Guía de la ley básica y de procedimientos

bajo la

LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

Esta es una edición revisada de un folleto originalmente publicado en 1962. Proporciona una base para un mejor entendimiento de la Lay Nacional de Relaciones del Trabajo y su administración.

Una tabla especial que muestra sistemáticamente los tipos de casos en los cuales un patrono o una unión pueden estar envueltos bajo la Ley, incluyendo prácticas ilícitas de trabajo y procedimientos de elección de representante, se encuentra en el centro de este folleto.

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE
WASHINGTON : 1992

De venta por el Superintendent of Documents, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C. 20402-9328

Guía de la ley básica y de procedimientos

bajo la

LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

(Edición Revisada)

Preparada en la Oficina del Asesor Jurídico General
JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

Contenido

Resumen de la Ley 1–2

Propósito de la Ley, 1 . . . Lo que dispone la Ley, 1 . . . Cómo se pone en vigor la Ley, 1 . . . Cómo está organizado este material, 2.

Los Derechos de los Empleados 2–9

Los Derechos Bajo el Artículo 7, 2 . . .

Ejemplos de los derechos bajo el Artículo 7, 2 . . .

Seguridad de la Unión, 3 . . .

Convenios de seguridad de la unión, 3 . . . Requisitos para los convenios de seguridad de la unión, 3 . . . Convenios antes del empleo en la industria de la construcción, 4.

El Derecho a la Huelga, 5 . . .

Huelgas legales e ilegales, 5 . . . Huelgas con un objeto legal, 5 . . . Definición de huelguistas económicos, 6 . . . Definición de huelguistas por práctica ilícita de trabajo, 6 . . . Huelgas ilegales debido a su propósito, 6 . . . Huelgas ilegales debido al momento en que se declaran—Efecto de un contrato de no-huelga, 7 . . . Huelgas ilegales debido al momento en que se declaran—Huelgas al terminar el período del contrato, 8 . . . Huelgas ilegales debido a la mala conducta de los huelguistas, 8 . . .

El Derecho a Piquetear, 8.

Negociación Colectiva y Representación de Empleados 9–22

La Negociación Colectiva, 9 . . .

El deber de negociar impuesto sobre el patrono y la unión, 9 . . . Pasos a tomarse para terminar o modificar un contrato, 10 . . . Cuándo no se requieren los pasos de negociación, 10.

El Representante de los Empleados, 11 . . .

Qué es una unidad de negociación apropiada, 11 . . . Cómo se determina si una unidad es apropiada, 12 . . . Quiénes pueden o no pueden estar incluídos en una unidad, 12 . . . Deberes del representante de negociación y del patrono, 12.

Como Se Selecciona un Representante de Negociación, 13 . . .

Petición para la certificación de representantes, 13 . . . Petición para una elección de decertificación, 14 . . . Desautorización de seguridad de la unión, 14 . . . Fines de la investigación y la vista, 14 . . . Jurisdicción para celebrar una elección, 15 . . . Elecciones aceleradas bajo el Artículo 8(b)(7)(C), 15 . . . Requisito de demostración de interés, 15 . . . La existencia de una cuestión de representación, 15 . . . Quiénes pueden calificar como representantes de negociación, 16.

Impedimentos a una Elección, 16 . . .

Un convenio colectivo vigente, 16 . . . Disposiciones sobre tiempo, 17 . . . Cuándo se puede radicar una petición si existe un contrato, 17 . . . Efecto de una certificación, 18 . . . Efecto de una elección anterior, 18 . . . Cuándo se puede radicar una petición si ha habido una elección anterior, 19.

La Elección de Representación, 19 . . .

Acuerdos de elecciones por consentimiento, 19 . . . Quién decide cuestiones de elecciones, 19 . . . Quiénes pueden votar en una elección de representación, 20 . . . Cuándo se les puede permitir a los huelguistas que voten, 21 . . . Cuándo se celebran elecciones, 21 . . . Celebración de elecciones, 21

Artículo 8(a)(1)—Intervención Con los Derechos del Artículo 7, 23 . . .

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(1), 23.

Artículo 8(a)(2)—Dominación o Ayuda Ilegal y Apoyo de una Organización Obrera, 24 . . .

Dominación, 24 . . . Ayuda y apoyo ilegales, 24 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(2), 24 . . . El remedio en casos de dominación es diferente al remedio en casos de ayuda y apoyo ilegales, 25 . . . Cuándo puede un patrono pagarles a los empleados por actividad unional durante horas laborales, 25.

Artículo 8(a)(3)—Discriminación Contra Empleados, 25 . . .

La excepción de seguridad de la unión en el Artículo 8(a)(3), 26 . . . La Ley no limita el derecho del patrono a despedir por razones económicas, 26 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(3), 27.

Artículo 8(a)(4)—Discriminación por Actividad en la JNRT, 28 . . .

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(4), 28.

Artículo 8(a)(5)—Negativa a Negociar de Buena Fe, 28 . . .

Asuntos sobre los cuales se requiere negociar, 28 . . . Definición de la obligación de negociar, 29 . . . Qué constituye una violación del Artículo 8(a)(5), 29 . . . Obligación de reunirse y conferenciar, 29 . . . Obligación de suministrar información, 29 . . . Contratación multipatronal, 30 . . . Obligación de abstenerse de acciones unilaterales, 30 . . . Obligación de patronos sucesores, 30 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(5), 30.

Artículo 8(e)—Concertar un Acuerdo Sobre "Hot Cargo", 31 . . .

Lo que se prohibe, 31 . . . Excepciones para las industrias de la construcción y de la ropa, 32.

Artículo 8(b)(1)(A)—Restricción y Coacción de los Empleados, 32 . . .

El Artículo 8(b)(1)(A) comparado con el Artículo 8(a)(1), 33 . . . Qué viola el Artículo 8(b)(1)(A), 33 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(1)(A), 34.

Artículo 8(b)(1)(B)—Restricción y Coacción de Patronos, 35 . . .

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(1)(B), 35.

Artículo 8(b)(2)—Causar o Intentar Causar Discriminación, 36 . . .

Qué conducta viola el Artículo 8(b)(2), 36 . . . Convenios y prácticas ilegales de "hiring hall", 37 . . . Convenios ilegales de seguridad de la unión, 38 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(2), 38

Artículo 8(b)(2)—Causar o Intentar Causar Discriminación, 36 . . .

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(3), 40.

Artículo 8(b)(4)—Huelgas y Boicots Prohibidos, 41 . . .

Acción proscrita: Inducir a, o alentar una huelga, paro de trabajo, o boicot, 41 . . . Acción proscrita: Amenazas, coacción, y restricción, 44 . . . Subpárrafo (A)—Objeto prohibido: Compeler el ingreso en una organización patronal u obrera o compeler la concertación de un acuerdo de "hot cargo", 44 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(4)(A), 45 . . . Subpárrafo (B)—Objeto prohibido: Compeler a un boicot o paro de trabajo, 45 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(4)(B), 45 . . . Cuando un patrono no está protegido de huelgas y boicots secundarios, 46 . . . Cuando una unión puede piquetear a un patrono que usa el mismo local de otro patrono, 47 . . . El piquete en portones de contratistas, 48 . . . Subpárrafo (B)—Objeto prohibido: Forzar el reconocimiento de una unión no certificada, 48 . . . Subpárrafo (C)—Objeto prohibido: Forzar el reconocimiento de una unión si

otra unión ha sido certificada, 49 . . . Subpárrafo (D)—Objeto prohibido: Forzar la asignación de cierto trabajo a ciertos empleados, 49 . . . La publicidad, tal como las hojas sueltas, permitida por el Artículo 8(b)(4), 49.

Artículo 8(b)(5)—Cuotas Excesivas o Discriminatorias, 50 . . .

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(5), 50.

Artículo 8(b)(6)—(Prebendaje), 50.

Artículo 8(b)(7)—Piqueteo por Uniones No Certificadas con Fines de Organización y Reconocimiento, 50 . . .

El piquete por publicidad, 51 . . . Elecciones aceleradas bajo el Artículo 8(b)(7)(C), 52 . . . Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(7), 52.

Artículo 8(e)—Concertar un Acuerdo de "Hot Cargo," 52.

Artículo 8(g)—Declararse en huelga o piquetear sin advertencia Instituciones para el Cuidado de la Salud, 53.

Como Se Pone En Vigor la Ley **53–66**

Organización de la JNRT, 53 . . .

La Junta; el Asesor Jurídico General; las Oficinas Regionales, 53 . . . Funciones de la JNRT, 53.

Autoridad de la JNRT, 54 . . .

Empresas cuyas operaciones afectan el comercio, 54 . . . Qué es el comercio, 54 . . . Cuándo las operaciones de un patrono afectan el comercio, 55 . . . La Junta no toma acción en todos los casos que afectan el comercio, 55 . . . Normas de jurisdicción de la JNRT, 55 . . . La Ley no cubre a ciertos individuos, 59 . . . Definición de supervisor, 59 . . . La Ley no cubre a ciertos patronos, 60

Procedimientos de la JNRT, 60 . . .

Procedimiento en casos de representación, 60 . . . Procedimiento en casos de prácticas ilícitas de trabajo, 60 . . . La regla de los seis meses que limita la expedición de una querella, 61 . . . Apelación ante el Asesor Jurídico General si no se expide una querella, 62.

Facultades de la JNRT, 62 . . .

Facultades con relación a investigaciones, 62 . . . El propósito de la Ley es remediar, no incriminar, 63 . . . La Junta puede ordenar acción afirmativa, 63 . . . Ejemplos de acción afirmativa dirigida a los patronos, 63 . . . Ejemplos de acción afirmativa dirigida a las uniones, 63.

Procedimientos Especiales en Ciertos Casos, 64 . . .

Procedimientos en disputas jurisdiccionales, 65 . . . A la investigación de ciertos cargos tiene que dársele prioridad, 65 . . . Procedimiento de entredicho bajo el Artículo 10(1), 65 . . . Se puede procurar obtener un recurso de entredicho en otros casos, 65.

Las Ordenes de la Junta Puestas en Vigor por la Corte, 66 . . .

En la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, 66 . . . Revisión por la Corte Suprema de los Estados Unidos, 66.

Conclusión **66–67**

Suplementos

Tabla, "Tipos de Casos", 42 y 43 . . . Mapa señalando áreas y oficinas regionales, 68 . . . Lista de los directores regionales y direcciones de las oficinas regionales, 69.

Prefacio

Las oficinas regionales de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo han encontrado que más de cinco décadas después de su aprobación todavía hay gran necesidad de información básica sobre la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. Los miembros del personal han expresado la necesidad de una explicación sencilla de la Ley a la cual todas las personas puedan referirse como guía. Para cumplir con esta demanda, la ley básica bajo el Estatuto ha sido expuesta en este folleto de un modo no técnico, de manera que aquellos que estén afectados por la misma puedan comprender mejor cuáles son sus derechos y obligaciones.

Cualquier esfuerzo por expresar los principios básicos de una ley de un modo sencillo es tarea provocadora e inenvidiable. Esto es especialmente cierto en cuanto a la ley obrera, un campo de la ley relativamente complejo. Cualquier persona que lea este folleto debe tener en mente cierta cautela.

Primeramente, debe hacerse hincapié en que la Oficina del Asesor Jurídico General no emite opiniones a manera de asesoramiento y este material no puede considerarse como una declaración oficial de la ley. Representa la opinión de la Oficina del Asesor Jurídico General a la fecha de publicación solamente. Es importante notar que la ley cambia y progresa. De hecho, es el deber de la Agencia mantener sus decisiones al corriente de condiciones variables, aunque dentro del estatuto básico. Por consiguiente, en el transcurso del tiempo nadie puede depender de estas declaraciones como si fueran absolutas hasta tanto, y a menos que se haya comprobado, si la ley ha sido o no modificada substancial o específicamente.

Además, estos son solamente principios generales amplios y no incluyen innumerables principios subordinados y reglas detalladas. Solamente mediante la evaluación de hechos específicos a la luz de principios existentes y con la asistencia de asesoramiento experto podría una persona encontrarse en posición de saber definitivamente cuando la conducta propuesta puede situarse bajo el estatuto. Ninguna cartilla o texto puede constituir asesoramiento legal en situaciones reales específicas. Este esfuerzo por mejorar la educación básica sobre el

estatuto no debe considerarse como tal. Muchas áreas del estatuto permanecen sin ponerse a prueba. Los asesores legales y otros expertos pueden encontrar el cuerpo total de "la Ley de la Junta" en otras publicaciones de la Agencia.

Otra advertencia: Este folleto no trata de cuestiones que surjen de otras leyes obreras, sino que solamente trata sobre la Ley de informes y Divulgación de Asuntos Obrero-Patronales, Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro, Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, Ley del Trabajo en las Vías Ferroviarias, Ley de Normas Equitativas de Trabajo, la Ley Walsh-Healy, la Ley Davis-Bacon, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley Federal de Seguridad y Salud en las Minas y la Ley de Preferencia de Veteranos, no se discuten en este folleto.

Finalmente, este trabajo no refleja la opinión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo como la agencia adjudicadora que finalmente decidirá cada caso según le sea sometido.

Se espera que con esta nota de cautela este folleto le sirva de ayuda a aquellos que tengan la necesidad de una mejor comprensión básica de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

Guía de la Ley Básica y de Procedimientos Bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo

Resumen de la Ley

Es de interés nacional para los Estados Unidos mantener plena producción en su economía. Las contiendas industriales entre empleados, patronos, y organizaciones obreras interfieren con la plena producción y son contrarias a nuestro interés nacional. La experiencia ha demostrado que las disputas obreras pueden aminorarse si las partes envueltas reconocen los derechos legítimos de cada una en sus relaciones entre sí. Para establecer estos derechos bajo la ley, el Congreso promulgó la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. El fin de la misma es definir y proteger los derechos de los empleados y los patronos, fomentar la negociación colectiva, y eliminar ciertas prácticas por parte de las organizaciones obreras y los patronos que son perjudiciales al bienestar general.

Propósito de la Ley

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo declara y define los derechos de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus patronos a través de representantes seleccionados por ellos mismos. Para asegurarse de que los empleados pueden seleccionar libremente sus propios representantes con el fin de negociar colectivamente, la Ley establece un procedimiento mediante el cual ellos pueden hacer su selección en una elección por voto secreto celebrada por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Además, para proteger los derechos de los empleados y de los patronos, y para evitar las disputas obreras que afectarían adversamente los derechos del público, el Congreso ha definido ciertas prácticas de los patronos y las uniones como prácticas ilícitas de trabajo.

Lo que dispone la Le

La Ley se administra y se pone en vigor principalmente por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y el Asesor Jurídico General actuando mediante más de 52 Oficinas Regionales y otras oficinas de área situadas en ciudades importantes de varias zonas del país. El Asesor Jurídico General y su personal en las Oficinas Regionales investigan y procesan casos de prácticas ilícitas de trabajo y celebran elecciones para determinar los representantes de los empleados. La Junta de cinco miembros decide los casos en que estén envueltas prácticas ilícitas de trabajo y determina cuestiones de elecciones de representación que le sean sometidas por las Oficinas Regionales.

Cómo se pone en vigor la Ley

Cómo está organizado este material

Los derechos de los empleados, incluyendo los derechos a organizarse y a negociar colectivamente que están protegidos por el Artículo 7 de la Ley, se presentan primeramente en este folleto. Las disposiciones de la Ley con relación a los requisitos para convenios de seguridad de la unión están cubiertos en la misma sección, la cual también incluye una discusión del derecho a la huelga y el derecho a piquetear. Las obligaciones envueltas en la negociación colectiva y las disposiciones de la Ley para la selección de representantes de los empleados son tratadas en la siguiente sección. Las prácticas ilícitas de trabajo de patronos y de organizaciones obreras se presentan en secciones separadas. La sección final, titulada "Cómo se pone en vigor la Ley", expone la organización de la JNRT; su autoridad y limitaciones; sus procedimientos y facultades en asuntos de representación, en casos de prácticas ilícitas de trabajo, y en ciertos procedimientos especiales bajo la Ley; y las disposiciones de la Ley con relación al cumplimiento con las órdenes de la Junta.

Los Derechos de los Empleados

Los derechos de los empleados se exponen principalmente en el Artículo 7 de la Ley, que dispone o siguiente:

Los Derechos Bajo el Artículo 7

Artículo 7: Los empleados tendrán derecho a organizarse, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, a negociar colectivamente a través de representantes seleccionados por ellos mismos, y a dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua, y también tendrán derecho a abstenerse de participar en cualesquiera o en todas dichas actividades salvo hasta el punto en que tal derecho sea afectado por un convenio que requiera, como condición de empleo, el ser miembro de una organización obrera según lo autoriza el artículo 8(a)(3).

Los siguientes son ejemplos de los derechos protegidos por este artículo:

Ejemplos de los derechos bajo el Artículo 7

- Constituir o tratar de constituir una unión entre los empleados de una compañía.
- Ingresar en una unión sea ésta reconocida por el patrono o no.

- Ayudar a una unión a organizar a los empleados de un patrono.
- Declarar una huelga para conseguir mejores condiciones de trabajo.
- Abstenerse de participar en actividades a favor de una unión.

La Seguridad de la Unión

La Ley permite, bajo ciertas condiciones, que una unión y un patrono concierten un convenio, llamado un convenio de seguridad de la unión, que requiera que los empleados hagan ciertas pagos a la unión como condición para retener sus empleos. Un convenio de seguridad de la unión no puede requerir que los solicitantes de empleo sean miembros de la unión para ser empleados y tal convenio no puede requerir que los empleados se afilien a una unión obrera o mantengan afiliación en ella para poder conservar sus empleos. Bajo el convenio de seguridad de la unión se les puede requerir a las personas que eligen pagar las cuotas pero no ser miembros de la unión, al igual que se requiere de los empleados en efecto afiliados a la unión, pagar los honorarios de admisión y las cuotas dentro de cierto período de tiempo (período de gracia), después que el convenio de negociación colectiva entre en vigor o después que se contrate a un nuevo empleado. No obstante, lo más que se puede requerir de los empleados que no son miembros y que expresan a la unión su oposición al uso de sus honorarios para propósitos no representativos es que paguen su cupo de los costos de la unión relacionados a las actividades representativas (tales como la negociación colectiva, la administración del convenio y la liquidación de quejas). Este "período de gracia", después del cual el convenio de seguridad de la unión entra en vigor, no puede ser de menos de 30 días salvo en la industria de la construcción. La Ley permite un período menor de gracia, de 7 días completos, en la industria de la construcción (Artículo 8(f)). Un convenio de seguridad de la unión que disponga un período de gracia menor que el permitido por la ley es inválido, y cualquier empleado que sea despedido porque él o ella no ha cumplido con tal convenio tiene derecho a ser reinstalado en su empleo.

Convenios de seguridad de la unión

Bajo un convenio de seguridad de la unión los empleados que tengan objeciones por razones de

religión a afiliarse a una unión laboral, o a prestarle apoyo financiero, pueden ser eximidos de pagar la cuota sindical y la cuota de admisión. No obstante, se les puede requerir a estos empleados que hagan contribuciones a una organización laica no laboral y exonerada del pago de impuestos, en lugar de hacer pagos a una unión obrera. Los sindicatos que representen a tales empleados podrían también cobrarles el costo razonable de cualquier queja procesada a petición del empleado.

Requisitos para los convenios de seguridad de la unión

Para que un convenio de seguridad de la unión sea válido, debe llenar todos los requisitos siguientes:

1. La unión no puede haber sido asistida o controlada por el patrono (véase el Artículo 8(a)(2) bajo "Prácticas Ilícitas de Trabajo de Patronos" en las páginas 23-25).
2. La unión tiene que ser la representante de la mayoría de los empleados en la unidad apropiada de contratación colectiva cubierta por dicho convenio cuando sea concertado.
3. La autoridad de la unión para concertar tal convenio no puede haber sido revocada por los empleados en una elección de la Junta dentro de los 12 meses anteriores.
4. El convenio tiene que disponer el período de gracia adecuado.

Convenios antes del empleo en la industria de la construcción

El Artículo 8(f) de la Ley le permite a un patrono que se dedica principalmente a la industria de la construcción, firmar un convenio de seguridad de la unión con una unión sin que ésta haya sido designada la representante de sus empleados según requiere de otro modo la Ley. El convenio puede concertarse antes de que el patrono haya empleado obreros para un proyecto y se aplicará a ellos cuando sean empleados. No obstante, según se ha señalado anteriormente, las provisiones de seguridad de la unión de un contrato de negociación colectiva en la industria de la construcción podrían entrar en vigor, con respecto a nuevos empleados depués de siete (7) días completos. Si el convenio se concierta mientras los empleados están trabajando, tiene que concederles a los empleados actuales el mismo período de gracia de 7 días para cumplir. Asi como en cualquier otro convenio de seguridad de la unión, la unión envuelta no puede recibir asistencia del patrono o estar controlada por él.

Los convenios de negociación colectiva en la industria de la construcción pueden incluir las siguientes disposiciones adicionales, según el Artículo 8(f):

1. El requisito de que el patrono notifique a la unión en cuanto a vacantes.
2. Una disposición que le dé a la unión la oportunidad de referirle candidatos de empleo calificados para dichos empleos.
3. Normas de requisitos para el empleo basadas en entrenamiento o experiencia.
4. Una disposición para conceder prioridad en empleo basada en la duración del servicio con el patrono, en la industria, o en la zona geográfica específica.

Estas cuatro disposiciones de empleo pueden ser legalmente incluídas en convenios de negociacion colectiva que cubren a empleados en otras industrias también.

Finalmente, según el Artículo 14(b) de la Ley, los estados individuales pueden prohibir, y algunos estados han prohibido, ciertos tipos de convenios de seguridad de la unión.

El Derecho a la Huelga

El Artículo 7 de la Ley dice en parte, "Los empleados tendrán el derecho . . . a dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua". Las huelgas están incluidas entre las actividades concertadas de los empleados protegidas por este artículo. El Artículo 13 también concierne el derecho a la huelga. Reza como sigue:

> Nada de lo contenido en esta Ley, salvo lo específicamente dispuesto en la misma, se interpretará bien a los fines de intervenir con o impedir o disminuir en alguna forma el derecho a la huelga, o bien para afectar las limitaciones o requisitos de tal derecho.

Puede verse claramente al leer estas dos disposiciones que la ley no sólo garantiza el derecho de los empleados a la huelga, sino que también impone limitaciones y requisitos en el ejercicio de tal derecho. Véase, por ejemplo, restricciones a las huelgas en instituciones para el cuidado de la salud, página 53.

Huelgas legales e ilegales

La legalidad de una huelga puede depender del objeto o el propósito de la misma, de cuándo se declare, o de la conducta de los huelguistas. El objeto, u objetos, de una huelga y si los objetos son o no son legales son cuestiones que no siempre son fáciles de determinar. Tales cuestiones a menudo tienen que ser decididas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Las consecuencias pueden ser serias para los empleados en huelga y para los patronos, ya que están envueltas cuestiones de reinstalación en los empleos y paga atrasada.

Se debe hacer hincapié en que lo que sigue es sólo un bosquejo breve. Un análisis detallado de la ley con relación a las huelgas, y de aplicación de la ley a todos los hechos que puedan surgir en relación con las huelgas, se encuentra fuera del alcance de este material. Los empleados y patronos que prevean que han de estar envueltos en una huelga deben proceder cautelosamente y basarse en asesoramiento competente.

Huelgas con un objeto legal

Los empleados que se levantan en huelga con un objeto legal caen dentro de dos clases—"huelguistas económicos" y "huelguistas por práctica ilícita de trabajo". Ambas clases continúan siendo empleados, pero los huelgistas por prácticas ilícitas de trabajo tienen más derecho a reinstalación en sus empleos.

Definición de huelguistas económicos

Si el objeto de una huelga es obtener del patrono alguna concesión económica tal como salarios más altos, menos horas de trabajo, o mejores condiciones de empleo, a los empleados en huelga se les llama huelguistas económicos. Ellos retienen su status como empleados y no pueden ser despedidos, pero pueden ser reemplazados por su patrono. Si el patrono ha colocado a reemplazos permanentes bona fide que están llenando las plazas de los huelguistas económicos cuando los huelguistas solicitan incondicionalmente regresar al trabajo, los huelguistas no tienen derecho a ser reinstalados en sus empleos en ese momento. Sin embargo, si los huelguistas no obtienen empleo regular y substancialmente equivalente, tienen derecho a ser llamados para empleos para los cuales estén calificados cuando haya plazas abiertas en dichos empleos si ellos, o su representante de negociación, han hecho una solicitud incondicional para ser reinstalados.

A los empleados que se levantan en huelga en protesta por una práctica ilícita de trabajo cometida por su patrono se les llama huelguistas por práctica ilícita de trabajo. A dichos huelguistas no se les puede ni despedir ni reemplazar permanentemente. Cuando la huelga termina, a menos que los huelguistas por práctica ilícita de trabajo hayan incurrido en serios desórdenes o mala conducta, tienen derecho a obtener sus empleos de nuevo aunque los empleados que hayan sido colocados para hacer su trabajo tengan que ser despedidos.

Definición de huelguistas por práctica ilícita de trabajo

Si la Junta encuentra que a los huelguistas económicos o huelguistas por práctica ilícita de trabajo que han hecho una solicitud incondicional para ser reinstalados se les ha negado reinstalación ilegalmente por el patrono, la Junta puede adjudicarle paga atrasada a dichos huelguistas a partir del momento en que debieron haber sido reinstalados.

Una huelga puede ser ilegal porque el objeto, o propósito, de la misma es ilegal. Una huelga en apoyo de una práctica ilícita de una unión, o una que puede causar que un patrono cometa una práctica ilícita de trabajo, puede ser una huelga con un objeto ilegal. Por ejemplo, es una práctica ilícita de trabajo el que un patrono despida a un empleado por no haber hecho ciertos pagos a la unión cuando no existe un convenio de seguridad de la unión (Artículo 8(a)(3)). Una huelga con el objeto de forzar a un patrono a que haga ésto sería una huelga con un objeto ilegal, y por lo tanto, una huelga ilegal. Las huelgas de esta naturaleza se discutirán en relación con varias prácticas ilícitas de trabajo en una sección más adelante en esta guía.

Huelgas ilegales debido a su propósito

Además, el Artículo 8(b)(4) de la Ley prohibe las huelgas con ciertos objetos aunque los objetos en sí no sean necesariamente ilegales si se obtienen por otros medios. Un ejemplo de esto sería una huelga para forzar al Patrono A a que cesara de hacer negocios con el Patrono B. No es ilegal el que el Patrono A cese voluntariamente de hacer negocios con el Patrono B, ni tampoco es ilegal el que una unión meramente le solicite que cese de hacerlos. Sin embargo, es ilegal el que una unión declare una huelga con el objeto de forzar al patrono a que cese de hacer dichos negocios. Estos puntos serán cubiertos más detalladamente en la explicación del Artículo 8(b)(4).

En todo caso, los empleados que participen en una huelga ilegal pueden ser despedidos y no tienen derecho a reinstalación en sus empleos.

Huelgas ilegales debido al momento en que se declaran – Efecto de un contrato de no-huelga

Una huelga que viole una disposición de no-huelga de un contrato no está protegida por la Ley, y los empleados en huelga pueden ser despedidos o disciplinados de algún otro modo, a menos que la huelga sea declarada para protestar sobre ciertas prácticas ilícitas de trabajo cometidas por el patrono. Debe notarse que no todas las negativas a trabajar son consideradas huelgas y de tal manera violaciones a las disposiciones de no-huelga. Se ha sostenido que un paro (''walkout'') debido a condiciones anormalmente peligrosas para la salud, tal como un sistema de ventilación defectuoso en un taller de pintura a presión, no viola una disposición de no-huelga.

Huelgas ilegales debido al momento en que se declaran – Huelgas al terminar el periodo del contrato

El Artículo 8(d) dispone que cuando cualquiera de las partes desee terminar o modificar un contrato vigente, debe cumplir con ciertas condiciones. (Véase la página 9). Si no se llenan estos requisitos, una huelga para terminar o modificar un contrato es ilegal y los huelguistas que participen en ella pierden su status como empleados del patrono envuelto en la disputa obrera. Sin embargo, si la huelga fue causada por la práctica ilícita de trabajo del patrono, los huelguistas se clasifican como huelguistas por práctica ilícita de trabajo y su ''status'' no es afectado por dejar de seguir el procedimiento requerido.

Huelgas ilegales debido a la mala conducta de los huelguistas

A los huelguistas que participen en actos serios de mala conducta en el curso de una huelga puede negárseles reinstalación a sus anteriores empleos. Esto se aplica a los huelguistas económicos así como a los huelguistas por práctica ilícita de trabajo. Se ha sostenido que los actos serios de mala conducta incluyen, entre otras cosas, la violencia y amenazas de violencia. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha declarado que una huelga ''sentada'' en la que los empleados simplemente permanezcan en la planta y rehusen trabajar, de tal manera privando al dueño de su propiedad, no está protegida por la ley. Ejemplos de actos serios de mala conducta que podrían causar que los empleados envueltos perdieran su derecho a reinstalación en sus empleos son:

- Que los huelguistas corporalmente bloqueen a las personas para que no entren o salgan de la planta en huelga.

- Que los huelguistas amenacen con ejercer violencia contra los empleados no-huelguistas que estén entrando a la planta.
- Que los huelguistas ataquen a representantes del patrono.

El Derecho a Piquetear

Asimismo, el derecho a piquetear está sujeto a limitaciones y requisitos. Así como con el derecho a la huelga, el piquete puede prohibirse debido al objeto del mismo, o a la ocasión en que se lleve a cabo, o por mala conducta en la línea de piquete. Además, el Artículo 8(b)(7) declara que es una práctica ilícita de trabajo el que una unión levante un piquete con ciertos objetos, esté el piquete acompañado de una huelga o no. Esto será cubierto con más detalle en la sección sobre prácticas ilícitas de trabajo.

Negociación Colectiva y Representación de Empleados

La negociación colectiva es uno de los puntos claves de la Ley. El Artículo 1 de la Ley declara que la política de los Estados Unidos ha de llevarse a cabo "alentando la práctica y el procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por parte de los obreros del derecho de la plena libertad de asociación, de organizarse entre si y de la designación de representantes seleccionados por ellos mismos, con el propósito de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda o protección mutua".

La Negociación Colectiva

La negociación colectiva se define en la Ley. El Artículo 8(d) requiere que el patrono y el representante de sus empleados se reúnan con frecuencia razonable para conferenciar de buena fe sobre ciertos asuntos y para poner por escrito cualquier acuerdo a que llegaren si cualquiera de las partes lo solicita. Las partes deben conferenciar de buena fe con respecto a jornales, horas, y otros términos o condiciones de empleo, la negociación de un convenio, o cualquier cuestión que surja bajo un convenio.

El deber de negociar impuesto sobre el patrono y la unión

Estas obligaciones son impuestas igualmente sobre el patrono y el representante de sus empleados. Es una práctica ilícita de trabajo el que cualquiera de las partes rehuse negociar colectivamente con la otra. Sin embargo, esta obligación no compele a ninguna de las partes a que esté de acuerdo con una proposición de la otra, ni le requiere a ninguna de las partes que haga concesiones a la otra.

El Artículo 8(d) dispone además que cuando un convenio colectivo esté en vigor, ninguna de las partes del contrato terminará o modificará el mismo a menos que la parte que desee terminar o modificar el contrato tome los siguientes pasos:

Pasos a tomarse para terminar o modificar un contrato

1. Tiene que notificar a la otra parte del contrato por escrito sobre la propuesta terminación o modificación 60 días antes de la fecha señalada para la expiración del contrato. Si el contrato no está señalado para terminar en una fecha específica, la notificación por escrito debe darse 60 días antes de la fecha en que se propone que tenga efecto la terminación o modificación.
2. Tiene que ofrecer reunirse y conferenciar con la otra parte con el fin de negociar un nuevo contrato o un contrato que contenga los cambios propuestos.
3. Dentro de los 30 días después de la notificación a la otra parte, tiene que notificar al Servicio Federal de Mediación y Conciliación sobre la existencia de una disputa si no se ha llegado a un acuerdo para esa fecha. También tiene que notificar al mismo tiempo a cualquier agencia de mediación o conciliación Estatal o Territorial en el Estado o Territorio donde ocurrió la disputa.
4. Tiene que mantener en toda fuerza y vigor, sin recurrir a la huelga o al cierre, todos los términos y condiciones del contrato vigente hasta 60 días después de haber notificado a la otra parte o hasta la fecha señalada para la expiración del contrato, de dichas fechas la que fuere posterior.

(En el caso de una institución para el cuidado de la salud, el requisito en los párrafos 1 y 4 es de 90 días, y en el párrafo 3 es de 60 días. Además, hay un requisito de aviso de 30 días a las agencias en el párrafo 3 cuando una disputa surge en la negociación de un contrato inicial.)

Cuándo no se requieren los pasos de negociación

Los requisitos de los párrafos 2, 3, y 4 que preceden dejan de aplicarse si la JNRT expide un certificado demostrando que el representante de los empleados que es una de las partes del contrato ha sido reemplazado por un representante distinto o ha sido rechazado por los empleados. A ninguna de las partes se le requiere que discuta o convenga en ninguna modificación de las disposiciones del contrato si

la otra parte propone que la modificación entre en vigor antes de que la disposición pudiera ser reabierta de acuerdo con los términos del contrato.

Según se ha señalado, cualquier empleado que participe en una huelga dentro del período de aviso pierde su status como empleado del patrono contra quien se haya declarado la huelga. Esta pérdida de status cesa, sin embargo, cuando el mismo patrono lo reemplee, si es que lo reemplea.

El Representante de los Empleados

El Artículo 9(a) dispone que los representantes de los empleados que hayan sido "designados o seleccionados para los fines de negociación colectiva por la mayoría de los empleados en una unidad apropiada para dichos fines serán los representantes exclusivos de todos los empleados en dicha unidad para los fines de negociación colectiva".

Qué es una unidad de negociación apropiada

Una unidad de empleados es un grupo de dos o más empleados que comparten intereses y condiciones comunes de empleo y pueden razonablemente ser agrupados para los fines de negociación colectiva. Bajo la Ley, la determinación de lo que constituye una unidad apropiada para tales fines se deja a la discreción de la JNRT. El Artículo 9(b) dice que la Junta decidirá en cada caso de representación si "con el propósito de asegurar a los empleados la más completa libertad en el ejercicio de los derechos garantizados por esta Ley, la unidad apropiada para los fines de negociación colectiva será la unidad del patrono, la del oficio, planta, o subdivisión de la misma".

Sin embargo, esta amplia discreción está limitada por varias otras disposiciones de la Ley. El Artículo 9(b)(1) dispone que la Junta no aprobará como apropiada una unidad que incluya a empleados profesionales y no profesionales, a menos que una mayoría de dichos empleados profesionales vote por su inclusión en la unidad mixta.

El Artículo 9(b)(2) dispone que la Junta no decidirá que una propuesta unidad de empleados de oficio no es apropiada sencillamente porque la Junta anteriormente haya aprobado una unidad diferente, a menos que una mayoría de los empleados en la propuesta unidad de empleados de oficio vote en contra de ser representados aparte.

El Artículo 9(b)(3) le prohibe a la Junta incluir a guardianes en la misma unidad con otros

empleados. También le prohibe a la Junta certificar a una organización obrera como la representante de una unidad de guardianes si dicha organización obrera admite en su matrícula a empleados que no son guardianes o si está "directa o indirectamente afiliada" con una organización que admita en su matrícula a empleados que no son guardianes.

Cómo se determina si una unidad es apropiada

Generalmente, se determina si una unidad contratante es apropiada a base de los intereses comunes de empleo de los empleados envueltos. Aquellos que tengan los mismos intereses o intereses substancialmente similares en cuanto a jornales, horas, y condiciones de trabajo se refiere, se agrupan juntos en una unidad contratante. En la determinación de si la unidad propuesta es apropiada también se toman en consideración los siguientes factores:

1. Cualquier historial de negociación colectiva.
2. Los deseos de los empleados interesados.
3. Hasta qué punto están organizados los empleados. El Artículo 9(c)(5) le prohibe a la Junta que permita que este factor sea decisivo.

Finalmente, con respecto a unidades en la industria del cuidado de la salud, la Junta se guía también por el interés del Congreso en evitar interrupciones en la prestación de servicios de salud y por la directiva del Congreso de minimizar el número de unidades de negociación apropiadas.

Quiénes pueden o no pueden estar incluídos en una unidad

Una unidad puede cubrir a los empleados en una planta de un patrono, o puede cubrir a empleados en dos o más plantas de un mismo patrono. En algunas industrias donde los patronos están agrupados en asociaciones voluntarias, una unidad puede incluir a empleados de dos o más patronos en cualquier número de localizaciones. Debe notarse que una unidad contratante puede incluir solamente a personas que sean "empleados" dentro del significado de la Ley. La Ley excluye a ciertos individuos, tales como obreros agrícolas, contratistas independientes, supervisores, y personas en puestos ejecutivos, del significado de "empleados". Ninguno de estos individuos puede ser incluído en una unidad contratante

establecida por la Junta. Además, la Junta, como cuestión de política, excluye de las unidades contratantes a empleados que actúen en una capacidad confidencial con oficiales de relaciones obreras de un patrono.

Una vez que un representante de los empleados haya sido designado por la mayoría de los empleados en una unidad apropiada, la Ley hace a dicho representante el agente exclusivo de negociación para todos los empleados en la unidad. Como agente exclusivo de negociación, éste tiene el deber de representar igualmente a todos los empleados en la unidad sin tomar en consideración el que sean o no miembros de la unión o sus actividades unionales. Una vez que un representante de negociación colectiva haya sido designado o seleccionado por los empleados de un patrono, es ilegal para el patrono negociar con empleados individualmente, con un grupo de empleados, o con otro representante de los empleados.

Deberes del representante de negociación y del patrono

El Artículo 9(a) dispone que cualquier empleado individual o grupo de empleados tendrá derecho en cualquier momento a presentar quejas o agravios a su patrono y hacer que dichas quejas o agravios sean arreglados, sin la intervención del representante de negociación, siempre y cuando que:

1. El arreglo no sea incompatible con los términos de un convenio colectivo que esté en vigor en ese momento.
2. Al representante de negociación se le haya dado oportunidad de estar presente al efectuarse dicho arreglo.

Como se Selecciona un Representante de Negociación

La Ley requiere que un patrono negocie con el representante seleccionado por sus empleados. Uno de los procedimientos más comunes mediante el cual los empleados pueden seleccionar un representante de negociación es una elección de representación por voto secreto.

La JNRT puede celebrar tal elección solamente cuando se ha radicado una petición solicitando la misma. Una petición para la certificación de representantes puede ser radicada por un empleado o un grupo de empleados o cualquier individuo u organización obrera actuando a nombre de ellos, o puede ser radicada por un patrono. Si es radicada por empleados, o a nombre de éstos, la petición debe tener el endoso de un número substancial de empleados que deseen estar representados para los fines de

Petición para la certificación de representantes

negociación colectiva y debe decir que el patrono de dichos empleados declina reconocer a su representante. Si es radicada por un patrono, la petición tiene que alegar que uno o más individuos u organizaciones obreras han demandado reconocimiento como representantes exclusivos del mismo grupo de empleados.

Petición para una elección de decertificación

La Ley también contiene una disposición mediante la cual los empleados o cualquier persona actuando a nombre de ellos pueden radicar una petición solicitando una elección para determinar si los empleados desean o no desean retener al individuo o la organización obrera que esté actuando en la actualidad como su representante de negociación, haya sido dicho representante certificado por la Junta o reconocido voluntariamente por el patrono. A esto se le llama una elección de decertificación.

Desautorización de seguridad de la unión

Se han hecho también disposiciones para que la Junta determine por voto secreto si los empleados cubiertos por un convenio de seguridad de la unión desean retirar la autoridad de su representante para continuar dicho convenio. A esto se le llama una elección de desautorización de seguridad de la unión y puede conseguirse radicando una petición firmada por 30% o más de los empleados cubiertos por el convenio.

Si usted se refiere a la tabla "Tipos de Casos" en las páginas 42–43 de este folleto, puede serle más fácil entender las diferencias entre los seis tipos de peticiones que pueden radicarse bajo la Ley.

Fines de la investigación y la vista

Se usa la misma forma de petición para cualquier tipo de elección de la Junta. Cuando se radica la petición, la JNRT tiene que investigar la petición, celebrar una vista si es necesario, y ordenar una elección si encuentra que existe una cuestión de representación. El propósito de la investigación es determinar lo siguiente, entre otras cosas:

1. Si la Junta tiene jurisdicción para celebrar una elección.
2. Si existe suficiente demostración de interés por parte de los empleados para justificar una elección.
3. Si existe una cuestión de representación.

4. Si la elección se solicita en una unidad apropiada de empleados.
5. Si el representante nombrado en la petición está calificado.
6. Si existe algún impedimento para que se celebre una elección en la forma de contratos vigentes o elecciones anteriores.

Jurisdicción para celebrar una elección

La jurisdicción de la JNRT para ordenar y celebrar una elección está limitada a aquellas empresas que afectan al comercio. (Esto se trata más ampliamente en las páginas 54-60). Los otros puntos anotados arriba se discutirán en su turno.

Elecciones aceleradas bajo el Artículo 8(b)(7)(C)

Primeramente, sin embargo, debe notarse que el Artículo 8(b)(7)(C) dispone, entre otras cosas, que cuando se radica una petición dentro de un período razonable de tiempo, que no exceda 30 días a partir del comienzo de un piquete por reconocimiento o con fines de organización, la JNRT ordenará una elección "inmediatamente" y certificará los resultados de la misma. Esto es así si el piquete no cae dentro de la protección de la segunda condición del Artículo 8(b)(7)(C). Cuando es apropiado celebrar una elección bajo el Artículo 8(b)(7)(C), no se requiere ni una vista ni la demostración de interés, y la elección se señala más pronto que bajo el procedimiento ordinario.

Requisito de demonstración de interés

Con relación a la demostración de interés, la política es requerir que un peticionario que esté solicitando una elección, bien sea para la certificación o la decertificación de representantes, demuestre que por lo menos el 30% de los empleados favorecen una elección. La Ley requiere también que una petición para una elección de desautorizacion de seguridad de la unión sea radicada por el 30% o más de los empleados en la unidad cubierta por el convenio para que la JNRT celebre una elección con ese fin. La demostración de interés tiene que ser exclusivamente de los empleados que se encuentren en la unidad apropiada de negociación para la cual se esté solicitando la elección.

La existencia de una cuestión de representación

El Artículo 9(c)(1) autoriza a la JNRT a ordenar una elección y certificar los resultados de la misma, siempre y cuando que el expediente demuestre que existe una cuestión de representación. Las peticiones para la certificación de representantes presentan una cuestión de representación si, entre otras cosas, están

basadas en una demanda de reconocimiento por el representante de los empleados y una negativa del patrono a reconocerla. No es necesario que la demanda de reconocimiento se haga de una forma específica; de hecho, la radicación de una petición por el representante mismo se considera una demanda de reconocimiento. La JNRT ha sostenido que aún el representante que esté reconocido por el patrono en la actualidad puede radicar una petición de certificación y que dicha petición presenta una cuestión de representación siempre y cuando que el representante no haya sido certificado anteriormente.

Se suscita también una cuestión de representación cuando se radica una petición de decertificación que desafíe el "status" de representante de un agente de negociación anteriormente certificado o reconocido en la actualidad por el patrono. Sin embargo, una petición de decertificación radicada por un supervisor no levanta una cuestión válida de representación y tiene que ser desestimada.

Quiénes pueden calificar como representantes de negociación

El Artículo 2(4) de la Ley dispone que el representante de los empleados para los fines de negociación colectiva puede ser "cualquier individuo u organización obrera". Ni un supervisor ni ningún otro representante de la gerencia puede ser el representante de los empleados. La política de la JNRT es ordenar una elección y expedir una certificación a menos que el agente de negociación propuesto no califique como representante bona fide de los empleados. Al determinar las calificaciones de una unión como agente de negociación, el factor decisivo es el deseo de la unión de representar a los empleados más bien que su constitución y reglamento. La facultad de la JNRT para certificar a una organización obrera como representante de negociación está limitada por el Artículo 9(b)(3) el cual prohibe la certificación de una unión como representante de una unidad de guardianes si la unión "admite en su matrícula, o está afiliada directa o indirectamente a una organización que admita en su matrícula a empleados que no son guardianes".

Impedimentos a una Elección

Un convenio colectivo vigente

La JNRT ha establecido la pauta de no ordenar una elección entre empleados que estén cubiertos en la actualidad por un convenio colectivo válido salvo conforme a ciertas reglas. Estas reglas, las cuales se siguen en la determinación de si un convenio colectivo existente impedirá o no una elección, se llaman las reglas de impedimento de contrato de la JNRT. No todos los contratos impedirán una elección. Ejemplos

de contratos que no impedirían una elección son:

- Que el contrato no esté por escrito o no esté firmado.
- Que el contrato no haya sido ratificado por los miembros de la unión, si tal acción fuera requerida expresamente.
- Que el contrato no contenga términos o condiciones de empleo substanciales suficientes para estabilizar la relación de negociación.
- Que el contrato pueda ser terminado por cualquiera de las partes en cualquier momento por cualquier razón.
- Que el contrato contenga una cláusula claramente ilegal de seguridad de la unión.
- Que la unidad contratante no sea apropiada.
- Que la unión que concertó el contrato con el patrono ya no exista o no pueda o no desee representar a los empleados.
- Que el contrato discrimine entre empleados por motivos raciales.
- Que el contrato cubra a miembros de la unión solamente.
- Que la unión contratante esté envuelta en un conflicto interno básico con la resultante confusión inestabilizadora en cuanto a la identidad de la unión.
- Que las operaciones del patrono hayan cambiado substancialmente desde que se firmó el contrato.

Disposiciones sobre tiempo

Bajo las reglas de la JNRT un contrato por un período fijo de tres años o menos impedirá una elección durante el período cubierto por el contrato. Un contrato por un período fijo de más de tres años impedirá una elección solicitada por una de las partes contratantes durante la vigencia del contrato, pero

servirá como impedimento a una elección solicitada por una parte ajena al contrato sólo por tres años a partir de la fecha de efectividad del mismo. Un contrato que no sea por un período fijo no servirá de impedimento.

Cuando se puede radicar una petición si existe un contrato

Si no existe un contrato, una petición puede hacer que se efectúe una elección si se radica antes del día en que se firme un contrato. Si la petición se firma el mismo día en que se firme el contrato, el contrato impide una elección. Una vez que el contrato sea efectivo como impedimento de una elección, no se aceptará ninguna petición hasta cerca de la terminación del período durante el cual el contrato sea efectivo como impedimento. Las peticiones radicadas entre los 90 días y los 60 días antes de la terminación del período de impedimento de contrato serán aceptadas y pueden hacer que se efectue una elección. Estos períodos para radicar peticiones relacionadas a instituciones para el cuidado de la salud son 120 días y 90 días, respectivamente. Desde luego, se puede radicar una petición después que el contrato expire. Sin embargo, a los últimos 60 días del período de impedimento de contrato se les llama un período "aislado". Durante este período las partes de un contrato existente están en libertad de negociar un nuevo contrato o convenir en prorrogar el existente. Si llegan a un acuerdo en este período, no se aceptarán peticiones hasta 90 días antes de la terminación del nuevo período de impedimento de contrato.

Efecto de una certificación

Además de las reglas sobre impedimento de contrato, la JNRT ha establecido una regla al efecto de que cuando un representante haya sido certificado por la Junta, ordinariamente la certificación será obligatoria por lo menos por un año y una petición que sea radicada antes de que expire el año de certificación será desestimada. En casos en que el representante certificado y el patrono concierten un convenio colectivo válido durante el año, el contrato vendrá a ser el factor decisivo, y se determinará si se puede radicar una petición de elección mediante las reglas de la Junta sobre impedimento de contrato.

Efecto de una elección anterior

El Artículo 9(c) (3) prohibe que se celebre una elección en cualquier unidad de contratación colectiva o subdivisión de la misma en la cual se haya celebrado una elección válida durante el período de 12 meses precedente. Sin embargo se puede celebrar una nueva elección en una unidad más amplia, pero no en la

misma unidad o subdivisión en la cual se celebró la elección anterior. Por ejemplo, si todos los empleados de producción y mantenimiento en la Compañía A, incluyendo a los dibujantes en la oficina de ingeniería de la compañía, están incluídos en una unidad de contratación colectiva, una elección entre todos los empleados en la unidad impediría otra elección entre todos los empleados en la unidad por 12 meses. Igualmente, una elección entre los dibujantes solamente impediría otra elección entre los dibujantes por 12 meses. Sin embargo, una elección entre los dibujantes no impediría una elección posterior durante el período de 12 meses entre todos los empleados de producción incluyendo a los dibujantes.

Cuando se puede radicar una petición si ha habido una elección anterior

La interpretación de la Junta es que el Artículo 9(c)(3) prohibe solamente que se celebre una elección durante el período de 12 meses, pero no prohibe que se radique una petición. Por consiguiente la JNRT aceptará una petición radicada no más de 60 días antes de la expiración del período de 12 meses. Desde luego, la elección no se puede celebrar hasta después del período de 12 meses. Si se celebra una elección y se certifica a un representante, esa certificación es obligatoria por un año y se desestimará una petición para otra elección en la misma unidad si se radica durante el período de un año después de la certificatión. Si se celebra una elección y no se certifica a ningún representante, la elección impide que se celebre otra elección por 12 meses. Una petición para otra elección en la misma unidad puede radicarse no más de 60 días antes de la expiración del período de 12 meses y la elección se puede celebrar después que expire el período de 12 meses.

La Elección de Representación

El Artículo 9(c)(1) dispone que si existe una cuestión de representación, la JNRT tiene que hacer su determinación mediante una elección por voto secreto. En una elección de representación, a los empleados se les da a escoger entre uno o más representantes de negociación o ningún representante. Para ser certificado como el representante de negociación, un individuo o una organización obrera tiene que recibir la mayoría de los votos válidos depositados.

Acuerdos de elecciones por consentimiento

Una elección se puede celebrar mediante acuerdo entre el patrono y el individuo o la organización obrera que esté demandando representar a los empleados. En tal acuerdo las partes indicarían la fecha,

hora, y sitio convenidos, las alternativas a ser incluídas en la papeleta, y un método para determinar quiénes son elegibles para votar. También autorizarían al Director Regional de la JNRT a celebrar la elección.

Quién decide cuestiones de elecciones

Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la Ley autoriza a la JNRT a ordenar una elección después de una vista. La Ley también autoriza a la Junta a delegar a sus Directores Regionales la decisión de cuestiones relacionadas con elecciones. Bajo esta delegación de autoridad, el Director Regional puede decidir si la unidad es apropiada, ordenar una elección, y certificar los resultados de la misma. A solicitud de una de las partes interesadas, la Junta puede revisar la acción del Director Regional, pero tal revisión no detiene el proceso de la elección a menos que la Junta así lo ordene. Los detalles de la elección se dejan al criterio del Director Regional. Tales asuntos como quiénes pueden votar, cuándo se celebrará la elección, y qué normas de conducta serán impuestas a las partes son decididos de conformidad con las reglas de la Junta y sus decisiones.

Quiénes pueden votar en una elección de representación

Para tener derecho a votar, el empleado tiene que haber trabajado en la unidad durante el período de eligibilidad establecido por la Junta, y tiene que estar empleado en la unidad en la fecha de la elección. Generalmente, el período de elegibilidad es el período de pago del patrono inmediatamente antes de la fecha en que fuere ordenada la elección. Sin embargo, este requisito no se aplica a empleados que se encuentran enfermos, de vacaciones, o que hayan sido suspendidos temporalmente, o a empleados en el servicio militar que comparezcan al sitio de votación en persona. Las reglas de la JNRT toman en consideración el hecho de que en ciertas industrias el empleo es típicamente irregular. En dichas industrias la elegibilidad para votar se determina de acuerdo a fórmulas diseñadas para permitir que voten todos los empleados que tengan un interés substancial contínuo en sus condiciones de empleo. Los siguientes son ejemplos de estas fórmulas, las cuales son diferentes en cada caso:

- En un caso, a los empleados de una compañía de construcción se les permitía votar si habían trabajado para el patrono por lo menos 65 días durante el año anterior a la "fecha de elegibilidad" para la elección.

- En otro caso, se les permitió votar a los estibadores que trabajaron por lo menos 700 horas durante un año específico de contrato, y por lo menos 20 horas en cada mes completo entre el final de dicho año y la fecha en que se ordenó la elección.

- Han sido encontrados elegibles para votar empleados de talento de radio y televisión y músicos en las industrias de películas de televisión, películas cinematográficas y grabación de discos fonográficos si han trabajado en la unidad dos o más días durante el año anterior a le fecha en que la elección fue ordenada.

Cuándo se les puede permitir a los huelguistas que voten

El Artículo 9(c)(3) dispone que los huelguistas económicos que hayan sido reemplazados por empleados permanentes bona fide pueden tener derecho a votar en "cualquier elección celebrada dentro de 12 meses a partir del comienzo de la huelga". Los reemplazos permanentes también son elegibles para votar al mismo tiempo. Como proposición general se considera a un huelguista como económico a menos que la JNRT encuentre que está en huelga debido a prácticas ilícitas de trabajo del patrono. Los hechos en cada caso determinan si un huelguista económico es o no es elegible para votar.

Cuándo se celebran elecciones

Regularmente, las elecciones se celebran dentro de 30 días después de haber sido ordenadas. Las menguas estacionales en la empleomanía o cualquier cambio en las operaciones que impedirían que un número normal de empleados estuviera presente pueden causar que se fije una fecha diferente. Normalmente una elección no se celebra cuando se han radicado cargos de prácticas ilícitas de trabajo salvo que, en ciertos casos, la Junta puede proceder con la elección si la parte que ha radicado el cargo lo solicita.

Celebración de elecciones

Las elecciones de la JNRT se celebran de acuerdo a reglas estrictas diseñadas para ofrecer a los empleados votantes la oportunidad de libremente indicar si desean estar representados para los fines de negociación colectiva. Los detalles de la elección, tales como la fecha y hora, sitio, y aviso de elección, se dejan mayormente al criterio del Director Regional quien usualmente obtiene el acuerdo de las partes en estos asuntos. Cualquiera de las partes en una elección que crea que no se han seguido las reglas de la Junta sobre elecciones puede, dentro de cinco días después que el cotejo de papeletas le haya sido

suministrado, radicar objeciones a la elección ante el Director Regional bajo cuya supervisión se celebró la elección. Las decisiones del Director Regional sobre estas objeciones pueden ser apeladas ante la Junta para que la Junta las decida, salvo en el caso de elecciones que sean celebradas por consentimiento de las partes en cuyo caso las decisiones del Director Regional son finales.

Una elección será anulada si estuvo acompañada de conducta que la JNRT considera creó una atmósfera de confusión o temor de represalias y por lo tanto interfirió con la libertad de los empleados para hacer una selección. En cualquier caso específico, la JNRT no trata de determinar si de hecho la conducta interfirió con la expresión de la libre selección de los empleados, sino que pregunta si dicha conducta tendió a hacerlo. Si fuera razonable creer que la conducta tendería a interferir con la libre expresión de la selección de los empleados, la elección podría ser anulada. Ejemplos de conducta que la Junta considera interfiere con la libre selección por parte de los empleados son:

- Amenazas de pérdida de empleos o beneficios de parte de un patrono o una unión para influenciar los votos o las actividades unionales de los empleados.
- La concesión de beneficios o la promesa de conceder beneficios para influenciar los votos o las actividades sindicales de los empleados.
- El que un patrono despida a empleados para alentar o desalentar sus actividades unionales o el que una unión cause que un patrono tome tal acción.
- El que un patrono o una unión pronuncie discursos de campaña a grupos reunidos de empleados durante horas laborables dentro del período de 24 horas antes de la elección.
- El incitamiento de prejuicio racial o religioso mediante llamados inflamatorios de campaña hechos por un patrono o por una unión.
- Amenazas o el uso de fuerza corporal o violencia en contra de empleados por un patrono o una unión para influenciar sus votos.

- La ocurrencia de violencia o dificultades extensivas o el temor difundido de pérdida de empleo que impide que se celebre una elección justa, sea o no esto causado por un patrono o una unión.

Prácticas Ilícitas de Trabajo de Patronos

Las prácticas ilícitas de trabajo de patronos se encuentran en el Artículo 8(a) de la Ley; aquellas de organizaciones obreras se encuentran en el Artículo 8(b). El Artículo 8(e) menciona una práctica ilícita de trabajo que puede ser cometida sólo por un patrono y una organización obrera actuando en conjunto. La tabla "Tipos de Casos" en las páginas 42–43 puede ser de asistencia en llegar a conocer la relación entre los varios artículos de la Ley sobre prácticas ilícitas de trabajo.

Artículo 8(a)(1)—Intervención con los Derechos del Artículo 7

El Artículo 8(a)(1) le prohibe a un patrono "que intervenga con, restrinja, o coaccione a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados en el Artículo 7". Cualquier intervención proscrita del patrono con los derechos de los empleados a organizar, constituir, ingresar en, o ayudar a una organización obrera, negociar colectivamente, o abstenerse de participar en cualesquiera de dichas actividades, constituye una violación de esta sección. Esta es una prohibición amplia sobre la intervención del patrono, y un patrono viola esta sección cada vez que comete cualquiera de las otras prácticas ilícitas de trabajo. Como consecuencia, cada vez que se comete una violación del Artículo 8(a)(2), (3), (4), o (5), se encuentra una violación del Artículo 8(a)(1) también. A esto se le llama una "violación derivada" del Artículo 8(a)(1).

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(1)

Desde luego, la conducta del patrono puede violar el Artículo 8(a)(1) independientemente. Ejemplos de dichas violaciones independientes son:

- Amenazar a los empleados con la pérdida de sus empleos o beneficios si ellos ingresaran o votaran por una unión.
- Amenazar con cerrar la planta si se organizara una unión en la misma.
- Interrogar a los empleados sobre sus actividades unionales o su condición de miembros en tales circunstancias que tiendan a restringir o coaccionar a los empleados.

- Espiar en las reuniones de la unión, o fingir hacerlo.
- Conceder aumentos de salarios en un tiempo deliberadamente oportuno para desalentar a los empleados de formar o ingresar en una unión.

Artículo 8(a)(2)—Dominación o Ayuda Ilegal y Apoyo de una Organización Obrera

El Artículo 8(a)(2) declara ilegal el que un patrono "domine o intervenga en la formación o administración de cualquier organización obrera o que contribuya a la misma con ayuda financiera o de otra índole". Esta sección no solamente proscribe las "uniones patronales" dominadas por el patrono, sino que también prohibe que un patrono contribuya dinero a una unión que él favorezca o que le conceda a una unión ventajas impropias que le son negadas a uniones rivales.

Dominación

Se considera que una organización obrera está dominada dentro del significado de esta sección si el patrono ha intervenido en su formación y ha contribuído con su ayuda y apoyo a la operación y actividades de la misma hasta tal punto que deba mirarse como la creación del patrono en vez del verdadero representante de los empleados. Dicha dominación es el resultado de una combinación de factores y se ha encontrado que existe no solamente cuando el patrono ha originado la organización, sino también cuando existen otros factores tales como que el patrono decida cómo se establecerá la organización y qué hará, o que representantes de la gerencia de hecho tomen parte en las reuniones y actividades de la organización y traten de influenciar sus acciones y políticas.

Ayuda y apoyo ilegales

Ciertos tipos menores de asistencia del patrono a la unión podrían constituir "interferencia" ilegal aun sin la unión estar "dominada" por el patrono. Por ejemplo, un patrono no debe proveer apoyo financiero a una unión ya sea mediante pagos directos o ayuda financiera indirecta. (Pero un patrono no viola esta prohibición permitiendo que sus empleados consulten con su patrono o con la unión en cuanto a quejas u otros asuntos relacionados a la unión durante horas laborables sin la pérdida de honorarios.)

Cuando uniones rivales están compitiendo para organizar a los empleados de un patrono, se le prohibe al patrono conceder a la unión que él favorece los privilegios que le niega a la otra unión. Se le prohibe también reconocer a cualquiera de las uniones una vez que él sepa que una de las uniones ha

presentado una petición a la Junta demandando una elección de representación. No obstante, cuando un patrono y una unión tienen una relación de negociación ya establecida, se requiere que el patrono continúe negociando con la unión titular aunque una unión rival esté tratando de organizar a los empleados. En estas circunstancias, una petición presentada por el rival no evita el continuo diálogo entre el patrono y el titular a menos que el titular (incumbente) haya perdido el apoyo de la mayoría de los empleados.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(2)

Un patrono viola el Artículo 8(a)(2) de los siguientes modos:

- Tomando parte activa en la organización de una unión o de un comité para representar empleados.
- Ejerciendo presión sobre los empleados para que den apoyo financiero a una unión salvo al poner en vigor un convenio legal de seguridad de la unión.
- Permitiéndole a una de varias uniones, compitiendo para representar a los empleados, que haga solicitaciones en terrenos de la compañía durante horas de trabajo, y negándoles el mismo privilegio o otras uniones.
- Procurando y obteniendo de los empleados y solicitantes de empleo, durante el procedimiento de empleo, solicitudes de ingreso en la unión y autorizaciones firmadas para la deducción de cuotas de la unión.

El remedio en casos de dominación es diferente al remedio en casos de ayuda y apoyo ilegales

Al remediar dichas prácticas ilícitas de trabajo, la JNRT hace distinción entre dominación de una organización obrera y conducta que no constituya más que ayuda ilegal. Cuando el fallo sea que una unión está dominada por un patrono, la Junta ha anunciado que ordenará que se disuelva por completo la organización como representante de los empleados. Pero, si se decide que la organización solamente ha sido apoyada por asistencia del patrono equivalente a menos que dominación, usualmente la Junta ordena al patrono que cese dicho apoyo y que se abstenga de reconocer a la organización hasta tanto haya sido certificada por la Junta como representante bona fide de los empleados.

Artículo 8(a)(3)—Discriminación Contra Empleados

El Artículo 8(a)(3) declara una práctica ilícita de trabajo la discriminación de un patrono contra empleados "con relación al empleo o tenencia del empleo y cualquier término o condición de empleo" con el fin de alentar o desalentar la condición de miembro en una organización obrera. En general, la Ley hace ilegal el que un patrono discrimine en el empleo debido a la actividad unional o cualquier otra actividad grupal de un empleado protegida por la Ley. Una agrupación de empleados, aún sin organizarse formalmente, puede constituir una organización obrera para los fines del Artículo 8(a)(3). También prohibe la discriminación debido a que un empleado se haya abstenido de participar en tal actividad unional o grupal salvo cuando un convenio válido de seguridad de la unión esté en vigor. La discriminación dentro del significado de la Ley incluiría tales acciones como el rehusar emplear, el despedir, degradar, asignar a un turno o empleo menos deseable, o suspender beneficios.

La excepción de seguridad de la unión en el Artículo 8(a)(3)

Según fué señalado anteriormente el Artículo 8(a)(3) dispone que un empleado puede ser despedido por no hacer ciertos pagos legalmente requeridos al representante exclusivo de negociación bajo un contrato seguridad de la unión. Para una explicación más amplia de este asunto, vea las páginas 2 y 3 de este folleto.

Aún cuando un convenio válido de seguridad de la unión esté en vigor, un patrono no puede pagar los cuotas unionales debidas por sus empleados. Sin embargo, puede deducir estas cantidades de los jornales de sus empleados y enviarlas a la unión por cada empleado que haya firmado voluntariamente una autorización para la deducción de cuotas. Tal autorización para la deducción de cuotas puede hacerse irrevocable por no más de un año. Pero los empleados pueden revocar sus autorizaciones para el descuento de cuotas después de una elección celebrada por la Junta en la cual la autoridad de la unión para mantener un convenio de seguridad de la unión haya sido retirada.

La Ley no limita el derecho del patrono a despedir por razones económicas

Esta sección no limita el derecho del patrono a despedir, transferir, o suspender a un empleado por razones económicas genuinas o por justa causa tal como desobediencia o mal trabajo. Este derecho se aplica igualmente a empleados que estén activamente apoyando a una unión y a aquéllos que no lo estén.

En situaciones en las cuales un patrono castiga a un empleado porque éste ha violado una norma del

trabajo y porque se ha involucrado en actividades protegidas de la unión, el castigo es ilegal a menos que el patrono pueda demostrar que el empleado hubiera recibido el mismo castigo aun si él o ella no hubiera estado envuelto en actividades protegidas de la unión.

Un patrono que esté negociando de buena fe con una unión puede cerrar su establecimiento para dejar fuera a los empleados representados, a veces aún antes de que se llegue a un estancamiento en las negociaciones, si lo hace para promover su posición en la negociación. Pero un cierre por negociaciones puede ser ilegal si el patrono en ese momento está ilegalmente rehusando negociar o está negociando de mala fe. También es ilegal si el propósito del patrono al dejar fuera a sus empleados es el desalentarlos en su lealtad a la unión y sus actividades unionales, esto es, si su motivación es hostilidad hacia la unión. De modo que, un cierre para vencer los esfuerzos de una unión por organizar a sus empleados violaría la Ley, así como la violaría el dejar fuera solamente a aquellos de sus empleados que son miembros de la unión. Por otro lado, los cierres cuya intención es impedir cualesquiera pérdidas extraordinarias o riesgos de seguridad que serían causados por una huelga sin previo aviso anticipada por el patrono, son legales. Y una huelga "whipsaw" en contra de un patrono que está negociando en un grupo multipatronal justifica un cierre por cualesquiera de los otros patronos que son partes en la negociación.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(3)

Los ejemplos de discriminación ilegal bajo el Artículo 8(a)(3) incluyen lo siguiente:

- Despedir a empleados por haber instado a otros empleados a que ingresaran en una unión.
- Rehusar reinstalar a empleados cuando empleos para el cual califican están disponibles, por haber participado en una huelga legal de una unión.
- Conceder sobreprioridad a los empleados colocados para reemplazar a empleados que están participando en una huelga legal.
- Degradar a empleados por haber circulado una petición de una unión entre otros empleados solicitando del patrono un aumento de salario.

- Descontinuar una operación en una planta y despedir a los empleados envueltos, y posteriormente abrir la misma operación en otra planta con nuevos empleados porque los empleados en la primera planta han ingresado en una unión.

- Rehusar emplear a solicitantes calificados para empleos por pertenecer a una unión. Sería también una violación si a los solicitantes calificados se les negara empleo por no pertenecer a una unión, o por pertenecer a una unión en vez de otra.

Artículo 8(a)(4)—Discriminación por Actividad en la JNRT

El Artículo 8(a)(4) hace una práctica ilícita de trabajo el que un patrono "despida o de algún otro modo discrimine contra un empleado porque haya radicado cargos o prestado testimonio bajo esta Ley". Esta disposición salvaguarda el derecho de los empleados a procurar la protección de la Ley mediante el uso de los procedimientos de la JNRT. Lo mismo que la sección anterior, le prohibe al patrono que despida, suspenda, o participe en otras formas de discriminación en condiciones de trabajo contra empleados que hayan radicado cargos ante la JNRT, prestado declaraciones juradas a investigadores de la JNRT, o testificado en una vista de la JNRT. Las violaciones de esta sección en la mayoría de los casos son también violaciones del Artículo 8(a)(3).

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(4)

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(4) son:

- Rehusar reinstalar a empleados cuando hayan empleos disponibles para los cuales ellos en otras cicunstancias estarían calificados, porque hayan radicado cargos ante la JNRT alegando que su suspensión se basó en actividades unionales.

- Degradar a empleados porque testificaron en una vista de la JNRT.

Artículo 8(a)(5)—Negativa a Negociar de Buena Fe

El Artículo 8(a)(5) hace ilegal el que un patrono rehuse negociar de buena fe sobre salarios, horas, y otras condiciones de empleo con el representante seleccionado por la mayoría de los empleados en una unidad apropiada para la negociación colectiva. Un representante de negociación que procure hacer

cumplir su derecho con relación a un patrono bajo esta sección tiene que demostrar que ha sido designado por la mayoría de los empleados, que la unidad es apropiada, y que ha habido una demanda de que el patrono negocie y que el patrono se ha negado a negociar.

Asuntos sobre los cuales se requiere negociar

La obligación de negociar cubre todos los asuntos concernientes a tipos de paga, salarios, horas de empleo, u otras condiciones de empleo. A estos se les llama asuntos "obligatorios" de negociación sobre los cuales el patrono, así como el representante de los empleados, tiene que negociar de buena fe, aunque la ley no requiere "a ninguna de las partes que convenga en una proposición ni requiere que se haga alguna concesión". Estos asuntos obligatorios de negociación incluyen pero no están limitados a asuntos tales como pensiones para presentes empleados, bonos, seguros grupales, procedimientos de agravios, normas de seguridad, antigüedad, procedimientos para despidos, cesantias, llamadas para regresar al trabajo, o disciplina, y la seguridad de la unión. Ciertas decisiones administrativas tales como los subcontratos, la reubicación y otros cambios operacionales puede que no sean condiciones obligatorias de negociación a pesar de que afectan la permanencia de empleo y las condiciones de trabajo. El asunto de si estas decisiones son materias obligatorias de negociación depende de las razones que tiene el patrono para tomar acción. Aun si al patrono no se le requiere que negocie sobre la decisión en sí, tiene que negociar acerca del efecto de la decisión sobre los empleados de la unidad. En cuanto a asuntos "no obligatorios", esto es, asuntos que son legales pero que no están relacionados con "salarios, horas, y otras condiciones de empleo", las partes están en libertad de negociar y convenir, pero ninguna de las partes puede insistir en negociar sobre tales tópicos por encima de las objeciones de la otra parte.

Definición de la obligación de negociar

Un patrono que esté obligado a negociar bajo esta sección, según se indica en el Artículo 8(d) tiene que "reunirse a horas razonables y de buena fe conferenciar respecto a salarios, horas y demás términos y condiciones de empleo, o respecto a la negociación de un convenio, o cualquier asunto que surja del mismo, y sobre el otorgamiento de un contrato por escrito incorporando cualquier acuerdo logrado si es solicitado por cualquiera de las partes".

Qué constituye una violación del Artículo 8(a)(5)

Por lo tanto, se encontrará que un patrono ha violado el Artículo 8(a)(5) si su conducta en la

negociación, considerada en su totalidad, indica que el patrono no negoció de buena fe con la intención de lograr un acuerdo. Sin embargo, la buena fe del patrono no está en disputa cuando se niega completamente a negociar sobre un asunto obligatorio. Por ejemplo, es una violación el que un patrono, independientemente de su buena fe, rehuse negociar sobre un asunto que él crea que no es un asunto obligatorio de negociación, cuando de hecho lo es.

Obligación de reunirse y conferenciar

El deber de un patrono de reunirse y tratar con el representante de sus empleados incluye el deber de tratar con quienquiera que sea designado por el representante de los empleados para llevar a cabo las negociaciones. Un patrono no puede dictarle a una unión su elección de agentes o representantes y generalmente el patrono tiene que reconocer al agente designado.

Obligación de suministrar información

El deber de negociar del patrono incluye el deber de suministrar, si se le solicita, información que sea "pertinente y necesaria" para permitir al representante de los empleados que negocie inteligente y efectivamente con respecto a salarios, horas, y otras condiciones de empleo.

Contratación multipatronal

Cuando existe un historial de negociaciones entre una unión y un número de patronos actuando en conjunto, los empleados representados de tal forma constituyen una unidad contratante multipatronal. Una vez se haya establecido tal unidad, cualesquiera de los patronos participantes—o la unión—pueden retirarse de esta relación de contratación multipatronal sólo por consentimiento mutuo o mediante un retiro sometido a tiempo. Se considera que un retiro ha sido sometido a tiempo si se da notificación inequívoca del retiro cerca de la terminación de un convenio colectivo pero antes de comenzar la negociación del próximo convenio.

Obligación de abstenerse de acciones unilaterales

Finalmente, el deber de negociar de un patrono incluye el deber de abstenerse de tomar acciones unilaterales, esto es, tomar acción por su propia cuenta con respecto a asuntos relacionados, los cuales es su obligación negociar, y de hacer cambios en los términos y condiciones de empleo sin consultar al representante de los empleados.

Obligación de patronos sucesores

Un patrono que compre o de otro modo adquiera las operaciones de otro puede estar obligado a reconocer a y negociar con la unión que representaba a los empleados antes de que el negocio fuera

transferido. En general, estas obligaciones de negociar existen—y al comprador se le llama un patrono sucesor—cuando existe continuidad substancial en la empresa empleadora a pesar de la venta y transferencia del negocio. El que un comprador sea un patrono sucesor o no depende de varios factores, incluyendo el número de empleados tomados por el patrono comprador, la similaridad en las operaciones y el producto de los dos patronos, el modo en que el comprador integra las operaciones compradas dentro de sus otras operaciones, y la naturaleza de la relación de negociación y convenio entre la unión y el patrono original.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(5)

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(a)(5) son los siguientes:

- Rehusar reunirse con el representante de los empleados porque los empleados están en huelga.
- Insistir, hasta que las negociaciones se rompan, en una provisión en el contrato al efecto de que se efectuará una encuesta por voto secreto entre todos los empleados antes de que la unión declare una huelga.
- Rehusar suministrar al representante de los empleados el costo y otra información con relación a un plan de seguro grupal que cubra a los empleados.
- Anunciar un aumento de salario sin consultar al representante de los empleados.
- Rehusar negociar sobre los efectos de la decisión de cerrar una de las fábricas del patrono.

Artículo 8(3)—Concertar un Acuerdo Sobre "Hot Cargo"

El Artículo 8(e), añadido a la Ley en 1959, hace una práctica ilícita de trabajo el que cualquier organización obrera y cualquier patrono concierten lo que comúnmente se llama un acuerdo sobre "hot cargo" o "hot goods". Puede también limitar las restricciones que se pueden poner en la subcontratación de trabajo por un patrono. La cláusula típica de "hot cargo" o "hot goods" usada antes de la enmienda a la Ley de 1959 disponía que el patrono no les requeriría a sus empleados que manipularan o trabajaran en artículos o materiales que fueran a o vinieran de un patrono designado por la unión como "injusto". A

dichos artículos se les llamaba "hot cargo", de ahí el nombre popular dado al Artículo 8(e). Estas cláusulas eran más comunes en las industrias de la construcción y camionera.

Lo que se prohibe

El Artículo 8(e) prohibe que un patrono y una organización obrera concierten un acuerdo mediante el cual el patrono convenga en cesar de hacer negocios con cualquier otro patrono, y declara nulo y sin vigor cualquier acuerdo de tal naturaleza que se concierte. Debe notarse que la Junta ha sostenido que una huelga, o piquete, o cualquier otra acción de los empleados, o la amenaza de la misma, para forzar a un patrono a que convenga en una disposición de "hot cargo", o para forzarlo a actuar de conformidad con tal cláusula, es una violación del Artículo 8(b)(4). Se permiten excepciones en las industrias de la construcción y de la ropa y una unión, puede, mediante un contrato, procurar mantener dentro de una unidad contratante trabajo que esté siendo desempeñado por empleados en la unidad o procurar conseguir trabajo que es "justamente reclamable" en esa unidad.

Excepciones para las industrias de la construcción de la ropa

En la industria de la construcción una unión y un patrono pueden convenir en una disposición que restrinja la contratación o subcontratación de trabajo a llevarse a cabo en el sitio de la construcción. Dicha cláusula contenida en el convenio entre el patrono y la unión típicamente dispone que si el patrono subcontrata trabajo, tiene que ser con un patrono que tenga un convenio con la unión. Una unión en la industria de la construcción puede participar en una huelga y en piquetes para conseguir, pero no para poner en vigor, restricciones contractuales de esta naturaleza. Similarmente, en la industria de la ropa un patrono y una unión pueden convenir en que el trabajo que haya de ser llevado a cabo en géneros o en terrenos de un destajero o fabricante, o trabajo que sea parte de "un proceso integrado de producción en la industria de la ropa", puede ser subcontratado solamente a un patrono que tenga un convenio con la unión. Esta salvedad, al contrario de la anterior concerniente a la industria de la construcción, le permite a una organización obrera en la industria de la ropa no sólo que procure obtener, sino también que ponga en vigor, tal restricción sobre la subcontratación mediante la huelga, el piquete, o cualquier otra acción legal.

Prácticas Ilícitas de Trabajo de Organizaciones Obreras

Artículo 8(b)(1)(A)–Restricción y Coacción de los Empleados

El Artículo 8(b)(1)(A) le prohibe a una organización obrera o sus agentes "que restrinja o coaccione a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados en el Artículo 7". El artículo también dispone que no es la intención el "menoscabar el derecho de una organización obrera de prescribir sus propios reglamentos" respecto a la afiliación en la organización obrera.

El Artículo 8(b)(1)(A) comparado con el Artículo 8(a)(1)

Se viola el Artículo 8(b)(1)(A), igual que el Artículo 8(a)(1), mediante conducta que independientemente restrinja o coaccione a los empleados en el ejercicio de sus derechos bajo el Artículo 7, aparte de si la conducta también viola otras disposiciones del Artículo 8(b). Pero mientras que violaciones por parte del patrono del Artículo 8(a)(2), (3), (4), y (5) se consideran violaciones del Artículo 8(a)(1) también, la Junta ha sostenido, basándose en la intención del Congreso cuando se escribió el Artículo 8(b)(1)(A), que violaciones del Artículo 8(b)(2) al (7) no violan "derivadamente" el Artículo 8(b)(1)(A) también. Sin embargo, la Junta sí sostiene que el concertar o poner en vigor convenios ilegales de seguridad de la unión o acuerdos de empleo que pongan como condición para el empleo el ser miembro de una unión, no sólo viola el Artículo 8(b)(2) sino que también el Artículo 8(b)(1)(A) ya que dicha acción restringe o coacciona a los empleados en sus derechos bajo el Artículo 7.

Conducta de la unión que esté razonablemente calculada para que restringa o coaccione a empleados en sus derechos bajo el Artículo 7 viola el Artículo 8(b)(1)(A) tenga o no éxito tal conducta en restringir o coaccionar de hecho a los empleados.

Una unión puede violar el Artículo 8(b)(1)(A) mediante la conducta coercitiva de sus oficiales o agentes, de los piquetes en una línea de piquetes apoyada por la unión, o de huelguistas que se dediquen a la coacción en la presencia de representantes de la unión que no repudien la conducta.

Qué viola el Artículo 8(b)(1)(A)

La coacción ilegal puede consistir de actos específicamente dirigidos a un empleado tales como ataques corporales, amenazas de violencia y amenazas de afectar el "status" de un empleado en su trabajo. La coacción también incluye otras formas de presión contra los empleados tales como las

acciones de una unión mientras está representando a los empleados como su agente exclusivo de contratación (véase el Art. 9 (a), pág. 13). Una unión que sea la representante legal de negociación tiene la obligación de representar justamente a todos los empleados que representa. Puede ejercer una gama extensa de discreción razonable al llevar a cabo su función representativa, pero viola el Artículo 8(b)(1)(A) si, mientras está actuando como la representante legal de negociación de los empleados, toma o suspende acciones en conexión con su empleo debido a sus actividades unionales o por cualquier razón ajena o arbitraria tal como la raza o el sexo de un empleado.

El Artículo 8(b)(1)(A) reconoce el derecho de las uniones a establecer y poner en vigor reglas de admisión y a controlar sus asuntos internos. Este derecho está limitado a reglamentos de la unión y disciplina que afectan los derechos de los empleados como miembros de la unión y que no se ponen en vigor mediante acción que afecte el empleo de un empleado. También, para que los reglamentos estén protegidos, tienen que ser con miras a asuntos de interés legítimo para las uniones tal como el alentar a los miembros a que apoyen una huelga legal o la participación en reuniones de la unión. Los reglamentos que conflijan con la política pública, tales como reglamentos que limitan el derecho de un miembro a radicar cargos por prácticas ilícitas de trabajo, no están protegidos. Y una unión no puede imponerle una multa a un miembro por radicar una petición de decertificación aunque puede expulsarlo por hacerlo. Una regla que prohibe que un miembro renuncie de una unión es ilegal. La unión no podrá multar a un antiguo miembro por cualquier comportamiento protegido en el que esté envuelto después que él o ella renuncie.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(1)(A)

Ejemplos de restricción o coacción que viola el Artículo 8(b)(1)(A) cuando se lleva a cabo por una unión o sus agentes incluyen lo siguiente:

- Piquetes en masa en grupos tan grandes que los empleados que no estén en huelga se vean corporalmente impedidos de entrar en la planta.
- Actos de fuerza o violencia en la línea de piquete o con respecto a huelgas.

- Amenazas de daño corporal a empleados que no estén en huelga.
- Amenazas a los empleados de que perderán sus empleos a menos que presten su apoyo a las actividades de la unión.
- Decirle a los empleados que se opongan a la unión que perderán sus empleos si la unión gana una mayoría en la planta.
- Concertar un convenio con un patrono que reconozca a la unión como representante exclusiva de negociación cuando la misma no haya sido seleccionada por la mayoría de los empleados.
- Multar o expulsar a los miembros por cruzar una línea de piquetes que es ilegal bajo la Ley o que viola un convenio de no huelga.
- Multar a los empleados por cruzar una línea de piquetes después de renunciar de la unión.
- Multar o expulsar a los miembros por radicar cargos por prácticas ilícitas de trabajo ante la Junta o por participar en una investigación llevada a cabo por la Junta.

Los siguientes son ejemplos de restricción o coacción en violación del Artículo 8(b)(1)(A) cuando se hace por una unión que es la representante exclusiva de negociación:

- Rehusar procesar una querella en represalia contra un empleado por criticar a oficiales de la unión.
- Mantener un arreglo sobre antiguedad con un patrono bajo el cual la antiguedad se basa en la representación de un empleado por la unión en otro sitio anteriormente.
- Rechazar una solicitud para ser referido a un empleo en una unidad representada por la unión basándose en la raza o las actividades unionales del solicitante.

Artículo 8(b)(1)(B)—Restricción y Coacción de Patronos

El Artículo 8(b)(1)(B) le prohibe a una organización obrera que restrinja o coaccione a un patrono en su selección de una persona que lo represente en la negociación colectiva. La prohibición se aplica independientemente de si la organización obrera es la representante de la mayoría de los empleados en la unidad contratante. La prohibición se extiende a la coacción aplicada por una unión a un miembro de la unión que es el representante de un patrono en el arreglo de querellas. Se viola esta sección mediante conducta tal como la siguiente:

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(1)(B)

- Insistir en reunirse solamente con los dueños de una compañía y rehusar reunirse con el abogado que la compañía haya contratado para que la represente en las negociaciones del contrato, y amenazar con declarar una huelga para forzar a la compañía a que acepte sus demandas.
- Levantarse en huelga contra varios miembros de una asociación de patronos que negocia con la unión en representación de los patronos para obligar a los patronos contra quienes se declaró la huelga a firmar contratos individuales con la unión.
- Insistir durante la negociación de un contrato que el patrono convenga en aceptar condiciones de trabajo que serán establecidas por un grupo de negociación al cual él no pertenece.
- Multar o expulsar a supervisores por la manera en que aplicaron el convenio colectivo en el desempeño de sus funciones como supervisores o por cruzar la línea de piquetes para llevar a cabo sus deberes como supervisores.

Artículo 8(b)(2)—Causar o Intentar Causar Discriminación

El Artículo 8(b)(2) hace una práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera cause que un patrono discrimine contra un empleado en violación del Artículo 8(a)(3). Según se discutió anteriormente, el Artículo 8(a)(3) le prohibe a un patrono que discrimine contra un empleado con respecto a salarios, horas, y otras condiciones de empleo con el fin de alentar o desalentar el que se haga miembro de una organización obrera. Sin embargo, permite que se concierten convenios de seguridad de la unión bajo ciertas condiciones específicas. (Vea las páginas 2 y 3 de este folleto).

Qué conducta viola el Artículo 8(b)(2)

Una unión viola el Artículo 8(b)(2), por ejemplo, al demandar de un patrono que discrimine contra empleados por no hacer ciertos pagos de otro modo legales a la unión cuando no existe ningún convenio válido de seguridad de la unión en vigor. (Vea las páginas 2 y 3 de este folleto). Se puede también violar esta sección mediante convenios o arreglos con patronos que ilegalmente pongan como condición para el empleo o beneficios en el trabajo el ser miembro de una unión, o el cumplimiento con obligaciones como miembro de una unión, o bases arbitrarias. La conducta de una unión que afecte el empleo de un empleado de un modo que sea contrario a las disposiciones del convenio colectivo puede también violar esta sección. Pero acciones de la unión que causen daño a un empleado individualmente en su empleo no violan el Artículo 8(b)(2) si son consistentes con las disposiciones no discriminatorias de un convenio colectivo negociado para beneficio de la totalidad de la unidad contratante o si tienen algún otro propósito legítimo.

Para encontrar que una unión ha causado la discriminación por parte de un patrono no es necesario demostrar que se ha hecho una demanda expresa. La conducta de una unión, acompañada de manifestaciones aconsejando o sugiriendo que se espera alguna acción de un patrono, puede ser suficiente para encontrar una violación de esta si se puede demonstrar que la acción de la unión fue un factor causal en la discriminación del patrono.

Convenios y prácticas ilegales de "hiring hall"

Los contratos o arreglos informales con una unión bajo los cuales un patrono da trato preferente a los miembros de la unión son violaciones del Artículo 8(b)(2). No es ilegal el que un patrono y una unión concierten un acuerdo mediante el cual el patrono convenga en emplear nuevos empleados exclusivamente a través de la oficina de empleo de la unión, siempre y cuando no exista ni una disposición en el acuerdo ni una práctica que esté en vigor que sea discriminatoria contra los que no sean miembros de la unión y que favorezca a los miembros de la unión, o que de otro modo sea discriminatoria en cuanto a las obligaciones de los miembros de la unión. Tanto el acuerdo como el funcionamiento en sí de la oficina de empleo tienen que ser no-discriminatorios; las recomendaciones de empleo deberán hacerse sin hacer referencia a la condición de miembro de la unión, o consideraciones no pertinentes o arbitrarias tal como

la raza. Las normas o procedimientos de recomendación de empleo, aún cuando no sean discriminatorias en apariencia, son ilegales cuando continúan condiciones anteriormente discriminatorias para la recomendación de empleo. Sin embargo, una unión, al establecer normas para las recomendaciones de empleo, puede considerar como legítimos propósitos tales como el compartir el trabajo que haya disponible y aliviar el impacto del desempleo local. Puede también cobrar honorarios por recomendaciones de empleo si la cantidad de los honorarios está razonablemente relacionada al costo del servicio de recomendación de empleo.

Convenios ilegales de seguridad de la unión

Los convenios de seguridad de la unión que requieren que los empleados hagan ciertos pagos legalmente requeridos a la unión después de ser colocados están permitidos por esta sección, según se discutió anteriormente. Los convenios de seguridad de la unión que no llenen todos los requisitos enumerados en la página 3 no servirán como base para un despido. Una unión que trate de forzar a un patrono a que concierte un convenio ilegal de seguridad de la unión, o que concierte y mantenga en vigor tal convenio, viola el Artículo 8(b)(2), así como una unión que trate de poner en vigor dicho convenio ilegal causando el despido de un empleado. Aún cuando una disposición de seguridad de la unión de un convenio colectivo cumpla todos los requisitos estatutorios de manera que sea permitida por el Artículo 8(a)(3), una unión no puede legalmente requerir el despido de empleados bajo la disposición a menos que los empleados hubieran sido informados sobre el convenio de seguridad de la unión y sus obligaciónes específicas bajo el mismo. Y una unión viola el Artículo 8(b)(2) si trata de usar las disposiciones de seguridad de la unión de un contrato para cobrar otros pagos aparte de aquellos que puedan ser legalmente requeridos (Vea las páginas 2 y 3 de este folleto). Los gravamenes, multas, y penalidades no pueden ser puestas en vigor mediante la aplicación de un convenio de seguridad de la unión.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(2)

Los siguientes son ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(2):

- Causar que un patrono despida a empleados porque han circulado una petición instando un cambio en el método de la unión para seleccionar delegados en la planta.

- Causar que un patrono despida a empleados porque han pronunciado discursos contra un contrato propuesto por la unión.
- Hacer un contrato que requiera a un patrono que emplee solamente a miembros de la unión o empleados que "satisfagan" a la unión.
- Causar que un patrono reduzca la antigüedad de empleados porque estos participaron en actos antiunionales.
- Rehusar referir a empleados para empleo o darle preferencia a base de su raza o sus actividades unionales al hacer recomendaciones de empleo para unidades representadas por la unión.
- Procurar que se despida a un empleado bajo un convenio de seguridad de la unión por éste dejar de pagar una multa impuesta por la unión.

Artículo 8(b)(3)—Negativa a Negociar de Buena Fe

El Artículo 8(b)(3) hace ilegal el que una organización obrera se niegue a negociar de buena fe con un patrono sobre salarios, horas y otras condiciones de empleo si la misma es la representante de los empleados de ese patrono. Esta sección impone sobre las organizaciones obreras la misma obligación de negociar de buena fe que se le impone a los patronos mediante el Artículo 8(a)(5). Se les requiere a la organización obrera y al patrono que sigan el procedimiento expuesto en el Articulo 8(d) antes de terminar o modificar un contrato existente (véanse las páginas 9, 10, y 11).

Una organización obrera que sea la representante de los empleados tiene que reunirse a horas razonables con el patrono o con el representante designado por él, tiene que discutir de buena fe asuntos relacionados con salarios, horas, u otras condiciones de empleo, o con la negociación de un convenio, o cualquier cuestión que surja bajo un convenio, y tiene que firmar un acuerdo por escrito si se le solicita y si se llega al mismo. La obligación no le requiere a la organización obrera o al patrono que convenga en una proposición de la otra parte o que haga concesiones a la otra parte, pero sí requiere que se negocie

imparcialmente para tratar de llegar a un acuerdo. De manera que mientras una unión puede tratar de establecer jornales y beneficios en la negociación de un contrato, comparables a aquéllos contenidos en otros convenios colectivos en el área, no puede insistir sobre tales términos sin darle al patrono la oportunidad de negociar sobre los términos. De igual modo, una unión puede procurar la negociación voluntaria sobre asuntos no obligatorios de negociación (págs. 28 y 29), tal como una disposición proveyendo para un fondo para la promoción de la industria, pero no puede insistir en que se negocie sobre tales asuntos o poner como condición para la firma de un contrato el que se llegue a un acuerdo sobre un asunto no obligatorio.

Cuando una unión ha estado negociando con un grupo de patronos en una unidad de contratación multipatronal, en cualquier momento puede dejar de negociar sobre esa base y negociar con uno de los patronos individualmente si el patrono individual y el grupo multipatronal están de acuerdo con el retiro de la unión. Y aún en ausencia del consentimiento patronal una unión puede retirarse de negociaciones multipatronales dándole a los patronos notificación inequívoca de su retiro cerca de la fecha de expiración del convenio pero antes de haber comenzado la negociación de un nuevo contrato.

El Artículo 8(b)(5) no sólo requiere que el representante de la unión negocie de buena fe con los patronos, sino que también requiere que la unión lleve a cabo su obligación de negociar justamente con respecto a los empleados que ella representa. Por lo tanto, una unión viola el Artículo 8(b)(3) si negocia un contrato que esté en conflicto con esa obligación, tal como un contrato con disposiciones racialmente discriminatorias, o si rehusa atender querellas bajo el contrato por razones que no son pertinentes o que son arbitrarias.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(3)

Se viola el Artículo 8(b)(3) mediante cualquiera de las siguientes acciones:

- Insistir en que se incluyan disposiciones ilegales en un contrato, tales como un taller cerrado o un acuerdo discriminatorio de empleo (hiring hall).
- Negarse a negociar sobre una proposición escrita de un contrato.

- Declarar una huelga contra un patrono que haya negociado, y continúe negociando como miembro de una asociación de varios patronos para obligarlo a que negocie aparte.
- Rehusar reunirse con el abogado designado por el patrono para representarlo en las negociaciones.
- Terminar un contrato existente y declarar una huelga para conseguir uno nuevo sin notificar al patrono, al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, y al servicio estatal de mediación, si lo hay.
- Poner como condición para la firma de un convenio la inclusión de una disposición no obligatoria tal como una fianza para garantizar cumplimiento.
- Rehusar procesar una querella debido a la raza, sexo, o actividades unionales de un empleado de quien la unión es el representante legal de negociación.

Artículo 8(b)(4)—Huelgas y Boicots Prohibidos

El Artículo 8(b)(4) prohibe que una organización obrera participe en huelgas o boicots o que tome otras acciones específicas para llevar a cabo ciertos propósitos u "objetos", según se les llama en la Ley. Las acciones proscritas se encuentran enumeradas en las cláusulas (i) y (ii), los objetos están descritos en los subpárrafos (A) hasta el (D). Una unión comete una práctica ilícita de trabajo si toma cualquiera de los tipos de acción enumerados en las cláusulas (i) y (ii) para conseguir cualquiera de los objetos enumerados en los cuatro subpárrafos.

Acción proscrita: Inducir o alentar una huelga, paro de trabajo, o boicot

La cláusula (i) prohibe que una unión participe en una huelga, o que induzca o aliente a "cualquier individuo empleado por cualquier persona que se dedique al comercio o a una industria que afecte al comercio" a que participe en una huelga, un paro de trabajo, o a que rehuse a rendir servicios por uno de los objetos enumerados en los subpárrafos (A) hasta el (D). La Corte Suprema de los Estados Unidos considera las palabras "inducir y alentar" lo suficientemente amplias para incluir toda forma de influencia o persuasión. Por ejemplo, la JNRT ha sostenido que un paro de trabajo en un proyecto de

1. CARGOS POR PRÁCTICAS ILÍCITAS DE TRABAJO (CASOS C)			
Cargo Contra el Patrono	**Cargo Contra Una Organización Obrera**		
Artículo de la Ley **CA** *8(a)(1)* Intervenir restringir, o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos bajo el Artículo 7 (afiliarse o ayudar a una organización obrera o abstenerse de ello). *8(a)(2)* Dominar o intervenir en la formación o administración de una organización obrera o contribuir a la misma con ayuda financiera u otra ayuda. *8(a)(3)* Mediante la discriminación con relación al empleo o tenencia del empleo o cualquier término o condición de empleo, alentar o desalentar la condición de ser miembro de cualquier organización obrera. *8(a)(4)* Despedir o discriminar de otra manera contra empleados porque han dado testimonio al amparo de la Ley. *8(a)(5)* Negarse a negociar colectivamente con representantes de sus empleados.	*Artículo de la Ley* **CB** *8(b)(1)(A)* Restringir o coaccionar a empleados en el ejercicio de sus derechos bajo el Artículo 7 (afiliarse o ayudar a una organización obrera o abstenerse de ello). *8(b)(1)(B)* Restringir o coaccionar a un patrono en la selección de sus representantes para los fines de negociar colectivamente o resolver quejas y agravios. *8(b)(2)* Causar o intentar causar que un patrono discrimine contra un empleado. *8(b)(3)* Negarse a negociar colectivamente con un patrono. *8(b)(5)* Requerir a los empleados el pago de cuotas cuyo monto es excesivo o discriminatorio para ingresar como miembros. *8(b)(6)* Causar o intentar causar que un patrono pague o convenga en pagar dinero u otra cosa de valor por servicios que no son prestados o que no han de ser prestados.	*Artículo de la Ley* **CC** *8(b)(4)(i)* Levantarse en huelga o inducir o alentar a cualquier individuo empleado por cualquier persona que se dedique al comercio o a una industria que afecte al comercio a levantarse en huelga, un paro de trabajo, o un boicot, o (ii) amenazar, coaccionar, o restringir a cualquier persona que se dedique al comercio o a una industria que afecte al comercio, cuando en cualquiera de los casos uno de los objetos de tal conducta sea: (A) Forzar a o requerir de cualquier patrono o persona que se emplee a sí misma que se haga miembro de cualquier organización obrera o patronal, o concertar cualquier acuerdo que esté prohibido por el Artículo 8(e). (B) Forzar a o requerir de cualquier persona a que cese de usar, vender, manipular, transportar, o de otro modo negociar los productos de cualquier otro productor, elaborador, o fabricante, o a que cese de hacer negocios con cualquier otra persona, o forzar a o requerir de cualquier otro patrono a que reconozca o negocie con una organización obrera como la representante de sus empleados a menos que dicha organización obrera haya sido certificada como tal. (C) Forzar a o requerir de cualquier patrono a que reconozca o negocie con determinada organización obrera como la representante de sus empleados si otra organización obrera ha sido certificada como la representante.	*Artículo de la Ley* **CD** (D) Forzar a o requerir de cualquier patrono que asigne determinado trabajo a empleados de determinada organización obrera o de determinado arte (trade), oficio (craft), o clase en vez de a empleados de otro arte (trade), oficio (craft), o clase, a menos que dicho patrono no se esté ajustando a una orden o certificación apropiada de la Junta. *Artículo de la Ley* **CG** *8(g)* Levantarse en huelga, formar piquetes, o de otra manera negarse concertadamente a trabajar en cualquier institución para el cuidado de la salud sin notificar por escrito a la institución y al Servicio Federal de Mediación y Conciliación 10 dias antes de tal acción.

		2. PETICIONES PARA LA CERTIFICACION O DECERTIFICACIÓN DE REPRESENTANTES (CASOS R)	3. OTRAS PETICIONES
	Cargo Contra una Organización Obrera y un Patrono	Por o a Nombre de Empleados	Por o a Nombre de Empleados
Artículo de la Ley **CP** *8(b)(7)* Piquetear o hacer que se piquetee, o amenazar con piquetear a cualquier patrono cuando uno de los objetos de tal conducta sea forzar a o requerir de un patrono a que reconozca o negocie con una organización obrera como la representante de sus empleados, o forzar a o requerir de los empleados de un patrono a que seleccionen a dicha organización obrera como su representante de negociación colectiva, a menos que dicha organización obrera esté actualmente certificada como la representante de dichos empleados: (A) cuando el patrono ha reconocido legalmente a cualquier otra organización obrera y una cuestión de representación no puede ser suscitada adecuadamente bajo el Artículo 9(c), (B) cuando dentro de los doce meses precedentes se ha celebrado una elección válida bajo el Artículo 9(c), o (C) cuando dicho piquete se ha efectuado sin que una petición bajo el Artículo 9(c) haya sido radicada dentro de un periodo de tiempo razonable que no exceda treinta días a partir del comienzo de dicho piquete; salvo cuando el piquete tiene el fin de informar verazmente al público (incluyendo a consumidores) que un patrono no emplea a miembros de, o no tiene un contrato con, una organización obrera, y no tiene el efecto de intervenir con entregas o servicios.	*Artículo de la Ley* **CE** *8(e)* Concertar cualquier contrato o convenio (cualquier organización obrera y cualquier patrono) mediante el cual dicho patrono cese o se abstenga, o convenga en cesar o abstenerse de manipular o negociar con cualesquiera de los productos de cualquier otro patrono, o convenga en cesar de hacer negocios con cualquier otra persona.	*Artículo de la Ley* **RC** *9(c)(1)(A)(i)* Alegando que un número substancial de empleados desea estar representado para los fines de negociación colectiva y que su patrono se niega a reconocer a su representante.* *Artículo de la Ley* **RD** *9(c)(1)(A)(ii)* Alegando que un número substancial de empleados afirma que el representante de negociación certificado o reconocido en la actualidad ya no es su representante.* **Por un Patrono** *Artículo de la Ley* **RM** *9(c)(1)(B)* Alegando que el patrono ha recibido una o más reclamaciones para que reconozca a uno o más individuos u organizaciones obreras como el representante de negociación exclusivo. * Si se ha radicado un cargo 8(b)(7) en que esté envuelto el mismo patrono, estas afirmaciones en peticiones RC, RD, y RM no son requeridas.	*Artículo de la Ley* **UD** *9(e)(1)* Alegando que los empleados (el 30% o más en una unidad apropiada) desean rescindir un convenio existente de seguridad de la unión. **Por una Organización Obrera o un Patrono** *Reglamento de la Junta* **UC** *Sub-sección C* Procurando que se clarifique una unidad contratante existente. *Reglamento de la Junta* **AC** *Sub-sección C* Procurando que se enmiende una certificación vigente del representante de negociación.

Los cargos radicados ante la Junta Nacional del Relaciones de Trabajo se codifican por letras y números. Los cargos por prácticas ilícitas de trabajo se clasifican como casos "C" y las peticiones para la certificación o decertificación de representantes se clasifican como casos "R". Esta tabla indica la clave en letras usada para los casos "C" para los casos "R", y también presenta un resumen de cada sección envuelta.

construcción donde había un piquete fue ''inducida'' por una unión mediante sus representantes quienes, cuando se enteraron del piquete, le dijeron a los delegados que ellos (representantes) no trabajarían detrás de la línea de piquete. Se consideró que este consejo no sólo indujo a los delegados a abandonar el trabajo, sino que los movió a transmitir la información a sus compañeros de trabajo, y que tal conducta le comunicó a los otros empleados que se esperaba que ellos no trabajaran detrás de la línea de piquete. En el Artículo 2(1) se define la palabra ''persona'' de manera que incluya a ''uno o más individuos, organizaciones obreras, sociedades, asociaciones, corporaciones,'' y otras personas legales. Según esta definición, la palabra ''persona'' es más amplia que la palabra ''patrono''. Por ejemplo, una compañía de ferrocarril, aunque está cubierta por la Ley Obrera de los Ferrocarriles, está excluida de la definición de ''patrono'' en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, y por lo tanto, ni la compañía de ferrocarril ni sus empleados están cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. Pero una compañía de ferrocarril es una ''persona que se dedica al comercio'' según se define arriba y, por lo tanto, a una organización obrera se le probibe ''inducir o alentar'' a individuos que estén empleados por una compañía de ferrocarril a que participen en una huelga, paralización de trabajo, o boicot con cualquiera de los objetos en los subpárrafos (A) hasta el (D).

Acción proscrita: Amenazas, coacción y restricción

La cláusula (ii) hace una práctica ilícita de trabajo el que una unión ''amenace, coaccione, o restrinja a cualquier persona que se dedique al comercio o a una industria que afecte al comercio'' con cualquiera de los objetos proscritos. Aún cuando la unión no haga una amenaza directa, puede sin embargo haber coacción y restricción en violación de esta cláusula. Por ejemplo, cuando una unión piqueteó un proyecto de construcción para conseguir la eliminación de un subcontratista no unionado en violación del Artículo 8(b)(4)(B), el piquete indujo a empleados de varios otros subcontratistas a que cesaran de trabajar. Cuando el contratista general preguntó qué podría hacerse para que cesara el piquete, el representante de la unión contestó que el piquete cesaría solamente si eliminasen del proyecto al subcontratista no unionado. La JNRT sostuvo que esto era ''coacción y restricción dentro del significado de cláusula (ii)''.

Subpárrafo (A) – Objeto prohibido:

El Artículo 8(b)(4) les prohibe a las uniones que participen en acciones descritas en la cláusula (i) o

(ii) para compeler a un patrono o a una persona que trabaja por cuenta propia a que ingrese en cualquier organización obrera o patronal; o que fuercen a un patrono a que concierte un acuerdo de "hot cargo" prohibido por el Artículo 8(e). Los siguientes son ejemplos de violaciones de esta sección:

Compeler el ingreso en una organización patronal u obrera o compeler la concertación de un acuerdo de "hot cargo"

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(4)(A)

- Para tratar de forzar a un distribuidor de cerveza a que ingrese en una unión, la unión impide que el distribuidor obtenga cerveza de una destilería induciendo a los empleados de la destilería a que se nieguen a despachar las órdenes del distribuidor.

- Tratando de obtener para sus miembros cierto trabajo de estiba requirido en las operaciones de descarga de un patrono, la unión piquetea para forzar al patrono a que ingrese en una asociación de patronos con la cual la unión tiene un contrato.

- Una unión piquetea a un patrono (uno que no se dedique a la industria de la construcción, o a la de la ropa), o amenaza con piquetearlo, para forzar a ese patrono a que concierte un convenio mediante el cual el patrono hará negocios solamente con personas que tengan un convenio con una unión.

Subpárrafo (B) – Objeto prohibido:

El Artículo 8(b)(4)(B) contiene la disposición de la Ley sobre boicot secundario. Un boicot secundario ocurre si una unión tiene una disputa con la Compañía A y para promover esa disputa causa que los empleados de la Compañía B cesen de manipular los productos de la Compañía A, o de otro modo fuerza a la Compañía B a que cese de hacer negocios con la Compañía A. La disputa es con la Compañía A, llamada el patrono "primario," la acción de la unión es contra la Compañía B, llamada el patrono "secundario", de ahí el término "boicot secundario." En muchos casos el patrono secundario es un cliente o suplidor del patrono primario con quien la unión tiene la disputa. En general, la Ley prohibe ambas cosas, el boicot secundario y la amenaza del mismo. Los siguientes son ejemplos de boicots secundarios que están prohibidos:

Subpárrafo (B) – Objeto prohibido: Compeler a un boicot o paro de trabajo

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(4)(B)

- Piquetear a un patrono para forzarlo a que cese de hacer negocios con otro patrono que ha rehusado reconocer a la unión.
- Pedir a los empleados de un contratista de trabajo de plomería que no trabajen en la conexión de equipo de aire acondicionado fabricado por un patrono no unionado a quien la unión está tratando de organizar.
- Instar a los empleados de un contratista de trabajo de construcción a que no instalen puertas que fueron hechas por un fabricante que no está unionado o que emplea a miembros de una unión rival.
- Decirle a un patrono que se levantará un piquete en su planta si continúa haciendo negocios con un patrono que la unión haya denominado "injusto".

Las prohibiciones del Artículo 8(b)(4)(B) no protegen a un patrono secundario de los efectos incidentales de acciones de la unión que sean tomadas directamente contra el patrono primario. De manera que es legal el que una unión inste a los empleados de un suplidor secundario en la planta del patrono primario a que no crucen una línea de piquetes allí. El Artículo 8(b)(4)(B) tampoco proscribe acciones de una unión para impedir que un patrono subcontrate trabajo usualmente realizado por sus empleados, aunque un efecto incidental de tal conducta sea el forzar a ese patrono a que cese de hacer negocios con el subcontratista.

Cuándo un patrono no está protegido de huelgas y boicots secundarios

Para estar protegido de las acciones de la unión que están prohibidas bajo este subpárrafo, el patrono secundario tiene que ser neutral en cuanto a la disputa entre la unión y el patrono primario. Para los fines de boicot secundario se considera que un patrono es un "aliado" del patrono primario y por lo tanto no está protegido de las acciones de la unión en ciertas situaciones. Una está basada en la relación entre el patrono primario y el patrono secundario en lo concerniente a propiedad y operación. Un número de factores se toman en consideración aquí, particularmente los siguientes: ¿Son el patrono primario y el

secundario propiedad de la misma persona o personas y están controlados por éstas? ?Se dedican ellos a ''operaciones íntimamente integradas''? ?Pueden ser tratados como un solo patrono bajo la Ley? Otra prueba de la relación de ''aliados'' se basa en la conducta del patrono secundario. Si a pesar de alegar neutralidad en la disputa, un patrono actúa en una forma que indica que ha abandonado su posición ''neutral'', se expone a acción primaria de parte de la unión. Un ejemplo de esto sería un patrono que, alegando neutralidad, entra en un arreglo con un patrono contra quien se ha declarado una huelga mediante el cual acepta y lleva a cabo trabajo realocado de ese patrono que normalmente haría el trabajo él mismo, pero que no puede hacerlo él mismo porque su planta está cerrada por una huelga.

Cuándo una unión puede piquetear a un patrono que use el mismo local de otro patrono

Cuando los empleados de un patrono primario y aquéllos de un patrono secundario trabajan en el mismo lugar, está envuelta una situación especial y no se aplican las reglas usuales. Un ejemplo típico de esta situación en que se usa el mismo local o en que existe un ''local común'' es cuando un subcontratista con quien una unión tiene una disputa está llevando a cabo trabajo en un sitio de construcción junto a otros subcontratistas con quienes la unión no tiene ninguna disputa. El piquete en un local común es permisible si va dirigido únicamente en contra del patrono primario. Pero está prohibido si va dirigido en contra de patronos secundarios que trabajan regularmente en ese sitio. Para ayudar a determinar si el piquete en un sitio común está restringido al patrono primario y por lo tanto es permisible, o si va dirigido a un patrono secundario y por lo tanto viola el estatuto, la JNRT y las cortes han sugerido varias normas para evaluar el objeto del piquete, incluyendo lo siguiente. Sujeto a las condiciones mencionadas a continuación, el piquete parecería ser un piquete primario si el piquete:

1. Se limita a las horas en que los empleados del patrono primario estén trabajando en el lugar.
2. Se limita a horas en que el patrono primario esté llevando a cabo sus negocios normales allí.
3. Se limita a lugares razonablemente cercanos al lugar donde los empleados del patrono primario estén trabajando.

4. Se lleva a cabo de manera que los rótulos de piquete, las banderas, y la conducta de los piquetes indiquen claramente que la disputa es con el patrono primario y no con el patrono secundario.

Estas normas se conocen como las normas *Moore Dry Dock* tomadas del caso en que por primera vez fueron formuladas por la JNRT. Sin embargo, la JNRT ha sostenido que el piquete en un sitio común puede ser ilegal no obstante el cumplimiento con las normas *Moore Dry Dock* si las declaraciones o acciones de la unión de otro modo indican que el piquete tiene un objeto ilegal.

El piquete en portones de contratistas

En algunos casos una compañía puede que separe, o reserve, cierto portón de la planta, o entrada a sus terrenos, para el uso exclusivo de un contratista. Si una unión tiene una disputa obrera con la compañía y piquetea los terrenos de la compañía, incluyendo el portón de tal modo reservado, se puede sostener que la unión ha violado el Artículo 8(b)(4)(B). La Corte Suprema de los Estados Unidos ha expuesto las circunstancias bajo las cuales se puede encontrar tal violación, como sigue:

> Tiene que haber un portón aparte, marcado y separado de otros portones; el trabajo hecho por los empleados hombres que usan el portón no puede tener ninguna relación con las operaciones normales del patrono, y el trabajo tiene que ser de tal naturaleza que no sería necesario reducir las operaciones de la planta si se realizara cuando la planta estuviera llevando a cabo sus operaciones regulares.

Sin embargo, si el portón reservado es usado por empleados de ambos, la compañía y el contratista, se considera el piquete como primario y no una violación del Artículo 8(b)(4)(B).

Subpárrafo (B) – Objeto prohibido: Forzar el reconocimiento de una unión no certificada

El Artículo 8(b)(4)(B) también prohibe la acción secundaria para forzar a un patrono a que reconozca o a que negocie con una unión que no sea el representante certificado de sus empleados. Si una unión toma alguna acción descrita en la cláusula (i) o (ii) contra un patrono secundario, y el objeto de la unión es obtener el reconocimiento del patrono primario, la unión comete una práctica ilícita de trabajo bajo esta sección. Para establecer que un objeto de la unión es el reconocimiento, no es necesario demostrar que la unión ha hecho una demanda específica de reconocimiento; una demanda de un contrato,

que implica el reconocimiento o por lo menos la negociación, es suficiente para establecer un objeto bajo el Artículo 8(b)(4)(B).

El Artículo 8(b)(4)(C) prohibe que una organización obrera participe en la conducta descrita en la cláusula (i) o (ii) para forzar a un patrono a que reconozca o a que negocie con una organización obrera que no sea la que esté en la actualidad certificada como la representante de sus empleados. Se ha sostenido que el Artículo 8(b)(4)(C) no se aplica cuando la unión que está piqueteando está sólo protestando sobre condiciones de trabajo que están bajo el nivel normal para esa área.

Subpárrafo (C) – Objeto prohibido: Forzar el reconocimiento de una unión si otra ha sido certificada

El Artículo 8(b)(4)(D) prohibe que una organización obrera participe en acciones descritas en las cláusulas (i) y (ii) con el fin de forzar a un patrono a que le asigne determinado trabajo a "empleados de determinada organización obrera o de determinado arte, oficio, o clase en vez de a empleados de otra organización obrera o de otro arte, oficio, o clase". La Ley establece un procedimiento especial para bregar con disputas sobre asignaciones de trabajo, el cual será discutido más adelante en este folleto (véase la página 64).

Subpárrafo (D) – Objeto prohibido: Forzar la asignación de cierto trabajo a ciertos empleados

La disposición final del Artículo 8(b)(4) dispone que nada de lo contenido en el Artículo 8(b)(4) se interpretará de modo que "prohibe dar publicidad, aparte del piquete, con el propósito de informar verazmente al público, incluyendo a consumidores y a miembros de una organización obrera, que un producto o productos son producidos por un patrono con el cual la organización obrera tiene una disputa primaria y distribuidos por otro patrono". Dicha publicidad no está protegida si tiene "el efecto de inducir a que cualquier individuo empleado por cualquier persona que no sea el patrono primario" rehuse manipular cualesquiera bienes o a que no rinda servicios. La Corte Suprema sostuvo que esta disposición permitía a una unión distribuir hojas sueltas en los establecimientos de empresas neutrales con cadenas de tiendas de comestibles, pidiéndole al público que no comprara ciertos productos distribuidos por un mayorista con el cual la unión tenía una disputa primaria. Por otra parte, sustuvo también que no estaba prohibido por el Artículo 8(b)(4) el piquetear pacíficamente los establecimientos de una empresa neutral con una cadena de tiendas de comestibles para persuadir a los clientes a que, cuando ellos estuvieran

La publicidad, tal como las hojas sueltas, permitida por el Artículo 8(b)(4)

comprando en dichos establecimientos, no compraran los productos de un patrono contra quien se llevaba a cabo una huelga.

Artículo 8(b)(5)—Cuotas Excesivas o Discriminatorias

El Artículo 8(b)(5) hace ilegal el cobro por una unión a los empleados que estén cubiertos por un acuerdo autorizado de seguridad de la unión de una cuota "cuyo monto la Junta encuentre excesivo o discriminatorio bajo todas las circunstancias". La sección también dispone que la Junta al hacer su decisión debe considerar entre otros factores "las prácticas y costumbres de las organizaciones obreras en la industria en cuestión, y los jornales pagados en la actualidad a los empleados afectados".

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(5)

Los ejemplos de violaciones de esta sección incluyen:

- Cobrarles a empleados antiguos que no ingresen en la unión hasta después de ponerse en vigor un acuerdo de seguridad de la unión, una cuota de iniciación de $15 mientras que a los empleados neuvos se les cobra $5.
- Aumentar la cuota de iniciación de $75 a $250 y de tal modo cobrarles a los miembros nuevos una cantidad equivalente al jornal de alrededor de cuatro semanas cuando otras uniones en el área cobran una cuota equivalente a alrededor de la mitad de la paga por la primera semana de trabajo del empleado.

Artículo 8(b)(6)—"Prebendaje"

El Artículo 8(b)(6) le prohibe a una organización obrera "causar o intentar causar que un patrono pague o entregue o convenga en pagar o entregar cualquier dinero u otra cosa de valor, con carácter de exacción, por servicios que no son prestados o que no han de ser prestados".

Artículo 8(b)(7)—Piqueteo Por Uniones no Certificadas Con Fines de Organización y Reconocimento

El Artículo 8(b)(7) le prohibe a una organización obrera que no sea la certificada como la representante de los empleados que piquetee o amenace con piquetear con el objeto de obtener reconocimiento del patrono (piquete por reconocimiento) o conseguir que los empleados del mismo la acepten como su representante (piquete de organzación). El objeto de un piquete se averigua de todos los hechos circundantes incluyendo el mensaje en los rótulos de piquetes y cualesquiera comunicaciones entre

la unión y el patrono. El "piquete por reconocimiento" según se usa en el Artículo 8(b)(7) se refiere a un piquete para obtener de un patrono el reconocimiento inicial de la unión como la representante exclusiva de negociación de sus empleados o para forzar al patrono, sin reconocimiento formal de la unión, a que mantenga un grupo específico y detallado de condiciones de trabajo. No incluye el piquete por una unión incumbente para que se le continúe reconociendo o para obtener un nuevo contrato. Tampoco incluye el piquete que procure impedir que el patrono socave las normas de condiciones de trabajo del área operando a costos de trabajo mas bajo que los prevalecientes bajo contratos colectivos en el área.

Los piquetes por reconocimiento y de organización están prohibidos en tres casos específicos:

A. Cuando el patrono ha reconocido legalmente a otra unión y las disposiciones de la Ley o los Reglamentos de la Junta impedirían una elección de representación, como en el caso de un contrato válido entre un patrono y la otra unión (8(b)(7)(A)). (Se considera a una unión como legalmente reconocida cuando el reconocimiento de la unión por el patrono no puede atacarse bajo las disposiciones de práctica ilícita de trabajo del Artículo 8 de la Ley.)

B. Cuando la JNRT ha celebrado una elección válida de representación dentro de los 12 meses anteriores. (8(b)(7)(B))

C. Cuando no se radica una petición de representación "dentro de un período de tiempo razonable que no exceda treinta días a partir del comienzo de dicho piquete". (8(b)(7)(C))

El piquete por publicidad

El subpárrafo (C) está sujeto a una salvedad, llamada "proviso", que permite el piquete "a los fines de informar verazmente al público (incluyendo a consumidores)" que un patrono no emplea a miembros de una organización obrera o tiene contrato con ella. Sin embargo, tal piquete pierde la protección de esta salvedad si tiene un efecto substancial en el negocio del patrono porque induce "a cualquier individuo empleado por cualquier otra persona" a que rehuse recoger o entregar bienes o rendir otros servicios.

Elecciones aceleradas bajo el Artículo 8(b)(7)(C)

Si se radica un cargo 8(b)(7)(C) contra la unión que está piqueteando y se radica una petición de

representación dentro de un tiempo razonable a partir del comienzo del piquete, el subpárrafo (C) dispone que se celebre una elección inmediatamente. Esta elección no requiere ni la celebración de una vista ni la demostración de interés entre los empleados. Como consecuencia, la elección puede celebrarse y los resultados pueden obtenerse mas rápidamente que en una elección corriente bajo el Artículo 9(c), y por esta razón se le llama una elección "acelerada". Las peticiones radicadas más tarde que dentro de un tiempo razonable a partir del comienzo del piquete y las peticiones radicadas durante un piquete protegido por la salvedad del 8(b)(7), discutida arriba, se procesan bajo los procedimientos normales de elecciones y la elección no será acelerada. El tiempo razonable dentro del cual radicar una petición no puede exceder 30 días y puede ser más corto, cuando, por ejemplo, el piquete está acompañado de violencia.

Ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(7)

Los siguientes son ejemplos de violaciones del Artículo 8(b)(7):

- El que una unión piquetee con fines de organización poco después del patrono haber concertado un contrato legal con otra unión. (8(b)(7)(A))
- El que una unión piquetee con fines de organización dentro de los 12 meses después de la JNRT haber celebrado una elección válida en la cual la mayoría de los empleados en la unidad votaron que no querían una unión. (8(b)(7)(B))
- El que una unión piquetee por más de 30 días para obtener reconocimiento sin radicar una petición de representación cuando el piquete paraliza todas las entregas hechas por empleados de otro patrono. (8(b)(7)(C))

Artículo 8(e)—Concertar un Acuerdo de "Hot Cargo"

El Artículo 8(e) hace una práctica ilícita de trabajo la concertación de un acuerdo de "hot cargo" por un patrono o por una organización obrera. Esta sección se aplica igualmente a uniones y a patronos. La discusión de esta sección como una práctica ilícita de trabajo de patronos ha sido tratada también bajo la discusión de una práctica ilícita de trabajo de uniones. (Véanse las páginas 31 y 32.)

Artículo 8(g)—Huelgas o Piquetes

El Artículo 8(g) le prohibe a una organización obrera participar en una huelga, en un piquete o en

otra actividad concertada para rehusar trabajar en cualquier organización para el cuidado de la salud sin dar primero un aviso por escrito de 10 días por lo menos a la institución y al Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

contra Instituciones para el Cuidado de la Salud

Como Se Pone En Vigor la Ley

Los derechos de los empleados declarados por el Congreso en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo no se ponen en vigor por sí mismos. Para asegurar a los empleados el ejercicio de estos derechos, y para protegerlos a ellos y al público de prácticas ilícitas de trabajo, el Congreso ha establecido la JNRT para administrar y poner en vigor la Ley.

Organización de la JNRT

La JNRT incluye a la Junta, que está compuesta de cinco miembros, cada uno con su respectivo personal, el Asesor Jurídico General y personal, y las Oficinas Regionales, Sub-regionales y Residentes. El Asesor Jurídico General tiene autoridad terminante a nombre de la Junta respecto a la investigación de cargos y la expedición de querellas. Los miembros de la Junta son nombrados por el Presidente con el consentimiento del Senado por términos de cinco años. El Asesor Jurídico General también es nombrado por el Presidente con el consentimiento del Senado por un término de cuatro años. Las Oficinas de la Junta y del Asesor Jurídico General se encuentran en Washington, D.C. Para ayudar a administrar y hacer cumplir la Ley, la JNRT ha establecido 33 oficinas regionales, y un número de otras oficinas de área. Estas oficinas, situadas en ciudades importantes en varios Estados y en Puerto Rico estan bajo la supervisión general del Asesor Jurídico General.

La Junta; el Asesor Jurídico General; las Oficinas Regionales

Funciones de la JNRT

La Agencia tiene dos funciones principales: celebrar elecciones de representación y certificar los resultados de las mismas, y evitar que los patronos y las uniones cometan prácticas ilícitas de trabajo. En ambos tipos de casos los procedimientos de la JNRT comienzan sólo cuando son solicitados. Las solicitudes para que se tome acción tienen que hacerse por escrito en formas suministradas por la JNRT y radicarse ante la oficina regional apropiada. La forma usada para solicitar una elección se llama una "petición", y la forma para prácticas ilícitas de trabajo se llama un "cargo". La radicación de una petición o de un cargo pone en movimiento la maquinaria de la JNRT bajo la Ley. Antes de discutir la

maquinaria establecida por la Ley, sería bueno comprender la naturaleza y el alcance de la autoridad de la JNRT.

Autoridad de la JNRT

La JNRT obtiene su autoridad del Congreso mediante la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo. La facultad del Congreso para regular las relaciones obrero-patronales está limitada por la cláusula sobre comercio de la Constitución de los Estados Unidos. Aunque en general puede declarar cuáles deben ser los derechos de los empleados, el Congreso puede hacer efectiva su declaración de derechos solamente con respecto a empresas cuyas operaciones "afecten al comercio" y a disputas obreras que "afecten al comercio". Por lo tanto, la JNRT puede ordenar elecciones y certificar los resultados de las mismas sólo en el caso de un patrono cuyas operaciones afecten al comercio. Igualmente, puede tomar acción para impedir prácticas ilícitas de trabajo sólo en casos en que estén envueltas disputas obreras que afecten, o que afectarían, al comercio.

Empresas cuyas operaciones afectan al comercio

"Comercio" incluye el intercambio, tráfico, transportación, o comunicación dentro del Distrito de Columbia o cualquier Territorio de los Estados Unidos; o entre cualquier Estado o Territorio y cualquier otro Estado, Territorio, o el Distrito de Columbia; o entre dos puntos en el mismo Estado, pero a través de cualquier otro Estado, Territorio, el Distrito de Columbia, o un país extranjero. Los siguientes son ejemplos de empresas que se dedican al comercio.

Qué es el comercio

- Una compañía manufacturera en California que venda y embarque su producto a compradores en Oregon.
- Una compañía en Georgia que compre suministros en Louisiana.
- Una compañía camionera que transporte artículos desde algún punto en el Estado de Nueva York a través de Pennsylvania hasta otro punto en el Estado de Nueva York.
- Una estación radioemisora en Minnesota que tenga radioyentes en Wisconsin.

Aunque una compañía no tenga negocios directos con empresas en otro Estado, sus operaciones sin embargo pueden afectar el comercio. Las operaciones de una compañía manufacturera de Massachusetts

que venda todos sus artículos a mayoristas de Massachusetts afectan al comercio si los mayoristas hacen embarques a compradores en otros Estados. Los efectos de una disputa obrera en que esté envuelta la empresa manufacturera de Massachusetts se harían sentir en otros Estados y por lo tanto la disputa obrera "afectaría" al comercio. Usando esta medida, puede verse que las operaciones de casi todos los patronos con toda probabilidad afectan el comercio. Como resultado de esto, la autoridad de la JNRT podría extenderse a todas las empresas excepto a aquellas de carácter puramente local.

Cuando las operaciones de un patrono afectan el comercio

El alcance de la cláusula de comercio queda limitada, no obstante, por la prohibición de la Primera Enmienda contra la legislación de leyes por parte del Congreso restringiendo el libre ejercicio de la religión. Debido a este posible conflicto y porque el Congreso no ha expresado claramente la intención de que la Ley cubra a la facultad laica en las escuelas operadas por la iglesia, la Corte Suprema ha establecido que la Junta no puede establecer jurisdicción sobre miembros de la facultad en dichas instituciones.

Aunque la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo podría ejercer sus facultades para hacer cumplir la Ley en todos los casos en que estén envueltas empresas cuyas operaciones afecten al comercio, la Junta no toma acción en todos dichos casos. A discreción suya limita el ejercicio de su poder a casos en que estén envueltas empresas cuyo efecto sobre el comercio es substancial. Los requisitos de la Junta para ejercer su poder o jurisdicción se llaman "normas de jurisdicción". Estas normas se basan en el monto de los negocios anuales llevados a cabo por la empresa, o en el monto de sus ventas o compras anuales. Se especifican en términos del volumen total de negocios y son diferentes para diferentes tipos de empresas. Las normas de la Junta que estaban en vigor el 1 de julio de 1990 son las siguientes:

La Junta no toma acción en todos los casos que afectan el comercio

1. *Negocios al por mayor*: Ventas directas de productos a consumidores en otros Estados, o ventas indirectas a través de otros (llamadas exportaciones), de por lo menos $50,000 al año, o compras directas de productos de suplidores en otros Estados, o compras indirectas a través de otros (llamadas importaciones), de por lo menos $50,000 al año.

Normas de jurisdicción de la JNRT

2. *Edificios de oficinas*: Renta total de $100,000 al año, de los cuales $25,000 o más son

derivados de organizaciones que satisfagan cualquiera de las normas salvo las normas de exportación indirecta e importación indirecta establecidas para empresas al por mayor.

3. *Negocios al por menor*: Volumen total de negocios de por lo menos $500,000 anuales.
4. *Empresas de servicio público*: Volumen total de negocios de por lo menos $250,000 anuales, o $50,000 de exportación o importación directa o indirecta.
5. *Periódicos*: Volumen total de negocios de por lo menos $200,000 anuales.
6. *Empresas de radio, telégrafo, televisión, y teléfono*: Volumen total de negocios de por lo menos $100,000 anuales.
7. *Hoteles, moteles y edificios de apartamentos residenciales*: Volumen total de negocios de por lo menos $500,000 anuales.
8. *Instituciones para el cuidado de la salud operadas privadamente*: Volumen total de negocios de por lo menos $250,000 anuales para hospitales; de por lo menos $100,000 anuales para casas de salud, asociaciones de enfermeras visitantes, y establecimientos afines; de por lo menos $250,000 para todos los otros tipos de instituciones privadas para el cuidado de la salud definidas en las enmiendas a la Ley de 1974. La definición estatutaria incluye: "cualquier hospital, hospital de convalescencia, organización para la conservación de la salud, clínica de salud, casa de salud, establecimiento para cuidados prolongados, u otra institución dedicada al cuidado de personas enfermas, endebles, o de edad avanzada". Los hospitales públicos están excluídos de la jurisdicción de la JNRT por el Artículo 2(a) de la Ley.
9. *Empresas de transportación, eslabones y canales de comercio interestatal*: Entradas totales anuales de por lo menos $50,000 por servicios prestados en transportación interestatal

de pasajeros o carga; también por servicios prestados valorados en $50,000 o más para negocios que llenen cualesquiera de las normas de jurisdicción salvo las normas para la exportación indirecta y la importación indirecta establecidas para las empresas al por mayor.

10. *Sistemas de tránsito*: Volumen total de negocios de por lo menos $250,000 anuales.
11. *Compañías de taxímetros*: Volumen total de negocios de por lo menos $500,000 annuales.
12. *Asociaciones*: Estas se consideran como un solo patrono en que el negocio anual de todos los miembros de la asociación se suma para determinar si se aplica alguna de las normas.
13. *Empresas en los Territorios y el Distrito de Columbia*: Las normas de jurisdicción se aplican en los Territorios; todos los negocios en el Distrito de Columbia caen bajo la jurisdicción de la JNRT.
14. *Defensa Nacional*: Se ejerce jurisdicción sobre todas las empresas que afectan al comercio cuando sus operaciones tienen un impacto substancial sobre la defensa nacional, satisfagan o no las empresas cualquier otra norma.
15. *Universidades y colegios privados*: Ingreso bruto anual de por lo menos $1 millón proveniente de todas las fuentes (excluyendo donativos que no estén disponibles para gastos de operaciones debido a limitaciones impuestas por el donante).
16. *Orquestas sinfónicas*: Ingreso bruto anual de por lo menos $1 millón proveniente de todas las fuentes (excluyendo donativos que no estén disponibles para gastos de operaciones debido a limitaciones impuestas por el donante).
17. *Firmas legales y programas de asistencia legal*: Por lo menos $250,000 de ingreso total anual.
18. *Patronos que proveen beneficios sociales*: Por lo menos $250,000 de ingreso total anual.

Mediante la promulgación de la Ley de Reorganización Postal de 1970, la jurisdicción de la JNRT fue extendida al Servicio Postal de los Estados Unidos, efectivo el primero de julio de 1971.

Además de las normas arriba enumeradas la Junta ejerce jurisdicción sobre los casinos de juego, donde estas empresas son operadas legalmente, cuando el ingreso total anual proveniente del juego es de por lo menos $500,000.

Ordinariamente, si una empresa hace el volumen de negocios anuales anotados en la norma, necesariamente estará participando en actividades que "afectan" al comercio. Sin embargo, la Junta, basándose en evidencia, tiene que encontrar que la empresa de hecho "afecta" al comercio.

La Junta ha establecido la práctica de que cuando un patrono cuyas operaciones "afectan" al comercio rehuse suministrar a la Junta información en cuanto al negocio anual, etc., la Junta puede prescindir de este requisito y ejercer jurisdicción.

Finalmente, el Artículo 14(c)(1) autoriza a la Junta a que, a discreción suya, rehuse ejercer jurisdicción sobre cualquier clase o categoría de patronos cuando una disputa obrera en que estén envueltos tales empleados no sea lo suficientemente substancial para justificar el que se ejerza jurisdicción, disponiéndose que no puede rehusar ejercer jurisdicción sobre cualquier disputa obrera sobre la cual hubiera ejercido jurisdicción bajo las normas que estaban en vigor el 1 de agosto de 1959. De conformidad con esta disposición, la Junta ha determinado que no ejercerá jurisdicción sobre hipódromos, dueños, criadores, y entrenadores de caballos de carrera, y agentes de bienes raíces.

Además de las anteriores limitaciones la Ley dice que el término "empleado" incluirá a cualquier empleado excepto los siguientes:

- Obreros agrícolas.
- Empleados en el servicio doméstico.
- Cualquier individuo empleado por su padre (madre) o esposo(a).

- Contratistas independientes.
- Supervisores.
- Individuos empleados por un patrono sujeto a la Ley Obrera de los Ferrocarriles.
- Empleados del gobierno, incluyendo a aquéllos empleados por el Gobierno de los Estados Unidos, cualquier corporación gubernamental o Banco de la Reserva Federal, o por cualquier Estado o subdivisión política del mismo tal como una ciudad, pueblo, o distrito escolar.

La Ley no cubre a ciertos individuos

Los supervisores se excluyen de la definición de "empleado", y por lo tanto, no están cubiertos por la Ley. El que un individuo sea o no sea supervisor para los fines de la Ley depende de su autoridad sobre los empleados y no meramente de su título. Un supervisor se define en la Ley como cualquier individuo que tenga autoridad, actuando en el interés de su patrono, de causar que otro empleado sea empleado, transferido, suspendido, cesanteado, llamado de nuevo, ascendido, despedido, asignado, recompensado, o disciplinado, bien sea tomando la acción él mismo o recomendando la misma a su superior; o que tenga autoridad para responsablemente dirigir a otros empleados o para resolver sus agravios; disponiéndose, en todos los casos, que el ejercicio de autoridad no sea meramente de naturaleza rutinaria o clerical, sino que requiera el ejercicio de juicio independiente. Por ejemplo, un capataz que haya determinado cuáles empleados serían suspendidos después del superintendente de la obra haberle ordenado que suspendiera cuatro empleados, sería considerado un supervisor y por lo tanto, no estaría cubierto por la Ley; un "strawboss" que después de alguna otra persona haber determinado cuáles empleados serían suspendidos, meramente le haya informado a los empleados la suspensión y que ni dirigía a otros empleados ni resolver sus querellas, no sería considerado un supervisor y estaría cubierto por la Ley.

Definición de supervisor

Los empleados "administrativos" están también excluidos de la protección de la Ley. Un empleado administrativo es aquel que representa los intereses de la administración llevando a cabo o recomendando actividades que controlan eficazmente o implementan las políticas del patrono.

El término "patrono" incluye a cualquier persona que actúe como agente de un patrono, pero *no* incluye a los siguientes:

La Ley no cubre a ciertos patronos

- El Gobierno de los Estados Unidos o de cualquier Estado, o cualquier subdivisión política de cualquiera de los dos, o cualquier corporación del Gobierno o cualquier Banco de la Reserva Federal.
- Cualquier patrono que esté sujeto a la Ley Obrera de los Ferrocarriles.

Procedimientos de la JNRT

Se puede hacer ejercer la autoridad de la JNRT en un procedimiento de representación solamente radicando una petición. Se deben firmar formularios de peticiones, jurados o afirmados bajo juramento, y radicarse ante la oficina regional en el área donde esté localizada la unidad de empleados. Si los empleados en la unidad trabajan regularmente en más de una zona, la petición puede radicarse ante la oficina regional de cualquiera de dichas zonas. El Artículo 9(c)(1) dispone que cuando se radique una petición, "la Junta investigará dicha petición y si hay causa razonable para creer que existe una cuestión de representación que afecta al comercio dispondrá lo necesario para la celebración de una vista adecuada previa la debida notificación". Si a base del expediente de dicha vista la Junta encontrase que "existe dicha cuestión de representación, ordenará que se celebre una elección por papeleta secreta y certificará los resultados de la misma". Cuando hay tres alternativas o más en la papeleta y ninguna recibe una mayoría, el Artículo 9(c)(3) dispone que se celebre una elección secundaria ("run-off") entre las dos alternativas que recibieron el mayor número de votos válidos en la elección. Después de la elección, se certifica a la unión que haya recibido la mayoría de los votos depositados; si ninguna de las uniones recibe la mayoría, se certifica ese resultado de la elección. Una unión que haya sido certificada tiene derecho a ser reconocida por el patrono como el agente exclusivo de contratación para los empleados en la unidad. Si el patrono rehusa negociar con la unión, comete una práctica ilícita de trabajo.

Procedimiento en casos de representación

Procedimiento en casos de prácticas ilícitas de trabajo

El procedimiento en un caso de práctica ilícita de trabajo comienza con la radicación de un cargo. Un cargo puede ser radicado por un empleado, un patrono, una organización obrera, o cualquier otra

persona. Como en el caso de las peticiones, deben firmarse formulario de cargos, los cuales están disponibles en las oficinas regionales, que deben ser jurados o afirmados bajo juramento, y radicados ante la oficina regional correspondiente, esto es, la oficina regional en la zona donde se cometió la alegada práctica ilícita de trabajo. El Artículo 10 dispone lo necesario para la expedición de una querella expresando los cargos y notificándole al demandado que se celebrará una vista con relación a los cargos. Dicha querella se expedirá sólo después que una investigación de los cargos a través de la oficina regional indique que de hecho ha ocurrido una práctica ilícita de trabajo.

En ciertas circunstancias limitadas cuando un patrono y una unión tienen un acuerdo sobre el procedimiento de arbitraje de una querella que resolverá la disputa, la Junta pospondrá el proceso de un caso de práctica ilícita de trabajo y esperará la resolución de los asuntos a través de ese procedimiento de arbitraje. Si la disposición final de la disputa por ese proceso cumple con las normas de la Junta, la Junta puede aceptar la resolución final y deferir esa decisión. Si el procedimiento deja de llenar todas las normas de la Junta para la deferencia, la Junta puede entonces reanudar el proceso de las cuestiones de práctica ilícita de trabajo.

La vista sobre la práctica ilícita de trabajo se conduce ante un juez de derecho administrativo de la JNRT de acuerdo con las reglas de evidencia y de procedimientos que se aplican en las Cortes de Distrito de los Estados Unidos. Basándose en el expediente de la vista, el juez de derecho administrativo hace decisiones y recomendaciones a la Junta. Todas las partes en la vista pueden apelar la decisión del juez de derecho administrativo ante la Junta. Si la Junta considera que la parte nombrada en la querella ha cometido o está cometiendo las prácticas ilícitas de trabajo que se le imputan, la Junta tiene autoridad para expedir una orden requiriéndole a dicha persona que cese y desista de dichas prácticas y que tome la acción afirmativa apropriada.

La regla de los seis meses que limita la expedición de una querrella

La sección 10(b) dispone que "no se expedirá ninguna querella basada en cualquier práctica ilícita de trabajo que hubiera ocurrido más de seis meses antes de la radicación del cargo ante la Junta y la notificación de una copia del mismo a la persona contra quien se haya hecho el cargo". Se hace una

salvedad si la persona que radica el cargo "ha estado imposibilitada de radicar dicho cargo por estar sirviendo en las fuerzas armadas, en cuyo caso el período de seis meses se computará a partir del día de su licenciamiento". Debe notarse que la parte agraviada tiene que radicar el cargo ante la Oficina Regional y notificar copias del cargo a cada persona contra quien se haya hecho el cargo dentro de un período de seis meses después de ocurrir la práctica ilícita de trabajo. Normalmente la notificación se hace enviando el cargo por correo registrado con acuse de recibo.

Apelación ante el Asesor Jurídico General si no se expide una querella

Si el Director Regional rehusa expedir una querella en algún caso, la persona que radicó el cargo puede apelar de la decisión ante el Asesor Jurídico General en Washington. El Artículo 3(d) deposita sobre el Asesor Jurídico General "autoridad suprema, a nombre de la Junta, respecto a la investigación de cargos y expedición de querellas". Si el Asesor Jurídico General revoca la decisión del Director Regional, se expedirá una querella. Si aprueba la decisión de no expedir una querella, ya no se puede apelar más.

Facultades de la JNRT

Para permitirle a la JNRT que desempeñe sus deberes bajo la Ley, el Congreso delegó a la Agencia ciertas facultades que pueden emplearse en todos los casos. Son principalmente facultades que están relacionadas con investigaciones y vistas.

Facultades con relación a investigaciones

Según se indicó anteriormente, todos los cargos que se radican ante las oficinas regionales son investigados, así como las peticiones de elecciones de representación. El Artículo 11 establece las facultades de la Junta y las oficinas regionales respecto a vistas e investigaciones. Las disposiciones del Artículo 11(1) autorizan a la Junta o a sus agentes a:

- Examinar y copiar "cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo investigada o contra quien se esté procediendo que tenga relación con cualquier asunto bajo investigación o en controversia".
- Expedir citaciones, a solicitud de cualquiera de las partes del procedimiento, requiriendo la comparecencia y el testimonio de testigos o la presentación de cualquier evidencia.

- Tomar juramentos y afirmaciones, interrogar testigos, y recibir evidencia.

- Obtener una orden de la corte para requerir que se presente evidencia o se preste testimonio.

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo no es un estatuto criminal. Es absolutamente remediador. Tiene la intención de evitar y remediar las prácticas ilícitas de trabajo, no de castigar a la persona responsable por ellas. El Artículo 10(c) no solamente autoriza a la Junta a expedir una orden de cesar y desistir, sino a que "se tome aquella acción afirmativa, incluyendo la restitución de empleados con o sin paga atrasada, para efectuar los propósitos de esta Ley".

El propósito de la Ley es remediar, no incriminar

El objeto de la orden de la Junta en cualquier caso es doble: eliminar la práctica ilícita de trabajo y deshacer los efectos de la violación hasta donde sea posible. Al determinar cuál será el remedio en cualquier caso específico, la Junta ejerce considerable discreción. Ordinariamente su orden con relación a cualquier práctica ilícita de trabajo en particular seguirá una forma estándard que está diseñada para remediar esa práctica ilícita de trabajo, pero la Junta puede, y a menudo lo hace, cambiar la orden estándard para que satisfaga las necesidades del caso. La acción típica afirmativa de la Junta puede incluir órdenes a un patrono que haya cometido prácticas ilícitas de trabajo de:

La Junta puede ordenar acción afirmativa

- Disolver una unión que esté dominada por el patrono.

- Ofrecerles a ciertos individuos nombrados su reinstalación inmediata y completa a sus antiguos empleos o, si esas plazas ya no existen, a posiciones substancialmente equivalentes sin perjuicio a sus derechos de antigüedad y otros derechos y privilegios, y con paga atrasada, incluyendo interés.

Ejemplos de acción afirmativa dirigida a los patronos

- Previa solicitud, negociar colectivamente con cierta unión como la representante exclusiva de los empleados en cierta unidad descrita y firmar un convenio escrito si se llega a un entendido.

Ejemplos de acción afirmativa dirigida a las uniones

Ejemplos de acción afirmativa que se le puede requerir a una unión que haya cometido prácticas ilícitas de trabajo incluyen órdenes de:

- Notificar al patrono y al empleado que no tiene objeción a la restitución de ciertos empleados, o al empleo de ciertos candidatos, cuyo despido discriminatorio o negativa de empleo fue causado por la unión.
- Reembolsar cuotas y derramas cobradas ilegalmente.
- Previa solicitud, negociar colectivamente con cierto patrono y firmar un convenio escrito si se llegare a uno.

La orden de la Junta usualmente incluye una orden al patrono o a la unión o a ambos de ellos requiriéndoles que fijen avisos en la planta del patrono o en la oficina de la unión notificando a los empleados que ellos cesarán las prácticas ilícitas de trabajo e informándoles cualquier acción afirmativa que estén tomando para remediar la violación. Se toma cuidado especial para asegurarse de que estos avisos sean entendidos fácilmente por los empleados a quienes van dirigidos.

Procedimientos Especiales en Ciertos Casos

La Ley requiere procedimientos especiales en ciertos tipos de casos. Estos incluyen la determinación de disputas jurisdiccionales bajo el Artículo 10(k) y los procedimientos de entredicho bajo el Artículo 10(l) y (j).

Siempre que se acuse a una persona de haber cometido una práctica ilícita de trabajo en violación del Artículo 8(b)(4)(D), la Junta tiene que ver y determinar la disputa de la cual surge la práctica ilícita de trabajo. El Artículo 8(b)(4)(D) le prohibe a las uniones irse a la huelga o inducir a una huelga para compeler al patrono a que asigne trabajo específico a empleados de una unión o de un arte u oficio, en vez de a empleados de otra unión, arte u oficio. Para que exista una disputa jurisdiccional, tiene que haber verdadera competencia entre uniones o entre grupos de empleados por cierto trabajo. En efecto, el Artículo 10(k) dispone lo necesario para que se le dé una oportunidad a las partes para arreglar la disputa

durante un período de 10 días después de haberse notificado el cargo 8(b)(4)(D). Al final de este período si las partes no han sometido a la Junta evidencia satisfactoria de haber llegado a un arreglo, o haber convenido en un método de arreglo, a la Junta se le "da la facultad y se le ordena" que determine cuál de los grupos en competencia tiene derecho a obtener el trabajo.

Procedimientos en disputas jurisdiccionales

El Artículo 10(1) dispone que siempre que se radique un cargo alegando una violación de ciertos artículos de la Ley relacionados con boicots, piquetes, y paros de trabajo, a la investigación preliminar del cargo tiene que dársele prioridad sobre todos los demás tipos de casos en la oficina regional ante la cual sea radicado. Las prácticas ilícitas de trabajo sujetas a esta prioridad en cuanto a la investigación se refiere son aquéllas definidas en el Artículo 8(b)(4)(A), (B), o (C), los tres subpárrafos del Artículo 8(b)(7), y el Artículo 8(e). El Artículo 10(m) requiere que se le dé segunda prioridad a los cargos que aleguen violaciones del Artículo 8(a)(3), la prohibición contra la discriminación del patrono para alentar o desalentar la condición de miembro de una unión, y el Artículo 8(b)(2), que le prohibe a las uniones que causen o intenten causar dicha discriminación.

A la investigación de ciertos cargos tiene que dársele prioridad

Si la investigación preliminar de un caso con primera prioridad demuestra que hay causa razonable para creer que el cargo es verídico y que debe expedirse una querella, el Artículo 10(1) requiere además que se le solicite a la corte de distrito de los Estados Unidos que expida un recurso de entredicho hasta que la Junta haga una determinación final. El Artículo autoriza a la corte que "conceda el recurso de entredicho u orden de restricción provisional que considere justo y apropiado". Otra disposición del artículo prohibe la solicitud de un recurso de entredicho basada en un cargo de violación del Artículo 8(b)(7) (la prohibición sobre piquete organizacional o por reconocimiento en ciertas situaciones) si se ha radicado un cargo contra un patrono alegando violación del Artículo 8(a)(2) y la investigación preliminar establece causa razonable para creer que dicho cargo es verídico.

Procedimiento de entredicho bajo el Artículo 10(1)

El Artículo 10(j) le permite a la Junta solicitar un recurso de entredicho con relación a una práctica ilícita de trabajo después de haberse expedido una querella. Esta sección no requiere que se procure obtener un recurso de entredicho, sino que solamente hace posible que la Junta lo haga en casos en que se considere apropiado.

Se puede procurar obtener un recurso de entredicho en otros casos

Las Órdenes de la Junta Puestas en Vigor Por La Corte

En la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos

Si un patrono o una unión no cumple con una orden de la Junta, el Artículo 10(e) le da la facultad a la Junta para solicitar de la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos un decreto de la corte haciendo cumplir la orden de la Junta. El Artículo 10(f) dispone que cualquier persona agraviada por una orden final de la Junta concediendo o denegando en todo o en parte el remedio solicitado podrá obtener una revisión de dicha orden en cualquier corte de circuito de apelaciones apropiada. Cuando la corte de apelaciones ve una petición con relación a una orden de la Junta, puede poner en vigor la orden, devolverla a la Junta para reconsideración, modificarla, o revocarla por completo. Si la corte de apelaciones emite un juicio haciendo cumplir la orden de la Junta, el dejar de cumplir con el mismo puede ser castigable por multa o encarcelamiento por desacato a la corte.

Revisión por la Corte Suprema de los Estados Unidos

En algunos casos se le puede solicitar a la Corte Suprema de los Estados Unidos que revise la decisión de una corte de circuito de apelaciones, particularmente cuando existe un conflicto en los puntos de vista de diferentes cortes sobre el mismo problema importante.

Conclusión

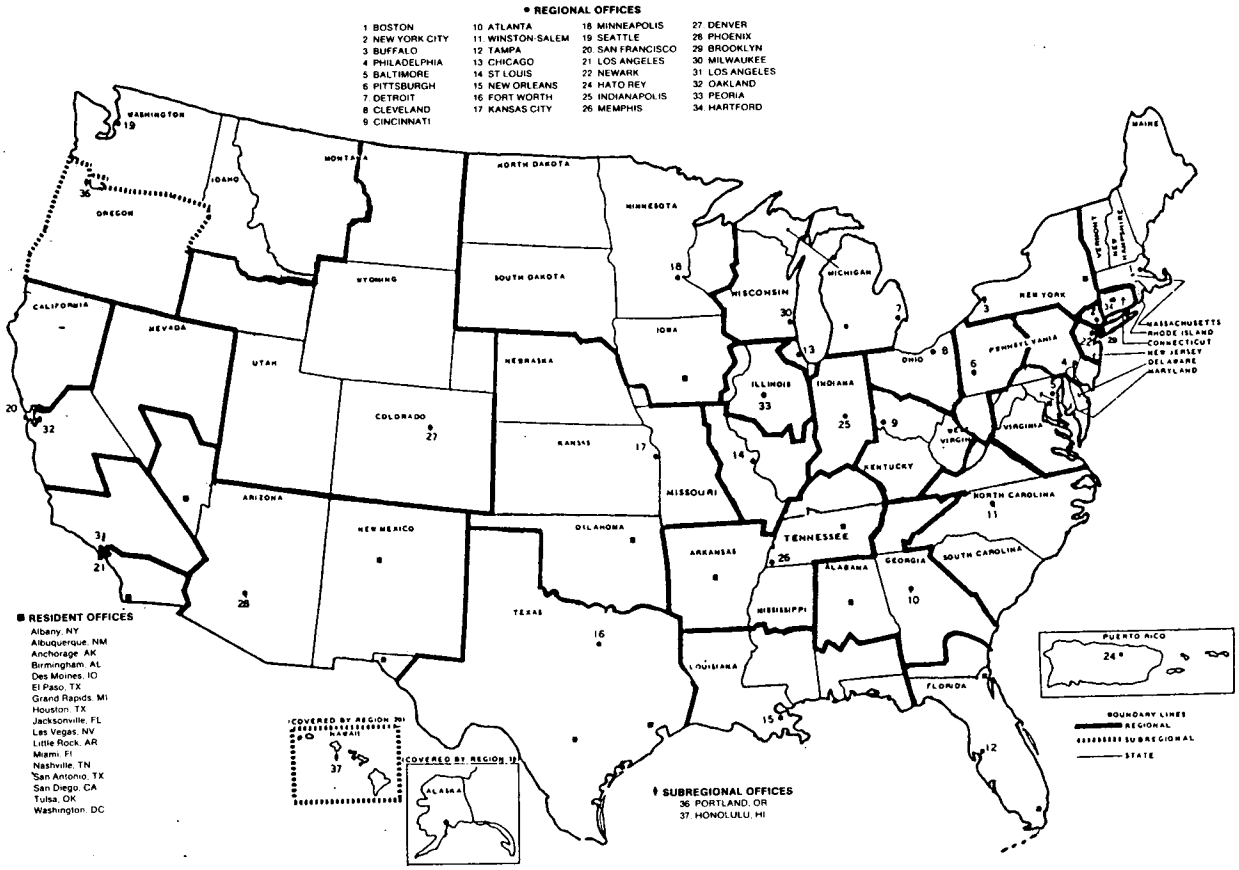
En este folleto se ha cubierto toda la Ley, pero necesariamente ha tenido que ser de una manera breve. No se ha tratado de manifestar la Ley en detalle o de suministrarle a usted un libro de texto sobre la ley obrera. Hemos tratado de explicar la Ley de un modo que haga fácil comprender cuáles son las disposiciones básicas de la Ley y cómo le conciernen a usted. Si le ayuda a usted a reconocer y conocer sus derechos y obligaciones bajo la Ley, y le ayuda a determinar si usted necesita ayuda experta cuando surge un problema, el objetivo de este trabajo habrá sido realizado. Aún más: se habrá adelantado el objetivo de la Ley.

El objetivo de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, evitar o reducir las luchas industriales y proteger la salud, seguridad, e interés públicos, puede realizarse mejor por las partes o aquéllos que puedan convertirse en partes de una disputa industrial. El arreglo voluntario de diferencias en un nivel local es casi invariablemente la manera más acelerada, satisfactoria y duradera de efectuar el objetivo de la Ley.

Todas nuestras oficinas regionales están haciendo esfuerzos por aumentar la comprensión de todas las partes en cuanto a lo que la ley requiere de ellos. La experiencia extensa nos ha demostrado que cuando las partes comprenden plenamente sus derechos y obligaciones, están más preparadas y pueden mejor arreglar sus diferencias voluntariamente. Rara es la vez que una persona va a una corte, una vista, o cualquier otra lucha que puede ser evitada, sabiendo que no tiene la razón y que puede esperar perder la decisión. Realmente a nadie le gusta aparecer públicamente como un violador de la ley (y un perdedor también). Igualmente, rara vez una persona rehusa aceptar un arreglo informal de diferencias que sea razonable, sabiendo que no puede obtener mejor resultado de un procedimiento formal, aún cuando sea el triunfador.

Las consecuencias de la ignorancia en estos asuntos—procedimientos formales que pueden consumir mucho tiempo y ser muy costosos, y que a menudo están seguidos de amargura y antagonismo—económicamente son un desperdicio y usualmente es justo decir que ninguna de las partes realmente triunfa. Ha sido con la intención de producir un conocimiento extenso de la ley básica, y así ayudar a las partes a evitar estas consecuencias, que se ha preparado este material y se ha presentado como parte de un programa continuo para acrecentar la comprensión de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

Map Showing Regional Boundaries



Oficina Principal: 1099 14th Street, N.W., Washington, D.C. 20570-0001. Telefono (202) 273-1991

Region 1
10 Causeway Street-6th Floor
Boston, MA 02222-1072
(617) 565-6700

Region 2
26 Federal Plaza-Room 3614
New York, NY 10278-0104
(212) 264-0300

Region 3
111 West Huron Street-Room 901
Buffalo, NY 14202-2387
(716) 551-4931

Region 4
615 Chestnut Street-7th Floor
Philadelphia, PA 19106-4404
(215) 597-7601

Region 5
The Appraisers Store Building
103 South Gay Street-8th Floor
Baltimore, MD 21202-4026
(410) 962-2822

Region 6
1000 Liberty Avenue-Room 1501
Pittsburgh, PA 15222-4173
(412) 395-4400

Region 7
477 Michigan Avenue-Room 300
Detroit, MI 48226-2569
(313) 226-3200

Region 8
1240 East 9th Street-Room 1695
Cleveland, OH 44199-2086
(216) 522-3715

Region 9
550 Main Street-Room 3003
Cincinnati, OH 45202-3271
(513) 684-3686

Region 10
233 Peachtree St. N.E.-Suite 1000
Atlanta, GA 30303-3301
(404) 331-2896

Region 11
Republic Square, Suite 200
4035 University Parkway
Winston-Salem, NC 27106-3325
(336) 631-5201

Region 12
First of America Plaza-Suite 530
201 East Kennedy Boulevard
Tampa, FL 33602-5824
(813) 228-2641

Region 13
200 West Adams Street-Suite 800
Chicago, IL 60606-5208
(312) 353-7570

Region 14
1222 Spruce Street, Room 8.302
St. Louis, MO 63103-2829
(314) 539-7770

Region 15
1515 Poydras Street-Room 610
New Orleans, LA 70112-3723
(504) 589-6361

Region 16
819 Taylor Street-Room 8A24
Fort Worth, TX 76102-6178
(817) 978-2921

Region 17
8600 Farley Street-Suite 100
Overland Park, KS 66212-4677
(913) 967-3000

Region 18
110 South 4th Street-Room 234
Minneapolis, MN 55401-2291
(612) 348-1757

Region 19
915 2d Avenue-Room2948
Seattle, WA 98174-1078
(206) 220-6300

Subregion Office 36-Region 19
222 SW Columbia Street-Room 401
Portland, OR 97201-6604
(503) 326-3085

Region 20
901 Market Street-Room 400
San Francisco, CA 94103-1735
(415) 356-5130

Subregional Office 37-Region 20
300 Ala Moana Boulevard-Room 7318
Honolulu, HI 96850-4980
(808) 541-2814

Region 21
888 Figueroa Street-9th Floor
Los Angeles, CA 90017-5449
(213) 894-5200

Region 22
20 Washington Place-5th Floor
Newark, NJ 07102-2570
(973) 645-2100

Region 24
La Torre de Plaza
525 F. D. Roosevelt Avenue
Hato Rey, PR 00918-1002

Region 25
575 N. Pennsylvania Street-Room 238
Indianapolis, IN 46204-1577
(317) 226-7430

Region 26
1407 Union Avenue-Room 800
Memphis, TN 38104-3627
(901) 544-0018

Region 27
600 17th Street-7th Floor, North Tower
Denver, CO 80202-5433
(303) 844-3551

Region 28
234 North Central Avenue-Suite 440
Phoenix, AZ 85004-2212
(602) 379-3361

Region 29
One Metro Tech Center
Jay Street & Myrtle Avenue-10th Floor
Brooklyn, NY 11201-4201
(718) 330-7713

Region 30
310 West Wisconsin Ave.-Suite 700
Milwaukee, WI 53202-2211
(414) 297-3861

Region 31
11150 W. Olympic Blvd.-Suite 700
Los Angeles, CA 90024-3682
(310) 235-7352

Region 32
1301 Clay Street-Room 300N
Oakland, CA 94612-5211
(510) 637-3300

Region 33
300 Hamilton Boulevard-Suite 200
Peoria, IL 61602-1246
(309) 671-7080

Region 34
One Commercial Plaza-21st Floor
Hartford, CT 06103-3599
(860) 240-3522

NLRB web site

www.nlrb.gov