el Presidente Grover Cleveland en 1894 eligió una comisión para que investigara acerca de la huelga "Pullman"; esta Comisión recomendó que cada Estado adoptara la conciliación y el sistema de arbitraje en sus respectivos contratos. El Presidente Cleveland envió su reporte al Congreso en 1895, el representante Jacob - Erdman introdujo al Congreso esta recomendación, habiéndose autorizado la misma hasta 1898, reconociéndose como la "Erdman Act" iniciándose con una serie de normas gubernamentales entre la industria ferroviaria que se aplicaría en todas las controversias surgidas en en la Comisión de Comercio Interestatal ("Interstate Commerce Commi

ssion"), así como también en la Comisión del Trabajo, estableciendo la comunicación entre ambas partes, utilizando todos los medios para la mediación y conciliación. Si esta función no es exitosa, los oficiales serán los encargados para inducir a las partes para que voluntariamente sujeten su disputa al arbitraje, por medio de un procedimiento establecido en los estatutos.

La "Erdman Act" fue seguida por la "Newlands Act" en 1913, la cual se compone por cuatro miembros permanentes de la Comisión, para la mediación y conciliación; estos miembros serán elegidos por el Presidente, el cual prevé tanto la mediación y el arbitraje en el momento de surgir el conflicto.

C) DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL A LA GRAN DEPRESION

Con la Primera Guerra Mundial se desencadena una crisis laboral de diciembre de 1917 a abril de 1920, cuando el Gobierno Federal operaba los ferrocarriles y permitía los acuerdos colectivos de los trabajadores. El presidente Woodrow Wilson crea la "Board of Railroad Wages and Working Conditions" que comprendía una equitativa representación tanto de los trabajadores, como de las empresas, teniendo gran significado para la administración de los Ferrocarriles, que prohibía la discriminación en las contrataciones, así como las condiciones de empleo tanto en los trabajadores sindicalizados, como en los no sindicalizados. Como resultado de estas medidas, se mejoraron las condiciones del empleo y las reglas del trabajo. (Los sindicatos ferroviarios florecieron, a raíz de estos cambios). El 8 de abril de 1918, el Presidente Woodrow Wilson, -- estableció una de las más importantes agencias de guerra, ("Natio--

nal War Labor Board"), cuyos principios fueron el reconocer los derechos de los trabajadores para organizarse en sindicatos de comercio ("Trade Unions"), escogiendo ellos mismos a sus propios representantes, este derecho no podía ser negado. Esta Comisión actuó como una Corte cuando se suscitaron controversias, cuyo papel era la mediación así como sujetarse al arbitraje voluntario en áreas directas o indirectamente relacionadas con la guerra.

Así surgieron otras Comisiones como por ejemplo, la del acero en 1919, pero la única Comisión que contaba con la protección Federal en el derecho de organizarse era la ferroviaria. El 10. de marzo de 1920, cuando el Congreso devuelve los ferrocarriles a manos privadas, establece algunas medidas para mantener la protección -- otorgada anteriormente. La Ley de Transportación de 1920, sugiere -- que tanto los directivos, como los empleados den su mayor esfuerzo para evitar la interrupción del servicio y las disputas entre ellos. La Suprema Corte en Pennsylvania, en el caso Railroad Company v. -- United States, 261 U.S. 72 (1923)" sostiene que las Comisiones de-- terminarían cuando las causas no sean legales y si se equivocara su única sanción sería la opinión pública. La inexistencia de estatu-- tos que regulen las sanciones y el hecho de la depresión de la -- industria contribuyó a que las Comisiones no funcionaran. Las inefi-- ciencias de la Ley de Transportación se observaron en la huelga -- "Shopmen" en 1922. Cuatro años más tarde el Congreso se reúne para dar una nueva ley y remediar lo ocurrido anteriormente. En 1926 se establecen los primeros debates entre empresarios y directivos de -- los sindicatos para cimentar las bases para la creación de la nueva legislación. El Presidente Calvin Coolidge firma la nueva Ley el 20

de mayo de 1926. Las mediaciones a los conflictos surgidos los resolvería una Comisión Federal y las disputas serían consideradas y decididas en una conferencia entre las partes representadas. Se declarará el derecho de los trabajadores, como el de los patrones, de designar representantes sin ninguna interferencia, influencia o --coerción, el nuevo estatuto desplazaría a la Comisión Laboral ("Labor Board"), por la Comisión de Mediación ("Board of Mediation"), --representada por cinco miembros elegidos por el Presidente. En 1934, su fre enmiendas y la más importante fue hecha en 1936.

La "Railway Labor Act" "(As Ammended)" del 10 de abril de 1936, cuyos propósitos generales eran: 1) El evitar alguna interrupción --del comercio o la operación de la Compañía dedicada a esta materia., 2) El derecho de los trabajadores de agruparse en alguna organiza--ción laboral (sindicatos)., 3) El permitir la completa independen--cia de los patrones y trabajadores, de organizarse por sí mismos.,- 4) Permitir las pláticas obrero-patronales acerca de los días de pa go, reglas y condiciones de trabajo.

Para la creación de la "Railway Labor Act" se fueron dando diferen--tes opiniones así como por ejemplo tenemos la del Comité de Comer--cio Interestatal y Foráneo, del 19 de febrero de 1926, en la que se expresaba que tanto los dirigentes de las Compañías ferroviarias y los representantes de los obreros, eligieran representantes para --ajustar las diferencias existentes entre ellos y armonizarlos con --los principios de sus conferencias, conciliaciones y arbitrajes. La solución de sus problemas fueron un ejemplo para otras industrias. Las huelgas en la industria moderna tienen muchos aspectos de la --guerra en el mundo moderno. Disminución del trabajo como del capi--tal.

Sí el desarrollo de la industria básica disminuye, las necesidades económicas no quedarían satisfechas, incrementándose el costo de la vida, perjudicando la ayuda económica y el confort de todo el pueblo. Es necesario disminuir el costo, evitando así la acentuación de diferentes clases sociales que debilitarían la unidad y el poder de la nación.

Todas las victorias se ganarían en la medida en que se organizara el aspecto laboral, de la misma forma que en el pasado se ganaron por la opinión pública. La inclinación de los patrones y de la clase trabajadora de los ferrocarriles por adoptar las normas que resolverían sus problemas comunes, marcaría una nueva época en la vida de las industrias.

Otro antecedente de la legislación laboral la encontramos en "The Norris La Guardia Anti-Injunction Act", esta Ley de 1932 es importante ya que se considera como la primera norma reguladora de la materia laboral en el ámbito Federal, así por ejemplo tenemos el comentario del profesor Archibald Cox: "La razón más importante de esta Ley era la proposición de que los jueces no estaban calificados para juzgar problemas sociales y económicos surgidos en los conflictos laborales, esta intervención judicial no tenía ningún propósito importante en los conflictos laborales, posiblemente para proteger propiedades y preservar el orden público", de acuerdo a este punto de vista, como los sindicatos, huelgas y boycotts fueron considerados parte de la competencia por la vida, que la sociedad tolera porque la libertad es más importante que el costo.

Esta ley regula las relaciones laborales seguida por los lineamientos del gobierno, apoyado por la regulación propia de cada industria, también regula los conflictos laborales entre el patrón y sus

empleados inmediatos, permitiendo la colaboración más directa entre la industria americana cuyos intereses dejarían satisfechas a ambas partes.

La ley era utilizada cuando:

- 1) Surgía un conflicto laboral y el caso involucra a personas contratadas en la misma industria, comercio o con la misma ocupación o puesto, o tienen un interés directo o indirecto o cuando son empleados del mismo patrón o miembros de la misma organización patronal u obrera.
 - a) Esta disputa es entre uno o varios trabajadores o varias asociaciones de trabajadores.
 - b) Cuando es entre uno o varios patrones o una o varias asociaciones de patrones.
 - c) Entre uno o varios trabajadores o asociaciones de trabajadores y uno o varios patrones o asociaciones de patrones.
- 2) Cuando una persona o asociación (terceros) participan o tienen interés en el conflicto laboral, ya sea a favor de alguna de ellas, o en contra y que sea contratada en la misma industria, comercio u ocupación en donde el conflicto se lleva a cabo o si tiene un interés directo o indirecto o es miembro oficial o agente de cualquier asociación.
- 3) El término conflicto laboral abarca cualquier controversia relacionada con las condiciones de trabajo o es relacionada con la asociación o representación de personas en negociación, mantenimiento o cambio.

Una dificultad que presenta esta ley es el contrato denominado "Yellow-Dog", el que representaba muchos problemas debido a que al trabajador que se le contrataba bajo el mismo, se le obligaba a

separarse de cualquier sindicato o asociación de trabajadores de su propio ramo, es decir que el patrón tenía el derecho de quitarlo de su cargo sin ninguna explicación, pudiendo despedirlo a voluntad o capricho, reduciendo la libertad del trabajador y por lo tanto, - éste tenía que aceptar las condiciones del patrón, aunque éstas - fueran arbitrarias. Es necesario aclarar que el trabajador debía - aceptar este tipo de contrato debido a que la mayor parte de las - veces, tenía que mantener a su familia y si era despedido, no muy fácilmente conseguiría otro trabajo. Estos contratos actualmente - ya no se utilizan. La Suprema Corte ha sostenido que el Congreso - no puede ignorar los derechos de los trabajadores, para unirse ya sea en sindicatos o asociaciones de trabajadores que salvaguarden su libertad y realicen acciones colectivas pacíficas para lograr - lo anterior ("Texas & New Orleans Case").

Uno de los objetivos de la ley "Norris La Guardia Anti-Injunction Act", es el de no permitir los contratos del tipo "Yellow-Dog" terminando con ellos. La ley ha sostenido que este tipo de contratos son contrarios a la norma pública, ya que no se puede creer - que el ser humano pueda laborar en condiciones que restrinjan su - libertad y su persona, tampoco puede permitirse ya que los trabaja- dores no gozan de ninguna garantía en su trabajo y son obligados a laborar bajo un régimen de coerción ya que son forzados a aceptar todas esas condiciones por tener que mantener a una familia, ya - que ningún ser humano renunciaría voluntariamente a protegerla.

Por tal razón, es necesario que alguna autoridad legislativa tome este punto de vista y libere a los trabajadores de esta atadura. La norma declara que la "Yellow-Dog Contract", es contraria a la norma pública de los Estados Unidos. En este aspecto la Su--

prema Corte ha declarado que para hacer el trabajo libre es necesario prohibir ese sistema por el cual un hombre da su trabajo a otra persona por medio de la coerción, opacando así su libertad, es importante salvaguardar el trabajo para mantener la prosperidad, ya que la libertad es una virtud, bienestar, conocimiento, invención y mantiene la independencia nacional en todas las cosas. Cuando la libertad se respeta, la virtud crece, el bienestar se incrementa, se expande el conocimiento, la invención lleva al poder a los hombres y el espíritu de la nación crece. Cuando la libertad se disminuye todos los aspectos anteriores se deterioran. Esto es la ley universal. Esta es la lección del siglo, esta es la búsqueda de la justicia en lo social.

El 4 de marzo de 1933, el día en que el Presidente Franklin D. Roosevelt tomó la Presidencia dijo: "Nuestra necesidad primaria es poner a trabajar a la gente".

Así para el 16 de junio de 1933, se crea la "National Industrial Recovery Act" (NIRA), la cual establecía que los empleados deberían de gozar con el derecho de organizarse y de seleccionar ellos mismos a sus representantes, sin ninguna presión o imposición.

II.- LA WAGNER ACT Y EL NACIMIENTO DE LA NLRB.

Otra ley es la "Wagner Act" ("National Labor Relations Act") de 1935, la idea del gobierno es el mutuo acuerdo entre patrones y empleados acerca de las horas de trabajo, salarios y otras condiciones de trabajo y esto sería una quasi resolución de la industria ("quasi-regulatory-cum-industrial"), como una ayuda a ellas mismas. Los lineamientos a seguir son los siguientes:

- a) Los trabajadores tienen el derecho de organizarse con representantes que previamente ellos mismos eligieron y no debe existir ninguna interferencia, restricción o coerción para los trabajadores agentes en la designación de esos representantes.
- b) Ningún trabajador puede ser requerido que a condición de trabajar, tiene que pertenecer a algún sindicato, grupo u organización laboral, ya que esto debe ser exclusivamente a elección del propio trabajador.
- c) El patrón debe respetar las horas de trabajo aprobadas y publicadas por el Presidente de los Estados Unidos.

El Presidente Franklin D. Roosevelt, el 5 de agosto de 1933, lleva consigo la responsabilidad de la materia laboral y crea la Comisión Nacional Laboral ("National Labor Board"), compuesta por tres patrones y tres representantes de los trabajadores y un jefe imparcial. El encargado de esta Comisión fue el Senador Demócrata Robert Wagner de New York.

En diciembre de ese mismo año, por una orden ejecutiva se formaliza el poder de la Comisión. En febrero de 1934 por la orden 6580 se autoriza a la Comisión para conducir sus elecciones y por lo cual los trabajadores libremente podían escoger a sus agentes de las organizaciones y publicar los resultados de esas elecciones. La Comisión trabajó largamente para terminar con las huelgas por salarios y huelgas originadas por los trabajadores que terminaban su relación con los sindicatos, pero esta ley de hecho favorecía a los sindicatos principalmente los dedicados al acero, petróleo e industria química. Los trabajadores desilusionados empezaron a llamarla NRA ("National Run Around"). El Senador Wagner concluyó que algo más se necesitaba para alcanzar la paz laboral. Por esta situación el Senador

introduce una ley ("bill") el 28 de febrero de 1934 que prohíbe al patrón prácticas injustas del trabajo ("unfair labor practices"), llamando a un cuasi tribunal judicial ("quasi-judicial tribunal") sacado del modelo de la Comisión Federal de Comercio (Federal Trade Commission), esa agencia administraría la anterior situación. Esta agencia tripartita estaba compuesta de dos trabajadores, dos patronos y tres miembros del sector público.

El Congreso por la resolución pública No. 44, autoriza al Presidente para establecer una o más comisiones que investiguen controversias laborales, conduzcan las elecciones de los representantes y requieran testigos cuando sea necesario. Por esta resolución Roosevelt crea un nuevo cuerpo: La Comisión Nacional del Trabajo ("National Labor Relations Board"), con tres miembros del sector público. Los miembros fueron el director de la Universidad de Wisconsin de la Facultad de Derecho, Lloyd K. Garrison y que más tarde fue sustituido por uno de los más eminentes abogados de ese tiempo Francis Biddle de Filadelfia, los otros miembros fueron el estudioso sobre la economía en el trabajo de la Universidad de Chicago, Harry A. Millis y un oficial estatal de Massachusetts, Edwin S. Smith. Esta autorización dada al Presidente por el Congreso fue el 19 de junio de 1934 y consistía:

- a) Para establecer comisiones para investigar hechos, prácticas o actividades de patronos o trabajadores en cualquier controversia relacionada con trabajadores o patronos.
- b) Señalados anteriormente o cuando estas controversias obstaculicen el libre flujo del comercio interestatal, salarios y compensaciones.
- c) Cualquier comisión establecida aparece con el propósito del interés público. Por tal razón en 1935 aparece la "National

Labor Relations Act", esta ley reconoce el derecho de los trabajadores para organizarse ellos mismos y no pueden ser limitados ni coartados - en este derecho, no se puede discriminar a ningún miembro de las organizaciones. Puede la Comisión investigar cuando se suscite algún problema y resolverlo, habrá un sistema judicial que revisará las órdenes emitidas por la Comisión. La ley está diseñada para promover la paz - industrial y la igualdad del poder de las organizaciones de los trabajadores protegiendo los derechos de estos. Esta ley contiene un plan - de representación de los trabajadores creado por ellos mismos, como resultado de sus demandas. Lo que actualmente conocemos como "National - Labor Relations Labor", está comprendida por tres estatutos: "Wagner - Act" (1935), "Taft-Hartley Act" (1947), "Landrum-Griffin". El Congreso responde al poder social, económico y al esfuerzo político del momento.

El 15 de febrero de 1935, el Senador Robert Wagner introduce su ley ("bill"), el 16 de mayo de 1935, la ley es votada en el Senado por sesenta y tres a favor contra doce votos, en junio fue aprobada por el Congreso. El 5 de julio de 1935 es firmada por el Presidente Roosevelt quien expresó: que el propósito de esta ley es el de la mejor relación entre el - patrón y los trabajadores, dando el derecho a estos últimos, de asociarse en organizaciones de trabajadores, el de elegir a sus representantes, para aumentar el progreso de la economía, prohibiendo prácticas tendientes a destruir la independencia de la actividad laboral. - El Congreso declaró que la norma de los Estados Unidos, fue con el - objeto de eliminar las causas que fueran un obstáculo al libre flujo del comercio, protegiendo la libertad del trabajador de asociarse, - organizarse ellos mismos y de designar a sus representantes, con el - propósito de negociar el término y las condiciones de sus empleos o - su búsqueda mutua de protección.

El corazón de la "Wagner Act" en su sección 7 "Los Derechos de los Trabajadores", ellos tienen el derecho a organizarse por sí mismos, de formar o asistir a organizaciones laborales, a ser representados o a realizar actividades conjuntas con el propósito de asociarse para protegerse mutuamente. La "Wagner Act" es dividida en - dos partes:

- 1) Las prácticas laborales injustas impuestas por los patrones.
- 2) la representación por elecciones de los trabajadores.

1) Las injustas prácticas laborales impuestas por los patrones ("Employer Unfair Labor Practices"): la ley en su sección 8 -- establece cinco prohibiciones a los patrones, con el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, llamadas "unfair labor practices"

- a) Prohíbe a los patrones interferir, restringir o coartar a los - trabajadores en el ejercicio de sus derechos garantizados en la sección 7.
- b) Asegurar que los trabajadores escojan libremente el sindicato al cual quieran pertenecer y la prohibición a los patrones de interferir con la formación o administración de alguna organización - laboral o contribuya financieramente al mantenimiento de esta -- organización.
- c) Prohibición a los patrones ya sea por discriminación o por no - contratarlo, o por correrlo de su trabajo, por pertenecer a -- algún sindicato u organización. El patrón tiene la obligación de respetar el sindicato u organización que escojan los trabajado-- res.
- d) Prohibir a los patrones discriminar a los trabajadores que se - apoyaran en esta ley o rindieran testimonio por medio de ella.

e) La obligación de los patrones a mantener buenas y justas negociaciones con las organizaciones laborales escogidas por la mayoría de los agentes o trabajadores.

2) La representación por elecciones de los trabajadores "Representation Elections"). La sección 9 de esta ley regula este punto como sigue:

- a) Si el representante ha sido elegido por la mayoría de los trabajadores, esta persona será exclusivamente quien forme la unidad de los propósitos de la organización de trabajadores, respect^o a forma de pagos, salarios, horas de trabajo u otras condiciones del mismo.
- b) Los trabajadores deben unir sus propósitos apropiadamente.
- c) Los trabajadores elegirán a la persona que los represente, dentro de la organización a la cual pertenecen.

El órgano que administra la ley es la "National Labor Relations Board", compuesta de 3 miembros elegidos por el Presidente y ratificados por el Senado. Ellos conservarán su cargo durante cinco años. El Secretario del Trabajo (Frances Perkins) discutió que la "NLRB" tenía que ser parte del Departamento del Trabajo, pero el Senador Wagner insistió en que esta Comisión tenía que ser independiente, ya que es necesario para el prestigio nacional que así - sea. La "NLRB" fue dividida, una con sede en Washington, presidi- da por los tres miembros, compuesta de una sección de litigio, dirigida por un Cónsul, encargado de llevar las prácticas injustas laborales y la representación ante las Cortes. La Sección Revisa- dora, dirigida por un Cónsul General, revisa los casos o sea la - primera consideración hecha por la Comisión. La oficina de la Se-

cretaría Ejecutiva cuya función es dirigir las operaciones administrativas tanto de la "NLRB", como de las oficinas regionales. La Sección de Economía. La Sección Informativa prepara toda la información para el público, la otra división la conforman las Oficinas Regionales, que ya para el año de 1935 eran veintiuno, dirigidas por un Director Regional.

La "Fair Labor Standards Act" de 1938. El presidente Roosevelt el día 24 de mayo de 1937, mandó al Congreso una petición en la cual decía que para mantener sus recursos primarios el gobierno, debería de tener el control de las horas de trabajo y del salario mínimo regular, el trabajo de los menores de edad y el control de la organización laboral.

Esta ley regula salarios, horas y las condiciones de trabajo de los menores de edad (el salario se estableció en cuarenta centavos), se consideró mantener un standard de vida para proteger la salud, eficiencia para el beneficio de los trabajadores, el comercio y la industria deben ser instrumento para mantener las condiciones de los trabajadores a través de los diferentes estados, el libre flujo de productos en el comercio, creando una competencia leal en el mismo, sin interferir en forma alguna en su desarrollo.

III.- LA TAFT-HARTLEY ACT

La "Taft-Hartley Act", del 23 de junio de 1947 ("Labor Management Relations Act"), todos los sindicatos consideraban a esta ley como esclavizante para los trabajadores, debido a que después de la segunda guerra mundial, los sindicatos en Estados Unidos de América, empezaron a crecer considerablemente, constituyendo así

una fuerza real de poder contra el mismo gobierno, desencadenándose una serie de huelgas, atacando y poniendo en peligro la seguridad pública, habiendo violencia, a los líderes no les importaba poner en peligro la paz con el sólo fin de conseguir sus objetivos, los sindicatos ya no querían aceptar a nuevos miembros, - pedían altas cuotas y reñían con otros sindicatos por el monopolio de ciertas industrias.

La administración de la Comisión incrementó de tres a cinco miembros, y sus funciones fueron judiciales. La función investigadora pasó al Cónsul General de la Comisión, todos ellos elegidos por el Presidente, con la aprobación del Senado.

La ley señala que tiene más amplitud para conocer sobre -- esta materia el ámbito federal que el local. El propósito de - esta ley es para promover el completo flujo del comercio, cuidar los derechos legítimos de los patrones y trabajadores.

Esta ley está basada en la evidencia substancial, el permitir a los Estados prohibir a los sindicatos, elaborar contratos abusivos y cláusulas rebuscadas para los miembros de los mismos. así como también evitar que estas organizaciones interfirieran - con la sección 7, requerir también que obren de buena fe y que no se apliquen cuotas excesivas para sus miembros, requerir tanto a los sindicatos como a los patrones, el dar la noticia oportunamente, cuando haya terminado algún contrato o alguna huelga, Proteger la libre expresión del patrón, crear un nuevo federal - "Mediation and Conciliation Service", Prohibir la deducción de - impuesto y contribución de los sindicatos. Prohibir las contribuciones de los sindicatos en campañas para elecciones federales, prohibir las huelgas de los trabajadores del servicio federal, -

crear un Comité de una oficina independiente al Cónsul General de la "NLRB" puesto por el Presidente, ya que la Comisión actuaría - como Corte y esta oficina tendría funciones de persecución. Se - elimina la sección económica.

IV.- LA LANDRUM - GRIFFIN ACT

Entre 1955 y 56, el Senador Paul H. Douglas reveló varios - abusos de los sindicatos en las pensiones y en las ayudas otorgadas a los trabajadores y acusaron a los sindicatos de corrupción, ya que estos interferían con los derechos de los trabajadores - agremiados, siguiendo prácticas irregulares en el modo de la elección. Se da la ley "Landrum-Griffin Act" ("Labor-Management Reporting and Disclosure Act" de 1959, cuyo objetivo era investigar y estudiar las cuestiones criminales o prácticas impropias que se - susciten en el campo laboral ya sea de trabajadores o patronos - que perjudiquen el interés público, ya fuera de una u otra parte, regulando:

- a) Pensiones, salud y otras ayudas a los trabajadores,
- b) Regulación y el control de las fundaciones de los sindicatos,
- c) Asegurarse de la democracia en los sindicatos,
- d) Orientar las disputas entre trabajadores y patronos,
- e) Clarificar la "no-man's land" que existe entre los estados y la autoridad federal en las relaciones laborales.
- f) Aumentar la protección de los derechos individuales de los - trabajadores, de los empresarios y de los sindicatos.

En esta ley sigue prevaleciendo la idea de que el Congreso - considera de interés público que continúe siendo la materia laboral responsabilidad del gobierno federal, que proteja a los traba

jadores el derecho de organizarse, que elijan libremente a sus propios representantes, el libre flujo del comercio es esencial para la organización laboral, y para mantenerlo es necesario la eficiencia, la seguridad de los materiales como instrumentos - del comercio, no causar disminución de empleos o de salarios, - ya que esto principalmente afectaría al flujo del mismo.

Esta ley marca el fin de la incursión del gobierno federal en el campo de las relaciones laborales. Pero después se dieron leyes que indirectamente abarcaron el campo laboral en 1961 -- "The Area Development Act", las actividades económicas en las - áreas de depresión. En 1962 "Manpower Development and Training Act" mejorar las condiciones de los no empleados. En 1964 "Civil Rights Act" la igualdad de las oportunidades de trabajo, - que prohibía a los sindicatos y agencias de empleo la discriminación por raza, color, religión, sexo, etc.

BIBLIOGRAFIA DEL PRIMER CAPITULO.

BELLACE, Jenice R. y Berkowitz. "The Landrum-Griffin Act". University of Pennsylvania. 1981.

BOYCE, Timothy J. y Turner Ronald. "Fair Representation, the NLRB, and the Courts". Trustees of the University of Pennsylvania. 1984.

ELKIURI, Edgasper y Elkouiri Frank. "How arbitration Works". The Bureau of National Affairs, INC. Washington, D.C. 1978.

HAGGARD, Thomas R. "Compulsory Unionism, the NLRB, and the Courts". University of Pennsylvania. 1977.

MCCULLOCH, Frank. "The National Labor Relations Board". Praeger Library of U.S. Government Departments and Agencies. Praeger Publishers, Inc. 1974.

MILLER, Edward B. "An Administrative Appraisal of the NLRB". University of Pennsylvania. The Wharton School. Industrial Research Unit. 1980.

NULAN, Dennis R. "Labor Arbitration Law and Practice". West Publishing Company. 1981.

POTTER, Edward E. "Employee Selection: Legal and Practical Alternatives to Compliance and Litigation". Equal Employment Advisory Council. Washington D.C. 1963.

SCHWARTZ, Koretz. "Statutory History of the United States. Labor Organization" Chelsea House, McGraw Hill, U.S.A 1970.

SHOOMAKER, Anita L.W. y McLaughlin Doris B. "The Landrum-Griffin Act and Union Democracy". The University of Michigan Press. 1979.

TAFT, Philip. "Rights of Union Members and the Government". Greenwood Press. 1975.

Taft, Philip "The State and the Unions. Relations, Law and the Organized Labor Movement in America. 1886-1966". Cambridge University Press. 1986.

Williams, Robert E. y Jamis Peter A. "NLRB Regulation of Election Conduct". University of Pennsylvania. 1977.

Zack, Arnold M. y Bloch Richard I. "Labor Agreement in Negotiation and Arbitration". The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C. 1984.

TABLA DE CASOS

Hunt, Commonwealth v., 45 Mass. (4 Met.) 111, 38 Am. Dec. 346 (1842).

CAPITULO II

LA NLRB ("NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD")

I.- La NLRB ("National Labor Relations Board"), Estructura y Procedimiento.

La ley que regula a la "National Labor Relations Board", es la "National Labor Relations Act", que es la base de las leyes laborales de los Estados Unidos de América, que indica que la política nacional en esta zona, es eliminar las causas que obstruyan el libre flujo del comercio por la protección a la libertad de los trabajadores de asociarse en organizaciones y la libre designación de sus representantes. Esta ley o estatuto, da a la Comisión una política y un mandato estatutario. Una de las responsabilidades asignada a la "National Labor Relations Board" es el determinar el apropiado sindicato y el establecimiento de un contrato colectivo y el dirigir la elección de sus representantes.

A) La "National Labor Relations Board" se compone de cinco miembros de la Comisión, un Cónsul General ("General Cónsul"), directores regionales y jueces administrativos (llamado formalmente "Trial Examiners", examinadores del juicio).

Los cinco miembros de la Comisión son elegidos por el presidente, con la aprobación del Senado, están a su cargo cinco años. Un miembro de esos cinco, es elegido el Director de la Comisión, ("Chairman"). Los casos ordinarios, para ser decididos, necesitan la aprobación de tres miembros de la Comisión, los casos importantes, necesitan la aprobación de todos los miembros de la Comisión.

La sede de esta Comisión se encuentra localizada en Washington, D.C.

El Cónsul General es elegido por el Presidente, con la aprobación del Senado. Su función es la investigación y persecución de los encarga-

dos de la actividad laboral, cuando estos cometan algún ilícito, también representa a la Comisión ante las Cortes. La mayoría de los ilícitos cometidos en la práctica laboral, se resuelven por medio de las oficinas - regionales. Existen treinta oficinas regionales, localizadas a través de todo lo que conforma los Estados Unidos de América, los encargados de - estas oficinas son los Directores Regionales, elegidos por el Cónsul General en Washington, el Cónsul General cuenta con un grupo considerable de oficiales que le ayudan en el desempeño de sus funciones.

Los directores regionales, además de su responsabilidad de perseguir los casos en que se presenten las injustas prácticas laborales, tienen - a su cargo el resolver los casos de representación o el de designar a un sindicato como el representante exclusivo de un grupo de trabajadores.

La Comisión tiene jurisdicción sobre aquellas empresas cuya actividad afecta al comercio interestatal. En los casos en que la Comisión no cuenta con jurisdicción, el Estado está permitido para actuar.

B) Procedimiento en los casos de injusta práctica laboral ("Unfair Labor Practice Case").

En cada caso de la "National Labor Relations Board", cuando se presente un caso de injusta práctica laboral o en un caso de representación tiene que ser iniciado por la parte privada. En los últimos años, la Comisión lleva aproximadamente cincuenta mil casos por año, cuarenta mil de estos se refieren a injustas prácticas laborales.

Los casos de injustas prácticas laborales se inician cuando la parte privada denuncia a la Comisión de éstas prácticas. La Oficina Regional - que recibe la denuncia, es la responsable de investigar lo anterior.

Después de la investigación, el Director Regional decide emitir la - queja, ya que solo con este procedimiento, podrá continuar el caso, y ser

escuchado por la Comisión. Varios factores son necesarios para que la queja se publique, como la claridad en las evidencias, la seriedad - del caso, si el caso había sido turnado a la Oficina Regional y la - existencia de un precedente de la Comisión que se pueda aplicar al ca so concreto. La apelación interna se puede llevar a cabo ante el Cónsul General, con Oficina en Washington, si el Director Regional se - niega a emitir la queja.

Si el director regional publica la queja de la injusta práctica laboral, el Procurador de la Oficina Regional, llevará el caso a nombre de la parte acusadora. La mayoría de las quejas (ochenta por ciento aproximamente), son primeramente turnadas a la Oficina Regional. La Comisión decide, hasta el momento de escuchar a ambas partes. La Suprema Corte de Justicia en el caso "NLRB v. Robbins Tire & Rubber Co. (U.S. 1978)" expresó que la declaración de los testigos en los casos de injustas - prácticas laborales, están exentos por la Ley de Libertad de Información ("Freedom of Information Act"), de dar su declaración hasta el - momento en que sean debidamente llamados a comparecer.

Para que los casos de injusta práctica laboral sean escuchados - ante la Comisión, es necesario un Procurador Regional que represente al Cónsul General, para que dirija el caso, pero la parte acusadora - tiene que intervenir presentando evidencias. Este caso es llevado con anterioridad ante un juicio administrativo ("Administrative Law Judge") que son elegidos por la Comisión de Servicio Civil ("Civil Service - Commission"), con sede en Washington y San Francisco.

Estos jueces viajan a través de los Estados Unidos de América pa ra recopilar evidencias y revisarlas; el juez administrativo publica la evidencia de la decisión y la orden de la misma. Esta recomendación contiene las evidencias, explicadas y detalladas así como la decisión

de la Comisión, acerca del precedente aplicable al caso.

Si ninguna de las partes presenta sus excepciones a esta resolución y orden automáticamente se torna como definitiva y es publicada por la Comisión Laboral. Si las excepciones son presentadas, el caso se turna a la Comisión Laboral en Washington y la Comisión publica una decisión y una orden.

La mayoría de los casos llevados ante la Comisión Laboral, tienen a ser confirmados total o parcialmente por las Cortes de Apelación, ("Court of Appeals").

La revisión final se da en el "Writ of Certiorari", dada por la Suprema Corte de los Estados Unidos de América.

Hoy en día, el promedio para la investigación de estos casos es de cuarenta y ocho días y para que el juez administrativo de su resolución, son noventa y cuatro días y toma aproximadamente ciento dieciséis días a la Comisión el publicar su orden. Todo esto, debido al gran problema que resulta perseguir estos casos de injustas prácticas laborales.

C) Procedimiento en los casos de Representación.

La principal responsabilidad de la "National Labor Relations Board", es determinar cuales trabajadores deben ser representados por Sindicatos. El proceso de esta solución es la libre elección de los trabajadores, consistente en el interés de los patrones, dependiendo de la función de sus empresas.

Antes de que se lleve a cabo el procedimiento de Representación de la Comisión, los sindicatos efectúan campañas en las empresas. La petición hecha a la Comisión para la elección de los representantes, puede ser llevada por los sindicatos, patrones o trabajadores. La petición hecha por los sindicatos no es suficiente para iniciar un pro

ceso de elección ante la Comisión Laboral, la petición debe de estar respaldada por un número considerable de trabajadores, (por lo menos - el treinta por ciento de los trabajadores de ese sindicato). Generalmente el respaldo lo hacen por firmas o tarjetas autorizadas. Este interés es presentado ante el Director Regional, quien investiga y confirma la autenticidad de las tarjetas, (sin que el patrón las vea).

Cuando la petición es llenada, el Director Regional investiga si existe la jurisdicción con el patrón. Si no existen obstáculos para llevar a cabo la elección, el Director Regional asegurará el arreglo del sindicato o sindicatos y del patrón, acerca de la elección. Para obtener la elección de representación, el sindicato debe de procurar representar a todos los trabajadores. Si el Director Regional no puede asegurar el arreglo de la elección, el Director ordenará que el procedimiento sea dirigido por cualquier empleado de la Oficina Regional. Después se procede a escuchar los propósitos de cada uno de los partidos, presentando discursos, evidencias y resoluciones, para el bienestar de los trabajadores.

Si el Director Regional ordena que la elección sea concluída, se computaran los votos y se dará el resultado de éstas, el o los partidos que perdieron, podrán presentar sus objeciones. El Director Regional determinará si son aceptables o no lo son, y si la elección es válida o no lo es. Esto es peligroso, y quien tiene toda la responsabilidad es el Director Regional y muchas veces comete errores, violando los derechos de los otros partidos, por tal razón, en la actualidad, la Comisión revisa los casos para evitar cualquier violación de los mismos.

II Elección de los encargados de la Comisión Laboral.

Cuando un sindicato es designado por la Comisión Laboral para representar a un grupo de trabajadores, el mismo tiene el exclusivo derecho de representar a esos trabajadores, pero esto no impide a los patronos establecer contratos individuales con su personal, para favorecerlos.

A) Elección por las Barras y la determinación de los encargados de las Organizaciones laborales.

La Comisión Laboral ha sostenido que existen algunas circunstancias que tiene que observar para poder designar y aprobar el contrato de representación por medio del cual, un sindicato representará exclusivamente a un grupo de trabajadores. Dentro de las reglas de la Comisión en sus Contratos-Barras ("Contract-Bar Rules"), señala que previamente debe existir una elección realizada por los trabajadores, establecida en un contrato colectivo. Este contrato debe ser por escrito, debidamente firmado y obliga a las partes a una duración de no más de tres años. Para que sirva como barra, el arreglo debe de estar firmado por la petición del sindicato contrario. Cuando el contrato colectivo que establece la designación de un sindicato está por expirar, las consideraciones de los sindicatos contrarios vienen a pugna sus ideas y sus peticiones, realizando arreglos con las barras. Pero estas consideraciones no vienen a presionar con la posibilidad de que el sindicato titular llegue a arreglos con el patrón. Para que su petición tenga validez ante la Comisión Laboral, los sindicatos opositores tienen que presentar la petición entre los sesenta y noventa días anteriores a la expiración del contrato anterior, realizado entre el patrón y el sindicato titular. La Comisión laboral sostiene la doctrina "Americal Seating" por el cual establece que el período de duración de los contratos colecti

vos entre patrón y sindicato será de tres años.

El sindicato tan solo será acreditado como representante de un grupo de trabajadores, si estos constituyen la unificación del contrato. (siempre y cuando la Comisión Laboral, después de las elecciones para representante, designe a ese sindicato como titular).

El sindicato no es requerido para solicitar la elección en el más apropiado contrato de unificación, pero si es requerido, para que en esta elección, haya unidad. Cuando dos sindicatos solicitan tener la unidad exclusiva, la Comisión Laboral escogerá cual sindicato cuenta con la mejor unidad para dirigir las elecciones. Los factores que toma en cuenta la Comisión Laboral son:

- 1.- El pago y el método para computar el mismo.
- 2.- Beneficios,
- 3.- Horas de trabajo,
- 4.- Clase de desempeño del trabajo,
- 5.- Calidad y entrenamiento,
- 6.- Entrenamiento físico y Contrato con la empresa,
- 7.- Integración funcional entre los contrayentes,
- 8.- Una estructura organizada especialmente en las relaciones laborales,
- 9.- Historia del Contrato,
- 10.- Iniciativa de los trabajadores,
- 11.- Sindicatos establecidos y con posibilidad de revisar los contratos.

Estos contratos de unificación funcionan como un sistema de crítica, para determinar cuando los trabajadores no están bien representados por algún sindicato. Con esto se trata de que los trabajadores estén representados por un sindicato que les va a favorecer y ayudar para cumplir con sus objetivos.

La historia de las Comisiones, a través de los Estados Unidos de -

América, nos enseñan la importancia que tiene el contrato de unificación. La función de la Comisión, es la necesidad de establecer el balance entre los intereses del patrón y de los trabajadores, con el objeto de establecer la seguridad industrial y el resultado de beneficios justos del punto de vista histórico del contrato de unificación, en contra del interés de una parte, el cual rompería la unificación histórica del contrato por medio de un representante, separada y minoritaria, ("Mallinckrodt Chemical - Works, National Labor Relations Board, 1966"). Pero esta regla se rompe - en el caso de los artesanos, la razón establecida por la Comisión es que los artesanos están separados en grandes uniones, si la Comisión tratara de unificarlas en un solo grupo, rompería el interés público y la función del patrón de llegar a la estabilidad industrial en las relaciones laborales y en la reducción de huelgas.

En la decisión dada por la Comisión en 1939, establece en el caso - "American Can Co.", y ratificada por el Congreso en 1947, que la Comisión no puede negar a ninguna representación separada de los artesanos, ya -- antes establecidas a menos que la mayoría de los artesanos voten en contra de esta y quieran una representación unitaria. Para que sea posible establecer una representación separada, será necesario:

- a) que el grupo que propone esté constituido por artesanos,
- b) la historia del contrato que propusieron,
- c) las razones de los trabajadores para querer mantener una separación - en su unión, la historia de la patente de este contrato en la industria,
- d) la integración de los trabajadores en el proceso de la producción y
- e) la calidad del sindicato en la representación de ese grupo de artesanos. Si estos elementos dan la estabilidad, la Comisión establecerá - la representación separada, que se conoce como "Globe", derivado por la decisión dada por la Comisión en 1937, en el caso "Globe Machine -

and Stamping Co."). La Comisión, en los casos de representación, da una consideración especial a los trabajadores especializados y a los guardias.

El contrato de unificación determina la exclusión de los trabajadores, y la intervención de los sindicatos. La Comisión excluye de esto a los supervisores y a los contratistas independientes.

B) La revisión Judicial en el procedimiento de la representación de la Comisión.

La comisión permite en su sección 10, la revisión en los casos de representación ante las Cortes de Apelación ("Court Of Appeals"). Cuando la Comisión certifica el sindicato como representante del grupo de trabajadores y el empresario se opone a contratar con el sindicato, podrá -- llevarse la objeción ante las Cortes de Apelación, por medio de un Juicio Sumario, por el cual se establecerá un día en la Corte, para manifestar sus puntos de vista. La Corte de Apelación, dará su resultado y recomendará a la Comisión su decisión, la Comisión determinará si las elecciones se tiene que repetir o si quedan como definitivas, pero la encargada de dar la última decisión es la Comisión.

C) La protección del "Property". (Propiedad).

El patrón debe de garantizar los derechos de los trabajadores, -- asistiéndolos y protegiéndolos, esto contemplado en la Sección 7, de la "National Labor Relations Board", pero la sección no establece nada -- acerca de los derechos del patrón, tan solo la protección que este tiene en el mantenimiento de su negocio. En el caso "NLRB (National Labor Relations Board" & Wilcox Co., U.S. 1956", el patrón no permitió que -- los trabajadores que no pertenecieran al Sindicato, no pudieran expresar sus ideas y distribuir su literatura, en los estacionamientos de la

empresa. "National Labor Relation Board", expresó que los organizadores no tienen ninguna alternativa, para entrar a la propiedad de la Compañía tratando de convencer a los demás trabajadores, ya que para que esto suceda tienen que solicitarlo primeramente a la propiedad pública. El patrón negó la autorización, arguyendo que ningún extraño puede inmiscuirse en los asuntos de su propiedad y no permitiendo las ideas contrarias a la política de la empresa. La Comisión sostuvo que es una violación - del patrón porque disminuye las oportunidades del sindicato de enriquecer a los trabajadores en el sentido de su contacto personal, ya sea - en la comunidad, o en la casa, teléfonos o reuniones, así como la comunicación de ideas que debe de existir en el lugar de trabajo.

Ya que no se debe coartar el derecho de los trabajadores, de hablar ni de escuchar. La Comisión equilibra el derecho de escuchar de los trabajadores contra el derecho de la seguridad de la propiedad del patrón, - de protegerlos en contra de extraños. La Suprema Corte no está de acuerdo con la Comisión y la Empresa, que el patrón deba de defender su derecho de propiedad en contra de aquellos no trabajadores, que quieran -- expresar sus ideas, ya que el sindicato debe de comunicarse con los trabajadores, con el propósito de enriquecerlos con sus ideas, no violando los derechos de los patrones, ya que debe de respetarseles, no debe -- existir ninguna restricción al derecho que tienen los trabajadores de - hablar, a menos que el patrón demuestre que existe algo en contra del - mantenimiento, de la producción o de la disciplina.

El patrón debe de aceptar las ideas de los trabajadores, en el - lugar del trabajo, cuando esta propaganda sea:

- a) dirigida a los trabajadores,
- b) reemplazamiento de la huelga,

- c) suministros,
- d) consumo público,
- c) debe ser económico o de organización,

El patrón no permitirá la distribución oral de la propaganda, durante las horas de trabajo, esta medida fue aceptada en el caso "Republic Aviation Corp. v. NLRB & U.S. 1945", y más tarde confirmado en el caso Eastex, Inc., v. NLRB U.S. 1978".

La Comisión ha sostenido que el Sindicato no puede negar los derechos de los trabajadores de solicitar en contra del sindicato, o el derecho de distribuir sus ideas, como en el caso "Gale Products Co. (NLRB 1963)"., más tarde ratificado en el caso "NLRB v. Magnavox, Co. (U.S. - 1974)", por el cual los trabajadores podrán distribuir sus ideas aunque estén en contra del Sindicato.

BIBLIOGRAFIA DEL SEGUNDO CAPITULO.

- BOYCE, Timothy J. y Turner Ronald. "Fair Representation, the NLRB, and the Courts". Trustees of the University of Pennsylvania. 1984.
- BOYER, Ralph E. "Boyer's Survey of Property". University of Miami. 3rd Ed. 1981.
- CUNNINGHAM, Roger A., Whitman, Dale A. y Stoebeck, William B. "Law of Property". Cunningham, Whitman and Stoebeck's Horn book. University of Michigan, University of Missouri-Columbia and University of Washington. Student Ed. 1984.
- GORMAN, Robert A. "Gorman's Basic Text on Labor Law". University of Pennsylvania. 1976.
- HAGGARD, Thomas R. "Compulsory Unionism, the NLRB, and the Courts". University of Pennsylvania. 1977.
- HUBERMAN, Leo. "Historia de los Estados Unidos". Editorial Nuestro Tiempo, S.A. Quinta Edición. 1989.
- LESLIE, Douglas L. "Labor Law". University of Virginia. West Publishing Co. Second Edition. 1986.
- MCCULLOCH, Frank. "The National Labor Relations Board". Praeger Library of U.S. Government Departments and Agencies. Praeger Publishers, Inc. 1974.
- PERRY, Charles R., Kramer Andrew M. y Schneider Thomas J. "Operating During Strikes". University of Pennsylvania. 1984.
- PETRO, Sylvester. "The Kholer Strike, Union Violence and Administrative Law". Henry Regnery Company. Chicago. 1961.
- SIMES, Lewis M. "Simes' Hornbook on Future Interest". University of Michigan. Second Edition. 1966.

SULLIVAN, Lawrence A. "Sullivan's Hornbook on the Law of Antitrust".
University of California, Berkeley. 1977.

TAFT, Philip. "Rights of Union Members and the Government". Greenwood
Press. 1975.

TABLA DE CASOS.

American Can Co., 13 N.L.R.B. 1252 (1939).

Eastex, Inc. v. NLRB, 437 U.S. 556, 98 S.Ct. 2505, 57 L.Ed 2d 428 (1978).

Gale Products Co., 142 N.L.R.B. 1246 (1963).

Globe Machine and Stamping Co., 3 N.L.R.B. 294 (1937).

Magnavox Co., NLRB v., 415 U.S. 322, 94 S.Ct. 1099, 39 L.Ed. 2d 358 (1974).

Mallinckrodt Chemical Works, 162 N.L.R.B. 387 (1966).

Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U.S. 793, 65 S.Ct. 982, 89 L.Ed.
1372 (1945).

Robbins Tire & Rubber Co., NLRB v., 437 U.S. 214, 98 S.Ct. 2311, 57 L.Ed. 2d.
159 (1978).

CAPITULO III

ORGANIZACION DE LA COMISION.

I.- ORGANIZACION.

A) PROTECCION CONSTITUCIONAL.

La protección constitucional de la libre expresión en el aspecto de la elección, se da desde dos puntos de vista:

El del Sindicato que deriva su protección en el caso "Thornhill v. Alabama (U.S. 1940)", por lo cual la Suprema Corte declara que la paz en la elección, es la garantía constitucional de la libre expresión, y es protegida por la Primera y Decimocuarta Enmiendas Constitucionales.

Esta Ley fué hecha para proteger todas las elecciones sin ninguna excepción, basada en el número de personas unidas en las elecciones con carácter pacífico, la naturaleza de la disputa y con la exacta notificación de los miembros a la disputa con motivo de la elección. Estos principios fueron aplicados por la Corte, en el caso "A.F. of L.v.Swing (U.S.1941)" que sostiene de inconstitucional la norma de aquel estado que fuera en contra de las elecciones pacíficas, basada en las normas del Common Law contra aquellas elecciones, cuando estas no tratan de una disputa entre patrón y trabajador, esto tratando de proteger las elecciones, cuyo propósito sea el de organizarce.

La Corte reconoce que aunque exista la paz en las elecciones, estas son más que una simple comunicación y no pueden ser inmunes a la regulación del Estado, este pronunciamiento se dió en el caso "Giboney V. Empire Storage and Ice Co. (U.S. 1949).

Los casos sobre la libertad de expresión, en la selección de los -
Sindicatos llevados ante la Suprema Corte fueron descritos en el -
caso "Teamsters Local 695 v. Vogt (U.S.1957)", por el cual es el -
campo en donde el estado en el fortalecimiento de la ley pública -
ya sea en el aspecto penal o civil, o enunciado por la legislatura
o las Cortes, constitucionalmente gozará las elecciones de paz, to
mando todas las medidas para lograr ese fin, y para lograr la apli
cación de esa Ley. Las Cortes Estatales y las Cortes Federales no
deben publicar ninguna prohibición en contra de las elecciones, pe
ro tienen la posibilidad de establecer una acción para reforzar la
implementación de esta política.

Las elecciones de los sindicatos son controladas por las Cortes Fe
derales.

B) SECCION 8b y 7.

No existe una distinción entre la elección de la organización
("Organizational Picketing") y del reconocimiento de la elección -
("Recognitional picketing"). Pero existe una distinción en la teo--
ría, el reconocimiento de la elección se refiere al aconsejar u --
obligar al patrón a reconocer a sus sindicatos como los representan
tes de los trabajadores, no obstante el deseo del patrón, la elec--
ción de la organización, es el persuadir u obligar a los trabajado
res a mantener al Sindicato como su representante, pero esta distin
ción en la práctica, es difícil de notar.

Las leyes no distinguen entre estos dos términos, pero las --
asimilan dentro de las prohibiciones de la Sección 8b y 7.

En la primera apreciación, desde el punto de vista del Congreso, no debería de haber ninguna Ley que regulara el reconocimiento de la elección, tan solo lo regulado en los términos de la Sección 8b que señala: No debe de haber ninguna interferencia en el derecho de los trabajadores, de negar mantenimiento al Sindicato.

Pero muchos años antes, esta sección en 1947, el Cónsul General de la Comisión no aceptó esta teoría, cuando en 1950 fue publicada, la Comisión tomó la posición de que la coerción es el ingrediente de tal elección, por el cual se debía de obligar a los patrones y a sus trabajadores a aceptar al Sindicato.

Al paso del tiempo esta situación cambió, la Suprema Corte en el caso "N.L.R.B. v. Drivers Local 639 [Curtis Bros., Inc.], (U.S. 1960)", en el cual establecía que la Comisión tiene la facultad de proceder en contra de las tácticas del Sindicato, cuando éstas sean violentas, intimidatorias o de presión hacia los trabajadores, que afecte a los patrones, por huelgas de carácter económico.

La sección 8b y 7, hacen de la elección de la organización un caso de injusta práctica laboral en tres contextos:

- a) Cuando el patrón legalmente reconoce a otro Sindicato y la representación no esté basada en el número establecido por la Sección 9a. de la Ley,
- b) Cuando el procedimiento no ha sido conducido dentro de los doce meses de elección válida, y
- c) En donde la elección de la organización ha sido conducida sin una petición para la elección y ha sido llevada sin el tiempo razonable.

La Sección 8b, prohíbe la huelga u otro acto que restrinja u obligue al patrón a reconocer o contratar con algún sindicato como representante de sus trabajadores, si ya anteriormente contaba con un sindicato certificado ante la Comisión como Representante de los trabajadores de la Empresa. Esto es lo llamado huelga en contra de la certificación. ("Striking Against the Certification").

La Comisión sostiene que el futuro de la elección para que ésta sea la base de una organización laboral, debe estar acompañada por los propósitos del sindicato, este principio se dió en el caso "Lumber and Saw Mill Workers Local 2797 (Stoltze Land - and Lumber Co.) (N.L.R.B. 1976).

La Comisión señala que la elección del Sindicato para protestar el caso de injusta práctica laboral del patrón, como cargo discriminatorio, no se dará el reconocimiento de la elección.

El reconocimiento de la elección se debe dar en un periodo mínimo de treinta días. Si la elección perjudica al patrón en el manejo de su empresa, el director regional , permitirá llevarse las elecciones en un periodo menor. La Suprema Corte sostiene en el caso "N.L.R.B., v. Gissel Packing CO. (U.S. 1969)" que el Contrato Laboral es válido en los casos de injustas prácticas laborales, combinado con la expresión mayoritaria del sindicato, de justificar la conclusión de la Comisión, que los sentimientos de la mayoría, es la mejor indicación de los trabajadores, lo cual es el futuro de las elecciones justas.

El reconocimiento de la elección se perderá, si el sindicato induce a los trabajadores a no recoger, entregar o transportar ningún bien o servicio, dado en el caso "Smitley d/b/a --

Crown Cafetería v. N.L.R.B. (CIR. 1964).

C) INFLUENCIA EN LA INDUSTRIA.

La comisión permite la construcción de un sindicato industrial ("Industry Union"), y al patrón intervenir en la industria que firmen un contrato colectivo antes de la contratación de los trabajadores.

La sección 7 de la N.L.R.A. garantiza el derecho de los trabajadores de constituir actividades cuyo fin sea la protección mutua, como la asistencia, como constituir actividades económicas para su mutuo beneficio.

La Suprema Corte ha sostenido como violación por parte del patrón el no establecer beneficios económicos en orden de interferir con el contrato de representación y con la organización de los trabajadores, para llevar a cabo ese objetivo.

Los patrones no pueden establecer presiones económicas a los sindicatos, no permitiendo que los trabajadores trabajen. Esto lo estableció la Suprema Corte en los casos:

a) "N.L.R.B. v. Truck Drivers Union [Buffalo Linen] (U.S. 1957), por el cual los patrones de otras empresas constituyen un contrato múltiple con otros patrones a un mismo sindicato, ("Multiemployer Bargaining"), el sindicato llamó a huelga para establecer un equilibrio competitivo entre los trabajadores de las diferentes empresas, la Comisión aceptó este balance para defender los intereses de todos los trabajadores.

b) "N.L.R.B. v. Brown (U.S. 1965)", en el cual el sindicato convocó la huelga, pero el patrón contrató trabajadores por tiempo de finido y siguió laborando, esta es una violación a los derechos de los trabajadores, y no es justificable el beneficio de la --

industria, ya que en todos los casos, tanto la Comisión, como la Suprema Corte, deben de defender los beneficios de la industria, la Comisión sostuvo que es más importante el beneficio de la -- industria y que los patrones no cometieron ninguna violación al contratar trabajadores por tiempo definido, para terminar el tra bajo y no estancando así el flujo de la economía.

c) "American Ship Building Co. v. N.L.R.B. (U.S. 1965)", en el cual los patrones defendían el interés económico de los trabajadores y el balance entre los intereses competitivos del trabajo y la Empresa.

La Corte sostiene que si los patrones tienen justificación para el beneficio de la empresa y por ende de la economía nacional, la comisión laboral tiene que inclinarse a favor de los patrones, ya que ésto constituiría un desequilibrio para todo el país.

II LA RESPONSABILIDAD DE LA COMISION.

A) BUENA FE.

La Comisión requiere para que exista una relación entre pa trón y Sindicato, que el contrato celebrado entre éstos, sea ela borado por la buena fe de ambos. La Comisión entiende como buena fe, la obligación de reunirse y discutir los términos por los - cuales se establecerá el contrato, todo ésto con la disponibilidad de ambas partes, para llegar a la realización del mismo.

La Comisión está autorizada a terminar con la reunión del contrato, si la conducta de ambas partes no es la correcta para - llegar a la negociación, o si directamente obtruye el proceso de discusión en donde se refleje un comportamiento indebido para -

llegar a la realización del contrato.

En los casos en que no haya sindicato, el contrato de empleo entre el patrón y los trabajadores, será a discreción del patrón - siguiendo los términos y condiciones del trabajo. Esto es lo que - se conoce como la doctrina del trabajo ("Employment-at-will Doctri ne"). Las Cortes Estatales regulan estos casos y se siguen los lineamientos de la norma pública, buscando siempre el equilibrio -- entre patrón y trabajadores, protegiendo la seguridad en el trabajo.

B) SINDICATOS Y PATRONES.

El Sindicato como el patrón, busca el arreglo entre los dos para realizar y establecer su contrato colectivo y controlar el nivel competitivo entre los trabajadores, estableciendo salarios, horas, condiciones de trabajo, controlando la producción para beneficio de ellos mismos y de la empresa. Pero durante estas pláticas, para establecer el contrato colectivo, el sindicato no hará demandas adicionales durante este término, a las ya establecidas entre las partes, por lo cual la Comisión sostiene que no se harán modificaciones del contrato durante este término. La política de los contratos sostiene que es importante mantener la estabilidad de -- las demandas que las partes realizan y estas tienen que ser expuestas durante la negociación y ninguna parte puede retroceder en sus arreglos, si ya esta decidido el contrato. Esto obliga a las partes, en especial al sindicato, a establecer claramente y en estudios, todos los puntos con anterioridad y establecer problemas potenciales y actuales.

Al empezar la negociación, se debe promover la paz industrial, por tal razón las partes se comprometen a respetar lo anterior. La Comisión puede intervenir en los casos en que el arreglo lleve violaciones, ésta puede remediarlas.

III LA COMISION LABORAL Y LAS LEYES ANTITRUST.

La actividad de los sindicatos debería de estar regulada por el escrutinio de las leyes antritrust, ya que estas leyes ayudan a determinar con gran precisión la actividad de los sindicatos y como éstos, deben ser manejados. La "Sherman Act de 1890" inicialmente fue aplicada a los sindicatos y no así a los patrones, regulada por Cortes Federales. Esta ley no restringía el poder de los sindicatos, pero sí intervenía en las actividades de éstos. La Clayton Act de 1914, por la cual las leyes antitrust regulaban las actividades de los sindicatos. En la misma señalaba que el trabajo humano no es una comunidad o artículo de comercio y las leyes antitrust no están constituidas para prohibir la existencia de sindicatos.

La Sección 20 de las Barras establece que las Leyes antitrust podrán intervenir en ciertas disputas que se susciten entre patrones y trabajadores, cuando estas se refieran a términos y condiciones del trabajo, esto para proteger las actividades primarias del sindicato, pero esta protección no será otorgada en los casos en que la Corte determine como ilegítimo el objeto del sindicato. Para que una Ley antitrust sea aplicable, debe existir una obstrucción indirecta del comercio o un control del comercio interestatal.

A partir de 1930, las Cortes Federales han regulado a la política nacional del trabajo la aplicación de leyes antitrust. El -

procedimiento seguido para controlar la conducta del sindicato, es por medio de una acción conocida como "Labor Injunction". Esto permitió en 1932, a la Ley Norris-La Guardia Act, la cual limitaba a las Cortes Federales en los casos de disputa laboral y señalando - ante el Congreso, las leyes antitrust, era un medio pobre para la formulación de la política nacional del trabajo.

En 1935, la Wagner Act, señalaba la debilidad del Congreso pa - ra asumir las reglas de la política laboral, la cual trataba de - reafirmar el sindicalismo y establecer el contrato colectivo. Más tarde, tanto la Wagner Act, como la Norris-La Guardia en sus ci - mientos, establecen las leyes antitrust.

La actividad de los sindicatos no van en contra de las Leyes antitrust, a menos que estas actividades restrinjan la competencia comercial o que traten de regular la producción del mercado.

Para llevar a cabo una combinación laboral efectiva, es necsario eliminar la competencia de los sindicatos que controlan los bienes y servicios, para lograr el equilibrio y la organización na - cional del trabajo. Se trata de combatir la presión económica que ejerce el sindicato al patrón, a través de su contrato colectivo - de manipular directamente el trabajo del mercado, que afecta a la producción. En el caso "Allen Bradley Co. v. IBEW, Local 3 (U.S. 1945), marca lo anterior al señalar:

- a) que los trabajadores por medio del sindicato, tratan de contro - lar los productos del mercado.
- b) Realizar conspiraciones en los negocios, no interviniendo el -- sindicato.
- c) Examinar el contrato en orden de descubrir cuales patrones se - resisten a las demandas del sindicato o cuales se favorecieron - con las restricciones del mercado, propuestas por el sindicato.

Después de ese caso, las leyes antitrust se volvieron a aplicar hasta 1965, en dos casos que se resolvieron simultáneamente. - Los casos fueron "United Mine Workers v. Pennington (U.S. 1965), el cual se refiere a que la regulación de precios debe ser controlada por las leyes antitrust, ya que lucha por el establecimiento de mejores salarios a los trabajadores. El otro caso fue "Amalgamated - Meatcutters and Butchers Workmen, Local 189 v. Jewel Tea Co. (U.S. 1965)".

En los casos no laborales, la regla del análisis razonable - consiste en la escala de examinación de la conducta del defendido, contemplando así la eficiencia de sus justificaciones y no la incompetencia de sus efectos.

Cuando en los casos laborales la regla de la razón se aplica, se prefiere la política laboral y el interés general del sindicato que la eficiencia de las justificaciones.

IV. REGULACION FEDERAL Y REGULACION ESTATAL.

La constitución autoriza al congreso de desposeer a los estados el poder de regular las relaciones laborales. La Comisión extendió a los estados el regular las relaciones laborales dándoles el derecho de preferencia. La Suprema Corte estableció cuando los estados pueden actuar en las relaciones laborales. Existen dos principios:

- a) No todas las leyes de los estados afectan las relaciones laborales, gozando con el derecho de preferencia las leyes federales
- b) La protección y la conducción de las leyes federales en materia laboral son inmunes de la regulación estatal. Los estados pueden intervenir en los casos cuando estos se refieran a las secciones 7 y 8 de la ley de la Comisión.

BIBLIOGRAFIA DEL TERCER CAPITULO.

- BOGERT, George G. "Bogert's Hornbook on Trust". University of Chicago. 5th. Ed. 1973.
- BURBY, William E. "Ballentine's Law Problems". University of Southern California. 5th. Ed. 1975.
- DION, Leon. "Los grupos y el poder político en los EE.UU." Editorial Grijalbo, S.A. México, D.F. 1967.
- HAGGARD, Thomas R. "Compulsory Unionism, the NLRB, and the Courts". University of Pennsylvania. 1977.
- HAZEN, Thomas Lee. "Hazen's Hornbook on the Law of Securities Regulation". University of North Carolina. 1985.
- HOVENKAMP, Herbert. "Hovenkamp's Hornbook Economics and Federal Antitrust Law". University of California, Hastings College of the Law. 1985.
- LESLIE, Douglas L. "Labor Law". University of Virginia. West Publishing Co. Second Edition, 1986.
- MILLER, Edward B. "An administrative Appraisal of the NLRB". University of Pennsylvania. The Wharton School. Industrial Research Unit. 1980.
- MOLNAR, Thomas. "El Modelo Desfigurado". Colección Popular. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.
- NICHOLAS, H.G. "La Naturaleza de la Política Norteamericana". Colección Popular. Fondo de Cultura Económica. México. 1984.
- PERRY, Charles R., Kramer, Andrew M. y Schneider, Thomas J. "Operating During Strikes". University of Pennsylvania. 1984.
- POTTER, Edward E. "Employee Selection: Legal and Practical Alternatives to Compliance and Litigation". Washington, D.C. 1963.

- REYNOLDS, Osborne M. "Reynolds' Hornbook on Local Government Law".
University of Oklahoma. 1982.
- SMITH, Tony. "Los Modelos del Imperialismo". Fondo de Cultura Económica.
México 1984.
- THIEBLOT JR., Armand J. y Haggard, Thomas R. "Union Violence: The Record
and the Response By Courts, Legislatures, and the NLRB".
University of Pennsylvania. 1984.
- WILLIAMS, Robert E., Janis, Peter A. y Huhn Kenneth C. "NLRB Regulation of
Election Conduct". University of Pennsylvania. 1977.
- WRIGHT, Charles Alan. "Wright's Hornbook on Federal Courts". University of
Texas. 4th Ed. 1983.

TABLA DE CASOS.

- Amalgamated Meatcutters & Butchers Workmen, Local 189 v. Jewel Tea Co., 381
U.S. 676, 85 S.Ct. 1596, 14 L.Ed. 2d. 640 (1965)
- American Ship Building Co. v. NLRB, 380 U.S. 300, 85 S.Ct. 955, 13 L.Ed.
2d. 855 (1965).
- Brown, NLRB v., 380 U.S. 278, 85 S.Ct. 980, 13 L.ed. 2d. 839 (1965).
- Drivers Local 639 (Curtis Bros., Inc), NLRB v., 362 U.S. 274, 80 S.Ct. 706,
41 L.Ed. 2d. 710 (1960).
- Giboney v. Empire Storage & Ice Co., 336 U.S. 490, 69 S.Ct. 684, 93 L.Ed.
834. (1949).
- Gissel Packing Co., NLRB v., 395 U.S. 575, 89 S.Ct. 1918, 23 L.Ed. 2d.
547 (1969).
- Lumber and Saw Mill Workers Local 2797 (Stoltze Land and Lumber Co.), 156
N.L.R.B. 388 (1965).

Smitley d/b/a Crown Cafeteria v. Nlrb, 327 F. 2d. 351 (9th Cir. 1964).

Thornhill v. Alabama, 310 U.S. 88, 60 S.Ct. 736, 84 L.Ed. 1093 (1940)

Truck Drivers Union (Buffalo Linen), NLRB v., 353 U.S. 87, 77 S.Ct. 643,
1 L.Ed. 2d. 676 (1957).

United Mine Workers v. Coronado Coal Co., 259 U.S. 344, 42 S.Ct. 570, 66
L.Ed. 975 (1922).

CAPITULO IV

DIFERENCIAS DEL DERECHO COMPARADO ENTRE EL SISTEMA DEL COMMON LAW Y EL SISTEMA DE PROTECCION AL TRABAJADOR EN EL SISTEMA ROMANO GERMANICO (MEXICO Y FRANCIA).

La crisis económica que, originada en Estados Unidos en otoño de 1929, se generalizó después en el mundo entero, afectó la evolución de los problemas del trabajo, sobre todo en los países donde mayor era la industrialización. El paro que padecieron millones de asalariados hizo más palpable la inseguridad, destino común de la clase obrera desde la Revolución Industrial. Pero dos hechos nuevos caracterizaron esta crisis. Primero, el que la inseguridad no limitó sus efectos al mundo obrero. En un país como Estados Unidos, donde el funcionamiento del crédito crea una estrecha interdependencia entre todos los elementos de la población, la ruina afectó a individuos y familias de todos los medios. Por otra parte, el mundo obrero no aceptó pasivamente que se le hiciera correr con los gastos de la crisis, reaccionó y lo hizo con suma vitalidad. La crisis fue en todos los países industriales, el punto de partida de un poderoso movimiento obrero que reclamaba de los poderes públicos, un gobierno contra la crisis, un cese en su actitud de irresponsabilidad frente a los automatismos económicos, a los que pretendía dejar la tarea de restablecer el equilibrio quebrantado, al tiempo que exigía de los gobernantes que se hicieran personalmente responsables de la restauración económica.

Apoyado por todos los intereses lesionados o en trance de serlo, este esfuerzo desembocó en el reconocimiento de la necesidad de políticos concientes de dirección económica y no sólo temporalmente para paliar los efectos de la crisis, sino de modo permanente para evitar su retorno.

Las organizaciones obreras en norteamérica y Francia, impusieron, merced al poder que habían adquirido, la realización práctica de nuevas fórmulas de organización de las relaciones entre patrones y asalariados, al tiempo que la aspiración profunda de poblaciones enteras - deseosas de recobrar y conservar una seguridad suficiente en el mañana, abocaba a los poderes públicos, a la realización del esfuerzo de seguridad social, cuya expansión en el mundo entero es uno de los rasgos primordiales de la evolución social.

Las guerras y con ellas las crisis económicas, llevan consigo - profundos y numerosos cambios políticos. Se vienen abajo los regímenes, las monarquías rusa, alemana, austrohúngara, no sobreviven a la guerra de 1914-1918, ni la República de Weimer, a la crisis económica de -- 1929-1932, ni al fascismo italiano, ni tampoco el nacional socialismo teutón a la guerra de 1939-1945, que también prelude el proceso de - descomposición de los grandes imperios coloniales. En un mundo donde la política, la economía y lo social se encuentran en estrecha relación de interdependencia, estas transformaciones acarrearán de por sí - cambios de actitud frente a los problemas del trabajo.

La aparición en la escena política de los países nuevos, en su - mayoría procedentes de la desintegración de los grandes imperios coloniales, países que aspiran, con el mismo derecho por los demás que - ciertas otras naciones cuya independencia tiene mayor solera, a reducir su atraso económico, es uno de los aspectos principales de la historia política y económica. Los dirigentes de esos países se sienten hoy en día tentados por el ejemplo que les brindan las democracias capitalistas. Desean la industrialización de estas democracias.

En todos los casos el paso de una economía rural y artesana tradicional a unas fórmulas modernas de gestión económica, requiere solu

ciones adaptadas a los problemas del trabajo, soluciones que no pueden ser, por lo menos en lo inmediato, las de los países industrializados, desde hace tiempo. Estas naciones inscriben así un nuevo capítulo en la historia general del trabajo.

La importancia de los factores de evolución, cuyo efecto combinado se percibe a distintos niveles en todas las partes del mundo, explica, en cuanto hace al trabajo, lo mismo que en lo tocante a la economía política y lo social, por una notable aceleración de la historia. La desigualdad de los niveles evolutivos, la variedad de los tipos de civilización y de regímenes, explica así mismo las diferencias a veces profundas que separan un país de otro a este respecto y que dificultan cualquier intento de síntesis. Por entre las fórmulas cambiadas, el hervor de las ideas y las instituciones, se explica el sentido general de la evolución, al menos parcialmente, por ciertas tendencias comunes, como las que desembocan en la universalidad del trabajo, o como la importancia creciente de las políticas laborales, cual un esfuerzo internacional de solución de los problemas del trabajo.

Cuando se habla de los trabajadores y de sus organizaciones, se piensa naturalmente en las agrupaciones obreras y en todos los países, están en vanguardia del combate por el progreso social, sin embargo, es un hecho que las demás categorías de trabajadores han tenido siempre y cada vez más a seguir el ejemplo de los obreros, agricultores, trabajadores independientes, cuadros directivos, en número creciente, tienen sus organizaciones que persiguen en muchos aspectos fines comparables a los que se proponen las agrupaciones obreras y valiéndose de medios parecidos.

En términos generales, estas diversas organizaciones tienden a compensar con su fuerza colectiva, la debilidad individual de sus miembros.

bros, para hacer posible mediante una acción coordinada, la obtención de lo que no podrían esperar aisladamente. En el ámbito del bienestar material, se proponen estas agrupaciones, mediante la presión adecuada, incrementar la parte que les corresponde de la riqueza producida y del aumento de dicha riqueza. La huelga ha sido el instrumento esencial por medio del cual, la acción colectiva obrera permitió a los asalariados, obligar a los patrones a ceder en beneficio de los obreros, bajo la forma de un incremento en su remuneración, una parte razonable del producto del incremento de las riquezas debido al progreso técnico.

En el ámbito de la seguridad, estas agrupaciones pugnan así mismo por obtener para sus afiliados una garantía suficiente de seguridad para el mañana.

Todos encuentran en sus organizaciones, la posibilidad de discutir en pie de igualdad relativa con los demás grupos de intereses y con el poder público, cobrando así por su conducto un sentido más elevado de la propia dignidad.

La creciente interdependencia existente entre los problemas del trabajo y el conjunto de la vida política y económica de cada país, y hasta el conjunto de las relaciones internacionales, explica que las agrupaciones de trabajadores cobren cada vez más interés por problemas que rebasan el marco propio del trabajo en cuanto a tal.

Es indudable, que ciertos elementos del patronato estadounidense han practicado, partiendo de las ideas de Ford, una política sistemática de salarios elevados, atendiendo a la idea de que los empleados de una empresa, deben ser sus mejores clientes. En términos más amplios, se ha evidenciado que la producción en serie, no puede encontrar nuevos mercados, fuera de la masa de la población, y un elemento esencial

de ella, lo forman los asalariados. La distribución de salarios más altos debe, pues, favorecer la colaboración de los productos y es - la condición sine qua non de la expresión de la producción.

Por otra parte, los progresos de la sociología industrial llaman la atención del patronato sobre la importancia que para la productividad misma, para el rendimiento del trabajo, tienen las relaciones humanas dentro de la empresa.

La nueva política patronal acerca del personal está naturalmente orientada hacia el máximo respeto de la dignidad de los asalariados, y no tan solo hacia la mejora de sus condiciones materiales de vida y de trabajo.

La jerarquía autoritaria de antaño, tiende a ser sustituida - por unos métodos de mando que, por lo menos en cuanto a la forma, - tratan de asociar al esfuerzo colectivo de la empresa, a los asalariados. Como por otra parte, la necesidad creciente de técnicos y - de mandos intermedios conduce a los patrones a favorecer la promoción social de los asalariados, la acción así emprendida, al incrementar las posibilidades de éstos para el futuro, viene a sumarse a las tendencias esenciales del esfuerzo social contemporáneo.

Esta óptica quizá dé la impresión de un excesivo optimismo, no cabe duda de que estas nuevas tendencias distan mucho de manifestarse en el mismo grado en todos los países, en todos los ramos de la - actividad, en todas las empresas.

Abundan todavía los patrones que se resisten a los aumentos de salarios, a la mejora de las condiciones de trabajo, o cuyas intervenciones en favor de su personal, siguen estando impregnadas del - más puro paternalismo. Pero las nuevas tendencias se afirman cada - día con mayor ímpetu. Son un aspecto esencial de la historia del tra

bajo.

LA EVOLUCION DE LAS POLITICAS NACIONALES.

Se han acentuado sobre todo desde la crisis económica de 1929-1932, y después de la guerra de 1939-1945, la acción internacional en el ámbito laboral, cobra auge y al día siguiente de la guerra de 1914-1918, con la creación en el Tratado de Versalles, de la Organización Internacional del Trabajo, institución señaladamente original, que asocia en la elaboración de una regulación común, a los representantes de los gobiernos y a los de las organizaciones patronales y obreras, se ha desarrollado dentro del marco de esta organización un -- esfuerzo considerable y continuo con miras a evitar que las condiciones de trabajo dependan de la competencia económica, a evitar que -- los asalariados tengan que cargar con las graves consecuencias de esta -- competencia, soportando su peso, y al propio peso, para instigar a todos los gobiernos a que lleven adelante el mejoramiento constante de las aludidas condiciones.

Los convenios y las recomendaciones elaboradas, fueron concebidas durante la primera época de la Organización Internacional del -- Trabajo en función, sobre todo, de la situación de los países más -- evolucionados que dominaban en ella, y aportaron un apoyo muy eficaz a la presión ejercida por las organizaciones obreras en dichos paí--ses. Desde la guerra de 1939-1945, se ha hecho hincapié de manera -- especial en los problemas propios de los países que se plantean la -- cuestión de su desarrollo económico, no limitándose, ya la O.I.T., a definir una organización internacional, que estudia las condiciones de trabajo asimilándolas a las imperantes en los países más adelantados, sino tratándose a la vez de adaptar el esfuerzo que se va a -- emprender, a la situación de cada país, y de ayudar a los países nue

vos en su desarrollo económico y social.

Sea como sea, por el conducto de la Organización Internacional del trabajo, se expresa y seguirá expresándose la interdependencia - de todos los países frente a los problemas modernos del trabajo y - la solidaridad activa de la comunidad internacional para resolver-- los.

El desarrollo de la industria en el siglo XIX, se presenta como un incremento prodigioso del poder del hombre sobre la naturaleza y como la modificación de las estructuras sociales y culturales precedentes. La transformación de las fuerzas productivas son las - causas determinantes de la transformación de la sociedad. El equilibrio de esta sociedad se basa en un mecanismo de correspondencia - entre las instituciones, los modelos culturales y la vida económica.

La evolución de las técnicas y de la organización del trabajo, es inseparable de la creciente organización de la economía; a través de la concentración industrial y de la acción de los trusts o de las Cárteles, así como de la planificación estatal, esa evolución lleva a una identificación de sistema económico con el conjunto de la sociedad. La decisión económica es resultado del enfrentamiento y del conflicto entre los intereses sociales; la institucionalización del mercado multiplica las interacciones sobre la economía, tanto como - la economía interfiere las decisiones políticas. Esta fusión del proceso económico con el proceso social total, puede, en última instancia, beneficiar únicamente a los poseedores o a los directores de la economía, y puede por el contrario, desembocar en una socialización completa de ésta: en los países industriales que han conservado el - tipo de propiedad capitalista, ha dado lugar en general a soluciones intermedias en las que el poder capitalista, el poder sindical y el

estado oponen o aunan sus esfuerzos según una diversidad de combinaciones que varían con el grado de desarrollo económico y con la acti tud del sistema capitalista para asegurar su propia continuidad y el crecimiento económico.

La noción de producción y las nociones a ella vinculadas de con tabilidad y racionalidad están en el centro de la civilización indus trial. El campesino de comienzos de siglo no era solamente el hombre que trabaja la tierra; era también un hijo de campesino, un deshere dado desde el punto de vista cultural, un individuo que vivía más o menos separado de la economía mercado; ser campesino era una condi ción y eso mismo impedía que se convirtiera realmente en un oficio, lo que precisamente piden los campesinos franceses en su Congreso de 1960, es que se renuncie a ser en la agricultura un estilo de vida - particular; debe ser un oficio como los demás, es decir, ante todo, un oficio.

La civilización industrial arrebató a las profesiones intelec tuales su carácter sagrado y se institucionaliza la investigación.

Una sociedad en la que todos los sectores de actividad van ha ciéndose cada vez más interdependientes, rechaza cualesquier forma de individualismo y de particularismo; presenciamos el retroceso de la autonomía campesina, el final del aislamiento de la sociedad mi litar, el acceso del comerciante aferrado a su independencia. A los individuos aislados suceden las organizaciones y la organización.

A muchos les gusta calificar este siglo de siglo de la burocra cía, sería más justo hablar de organización.

Pero con la organización lleva consigo la permanente amenaza - de la burocratización. El carácter progresivamente más y más técni co del mundo en que vivimos, trastoca continuamente las organizacion

nes que tienden de por sí, a solidificarse. Una sociedad en la que - por una parte ciertos sectores de la vida del trabajo soportan cambios radicales y continuos, en la que por otra parte, los diversos - sectores de la vida laboral pierden cada vez más su autonomía, no - puede definirse más que como una sociedad dinámica en movimiento. La burocracia solo se nos antoja una amenaza porque implicaría la condena de esta sociedad, al reducirla a la inmovilidad. Pero también la burocracia manifiesta su deseo de hacerse cargo de su propio dinamismo.

SISTEMAS LABORALES EN EL MUNDO (INGLATERRA, MEXICO Y FRANCIA)

1) INGLATERRA: Dos etapas bien definidas presenta el Derecho Británico, relativo a las convenciones colectivas de trabajo: la primera - anterior a la guerra de 1914-1918; la segunda, posterior a ella, la etapa inicial se caracterizaba porque el estado no intervenía en las relaciones entre trabajadores y empresarios; la segunda, después de la experiencia de la primera guerra mundial, lleva a una definida - actitud intervencionista del estado, para lograr la solución de los conflictos laborales, sin perjuicio de dejar que las convenciones colectivas subsistan más como un acuerdo de caballeros, que como una - imposición legislativa.

Los contratos laborales colectivos que en Inglaterra se han denominado acuerdos, fueron extendiéndose a casi todas las industrias, con predominio del fenómeno sindical, sobre el de institución jurídica autónoma. El Estado apenas si interviene en la contratación colectiva, ya que patrones y trabajadores gozan de suficiente libertad para establecer las tarifas de salarios y las reglamentaciones de - trabajo que corresponden a su propia actividad.

Unicamente cuando las partes sean patronos o trabajadores, no -
están suficientemente organizadas para proceder por sí mismos a la -
fijación de salarios, interviene el Estado para fijar una reglamenta-
ción legal.

Los contratos colectivos de trabajo, han tenido aplicación tan-
to en un nivel nacional, como para toda la industria. Su centraliza-
ción ha permitido normalmente elaborar verdaderos códigos profesiona-
les. Los acuerdos a nivel de fábrica han adquirido mayor importancia
o frecuencia, tanto en lo que respecta al número de trabajadores --
interesados.

2) FRANCIA: Antes de que se dictara la Ley de 1919, relativa a las -
Convenciones Colectivas de Trabajo, éstas habían tenido desarrollo -
práctico. El régimen jurisprudencial había aceptado las convenciones
colectivas con anterioridad a esta ley. De la misma manera que los -
sindicatos profesionales fueron desconocidos, y tuvieron existencia
antes de que estuvieran reconocidos por la ley, las convenciones co-
lectivas fueron admitidas por la jurisprudencia.

La Ley del 25 de marzo de 1919, reconoce un hecho con efectos -
jurídicos anteriores a ella. Los conflictos colectivos se producen y
como consecuencia de su planteamiento y de sus gestiones al respecto,
se llega a un acuerdo; se ratifica así una situación que surte efec-
tos legales por decisión de las partes interesadas; aunque no había
sido aún contemplada por el legislador.

Los representantes de las grandes centrales de trabajadores y -
patronos aceptaron, el 7 de junio de 1936, el llamado "Acuerdo Matig-
not", que tenía esencialmente por objeto poner término a las grandes

huelgas que destruían a pasos acelerados la economía francesa. Posteriormente, las convenciones colectivas fueron reguladas por la ley - del 4 de marzo de 1938, tendiendo a organizar la profesión.

La ley del 23 de diciembre de 1946, derogó la ley de 1936 y estableció la subsistencia de un sólo tipo de convención colectiva. El - Estado se reservaba el derecho de fijar el nivel general de salarios.

No es, desde luego, la esperanza de proceder a negociaciones a - escala de las industrias, lo que determinó a los franceses a pronunciarse pronto en favor del sindicalismo de industria. Se muestra favorable al sindicalismo de industria. Por la misma razón que se opone - al enrolamiento político de los sindicatos: está en contra de todo -- cuanto puede llegar a fraccionar la clase obrera, su elección va ligada a su ideología revolucionaria, procede de su voluntad de oponer al conjunto del patronato el frente común de todos los proletarios.

Es probablemente a esta debilidad del sindicalismo francés, a su incapacidad para imponer al patronato una reglamentación de las condiciones de trabajo, a quienes hay que atribuir esa voluntad revolucionaria que dotara al movimiento francés de estructuras recién adaptadas a la nueva situación industrial, haciendo de él un modelo hacia - el que volverán su mirada los sindicatos de Europa Occidental.

3) MEXICO: El derecho del trabajo, corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, por tanto ha respondido a las - crecientes necesidades de un grupo social cuya aflictiva situación - ha obligado al estado moderno a otorgarle la mayor protección. El derecho del trabajo es de carácter proteccionista, respeto del trabajador, comprende en primer lugar, las normas de protección al trabajo,

y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y - en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del derecho.

México tuvo un problema social propio que desembocó en realizaciones tanto por el orden de ideas que prevalecían entonces; como por la necesidad de actuar para un futuro próximo en el que se planteo la posibilidad de que esos problemas que habían surgido - entre las grandes naciones industrializadas, o las grandes sociedades capitalistas. Fue así como el Constituyente de 1917, al -- especular sobre la reglamentación del trabajo humano, en la discusión de los artículos IV y V de la nueva Constitución proyectada, dió una magnífica solución a esas cuestiones, surgió el debate - relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social, se trata de proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades, y en sus verdaderas relaciones con los - patrones. Así nació el artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, todavía se caminó un largo trecho para llegar a una completa reglamentación de las gestiones relativas a las relaciones obrero-patronales. Por esta razón, no fue sino hasta 1931, que vió la luz la Ley Federal del Trabajo, y que cubrió una etapa - importante de la vida económica mexicana. Ligeras reformas fueron - impuestas a la legislación de 1931, siendo las de mayor trascendencia, las promulgadas al surgir después de la Segunda Guerra Mundial un fuerte impulso industrial en nuestro país, ya que se encontraron los elementos que constituían los factores de la producción, el capital y el trabajo, con el grave problema de que las disposiciones

no respondían en muchos casos a las necesidades reales de trabajadores y de patrones. Después en 1970, se dió una nueva Ley Federal del Trabajo, con mejor sistematización, la introducción de un gran capítulo de contratos especiales. La huelga conforme lo establece el -- artículo 450 de la actual Ley del Trabajo, deberá tener por objeto:

- a) Conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b) Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del periodo de su - vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo relativo a dichas contrataciones colectivas.
- c) Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- d) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, o del - Contrato Ley en las Empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participiación de utilidades.
- f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados - en las fracciones anteriores.

Desde el punto de vista jurisdiccional, o sea para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y los patrones, solo - existen cuatro tipos de autoridades: las Juntas Municipales Accidentales o Permanentes, de Conciliación; las Juntas Federales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley actual ha colocado como autoridades del Trabajo y Servicios Sociales (Artículo 523), para la aplicación de las normas co--

rrespondientes:

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- b) A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- c) A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- d) A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- e) Al Servicio Público de Empleo,
- f) A la Inspección del Trabajo;
- g) A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos,
- h) A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- i) Al Jurado de Responsabilidades.

Desde luego cabe aclarar que las funciones y atribuciones de todas estas otras autoridades, no es jurisdiccional sino administrativa, rigiéndose por las normas que le asignen sus respectivas Leyes Orgánicas y las particulares que derivan de disposiciones de la Ley Laboral.

La característica del Contrato Colectivo reside en la facultad que ha sido otorgada a los grupos sociales representantes de los factores de la producción, el capital y el trabajo, para dictar las normas de trato que deben prevalecer en sus relaciones especiales, con la única limitación establecida en el Artículo 123 Constitucional, relacionada con los derechos mínimos de los trabajadores considerados en lo individual.

CONCLUSIONES.

1. El Common Law corresponde al derecho común, interpretado y aplicado y desarrollado por los jueces. Se basa en la interpretación de estos más que en la ley, pero la codificación que de estos casos o decisiones judiciales hicieron, proporciona al juez tipos legales. Por otra parte la existencia dentro del common law de numerosos precedentes aplicables deja en libertad a los jueces para escoger el que más le convenga según la presión de las circunstancias. Dentro de este mismo sistema lo más importante es la ley adjetiva, se renueva, no existe distinción entre derecho civil y mercantil, ni entre normas coercitivas y dispositivas, el derecho es una decisión judicial su fundamento "There is no law in the point" (mientras no haya decisión judicial, no hay Common Law), sus conceptos son prácticos y no los podemos definir. Sus fuentes son: 1) Jurisprudencia, 2) Ley, 3) Doctrina, 4) Costumbre y 5) Razón Humana.

2. Por otra parte, nuestro sistema se forma por el conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está previsto de una sanción judicial. Las fuentes de nuestro derecho son: 1) Reales, 2) Formales: a) Ley, b) Costumbre, c) Jurisprudencia, d) Doctrina y e) Principios Generales del Derecho, 3) Históricas. La ley es la fundamental fuente de nuestro sistema la cual es una regla que regula todos los casos o circunstancias que reúnan las condiciones previstas por ella para su aplicación. Sus características: a) generalidad, b) obligatoriedad y c) irretroactividad en perjuicio de las personas.

3. A consecuencia del apogeo de la administración pública se fortalece el poder público y se debilita el poder privado surgiendo las Comisiones Administrativas ("Board Commissions"), las cuales dan servicio público que debe hacerse por medio de un procedimiento administrativo que puede ventilarse a través del Common Law o del Equity. Sus ventajas a) Centralización de la administración, b) Centralización a manos de técnicos y c) La prontitud en que se resuelven los conflictos de tipo económico. Sus desventajas a) Enorme aspecto de burocracia administrativa, b) Que es un cuerpo colegiado y c) Depende del sistema de elección. Sus funciones: a) La entrada al servicio por el ejercicio de determinadas profesiones, b) El control de los precios, c) La ayuda mediante préstamos y d) Regulación del abandono del servicio.

4. La Comisión Laboral en los Estados Unidos la conocemos como la "National Labor Relations Board", la cual está comprendida por tres estatutos: a) Wagner Act de 1935, b) Taft-Hartley Act de 1947 y c) Landrum-Griffin Act de 1955. Sus funciones son las de: a) investigar hechos, prácticas o actividades de patrones o trabajadores en cualquier controversia, b) Cuando se obstaculice el libre flujo del comercio c) Aparece con el propósito del interés público. La ley que regula a la Comisión es la "National Labor Relations Act", la cual reconoce el derecho de los trabajadores de organizarse y de ser representados, regulando los derechos mínimos de los trabajadores. La Comisión debe establecer el balance entre los intereses del patrón y de los trabajadores, con el objeto de establecer la seguridad industrial y el resultado de establecer beneficios justos.

5. En nuestro país, el derecho del trabajo es de carácter proteccionista, respecto al trabajador, en Estados Unidos protege a ambas partes, pero sobre todo al comercio y a su libre flujo, lo importante es la producción y por tal razón tienen que satisfacer a los trabajadores ya que la política de las empresas es de considerar al trabajador como su mejor cliente. Regulado por el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, nuestro derecho laboral, tiene por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo, del contrato ley y exigir su cumplimiento, cumplimiento de la participación de utilidades y apoyar la huelga cuando tenga por objeto alguno de los puntos mencionados anteriormente. En lo Estados Unidos se protegen las circunstancias anteriores pero con el fin de proteger al comercio, que beneficia al país y a sus habitantes.

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO CUARTO.

- BARRY, Farrell R. "América Latina y Canadá frente a la política exterior de los Estados Unidos". Fondo de Cultura Económica. México. 1975.
- CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Normativo Laboral". Bibliográfica Omeba. Editores-Libreros, Buenos Aires, Argentina. 1966.
- CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES, " México-Estados Unidos, 1983". Colección México-Estados Unidos. Colegio de México. 1984.
- DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa, S.A. México. 1985.
- DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo I y II". Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.
- DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo Vol. I, II, III y IV". Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo I y II". Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1982.
- FOHLEN, Claude y Bedarida Francois. "Historia General del Trabajo". Ediciones Grijalbo, S.A. México-Barcelona. 1965.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.
- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México. 1980.
- MUÑOZ, Roberto. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México. 1976.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Introducción al Estudio del Trabajo". Ginebra. 1975.

SOTO, Ricardo. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano". Editorial Esfinge, S.A. 1983.

TOURAINÉ, Alain. "Historia General del Trabajo". Ediciones Grijalbo, S.A. México-Barcelona. 1965.

VILLORO, Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa, S.A. 1982.

BIBLIOGRAFIA.

- BARRY, Farrel R. "América Latina Y Canadá frente a la política exterior de los Estados Unidos". Fondo de Cultura Económica. México. 1975.
- BELLACE, Jenice R. y Berkowitz. "The Landrum-Griffin Act". University of Pennsylvania. 1981.
- BOGERT, George G. "Bogert's Hornbook on Trust". University of Chicago. 5th. Ed. 1973.
- BOYCE, Timothy J. y Turner Ronald. "Fair Representation, the NLRB, and the Courts". Trustees of the University of Pennsylvania. 1984.
- BOYER, Ralph E. "Boyer's Survey of Property". University of Miami. 3rd Ed. 1981.
- BURBY, William E. "Ballentine's Law Problems". University of Southern California. 5th. Ed. 1975.
- CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Normativo Laboral". Bibliográfica Omeba. Editores-Libreros. Buenos Aires, Argentina.
- CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES. "México-Estados Unidos, 1983". Colección México-Estados Unidos. Colegio de México. 1984.
- CUNNINGHAM, Roger A., Whitman, Dale A. y Stoebeck, William B. "Law of Property". Cunningham, Whitman and Stoebeck's Hornbook. University of Michigan, University of Missouri-Columbia and University of Washington. Student Ed. 1984.
- DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa, S.A. México. 1985.

- DAVID, René. "Los grandes Sistemas Jurídicos Contemporáneos".
Biblioteca Jurídica Aguilar. 1969.
- DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo I y II". Editorial Porrúa, S.A.
México. 1986.
- DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo Vol. I, II, III y IV". Ediciones
Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1976.
- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo I y II". Octava Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México. 1982.
- DION, Leon. "Los grupos y el poder político en los EE.UU." Editorial Grijalbo,
S.A. México, D.F. 1967.
- ELKIURI, Edgasper y Elkouiri Frank. "How arbitration Works". The Bureau of
National Affairs, Inc. Washington, D.C. 1978.
- FOHLEN, Claude y Bedarida Francois. "Historia General del Trabajo".
Ediciones Grijalbo, S.A. México-Barcelona. 1965.
- GARCIA Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial
Porrúa, S.A. México. 1986.
- GORMAN, Robert A. "Gorman's Basic Text on Labor Law". University of
Pennsylvania. 1976.
- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa,
S.A. México. 1980.
- HAGGARD, Thomas R. "Compulsory Unionism, the NLRB, and the Courts".
University of Pennsylvania. 1977.
- HAZEN, Thomas Lee. "Hazen's Hornbook on the Law of Securities Regulation".
University of North Carolina. 1985.

- HOVENKAMP, Herbert. "Hovenkamp's Hornbook Economics and Federal Antitrust Law". University of California, Hastings College of the Law. 1985.
- HUBERMAN, Leo. "Historia de los Estados Unidos". Editorial Nostro Tiempo, S.A. Quinta Edición. 1989.
- LESLIE, Douglas L. "Labor Law". University of Virginia. West Publishing Co. Second Edition. 1986.
- LOPEZ Monroy, José de Jesús. "Apuntes de la materia Sistema Jurídico Anglosajón". Materia impartida por el Licenciado en la Universidad Nacional Autónoma de México.
- MCCULLOCH, Frank, "The National Labor Relations Board". Praeger Library of U.S. Government Departments and Agencies. Praeger Publishers, Inc. 1974.
- MILLER, Edward B. "An Administrative Appraisal of the NLRB". University of Pennsylvania. The Wharton School. Industrial Research Unit. 1980.
- MOLNAR, Thomas. "El Modelo Desfigurado". Colección Popular. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.
- MUÑOZ, Roberto. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México. 1976.
- NICHOLAS, H.G. "La Naturaleza De la Política Norteamericana". Colección Popular. Fondo de Cultura Económica. México. 1984.
- NULAN, Dennis R. "Labor Arbitration Law and Practice". West Publishing Company. 1981.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Introducción al Estudio del Trabajo". Ginebra. 1975.
- PERRY, Charles R., Kramer Andrew M. y Schneider Thomas J. "Operating During Strikes". University of Pennsylvania. 1984.

- PETRO, Sylvester. "The Kholer Strike, Union Violence and Administrative Law". Henry Regnery Company. Chicago. 1961.
- POTTER, Edward E. "Employee Selection: Legal and Practical Alternatives to Compliance and Litigation". Equal Employment Advisory Council. Washington. D.C. 1963.
- REYNOLDS, Osborne M. "Reynolds' Hornbook on Local Government Law". University of Oklahoma. 1982.
- SANCHEZ Agesta, Luis. "Documentos Constitucionales y textos Politicos". Editorial Nacional. 1982.
- SCHWARTZ, Koretz. "Statutory History of the United States. Labor Organization". Chelsea House, McGraw Hill, U.S.A. 1970.
- SHOONAKER, Anita L.W. Y McLaughlin Doris B. "The Landrum-Griffin Act and Union DEMocracy". The University of Michigan Press. 1979.
- SIMES, Lewis M. "Simes' Hornbook on Future Interest". University of Michigan. Second Edition. 1966.
- SMITH, Tony. "Los Modelos del Imperialismo". Fondo de Cultura Económica. México 1984.
- SOTO, Ricardo. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano". Editorial Esfinge, S.A. 1983.
- SULLIVAN, Lawrence A. "Sullivan's Hornbook on the Law of Antitrust". University of California, Berkeley. 1977.
- TAFT, Philip. "Rights of Union Members and the Government". Greenwood Press. 1975.

- TAFT, Philip "The State and the Unions. Relations, Law and Organized Labor Movement in America. 1886-1966". Cambridge University Press. 1986.
- THIEBLOT, JR., Armand J. y Haggard, Thomas R. "Union Violence: The Record and the Response by Courts, Legislatures, and the NLRB". University of Pennsylvania. 1984.
- TOURAINÉ, Alain. "Historia General del Trabajo". Ediciones Grijalbo, S.A. México-Barcelona. 1965.
- VILLORO, Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa, S.A. 1982.
- WILLIAMS, Robert E., Janis, Peter A. y Huhn Kenneth C. "NLRB Regulation of Election Conduct". University of Pennsylvania. 1977.
- WRIGHT, Charles Alan. "Wright's Hornbook on Federal Courts". University of Texas. 4th Ed. 1983.
- ZACK, Arnold M. y Bloch Richard I. "Labor Agreement in Negotiation and Arbitration". The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C. 1984.

TABLA DE CASOS.

- Amalgamated Meatcutters & Butchers Workmen, Local 189 v. Jewel Tea Co., 381 U.S. 676, 85 S.Ct. 1596, 14 L.Ed. 2d. 640 (1965)
- American Can Co., 13 N.L.R.B. 1252 (1939).
- American Ship Building Co. v. NLRB, 380 U.S. 300, 85 S.Ct. 955, 13 L.Ed. 2d. 855 (1965).
- Brown, NLRB v., 380 U.S. 278, 85 S.Ct. 980, 13 L.Ed. 2d. 839 (1965).
- Drivers Local 639 (Curtis Bros., Inc), NLRB v., 362 U.S. 274, 80 S.Ct. 706, 41 L.Ed. 2d. 710 (1960).

Eastex, Inc. v. NLRB, 437 U.S. 556, 98 S.Ct. 2505, 57 L.Ed. ed. 428 (1978).

Gale Products Co., 142 N.L.R.B 1246 (1963).

Giboney v. Empire Storage & Ice Co., 336 U.S. 490, 69 S.Ct. 684, 93 L.Ed. 834. (1949).

Gissel Packing Co., NLRB v., 395 U.S. 575, 89 S.Ct. 1918, 23 L.Ed. 2d. 547 (1969).

Globe Machine and Stamping Co., 3 N.L.R.B. 294 (1937).

Hunt, Commonwealth v., 45 Mass. (4 Met.) 111, 38 Am. Dec. 346 (1842).

Lumber and Saw Mill Workwrs Local 2797 (Stoltze Land and Lumber Co.) 156 N.L.R.B. 388 (1965).

Magnavox Co., NLRB v., 415 U.S. 322, 94 S.Ct. 1099. 39 L.Ed. 2d 358 (1974).

Mallinckrodt Chemical Works, 162 N.L.R.B. 387 (1966).

Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U.S. 793, 65 S.Ct. 982, 89 L.Ed. 1372 (1945).

Robbins Tire & Rubber Co., NLRB v., 437 U.S. 214, 98 S.Ct. 2311, 57 L.Ed. 2d. 159 (1978).

Smitley d/b/a Crown Cafeteria v. NLRB, 327 F. 2d. 351 (9th Cir. 1964).

Thornhill v. Alabama, 310 U.S. 88, 60 S.Ct. 736, 84 L.Ed. 1093 (1940).

Truck Drivers Union (Buffalo Linen), NLRB v., 353 U.S. 87, 77 S.Ct. 643, 1 L.Ed. 2d. 676 (1957).

United Mine Workers v. Coronado Coal Co., 259 U.S. 344, 42 S.Ct. 570, 66 L.Ed. 975 (1922).

DICCIONARIOS.

"BLACK'S LAW DICTIONARY". The Publisher's Editorial Staff. 1988

"ENCICLOPEDIA BARSÁ". Diccionario Velázquez Inglés-Español. Prentice-Hall, Inc. 1967.

"WEBSTER'S II". (New Riverside University Dictionary). The Riverside Publishing Company. 1988.)

LEGISLACION.

"LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA". Servicio Informativo y Cultural de los Estados Unidos. 1987.

"LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS". Editorial Porrúa, S.A. 1988.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Francisco Ramírez Fonseca. Comentada. Editorial Pac, S.A. de C.V. 1984.