

Texto de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, 1947, según fue Enmendada por las Leyes Públicas 86-257, 1959* y 93-360, 1974**

[Ley Publica 101-80º Congreso]

LEY

Para enmendar la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, para proveer facilidades adicionales para la mediación en disputas obreras que afecten al comercio, para igualar las responsabilidades legales de las organizaciones obreras y de los patronos, y para otros fines.

Decrétase por el Senado y la Cámara de Representantes de los Estados Unidos de América, reunidos en Congreso,

TITULO BREVE Y DECLARACION DE POLITICA

ARTÍCULO 1. (a) Esta Ley podrá citarse con el nombre de "Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947."

(b) La lucha industrial que interfiere con el curso normal del comercio y la plena producción de artículos y productos para el comercio, puede ser evitada o disminuida substancialmente si los patronos, los empleados y las organizaciones obreras se reconocen mutuamente bajo la ley sus respectivos y legítimos derechos en sus relaciones unos con los otros, y sobre todo si reconocen bajo la ley que ninguna de las partes tiene derecho en sus relaciones con cualquier otra a realizar actos o prácticas que pongan en peligro la salud, seguridad, o intereses públicos.

Es el propósito y la política de esta Ley, con el fin de fomentar el curso ininterrumpido del comercio, prescribir los derechos legítimos tanto de los empleados como de los patronos en aquellas de sus relaciones que afecten al comercio, proveer procedimientos ordenados y pacíficos para impedir que cualquiera de ellos intervenga con los legítimos derechos del otro, proteger los derechos de los empleados individualmente en sus relaciones con las organizaciones obreras cuyas actividades afecten al comercio, definir y proscribir las prácticas tanto obreras como patronales que afecten al comercio y sean contrarias al bienestar general, y proteger los derechos de público en relación con las disputas obreras que afecten al comercio.

TITULO I—ENMIENDA A LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

Sección 101. La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo queda por la presente enmendada para que lea como sigue:

*El Artículo 201(d) y (e) de la Ley de Informes Obrero-Patronales de 1959 que revocó el Artículo 9(f), (g), y (h) de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, 1947, y el Artículo 505 enmendando el Artículo 302(a), (b) y (c) de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, 1947, entraron en vigor al promulgarse la Ley Pública 86-257 el 14 de septiembre de 1959. Respecto a las otras enmiendas hechas a la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, 1947, el Artículo 707 de la Ley de Informes Obrero-Patronales dispone:

Las enmiendas hechas mediante este título entrarán en vigor sesenta días después de la fecha en que se promulgue esta Ley y ninguna disposición de este título se entenderá que convierte en práctica ilícita de trabajo cualquier acto que sea perpetrado antes de dicha fecha de efectividad y el cual con anterioridad a la misma no constituía una práctica ilícita de trabajo.

**Las enmiendas a los Arts. 2(2) y (14), 8(d) y (g), 19, y 213 entraron en vigor en el trigésimo día (25 de agosto de 1974) después de la fecha de su promulgación, 26 de julio de 1974.

CONCLUSIONES Y PAUTAS

ART. 1. El que algunos patronos nieguen el derecho de sus empleados a organizarse y el que algunos patronos se nieguen a aceptar el procedimiento de la negociación colectiva conduce a las huelgas y a otras formas de lucha o perturbación industrial que tienen el propósito y necesariamente el efecto de gravar o entorpecer el comercio (a) al menoscabar la eficiencia, seguridad o funcionamiento de las instrumentalidades del comercio; (b) al ocurrir en el curso del comercio; (c) al afectar, restringir o regir substancialmente, bien el fluir de materias primas o de artículos manufacturados o elaborados que vienen o van por los cauces comerciales, o bien los precios de dichas materias o artículos en el comercio; o (d) al causar la disminución de empleos y jornales hasta el punto de menoscabar o desorganizar substancialmente el mercado de los artículos que van o vienen por los cauces comerciales.

La desigualdad entre el poder de negociación de los empleados que no tienen plena libertad de asociación o libertad real de contratar, y el de los patronos que están organizados en corporaciones u otras formas de asociación de dominio grava y afecta substancialmente el fluir del comercio y tiende a agravar las depresiones recurrentes en los negocios al deprimir los tipos de jornal y mermar el poder adquisitivo de los jornaleros en la industria, y al impedir la estabilización de los tipos competitivos de jornal y las condiciones de trabajo dentro de y entre las industrias.

La experiencia ha demostrado que la protección por ley del derecho del empleado a organizarse y a negociar colectivamente salvaguarda al comercio de daño, menoscabo o interrupción, y fomenta el fluir del comercio al eliminar ciertas fuentes reconocidas de lucha y perturbación industrial, al alentar prácticas que son fundamentales para el arreglo amistoso de disputas industriales que surjan de controversias en cuanto a jornales, horas u otras condiciones de trabajo y al restaurar la igualdad en el poder de negociación entre patronos y empleados.

La experiencia ha demostrado además que ciertas prácticas de algunas organizaciones obreras, sus funcionarios y miembros tienen el propósito o necesariamente el efecto de gravar o entorpecer el comercio al impedir el fluir ininterrumpido de productos en dicho comercio por medio de huelgas y otras formas de perturbación industrial, o por medio de actividades concertadas que menoscaban el interés del público en el libre fluir de dicho comercio. La eliminación de tales prácticas es una condición necesaria para el aseguramiento de los derechos garantizados en la presente.

Por la presente se declara ser la pauta de los Estados Unidos el eliminar las causas de ciertos entorpecimientos substanciales al libre fluir del comercio, y mitigar y eliminar estos entorpecimientos cuando hubieren ocurrido, alentando la práctica y el procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por los obreros del derecho de la plena libertad de asociación, de organizarse entre sí y de designación de representantes seleccionados por ellos, con el propósito de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda o protección mutuas.

DEFINICIONES

ART. 2. Cuando se emplee en esta Ley—

(1) El término "persona" incluye a uno o más individuos, organizaciones obreras, sociedades, asociaciones, corporaciones, representantes legales, fideicomisarios, síndicos de quiebra, o administradores judiciales.

(2) El término "patrono" incluye a cualquier persona que actúe directa o indirectamente como agente de un patrono, pero no incluirá a los Estados Unidos o a corporación pública alguna propiedad absoluta del gobierno, o a Banco Federal de Reserva alguno, o a cualquier Estado o subdivisión política del mismo,* o de persona alguna sujeta a la Ley Obrera de los Ferrocarriles, según enmendada de tiempo en tiempo, o a organización obrera alguna (excepto cuando actúe como patrono), o a cualquiera que actúe en calidad de funcionario o agente de dicha organización obrera.

* Conforme a la Ley Pública 93-360, 93^o Cong., S. 3203, 88 Stat. 395, el art. 2) se enmienda eliminando la frase "o a corporación o asociación alguna que opere un hospital, siempre que ninguna parte de los ingresos netos redunde en beneficio de un accionista o individuo.".

(3) El término "empleado" incluirá a todo empleado, y no se limitará a los empleados de un patrono en particular, a menos que la Ley explícitamente exprese lo contrario, e incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de, o en relación con, cualquier disputa obrera actual o debido a cualquier práctica ilícita de trabajo, y que no haya obtenido ningún otro empleo regular y substancialmente equivalente, pero no incluirá a ningún individuo empleado como obrero en faenas agrícolas, o en el servicio doméstico de cualquier familia o persona en su hogar, ni a ningún individuo empleado por sus padres o por su cónyuge, ni a ningún individuo cuyo status sea el de contratista independiente, ni a ningún individuo empleado como supervisor, ni a ningún individuo empleado por un patrono sujeto a la Ley Obrera de los Ferrocarriles, según enmendada de tiempo en tiempo, o por cualquier otra persona que no sea un patrono según se define en la presente.

(4) El término "representantes" incluye a todo individuo u organización obrera.

(5) El término "organización obrera" significa cualquier organización de cualquier clase, o cualquier agencia o comité o plan de representación de empleados, en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con los patronos en lo referente a quejas y agravios, disputas obreras, jornales, tipos de paga, horas de trabajo, o condiciones de trabajo.

(6) El término "comercio" significa el intercambio, tráfico, comercio, transportación, o comunicación entre los distintos Estados, o entre el Distrito de Columbia o cualquier Territorio de los Estados Unidos y cualquier Estado u otro Territorio, o entre cualquier país extranjero y cualquier Estado, Territorio, o el Distrito de Columbia, o dentro del Distrito de Columbia o de cualquier Territorio, o entre puntos en el mismo Estado pero a través de cualquier otro Estado o cualquier Territorio o el Distrito de Columbia o cualquier país extranjero.

(7) El término "que afecte al comercio" significa: en el comercio, o gravar o entorpecer el comercio, o el libre fluir del comercio, o que haya conducido o tienda a conducir a una disputa obrera que grave o entorpezca el comercio o el libre fluir del comercio.

(8) El término "práctica ilícita de trabajo" significa cualquier práctica ilícita de trabajo de las especificadas en el artículo 8.

(9) El término "disputa obrera" incluye cualquier controversia respecto a los términos, tenencia o condiciones de empleo, o en relación con la asociación o representación de personas en la negociación, fijación, mantenimiento, cambio o esfuerzo para convenir términos o condiciones de empleo, independiente de si la relación inmediata de los disputadores es la de patrono y empleado.

(10) El término "Junta Nacional de Relaciones del Trabajo" significa la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo creada por el artículo 3 de esta Ley.

(11) El término "supervisor" significa todo individuo que tenga autoridad, en el interés del patrono, para emplear, trasladar, suspender, dejar sin trabajo, reintegrar, ascender, despedir, asignar, premiar, o disciplinar a otros empleados, o para dirigirlos con responsabilidad, o para arreglar sus quejas y agravios, o recomendar con eficacia tal acción, si en relación con lo antes expuesto el ejercicio de tal autoridad no es de naturaleza meramente de rutina o clerical, sino que requiere el ejercicio de un criterio independiente.

(12) El término "empleado profesional" significa—

- (a) cualquier empleado que se dedique a trabajo (i) predominantemente intelectual y de tipo variado, a distinción del trabajo de rutina mental, manual, mecánico o físico; (ii) que requiera el ejercicio consecuente de discreción y criterio en su ejecución; (iii) de una naturaleza tal que el trabajo rendido o el resultado alcanzado no pueda utilizarse como medida en relación con determinado período de tiempo; (iv) que requiera conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o adquiridos generalmente mediante un prolongado curso de instrucción intelectual especializada y estudio en una institución de estudios avanzados o en un hospital, a distinción de una educación académica general o de un aprendizaje o adiestramiento en la ejecución de procesos de rutina mental, manual o físicos; o

4 LEY DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES, SEGUN ENMENDADA, 1959

(b) cualquier empleado que (i) haya completado los cursos de instrucción intelectual y estudio especializados descritos en la cláusula (iv) del párrafo (a), y (ii) esté ejecutando trabajo similar bajo la supervisión de un profesional con el fin de prepararse para convertirse en empleado profesional según se define en el párrafo (a).

(13) Al determinar si alguna persona está actuando como "agente" de otra persona, con el fin de hacer a dicha otra persona responsable de sus actos, la cuestión de si los actos específicos llevados a cabo estaban realmente autorizados o fueron retificados subsiguientemente no será decisiva.

(14) El término "institución para el cuidado de la salud" incluirá a cualquier hospital, hospital de convalecencia, organización para la conservación de la salud, clínica de salud, casa de salud, establecimiento para cuidados prolongados, u otra institución que se dedique al cuidado de personas enfermas, endebles, o de edad avanzada.*

JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

ART. 3. (a) La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (en adelante llamada la "Junta") creada por esta Ley con anterioridad a su enmienda por la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947, se continúa por la presente como una agencia de los Estados Unidos, excepto que la Junta se compondrá de cinco en vez de tres miembros, nombrados por el Presidente con el consejo y consentimiento del Senado. De los dos miembros adicionales así dispuestos, uno será nombrado por un término de cinco años y el otro por un término de dos años. Sus sucesores y los sucesores de los demás miembros serán nombrados por términos de cinco años cada uno, excepto que cualquier individuo escogido para llenar una vacante será nombrado únicamente por el resto del término del miembro a quien va a suceder. El Presidente designará a uno de los miembros para servir de Presidente de la Junta. Cualquier miembro de la Junta podrá ser destituido por el Presidente, previa notificación y audiencia, por negligencia del deber o mala conducta en el desempeño de su cargo, pero por ninguna otra causa.

(b) La Junta está autorizada para delegar en cualquier grupo de tres o más miembros cualesquiera o todos los poderes que ella misma pueda ejercer. La Junta también está autorizada para delegar en sus directores regionales los poderes de la misma bajo el artículo 9 para determinar la unidad apropiada a los fines de negociación colectiva, para investigar y señalar vistas, y para determinar si existe una cuestión de representación, y para ordenar una elección o efectuar una votación por papeleta secreta conforme al párrafo (c) o (e) del artículo 9 y para certificar los resultados de la misma, excepto que mediante la radicación ante la Junta de la solicitud correspondiente por cualquier persona interesada, la Junta podrá revisar cualquier acción de un director regional delegada en él mediante este párrafo, pero dicha revisión no operará, a menos que sea ordenado específicamente por la Junta, como una suspensión de cualquier acción tomada por el director regional. Una vacante en la Junta no menoscabará el derecho de los miembros restantes a ejercer todos los poderes de la Junta, y en todo momento tres miembros de la Junta constituirán quórum, excepto que dos miembros constituirán quórum en cualquier grupo designado de acuerdo con la primera oración de esta subdivisión. La Junta tendrá un sello oficial de cual se tomará conocimiento judicial.

(c) Al finalizar cada año fiscal, la Junta rendirá al Congreso y al Presidente un informe por escrito detallando los casos que haya visto, las decisiones que haya emitido,** y una cuenta de todo el dinero que haya desembolsado.

(d) La Junta tendrá un Asesor Jurídico General que será nombrado por el Presidente con el consejo y consentimiento del Senado por un término de cuatro años. El Asesor Jurídico General de la Junta tendrá a su cargo la supervisión general de todos los abogados empleados por la Junta (excepto los oficiales examinadores y los auxiliares jurídicos de los miembros de la Junta) y de los funcionarios y empleados de las oficinas regionales. Dicho Asesor Jurídico General tendrá autoridad suprema, a nombre de la Junta, respecto a la

*Conforme a la Ley Pública 93-360, 93º Cong., S. 3203, 88 Stat. 395, el art. 2 se enmienda añadiendo la subdivisión (14).

**Conforme a la Ley Pública 93-608, 93º Cong., H.R. 14718, 88 Stat. 1972, aprobada En. 2, 1975, el Art. 3(c) se enmienda eliminando la frase "los nombres, sueldos y deberes de todos los empleados y funcionarios empleados por la Junta o bajo su supervisión."

investigación de cargos y expedición de querellas bajo el artículo 10, y respecto a la prosecución de dichas querellas ante la Junta, y tendrá aquellos otros deberes que la Junta prescriba o que disponga la ley. En caso que el cargo de Asesor Jurídico General quede vacante, el Presidente queda autorizado para designar al funcionario o empleado que actuará como Asesor Jurídico General durante dicha vacante, pero ninguna persona o personas así designada(s) actuará(n) como tal(es) (1) por más de cuarenta días cuando el Congreso esté en sesión a menos que un nombramiento para llenar dicha vacante haya sido sometido al Senado, o (2) después que el Senado declare un receso indefinido de la sesión en la cual dicho nombramiento fue sometido.

ART. 4. (a) Cada miembro de la Junta y el Asesor Jurídico General recibirán un sueldo de \$12,000* anuales, serán elegibles para nuevo nombramiento y no se dedicarán a ningún otro negocio, vocación o empleo. La Junta nombrará un secretario ejecutivo y los abogados, oficiales examinadores, directores regionales y demás empleados que de tiempo en tiempo juzgue necesarios para el debido desempeño de sus deberes. La Junta no podrá emplear abogado alguno con el objeto de revisar la transcripción de vistas, o redactar proyectos de opiniones, salvo que cualquier abogado empleado para servir como auxiliar jurídico de cualquier miembro de la Junta podrá para dicho miembro de la Junta revisar dicha transcripción y redactar dichos proyectos. Ningún informe de un oficial examinador será revisado ni antes ni después de su publicación, por persona alguna aparte de un miembro de la Junta o su auxiliar jurídico, y ningún oficial examinador se asesorará o consultará con la Junta respecto a excepciones tomadas a sus conclusiones, decisiones o recomendaciones. La Junta podrá establecer o utilizar las agencias regionales, locales y de otra clase, y utilizar los servicios voluntarios y sin remuneración, que de tiempo en tiempo puedan necesitarse. Los abogados nombrados de acuerdo con este artículo podrán, cuando la Junta lo ordenare, comparecer en corte a nombre de y representar a la Junta en cualquier caso. Nada de lo contenido en esta Ley se interpretará en el sentido de autorizar a la Junta a nombrar individuos para los fines de conciliación o mediación, o para análisis económicos.

(b) Todos los gastos de la Junta, incluyendo todos los gastos necesarios de viaje y subsistencia fuera del Distrito de Columbia incurridos por los miembros o empleados de la Junta bajo sus órdenes, serán autorizados y pagados a la presentación de comprobantes detallando los mismos, aprobados por la Junta o por cualquier individuo designado por ésta para ese propósito.

ART. 5. La oficina principal de la Junta radicará en el Distrito de Columbia, pero la Junta puede reunirse y ejercer cualesquiera o todos sus poderes en cualquier otro lugar. La Junta podrá, por medio de uno o más de sus miembros o de los agentes o agencias que pueda designar, realizar cualquier investigación necesaria para sus funciones en cualquier parte de los Estados Unidos. Un miembro que participe en dicha investigación no quedará descalificado para participar subsiguientemente en una decisión de la Junta sobre el mismo caso.

ART. 6. La Junta tendrá autoridad para de tiempo en tiempo hacer, enmendar y rescindir en la forma prescrita por la Ley sobre Procedimientos Administrativos, los reglamentos que fueren necesarios para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

ART. 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 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).

*Conforme a la Ley Pública 90-206, 90º Cong., 81 Stat. 644, aprobada el 16 de dic. de 1967, y de acuerdo con la sec. 225(f)(ii) de la misma, efectiva en 1969, el sueldo del Presidente de la Junta será de \$52,000 al año y los sueldos del Asesor Jurídico General y cada uno de los miembros de la Junta serán de \$50,000 al año.

PRACTICAS ILICITAS DE TRABAJO

ART. 8. (a) Será práctica ilícita de trabajo para un patrono—

(1) intervenir en, restringir, o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el artículo 7;

(2) dominar o intervenir en la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuir a la misma con ayuda financiera u otra: *Disponiéndose*, Que sujeto a los reglamentos prescritos y publicados por la Junta de acuerdo con el artículo 6, no se le prohibirá a un patrono el permitir a sus empleados conferenciar con él durante horas laborables sin pérdida de tiempo o paga;

(3) alentar o desalentar la condición de ser miembro de cualquier organización obrera mediante discriminación en relación con el empleo o tenencia del empleo, o cualquier término o condición de empleo: *Disponiéndose*, Que nada de lo contenido en esta Ley, o en cualquier otro estatuto de los Estados Unidos, impedirá a un patrono concertar un convenio con una organización obrera (que no esté establecida, sostenida o ayudada por acto alguno definido en el artículo 8(a) de esta Ley como práctica ilícita de trabajo) para requerir, como condición de empleo, el ingresar en la misma en o después de trigésimo día siguiente al comienzo de dicho empleo o de la fecha de efectividad de dicho convenio, de dichas fechas la que fuere posterior, (i) si dicha organización obrera, según se dispone en el artículo 9(a), es la representante de los empleados en la unidad apropiada para la negociación colectiva cubierta por dicho convenio cuando éste fue concertado, y (ii) a menos que después de una elección celebrada de acuerdo con el artículo 9(e) dentro de un año con anterioridad a la fecha de efectividad de dicho convenio, la Junta haya certificado que por lo menos una mayoría de los empleados elegibles a votar en dicha elección ha votado para rescindir la autoridad de dicha organización obrera para concertar dicho convenio: *Disponiéndose además*, Que ningún patrono justificará discriminación alguna contra un empleado por no ser miembro de una organización obrera (A) si tiene base razonable para creer que el ingreso en dicha organización no estaba disponible para el empleado en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros, o (B) si tiene base razonable para creer que la condición de miembro fue denegada o terminada por otros motivos que no fueren la falta por parte del empleado de pagar las cuotas periódicas o de iniciación requeridas uniformemente como requisito para adquirir o retener la condición de miembro de la organización obrera;

(4) despedir o discriminar de otra manera contra un empleado porque ha radicado cargos o dado testimonio al amparo de esta Ley;

(5) negarse a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados, sujeto a las disposiciones del artículo 9(a).

(b) Será práctica ilícita de trabajo para una organización obrera o sus agentes—

(1) restringir o coaccionar (A) a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el artículo 7: *Disponiéndose*, Que este párrafo no menoscabará el derecho de una organización obrera a prescribir sus propios reglamentos respecto a la adquisición o retención de la condición de miembro de la misma; o (B) a un patrono en la selección de sus representantes para los fines de negociar colectivamente o resolver quejas y agravios;

(2) causar o intentar cuasar que un patrono discrimine contra un empleado en violación de la subdivisión (a) (3) o discriminar contra un empleado a quien se le ha denegado o terminado la condición de miembro en dicha organización obrera por otro motivo que no sea el no haber pagado las cuotas periódicas y cuotas de iniciación requeridas uniformemente como requisito para adquirir o retener la condición de miembro de dicha organización obrera;

(3) negarse a negociar colectivamente con un patrono, siempre y cuando sea la representante de sus empleados, sujeto a las disposiciones del artículo 9(a);

(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 o a tomar parte en una acción para negarse en el curso de su empleo

a utilizar, fabricar, elaborar, transportar, o de otro modo manipular o trabajar cualesquiera géneros, artículos, materiales, o mercancías o a desempeñar cualesquiera servicios; 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 dos 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 la representante de dichos empleados bajo las disposiciones del artículo 9: *Disponiéndose*. Que nada de lo contenido en esta cláusula (B) se interpretará que hace ilegal, cuando de otro modo no sea ilegal, cualquier huelga o piquete primario;

(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 de dichos empleados bajo las disposiciones del artículo 9;

(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 otra organización obrera o de otro arte (trade), oficio (craft), o clase, a menos que dicho patrono no se esté ajustando a una orden o certificación de la Junta determinando el representante de negociación colectiva de los empleados que estén desempeñando dicho trabajo:

Disponiéndose. Que nada de lo contenido en esta subdivisión (b) se interpretará que hace ilegal una negativa por parte de cualquier persona a entrar en el local de cualquier patrono (aparte de su propio patrono), si los empleados de dicho patrono están en huelga ratificada o aprobada por un representante de dichos empleados quien bajo esta Ley tiene que ser reconocido por dicho patrono: *Disponiéndose además*. Que para los fines de este párrafo (4) solamente, nada de lo contenido en dicho párrafo se interpretará que prohíbe dar publicidad, exceptuando el piquete, con el propósito de informar verazmente al público, incluyendo a consumidores y 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, siempre y cuando dicha publicidad no tenga el efecto de inducir a que en el curso de su empleo cualquier individuo empleado por cualquier persona que no sea el patrono primario rehuse recoger, entregar o transportar cualesquiera artículos, o no rinda cualesquiera servicios en el establecimiento del patrono que efectúa dicha distribución;

(5) requerir de los empleados cubiertos por un acuerdo autorizado bajo la subdivisión (a)(3) el pago, como condición previa para convertirse en miembro de tal organización, de una cuota cuyo monto la Junta encuentre excesiva o discriminatoria bajo todas las circunstancias. Para llegar a tal determinación la Junta considerará, entre otros factores pertinentes, las prácticas y costumbres de las organizaciones obreras en la industria en cuestión, y los jornales pagados en la actualidad a los empleados afectados;

(6) 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; y

(7) piquetear o hacer que se piquetee, o amenazar con piquetear o hacer que se piquetee, 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 acepten o 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 de acuerdo con esta Ley ha reconocido legalmente a cualquier otra organización obrera y una cuestión de representación no puede ser suscitada adecuadamente bajo el artículo 9(c) de esta Ley.

(B) cuando dentro de los doce meses precedentes se ha celebrado una elección válida bajo el artículo 9(c) de esta Ley, o

(C) cuando dicho piquete sea efectuado sin que una petición bajo el artículo 9(c) haya sido radicada dentro de un período de tiempo razonable que no exceda treinta días a partir del comienzo de dicho piquete: *Disponiéndose*. Que cuando tal petición ha sido radicada la Junta inmediatamente, sin tomar en consideración las disposiciones del artículo 9(c)(1) o la falta de demostración de interés sustancial de parte de la organización obrera, ordenará una elección en aquella unidad que la Junta determine es apropiada y certificará los resultados de la misma: *Disponiéndose además*. Que nada de lo contenido en este subpárrafo (C) deberá interpretarse que prohíbe cualquier piquete u otra publicidad a los fines 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, a menos que uno de los efectos de tal piquete sea inducir a que en el curso de su empleo cualquier individuo empleado por cualquier otra persona no recoja, entregue o transporte cualesquiera artículos o no rinda cualesquiera servicios.

Nada de lo contenido en este párrafo (7) se interpretará que permite cualquier acción que de otro modo sea una práctica ilícita de trabajo bajo este artículo 8(b).

(c) La exposición de cualquier punto de vista, argumento, u opinión, o la propagación de los mismos, ya sea por escrito, en forma impresa, material gráfico o visual, no constituirá ni será evidencia de una práctica ilícita de trabajo bajo ninguna de las disposiciones de esta Ley, si tal exposición no contiene amenaza de represalia o violencia, ni promesa de beneficio.

(d) Para los fines de este artículo, el negociar colectivamente es el cumplimiento de la obligación mutua del patrono y del representante de los empleados de reunirse en tiempo razonable y de buena fe tratar con 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 al otorgamiento de un contrato por escrito incorporando cualquier acuerdo logrado, si es solicitado por cualquiera de las partes, pero tal obligación no obliga a parte alguna a aceptar una proposición ni a requerir que se haga concesión alguna: *Disponiéndose*. Que cuando esté en vigor un convenio colectivo que cubra a empleados en una industria que afecte al comercio, la obligación de negociar colectivamente también significará que ninguna de las partes de dicho contrato terminará o modificará dicho contrato, a menos que la parte que desee tal terminación o modificación—

(1) notifique por escrito a la otra parte del contrato respecto a la propuesta terminación o modificación sesenta días antes de la fecha de expiración del mismo, o en caso que dicho contrato no tenga fecha de expiración, sesenta días antes de la fecha en que se proponga hacer dicha modificación o terminación;

(2) ofrezca reunirse y conferenciar con la otra parte con el fin de negociar un nuevo contrato o un contrato que contenga las modificaciones propuestas;

(3) notifique al Servicio Federal de Mediación y Conciliación dentro de los treinta días siguientes a dicha notificación de la existencia de una disputa, y simultáneamente notifique a cualquier agencia Estatal o Territorial establecida para mediar en y conciliar disputas en el Estado o Territorio en que tenga lugar la disputa, siempre que para esa fecha todavía no se haya llegado a un acuerdo; y

(4) mantenga en toda su fuerza y vigor, sin recurrir a la huelga o al cierre, todos los términos y condiciones del contrato vigente durante un período de sesenta días después de darse dicha notificación o hasta la fecha de expiración de dicho contrato, de dichas fechas la que fuere posterior:

